



Zeitlich und örtlich  
flexibel weiterbilden!

## E-Learnings, die begeistern!

Eine schnelllebige Arbeitswelt mit rasanten und tiefgreifenden Veränderungen erfordert permanent neues Wissen und neue Fähigkeiten - kurzfristig, kompakt und punktgenau. In diesem Umfeld bieten E-Learning-Programme das perfekte Lernerlebnis, immer und überall verfügbar (on Demand).

Viele E-Learning-Programme sind der kompakte Einstieg in neue Themenfelder und lassen sich ideal mit allen anderen Bildungsformaten von Präsenztrainings bis Live-Online-Trainings verbinden.

## E-Learnings auf Deutsch

### FÜHRUNG

- AGILE FÜHRUNG
- FREMDPERSONAL RICHTIG EINSETZEN – WAS FÜHRUNGSKRÄFTE WISSEN MÜSSEN
- CHANGE MANAGEMENT – VERÄNDERUNGSPROZESSE ERFOLGREICH GESTALTEN
- MITARBEITER FÜHREN IN DER KRISE
- DAS BEWERBERGESPRÄCH FÜHREN
- TEAMENTWICKLUNG ERFOLGREICH GESTALTEN
- TEAMROLLEN KENNEN UND PRODUKTIV MACHEN
- TEAMPHASEN ERFOLGREICH MANAGEN
- VIRTUELLE TEAMS – MOTIVATION UND VERTRAUEN SCHAFFEN
- VIRTUELLE TEAMS – KOMMUNIKATION
- INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION IN TEAMS
- KONFLIKTMANAGEMENT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE
- MITARBEITER/-INNEN MOTIVIEREN
- FEEDBACK GEBEN
- GUTE ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN
- NEU IN DER FÜHRUNGSROLLE
- AUFGABEN DELEGIEREN
- FÜHREN NACH REIFEGRAD
- CHANGE MANAGEMENT. MIT KLAUS DOPPLER
- TRENNUNGSGESPRÄCHE FÜHREN
- TYPGERECHT FÜHREN
- LATERALE FÜHRUNG – WIRKSAM FÜHREN OHNE VORGESETZTENFUNKTION
- DIE FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH
- HYBRIDE TEAMS ERFOLGREICH FÜHREN
- MITARBEITENDE IM HOMEOFFICE FÜHREN UND MOTIVIEREN

### AGILE SKILLS

- DIGITALISIERUNG VERSTEHEN
- SCRUM – DER ÜBERBLICK
- KANBAN – DIE METHODE
- AGILES MINDSET ENTWICKELN
- AGILES PROJEKTMANAGEMENT – GRUNDLAGEN
- DESIGN THINKING IN DER PRAXIS

## E-Learnings auf Deutsch

### KOMMUNIKATION

- GRUNDLAGEN DER KOMMUNIKATION. NACH SCHULZ VON THUN
- WERTSCHÄTZEND KOMMUNIZIEREN
- SO FUNKTIONIERT KOMMUNIKATION. NACH PAUL WATZLAWIK
- AKTIV ZUHÖREN
- FRAGETECHNIKEN GEZIELT EINSETZEN
- DIE 8 KOMMUNIKATIONSTYPEN KENNEN

### SOFT SKILLS

- ONLINE VERHANDLUNGEN FÜHREN
- FEEDBACK GEBEN UNTER KOLLEG\*INNEN
- MEETINGS MODERIEREN
- ONLINE-MEETINGS MODERIEREN
- ZEITMANAGEMENT
- KONFLIKTARTEN KENNEN UND ERKENNEN
- DIE 6 STRATEGIEN DER KONFLIKTLÖSUNG
- DAS KONFLIKTGESPRÄCH FÜHREN
- KONFLIKTLÖSUNG UNTER KOLLEGEN NACH DEM HARVARD KONZEPT
- PROFESSIONELL VERHANDELN
- SELBSTMOTIVATION
- PRÄSENTIEREN – PERSÖNLICH, SOUVERÄN UND PROFESSIONELL
- PRODUKTIVER UND ZUFRIEDENER IM JOB
- STORYTELLING IM UNTERNEHMEN
- KREATIVITÄSTECHNIKEN (METHODENKOFFER)

## E-Learnings auf Deutsch

### TRAIN THE TRAINER

- DIDAKTISCHE GRUNDLAGEN FÜR DIE WIRKSAME WEITERGABE VON WISSEN
- TRAININGS VORBEREITEN UND KONZIPIEREN
- METHODENEINSATZ IN PRÄSENZTRAININGS
- GRUPPEN IN PRÄSENZVERANSTALTUNGEN STEUERN
- METHODEN UND WERKZEUGE DER ONLINE WISSENSVERMITTLUNG

### VERKAUF

- ERSTKONTAKT HERSTELLEN
- BEZIEHUNGEN AUFBAUEN IM VERKAUF
- BEDARF ERMITTELN
- NUTZEN ARGUMENTIEREN
- EINWÄNDE ENTKRÄFTEN
- ABSCHLÜSSE ERZIELEN

### GESUNDHEIT

- RESILIENZ – DIE INNERE WIDERSTANDSKRAFT STÄRKEN
- BURNOUT BESSER VERSTEHEN UND BEWÄLTIGEN
- STRESSMANAGEMENT- STRESS ERFOLGREICH UND GELASSEN MEISTERN

# Führung

## Agile Führung

### Kompetenzziele

- Um die Bedeutung des Mindsets für agiles Arbeiten wissen
- Zwischen Mindset, Skillset und Toolset unterscheiden
- Die wichtigsten Skills für agiles Arbeiten kennen
- Die wichtigsten Tools für agiles Arbeiten einsetzen

### Zielgruppe

Erfahrene Führungskräfte, Führungskräfte, die ihre Methoden überprüfen wollen,  
Nachwuchsführungskräfte

### Methoden

Multimediales E-Learning mit Video Lectures, Moderation, Erklärfilmen, Lernfragen und Transferaufgaben, Kernbotschaften, Abschlusstest

### Lerndauer

Gesamtlerndauer ca. 52 Minuten zzgl.  
Transferaufgaben

# Führung

Fremdpersonal Richtig Einsetzen-  
Was Führungskräfte wissen müssen

## Kompetenzziele

- Möglichkeiten des Fremdpersonaleinsatzes kennen
- Entscheidende Faktoren über den zu wählenden Vertrag kennen
- Verträge richtig gestalten, um illegale Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden
- Über die Art und Weise, in der das Arbeitsverhältnis gelebt wird, entscheiden
- Sachverhalte schnell einordnen und im Zweifel Fachleute hinzuziehen

## Zielgruppe

Führungskräfte, Personalverantwortliche

## Methoden

Professionelle Moderation, Videos und Erklärfilme, Übungen, Übersichten, Checklisten, Kernbotschaften, Abschlusstest

## Lerndauer

Gesamtlerndauer ca. 45 Minuten zzgl. der Transferaufgaben mit individueller Bearbeitungszeit; Fünf Kapitel, auch einzeln als Microlearning nutzbar: Durchschnittliche Spieldauer der einzelnen Videos: 1 bis 5 Minuten.

# Führung

Change Management – Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten

## Kompetenzziele

- Wie Sie Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten
- Was einige der bekanntesten Veränderungsmodelle gemeinsam haben
- Welche Phasen in den allermeisten Veränderungsprozessen durchlaufen werden
- Welche konkreten Maßnahmen und Tools Sie in den einzelnen Phasen nutzen können
- Wie Sie mit Widerständen umgehen

## Zielgruppe

Führungskräfte, Teamleiter, Change Manager, Personalverantwortliche

## Methoden

Professionelle Moderation, Videos und Erklärfilme, Übungsfragen, Transferaufgaben, Kernbotschaften, Abschlusstest

## Lerndauer

Gesamtlerndauer ca. 60 Minuten zzgl. der Transferaufgaben mit individueller Bearbeitungszeit; Sieben Kapitel, auch einzeln als Microlearning nutzbar: Durchschnittliche Spieldauer der einzelnen Videos: 3 bis 5 Minuten.

# Führung

## Mitarbeiter Führen in der Krise

### Kompetenzziele

- Krisen sind keine Katastrophen
- In einer Krise werden in der Regel fünf Phasen durchlaufen
- In der Krise dreht sich alles um gute Kommunikation
- In Krisen ist von vielen Seiten mit Druck zu rechnen
- Resilienz hilft, Krisen zu meistern

### Zielgruppe

Führungskräfte mit Personalverantwortung,  
Mitarbeiter von Personalabteilungen

### Methoden

Video Lectures, Transferaufgaben, Lernfragen,  
Kernbotschaften, Abschlusstest

### Lerndauer

Ca. 45 Minuten, ohne Transferaufgaben; in sich geschlossene Kapitel, die auch als  
Microlearning nutzbar sind; Videospieldauer  
pro Kapitel ca. 3 bis 6 Minuten

# Führung

## Das Bewerbungsgespräch führen

### Kompetenzziele

- Die Stellenbeschreibung erstellen
- Das Anforderungsprofil entwickeln
- Das Einstellungsgespräch führen
- Die richtigen Fragen stellen
- Die richtigen Schlüsse ziehen

### Zielgruppe

Führungskräfte mit Personalverantwortung,  
Mitarbeiter von Personalabteilungen

### Methoden

Video Lectures, Tipps, Merkhilfen, Transferaufgaben, Vorlagen, Lernfragen, Kernbotschaften, Abschlusstest

### Lerndauer

Ca. 45 Minuten, ohne Transferaufgaben; in sich geschlossene Kapitel, die auch als Microlearning nutzbar sind; Videospieldauer pro Kapitel 3 bis 4 Minuten

# Führung

Teamentwicklung erfolgreich gestalten

## Kompetenzziele

- Motivierende Ziele setzen
- Die Aufgabenverteilung klar regeln
- Eine konstruktive Kommunikation fördern
- Vertrauen aufbauen und Zusammengehörigkeitsgefühl fördern

## Zielgruppe

Teamleiter von disziplinarisch verordneten Teams, agilen Teams, virtuellen Teams, Task Forces, Projektteams; Nachwuchsführungskräfte

## Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

## Lerndauer

6 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Führung

Teamrollen kennen und produktiv machen

## Kompetenzziele

- Das Rollenmodell kennen
- Das Rollenmodell in der Praxis anwenden
- Erkennen, welche Rollen besetzt werden müssen
- Erkennen, wer für welche Rolle geeignet ist

## Zielgruppe

Mitarbeiter, die Teams leiten (disziplinarisch beim Teamleiter verordnete Teams, agile Teams, virtuelle Teams, Task Forces, Projektteams). Nachwuchsführungskräfte

## Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

## Lerndauer

5 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Führung

## Teamphasen erfolgreich managen

### Kompetenzziele

- Die Teamphasen kennen
- Erkennen, in welcher Phase sich das Team befindet
- In jeder Phase die passenden Führungsinstrumente einsetzen
- Den Dysfunktionen eines Teams entgegenwirken

### Zielgruppe

Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte, Projektleiter, Teamleiter von agilen Teams, virtuellen Teams und Task Forces

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

6 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Führung

Virtuelle Teams – Motivation und Vertrauen schaffen

## Kompetenzziele

- Virtuelle Teams mediengerecht motivieren
- Vertrauen aufbauen in virtuellen Teams
- Soziale Vernetzung fördern in virtuellen Teams
- Mediengerechtes Feedback geben

## Zielgruppe

Führungskräfte virtueller Teams, Nachwuchsführungskräfte, Projektleiter, Teamleiter agiler Teams

## Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

## Lerndauer

6 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Führung

## Virtuelle Teams – Kommunikation

### Kompetenzziele

- Digitale Medien nutzen und verstehen
- Die Zusammenarbeit sinnvoll regeln
- Missverständnisse vermeiden
- Virtuelle Meetings effizient leiten

### Zielgruppe

Teamleiter virtueller und agiler Teams,  
Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte,  
Projektleiter

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

4 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Führung

## Interkulturelle Kommunikation in Teams

### Kompetenzziele

- Die Kulturdefinitionen nach Geert Hofstede und Edward T. Hall kennen lernen
- Sensibilität gegenüber kulturellen Unterschieden entwickeln
- Ursachen von Missverständnissen in interkulturellen Teams verstehen
- Führungswerkzeuge zum Managen interkultureller Teams anwenden können
- Interkulturelle Kompetenz entwickeln und erweitern

### Zielgruppe

Mitarbeiter, die in kulturell heterogenen Teams arbeiten

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

4 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Führung

## Konfliktmanagement für Führungskräfte

### Kompetenzziele

- Erkennen, wenn es Konflikte zwischen Mitarbeitern gibt
- Einschätzen können, auf welcher Eskalationsstufe der Konflikt sich befindet
- In der Lage sein, die Mitarbeiter zur eigenständigen Konfliktlösung zu befähigen
- Geeignete Methoden der Konfliktlösung kennen und anwenden
- Teams mit souveränem Konfliktmanagement vertrauensvoll führen

### Zielgruppe

Erfahrene Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte

### Methoden

Multimediales E-Learning. Anhand von Schauspielszenen werden Konflikte zwischen zwei Mitarbeitern in unterschiedlichen Eskalationsstufen dargestellt. Die Moderatorin analysiert die Konflikte und stellt Wege des Konfliktmanagements vor. Theoretische Grundlage des Online Trainings „Konfliktmanagement für Führungskräfte“ ist das Modell „Neun Stufen der Konflikteskalation“ nach Friedrich Glasl. Übungen helfen, das Gelernte zu vertiefen.

Transferaufgaben leiten dazu an, das Wissen Schritt für Schritt in der Praxis anzuwenden und so Handlungskompetenz zu entwickeln.

### Lerndauer

5 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Führung

## Mitarbeiter/-innen Motivieren

### Kompetenzziele

- Die Grundprinzipien der Motivation verstehen
- Demotivation bei Mitarbeitern erkennen und beseitigen
- In der Lage sein, individuelle, auf die Mitarbeiter bezogene Anreize zu schaffen
- Wichtige Instrumente der Mitarbeitermotivation effektiv nutzen
- Aufgabenbeschreibungen und Tätigkeiten motivierend gestalten

### Zielgruppe

Führungskräfte, deren Teams nicht die mögliche und gewünschte Leistung bringen, junge Führungskräfte mit ersten Führungserfahrungen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

5 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Führung

## Feedback geben

### Kompetenzziele

- Feedback als Führungsinstrument kennen lernen und im Arbeitsalltag anwenden können
- Anhand des „Johari-Fensters“ die Bedeutung des Unterschieds zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung erkennen, um Mitarbeitern konstruktives Feedback geben zu können
- In der Lage sein, kritisches Feedback vorzubereiten und konstruktiv anzuwenden
- Positives Feedback so einsetzen können, dass es die Entwicklung der Mitarbeiter und des Teams fördert

### Zielgruppe

Nachwuchsführungskräfte, Mitarbeiter mit Führungsaufgaben ohne Vorgesetztenfunktion, Führungskräfte mit dem Bedarf nach kooperativen Methoden der Teamführung

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest.

### Lerndauer

4 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Führung

Gute Entscheidungen treffen

## Kompetenzziele

- Probleme als Probleme erkennen und analysieren können
- Methoden kennen und anwenden, um gezielt Lösungsansätze zu erarbeiten
- Entscheidungsprozesse strukturiert angehen können
- Entscheidungen adäquat kommunizieren und die Mitarbeiter involvieren
- Entscheidungen umsetzen können

## Zielgruppe

Nachwuchsführungskräfte und Führungskräfte mit dem Bedarf, Entscheidungen nachvollziehbar und strukturiert treffen zu können

## Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

## Lerndauer

5 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Führung

Neu in der Führungsrolle

## Kompetenzziele

- Zwischen Fach- und Führungsaufgaben unterscheiden können
- Die eigenen Stärken und Schwächen kennenlernen
- Erwartungen an Führungskräfte kennen und mit Erwartungskonflikten umgehen können
- Führungsirrtümer vermeiden
- Die strategischen Aufgaben einer Führungskraft umsetzen können

## Zielgruppe

Nachwuchsführungskräfte; Fachkräfte, die neu in der Führungsrolle sind

## Methoden

Wissens-Check, Animierte Erklärfilme, Moderierte Video Lectures, Spielszenen, Transferaufgaben, Interaktive Elemente, Kernbotschaften

## Lerndauer

Bearbeitungsdauer ca. 50 Minuten

# Führung

## Aufgaben Delegieren

### Kompetenzziele

- Delegierbare Aufgaben von nichtdelegierbaren Aufgaben unterscheiden können
- Professionell delegieren lernen durch richtiges Kommunizieren
- Instrumente kennen, um delegierte Aufgaben zu überwachen
- Rückdelegation erkennen und einen produktiven Umgang mit Rückdelegation finden
- So delegieren können, dass die Teammitglieder sich entwickeln können

### Zielgruppe

Mitarbeiter, die zu Führungskräften entwickelt werden sollen, erfahrene Führungskräfte mit dem Bedarf, nachhaltig delegieren zu lernen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

4 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Führung

## Führen nach Reifegrad

### Kompetenzziele

- Das Modell „Führen nach Reifegrad“ im Führungsalltag anwenden können
- Erkennen, in welchem „Reifegrad“ sich die Mitarbeiter befinden
- Führungsmethoden flexibel an den Reifegrad der Mitarbeiter anpassen
- Mitarbeiter mit abnehmender Motivation neu gewinnen
- Motivierte, aber fachlich noch nicht versierte Mitarbeiter vor Überforderung schützen
- Hochmotivierten Mitarbeitern Freiheiten geben können, ohne die Ziele aus den Augen zu verlieren

### Zielgruppe

Führungskräfte, die in Bezug auf die Motivation und Leistung ihres Teams an Grenzen stoßen, Nachwuchsführungskräfte, die das Konzept der „Reifegrade“ in der Praxis anwenden wollen und sollen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

6 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Führung

Change Management, mit Klaus Doppler

## Kompetenzziele

- Die Bedeutung von Veränderungen für die Betroffenen kennen
- Die Zyklen eines Veränderungsprozesses kennen
- Veränderungen professionell kommunizieren
- Betroffene in das Projekt einbinden
- Mitarbeiter emotional für die Veränderung gewinnen
- Widerstände kennen und überwinden
- Veränderungen erfolgreich managen

## Zielgruppe

Führungskräfte, die Verantwortung für den Erfolg von Change-Prozessen tragen

## Methoden

Schulungsvideos mit Übersichten, Checklisten, Vorlagen, Lernfragen und abschließendem Lerntest

## Lerndauer

7 Schulungsvideos à 13-14 Minuten, Lerndauer ca. 115 Minuten

# Führung

## Trennungsgespräche führen

### Kompetenzziele

- Trennungsgespräche vorbereiten und durchführen
- Die typischen Reaktionen kennen und wissen, wie man mit ihnen umgeht
- Die eigenen Emotionen im Gespräch regulieren
- Wissen, was es bei virtuellen Trennungsgesprächen zu beachten gibt

### Zielgruppe

Führungskräfte vor der Aufgabe, Trennungsgespräche zu führen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Video Lectures, Professionelle Moderation, Erklärfilme, Praxisnahe Schauspielszenen, Checklisten, Transferaufgaben, Kernbotschaften, Lernfragen und abschließendem Lerntest

### Lerndauer

Ca. 27 Minuten, zzgl. Transferaufgaben

# Führung

Typgerecht Führen

## Kompetenzziele

- Verstehen, was Typenmodelle sind und wie sie unsere Arbeitswelt vereinfachen, aber auch beschränken
- Menschen entlang eines Typenmodells einschätzen lernen
- Schärfen der individuellen Selbst- und Fremdwahrnehmung für die tägliche Führungsaufgabe

## Zielgruppe

Führungskräfte, die lernen möchten, zielgerichtet auf bestimmte Menschentypen einzugehen und sie für sich zu gewinnen; Nachwuchsführungskräfte, die ihre Menschenkenntnis ausbauen und diese in ihrem Arbeitsumfeld erfolgreich einsetzen wollen

## Methoden

Professionelle Moderation, Videos und Erklärfilme, Übungen, Übersichten, Checklisten, Kernbotschaften, Abschlusstest

## Lerndauer

Gesamtlerndauer ca. 70 Minuten

# Führung

Laterale Führung – Wirksam führen ohne Vorgesetztenfunktion

## Kompetenzziele

- Die Bedeutung und Relevanz von lateraler Führung kennen
- Den Unterschied zwischen lateraler und disziplinarischer Führung kennen
- Die Funktionsweise lateraler Führung auch ohne disziplinarische Macht verstehen
- Instrumente lateraler Führung und deren Nutzen kennenlernen
- Konstruktiven Umgang mit möglichen Konflikten pflegen

## Zielgruppe

Führungskräfte, die für das Ergebnis eines Projekts oder einer Aufgabe verantwortlich sind, ohne ihrem Team disziplinarisch vorgesetzt zu sein

## Methoden

Multimediales E-Learning, Professionelle Moderation, Videos und Erklärfilme, Praxisnahe Schauspielszenen, Transferaufgaben, Kernbotschaften, Lernfragen und abschließendem Lerntest

## Lerndauer

Ca. 20 Minuten, zzgl. Transferaufgaben

# Führung

## Die Führungskraft als Coach

### Kompetenzziele

- Die wichtigsten Unterschiede zwischen klassischem (An-)führen und Coachen kennen
- Sich der Vorteile von Coaching bewusst sein
- Wissen, in welchen Situationen Führungskräfte den Coaching-Ansatz nutzen können
- Die Grundvoraussetzungen für effektives Coaching kennen
- Zentrale Coaching-Fähigkeiten aufbauen
- Coaching-Gespräche mit dem etablierten GROW-Modell strukturieren

### Zielgruppe

Führungskräfte, die ihre Mitarbeitenden als Coach unterstützen und begleiten wollen

### Methoden

Wissens-Check, Animierte Erklärfilme, Moderierte Video Lectures, Spielszenen, Transferaufgaben, Interaktive Elemente, Kernbotschaften

### Lerndauer

Ca. 50 Minuten

# Führung

## Hybride Teams erfolgreich Führen

### Kompetenzziele

- Schaffen Sie verbindliche Regeln als Grundlage für die hybride Zusammenarbeit
- Werden Sie sich der Grenzen des hybriden Arbeitens bewusst und planen Sie gemeinsame „Büro-Aktivitäten“
- Halten Sie Teammeetings inklusiv und störungsfrei ab
- Lernen Sie den Teamzusammenhalt trotz räumlicher Distanz zu stärken
- Behalten Sie die individuellen Bedürfnisse aller Mitarbeitender im Blick und handeln Sie entsprechend fair und empathisch
- Leben Sie hybrides Arbeiten als Führungskraft vor

### Zielgruppe

Die Zielgruppe für dieses E-Training sind Führungskräfte, die Teams leiten, die dauerhaft oder übergangsweise teils im Büro und teils im Homeoffice bzw. Remote arbeiten. Das können erfahrene, langjährige Bereichsleiter/-innen sein, die sich an hybrides Arbeiten herantasten möchten, neue Teamleiter/-innen, die sich in ihre Rolle einfinden wollen, oder auch Führungskräfte, die bisher nur Remote gearbeitet haben und nun den Spagat zwischen der Arbeit vor Ort und Remote schaffen müssen

### Methoden

Wissens-Check, Animierte Erklärfilme, Moderierte Video Lectures, Spielszenen, Transferaufgaben, Interaktive Elemente, Kernbotschaften, Service & Info, Produktliste, Produktkatalog, Impressum, Datenschutz

### Lerndauer

Ca. 90 Minuten

# Führung

Mitarbeitende im Homeoffice führen und motivieren

## Kompetenzziele

- Herausforderungen bei der Führung auf Distanz bewältigen
- Vertrauen zu Mitarbeitenden im Homeoffice aufbauen und erhalten
- Auf Distanz Ergebnisse sicherstellen
- Auf Distanz Konflikte lösen
- Mitarbeitende im Homeoffice weiterentwickeln
- Mitarbeitende im Homeoffice motivieren

## Zielgruppe

Führungskräfte, die Mitarbeitende im Homeoffice führen

## Methoden

Wissens-Check, Animierte Erklärfilme, Moderierte Video Lectures, Spielszenen, Transferaufgaben, Interaktive Elemente, Kernbotschaften

## Lerndauer

Ca. 70 Minuten

# Agile Skills

## Digitalisierung verstehen

### Kompetenzziele

- Die wesentlichen Treiber der Digitalisierung erkennen
- Den Begriff VUCA und die damit verbundene Zeitdiagnose kennen lernen
- Die Auswirkung der Digitalisierung auf traditionelle Geschäftsmodelle verstehen
- Erkennen, dass Erfolge aus der Vergangenheit nicht automatisch fortgeschrieben werden
- Customer Centricity als Folge der Digitalisierung verstehen

### Zielgruppe

Mitarbeiter\*innen, die für die Digitalisierung fit gemacht werden sollen; Teams, die ihren Bereich in Bezug auf die Digitalisierung analysieren wollen; Mitarbeiter\*innen, die für neue Herausforderungen sensibilisiert werden sollen; Führungskräfte, die gemeinsam mit Ihren Teams neue Wege, Kunden und Märkte suchen

### Methoden

Professionelle Lernmoderation, Erklärvideos, Lernfragen, Transferaufgaben, Kernbotschaften, Abschlusstest

### Lerndauer

Ca. 52 Minuten, zzgl. Transferaufgaben

# Agile Skills

## Scrum – Der Überblick

### Kompetenzziele

- Wissen, was „Scrum“ ist
- „Scrum“ als Vorgehensweise einordnen und einschätzen können
- Die Idee von Scrum verstehen
- Die grundlegenden Elemente von Scrum kennen
- Produktiv in einem Scrum-Team mitarbeiten können

### Zielgruppe

Mitarbeiter aller Hierarchiestufen, die künftig in Scrum-Teams arbeiten sollen, sich für Scrum interessieren und/oder sich auf die Weiterbildung zum Product-Owner oder Scrum-Master vorbereiten

### Methoden

Multimediales E-Learning, Erklärvideos, professionelle Lernmoderation, Spielfilmszenen, Übungen, Tipps, Lernfragen, Beispiele und Transferaufgaben, Kernbotschaften, Abschlusstest

### Lerndauer

Ca. 75 Minuten, zzgl. Transferaufgaben

# Agile Skills

## Kanban – Die Methode

### Kompetenzziele

- Die Idee hinter „Kanban“ verstehen
- Wissen, dass Kanban mehr als ein Board ist
- Kanban für produktiveres Arbeiten im Team einsetzen können
- Selbstorganisiert mit Kanban besser arbeiten

### Zielgruppe

Teams, die produktivere Möglichkeiten der Zusammenarbeit suchen und/oder Scrum erweitern wollen, Teamleiter, die das Kanban-Board sinnvoll einsetzen wollen, Mitarbeiter, die sich für agile Methoden interessieren und diese einsetzen wollen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Erklärvideos, professionelle Lernmoderation, Übungen, Lernfragen, Checklisten, Beispiele und Transferaufgaben, Kernbotschaften, Abschlusstest

### Lerndauer

Ca. 51 Minuten, zzgl. Transferaufgaben

# Agile Skills

## Agiles Mindset entwickeln

### Kompetenzziele

- Wissen, was ein Mindset ist
- Den Unterschied zwischen „Fixed Mindset“ und „Growth Mindset“ kennen
- Verstehen, was ein agiles Mindset bedeutet und welche Auswirkungen es hat
- Die Werte kennen, die ein agiles Mindset ausmachen
- Lernen, wie ein agiles Mindset entwickelt werden kann

### Zielgruppe

Teammitglieder auf dem Weg zum agilen Arbeiten, Mitarbeiter aller Hierarchiestufen, die sich für das Thema interessieren und ihr Mindset hinterfragen und erneuern wollen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Erklärvideos, professionelle Lernmoderation, Spielfilmszenen, Übungen, Tipps, Merksätze, Lernfragen, Beispiele, Transferaufgaben, digitales Workbook, Kernbotschaften, Abschlusstest

### Lerndauer

Ca. 60 Minuten, zzgl. Transferaufgaben

# Agile Skills

## Agiles Projektmanagement - Grundlagen

### Kompetenzziele

- Agiles und klassisches Projektmanagement unterscheiden
- Die Vorteile und Anwendungsbereiche des agilen Projektmanagements kennen
- Eigene Werte und Prinzipien für die agile Vorgehensweise definieren
- Den typischen Ablauf im agilen Projektmanagement verstehen und anwenden
- Die wichtigsten agilen Elemente kennen und nutzen

### Zielgruppe

Mitglieder von Projektteams, die agiles Projektmanagement kennen lernen sollen, die selbstorganisiert agile Vorgehensweisen anwenden wollen und Führungskräfte, die sich die Grundlagen des agilen Projektmanagements aneignen wollen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Erklärvideos, Professionelle Lernmoderation, Übungen, Tipps, Lernfragen, Beispiele, Transferaufgaben, Kernbotschaften, Abschlusstest

### Lerndauer

Ca. 60 Minuten, zzgl. Transferaufgaben

# Agile Skills

## Design Thinking in der Praxis

### Kompetenzziele

- Einsatzmöglichkeiten für Design Thinking kennenlernen
- Voraussetzungen für Design Thinking schaffen
- Den Design-Thinking-Prozess verstehen
- Im „Problemraum“ zum Sofort-Experten werden und Anwenderbedürfnisse verstehen
- Den Prozess der Lösungsfindung umsetzen
- Prototyping und Persona-Konzepte nutzen

### Zielgruppe

Mitarbeiter von Entwicklungsabteilungen, die Design Thinking als Methode kennenlernen und umsetzen wollen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Erklärvideos, professionelle Lernmoderation, Übungen, Lernfragen, Beispiele, Transferaufgaben, Kernbotschaften, Abschlusstest

### Lerndauer

Ca. 45 Minuten, zzgl. Transferaufgaben

# Kommunikation

## Grundlagen der Kommunikation

### Kompetenzziele

- Die unterschiedlichen Ebenen der Kommunikation kennen und für gelingende Kommunikation fruchtbar machen
- Anhand des „Vier-Ohren-Modells“ von Friedemann Schulz von Thun erkennen, welche Botschaften unterhalb der Sachebene gesendet werden
- Das eigene Hör- und Sprechverhalten kennenlernen
- In der Lage sein, anschlussfähig zu kommunizieren und Reibungsverluste durch missverständliches Reden und Hören zu reduzieren

### Zielgruppe

Mitarbeiter, die in Kontexten mit kommunikativen Anforderungen arbeiten, Nachwuchsführungskräfte, die auf ihren Job vorbereitet werden sollen, erfahrene Führungskräfte, die „Kommunikation“ besser verstehen wollen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

4 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben und Übungen

# Kommunikation

Wertschätzend kommunizieren

## Kompetenzziele

- Sich selbst und das persönliche Kommunikationsverhalten besser einschätzen können
- Durch richtige Vorbereitung in der Lage sein, wertschätzend zu kommunizieren
- Fähig sein, die eigene Sichtweise nachvollziehbar darzustellen
- Die verschiedenen Arten von Ich-Botschaften kennen und so ein besseres Verständnis kommunikativer Handlungen erlangen

## Zielgruppe

Führungskräfte aller Ebenen, die für das Thema „wertschätzende Kommunikation“ aufgeschlossen sind und in die Lage versetzt werden sollen, wertschätzend zu kommunizieren

## Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

## Lerndauer

6 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Kommunikation

## So funktioniert Kommunikation

### Kompetenzziele

- Die „Fünf Axiome“ der Kommunikation nach Paul Watzlawick kennen und darauf aufbauend besser kommunizieren können
- Durch das Verständnis der „Axiome“ Missverständnisse vermeiden, oder zumindest reduzieren können
- Auch in anspruchsvollen kommunikativen Situationen durch tieferes Verständnis eine produktive Haltung einnehmen können
- In der Lage sein, bewusster und zielführender zu kommunizieren

### Zielgruppe

Mitarbeiter und Führungskräfte mit hohen kommunikativen Anforderungen, Mitarbeiter aller Ebenen mit dem Wunsch und dem Willen, besser kommunizieren zu wollen und „Kommunikation“ besser zu verstehen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

3 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Kommunikation

## Aktiv zuhören

### Kompetenzziele

- Aktiv zuhören als Methode einsetzen können
- Die Vorteile des aktiven Zuhörens nutzen, um effektivere Gespräche mit Mitarbeitern, Kollegen und Partnern zu führen
- Die unterschiedlichen Techniken des aktiven Zuhörens virtuos einsetzen können
- In der Lage sein, genau zu hören, was Kollegen, Mitarbeiter und Teamkollegen brauchen, um produktiv arbeiten zu können

### Zielgruppe

Mitarbeiter, die auf sehr guten Informationsfluss angewiesen sind, Führungskräfte, Teamworker, Nachwuchsführungskräfte mit dem Ziel, effektiver zu kommunizieren

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

4 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Kommunikation

## Fragetechniken gezielt einsetzen

### Kompetenzziele

- In der Lage sein, Gespräche durch gezieltes Fragen so zu leiten, dass die nötigen Informationen fließen
- Die unterschiedlichen Fragetechniken kennen und beherrschen lernen
- Auch in diffusen Gesprächslagen durch gezieltes Fragen zu guten Ergebnissen kommen
- Die Wirkung der unterschiedlichen Fragemöglichkeiten auf Andere kennen und für effektive Gespräche nutzen

### Zielgruppe

Führungskräfte aller Ebenen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

4 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Kommunikation

## Die 8 Kommunikationstypen kennen

### Kompetenzziele

- Die unterschiedlichen Kommunikationsstile kennen und erkennen
- Den eigenen Kommunikationsstil einschätzen können
- In der Lage sein, den eigenen Kommunikationsstil zu variieren, um zu besseren Gesprächsergebnissen zu kommen
- Auch Gespräche mit herausfordernden Gesprächspartnern souverän zum Ziel führen können
- Die psychologischen Hintergründe der jeweiligen Kommunikationsstile kennen und auf dieser Basis zielführende Gespräche führen können

### Zielgruppe

Führungskräfte und Mitarbeiter, deren Ergebnis eng mit sehr guten kommunikativen Leistungen verknüpft ist

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

4 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Soft Skills

## Online- Verhandlungen führen

### Kompetenzziele

- Den Unterschied zwischen Online-Verhandlungen und Präsenz-Verhandlungen kennen
- Sich optimal auf eine Online-Verhandlung vorbereiten
- Online Beziehungen zum Verhandlungspartner aufbauen
- Wissen, was während einer Online-Verhandlung zu beachten ist
- Schwierige Situationen in Online-Verhandlungen meistern
- In Online-Verhandlungen effektiv kommunizieren und präsentieren

### Zielgruppe

Mitarbeiter, die Verhandlungen mit Kunden, Partnern und Lieferanten führen, erfahrene Mitarbeiter\*innen und Verhandlungsprofis

### Methoden

Multimediales E-Learning, professionelle Moderation, Videosequenzen, Erklärfilme praxisnahen Spielszenen, Lernfragen, Transferaufgaben, Checklisten und Ablaufpläne, Kernbotschaften, Abschlusstest

### Lerndauer

Ca. 60 Minuten, zzgl. Transferaufgaben

# Soft Skills

## Feedback geben unter Kollegen/-innen

### Kompetenzziele

- Konstruktives Feedback geben können
- Lernen, Feedback von Kollegen anzunehmen
- Feedback-Regeln für den Geber und Nehmer kennenlernen
- Peer-Feedback kennen und anwenden können
- Persönliches Feedback erfragen und umsetzen können

### Zielgruppe

Mitarbeiter aller Hierarchieebenen, die in Teams arbeiten

### Methoden

Multimediales E-Learning mit Videolectures, Dramatisierung durch Spielfilmszenen, Erklärfilmen, Übungsaufgaben, Transferaufgaben und Abschlusstest

### Lerndauer

Ca. 50 Minuten, ohne Transferaufgaben, aufgeteilt in einzelne Kapitel, die auch als Microlearning genutzt werden können

# Soft Skills

## Meetings moderieren

### Kompetenzziele

- Die Relevanz guter Meetings kennen
- Moderationskompetenz entwickeln
- Meeting-Formate kennen
- Meetings optimal vorbereiten, durchführen und nachbereiten

### Zielgruppe

Führungskräfte und Mitglieder agil arbeitender Teams, Mitarbeiter in zum Teil selbstorganisierten Projekten, Assistentinnen und Assistenten

### Methoden

Multimediales E-Learning mit Videolectures, Moderation, Erklärfilmen, Spielszenen, Wissensfragen und Transferaufgaben

### Lerndauer

Ca. 30 Minuten

# Soft Skills

## Online-Meetings moderieren

### Kompetenzziele

- Vor- und Nachteile von Online-Meetings kennen
- Die besonderen Herausforderungen von Online-Meetings kennen
- Online-Meetings optimal vorbereiten, ideal strukturieren und aktiv managen
- Die Regeln verbaler Kommunikation in Online-Meetings kennen
- Methoden zur Visualisierung und interaktiven Gestaltung einsetzen

### Zielgruppe

Mitglieder ortsübergreifender und/oder virtueller Teams, Mitarbeiter, die mit Online-Meetings in Berührung kommen und/oder diese selbst moderieren

### Methoden

Multimediales E-Learning mit Schauspielszenen, Moderation, Videolectures, Übungen, Vertiefungen und Transferaufgaben

### Lerndauer

Ca. 30 Minuten

# Soft Skills

## Zeitmanagement

### Kompetenzziele

- Wissen, wofür man Zeit braucht
- Methoden anwenden können, um effektiver zu arbeiten
- Die Pomodoro-Methode anwenden können
- Batching anwenden
- Mit Time-Boxing arbeiten können
- Zwischen wichtigen und unwichtigen Dingen unterscheiden können

### Zielgruppe

Mitarbeiter und Teams, die selbstorganisiert arbeiten und/oder Schwierigkeiten im Zeitmanagement haben, Führungskräfte, die neue Methoden des Zeitmanagements brauchen, Nachwuchskräfte, die neu in Führungsrollen sind

### Methoden

Multimediales E-Learning mit Schulungsvideos, Erklärfilmen, Übersichten, Checklisten, Vorlagen, Lernfragen, Transferaufgaben und Lerntest

### Lerndauer

Ca. 50 Minuten, ohne Transferaufgaben, die in einzelne Kapitel gegliedert sind und auch als Microlearning genutzt werden können

# Soft Skills

## Konfliktarten kennen und erkennen

### Kompetenzziele

- Die verschiedenen Ebenen eines Konflikts erkennen
- Zielkonflikte erkennen
- Beurteilungskonflikte erkennen
- Verteilungskonflikte erkennen
- Persönliche Konflikte erkennen
- Rollenkonflikte erkennen
- Angemessen auf die unterschiedlichen Konfliktarten reagieren können

### Zielgruppe

Mitarbeiter, die in Teams zusammenarbeiten, Angehende Führungskräfte, Führungskräfte, erfahrene Führungskräfte, die ihr Wissen im Bereich der Konfliktlösung auffrischen wollen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

Sieben Kapitel, einzeln bearbeitbar. Bearbeitung ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben.

# Soft Skills

## Die 6 Strategien der Konfliktlösung

### Kompetenzziele

- Die sechs wesentlichen Strategien der Konfliktlösung kennen
- Die eigene Strategie der Konfliktlösung erkennen und erweitern
- Die Konfliktlösungsstrategien von Mitarbeitern und Kollegen erkennen
- „Konsens“ als beste Strategie der Konfliktlösung herbeiführen können

### Zielgruppe

Mitarbeiter, die in Teams zusammenarbeiten, angehende Führungskräfte, Kandidaten der Führungskräfteentwicklung, erfahrene Führungskräfte, die ihr Wissen im Bereich der Konfliktlösung auffrischen wollen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

Sieben Kapitel, einzeln bearbeitbar. Bearbeitung ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben.

# Soft Skills

## Das Konfliktgespräch führen

### Kompetenzziele

- Einschätzen können, wann ein Konfliktgespräch zielführend ist
- Sich in der Konfliktlösung wertschätzend verhalten
- Konfliktgespräche vorbereiten, durchführen und nachbereiten
- Gespräche kooperativ führen
- In der Lage sein, Konflikte zu erkennen und auf der Sachebene zu lösen

### Zielgruppe

Mitarbeiter, die häufig in Teams arbeiten, Nachwuchsführungskräfte, Mitarbeiter mit akutem Bedarf, „alle“ Mitarbeiter, wenn es um die Etablierung wertschätzender Kommunikation geht.

### Methoden

Das Online Training „Das Konfliktgespräch führen“ baut auf dem Konzept der „gewaltfreien Kommunikation“ nach Marshall B. Rosenberg auf. Es versetzt die Teilnehmer in die Lage, Konflikte eigenständig zu lösen. Als Methode der Konfliktlösung lernen sie das Konfliktgespräch kennen. Im Onlinetraining zeigt die Moderatorin anhand realistischer Spielszenen, wie ein Konflikt angesprochen wird und im darauffolgenden Konfliktgespräch gelöst werden kann. Übungen und Transferaufgaben begleiten die Teilnehmer bei der Umsetzung des Wissens in die Praxis.

### Lerndauer

5 Kapitel, einzeln bearbeitbar. Bearbeitung ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben.

# Soft Skills

Konfliktlösungen unter Kollegen/-innen nach dem Harvard Konzept

## Kompetenzziele

- Die Grundsätze sachgerechten Handelns im beruflichen Kontext anwenden können
- Unterscheiden können zwischen Interessen und Positionen
- In der Lage sein, Konflikte und Probleme kreativ zu lösen
- Meinungsverschiedenheiten konstruktiv und wertschätzend lösen
- Interessen transparent kommunizieren und objektiv verhandeln.

## Zielgruppe

Mitarbeiter, die häufig in Teams arbeiten, Nachwuchsführungskräfte, Mitarbeiter mit akutem Bedarf, „alle“ Mitarbeiter, wenn es um die Etablierung wertschätzender Kommunikation geht.

## Methoden

Das multimediale E-Learning zeigt den Teilnehmern, wie Konflikte unter Mitarbeitern gelöst werden können. Als theoretische Grundlage dient das von Fisher und Ury entwickelte „Harvard-Konzept“. Anhand von Spielszenen lernen die Teilnehmer, Konflikte von außen zu betrachten und zu analysieren. Die Moderatorin stellt Methoden vor, die Mitarbeiter in die Lage versetzen, Konflikte produktiv auszutragen. Übungen, Tests und Transferaufgaben unterstützen die Teilnehmer dabei, mit dem Harvard Konzept Schritt für Schritt handlungskompetent in Sachen Konfliktlösung zu werden.

## Lerndauer

6 Kapitel, einzeln bearbeitbar. Bearbeitung ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben.

# Soft Skills

## Professionell verhandeln

### Kompetenzziele

- Verhandlungen in kooperativem Stil führen
- Durch strukturierte Vorbereitung das bestmögliche Verhandlungsergebnis erzielen
- Die „Technik“ des Verhandeln lernen
- Eine optimale Verhandlungsstrategie entwickeln
- Die Voraussetzungen für Win-win-Ergebnisse kennen
- Die wichtigsten Frage- und Argumentationsstrategien kennen und anwenden
- Auch mit schwierigen Situationen und mit Widerstand souverän umgehen

### Zielgruppe

Mitarbeiter, die mit Kunden, Partnern und Zulieferern selbstständig Verhandlungen führen

### Methoden

Schulungsvideos mit Übersichten, Checklisten, Vorlagen, Lernfragen und abschließendem Lerntest

### Lerndauer

10 Schulungsvideos à 7-11 Minuten, 2 „Praxis-Tipps“ à 1-2 Minuten,  
Lerndauer ca. 130 Minuten

# Soft Skills

## Selbstmotivation

### Kompetenzziele

- Herausfinden, was einen persönlich motiviert
- Die eigene Motivation dauerhaft erhalten
- Am Ende des Tages zufrieden zurückblicken
- Auch bei weniger spannenden Aufgaben am Ball bleiben

### Zielgruppe

Alle Mitarbeitenden, die konzentrierter und fokussierter arbeiten möchten; Mitarbeitende im Homeoffice; Mitarbeitende, die ihre Ziele erreichen möchten.

### Methoden

Wissens-Check, Animierte Erklärfilme, Moderierte Video Lectures, Spielszenen, Transferaufgaben, Interaktive Elemente, Kernbotschaften

### Lerndauer

ca. 70 Minuten

# Soft Skills

## Präsentieren – Persönlich, souverän und professionell

### Kompetenzziele

- Individuell, motivierend und mitreißend präsentieren können
- Die Grundlagen verbaler, nonverbaler und paraverbaler Kommunikation benennen und den Unterschied erklären können
- Eigene körpersprachliche Signale deuten und einsetzen können
- Das Mindset auf Basis der Transaktionsanalyse unterscheiden und bewerten können
- Techniken zur Bewältigung herausfordernder Situationen kennen
- Methoden zur Reduktion von Lampenfieber anwenden können

### Zielgruppe

Mitarbeitende mit und ohne Führungsposition, die lernen möchten, wie sie Präsentationen mit Präsenz und Überzeugungskraft wirkungsvoller gestalten können

### Methoden

Wissens-Check, Animierte Erklärfilme, Moderierte Video Lectures, Spielszenen, Transferaufgaben, Interaktive Elemente, Kernbotschaften

### Lerndauer

ca. 70 Minuten

# Soft Skills

## Produktiver und zufriedener im Job

### Kompetenzziele

- Mit weniger Stress produktiver arbeiten – geht das?
- Wie gelingt es, den Kopf für die wirklich wichtigen Dinge freizubekommen?
- Eule oder Lerche: Welchen Einfluss hat unsere innere Uhr auf unsere Leistungsfähigkeit?
- Was ist eigentlich Flow? Wann stellt er sich ein, und was löst er aus?
- Wie kann es gelingen, dauerhaft zufriedener im Job zu sein?

### Zielgruppe

Führungskräfte und Mitarbeitende, die ihre Produktivität verbessern wollen

### Methoden

Wissens-Check, Animierte Erklärfilme, Moderierte Video Lectures, Spielszenen, Transferaufgaben, Interaktive Elemente, Kernbotschaften

### Lerndauer

ca. 60 Minuten

# Soft Skills

## Storytelling im Unternehmen

### Kompetenzziele

- Warum Storytelling Vorteile für fast alle Bereiche des Jobs bringt
- Wie Storytelling für die Mitarbeiter- und Teamführung genutzt werden kann
- Wie man in jedem Unternehmen „Geschichten“ findet
- Wie namhafte Unternehmen Storytelling einsetzen
- Welche elementaren Grundsätze allen Storys zugrunde liegen
- Wie Sie in fünf Schritten den Spannungsbogen zum Aufbau einer guten Story nutzen

### Zielgruppe

Führungskräfte, Teamleiter, Mitglieder von Entwicklungsteams, Product Owner, Account Manager, Sales Manager

### Methoden

Video Lectures, Tipps, Merkhilfen, Lernfragen, Transferaufgaben, Übersichten, Anleitungen, Kernbotschaften, Abschlusstest

### Lerndauer

Ca. 30 Minuten, ohne Transferaufgaben; 7 in sich geschlossene Kapitel, die auch als Microlearning nutzbar sind; Videospieldauer pro Kapitel 2 bis 5 Minuten

# Soft Skills

## Kreativitätstechniken (Methodenkoffer)

### Kompetenzziele

- Verschiedene Kreativitätsmethoden zur Ideenfindung
- Rahmenbedingungen für die Umsetzung kreativer Methoden
- sinnvoller Einsatz bestimmter Techniken in bestimmten Situationen

### Zielgruppe

Mitarbeiter\*innen, die in kreativen Teams zusammenarbeiten; angehende sowie erfahrene Führungskräfte, alle Interessierten, die ihre Methodenkompetenz im Bereich der Kreativitätstechniken auffrischen wollen

### Methoden

Multimediales E-Learning mit animierten Erklärfilmen, wertvollen Tipps, klaren Übersichten, konkreten Einsatzfelder, „Rezepten“ für einen gelungenen Ablauf, Transferaufgaben, Lernfragen und einem Abschlusstest

### Lerndauer

Ca. 45 Minuten, ohne Transferaufgaben, aufgeteilt in sechs in sich geschlossene Module, die auch als Microlearning nutzbar sind, Videospieldauer pro Kapitel 3 bis 6 Minuten / Videolaufzeit ca. 23 Minuten

# Train the Trainer

Didaktische Grundlagen für die wirksame Weitergabe von Wissen

## Kompetenzziele

- Die grundlegenden didaktischen Modelle in ihrer Bedeutung für die produktive Weitergabe von Wissen kennen und anwenden
- Die Aufgaben und Anforderungen eines Trainers kennen, um souverän aufzutreten
- Entlang des MASTER-Modells gut aufgebaute Trainings entwickeln können
- In der Lage sein, Teilnehmer von Anfang an „mitzunehmen“

## Zielgruppe

Fachkräfte, die ihr Wissen an Mitarbeiter und Kollegen weitergeben sollen, Mitarbeiter, die stärker im Bereich der internen Schulungen eingesetzt werden sollen

## Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

## Lerndauer

4 Kapitel, einzeln bearbeitbar,  
Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich  
Transferaufgaben

# Train the Trainer

Trainings vorbereiten und konzipieren

## Kompetenzziele

- Professionelle Briefings einholen und sicherstellen, dass der Auftrag richtig verstanden wurde
- Die künftigen Teilnehmer anhand wesentlicher Faktoren analysieren
- Die Ziele eines Trainings transparent machen können
- Methoden und Techniken für die Erstellung der Inhalte kennen und anwenden
- Organisatorische Anforderungen im Blick haben und professionelle Seminarunterlagen erstellen können

## Zielgruppe

Fachkräfte, die ihr Wissen an Mitarbeiter und Kollegen weitergeben sollen, Trainer, die verstärkt in die Trainingskonzeption eingebunden werden sollen

## Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

## Lerndauer

7 Lerneinheiten, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Train the Trainer

## Methodeneinsatz in Präsentationstrainings

### Kompetenzziele

- In der Lage sein, mit den richtigen Methoden Teilnehmer schon zu Beginn des Trainings einzubinden und zu aktivieren
- Methoden kennen und anwenden, die jenseits des klassischen Vortrags liegen
- In der Lage sein, die Teilnehmer zur kreativen Zusammenarbeit zu animieren
- Methoden zur Verankerung und Sicherung des Wissens anwenden können

### Zielgruppe

Fachkräfte, die ihr Wissen an Mitarbeiter und Kollegen weitergeben sollen, Quereinsteiger, die künftig als interne Trainer arbeiten, erfahrene Trainer, die ihr Wissen auffrischen wollen

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

4 Lerneinheiten, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Train the Trainer

## Gruppen in Präsenzveranstaltungen steuern

### Kompetenzziele

- Methoden kennen, um auch in schwierigen Situationen souverän bleiben zu können
- Mit Vielrednern, Störern, Schweigern, Kritikern und anderen herausfordernden Teilnehmertypen umgehen können
- Die fünf Trainingsphasen kennen und auf die jeweiligen Dynamiken eingestellt sein
- Störungen und Konflikte in der Gruppe, vom Tuscheln bis zum Streiten, meistern

### Zielgruppe

Fachkräfte, die ihr Wissen an Mitarbeiter und Kollegen weitergeben sollen, Quereinsteiger im Bereich der internen Weiterbildung

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

3 Lerneinheiten, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Train the Trainer

## Methoden und Werkzeuge der Online Wissensvermittlung

### Kompetenzziele

- Die besonderen Anforderungen an die Durchführung von Online-Trainings kennen und bei der Planung und Durchführung berücksichtigen
- Die wichtigsten Online-Werkzeuge kennen und nutzen können
- Online-Trainings technisch und inhaltlich vorbereiten
- Den Wissensaufbau der Seminarteilnehmer systematisch vorbereiten
- Die Erwartungen der Teilnehmer klären und Dialogmöglichkeiten schaffen können
- In der Lage sein, gezielt Interaktionen herbeizuführen, um zu verhindern, dass die Teilnehmer „abschalten“
- Die Möglichkeiten für Online Gruppenarbeiten kennen

### Zielgruppe

Fachkräfte, die ihr Wissen online an Mitarbeiter und Kollegen weitergeben sollen, Trainer ohne Online-Erfahrung, Quereinsteiger im Bereich der betrieblichen Weiterbildung

### Methoden

Multimediales E-Learning, Dramatisierung der Inhalte durch Spielfilmszenen, Wissensaufbau durch Erklärfilme, Verstetigung des Wissens durch Übungsaufgaben, Kompetenzaufbau durch Transferaufgaben, mit Abschlusstest

### Lerndauer

4 Kapitel, einzeln bearbeitbar, Bearbeitungsdauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben

# Verkauf / Vertrieb

## Erstkontakt herstellen

### Lernziele

- Kontaktchancen erkennen und nutzen
- Das Kundennetzwerk systematisch erweitern
- Schnell potenzielle Kunden identifizieren können
- Recherche-Tools einsetzen
- Durch gute Vorbereitung effektiv und effizient arbeiten
- Den Elevator-Pitch als Methode der Kundengewinnung einsetzen
- Die Grundregeln für den richtigen Auftritt vor Kunden beherrschen

### Zielgruppe

Verkäufer, Vertriebsaußendienst, Mitarbeiter im Vertrieb, Inside Sales, Key Account Manager

### Methoden

Elevator-Pitch als Form der Blitzpräsentation, Blindleistung vermeiden, Potenzialidentifizierung, Recherche, Empfehlungsmarketing, Ähnlichkeit herstellen.

Formate:

Moderation, Schulungsfilm, Erklärfilm, interaktive Aufgaben, Transferaufgaben, Test

### Lerndauer

Gesamtlerndauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben. Fünf Kapitel, auch einzeln als Microlearning nutzbar. Durchschnittliche Spieldauer der Videos: drei bis sechs Minuten

# Verkauf / Vertrieb

Beziehung aufbauen im Verkauf

## Lernziele

- Gezielt Beziehungen zu Menschen aufbauen
- Den Smalltalk als Methode kennen und einsetzen
- Nonverbale und verbale Signale der Zustimmung und Ablehnung erkennen
- Die eigene Körpersprache steuern
- Auf andere Menschen eingehen können

## Zielgruppe

Verkäufer, Vertriebsaußendienst, Mitarbeiter im Vertrieb, Inside Sales, Key Account Manager

## Methoden

Small-Talk als Methode der Gesprächseröffnung, Systematischer Beziehungsaufbau, Körpersprache „lesen“, verbale und nonverbale Signale erwidern.

Formate:

Moderation, Schulungsfilm, Erklärfilm, interaktive Aufgaben, Transferaufgaben, Test

## Lerndauer

Gesamtlerndauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben. Sechs Kapitel, auch einzeln als Microlearning nutzbar. Durchschnittliche

Spieldauer der Videos: drei bis sechs Minuten

# Verkauf / Vertrieb

## Bedarf ermitteln

### Lernziele

- Die Bedarfsermittlung als grundlegenden Schritt im Verkaufsprozess kennen lernen
- Die GVZ-Methode für die gezielte Bedarfsermittlung anwenden
- Die wesentlichen Fragetypen kennen und bei der Bedarfsermittlung einsetzen
- Ein individuelles, auf die Praxis bezogenes Konzept für die Bedarfsermittlung entwickeln

### Zielgruppe

Verkäufer, Vertriebsaußendienst, Mitarbeiter im Vertrieb, Inside Sales, Key Account Manager

### Methoden

Systematische Bedarfsermittlung mithilfe der GVZ-Methode, Fragetypen und Frageformen fallspezifisch anwenden.

Formate:

Moderation, Schulungsfilm, Erklärfilm, interaktive Aufgaben, Transferaufgaben, Test

### Lerndauer

Gesamtlerndauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben. Vier Kapitel, auch einzeln als Microlearning nutzbar. Durchschnittliche Spieldauer der Videos: drei bis sechs Minuten

# Verkauf / Vertrieb

## Nutzen Argumentieren

### Lernziele

- Produktmerkmale und Kundennutzen unterscheiden können
- Die wichtigsten Kaufmotive kennen und erkennen
- Die „5 Stufen der Nutzenargumentation“ beherrschen
- Eine individuelle Nutzenargumentation entwickeln

### Zielgruppe

Verkäufer, Vertriebsaußendienst, Mitarbeiter im Vertrieb, Inside Sales, Key Account Manager

### Methoden

„Die fünf Stufen der Nutzenargumentation“ als zentrale Methode des Verkaufsgesprächs.

Formate:

Moderation, Schulungsfilm, Erklärfilm, interaktive Aufgaben, Transferaufgaben, Test

### Lerndauer

Gesamtlerndauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben. Drei Kapitel, auch einzeln als Microlearning nutzbar. Durchschnittliche

Spieldauer der Videos: drei bis sechs Minuten

# Verkauf / Vertrieb

## Einwände entkräften

### Lernziele

- Einwände decodieren
- Reaktionsmuster für unterschiedliche Einwände entwickeln
- Die Quittungsmethode souverän zur Entkräftung von Einwänden einsetzen
- Die im Berufsalltag vorkommenden Einwände systematisch erfassen und bearbeiten

### Zielgruppe

Verkäufer, Vertriebsaußendienst, Mitarbeiter im Vertrieb, Inside Sales, Key Account Manager

### Methoden

Systematische Entkräftung von Einwänden mit der „Quittungsmethode“, Systematisierung der im Alltag vorkommenden Einwände.

Formate:

Moderation, Schulungsfilm, Erklärfilm, interaktive Aufgaben, Transferaufgaben, Test

### Lerndauer

Gesamtlerndauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben. Drei Kapitel, auch einzeln als Microlearning nutzbar. Durchschnittliche Spieldauer der Videos: drei bis sechs Minuten

# Verkauf / Vertrieb

Abschlüsse erzielen

## Lernziele

- Verbale und nonverbale Kaufsignale erkennen
- Kaufabschlüsse zielgerichtet einleiten
- Die „Abschlussfrage“ als Methode anwenden
- Flexibel auf unterschiedliche Kundentypen eingehen
- Projektmanagement-Tools nutzen, um Aufträge nachzuhalten

## Zielgruppe

Verkäufer, Vertriebsaußendienst, Mitarbeiter im Vertrieb, Inside Sales, Key Account Manager

## Methoden

Die „Abschlussfrage“ als Methode, um das Verkaufsgespräch zum Erfolg zu führen, PDCA-Methode als Grundlage des Projektmanagements.

Formate:

Moderation, Schulungsfilm, Erklärfilm, interaktive Aufgaben, Transferaufgaben, Test

## Lerndauer

Gesamtlerndauer ca. 45 Minuten zuzüglich Transferaufgaben. Vier Kapitel, auch einzeln als Microlearning nutzbar. Durchschnittliche Spieldauer der Videos: drei bis sechs Minuten

# Gesundheit

## Resilienz – Die innere Widerstandskraft stärken

### Lernziele

- Den Resilienz-Begriff und dessen Relevanz für den Arbeitsalltag verstehen
- Die sieben Säulen der Resilienz kennen und in schwierigen Situationen nutzen können
- Optimismus fördern, stressige Situationen akzeptieren und lösungsorientiert handeln können
- Sich selbstbewusst Herausforderungen stellen und Verantwortung übernehmen können
- Das eigene Netzwerk nutzen und die eigene Zukunft aktiv gestalten können

### Zielgruppe

Mitarbeitende mit und ohne Führungsverantwortung, die ihre innere Widerstandskraft trainieren möchten; Mitarbeitende mit und ohne Führungsverantwortung, die sich für berufliche Herausforderungen rüsten möchten

### Methoden

Schulungsvideos mit Übersichten, Checklisten, Vorlagen, Lernfragen und abschließendem Lerntest

### Lerndauer

Lerndauer ca. 60 Minuten

# Gesundheit

## Burnout besser verstehen und bewältigen

### Lernziele

- Den Begriff „Burnout“ richtig einordnen können
- Zwischen den drei Phasen der Burnout-Entstehung differenzieren können
- Risikofaktoren für Burnout kennen
- Vorbeugende Maßnahmen gegen Burnout kennen
- Bei manifesten Burnout-Symptomen richtig handeln können

### Zielgruppe

Mitarbeitende und Führungskräfte, die stark gestresst und beansprucht sind; Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte, die das Gefühl haben, ein Burnout zu haben oder zu bekommen; Mitarbeitende und Führungskräfte, die sich für das Thema Burnout interessieren und mehr darüber erfahren möchten; Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte, die ein drohendes Burnout verhindern möchten; Mitarbeitende und Führungskräfte, die den Eindruck haben, dass jemand aus ihrem Umfeld an Burnout erkrankt ist, und wissen möchten, wie sie handeln können

### Methoden

Wissens-Check, Animierte Erklärfilme, Moderierte Video Lectures, Spielszenen, Transferaufgaben, Interaktive Elemente, Kernbotschaften

### Lerndauer

Lerndauer ca. 70 Minuten

# Gesundheit

Stressmanagement – Stress erfolgreich und gelassen meistern

## Lernziele

- Den Begriff Stress verstehen und einordnen können
- Den Zusammenhang zwischen Stressoren, Stressverstärkern und Stressreaktionen verstehen
- Stress souverän und erfolgreich managen
- Stress im Alltag konstruktiv begegnen

## Zielgruppe

Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte, die sehr starken Stress erleben; Mitarbeitende und Führungskräfte, die ihr Stressmanagement verbessern und etwas für ihre Gesundheit tun wollen

## Methoden

Wissens-Check, Animierte Erklärfilme, Moderierte Video Lectures, Spielszenen, Transferaufgaben, Interaktive Elemente, Kernbotschaften

## Lerndauer

Lerndauer ca. 70 Minuten