



## EMOTIONEN

GUTE LERNEDESIGNS LÖSEN  
BLOCKADEN UND STELLEN POSITIVE EMOTIONEN  
IM LERNPROZESS SICHER.

1. Angst vor Machtverlust und Bloßstellung
2. Unsicherheit aufgrund fehlender Erfahrung
3. Angst, die bewährten Erfolgsrezepte nicht mehr nutzen zu können
4. Skepsis bzgl. Projekterfolg aufgrund schlechter Erfahrungen
5. Angst vor Überforderung

- GEDANKEN
1. Wie sieht meine Rolle in der Zukunft aus?
  2. Warum kann ich nicht weitermachen wie bisher?
  3. Wie bringe ich meine Mitarbeiter dazu, mitzuziehen?
  4. Wer ist künftig für Fehlentscheidungen verantwortlich?
  5. Was habe ich davon?

KLARHEIT BRINGT  
ORIENTIERUNG UND  
REDUZIERT UNSICHERHEIT.



### Phase 1 Aufmerksamkeit

**Konferenz** BAUSTEIN 1  
für alle FK

**Emotionale Einstimmung**

Nutzen:  
Das Warum verstehen, das Schulungskonzept kennenlernen

Zählt ein auf:  WISSEN 1,2,3,4,5 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 1,2,5 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

**Auftakt-Video** BAUSTEIN 1  
Zusammenfassung

**Kundeninterview** BAUSTEIN 2  
für alle FK

Von Managementexperten das Prinzip der agilen Führung erklärt bekommen

Nutzen:  
Blockaden abbauen, Vorteile für sich selbst erkennen

Zählt ein auf:  WISSEN 2,3,4 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 1,2,3,5 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

**Animiertes Video** BAUSTEIN 3  
für alle FK

Q&A mit dem CEO

Nutzen:  
Antworten auf die eigenen Fragen bekommen, Vorteile für das Unternehmen erkennen

Zählt ein auf:  WISSEN 1,3,5 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 1,2,4 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

**Reisepaket** BAUSTEIN 2  
Zusammenfassung

### Phase 2 Erfahren

**Netzwerk-treffen** BAUSTEIN 4  
Gruppe ausgewählter Führungskräfte

Vor-Ort-Termin zum Kennenlernen agiler Führung in anderen Unternehmen

Nutzen:  
Sehen, wie agile Führung praktisch funktioniert

Zählt ein auf:  WISSEN 2,3,4 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 1,3,4 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

**eLearning** BAUSTEIN 5  
für alle FK

Die Grundlagen agiler Führung

Nutzen:  
Verstehen, was agile Führung bedeutet

Zählt ein auf:  WISSEN 2,3,4 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 1,3,4 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

**Best-of von Workshop 1** BAUSTEIN 3  
Zusammenfassung

**Workshop** BAUSTEIN 7  
für alle FK

Lokale Umsetzung der Führungsprinzipien erarbeiten

Nutzen:  
Überprüfung und Anpassung der Führungsprinzipien an lokale Gegebenheiten

Zählt ein auf:  WISSEN 1,2,3,4,5 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 1,2,3,4,5 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

### Phase 3 Trainieren

**Die neuen agilen Führungsprinzipien** BAUSTEIN 4  
Zusammenfassung

**Learning Nugget** BAUSTEIN 8  
für alle FK

5 Learning Nuggets mit den wichtigsten Methoden

Nutzen:  
Konkrete Arbeitsmethoden kennenlernen

Zählt ein auf:  WISSEN 2,3,5 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 1,3 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

**eLearning** BAUSTEIN 12  
für alle FK

Lösungen für Praxisprobleme in Form einer FAQ-Liste mit allen Führungskräften teilen

Nutzen:  
Verstetigung des Prozesses über die Projektlaufzeit hinaus

Zählt ein auf:  WISSEN 2,4,5 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 1,3,5 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

**Blind Dates** BAUSTEIN 13  
für alle FK

Regelmäßiger Austausch auf Peer-Ebene (mit Moderation)

Nutzen:  
Ein Forum haben, um Fragen und Probleme zu besprechen, auch wenn der Coach nicht mehr verfügbar ist

Zählt ein auf:  WISSEN 1,2,5 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 1,3,4,5 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

**Ausschreibung Wettbewerb** BAUSTEIN 5  
Zusammenfassung

### Phase 4 Integrieren

**Transfer-App** BAUSTEIN 10  
für alle FK

5 Umsetzungsaufgaben als Transfer-Stimulus

Nutzen:  
Ins Tun kommen, um konkrete Erfahrungen zu sammeln

Zählt ein auf:  WISSEN 2,4,5 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 1,3 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

**Simulation** BAUSTEIN 11  
für alle FK

Lösungen für Praxisprobleme erhalten

Nutzen:  
Nicht alleine dastehen, sondern individuelle, professionelle Unterstützung bekommen

Zählt ein auf:  WISSEN 2,4,5 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 1,3 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

**Training** BAUSTEIN 9  
für alle FK

Die Methoden aus den Learning Nuggets anwenden

Nutzen:  
Erfahren, wie die Methoden in der Praxis funktionieren

Zählt ein auf:  WISSEN 2,3,5 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 1,3 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

**Konferenz** BAUSTEIN 16  
für alle FK

Jährliche Vorstellung von Best-Practice-Beispielen zum Thema „Agiles Arbeiten“ bei der Führungskräfte-Konferenz

Nutzen:  
Auch langfristig aus den Geschichten anderer lernen, Verstetigung des Prozesses über Projektlaufzeit hinaus

Zählt ein auf:  WISSEN 2,3,4 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 3,5 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

### Phase 5 Review

**Ergebnisse der Umfrage** BAUSTEIN 9  
Zusammenfassung

**Auswertung des Change-Projekts** BAUSTEIN 8  
Zusammenfassung

**Bekanntgabe der Sieger des Erfolgstories-Wettbewerbs** BAUSTEIN 7  
Zusammenfassung

**eLearning** BAUSTEIN 15  
für alle FK

Sammlung von Erfolgstories und was man aus ihnen lernen kann

Nutzen:  
Sich die eigenen Erfolge bewusst machen und aus den Geschichten anderer lernen, Verstetigung des Prozesses über Projektlaufzeit hinaus

Zählt ein auf:  WISSEN 3,4 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 3,5 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG

**Preisverleihung** BAUSTEIN 6  
Zusammenfassung

**Information** BAUSTEIN 14  
für alle FK

Den eigenen Erfolg sichtbar machen

Nutzen:  
Sich die eigenen Erfolge bewusst machen und aus den Geschichten anderer lernen

Zählt ein auf:  WISSEN 3,4 EMOTIONEN  
 VERHALTEN 3,5 GEDANKEN  
 EINSTELLUNG



# Management Summary



## KERNBOTSCHAFTEN

Mit unserer neuen agilen Führungskultur wecken wir das Kreativpotenzial der Organisation, um gemeinsam nach vorne zu gehen und weiter zu wachsen.

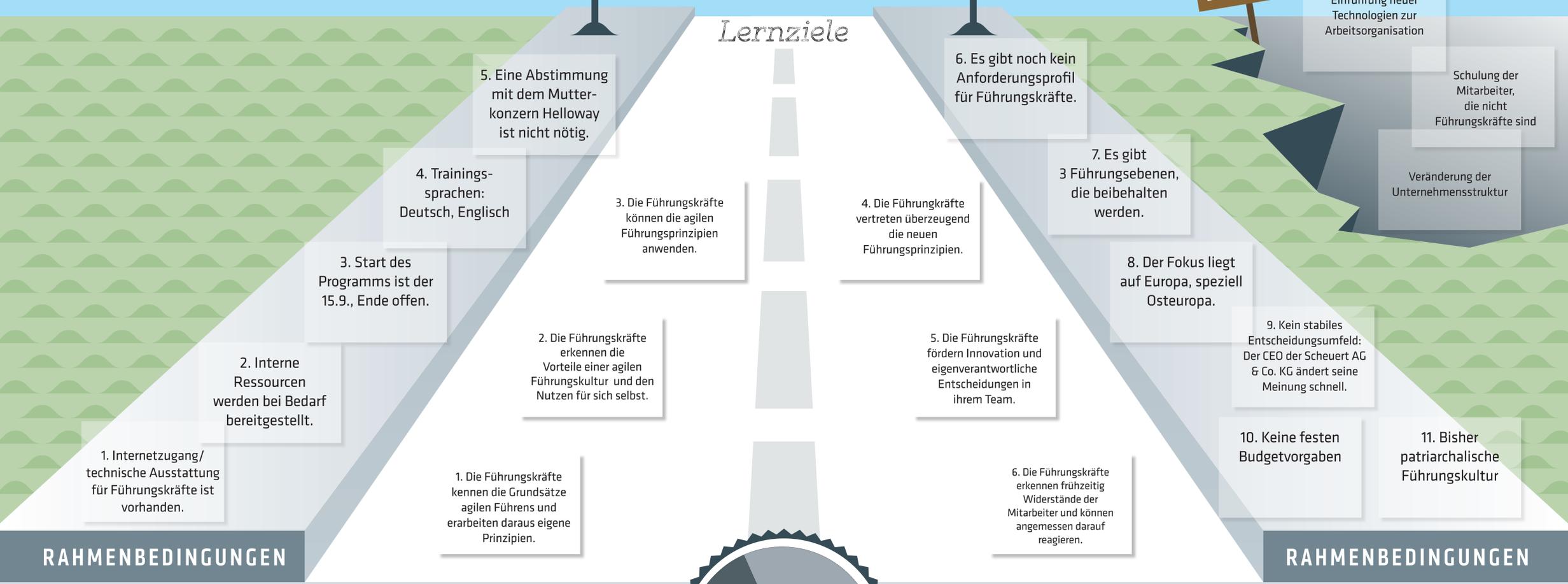
Die Länder entwickeln ihre kulturspezifischen Ausprägungen dieser neuen Führungskultur.

Wir setzen bei der agilen Führungskultur auf nachhaltige Implementierung.

### Projektziele

PROJEKTZIELE ZU ERREICHEN BRAUCHT KLARHEIT UND STRATEGIE. UND NICHT GLAUBE UND HOFFNUNG.

1. Es wird eine neue agile Führungskultur implementiert, die den Erfolg der Scheuert AG & Co. KG durch Innovationskraft und höhere Entscheidungskompetenz nachhaltig sichert.
2. Die Führungskräfte werden zu Multiplikatoren und vermitteln den Mitarbeitern, dass diese samt ihres Potenzials der wichtigste Bestandteil innerhalb der neuen Führungskultur sind.



## Zielgruppe

### Alfons Alpha

ALTES: 57  
POSITION: Gehobenes Management

**EIGENSCHAFTEN**

- Risikofreud: 4/5
- extrovertiert: 4/5
- neugierig: 4/5
- Wirk: 4/5
- Macht: 4/5
- Kontrolle: 4/5
- Sicherheit: 4/5
- introversiert: 4/5
- analytisch: 4/5
- überlegen: 4/5
- Kraft: 4/5
- Life: 4/5
- Gehörten: 4/5
- Netzen: 4/5

**HALTUNG**

- flexibel: 4/5
- verleitet: 4/5
- legitimiert: 4/5
- widderlegt: 4/5
- blauert: 4/5
- beachtet: 4/5
- unverorgnenommen: 4/5
- gleichgültig: 4/5
- unbekannt: 4/5

**BEDEÜRNISSSE & ZIELE**

WICHTIGSTES BEDEÜRNISS: Kontrolle

- Legt großen Wert darauf, respektiert zu werden
- Setzt auf bestehende Strukturen - die haben ihn erfolgreich gemacht

**BEFÜRCHTUNGEN & SORGEN**

SIBSTISRE SORGE: Machtverlust

- Fürchtet Bloßstellung
- Kann nicht gut mit Fehlern umgehen
- Befürchtet, dass andere an ihm vorbeiziehen könnten

**MEDIENNUTZUNG**

- Medien: 4/5
- Social Media: 4/5
- Internet: 4/5
- Computer: 4/5



### Florian Frischling

ALTES: 28  
POSITION: Junior Manager

**EIGENSCHAFTEN**

- Risikofreud: 4/5
- extrovertiert: 4/5
- neugierig: 4/5
- Wirk: 4/5
- Macht: 4/5
- Kontrolle: 4/5
- Sicherheit: 4/5
- introversiert: 4/5
- analytisch: 4/5
- überlegen: 4/5
- Kraft: 4/5
- Life: 4/5
- Gehörten: 4/5
- Netzen: 4/5

**HALTUNG**

- flexibel: 4/5
- verleitet: 4/5
- legitimiert: 4/5
- widderlegt: 4/5
- blauert: 4/5
- beachtet: 4/5
- unverorgnenommen: 4/5
- gleichgültig: 4/5
- unbekannt: 4/5

**BEDEÜRNISSSE & ZIELE**

WICHTIGSTES BEDEÜRNISS: Anerkennung

- Er ist ungeduldig und möchte möglichst schnell viel lernen und Ergebnisse produzieren
- Er will möglichst schnell viel Verantwortung übernehmen

**BEFÜRCHTUNGEN & SORGEN**

SIBSTISRE SORGE: Geringschätzung

- Fürchtet, wegen seiner fehlenden Erfahrung nicht "gesehen" zu werden oder dass seine Meinung nicht so viel wiegt wie die der anderen
- Mögliche Fehler aufgrund fehlender Erfahrung

**MEDIENNUTZUNG**

- Medien: 4/5
- Social Media: 4/5
- Internet: 4/5
- Computer: 4/5

### Petra Perfekt

ALTES: 52  
POSITION: Mittleres Management

**EIGENSCHAFTEN**

- Risikofreud: 4/5
- extrovertiert: 4/5
- neugierig: 4/5
- Wirk: 4/5
- Macht: 4/5
- Kontrolle: 4/5
- Sicherheit: 4/5
- introversiert: 4/5
- analytisch: 4/5
- überlegen: 4/5
- Kraft: 4/5
- Life: 4/5
- Gehörten: 4/5
- Netzen: 4/5

**HALTUNG**

- flexibel: 4/5
- verleitet: 4/5
- legitimiert: 4/5
- widderlegt: 4/5
- blauert: 4/5
- beachtet: 4/5
- unverorgnenommen: 4/5
- gleichgültig: 4/5
- unbekannt: 4/5

**BEDEÜRNISSSE & ZIELE**

WICHTIGSTES BEDEÜRNISS: Wertschätzung ihrer Leistung

- Will Sichtbarkeit und wünscht sich Anerkennung für ihre Arbeit und ihr Engagement
- Mag Routinen, weil sie sich dadurch sicher fühlt und ihr wenig Fehler unterlaufen

**BEFÜRCHTUNGEN & SORGEN**

SIBSTISRE SORGE: Versagensangst

- Hat ständig das Gefühl, sich behaupten zu müssen
- Empfindet die jungen, dynamischen als auch die etablierten Kollegen als Gefahr
- Scheut Veränderungen

**MEDIENNUTZUNG**

- Medien: 4/5
- Social Media: 4/5
- Internet: 4/5
- Computer: 4/5

NUR WER SEINE KUNDEN WIRKLICH KENNT, KANN DURCH RELEVANZ MOTIVIERENDE LERNPRODUKTE KONZIPIEREN.

Zielgruppe &  
Stakeholder

August bis  
September 2017

ab November 2017

ab Februar 2018

Juli bis Oktober 2018

Alle

**Trailer** BAUSTEIN 1

Auftakt-Video: Vorstellung der Change-Kampagne, Notwendigkeit erläutern und Nutzenargumente liefern

Kommunikationsziele:

<input checked="" type="checkbox"/> neugierig machen	<input type="checkbox"/> Framing
<input checked="" type="checkbox"/> informieren	<input checked="" type="checkbox"/> Bedarf wecken
<input type="checkbox"/> überzeugen	<input checked="" type="checkbox"/> positives Mindset schaffen
<input type="checkbox"/> animieren	<input type="checkbox"/> Einwände auflösen
<input type="checkbox"/> reaktivieren	<input checked="" type="checkbox"/> Projektimage aufbauen
<input checked="" type="checkbox"/> inspirieren	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> motivieren	<input type="checkbox"/>

**Vox Pops** BAUSTEIN 4

Die neuen agilen Führungsprinzipien: Bekanntgabe der neuen Prinzipien, Führungskräfte bekommen außerdem einen Kugelschreiber

Kommunikationsziele:

<input checked="" type="checkbox"/> neugierig machen	<input type="checkbox"/> Framing
<input checked="" type="checkbox"/> informieren	<input type="checkbox"/> Bedarf wecken
<input type="checkbox"/> überzeugen	<input type="checkbox"/> positives Mindset schaffen
<input type="checkbox"/> animieren	<input type="checkbox"/> Einwände auflösen
<input checked="" type="checkbox"/> reaktivieren	<input checked="" type="checkbox"/> Projektimage aufbauen
<input checked="" type="checkbox"/> inspirieren	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> motivieren	<input type="checkbox"/>

**Intranet-/Portalcontent** BAUSTEIN 9

Ergebnisse der Umfrage: Stand der Implementierung und Bedarf für Nachbesserung allen Mitarbeitern bekannt geben

Kommunikationsziele:

<input type="checkbox"/> neugierig machen	<input type="checkbox"/> Framing
<input checked="" type="checkbox"/> informieren	<input type="checkbox"/> Bedarf wecken
<input type="checkbox"/> überzeugen	<input type="checkbox"/> positives Mindset schaffen
<input checked="" type="checkbox"/> animieren	<input type="checkbox"/> Einwände auflösen
<input type="checkbox"/> reaktivieren	<input checked="" type="checkbox"/> Projektimage aufbauen
<input type="checkbox"/> inspirieren	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> motivieren	<input type="checkbox"/>

**Intranet-/Portalcontent** BAUSTEIN 7

Bekanntgabe des Ergebnisses des Erfolgstories-Wettbewerbs: Alle Mitarbeiter werden informiert, welches Team den Wettbewerb gewonnen hat.

Kommunikationsziele:

<input type="checkbox"/> neugierig machen	<input type="checkbox"/> Framing
<input checked="" type="checkbox"/> informieren	<input type="checkbox"/> Bedarf wecken
<input type="checkbox"/> überzeugen	<input checked="" type="checkbox"/> positives Mindset schaffen
<input type="checkbox"/> animieren	<input type="checkbox"/> Einwände auflösen
<input type="checkbox"/> reaktivieren	<input checked="" type="checkbox"/> Projektimage aufbauen
<input checked="" type="checkbox"/> inspirieren	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> motivieren	<input type="checkbox"/>

Alle Führungs-  
kräfte

**Vox Pops** BAUSTEIN 3

Best-of von Workshop 1: Zusammenschritt mit Ergebnissen und Stimmen aus dem 1. Workshop

Kommunikationsziele:

<input type="checkbox"/> neugierig machen	<input type="checkbox"/> Framing
<input checked="" type="checkbox"/> informieren	<input type="checkbox"/> Bedarf wecken
<input type="checkbox"/> überzeugen	<input checked="" type="checkbox"/> positives Mindset schaffen
<input type="checkbox"/> animieren	<input type="checkbox"/> Einwände auflösen
<input checked="" type="checkbox"/> reaktivieren	<input type="checkbox"/> Projektimage aufbauen
<input checked="" type="checkbox"/> inspirieren	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> motivieren	<input type="checkbox"/>

**Intranet-/Portalcontent** BAUSTEIN 5

Ausschreibung Wettbewerb: Ankündigung des Awards zu Erfolgstories

Kommunikationsziele:

<input type="checkbox"/> neugierig machen	<input type="checkbox"/> Framing
<input checked="" type="checkbox"/> informieren	<input type="checkbox"/> Bedarf wecken
<input type="checkbox"/> überzeugen	<input type="checkbox"/> positives Mindset schaffen
<input checked="" type="checkbox"/> animieren	<input type="checkbox"/> Einwände auflösen
<input type="checkbox"/> reaktivieren	<input type="checkbox"/> Projektimage aufbauen
<input type="checkbox"/> inspirieren	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> motivieren	<input type="checkbox"/>

**Vortrag/Event** BAUSTEIN 6

Preisverleihung: Siegerehrung „Erfolgstories“, Übergabe eines Preises für das beste Team an die Führungskraft

Kommunikationsziele:

<input type="checkbox"/> neugierig machen	<input type="checkbox"/> Framing
<input checked="" type="checkbox"/> informieren	<input type="checkbox"/> Bedarf wecken
<input type="checkbox"/> überzeugen	<input checked="" type="checkbox"/> positives Mindset schaffen
<input type="checkbox"/> animieren	<input type="checkbox"/> Einwände auflösen
<input checked="" type="checkbox"/> reaktivieren	<input checked="" type="checkbox"/> Projektimage aufbauen
<input checked="" type="checkbox"/> inspirieren	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> motivieren	<input type="checkbox"/>

**Umfrage** BAUSTEIN 8

Auswertung des Change-Projekts: Stand der Implementierung und Bedarf für Nachbesserung ermitteln

Kommunikationsziele:

<input type="checkbox"/> neugierig machen	<input type="checkbox"/> Framing
<input type="checkbox"/> informieren	<input type="checkbox"/> Bedarf wecken
<input type="checkbox"/> überzeugen	<input type="checkbox"/> positives Mindset schaffen
<input type="checkbox"/> animieren	<input type="checkbox"/> Einwände auflösen
<input type="checkbox"/> reaktivieren	<input checked="" type="checkbox"/> Projektimage aufbauen
<input type="checkbox"/> inspirieren	<input checked="" type="checkbox"/> Bedarf erheben
<input type="checkbox"/> motivieren	<input type="checkbox"/>

Ausgewählte  
Führungskräfte  
(Repräsentativer Querschnitt der Personas, Hierarchieebenen und Länder)

**Brief** BAUSTEIN 2

Reisepaket: Rucksack mit inhaltlichen und organisatorischen Infos rund um die Study Tours, Nervennahrung o. Ä.

Kommunikationsziele:

<input type="checkbox"/> neugierig machen	<input type="checkbox"/> Framing
<input checked="" type="checkbox"/> informieren	<input type="checkbox"/> Bedarf wecken
<input type="checkbox"/> überzeugen	<input checked="" type="checkbox"/> positives Mindset schaffen
<input type="checkbox"/> animieren	<input type="checkbox"/> Einwände auflösen
<input type="checkbox"/> reaktivieren	<input type="checkbox"/> Projektimage aufbauen
<input checked="" type="checkbox"/> inspirieren	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> motivieren	<input type="checkbox"/>

Stakeholder

**Mail** BAUSTEIN 10

Executive Summary: Information des Vorstands über Projektverlauf nach jeder Phase

Kommunikationsziele:

<input type="checkbox"/> neugierig machen	<input type="checkbox"/> Framing
<input checked="" type="checkbox"/> informieren	<input type="checkbox"/> Bedarf wecken
<input checked="" type="checkbox"/> überzeugen	<input type="checkbox"/> positives Mindset schaffen
<input type="checkbox"/> animieren	<input type="checkbox"/> Einwände auflösen
<input type="checkbox"/> reaktivieren	<input checked="" type="checkbox"/> Projektimage aufbauen
<input type="checkbox"/> inspirieren	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> motivieren	<input type="checkbox"/>

Ongoing

CEO

**Give-away** BAUSTEIN 10

Jour fixe: Der CEO wird von der Chefin der Personalabteilung persönlich über seine Aufgaben und den Stand des Projekts informiert

Kommunikationsziele:

<input type="checkbox"/> neugierig machen	<input type="checkbox"/> Framing
<input checked="" type="checkbox"/> informieren	<input type="checkbox"/> Bedarf wecken
<input checked="" type="checkbox"/> überzeugen	<input type="checkbox"/> positives Mindset schaffen
<input checked="" type="checkbox"/> animieren	<input type="checkbox"/> Einwände auflösen
<input type="checkbox"/> reaktivieren	<input checked="" type="checkbox"/> Projektimage aufbauen
<input type="checkbox"/> inspirieren	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> motivieren	<input type="checkbox"/>

Ongoing

WER TEILNEHMER NICHT AKTIV IN DER UMSETZUNGSPHASE UNTERSTÜTZT, TRAINIERT WEITERHIN NACH DEM PRINZIP GLAUBE & HOFFNUNG.

So sind gute Transferimpulse

- kleiner als 7 Minuten
- niedrigschwelliger Einstieg
- hohe Erfolgswahrscheinlichkeit
- große Anwendungswahrscheinlichkeit
- fokussiert auf Praxisrelevanz

# TRANSFERDESIGN TOOLKIT

Das ist nun möglich

- Sie haben positive Erfahrungen beim Feedback geben gemacht.
- Sie spüren, dass Feedback stimmungsaufhellend ist.
- Sie merken, dass durch das Wachsen der Mitarbeiter eine unmittelbare Entlastung entsteht.

Wie gehe ich mit schwierigen Kandidaten wertschätzend um? **BAUSTEIN 12**

Umsetzungsaufgabe  ja  nein

<input checked="" type="checkbox"/> Learning Nugget	<input type="checkbox"/> Geistige Brandstiftung
<input type="checkbox"/> Wissenstest	<input type="checkbox"/> Motivationschub
<input checked="" type="checkbox"/> Selbstreflexion	<input type="checkbox"/> Reminder
<input type="checkbox"/> Tipps zu Blockaden	<input type="checkbox"/> Further Readings
<input type="checkbox"/> Success Story	<input type="checkbox"/> Kollegen-Tipp
<input type="checkbox"/> Inspiration	<input type="checkbox"/> Coaching
<input type="checkbox"/> Fremdreiflexion	

SCHWIERIGKEITSGRAD  Über-mittel  Burger  F. über-Steak

Warum wird Feedback eigentlich so ungerne umgesetzt? **BAUSTEIN 11**

Umsetzungsaufgabe  ja  nein

<input type="checkbox"/> Learning Nugget	<input type="checkbox"/> Geistige Brandstiftung
<input type="checkbox"/> Wissenstest	<input checked="" type="checkbox"/> Motivationschub
<input checked="" type="checkbox"/> Selbstreflexion	<input type="checkbox"/> Reminder
<input type="checkbox"/> Tipps zu Blockaden	<input type="checkbox"/> Further Readings
<input type="checkbox"/> Success Story	<input type="checkbox"/> Kollegen-Tipp
<input checked="" type="checkbox"/> Inspiration	<input checked="" type="checkbox"/> Coaching
<input type="checkbox"/> Fremdreiflexion	

SCHWIERIGKEITSGRAD  Über-mittel  Burger  F. über-Steak

Kennst Du die geheime Kraft von Feedback? **BAUSTEIN 10**

Umsetzungsaufgabe  ja  nein

<input checked="" type="checkbox"/> Learning Nugget	<input type="checkbox"/> Geistige Brandstiftung
<input type="checkbox"/> Wissenstest	<input type="checkbox"/> Motivationschub
<input checked="" type="checkbox"/> Selbstreflexion	<input type="checkbox"/> Reminder
<input type="checkbox"/> Tipps zu Blockaden	<input type="checkbox"/> Further Readings
<input type="checkbox"/> Success Story	<input type="checkbox"/> Kollegen-Tipp
<input type="checkbox"/> Inspiration	<input type="checkbox"/> Coaching
<input checked="" type="checkbox"/> Fremdreiflexion	

SCHWIERIGKEITSGRAD  Über-mittel  Burger  F. über-Steak

Call-a-Coach **BAUSTEIN 7**

Umsetzungsaufgabe  ja  nein

<input type="checkbox"/> Learning Nugget	<input type="checkbox"/> Geistige Brandstiftung
<input type="checkbox"/> Wissenstest	<input type="checkbox"/> Motivationschub
<input type="checkbox"/> Selbstreflexion	<input type="checkbox"/> Reminder
<input type="checkbox"/> Tipps zu Blockaden	<input type="checkbox"/> Further Readings
<input type="checkbox"/> Success Story	<input type="checkbox"/> Kollegen-Tipp
<input type="checkbox"/> Inspiration	<input checked="" type="checkbox"/> Coaching
<input type="checkbox"/> Fremdreiflexion	

SCHWIERIGKEITSGRAD  Über-mittel  Burger  F. über-Steak

Warum ist Deine Absicht der wichtigste Schlüssel für ein gutes Gespräch? **BAUSTEIN 8**

Umsetzungsaufgabe  ja  nein

<input type="checkbox"/> Learning Nugget	<input type="checkbox"/> Geistige Brandstiftung
<input type="checkbox"/> Wissenstest	<input type="checkbox"/> Motivationschub
<input checked="" type="checkbox"/> Selbstreflexion	<input type="checkbox"/> Reminder
<input type="checkbox"/> Tipps zu Blockaden	<input checked="" type="checkbox"/> Further Readings
<input checked="" type="checkbox"/> Success Story	<input type="checkbox"/> Kollegen-Tipp
<input type="checkbox"/> Inspiration	<input type="checkbox"/> Coaching
<input type="checkbox"/> Fremdreiflexion	

SCHWIERIGKEITSGRAD  Über-mittel  Burger  F. über-Steak

Warum Du eigene Prinzipien haben solltest, nach denen Du Feedback gibst **BAUSTEIN 9**

Umsetzungsaufgabe  ja  nein

<input checked="" type="checkbox"/> Learning Nugget	<input type="checkbox"/> Geistige Brandstiftung
<input type="checkbox"/> Wissenstest	<input type="checkbox"/> Motivationschub
<input checked="" type="checkbox"/> Selbstreflexion	<input type="checkbox"/> Reminder
<input type="checkbox"/> Tipps zu Blockaden	<input type="checkbox"/> Further Readings
<input type="checkbox"/> Success Story	<input type="checkbox"/> Kollegen-Tipp
<input checked="" type="checkbox"/> Inspiration	<input type="checkbox"/> Coaching
<input type="checkbox"/> Fremdreiflexion	

SCHWIERIGKEITSGRAD  Über-mittel  Burger  F. über-Steak

Kennst Du die 3 emotionalen Blockaden, die uns von Feedback abhalten? **BAUSTEIN 6**

Umsetzungsaufgabe  ja  nein

<input type="checkbox"/> Learning Nugget	<input type="checkbox"/> Geistige Brandstiftung
<input checked="" type="checkbox"/> Wissenstest	<input type="checkbox"/> Motivationschub
<input type="checkbox"/> Selbstreflexion	<input type="checkbox"/> Reminder
<input type="checkbox"/> Tipps zu Blockaden	<input type="checkbox"/> Further Readings
<input type="checkbox"/> Success Story	<input type="checkbox"/> Kollegen-Tipp
<input type="checkbox"/> Inspiration	<input type="checkbox"/> Coaching
<input type="checkbox"/> Fremdreiflexion	

SCHWIERIGKEITSGRAD  Über-mittel  Burger  F. über-Steak

Reicht "Nicht gemeckert ist gelobt genug" als Positivverstärker? **BAUSTEIN 5**

Umsetzungsaufgabe  ja  nein

<input checked="" type="checkbox"/> Learning Nugget	<input type="checkbox"/> Geistige Brandstiftung
<input checked="" type="checkbox"/> Wissenstest	<input type="checkbox"/> Motivationschub
<input checked="" type="checkbox"/> Selbstreflexion	<input type="checkbox"/> Reminder
<input type="checkbox"/> Tipps zu Blockaden	<input type="checkbox"/> Further Readings
<input type="checkbox"/> Success Story	<input type="checkbox"/> Kollegen-Tipp
<input type="checkbox"/> Inspiration	<input type="checkbox"/> Coaching
<input type="checkbox"/> Fremdreiflexion	

SCHWIERIGKEITSGRAD  Über-mittel  Burger  F. über-Steak

Wie schärfst Du Deine Wahrnehmung? **BAUSTEIN 4**

Umsetzungsaufgabe  ja  nein

<input type="checkbox"/> Learning Nugget	<input type="checkbox"/> Geistige Brandstiftung
<input type="checkbox"/> Wissenstest	<input type="checkbox"/> Motivationschub
<input checked="" type="checkbox"/> Selbstreflexion	<input type="checkbox"/> Reminder
<input type="checkbox"/> Tipps zu Blockaden	<input type="checkbox"/> Further Readings
<input type="checkbox"/> Success Story	<input type="checkbox"/> Kollegen-Tipp
<input checked="" type="checkbox"/> Inspiration	<input type="checkbox"/> Coaching
<input type="checkbox"/> Fremdreiflexion	

SCHWIERIGKEITSGRAD  Über-mittel  Burger  F. über-Steak

Wie stellst Du die nötigen Zeitfenster in Deiner Agenda sicher? **BAUSTEIN 1**

Umsetzungsaufgabe  ja  nein

<input checked="" type="checkbox"/> Learning Nugget	<input type="checkbox"/> Geistige Brandstiftung
<input type="checkbox"/> Wissenstest	<input type="checkbox"/> Motivationschub
<input checked="" type="checkbox"/> Selbstreflexion	<input type="checkbox"/> Reminder
<input type="checkbox"/> Tipps zu Blockaden	<input type="checkbox"/> Further Readings
<input type="checkbox"/> Success Story	<input type="checkbox"/> Kollegen-Tipp
<input type="checkbox"/> Inspiration	<input type="checkbox"/> Coaching
<input type="checkbox"/> Fremdreiflexion	

SCHWIERIGKEITSGRAD  Über-mittel  Burger  F. über-Steak

Kennst Du noch die Grundprinzipien von Feedback? **BAUSTEIN 2**

Umsetzungsaufgabe  ja  nein

<input type="checkbox"/> Learning Nugget	<input type="checkbox"/> Geistige Brandstiftung
<input type="checkbox"/> Wissenstest	<input type="checkbox"/> Motivationschub
<input checked="" type="checkbox"/> Selbstreflexion	<input checked="" type="checkbox"/> Reminder
<input type="checkbox"/> Tipps zu Blockaden	<input type="checkbox"/> Further Readings
<input type="checkbox"/> Success Story	<input type="checkbox"/> Kollegen-Tipp
<input checked="" type="checkbox"/> Inspiration	<input type="checkbox"/> Coaching
<input type="checkbox"/> Fremdreiflexion	

SCHWIERIGKEITSGRAD  Über-mittel  Burger  F. über-Steak

Die Richtig- / Falsch-Denke gehört ins Museum oder in den Mülleimer **BAUSTEIN 3**

Umsetzungsaufgabe  ja  nein

<input checked="" type="checkbox"/> Learning Nugget	<input type="checkbox"/> Geistige Brandstiftung
<input type="checkbox"/> Wissenstest	<input type="checkbox"/> Motivationschub
<input type="checkbox"/> Selbstreflexion	<input checked="" type="checkbox"/> Reminder
<input type="checkbox"/> Tipps zu Blockaden	<input type="checkbox"/> Further Readings
<input type="checkbox"/> Success Story	<input type="checkbox"/> Kollegen-Tipp
<input checked="" type="checkbox"/> Inspiration	<input type="checkbox"/> Coaching
<input checked="" type="checkbox"/> Fremdreiflexion	

SCHWIERIGKEITSGRAD  Über-mittel  Burger  F. über-Steak

Da stehen die Teilnehmer jetzt

- Kennen die Grundlagen zum Thema Feedback.
- Verstehen die Bedeutung.
- Kennen die wichtigsten Techniken.

