



## Personalentwicklung sichert die Zukunft



# Top 5 Challenges einer erfolgreichen Transformation

## Top 5 Challenges einer erfolgreichen Transformation



### Personalentwicklung sichert die Zukunft

Die Transformationen dieser Zeit gelingen ausschließlich über die Entwicklung der Menschen. Denn die Basis der Zukunftssicherung von Unternehmen und Organisationen sind Kultur und Haltung. Die Personalentwicklung hat somit den Zukunftsauftrag.

Das Entwickeln einer neuen Kultur und die Haltung der Innovationsfähigkeit, der Zusammenarbeit und der Vereinfachung gelingt durch persönliche Entwicklung, durch Experimente, durch neue Perspektiven und durch die Schaffung von Freiraum. Das heißt, dass die Personalentwicklung keine isolierten Fortbildungskonzepte mehr erstellt, sondern Entwicklungsprojekte aufbaut, die starke Verbindungen zur Organisations- und Unternehmensentwicklung haben, also integral sind.

In diesem White Paper sind die 5 Challenges dargestellt, die durch die Personal- und Unternehmensentwicklung richtig angegangen, die Champions der Transformation sind.

- CHALLENGE 1** ENTSCHEIDEN für eine neue Zeit
- CHALLENGE 2** KULTUR aktiv gestalten
- CHALLENGE 3** HEBELPUNKTE der Transformation finden
- CHALLENGE 4** RÜCKGRAT – Prozesse entwickeln
- CHALLENGE 5** VEREINFACHUNG konsequent umsetzen

Mit den Challenges stellen wir Ihnen die häufigsten Problematiken aus unserer Beratungspraxis und die dazugehörigen Lösungswege vor. Zusätzlich stellen wir Ihnen Hintergrundwissen zur Verfügung.

In fast allen unserer jetzigen Transformationsprojekte setzen wir unsere MAIN 7 Lernplattform für Kultur und Haltung ein. Diese stellen wir Ihnen zum Abschluss dieses White Papers vor.

**Eisenschmidt Consulting Crew GmbH**  
Kanalstraße 77  
24159 Kiel  
[www.e-c-crew.de](http://www.e-c-crew.de)

**Lernplattform**  
MAIN 7 Führen in eine neue Zeit  
[www.main7.de](http://www.main7.de)

## CHALLENGE **1** ENTSCHEIDEN für eine neue Zeit



### PROBLEMBESCHREIBUNG

Obwohl sich die „neue Zeit“ schon seit einigen Jahren einschleicht, bemerken wir alle jetzt einen echten Tipping-Point des Wandels.

Durch den Wertewandel, die Digitalisierung und die Corona-Pandemie gibt es radikale Notwendigkeiten zu einem Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Homo oeconomicus, das Menschenbild der Volkswirtschaft der letzten 200 Jahre, hat ausgedient – es ist nicht zukunftsfähig. Das Konzept des Homo oeconomicus ist ausschließlich egozentrisch. Die Begrenztheit der natürlichen Ressourcen und die Existenz von globalen Finanz- und Wirtschaftsmärkten sind nicht berücksichtigt.

Heute ist es ein Irrglaube, den **Wunsch nach Erfolg** als Konkurrenz zu Sinn und Wohlergehen von Mensch und Natur zu sehen. Das Gegenteil ist der Fall: Wirtschaftlichkeit, Sinn und Freude sind ein Team.

Hier kommt das neue Führungsbild ins Spiel. Während es relativ einfach war, den Homo oeconomicus mit Lob, Prämien und Status zu führen, geht es nun darum, Menschen mit offenem Radar, Vertrauen, Verantwortung, Leistungsbereitschaft und Beziehungsfähigkeit weiterzuentwickeln.

### WAS IST ZU TUN?

Die Führung in der neuen Zeit ist eine Frage der Haltung. Es gibt keine Patenzrezepte. Ist es möglich, die „richtige“ Haltung zu lernen?

Ein Beispiel:

Ist Empathie erlernbar oder ist Empathie angeboren?

Wir antworten: Empathie, wie auch alle andere Aspekte des Führens in eine neue Zeit, ist eine Frage der inneren Entscheidung.

Wenden Führungspersönlichkeiten nur Techniken der gewaltfreien Kommunikation an, oder entscheiden sie sich dafür, ein empathischer Mensch zu sein, weil sie für eine Kommunikation von Herz zu Herz bereit sind?

In einem Programm zur Entwicklung von Führungspersönlichkeiten geht es darum, sich für die neue Zeit zu **entscheiden** – mit der entsprechenden Haltung und den Konsequenzen für die eigene Entwicklung.

## CHALLENGE 1 ENTSCHEIDEN für eine neue Zeit



**Die Führungspersönlichkeiten entscheiden sich aktiv dazu, Führungspersönlichkeiten der neuen Zeit zu werden.**

**Sie arbeiten ernsthaft daran, ihre Haltung zu entwickeln und alte Muster über Bord zu werfen.**

## CHALLENGE 1 ENTSCHEIDEN für eine neue Zeit



### HINTERGRUNDWISSEN MAIN 7 Führungssystem

## Übersicht: MAIN 7 Führen in eine neue Zeit

Die MAIN 7 sind ein Führungsmodell für Führungspersönlichkeiten in jeder Rolle. Sie bieten die Grundlage für eine tiefgründige und dauerhafte Entscheidung zu einer Führungs- und Lebenshaltung in Kombination mit den dazugehörigen Kompetenzen.

Eine MAIN 7-Führungspersönlichkeit ist jemand, der/ die authentisch, lebendig, strategisch und wertschätzend ist. Ist jemand, der/ die etwas aushalten kann und souverän ist.

#### MAIN ● Sinn

„Wenn an erster Stelle die Frage nach dem Sinn steht, entsteht eine höhere Qualität des Denkens, Wollens und Handelns.“

#### MAIN ● Positive Einstellung

„Leidenschaft und Weiterentwicklung, Aufwärts- statt Abwärtsspirale und lebendige Zusammenarbeit.“

#### MAIN ● Energie halten

„Wach sein, Präsenz zeigen, Ausdauer haben, begeistern.“

#### MAIN ● Meta Ebene

„Zurücktreten, das ganze Bild sehen, das Richtige tun.“

#### MAIN ● Verantwortung

„Mitmachen, übernehmen, Zeichen setzen, Vorbild sein.“

#### MAIN ● Empathie

„Gefühle sind immer die Grundlage von Entscheidungen und die Grundlage einer Verbindung von Mensch zu Mensch.“

#### MAIN ● Selbstwahrnehmung

„Wissen Sie, wie es Ihnen geht? Was Sie fühlen? Wohin Sie wollen? Wozu Sie in der Lage sind?“

**Die „MAIN 7 Führen in eine neue Zeit“ sind ein integrales Führungsmodell.**

**Alle MAINs bedingen und fördern einander:**

**Was wäre zum Beispiel die Selbstwahrnehmung ohne eine positive Einstellung?**

**Was wäre zum Beispiel der Sinn ohne die Meta-Ebene?**

**Was wäre zum Beispiel die Energie ohne die Verantwortung?**

## CHALLENGE 2 KULTUR aktiv gestalten



### PROBLEMBESCHREIBUNG

Die Kultur ist für viele Organisationen kein greifbares Thema. Die Logik der Kultur in ihren Auswirkungen auf Handlungen und Entscheidungen wird nicht gesehen.

Die gewohnte Kultur von Leistung, Ordnung und Prozesshaftigkeit ist wenig offen für ein Umdenken ins Miteinander, für fruchtbare Zusammenarbeit, für Ausprobieren und für Entfaltung von Mitarbeitenden um ihretwillen.

Die gewohnte Kultur fördert eher die Komfortzone der Leistungserfüller\*innen. In der neuen Zeit jedoch ist der/ die werteorientierte, individuelle Vordenker\*in ebenso wichtig und bedeutet oft ein gewisses Verlassen der Komfortzone.

Eine Vereinbarkeit dieser beiden Repräsentant\*innen der gewohnten und der neuen Kultur wird in vielen Organisationen nicht gesehen.

### WAS IST ZU TUN?

Die Organisation braucht Wissen über ihre Kultur und über integrale Entwicklung. Es geht nicht darum, das eine zu lassen, um das andere zu sein. Es geht darum, alle Kompetenzen zu vereinbaren. Dazu braucht die Organisation Bewusstheit über ihre Kultur.

Eine Identifikation der Ist-Kultur und der Soll-Kultur ist die Basis von Entwicklungen. Die Kultur ist nicht nur ein Erklärungsmodell für Handlungen und Entscheidungen, sondern drückt auch die Zumutbarkeit von Entwicklungsschritten aus. Eine eher ordnungsgetriebene Kultur wird nicht ad hoc in der Lage sein, innovativ und kreativ zu handeln. Mit dem Wissen um die Kultur kann eine gleichermaßen sensible wie auch nachhaltige Entwicklung geplant werden.



## CHALLENGE **2** KULTUR aktiv gestalten



**Die Kultur der Organisation wird aktiv reflektiert und gesteuert.**

**In der Entwicklung der Kultur muss auf die Zumutbarkeit für eine geplante Entwicklung geachtet werden.**

## CHALLENGE 2 KULTUR aktiv gestalten



### HINTERGRUNDWISSEN Corporate Flow

## CORPORATE FLOW

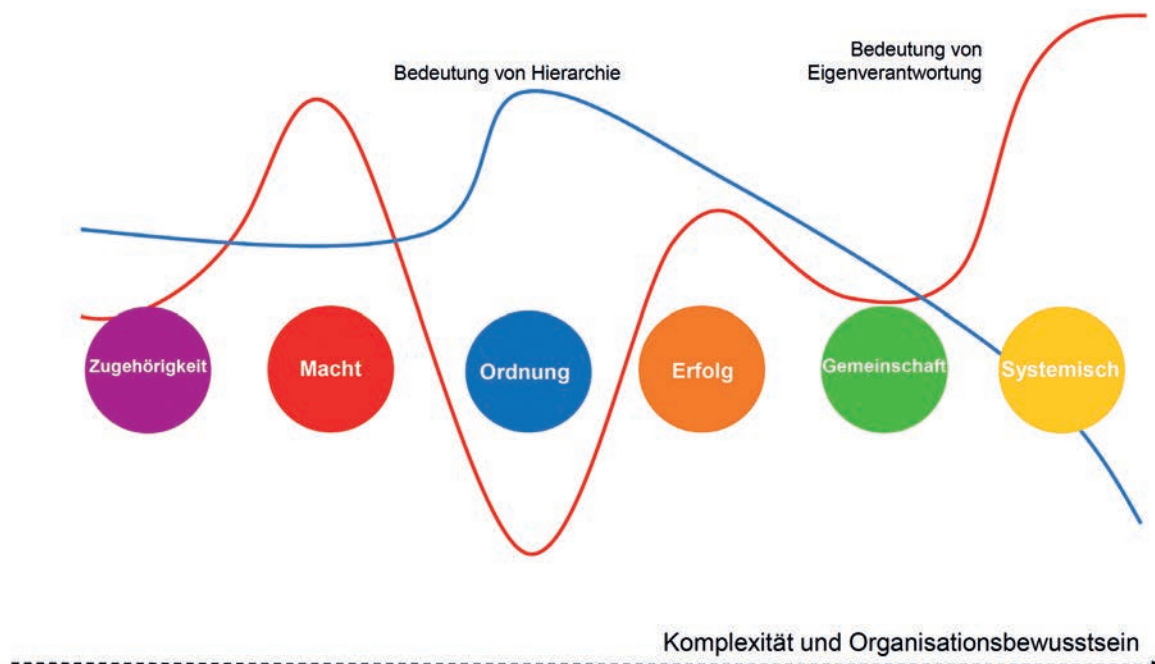
### Ein Erklärungs- und Arbeitsmodell für die Kultur einer Organisation

Unser Arbeitsmodell Corporate Flow basiert auf der Theorie von Spiral Dynamics®. In einer gesunden Organisation sind alle dargestellten Levels im richtigen Maß ausgeprägt.

Jede Übertreibung oder Untertreibung eines einzelnen Levels führt dazu, dass sich die Kultur einer Organisation in einem Ungleichgewicht befindet.

Viele Organisationen repräsentieren eine Übertreibung der Ordnungs- und Erfolgskultur. Steckt die Kultur hier fest, dann fehlen Aspekte der gemeinschaftlichen und systemischen Kultur zur Entwicklung von Zukunftsthemen wie zum Beispiel Zusammenarbeit und Innovation.

#### Hierarchie und Eigenverantwortung





## CHALLENGE **3** HEBELPUNKTE der Transformation finden



### PROBLEMBESCHREIBUNG

Den richtigen Nerv treffen in der Entwicklung von Organisationen. Keine Zeit verschwenden. Den größten Impact auf die Veränderung haben. Es ist ein Irrglaube, dass der größte Schwung für eine Entwicklung durch eine Vision, ein Leitbild oder Qualifikation entsteht.

### WAS IST ZU TUN?

Oftmals lassen sich die entscheidenden Hebelpunkte über die Analyse der Kultur finden, und meist sind es Aspekte des größten Scheiterns in Organisationen.

Welche Themen sind die, die ohne Erfolg mit unterschiedlichen Personen und auf unterschiedlichen Wegen zu entwickeln versucht wurden?

Wie zum Beispiel die verbindliche Umsetzung von internen Projekten, die sinnvolle Umsetzung von Gesprächen mit Mitarbeitenden oder die Einführung eines lebendigen Vorschlagswesens? Diese „Loser“ sind oft die besten Hebelpunkte für eine erfolgreiche Veränderung.

Bei den Hebelpunkten lohnt es sich dann, Maßnahmen zur Entwicklung zu planen, und zwar im integralen Sinn:

- Maßnahmen, die die Qualifikation und die Haltung umfassen.
- Maßnahmen, die die Kultur und Struktur umfassen.

Mit diesem Vorgehen findet die Transformation direkt am Geschehen statt. Ist ein Hebelpunkt (endlich) gelöst, können sich viele verschiedene weitere Themen entfalten, denn die Organisation hat über eine Erfahrung gelernt.



## CHALLENGE **3** HEBELPUNKTE der Transformation finden



**Organisationen lernen nur über Erfahrungen.**

**Die Fokussierung auf wenige zentrale Hebelpunkte in der Entwicklung gibt Schwung ins ganze System.**

## CHALLENGE 3 HEBELPUNKTE der Transformation finden



### HINTERGRUNDWISSEN AQAL Modell für integrale Entwicklung

## Integraler Ansatz für nachhaltige Entwicklung

Das Modell AQAL (alle Quadranten alle Linien) von Ken Wilber zeigt, was eine integrale Entwicklung bedeutet. Wirkliche und nachhaltige Bewegung gibt es nur, wenn Entwicklungen in allen vier Quadranten umgesetzt werden.

Zum Beispiel die Umsetzung von agilen Entscheidungsformaten in Unternehmen:

- Quadrant Verhalten: Kompetenzentwicklung durch Wissenszuwachs
- Quadrant Kultur: passende Werte umsetzen; die Agilität stützen (z.B. Verantwortung)

- Quadrant Persönlichkeit: Entwicklung der Haltung durch die Möglichkeit von positiven Erfahrungen und Reflexion; Verantwortung durch eine klare Erwartungshaltung und persönliche Entscheidungen
- Quadrant Systeme: Formate festlegen, schulen und positionieren; darauf achten, dass sie in das bestehende System passen

Wird einer der Quadranten nicht umgesetzt, kann eine kleine Bewegung und Inspiration entstehen, aber keine nachhaltige Entwicklung.

### INDIVIDUELL



### KOLLEKTIV

## CHALLENGE **4** RÜCKGRAT – Prozesse entwickeln



### PROBLEMBESCHREIBUNG

Das Rückgrat der Organisationsentwicklung bilden zwei zentrale Prozesse:

1. Der Strategieprozess
2. Der Feedbackprozess

Werden diese beiden Prozesse verändert, dann verändert sich die gesamte Organisation.

Traditionell starten beide Prozesse Top Down: Die Führung gibt die Strategie vor und diese wird dann „heruntergebrochen“. Die Führung gibt ebenso vor, wann es wozu und in welcher Form Feedback zu Ergebnissen, Prozessen oder Menschen geben wird.

Was beobachten wir dazu in der Praxis:

- Die Strategie ist nicht so intelligent wie sie sein könnte, weil nur wenige Menschen, die weit weg von der Wertschöpfung sind, sie aufbauen.
- Die Strategie „kommt von oben“ und hat kaum mitnehmenden Charakter. Der Enthusiasmus, die Strategie intrinsisch umzusetzen, hält sich in Grenzen.
- Feedback ist erzwungen und nicht gewollt, die Einschätzungen sind eher strategisch/ taktisch und nicht entwicklungs-fördernd. Die Feedbacksysteme sind zu aufgebläht, weil das Vertrauen fehlt.

### WAS IST ZU TUN?

#### Strategieprozess:

Die Welt ist zu komplex, als dass diese wichtige Fragen von nur sehr wenigen beantwortet werden sollten. Sinnvoll ist es, den strategischen Prozess in Schritte mit unterschiedlichen Partizipationstiefen zu unterteilen, wie zum Beispiel:

- Im Rahmen einer Zukunftskonferenz werden Ideen von Mitarbeitenden gefunden.
- Es gibt ein strategisches Board, auf dem laufend Ideen und Impulse gesammelt und bewertet werden und die Umsetzung verfolgt werden kann.
- Bottom Up und Top Down: Die Teams bauen ihre Strategie auf und das Management verdichtet sie. Parallel dazu gibt es auch strategische Vorgaben, die verhandelt werden.
- Teams werden an dem Grad der Umsetzung ihrer Strategie gemessen.

#### Feedback:

- Entwicklung eines entwicklungs-fördernden Feedbacks für Mitarbeitende
- Entwicklung von transparenten Boards, auf denen Ergebnisse gesammelt werden
- Überprüfung aller messbaren Indikatoren – weniger ist mehr!
- Weniger Quantität, mehr Qualität: Austausch über Möglichkeiten und Chancen fördern; Austausch über Schuld und Analyse der einzelnen Faktoren begrenzen

## CHALLENGE **4** RÜCKGRAT – Prozesse entwickeln



**Werden der strategische  
Prozess und alle  
Feedback-Prozesse von  
reinem Top Down befreit,  
ist die Entwicklung der  
Organisation sprunghaft  
positiv.**

## CHALLENGE 4 RÜCKGRAT – Prozesse entwickeln



### HINTERGRUNDWISSEN Entwicklungsförderndes Feedback für Mitarbeiter\*innen

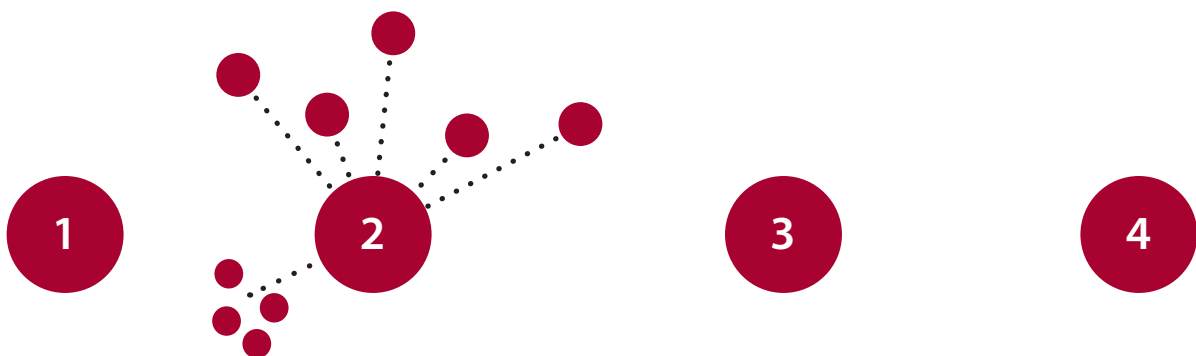
## Lernen und Weiterentwicklung durch Feedback

Das entwicklungsfördernde Feedback-Gespräch für Mitarbeitende ist einer von vielen Feedbackprozessen. Dabei ist das Ziel nicht die Bewertung des/ der Mitarbeitenden, sondern seine/ ihre Weiterentwicklung. Kommt stattdessen einmal im Jahr die Führungskraft zu einem Potentialgespräch und stellt vorgefertigte Fragen, macht das keine Lust auf Entwicklung.

Eine ganz klare Empfehlung von uns ist die Abschaffung des Feedback-Gesprächs zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden als einziges organisiertes Feedback.

Ein Beispielprozess für entwicklungsförderndes Feedback könnte so aussehen:

1. Die Mitarbeitenden einer Organisation legen für sich fest, wozu sie gerne Feedback hätten. Das könnten 4-5 Entwicklungshorizonte sein.
2. Mit den Entwicklungshorizonten holt sich jede\*r Mitarbeitende Feedback ein. Beispielsweise von 5 Personen (eigene Führungskraft, Führungskraft aus anderem Bereich, mit dem er/ sie zusammenarbeitet, ein\*e Kolleg\*in aus dem eigenen Bereich bzw. aus einem anderen Bereich, eine Person aus dem privaten Bereich). Die Reichweite des Feedbacks kann natürlich erweitert werden, zum Beispiel von Personen aus dem Kundenbereich, Service und/ oder Subunternehmen, ...
3. Dieses Feedback verdichtet die Person, die sich Feedback holt, und überlegt sich weitere Entwicklungsschritte.
4. Mit diesen Erkenntnissen und Vorschlägen spricht die/der Mitarbeitende nun mit seiner/ihrer Führungskraft.



**1 Fokussierung**  
Wozu hätte ich gern Feedback?

**2 Orientierung und Sammlung**  
Von wem hole ich mir Feedback?  
- Führung  
- Kolleg\*innen  
- Privat  
- vom Team

**3 Verdichtung**  
Was heißt das für mich?

**4 Entwicklungsgespräch**  
Was kann ich tun, um mich weiterzuentwickeln?

## CHALLENGE **5** VEREINFACHUNG konsequent umsetzen



### PROBLEMBESCHREIBUNG

Die meisten Organisationen haben eine Entwicklungsphase hinter sich, in der sie auf Komplexität mit Komplexität geantwortet haben: mehr Dokumentation, zu viele Führungsebenen, schwerfällige Entscheidungsprozesse.

### WAS IST ZU TUN?

#### Leitung von Leitungskräften?

Meist ist es die Ebene der Gruppenleitungen o.ä., deren Mehrwert in ihrer jetzigen Rolle nicht ausreichend ist. Wenn sich die Teamleitungen gut koordinieren, Transparenz herrscht und eine kollegiale Zusammenarbeit umgesetzt wird, dann entstehen auf der Ebene der Gruppenleitungen Vakanzen.

#### Vereinfachung im betrieblichen Alltag

Jeden Prozess hinterfragen und prüfen, ob es nicht einfacher geht. Wird wirklich immer ein Protokoll gebraucht, oder reicht auch ein Foto vom Flipchart? Wie können digitale Möglichkeiten wie beispielsweise der Planner oder Trello helfen, Entscheidungen und interne Projekte zu verfolgen? Welche Meetings werden wirklich gebraucht? Warum muss in einer Runde der Fachbereichsleitungen jede\*r aus seinem/ ihrem Bereich berichten? Gibt es nicht auch hier die Möglichkeit, anders Transparenz zu schaffen?

#### Verantwortung zur Wertschöpfung

Überprüfen Sie die jetzigen Festlegungen und erhöhen Sie den Entscheidungsspielraum für Mitarbeitende. Teilen Sie Budgets zu, schaffen Sie unnötige Kontrollmechanismen ab und vertrauen Sie.

#### Unsinn abschaffen

Aktivitäten und Prozesse, die keinen Sinn machen, radikal auf den Prüfstand stellen und abschaffen.

Klassiker können sein:

- Interne Projekte ohne Resonanz, die dahindümpeln.
- Interne Leistungsverrechnung, so dass kaum ein\*e Kolleg\*in mit einer/m anderen sprechen kann, ohne ein Budget dafür zu haben.
- Erzeugung von Mitsprache und Ideen in so einem hohen Maße, dass diese gar nicht verarbeitet werden können.
- Interne Regularien, die der Kontrolle dienen und sich vor allem auf „schwarze Schafe“ konzentrieren.

#### Einfaches Denken

Persönliche Bereitschaft zum „Machen“. Statt lange über Zuständigkeiten nachzudenken einfach aktiv werden, Dinge direkt ansprechen, selbst verantwortlich sein.



## CHALLENGE **5** VEREINFACHUNG konsequent umsetzen



**Den größten Erfolg  
hat eine Organisation,  
wenn sie schnell den  
„größten Unsinn“  
abschafft.**



## CHALLENGE **5** VEREINFACHUNG konsequent umsetzen



### HINTERGRUNDWISSEN Intrinsischer Change zur Vereinfachung

### Intrinsisches Change Management: Wie genau?

Die Gewohnheiten der Hierarchie sind oft mit Macht gekoppelt. Bekommt die Hierarchie den Auftrag, Vereinfachungen zu identifizieren, kann es deswegen Macht- und Personenkonflikte geben. Hinzu kommt, dass die Nähe zur Wertschöpfung nicht ausreicht, um wirklich einen Blick für die Umständlichkeit des betrieblichen Alltags zu haben.

Die meiste Energie für Vereinfachungen haben meistens Menschen der Organisation, die einen frischen Blick haben, die unter der Komplexität leiden und die noch „unverbrannt“ eine kritische Haltung einnehmen können.

Im intrinsischen Change Management wird fast ausschließlich mit internen „Change Makern“ gearbeitet. Meist sind es junge Leute, vor denen noch viele Berufsjahre liegen und die Lust auf Veränderungen, Verantwortung und Mitgestaltung haben.

Wenn wir mit Change Makern arbeiten, ist jeder Schritt von der Identifikation bis zur Umsetzung der Maßnahmen sensibel, denn es ist ein Eingriff in die Gewohnheiten der Hierarchie.

Bei der Auswahl der Change Maker geht es nicht darum, dass sie die Organisation repräsentieren, sondern dass die Change Maker Begeisterung und Kompetenz für die Aufgabe haben!

Bei der Suche nach Vereinfachungsmöglichkeiten geht es nicht darum, eine umfassende Analyse der Organisation umzusetzen, sondern darum, das Offensichtliche anzusprechen und zu entwickeln.

Wie genau ein intrinsisches Change Projekt verläuft, zeigen wir auf der folgenden Seite in vier konkreten Schritten:

- 1 Aufbau einer Führungskoalition**
- 2 Qualifikation und Sensibilisierung der Change Maker**
- 3 Identifikation der Vereinfachungsmöglichkeiten**
- 4 Umsetzung**

## CHALLENGE 5 VEREINFACHUNG konsequent umsetzen



### HINTERGRUNDWISSEN Intrinsischer Change zur Vereinfachung

#### Aufbau einer Führungskolalition zum Konzept des intrinsischen Change Managements

1.
  - Auswahl der Change Maker (z. B. Bewerbung)
  - Auftrag der Change Maker
  - Konsensfindung zu den Ergebnissen
  - Zügige Umsetzung von Prototypen
  - Festlegung eines Manifestes (Werte, Limits)
  - Aufbau einer Kommunikationsstrategie mit der Organisation

*„Wir, die Führung, entscheiden uns für einen neuen Weg und stehen dafür.“*

#### Qualifikation und Sensibilisierung der Change Maker zu dem Manifest

2.
  - Entwicklung einer Werthaltung und der dazugehörigen Kompetenzen
  - Empowerment in Bezug auf Verantwortung, Sinn und Metaebene
  - Klärung des genauen Auftrags
  - Festlegung eines kreativen und einfachen Prozesses zur Hebung der „TOP 10 der Vereinfachung“

*„Wir, die Organisation, qualifizieren und empowern die Change Maker, um eine zentrale Aufgabe zu erfüllen.“*

#### Identifikation der Vereinfachungsmöglichkeiten

3.
  - Umsetzung des Identifikationsprozesses
  - Verdichtung und Einschätzung von Vorschlägen

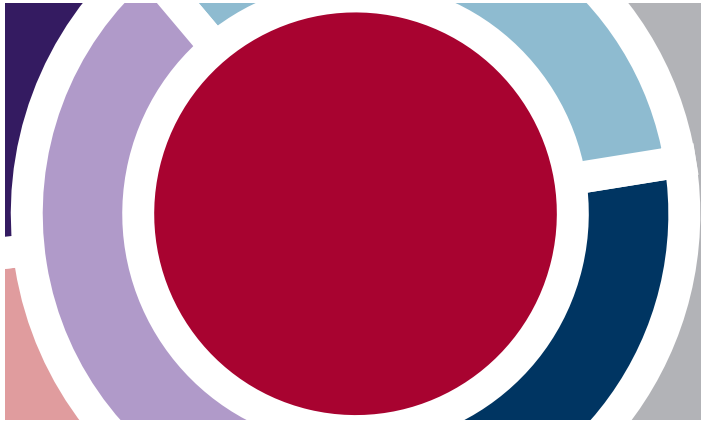
*„Wir, die Change Maker, suchen unter Berücksichtigung der Werte u. Kompetenzen der Organisation nach Vereinfachungsmöglichkeiten.“*

#### Umsetzung

4.
  - Bewertung der von den Change Makern verdichteten und eingeschätzten Vorschläge
  - Auswahl von Prototypen und Planung der unmittelbaren Umsetzung
  - Aufbau einer weiteren Umsetzungsplanung
  - Aufbau einer Kommunikation zur Umsetzung

*„Wir, die Change Maker und die Führung, setzen die Ergebnisse agil um.“*

## Top 5 Challenges einer erfolgreichen Transformation



**Über 20 Jahre.  
Über 300 Projekte.  
Eine Übersetzung  
unseres Erfahrungsschatzes  
in die digitale Welt.**

## Lernplattform zur Entwicklung von Führungspersönlichkeiten

### Umfang und Nutzung

- Geführtes Lernen mit 11 Kursen und 54 Lektionen rund um die Themen Kultur / Haltung / Transformation
- Texte, Materialien, Videos, Quizze
- Übersichtsbereich „Meine Kurse“ mit Informationen zum Lernfortschritt und zu offenen Themen

### Lebendige Community zum Austauschen und gemeinsamen Lernen

- Moderierter Forenbereich zum Austausch mit anderen Teilnehmenden
- Möglichkeit separater, exklusiver Firmenforen mit eigener Moderation und ausgewähltem Teilnehmer\*innen-Kreis
- Suchfunktion, automatische Benachrichtigungen, Themenabonnements etc.

### Branding: Ihre eigene Online-Akademie

- Branding der Plattform für den Kunden / die Kundin mit dem Logo des Unternehmens, unternehmensspezifischen Videos, Materialien und eigenem Anmeldebereich

### Benutzer\*innen-Verwaltung für Unternehmen

- Möglichkeit der selbständigen Benutzer\*innen-Verwaltung inklusive Stammdatenverwaltung und Monitoring
- Umfangreiche Optionen für ein Monitoring und ein Reporting zu den Teilnehmenden

### Ihre Vorteile

#### Haltung und Kultur sind erlernbar

Durch starke Impulse, viele Reflexionsmöglichkeiten, Praxisbeispiele und wirksame Modelle wird aus der Black Box „Kultur und Haltung“ ein Selbststudium.

#### Individuelles Lernen

Jede\*r lernt nach seinem/ ihrem Tempo, in der individuellen Tiefe und zu seiner/ihrer Zeit.

#### Entwicklungsschwung für das Unternehmen

Die Zielrichtung ist: Transformation durch Haltung. Alle Impulse, Übungen, Beispiele fokussieren die Wirksamkeit der Teilnehmenden im Unternehmenskontext.

#### Zeit für die Praxis

Das digitale Format wird durch Lerngruppencoachings oder individuelle Coachings ergänzt. Die wertvolle face-to-face-Zeit wird für Übung, Reflexion und Vertiefung genutzt.

#### Viele lernen gleichzeitig

Die Buchung des gesamten Studiums oder ein spezieller Zuschnitt für unterschiedliche Bedürfnisse sind möglich. So können „Lernwellen“ durch das Unternehmen gehen.

#### Lernen mit minimalem Kosten- und Organisationsaufwand

Die Kosten und der Koordinationsaufwand für den Seminarort und die Anreisen entfallen.

**Lernplattform**  
**MAIN 7 Führen in eine neue Zeit**  
[www.main7.de](http://www.main7.de)

Bildnachweis: Conceptual Images, seekwhencer, suze, misterQM, as\_seen, Miss X / [www.photocase](http://www.photocase)  
(alle anderen: Eisenschmidt Consulting Crew)