

Kompetenzschmiede

Unser Angebotsportfolio für
Ihre Entwicklung

MORITZ Consulting GmbH



Leadership Programm
„Führung neu leben“



MORITZ Consulting

Wir bewirken Entwicklung in Organisationen, Teams und für Personen
– wertstiftend, nachhaltig und zukunftsorientiert.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

Entwicklung – ein MUSS für Organisationen	4
Wer wir sind & wie wir arbeiten	5
Wie wir Entwicklung verstehen	6

Entwicklungsprogramme

Für Teams: MORITZ Lernreise für Führungskräfte	8
Für Einzelpersonen: Leadership Programm „Führung neu leben“	10

Entwicklungsfelder

LEADERSHIP DEVELOPMENT

Aktives Zuhören	15
Führung gemeinsam neu denken	15
Entscheidungen treffen am Pokertisch	16
Gestern Kollegin, heute Führungskraft	17
Stärke deine Stärken	18
Wenn's spannend wird: Schwierige Gespräche souverän führen	19
Wirksam führen. Verantwortung übernehmen. Zukunft gestalten.	20
Ziele, die wirken	20

SELBSTFÜHRUNG & PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG

Persönlichkeit verstehen. Zusammenarbeit stärken.	22
Resilienz und Achtsamkeit.....	23
Stressmanagement im Arbeitsalltag	24
Zeit im Griff - Fokus im Kopf	24

TEAMS & KULTUR

Brücken statt Schubladen	26
Feedback führt	27
Gemeinsame Werte. Klare Richtung. Starke Zukunft.	28
Gemeinsam Zukunft gestalten	29
Gewaltfreie Kommunikation	30
Grundlagen der Kommunikation.....	31

Inhaltsverzeichnis

Entwicklungsfelder

TEAMS & KULTUR

Reibung erzeugt Energie	32
Zwischen den Kulturen	32

HOSPITALITY LEADERSHIP

Housekeeping: Führungsaufgabe Onboarding	34
Grundlagen Housekeeping: Das Herzstück des Hotels	34
KI im Housekeeping	35
Future F&B	36
Küche der Zukunft: Effizienz, Machbarkeit und Führung	36
Von Koch zu Koch	37

SERVICE & KUNDENERLEBNIS

Proaktives Beschwerdemanagement	39
Service, der begeistert	39
Kombinationsmöglichkeiten	40

Tools & Methoden

persolog®	42
LINC Personality Profiler (LPP)	43
LEGO® Serious Play®	44
Angewandte Improvisation	45
Poker als Serious Game	46

Schluss

Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten	47
Das sagen unsere Kund*innen	48
Kontakt	49

Entwicklung – ein MUSS für Organisationen

Organisationen stehen heute vor tiefgreifenden Veränderungen. Märkte entwickeln sich schneller, Anforderungen steigen und viele Unternehmen müssen sich gleichzeitig mit Themen wie Personalmangel, wachsender Komplexität und steigenden Erwartungen an Führung und Zusammenarbeit auseinandersetzen.

Gleichzeitig verändert sich die Rolle von Führungskräften und Mitarbeitenden grundlegend. Fachliche Kompetenz allein reicht längst nicht mehr aus. Gefragt sind Selbstreflexion, Kommunikationsfähigkeit, klare Entscheidungsprozesse und die Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen und Veränderung aktiv mitzugestalten.

**Entwicklung findet heute nicht mehr neben dem Tagesgeschäft statt.
Sie ist Teil des Tagesgeschäfts geworden.**

In vielen Organisationen entstehen daraus neue Fragen:

- Wie können Führungskräfte Orientierung geben und gleichzeitig Eigenverantwortung fördern?
- Wie gelingt es, Menschen für gemeinsame Ziele zu begeistern und Verantwortung zu fördern?
- Und wie können Teams auch in dynamischen Zeiten handlungsfähig und resilient bleiben?

Genau hier setzen wir an. Unsere Lern- und Entwicklungsformate schaffen Räume, in denen Wissen nicht nur vermittelt, sondern in Zukunftsfähigkeit übersetzt wird.



Wer wir sind & wie wir arbeiten

Seit 2005 entwickeln wir Organisationen, Teams und Personen – wertstiftend, nachhaltig und zukunftsorientiert. Dabei gibt es keine Lösungen von der Stange, sondern Formate, die zu den Menschen und den Herausforderungen vor Ort passen.

Unsere Arbeit basiert auf **modernen, wissenschaftlich fundierten Ansätzen** und orientiert sich stets an den individuellen Bedürfnissen und Zielen unserer Kund*innen. Wir entwickeln Lern- und Entwicklungsformate, die praxisnah, interaktiv und passgenau auf die jeweiligen Herausforderungen abgestimmt sind.

Dabei setzen wir auf Formate, die **Selbstreflexion** ermöglichen und neue Perspektiven eröffnen. Ziel ist nicht nur der Erwerb von Wissen, sondern die Potenzialentfaltung neuer **Handlungsweisen** und **Haltungen**, die im Arbeitsalltag wirksam werden.

In unseren Formaten kommen unterschiedliche Methoden und Tools zum Einsatz, dazu gehören unter anderem Persönlichkeitsanalysen von persolog® oder LINC (LPP), systemische Ansätze sowie kreative Formate wie Angewandte Improvisation, Poker als Serious Game und LEGO® Serious Play®.

Ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit ist der **Praxistransfer**. Denn: Trainings entfalten ihren Wert erst dann, wenn neue Erkenntnisse und Perspektiven im Alltag angewendet werden. Deshalb arbeiten wir konsequent an konkreten Situationen aus dem Unternehmenskontext der Teilnehmenden. Reflexion, Anwendung und Transfer sind feste Bestandteile unserer Formate, damit aus Impulsen langfristige Veränderungen im Arbeitsalltag entstehen.



Wie wir Entwicklung verstehen

Bei MORITZ Consulting verstehen wir Entwicklung nicht als Wissensvermittlung, sondern als **Veränderung von Verhalten, Zusammenarbeit und Organisation**. Für uns steht dabei klar der Mensch im Mittelpunkt. Die Eröffnung neuer Perspektiven, der gemeinsame Austausch und die Arbeit an der eigenen Haltung stehen klar im Fokus.

Wir sind außerdem überzeugt: Zukunftsfähige Transformation entsteht nicht durch einzelne Seminare nach dem Gießkannen-Prinzip, sondern durch die **Wiederholung, Kontinuität** und das **Interesse an Menschen in den Organisationen**. In Projektarbeit zu denken ist für uns der Schlüssel zu dauerhaftem Erfolg. Sie sichert Entwicklung und Weiterbildung langfristig ab und macht Fortschritt verbindlich, wirksam und messbar.

Unsere Arbeit basiert auf der Überzeugung, dass tragfähige Veränderung vor allem dort entsteht, wo Menschen Verantwortung übernehmen, ihre eigene Rolle reflektieren und gemeinsam neue Wege der Zusammenarbeit entwickeln. So entstehen Organisationen, in denen **Vertrauen, Klarheit** und **Verantwortung** die Grundlage für erfolgreiche Zusammenarbeit bilden.

Ob Sie Führungskompetenzen ausbauen, die Teamdynamik stärken oder spezifische Themenfelder bearbeiten möchten: Unser Portfolio bietet Ihnen wirksame Formate, mit denen Sie Entwicklung gezielt gestalten und langfristige Wirkung erzielen.





ENTWICKLUNGSPROGRAMME

Manche Entwicklungsziele lassen sich nicht in einem einzelnen Workshop erreichen. Wo tiefgreifende Veränderung gefragt ist, begleiten wir Organisationen und Führungspersönlichkeiten über einen längeren Zeitraum mit zwei unterschiedlichen Formaten: der **MORITZ Lernreise für Führungskräfte**, die ein **ganzes Team** auf dem Weg zu einer gemeinsamen Führungskultur begleitet, und dem **Leadership Programm**, das gezielt bei der individuellen Entwicklung von **einzelnen Führungskräften** ansetzt.

MORITZ Lernreise für Führungskräfte

Entwicklung für Führungsteams

Führungskräfteentwicklung als intensiver, langfristiger Prozess

Organisationen verändern sich nicht durch einzelne Impulse. Zukunftsfähige Entwicklung entsteht dort, wo Menschen über einen längeren Zeitraum gemeinsam lernen, neue Verhaltensweisen erproben und Veränderungen konsequent in ihren Arbeitsalltag übertragen.

Genau aus diesem Verständnis heraus haben wir die MORITZ Lernreise für Führungskräfte entwickelt. Sie verbindet Workshops, Reflexion, Transfer und individuelle Begleitung zu einem ganzheitlichen Entwicklungsprogramm, das Führungskräfte nicht nur fachlich stärkt, sondern Führungskultur dauerhaft wirkend verändert – und somit einen **Boosting-Effekt für die gesamte Organisation** mit sich bringt.

Warum eine Lernreise?

Viele Weiterbildungsmaßnahmen vermitteln Wissen. Die eigentliche Herausforderung beginnt jedoch nach der Maßnahme: Wie gelingt es, neue Erkenntnisse dauerhaft im Führungsalltag zu verankern?

Unsere Lernreise setzt genau dort an. Über mehrere Monate hinweg begleiten wir Führungskräfte bei ihrer persönlichen Entwicklung und schaffen gleichzeitig eine gemeinsame Sprache, ein gemeinsames Führungsverständnis und nachhaltige Veränderungen innerhalb der gesamten Organisation.

Wie ist die Lernreise aufgebaut?

- Modul 0: Standortkompass
- Modul 1: Gemeinsames Führungsverständnis
- Modul 2: Menschenbilder
- Modul 3: Führung durch Kommunikation
- Modul 4: Zeit- & Selbstmanagement
- Modul 5: Evaluation und Transfer



MORITZ Lernreise für Führungskräfte

Entwicklung für Führungsteams

Dauer & Umfang:

ca. 8 – 12 Monate inkl. 5 **Präsenzmodule** à 2 Tage.

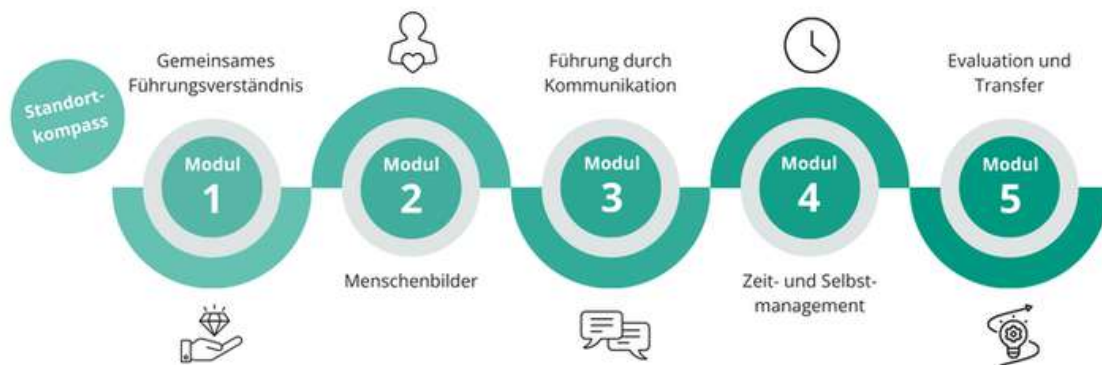
Die fünf Kernmodule werden durch das vorgelagerte Modul „**Standortkompass**“ ergänzt.

Zusätzlich begleiten wir die Teilnehmenden durch individuelle **Führungskräfte Sparrings**.

Individuell anpassbar

Jede Organisation ist anders. Deshalb orientiert sich die Lernreise konsequent an Ihren Entwicklungszielen. Aufbauend auf unserem bewährten Grundkonzept mit dem Schwerpunkt „Führung“ bieten wir alternative Varianten zu den Schwerpunkten „Resilienz“ oder „Fehlerkultur“ an.

Die Lernreise bleibt dabei immer ein **maßgeschneidertes Entwicklungsprogramm** für Ihre Organisation.



Sie möchten mehr zur MORITZ Lernreise für Führungskräfte erfahren?

Weitere Informationen und Details zur Lernreise sowie ihren Varianten finden Sie auf unserer Webseite unter www.moritzconsulting.de/lernreise



*„MORITZ Consulting unterstützt uns dabei, Führung neu zu denken, mit Blick auf Mitarbeitende, Kultur und Veränderung. Inmitten unseres Generationswechsels erleben wir eine spürbare Öffnung in der Organisation. Schon nach dem ersten **Lernreisemodul** zeigt sich: Die Kultur wandelt sich. Wir sind gespannt auf die nächsten Schritte.“*

Malte und Mareike Evers, Geschäftsführung / Hotel Haferland



Leadership Programm „Führung neu leben“

Mehr Fokus. Mehr Zeit. Mehr Freiraum.

Führung beginnt bei der Person.

Nicht jede Organisation benötigt ein umfassendes Entwicklungsprogramm für ihr gesamtes Führungsteam. Manchmal geht es darum, einzelne Menschen gezielt auf ihre Führungsaufgabe vorzubereiten oder sie in ihrer persönlichen Entwicklung nachhaltig zu begleiten.

Genau dafür haben wir das Leadership Programm entwickelt: Ein halbjähriges Entwicklungsprogramm für angehende und junge Führungskräfte, die ihre Rolle bewusst gestalten und ihre Führungskompetenz Schritt für Schritt weiterentwickeln möchten.

Wann ist das Leadership Programm die richtige Wahl?

Das Leadership Programm eignet sich besonders für Unternehmen,

- die Nachwuchsführungskräfte gezielt entwickeln möchten,
- die einzelne Mitarbeitende auf ihre erste Führungsrolle vorbereiten wollen,
- die Führungspotenziale langfristig an das Unternehmen binden möchten,
- oder die Führungskräfte parallel zu internen Entwicklungsmaßnahmen zusätzlich fördern möchten.

Nutzen für Teilnehmende bzw. Unternehmen

- Mehr Klarheit und Sicherheit im eigenen Führungshandeln
- Handlungsfähigkeit statt reines Reagieren in komplexen Führungssituationen
- Persönliches Wachstum durch bewusste Selbstführung
- Führungskräfte, die Veränderung aktiv gestalten statt nur verwalten
- Höheres Engagement und mehr Kreativität durch gestärkte Führungskultur
- Nachhaltige Leistungsfähigkeit von Teams



Leadership Programm „Führung neu leben“

Mehr Fokus. Mehr Zeit. Mehr Freiraum.

Umfang & Formate:

- ca. 90 Weiterbildungsstunden verteilt auf ca. 6 Monate
- 10 Themenmodule (4 x **Präsenz** und 6 x **online**) zzgl. 1 Zusatzmodul
- selbstorganisierte Arbeits- und Peer-Group-Treffen
- individuelle Supervisionssitzungen
- Selbststudium

Inhalte:

- Grundlagen Führung, Systemik, Kommunikation
- Teams bewegen und führen
- Führung durch Kommunikation
- Motivation und Teamleistung
- Gesunde (Selbst-)Führung und Resilienz
- Entscheidungen treffen
- Überzeugende Rhetorik und Präsentation
- Zukunft von Führung und Future Skills
- Eigene Führungsrolle weiterentwickeln
- Eigene Führungspersönlichkeit stärken

Qualität garantiert

Unser Leadership Programm „Führung neu leben“ ist durch den BDVT (Der Berufsverband für Training, Beratung und Coaching) als Fortbildung zertifiziert.



Sie möchten mehr zum Leadership Programm erfahren?

Weitere Informationen und Details zum Leadership Programm finden Sie auf unserer Webseite unter: www.moritzconsulting.de/leadership-programm



*„Ein spürbarer Effekt des **Leadership Programms** zeigt sich in der Art, wie ich nun Mitarbeitergespräche führe: Ich bereite mich **heute bewusster und strukturierter** vor – nicht nur inhaltlich, sondern auch in Bezug auf meine Haltung und das Ziel des Gesprächs. (...) Diese Offenheit hat mir geholfen, Gespräche direkter und zugleich konstruktiver zu gestalten.“*

Kati Beier, Geschäftsführerin / Hotel Kleines Meer





ENTWICKLUNGSFELDER

Neben unseren zeitintensiveren Entwicklungsprogrammen bieten wir **ein- bis zweitägige Formate** an, in denen wir uns **kompakt** und **gezielt** auf spezifische Kompetenzen fokussieren. Wir haben unsere Workshops und Trainings daher in **fünf Entwicklungsfelder** aufgeteilt:

- **Leadership Development** (S. 14)
- **Selbstführung & persönliche Entwicklung** (S. 21)
- **Teams & Kultur** (S. 25)
- **Hospitality Leadership** (S. 33)
- **Service & Kundenerlebnis** (S. 38)

Diese Referenz bezieht sich auf eines unserer Angebote aus diesem Portfolio

„Was mich besonders beeindruckt hat, war die Offenheit und das große Interesse aller Teilnehmenden. Obwohl der Workshop nur zwei Tage dauerte, war die Qualität der gemeinsam verbrachten Zeit außergewöhnlich.

Die Atmosphäre war sehr vertrauensvoll, offen und frei, was den Austausch untereinander enorm gefördert hat. In so kurzer Zeit auf einer so tiefen Ebene miteinander in Kontakt zu kommen, die Perspektiven anderer kennenzulernen und besser zu verstehen, habe ich in dieser Form bisher noch nicht erlebt.

Diese Erfahrung hat uns nicht nur neue Sichtweisen eröffnet, sondern auch wertvolle Methoden und Werkzeuge an die Hand gegeben, um uns sowohl individuell als auch als Team weiterzuentwickeln. Für mich war das eine sehr bereichernde Erfahrung, die nachhaltige Veränderungen angestoßen hat.“

Anonyme*r Teilnehmer*in





LEADERSHIP DEVELOPMENT

Wirksame Führung entsteht nicht durch Position, sondern durch Haltung, Klarheit und die Fähigkeit, Menschen Orientierung zu geben. Unsere Workshops und Trainings unterstützen Führungskräfte dabei, ihre Führungsrolle bewusst zu gestalten und gemeinsam eine zukunftsfähige Führungskultur zu entwickeln.

Aktives Zuhören

Warum „Zuhören“ mehr ist als nur „zuhören“

Zielgruppe

Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Ob im Mitarbeitergespräch, in der Konfliktklärung, im Verkauf, bei Beschwerden oder im täglichen Austausch im Team: Aktives Zuhören verbessert das gegenseitige Verständnis, reduziert Missverständnisse und schafft die Grundlage für wertschätzende wie wirksame Kommunikation und Zusammenarbeit.

Dabei bedeutet Aktives Zuhören weit mehr, als Worte zu hören. Es geht darum, Botschaften zwischen den Zeilen wahrzunehmen, unausgesprochene Bedürfnisse zu erkennen und mögliche Widerstände frühzeitig aufzudecken. Im Workshop bildet der Ansatz des Aktiven Zuhörens die Basis für die Vermittlung praxisnaher Techniken, um die eigene Aufmerksamkeit bewusst darauf auszurichten.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Übungen und Wahrnehmungsexperimente, Einzel- und Gruppenarbeit, Praxisimpulse, Transferübungen für Mitarbeiter- und Konfliktgespräche

Dauer

1 Tag

Inhalte

- Sender- und Empfängerverantwortung
- Nonverbale Signale und Kongruenz
- 3 Ebenen des aktiven Zuhörens
- Besonderheiten der digitalen Kommunikation

Führung gemeinsam neu denken

Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses

Zielgruppe

Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Führung verändert sich. Neben fachlicher Kompetenz ist Haltung und Führungskompetenz entscheidend. Zudem wird Führung erst dann wirksam, wenn Rollen geklärt, Erwartungen ausgesprochen und gemeinsame Orientierung geschaffen wird. Denn: Führungskräfte bewegen sich in einem anspruchsvollen Spannungsfeld aus Erwartungen, Rollenanforderungen und organisationaler Kultur.

Dieser Workshop bietet den Raum, ein gemeinsames Führungsverständnis in der Organisation zu entwickeln und die eigene Rolle als Führungskraft klarer zu verorten. Die Teilnehmenden gewinnen mehr Sicherheit in ihrer Führungsrolle und erkennen, wie Führung die Zusammenarbeit und Unternehmenskultur beeinflusst. Gleichzeitig werden Erwartungen an Führung sichtbar gemacht und gemeinsam eingeordnet.

Methoden

Interaktive Impulse, Selbstanalyse, Gruppenarbeit, erlebnisorientierte Übungen, systemische Aufstellung, Wertearbeit, Reflexions- und Auswertungsrunden, Transferarbeit in den Führungsalltag

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Wirksame Führung: Haltung, Verantwortung und Wirkung
- Einfluss von Führung auf Zusammenarbeit und Leistung
- Rollenklärung und Erwartungen an die Führungsrolle
- Entwicklung gemeinsames Führungsverständnis
- Reaktive, aktive und proaktive Führung
- Transformationale Führung, Werte und Orientierung

Entscheidungen treffen am Pokertisch

Bewusster entscheiden. Wirksamer führen.

Zielgruppe

Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Wirksame Führung entsteht nicht durch mehr Aktivität, sondern durch bewusstere Entscheidungen. Denn letztlich bedeutet Führung, täglich Entscheidungen zu treffen. Das Problem: Das Ganze geschieht oft unter Zeitdruck, mit unvollständigen Informationen und begrenzten Ressourcen.

Der Workshop am Pokertisch macht Entscheidungsverhalten sichtbar und erlebbar. In einer realitätsnahen Simulation reflektieren die Teilnehmenden ihren Umgang mit Unsicherheit, Risiko und verfügbaren Mitteln. Sie erkennen eigene Denkmuster, setzen sich mit deren Wirkung auseinander und entwickeln Strategien für bewussteres Entscheiden. Das Ergebnis: mehr Klarheit, souveränere Entscheidungen und ein gezielterer Einsatz vorhandener Spielräume.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, simulationsbasiertes Lernen am Pokertisch, Reflexion des Entscheidungsverhaltens, Einzel- und Gruppenarbeit, moderierter Erfahrungsaustausch sowie Transfer in den Führungsalltag

Dauer

1 – 2 Tage

Inhalte

- Entscheidungen unter Unsicherheit erleben
- Eigenen Ressourceneinsatz sichtbar machen
- Zeit, Energie und Fokus bewusster steuern
- Unnötige Ressourcenverluste erkennen
- Entscheidungs- und Verhaltensmuster reflektieren
- Bewusstheit als Hebel für Wirksamkeit nutzen
- Konkrete Transferimpulse für den Führungsalltag entwickeln

Diese Referenz bezieht sich auf eines unserer Angebote aus diesem Portfolio

*„Mich hat dieser Workshop begeistert: Wegen der hohen Professionalität, der **super Atmosphäre** und des echten **Mehrwerts für die Praxis**. Besonders nützlich waren für mich die praxisnahen Beispiele und die **konkreten Handlungsempfehlungen** für meinen Arbeitsalltag.“*

Anonyme*r Teilnehmer*in



Mit KI generiert

Gestern Kollegin, heute Führungskraft

Zielgruppe

Führungskräfte (insb. Nachwuchsführungskräfte, stellvertretende Führungskräfte)

Ziel und Nutzen

Der Schritt von der Fachkraft zur Führungskraft ist eine sensible und entscheidende Phase: Es verändern sich Erwartungen, Verantwortlichkeiten und Beziehungen.

Im Workshop setzen sich Führungskräfte aktiv mit ihrer Rolle in Veränderungsprozessen auseinander: Was brauche ich, um sicher zu führen? Welche Haltung hilft mir, Orientierung zu geben? Und wie kann ich mein Team auch in anspruchsvollen Situationen wirksam begleiten?

Neben praxisnahen Werkzeugen geht es um die persönliche Reflexion der eigenen Führungspersönlichkeit. Die Teilnehmenden lernen, Gespräche klar und souverän zu führen, typische Herausforderungen im Führungsalltag einzuordnen und Veränderung aktiv zu gestalten.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Einzel- und Gruppenarbeit, Praxisbeispiele, Feedback, Plenumsdiskussion

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Klärung Rollenverständnis
- Erwartungsanalyse und Zielableitung
- Selbstmanagement als Basiskompetenz
- Kommunikation als Führungsinstrument
- Instrumente erfolgreicher Teamführung
- Grundlagen Führung & Führungskultur im Wandel

Stärke deine Stärken

Führungsverhalten reflektieren. Wirkung verstehen.

Zielgruppe

Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Wie wirke ich als Führungskraft auf andere? Wo stimmen Selbstbild und Fremdbild überein und wo entstehen blinde Flecken?

In diesem Workshop reflektieren die Teilnehmenden mithilfe des persolog® Persönlichkeits-Profils ihr eigenes Führungsverhalten und setzen sich mit ihrer Wirkung auf andere auseinander. Sie gewinnen Einblicke in typische Verhaltensmuster, Stärken und Entwicklungsfelder und erkennen, wie ihr Handeln Zusammenarbeit, Vertrauen und Kommunikation beeinflusst. So entsteht mehr Klarheit über die eigene Führungsrolle sowie eine fundierte Grundlage für bewussteres, wirksames und glaubwürdiges Führungshandeln.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Reflexionsarbeit, Gruppen- und Einzelarbeiten, Arbeit mit dem persolog® Persönlichkeits-Heft, Transferarbeit

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Grundlagen menschlichen Verhaltens im Führungskontext
- Einführung in das persolog® Persönlichkeits-Modell
- Selbstbild und Fremdbild in der Führungsrolle
- Verhaltensmuster, Stärken und Entwicklungsfelder
- Persönliche Wirkung auf Mitarbeitende, Kolleg*innen und Teams
- Verhalten unter Druck, Unsicherheit und Veränderung
- Kommunikations- und Entscheidungsverhalten
- Einfluss von Verhalten auf Vertrauen und Zusammenarbeit

Wenn's spannend wird: Schwierige Gespräche souverän führen

Spannungen klären, Feedback geben und Zusammenarbeit stärken

Zielgruppe

Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Manche Gespräche schiebt man tagelang vor sich her. Im Arbeitskontext entscheiden diese Gespräche häufig über Vertrauen, Motivation und Zusammenarbeit. Gerade Führungskräfte stehen regelmäßig vor Situationen, die Fingerspitzengefühl, Klarheit und Mut erfordern.

In diesem praxisnahen Training lernen die Teilnehmenden, Klärungs-, Konflikt- und Feedbackgespräche vorzubereiten, wertschätzend zu führen und lösungsorientiert abzuschließen. Sie gewinnen Sicherheit im Umgang mit schwierigen Situationen, reduzieren Missverständnisse und schaffen die Grundlage für mehr Vertrauen, Zusammenarbeit und Verbindlichkeit im Arbeitsalltag.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Praxisfälle, Live-Coaching, Live-Arbeit, Videoanalyse, Reflexion, Peer-Feedback

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Konflikte frühzeitig erkennen und konstruktiv nutzen
- Schwierige Gespräche systematisch vorbereiten
- Feedback wirksam und wertschätzend formulieren
- Aktiv zuhören und Perspektiven verstehen
- Konfliktgespräche strukturiert führen
- Gemeinsam tragfähige Lösungen entwickeln
- Transfer in den Führungsalltag sichern





Diese Referenz bezieht sich auf eines unserer Angebote aus diesem Portfolio

„Der Workshop mit MORITZ Consulting hat unserem Team geholfen, unsere Rolle als Führungskräfte klarer zu definieren und unsere **Zusammenarbeit auf ein neues Level** zu bringen. Besonders hervorzuheben ist die sehr **praxisnahe** und auf unsere **individuellen** Herausforderungen abgestimmte Moderation, die konkrete Werkzeuge und direkt **umsetzbare Ansätze** vermittelt hat – von klarer Zielarbeit bis hin zu wirksamen Führungsprinzipien. Ein wertvoller Moment war die gemeinsame Standortbestimmung, die uns als Team ein ehrliches und transparentes Bild gegeben hat, wo wir aktuell stehen. Die **Kombination** aus Haltung, Tools und konkreten nächsten Schritten macht die Zusammenarbeit für uns nachhaltig **wirksam** und **absolut empfehlenswert**.“

Arne Döbbert, Hotel Manager / The Cloud One



Wirksam führen. Verantwortung übernehmen. Zukunft gestalten.

Klausur für Führungsteams

Zielgruppe

Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Diese Führungsklausur stärkt Führungskräfte in ihrer Selbstführung, Führungsverantwortung und Zusammenarbeit als Team. Die Teilnehmenden entwickeln ein gemeinsames Verständnis wirksamer Führung, reflektieren ihren aktuellen Standort und identifizieren die größten Hebel für ihre Weiterentwicklung. Ergebnis sind mehr Klarheit, bessere Zusammenarbeit, stärkere Eigenverantwortung und konkrete Schritte, die direkt im Arbeitsalltag umgesetzt werden können.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, lösungs-fokussierte Moderation, Praxisübungen, Reflexion, Gruppenarbeit, Zukunftsbild, Transferplanung

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Selbstführung als Grundlage wirksamer Führung
- Gemeinsames Führungsverständnis entwickeln
- Standortbestimmung und Erfolgsfaktoren reflektieren
- Herausforderungen in Entwicklungsziele übersetzen
- Zukunftsbild für die Zusammenarbeit im Führungsteam entwickeln
- Konkrete Hebel und Maßnahmen identifizieren
- Transfer und Verbindlichkeit im Alltag sichern



Diese Referenz bezieht sich auf eines unserer Angebote aus diesem Portfolio

„Die Zusammenarbeit war von Anfang an sehr angenehm und begann mit einem ausführlichen, individuellen Austausch. Besonders gefallen hat uns der **praxisnahe Ansatz** und die **Einbindung unserer konkreten Herausforderungen**. Der größte Mehrwert lag darin, dass unsere Mitarbeiter **direkt umsetzbare Impulse** für ihren Arbeitsalltag mitnehmen konnten. Der Workshop hat **spürbar** zur Weiterentwicklung im Unternehmen beigetragen.“

Janine Linsing, HR Managerin / Van der Valk Hotel Berlin Brandenburg GmbH



Ziele, die wirken

Vom Unternehmensziel zum konkreten Beitrag im Team

Zielgruppe

Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Viele Ziele scheitern nicht erst an der Umsetzung, sondern bereits an ihrer Formulierung: Sie bleiben zu abstrakt, werden nicht übersetzt oder lösen bei den Mitarbeitenden weder Orientierung noch Verbindlichkeit aus. Gerade Führungskräften kommt dabei eine entscheidende Rolle zu: Sie übersetzen übergeordnete Unternehmensziele für den eigenen Verantwortungsbereich und gemeinsam mit ihrem Team in erreichbare Ziele und wirksame Maßnahmen.

Im Workshop entwickeln die Teilnehmenden ein gemeinsames Verständnis wirksamer Zielarbeit. Sie erkennen zentrale Hebel, formulieren klare Abteilungs- und Teamziele und schaffen eine belastbare Verbindung zwischen Unternehmensstrategie, Teamleistung und persönlicher Verantwortung.

Methoden

Provokatives Coaching, Arbeit mit Glaubenssätzen, Fallarbeit aus dem Führungsalltag, kollegiale Beratung, Einzel- und Gruppenreflexion, Transfer- und Umsetzungsplanung

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Unterschiede zwischen Wunsch, Aufgabe und Ziel
- Risiken trotz SMART-Formulierung
- Strategische Ziele in konkrete Handlungsfelder übersetzen
- Einbezug von Teammitgliedern in die Zielentwicklung
- Unterschied gemeinsame Ziele / individuelle Aufgaben
- Erarbeitung persönliche Beiträge aller zur Zielerreichung
- Zielübersetzung in konkrete Maßnahmen und Zielerreichung nachsteuern



SELBSTFÜHRUNG & PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG

Organisationen entwickeln sich dann weiter, wenn Menschen ihre Potenziale kennen und wirksam einsetzen. Unsere Workshops und Trainings fördern Selbstführung, Resilienz und persönliche Entwicklung. Das Ziel: mehr Klarheit, Motivation und Handlungssicherheit im Berufsalltag.

Persönlichkeit verstehen. Zusammenarbeit stärken.

Arbeit mit dem persolog® Persönlichkeits-Modell

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte, Teams

Ziel und Nutzen

Wie ticke ich eigentlich? Wie wirken andere auf mich und warum entstehen manche Missverständnisse immer wieder? In diesem Workshop geht es darum, Persönlichkeit, Verhalten und Beziehungsmuster besser zu verstehen und daraus neue Stärke für Zusammenarbeit und Führung zu entwickeln.

Mithilfe des Persönlichkeits-Profiles von persolog® setzen sich die Teilnehmenden mit ihrem eigenen Verhaltensstil auseinander und lernen, die Unterschiedlichkeit anderer bewusster wahrzunehmen. Sie gewinnen Einblicke in unterschiedliche Kommunikations-, Entscheidungs- und Arbeitsweisen und reflektieren deren Auswirkungen auf die Zusammenarbeit.

Das Resultat: mehr Verständnis für sich selbst und andere, ein konstruktiverer Umgang mit Unterschiedlichkeit sowie eine zielgerichtete Kommunikation und Zusammenarbeit im Team.

Methoden

Reflexionsarbeit, Gruppen- und Einzelarbeiten, Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Arbeit mit dem persolog® Persönlichkeits-Heft, Praxis- und Transferübungen

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Grundlagen menschlichen Verhaltens
- Das persolog® Persönlichkeits-Modell
- Persönliche Stärken, Motive und Verhaltenspräferenzen
- Unterschiedliche Persönlichkeitstypen und ihre Wirkung
- Vielfalt von Verhaltens- und Kommunikationsstilen
- Persönlichkeiten in Teams: Chancen und Herausforderungen
- Konfliktpotenziale und Missverständnisse im Miteinander
- Erfolgsfaktoren für gelingende Kommunikation und Zusammenarbeit
- Umgang mit unterschiedlichen Persönlichkeiten im Arbeitsalltag

Was ist das persolog® Persönlichkeits-Modell?



Das persolog® Persönlichkeits-Modell hilft Menschen dabei, ihre Individualität zu entdecken, ihre Potenziale auszuschöpfen und ihr Verhalten anzupassen.

Das Modell baut auf dem weltweit bekannten **DISG-Modell** auf und teilt menschliches Verhalten in **vier Dimensionen** ein: **Dominant, Initiativ, Stetig** und **Gewissenhaft**.

In der Praxis geht das Modell davon aus, dass **jeder Mensch Anteile** aller vier Dimensionen in sich trägt, jedoch ein bis zwei davon besonders ausgeprägt sind. Ziel ist es nicht, Menschen in Schubladen zu stecken, sondern den eigenen Verhaltens- und Kommunikationsstil besser an das Gegenüber anpassen zu können.

Wir setzen verschiedene Analyseinstrumente von persolog® in unseren Workshops und Trainings ein. Mehr dazu finden Sie in einem separaten Kapitel zu persolog® unter dem Abschnitt „Tools & Methoden“.



Diese Referenz bezieht sich auf eines unserer Angebote aus diesem Portfolio

„Mit ihrer erfrischenden und motivierenden Art hat die Trainerin unser Team während des zweitägigen **Workshops** nicht nur mitgerissen, sondern auch wachgerüttelt. (...) Der Workshop war ein echter Gewinn für uns alle, gerade in Zeiten des schnellen Wandels. Wir freuen uns schon jetzt auf die nächste gemeinsame Etappe.“

Nathalie Dahmann-Harbecke, Geschäftsführerin / AXICA Kongress und Tagungszentrum



Resilienz und Achtsamkeit

Innere Stabilität finden. Gemeinsam wachsen. Strukturen stärken.

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Resilienz ist die Fähigkeit, auch in belastenden und herausfordernden Situationen anpassungs- und handlungsfähig zu bleiben. Sie kann auf unterschiedlichen Ebenen gestärkt werden: Individuell, im Team und in der Organisation.

Der Workshop verbindet Erkenntnisse der Resilienzforschung mit praxisnahen Methoden der Achtsamkeit und Selbstführung. Je nach Zielgruppe liegt der Schwerpunkt auf den Gestaltungsfeldern ICH, TEAM oder ORGANISATION. So entwickelt ein*e jede*r mehr innere Stabilität, die Zusammenarbeit wird konstruktiver und eine Arbeitskultur entsteht, die Belastungen wirksam bewältigt und Veränderungen aktiv mitgestaltet.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Achtsamkeitsübungen (z. B. Body Scan), Atem- und Wahrnehmungsübungen, Reflexion, Einzel-, Tandem- und Gruppenarbeit, Dialogformate, Transfer in die berufliche Praxis

Dauer

1 – 2 Tage

Inhalte

Gestaltungsfeld ICH

- Resilienzfaktoren stärken
- Achtsamkeit und Selbstregulation entwickeln
- Präsenz und Gelassenheit auch unter Druck fördern

Gestaltungsfeld TEAM

- Teamresilienz stärken
- Psychologische Sicherheit und Vertrauen fördern
- Lösungsorientierte Zusammenarbeit gestalten

Gestaltungsfeld ORGANISATION

- Organisationale Resilienz fördern
- Beteiligung und Lernkultur stärken
- Resiliente Strukturen gemeinsam gestalten

Stressmanagement im Arbeitsalltag

Gelassen bleiben. Ressourcen stärken. Wirksam handeln.

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Hohe Arbeitsdichte, ständige Erreichbarkeit und Zeitdruck gehören für viele Menschen zum Arbeitsalltag. In diesem Workshop lernen die Teilnehmenden, ihre individuellen Stressmuster zu erkennen und ihre persönlichen Ressourcen gezielt zu aktivieren.

Auf Grundlage aktueller Erkenntnisse der Stressforschung (u. a. Gert Kaluza) entwickeln sie instrumentelle, mentale und regenerative Strategien der Stresskompetenz, um auch unter Druck gelassen, gesund und handlungsfähig zu bleiben. So werden mehr Selbststeuerung und klare Prioritäten möglich, während dauerhafte Leistungsfähigkeit im Berufsalltag sichergestellt werden kann.

Methoden

Moderation und Plenumsdiskussionen, Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Selbstreflexion, Praxisübungen, Einzel-, Tandem- und Gruppenarbeit, Transfer in die berufliche Praxis

Dauer

1 – 2 Tage

Inhalte

- Eigene Stressmuster und Stressverstärker erkennen
- Stressoren analysieren und bewerten
- Instrumentelle, mentale und regenerative Stresskompetenz stärken
- Persönliche Ressourcen erkennen und gezielt aktivieren
- Selbstorganisation und Zeitmanagement
- Regenerationsstrategien für den Alltag entwickeln

Zeit im Griff – Fokus im Kopf

Wirksames Zeitmanagement und Selbstführung im Arbeitsalltag

Zielgruppe

Führungskräfte

Ziel und Nutzen

In einer Arbeitswelt, die von hoher Geschwindigkeit, steigender Komplexität und vielen parallelen Anforderungen geprägt ist, reicht klassisches Zeitmanagement allein nicht mehr aus.

Im Workshop reflektieren die Teilnehmenden ihren Umgang mit Zeit, Aufgaben, Energie und Aufmerksamkeit. Sie lernen, Prioritäten klar zu setzen, Zeitfresser zu erkennen und Selbstführung als Schlüssel für einen wirksamen Arbeitsalltag zu nutzen. Unterstützt durch das persolog® Zeitmanagement-Heft entwickeln sie konkrete Maßnahmen für die Praxis. Das Ergebnis: mehr Klarheit, Fokus und Eigenverantwortung sowie ein souveränerer Umgang mit Zeitdruck und konkurrierenden Anforderungen.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Reflexionsarbeit, Gruppen- und Einzelarbeiten, Arbeit mit dem persolog® Zeitmanagement-Profil, Transferarbeit für den Arbeitsalltag

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Zeitmanagement als Selbstmanagement und Selbstführung
- Persönliche Zeitkompetenz und individuelle Zeitmuster
- Zeitfresser, Störquellen und Ablenkungen
- Ziele, Prioritäten und Verantwortlichkeiten
- Priorisierung nach Eisenhower
- Umgang mit Zeitdruck, Unterbrechungen und Zielkonflikten
- Fokus, Konzentration und Produktivität im Arbeitsalltag



TEAMS & KULTUR

Erfolgreiche Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen, klarer Kommunikation und einer Kultur, die Entwicklung ermöglicht. Unsere Workshops und Trainings stärken Teams darin, Konflikte konstruktiv zu nutzen, gemeinsame Werte zu leben und Veränderung gemeinsam zu gestalten.

Brücken statt Schubladen

Generationen verbinden



Zielgruppe

Generationsübergreifende Teams sowie Fach- und Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Noch nie waren so viele Generationen gleichzeitig im Arbeitsalltag aktiv. Unterschiedliche Erfahrungen, Werte, Kommunikationsstile und Erwartungen treffen täglich aufeinander. Das sorgt für Reibung, manchmal auch für echten Zündstoff. Gleichzeitig liegt genau darin das Potenzial: Erfahrung ohne Innovation bedeutet Stillstand, Innovation ohne Erfahrung endet schnell im Chaos.

Im Workshop räumen die Teilnehmenden mit Generationenklischees auf, hinterfragen festgefahrene Denkmuster und machen sichtbar, was unterschiedliche Generationen wirklich voneinander brauchen. Sie wechseln Perspektiven, sprechen Spannungen offen an und erkennen, wie eigene Prägungen und Glaubenssätze die Zusammenarbeit beeinflussen.

Das Ergebnis: Aus einem Nebeneinander wird ein echtes Miteinander. Die Teilnehmenden nutzen Unterschiede als Ressource statt als Konfliktquelle, verbinden Erfahrungswissen mit neuen Perspektiven und entwickeln gemeinsame Spielregeln für den Arbeitsalltag.

Methoden

Provokatives Coaching, Arbeit mit Glaubenssätzen, LEGO® Serious Play®, Perspektivwechsel, moderierte Diskussion, Reflexionsübungen, Transfervereinbarungen

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Was Generationen verbindet und unterscheidet: Babyboomer, Generation X, Y und Z
- Vorstellungen von Arbeit, Leistung, Führung und Verantwortung
- Glaubenssätze, die Zusammenarbeit prägen
- Erfahrung teilen, Innovation fördern, Bewährtes bewahren
- Konflikte, Missverständnisse und Erwartungen erkennen
- Gegenseitige Stärken sichtbar und nutzbar machen
- Gemeinsame Prinzipien und Spielregeln für die Zusammenarbeit entwickeln



Was ist LEGO® Serious Play® ?

Die LEGO® Serious Play® Methode eignet sich besonders, wenn es darum geht, komplexe Ideen, Strategien oder Probleme zu bearbeiten. Durch das „**Denken mit den Händen**“ werden **abstrakte Gedanken greifbar** gemacht, was die Kommunikation im Team verbessert und **innovative Lösungen** fördert.

Ein schöner Nebeneffekt: durch seine achtsamkeitsfördernde Wirkung ist die Arbeit mit LEGO® Serious Play® ein tolles Mittel zum **Stressabbau**.

Wir nutzen diese kreative Methode in einigen unserer Workshops und Trainings. Mehr dazu finden Sie in einem separaten Kapitel unter dem Abschnitt „*Tools & Methoden*“.



Mit KI generiert



Diese Referenz bezieht sich auf eines unserer Angebote aus diesem Portfolio

„Die Atmosphäre war sehr vertrauensvoll, offen und frei, was **den Austausch untereinander enorm gefördert** hat. In so kurzer Zeit auf einer so tiefen Ebene miteinander in Kontakt zu kommen, die Perspektiven anderer kennenzulernen und besser zu verstehen, habe ich **in dieser Form bisher noch nicht erlebt**. Diese Erfahrung hat uns nicht nur **neue Sichtweisen** eröffnet, sondern auch **wertvolle Methoden** und Werkzeuge an die Hand gegeben, um uns sowohl **individuell als auch als Team** weiterzuentwickeln. Für mich war das eine sehr bereichernde Erfahrung, die **nachhaltige Veränderungen** angestoßen hat.“

Anonyme*r Teilnehmer*in



Feedback führt

Klare Worte, echte Wirkung

Zielgruppe

Führungskräfte

Ziel und Nutzen

In vielen Organisationen wird Feedback selten konsequent gelebt: Es wird vermieden, zu spät gegeben oder löst Widerstand statt Verbesserung aus. Potenziale bleiben ungenutzt, Missverständnisse bleiben bestehen und Veränderungen werden erschwert.

Dieser Workshop schafft ein gemeinsames Verständnis dafür, wie Feedback als wertvolles Instrument genutzt werden kann: Die Teilnehmenden reflektieren ihre eigene Haltung, lernen Rückmeldungen konstruktiv, klar und wertschätzend zu formulieren und entwickeln Sicherheit darin, Feedback anzunehmen und zu nutzen. So entsteht Schritt für Schritt eine Kultur, die eine vertrauensvolle Zusammenarbeit stärkt und kontinuierliches Lernen sowie zukunftsfähige Transformation möglich macht.

Methoden

Feedback-Übungen in Kleingruppen, Livearbeit mit Videoanalyse, Reflexionsrunden, Transferplanung für den Führungsalltag

Dauer

1 Tag

Inhalte

- Sender- und Empfängerverantwortung
- Nonverbale Signale und Kongruenz
- Emotionen erkennen
- Wahrnehmung vs. Interpretation
- Gefühle vs. Pseudo-Gefühle
- Bedeutung der Bedürfnisse
- 4-Schritte-Methode aus der GFK

Gemeinsame Werte. Klare Richtung. Starke Zukunft.

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte, Teams

Ziel und Nutzen

Werte sind mehr als schöne Begriffe an der Wand. Sie zeigen, was uns wichtig ist, wie wir Entscheidungen treffen, wie wir miteinander arbeiten und welche Haltung uns als Team verbindet.

In diesem Workshop machen die Teilnehmenden ihre persönlichen Werte sichtbar, um schließlich gemeinsame Team- oder Führungsteamwerte zu entwickeln. Über systemische Aufstellungsarbeit entsteht ein lebendiges Bild davon, was das Team prägt, was verbindet und welche Werte künftig Orientierung bieten sollen. Am Schluss werden aus abstrakten Begriffen klare Haltungen, gemeinsame Orientierung und konkrete Verhaltensanker abgeleitet und somit eine Grundlage für ein Leitbild geschaffen, das im Alltag wirklich gelebt wird.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Reflexion, Einzel- und Gruppenarbeit, systemische Aufstellungsarbeit, Vertiefung durch Interpretationsstufen, Plenumsdiskussion, Transferarbeit

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Persönliche Werte und Überzeugungen
- Unterschiedliche Perspektiven im Team oder Führungsteam
- Gemeinsame Werte für Zusammenarbeit und Führung
- Bedeutung von Werten im Arbeitsalltag
- Interpretation des erarbeiteten Wertekompasses
- Haltung in Zusammenarbeit, Führung und Kommunikation
- Entwicklung von Leitbildaussagen
- Übersetzung von Werten in konkrete Alltagshandlungen





Diese Referenz bezieht sich auf eines unserer Angebote aus diesem Portfolio

„Der **Workshop** war äußerst praxisnah und gut strukturiert, sodass die Inhalte leicht verständlich und direkt anwendbar waren. Besonders hilfreich waren die konkreten Techniken zur Priorisierung von Aufgaben, die den Arbeitsalltag spürbar effizienter gestalten. Insgesamt hat der Workshop wertvolle Impulse gegeben, die sofort umgesetzt werden können und die persönliche Produktivität steigern.“

Tobias Eckert, Operations Manager / Classik Hotel Collection Magdeburg



Gemeinsam Zukunft gestalten

Ein lösungsfokussierter Ansatz für bessere Zusammenarbeit

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte, Teams

Ziel und Nutzen

Veränderung gelingt, wenn Menschen ein gemeinsames Ziel vor Augen haben und wissen, welchen Beitrag sie selbst leisten können.

Im Workshop entwickeln die Teilnehmenden ein attraktives Zukunftsbild für ihre Zusammenarbeit, machen vorhandene Stärken und Ressourcen sichtbar und leiten konkrete Schritte für den gemeinsamen Weg ab. Der lösungsfokussierte und praxisorientierte Ansatz richtet den Blick bewusst auf Möglichkeiten statt auf Probleme und schafft Klarheit darüber, was bereits heute zum Erfolg beiträgt. So entsteht ein Team, das Verantwortung übernimmt und mit Klarheit, Zuversicht und Verbindlichkeit handelt.

Methoden

Reteaming-Prozess nach Ben Furman, lösungsfokussierte Fragetechniken, Zukunftsbildarbeit, Reflexions- und Dialogformate, Peer-Austausch, Transfer- und Umsetzungsplanung, Visualisierung und Moderation

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Entwicklung eines attraktiven Zielbildes
- Erkennen des größten Hebels (Ziel) im Team
- Identifikation der Gewinne
- Standortbestimmung
- Unterstützer und Erfolge sichtbar machen
- Konkrete Schritte und Verantwortlichkeiten definieren
- Fortschritte sichtbar halten, Verankerung im Arbeitsalltag



„Willst du Recht haben oder glücklich sein? Beides geht nicht.“

Marshall B. Rosenberg

Konflikte sind überall. Sie gehören zum Menschsein dazu. Ungelöste Konflikte führen nachweislich zu **Produktivitätsverlusten**, gesundheitlichen Belastungen, Fehlzeiten und erhöhter Wechselbereitschaft. Je früher Konflikte bearbeitet werden, desto geringer fallen die **betrieblichen Folgekosten** aus. Ein gekonnter Umgang mit Konflikten kann sogar **ungeahnte Potenziale** bergen, die sich hinter so manchem Konflikt verbergen.

Marshall B. Rosenberg ist der Begründer der **Gewaltfreien Kommunikation**, kurz GfK. Die Methode bietet einen praktischen Ansatz, um Konflikte frühzeitig, wertschätzend und lösungsorientiert zu bearbeiten. Wir behandeln diesen Ansatz (in Kombination mit weiteren Methoden) in diversen Formaten, insbesondere dann, wenn es im weitesten Sinne um Teams & Kultur geht.

Gewaltfreie Kommunikation

Konflikte entschärfen, Verständnis fördern und Zusammenarbeit stärken

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Die eine Person empfindet Kritik als persönlichen Angriff. Die andere spricht kritische Themen gar nicht erst an. Die Folge: Missverständnisse, Spannungen und unnötige Belastungen im Arbeitsalltag. Fakt ist: Zusammenarbeit scheitert häufig nicht an fehlender Kompetenz, sondern an der Art und Weise, wie Menschen miteinander kommunizieren.

Die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg bietet einen wirksamen Ansatz, um Kommunikation bewusster, klarer und zugleich wertschätzender zu gestalten. Im Workshop werden eigene Kommunikationsmuster reflektiert und Kompetenzen vermittelt, um eine konstruktive Gesprächskultur zu fördern – für mehr Verständnis, Offenheit und psychologische Sicherheit im Team.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Fallbeispiele, Live-Demos, Live-Arbeit, Gruppenarbeit, Reflexion, moderierter Austausch

Dauer

1 Tag

Inhalte

- Grundlagen der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg
- Wahrnehmung vs. Interpretation
- Bedürfnisse
- Gefühle vs. Pseudo-Gefühle und ihre Bedeutung für die GfK
- Kritik vs. Feedback
- Feedback nach der 4-Schritte-Methode
- Innerer Blindwiderstand (Reaktanz)

Grundlagen der Kommunikation

Klarer kommunizieren, besser verstehen und wirksamer Feedback geben

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Kommunikation begleitet uns durch den gesamten Arbeitsalltag und trotzdem entstehen Missverständnisse oft schneller als gedacht. Das Resultat: Fehler, angespannte Stimmung im Team und Motivationsverlust.

In diesem Training lernen die Teilnehmenden zentrale Grundlagen wirksamer Kommunikation kennen und erleben, wie Wahrnehmung, Haltung und Sprache die Wirkung ihrer Kommunikation beeinflussen. Sie reflektieren ihr eigenes Kommunikationsverhalten und gewinnen mehr Sicherheit in ihrer Kommunikation im Arbeitsalltag. Sie erkennen, was Kommunikation wirksamer macht, und lernen Möglichkeiten kennen, typische Kommunikationsfallen zukünftig gezielter zu vermeiden. Praktische Werkzeuge für aktives Zuhören, mehr Klarheit und konstruktives Feedback unterstützen den direkten Transfer in den Arbeitsalltag.

Methoden

Kurze Impulse und Modelle, interaktive Übungen und Kommunikationsexperimente, Arbeit an Praxisbeispielen, Einzel- und Gruppenreflexionen, Erfahrungsaustausch, Partnerübungen sowie konkreter Praxistransfer

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Grundlagen und Wirkmechanismen von Kommunikation
- Wahrnehmung, Interpretation und Bewertungen
- Psychologische Grundbedürfnisse und ihre Bedeutung
- Haltung und aktives Zuhören
- Die vier Seiten einer Nachricht
- Missverständnisse erkennen und Klarheit schaffen
- Konstruktives Feedback geben und annehmen
- Bedürfnisse und Wünsche klar formulieren
- Transfer für den Arbeitsalltag



Reibung erzeugt Energie

Wie aus Konflikten tragfähige Lösungen entstehen

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Konflikte gehören zum Arbeitsalltag und sind ein natürlicher Bestandteil jeder Zusammenarbeit. Trotz ihres schlechten Images können sie als wertvolle Quellen für Entwicklung genutzt werden, vorausgesetzt, sie werden aktiv behandelt und gemeinsam geklärt.

In diesem praxisnahen Training lernen die Teilnehmenden, Konflikte frühzeitig zu erkennen, ihre Ursachen besser zu verstehen und angemessen damit umzugehen. Konflikte werden nicht vermieden, sondern konstruktiv genutzt. So entstehen mehr Klarheit, tragfähige Lösungen und eine Zusammenarbeit, die auch in herausfordernden Situationen handlungsfähig bleibt.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Fallbeispiele, Live-Demos, Live-Arbeit, Gruppenarbeit, Reflexion, moderierter Austausch

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Grundlagen aus der Konfliktforschung
- Definition: Was ist ein Konflikt?
- Entstehung von Konflikten
- Die Rolle nicht erfüllter Bedürfnisse
- Die Eskalationsskala nach Friedrich Glasl
- Konfliktstile nach Thomas-Kilmann
- Verbale Indikatoren und ihre Bedeutung
- Führung von Klärungsgesprächen

Zwischen den Kulturen

Erfolgreich kommunizieren und handeln in internationalen Kontexten

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Internationale Teams gehören heute in vielen Organisationen zum Arbeitsalltag. Unterschiedliche Sprachen, kulturelle Prägungen und Erwartungen bereichern die Zusammenarbeit. Gleichzeitig können diese aber auch zu Missverständnissen, Unsicherheiten oder Konflikten führen. Was für die eine Person selbstverständlich ist, wird von der anderen ganz anders verstanden oder interpretiert.

Im Workshop werden die Teilnehmenden darin gestärkt, in interkulturellen Kontexten sicher und reflektiert zu agieren und die eigene Handlungssicherheit im globalen Arbeitsumfeld langfristig zu erhöhen. Sie lernen, kulturell geprägte Wahrnehmungen zu erkennen, Missverständnisse zu vermeiden und Kommunikationsstrategien gezielt einzusetzen.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Gruppenarbeit und Fallanalysen, Rollenspiele und Simulationen, Selbstreflexion und Perspektivwechsel, Erfahrungsaustausch und Diskussion

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Grundlagen interkultureller Kommunikation
- Kulturelle Prägungen und Werte verstehen
- Wahrnehmung, Stereotype und Vorurteile
- Kommunikationsstile im Vergleich
- Umgang mit Konflikten im interkulturellen Kontext
- Strategien für erfolgreiche Zusammenarbeit



Mit KI generiert

HOSPITALITY LEADERSHIP

Die Anforderungen in Hotellerie und Gastronomie verändern sich stetig. Unsere speziell für die Hospitality entwickelten Workshops und Trainings unterstützen Führungskräfte und Teams dabei, Prozesse zukunftsfähig zu gestalten, Qualität im Alltag zu sichern und Mitarbeitende erfolgreich zu entwickeln.

Housekeeping: Führungsaufgabe Onboarding

Neue Mitarbeitende einarbeiten, integrieren und langfristig binden

Zielgruppe

Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Die ersten Wochen entscheiden oft darüber, ob neue Mitarbeitende Sicherheit gewinnen, sich willkommen fühlen und langfristig im Unternehmen bleiben. Ein strukturiertes Onboarding ist deshalb weit mehr als Wissensvermittlung: es ist Basis für Motivation, Qualität und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Der Workshop vermittelt praxisnahe Methoden, um neue Mitarbeitende systematisch und praxisnah einzuarbeiten. Es werden Strategien behandelt, um Fehler zu reduzieren und Wissen im Alltag zu verankern. Ziel ist ein Einarbeitungsprozess, der Orientierung schafft, Selbstständigkeit fördert und die Teamintegration erleichtert, um die Zusammenarbeit von Beginn an positiv zu gestalten.

Methoden

Praxisbeispiele, Fallstudien, Rollenspiele, Checklistenarbeit, Maßnahmenplanung

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Erwartungen und Ziele definieren
- Feedbackgespräche führen
- Motivation neuer Mitarbeitender
- Bindung von Mitarbeitenden stärken
- Wissen verständlich vermitteln und dokumentieren
- Integration ins Team fördern

Grundlagen Housekeeping: Das Herzstück des Hotels

Die Basis eines exzellenten Housekeepings

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte (Hausdamen / Housekeeper, stellvertretende Leitungen und Nachwuchsführungskräfte)

Ziel und Nutzen

Housekeeping ist weit mehr als Reinigung und Organisation. Es prägt den ersten Eindruck der Gäste, sichert Qualitätsstandards und sorgt dafür, dass alle Bereiche des Hotels reibungslos zusammenarbeiten. Damit ist Housekeeping einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren für Gästezufriedenheit und Wirtschaftlichkeit.

Im Workshop lernen die Teilnehmenden, Abläufe effizient zu strukturieren, Qualitätsstandards zu sichern und Mitarbeitende wirksam einzuarbeiten und zu führen. Das Ergebnis ist ein Housekeeping, das verlässlich funktioniert, Qualität sichtbar macht und den Hotelbetrieb dauerhaft unterstützt.

Methoden

Praxisbeispiele, Gruppenarbeiten, Erfahrungsaustausch, Selbstreflexion, Transferarbeit

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Bedeutung des Housekeepings
- Standards & Arbeitsabläufe
- Zimmerkontrolle
- Qualitätsmanagement
- Organisation der täglichen Abläufe
- Grundlagen der Reinigung

KI im Housekeeping

Qualität sichern, Mitarbeitende stärken, Potenziale der KI nutzen

Zielgruppe

Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Housekeeping-Abteilungen stehen heute unter hohem Veränderungsdruck. Steigende Qualitätsansprüche der Gäste, Personalmangel, wirtschaftliche Engpässe und die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern machen eine effiziente Organisation wichtiger denn je. Gleichzeitig eröffnen Digitalisierung und Künstliche Intelligenz neue Möglichkeiten.

Der Workshop zeigt, wie Prozesse, Standards und ausgewählte KI-Anwendungen sinnvoll miteinander kombiniert werden können. Die Teilnehmenden lernen praxisnah, wie sie Wissen leichter verfügbar machen, Routinen effizienter gestalten und digitale Werkzeuge zur Unterstützung des Teams einsetzen.

Das Ergebnis: Ein zukunftsfähig aufgestelltes Housekeeping, das Qualität auch unter anspruchsvollen Rahmenbedingungen zuverlässig gewährleistet.

Methoden

Praxisbeispiele, Gruppenarbeiten, Live-Demonstrationen, Erfahrungsaustausch, Transferplanung

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Housekeeping als strategischer Erfolgsfaktor
- Qualitätsmanagement modern gestalten
- Wissen im Team sichern
- Digitale Hilfsmittel im Housekeeping
- KI-Anwendungen in der Praxis
- Prozessoptimierung im Alltag

Voraussetzungen

- KI darf im Unternehmen genutzt werden (z.B. ChatGPT, Claude, Copilot...)
- PC oder Laptop verfügbar (mindestens ein Gerät für zwei Teilnehmende)
- Grundlegende PC-Kenntnisse vorhanden oder fit am Smartphone



Future F&B

Führung, Qualität und Wirtschaftlichkeit im F&B neu denken

Zielgruppe

(angehende) Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Ein moderner F&B-Bereich bietet heute weit mehr als hochwertige Gastronomie. Er bietet die Chance, exzellenten Service zu verwirklichen, Gäste zu begeistern und wirtschaftlichen Erfolg aktiv mitzugestalten.

Dieses Entwicklungsformat verbindet die Analyse der aktuellen F&B-Performance mit der Weiterentwicklung von Führung, Zusammenarbeit und Organisation. Die Teilnehmenden betrachten ihren Verantwortungsbereich aus unterschiedlichen Perspektiven, identifizieren zentrale Hebel für Verbesserungen und reflektieren ihre eigene Rolle als Gastgeber*innen und Gestalter*in von Qualität, Kultur und wirtschaftlichem Erfolg.

Das Ergebnis: Ein zukunftsfähig aufgestellter F&B-Bereich, in dem Führung, Prozesse und Teamarbeit optimal ineinandergreifen und gemeinsam die Grundlage für begeisterte Gäste, motivierte Mitarbeitende und Unternehmenserfolg von Dauer schaffen.

Methoden

Mysterycheck, „Walking in your shoes“, HACCP Audit, Training on the Job, Gruppenarbeit, Selbstreflexion, Perspektivwechsel, Supervision

Dauer

1 – 2 Tage

Inhalte

- Identifikation der Entwicklungspotenziale der F&B Manager
- Stärkung des Führungsverständnisses
- Reflexion
- Teamkultur
- Vermittlung von Skills in der Rolle der F&B Manager Assistenz und F&B Managers

Küche der Zukunft: Effizienz, Machbarkeit und Führung

Zielgruppe

Erfahrene Küchenchefs und/oder junge Talente, die in der Rolle neu sind

Ziel und Nutzen

Steigende Kosten, Personalmangel und hohe Qualitätsansprüche stellen viele Küchen täglich vor große Herausforderungen. Gleichzeitig müssen Abläufe effizient organisiert, Mitarbeitende geführt und wirtschaftliche Ziele erreicht werden.

Im Workshop analysieren die Teilnehmenden ihre bestehende Küchenorganisation, identifizieren Engpässe und entwickeln konkrete Ansätze für effizientere Prozesse, wirksame Führung und eine zukunftsfähige Zusammenarbeit.

So entsteht eine leistungsfähige Küchenorganisation, in der Qualität, Wirtschaftlichkeit aber auch Teamarbeit und Motivation langfristig wirkend zum Tragen kommen.

Methoden

Mysterycheck, „Walking in your shoes“, HACCP Audit, Training on the Job, Gruppenarbeit, Selbstreflexion, Perspektivwechsel, Supervision

Dauer

2 – 3 Tage

Inhalte

- Grundlagen der Küchenorganisation
- HACCP Umsetzung
- Workflowanalyse
- Kalkulation und kulinarische Umsetzung
- Leadership der Küchenleitung
- Teamkultur und Meetings

Von Koch zu Koch

Kochen und führen: persönliche Entwicklung für die Küchenleitung

Zielgruppe

Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Stellen Sie sich vor, Ihre Küchenleitung verbindet kulinarische Exzellenz mit souveräner Führung. Entscheidungen werden klar getroffen, das Team arbeitet eigenverantwortlich und Herausforderungen werden gemeinsam gemeistert.

Dieses individuelle Entwicklungsformat begleitet Küchenleiter*innen dabei, ihre Führungsrolle weiterzuentwickeln. Im Mittelpunkt steht die persönliche Entwicklung der Küchenleitung mit dem Ziel mehr Klarheit, Sicherheit und Wirksamkeit in der gesamten Küche zu schaffen. Die Teilnehmenden reflektieren ihren Führungsalltag in der Küche, gewinnen neue Perspektiven und entwickeln konkrete Lösungen für ihre eigenen Herausforderungen.

Methoden

Gemeinsames Kochen in Kombination mit einem Einzelcoaching, Persönlichkeitsentwicklung, Blick auf die Organisation und Stärken der Küchenleitung

Dauer

1 – 2 Tage

Inhalte

- Identifikation der Entwicklungspotenziale der Küchenleitung
- Stärkung des Führungsverständnisses
- Reflexion
- Teamkultur
- Vermittlung von Skills in der Rolle des Küchenchefs





Mit KI generiert

SERVICE & KUNDENERLEBNIS

Außergewöhnlicher Service entsteht dort, wo Menschen Verantwortung übernehmen und Kundenorientierung bewusst leben. Unsere Entwicklungsformate stärken die Servicekompetenz und schaffen Erlebnisse, die Gäste und Kund*innen nachhaltig begeistern.

Proaktives Beschwerdemanagement

Erfolgsgarant für mehr Kund*innenloyalität

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte

Ziel und Nutzen

Oft empfinden wir Beschwerden als persönlichen Angriff und reagieren emotional statt rational. Jedoch sind Beschwerden mehr als Kritik. Sie sind eine wertvolle Chance, Beziehungen zu Kund*innen dauerhaft zu stärken. Professionelles Beschwerdemanagement setzt bewusst hier an: mit Klarheit, Empathie und einem lösungsorientierten Blick.

Im Workshop betrachten die Teilnehmenden Beschwerden als wichtigen Teil des Qualitätsmanagements und als elementaren Schlüssel für Kund*innenloyalität. Sie entwickeln Skills für einen proaktiven Umgang mit unzufriedenen Kund*innen und setzen Techniken für Einwandbehandlung, Gesprächsführung und Konfliktklärung gezielt ein. Das Ziel: Kund*innen zu Fans machen. Denn: Begeisterte Kund*innen verzeihen Fehler, sind loyal und sprechen überzeugte Empfehlungen aus.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Einzel- und Gruppenarbeit, Fallbesprechungen aus der betrieblichen Praxis, Livearbeit, Videoanalysen, Transferarbeit

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Unterscheidung Beschwerde und Reklamation
- Hauptziele eines proaktiven Beschwerdemanagements
- Fünf Schritte eines proaktiven Beschwerdemanagements
- Proaktives vs. reaktives Beschwerdemanagement
- Umgang mit unterschiedlichen Kund*innen- und Gästetypen
- Meine Rolle im proaktiven Beschwerdemanagement
- Grundlagen der Kommunikation (Sprache, Körpersprache)

Service, der begeistert

Wie aus Kund*innen Fans werden

Zielgruppe

Fach- und Führungskräfte

Ziel und Nutzen

In gesättigten Märkten entscheidet längst nicht mehr nur die Qualität einer Dienstleistung über den Erfolg. Entscheidend ist, wie Kund*innen den Kontakt mit einem Unternehmen erleben und welche Haltung ihnen dabei begegnet.

Im Workshop reflektieren die Teilnehmenden ihre eigene Rolle und entwickeln ein gemeinsames Verständnis für eine serviceorientierte Haltung. Sie setzen sich damit auseinander, wie Kundenerwartungen entstehen, woran gute Serviceerlebnisse erkennbar werden und wie sie im eigenen Arbeitsalltag bewusst gestaltet werden können. Sie lernen, kleine, aber wirkungsvolle „Wow“-Momente zu schaffen, die Kund*innen positiv in Erinnerung bleiben.

Für mehr Serviceorientierung und eine spürbare Verbesserung der Außenwirkung Ihres Unternehmens.

Methoden

Interaktive Impulse und Kurzvorträge, Diskussion, Einzel- und Gruppenarbeit, Fallbeispiele aus der Praxis, LEGO® Serious Play®, Transferarbeit für den Arbeitsalltag

Dauer

2 Tage

Inhalte

- Kund*innenloyalität als Notwendigkeit
- Vier Stufen der Erwartungshaltung
- Ansatz Bestechungs- und Verführungsprogramm
- Ansatz Erpressungsprogramm
- Ansatz Überraschungen
- Haltung als Hebel: Die Marke „Ich“
- Grundlagen der Kommunikation als Schlüssel zum Erfolg
- Beispiele und Ideen aus der Praxis



Kombinationsmöglichkeiten

Nicht jede Herausforderung erfordert ein umfassendes Entwicklungsprogramm. Manchmal reicht ein gezielt eingesetzter Workshop, um neue Perspektiven zu eröffnen, konkrete Kompetenzen zu stärken oder wichtige Veränderungen anzustoßen. In anderen Situationen entfalten mehrere aufeinander abgestimmte Formate ihre größte Wirkung und begleiten Entwicklungsprozesse langfristig wirkend.

Deshalb verstehen wir unsere Workshops und Trainings nicht als isolierte Einzelmaßnahmen, sondern als **flexibel kombinierbare Entwicklungsbausteine**. Bei uns gilt: Wir bieten **keine Lösungen „von der Stange“**. Statt standardisierter Programme entwickeln wir gemeinsam mit Ihnen passgenaue Formate, die genau zu Ihrer Organisation, Ihren Herausforderungen und Ihren Zielsetzungen passen.

Ob einzelner Workshop, modulare Workshopreihe oder umfassendes Entwicklungsprogramm: wir entwickeln gemeinsam mit Ihnen eine Lösung, die zu Ihren Rahmenbedingungen passt und belastbare Wirkung entfaltet.

Beispielhafte Entwicklungspfade:

- **Führungs-Booster**
 1. Führung gemeinsam neu denken
 2. Stärke deine Stärken
 3. Wenn's spannend wird: Schwierige Gespräche souverän führen
- **Teamentwicklungs-Booster**
 1. Gemeinsame Werte. Klare Richtung. Starke Zukunft.
 2. Persönlichkeit verstehen. Zusammenarbeit stärken.
 3. Zeit im Griff - Fokus im Kopf

Die dargestellten Kombinationen verstehen sich als Beispiele aus unserer langjährigen Beratungspraxis. Selbstverständlich entwickeln wir gemeinsam mit Ihnen ein individuelles Konzept, das optimal zu Ihrer Organisation und Ihren Entwicklungszielen passt.



TOOLS & METHODEN

In unseren Formaten kommen unterschiedliche Methoden und Tools zum Einsatz: dazu gehören unter anderem Persönlichkeitsanalysen von persolog® oder LINC Personality Profiler sowie erlebnisorientierte Methoden wie Angewandte Improvisation, Poker als Serious Game und LEGO® Serious Play®.



persolog®

In ausgewählten Workshops und Trainings arbeiten wir mit diagnostischen Persönlichkeitsprofilen von persolog®. Dabei handelt es sich um wissenschaftlich fundierte Analyseinstrumente, die individuelle Verhaltenspräferenzen sichtbar machen und eine strukturierte Grundlage für zukunftsfähige Entwicklungsprozesse schaffen.

Je nach Zielsetzung nutzen wir insbesondere folgende persolog® Profile, z.B.:

- **Persönlichkeits- und Verhaltensprofil** zur Reflexion der eigenen Persönlichkeit und des eigenen Verhaltens, sowie deren Wirkung in Kommunikation und Zusammenarbeit
- **Zeitmanagement-Profil** zur Reflexion individueller Arbeits- und Priorisierungsmuster
- **Resilienz-Profil**, um innere Widerstandsfähigkeit zu verbessern und aus Krisen gestärkt hervorzugehen
- **Stress-Profil**, um berufsbezogenen Stress zu reflektieren und produktiv zu nutzen
- **Leadership-Profil**, zur Reflexion und Weiterentwicklung des Führungsverhaltens
- **Sales-Profil** zur Reflexion des Verkaufsverhaltens und Optimierung von Kundengesprächsführung

Die Profile unterstützen Teilnehmende dabei, sich besser zu verstehen, **blinde Flecken** zu erkennen und ihre Wirkung im beruflichen Kontext reflektiert einzuordnen. Gleichzeitig entsteht im Lernraum eine gemeinsame, anschlussfähige Sprache für Persönlichkeit, Kommunikation und Zusammenarbeit - eine zentrale Voraussetzung für wirksame und **nachhaltige Veränderungsprozesse** in Teams und Organisationen.

Der Einsatz von persolog® ermöglicht einen vertieften Zugang zu zentralen Themen wie:

- Kommunikationsverhalten und Wirkung
- Zusammenarbeit unterschiedlicher Persönlichkeitsstile
- individuelle Arbeitsweisen und Zeitmanagement
- Stress- und Konfliktdynamiken
- Selbstführung und persönliche Entwicklung

Je nach Format werden die Profile entweder direkt im Workshop auf Basis strukturierter Unterlagen erarbeitet oder vorab über einen digitalen Fragebogen erhoben. In letzterem Fall erhalten die Teilnehmenden im Vorfeld einen individuellen Zugang, sodass die Auswertung gezielt im Workshop aufgegriffen und in konkrete Entwicklungsimpulse übersetzt werden kann.

Der Einsatz von persolog® wird **ausschließlich durch zertifizierte Trainer*innen** eingesetzt und gewährleistet damit eine fachlich fundierte und professionelle Einbettung in den Entwicklungsprozess.

Für Organisationen entsteht dadurch ein klarer Mehrwert: Entwicklungsmaßnahmen werden nicht nur erlebbar, sondern gleichzeitig **fundiert** und **anschlussfähig**, sowohl an individuelle Entwicklungsfelder als auch an teamübergreifende Fragestellungen. So schaffen wir eine belastbare Grundlage für Reflexion, die über den Workshop hinaus Wirkung entfaltet und nachhaltige Veränderungen im Arbeitsalltag unterstützt.

LINC Personality Profiler (LPP)

In ausgewählten Formaten arbeiten wir mit dem LINC Personality Profiler (LPP). Dabei handelt es sich um ein wissenschaftlich fundiertes Analyseinstrument, das eine differenzierte und tiefgehende Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit ermöglicht.

Der LPP betrachtet Persönlichkeit ganzheitlich auf drei zentralen Ebenen:

- Charakter (grundlegende Eigenschaften basierend auf dem **BIG FIVE-Persönlichkeitsmodell**)
- Motive (individuelle Werte, Antreiber und innere Beweggründe)
- Kompetenzen (selbst eingeschätzte, erlernbare Fähigkeiten im beruflichen Kontext)

Diese mehrdimensionale Perspektive eröffnet insbesondere in Entwicklungs- und Veränderungsprozessen einen vertieften Zugang zur eigenen Persönlichkeit. Teilnehmende gewinnen ein differenziertes Verständnis darüber, warum sie sich auf bestimmte Weise verhalten, was sie antreibt und welche Kompetenzen sie gezielt weiterentwickeln können.

Der Einsatz des LINC Personality Profilers unterstützt insbesondere:

- die gezielte Entwicklung von Führungskompetenzen
- die Reflexion individueller Denk- und Verhaltensmuster
- das Verständnis von Motivation und Entscheidungslogiken
- die Ableitung konkreter Entwicklungs- und Veränderungsoptionen

Im Unterschied zu stärker verhaltensorientierten Profilen ermöglicht der LPP eine tiefere und individuellere Reflexion und ist damit besonders geeignet für anspruchsvolle Entwicklungsformate mit Führungskräften oder in **intensiven Coachingprozessen**.

Die Durchführung erfolgt vorab über eine digitale Befragung. Die Teilnehmenden erhalten einen persönlichen Zugang und bearbeiten den Fragebogen eigenständig im Vorfeld. Die Auswertung bildet anschließend die Grundlage für eine strukturierte, praxisnahe Reflexion im Workshop, Programm oder Coachingprozess.

Der LINC Personality Profiler wird **ausschließlich durch zertifizierte Trainer*innen und Coaches** eingesetzt und gewährleistet damit eine fachlich fundierte und professionelle Einbettung in den Entwicklungsprozess.

Persönlichkeitsentwicklung wird nicht nur angestoßen, sondern systematisch vertieft. Entwicklungsmaßnahmen gewinnen an Substanz, Individualität und Nachhaltigkeit insbesondere überall dort, wo es um anspruchsvolle Rollen, Führung und langfristige Veränderungsprozesse geht.

LEGO® Serious Play®

Bei LEGO® Serious Play® handelt es sich um einen strukturierten, moderierten Ansatz, der es ermöglicht, komplexe Fragestellungen greifbar zu machen und gemeinsames Denken auf eine neue Ebene zu heben.

Im Zentrum der Methode steht **das Denken mit den Händen**: Durch das Bauen von individuellen Modellen werden **Gedanken, Erfahrungen und Perspektiven visualisiert** und für andere zugänglich gemacht. Dieser Prozess fördert eine besonders intensive Form der Reflexion und schafft einen offenen, gleichberechtigten Dialog im Team.

LEGO® Serious Play® eignet sich insbesondere für Themen, bei denen klassische Diskussionsformate an ihre Grenzen stoßen, etwa bei:

- Strategie- und Zukunftsfragen
- Team- und Rollenklärung
- Kultur- und Veränderungsprozessen
- komplexen Entscheidungs- oder Abstimmungsprozessen

Die Methode unterstützt Teilnehmende dabei, eigene Sichtweisen präziser auszudrücken und gleichzeitig ein tieferes Verständnis für die Perspektiven anderer zu entwickeln. Durch die visuelle und metaphorische Arbeit entstehen häufig neue Einsichten und Lösungsansätze, die im rein verbalen Austausch nicht sichtbar geworden wären.

Ein besonderer Mehrwert liegt in der **hohen Beteiligung aller Teilnehmenden**: Jeder Beitrag wird sichtbar, jede Perspektive findet Raum. Dadurch entstehen tragfähige Ergebnisse, die von allen mitgetragen werden und eine **hohe Verbindlichkeit für die nächsten Schritte** schaffen.

Für Organisationen bedeutet der Einsatz von LEGO® Serious Play® komplexe Themen werden strukturierter, schneller und nachhaltiger bearbeitet. Teams gewinnen an Klarheit, entwickeln ein stärkeres gemeinsames Verständnis und erhöhen ihre Umsetzungsfähigkeit, insbesondere in anspruchsvollen Strategie-, Team- und Veränderungskontexten.



Angewandte Improvisation

Bei der Angewandten Improvisation werden Prinzipien aus der Improvisation gezielt genutzt, um Zusammenarbeit, Kommunikation und Führung in einem geschützten Rahmen erlebbar zu machen. Im Mittelpunkt stehen nicht schauspielerische Fähigkeiten, sondern das gemeinsame Lernen durch unmittelbares Ausprobieren und Reflektieren.

Die Methode eignet sich insbesondere für Themen wie:

- Kommunikation
- Zusammenspiel im Team
- Umgang mit Unsicherheit und Veränderung
- Entscheiden
- Umgang mit Fehlern
- Psychologische Sicherheit

Durch kurze, interaktive Übungen erleben die Teilnehmenden unmittelbar, wie ihr eigenes Verhalten auf andere wirkt. Sie trainieren Präsenz, aktives Zuhören, Flexibilität und den konstruktiven Umgang mit unerwarteten Situationen als insbesondere auch das Zusammenspiel mit anderen. So entstehen neue Perspektiven, mehr Vertrauen im Team und konkrete Impulse für den Führungs-, Team- und Arbeitsalltag.



Poker als Serious Game

Poker im Trainingssetting? Ja!

Poker eignet sich hervorragend, um Entscheidungsverhalten unter realitätsnahen Bedingungen erlebbar zu machen. Es dient dabei nicht als Glücksspiel, sondern als Erlebnis- und Lernraum, in dem Entscheidungen unter Unsicherheit, mit begrenzten Informationen und Ressourcen getroffen werden müssen.

Durch das gemeinsame Spiel werden **Denk- und Entscheidungsmuster sichtbar**, die im Arbeitsalltag häufig unbewusst bleiben. Die Teilnehmenden reflektieren ihren **Umgang mit Unsicherheit**, erkennen Ressourcenverluste und entwickeln **Strategien** für bewusstere Entscheidungen.

So entsteht ein nachhaltiger Transfer in den Führungsalltag und ein wirksamerer Umgang mit den eigenen Handlungsspielräumen.

Die Methode eignet sich z.B. bei folgenden Themen:

- Entscheidungsfindung unter Unsicherheit
- Bewusster Umgang mit Zeit, Energie und Aufmerksamkeit
- Risikokompetenz und Priorisierung
- Wirksame Selbstführung als Basis für Führung



Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten

Lern- und Entwicklungsformate sind Investitionen in Menschen, Strukturen und die Zukunft Ihres Unternehmens. Damit diese Investitionen nicht nur wirksam, sondern auch wirtschaftlich tragfähig sind, beraten wir Sie professionell und engagiert zu passenden Fördermöglichkeiten und begleiten Sie bei den nächsten Schritten.

Ihre Vorteile:

- bis zu max. 80 % Budgetentlastung möglich
- Kurze und sichere Kommunikationswege und -prozesse
- minimaler Verwaltungsaufwand durch Administration unserer Experten
- Sicherheit im Fördergeldmanagement
- Optimale Auswahl der Förderprogramme für Ihren Bedarf

Sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne und zeigen Ihnen passende Wege auf, wie sich Ihre Investition in Entwicklung finanziell tragfähig gestalten lässt.



Das sagen unsere Kund*innen...



„Es gibt zahlreiche Gründe weshalb ich Sie weiterempfehlen möchte: Toller Workshop, mit einem Trainer, der sein 'Fach' versteht und weiß, es anderen sehr gut zu vermitteln.“

Anonyme*r Teilnehmer*in

*„Zuletzt haben unsere Führungskräfte über mehrere Monate hinweg eine intensive **Lernreise** durchlaufen. Das Feedback unserer Führungskräfte war durchweg positiv. Der abschließende Konfliktlotsen-Workshop traf ganz besonders den Nerv unserer Teams, viele bezeichneten ihn sogar einstimmig als den besten Workshop, den sie bisher erlebt haben.“*

Tizian Queisner, Geschäftsführer / Casa Familia

„Begeistert hat mich die Ausarbeitung verschiedener Situationen mit Hilfe von Legobausteinen. Die Inhalte wurden so deutlich und noch mehr verinnerlicht.“

Anonyme*r Teilnehmer*in

„Der persönliche Einsatz und die authentische Art schaffen echten Mehrwert, den wir nicht missen möchten. Eine Zusammenarbeit, die wir von Herzen weiterempfehlen!“

Axel Kopsch, Prokurist / Spreewelten Bad Lübbenau

Kontakt

MORITZ Consulting GmbH

Helene-Lange-Straße 8

14469 Potsdam

+49 (0) 331 / 62 64 730

beratung@moritzconsulting.de

www.moritzconsulting.de



MORITZ

