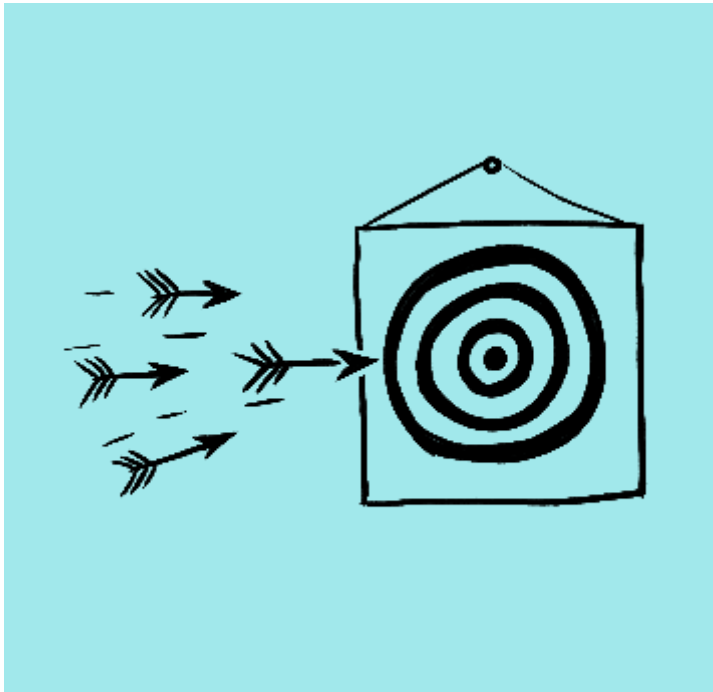


**Change That
Works** *Werkstatt*

DEEP DIVE

Leadership Sprint

Deep Dive | Leadership Sprint



Agenda

Input: Leadership Development ist ein Marathon – so let's Sprint

2 Fallbeispiele: Ausgangssituation – Anwendung des Sprint Approach – Wirkung

Reflexion in Trios

Dialog zum Sprint Approach und zur Wirkung



**Kurt
MAYER**



**Hannah
FLACHBERGER**

Leadership Sprint

integratedconsulting.at



Was ist ein Leadership Sprint?

Ein Leadership Sprint ist eine fokussierte, strategische und agile Entwicklungs-Journey, die Führungsteams in kurzen, intensiven Lernzyklen auf aktuelle Führungs- und Business-Herausforderungen vorbereitet.

Der Sprint ermöglicht eine schnelle, gezielte Entwicklung von wirksamem Führungsverhalten. Im Fokus stehen

- jene Führungs- und Businessherausforderungen, die tatsächlich derzeit die Unternehmensentwicklung am meisten beeinflussen
- und eine damit verbundene Erfolgsmessung der Führungsentwicklung (Pulse-Check)

Ein effektiver Leadership Sprint besteht aus vier Phasen:



S TRATEGY

Die Entwicklung der Führungskompetenzen orientiert sich konsequent an den strategischen Zielen. **Leadership follows Strategy!**

P OWER

Der Sprint vereint Führungsteams in der Entwicklung und Umsetzung einer kohärenten Führungskultur. **Es entsteht gemeinsame Führungs-Kraft!**

R ESULTS

Messbare Ergebnisse ermöglichen eine klare quantitative Erfolgskontrolle der Führungsentwicklung. **Ergebnisorientierung durch Pulse Checks!**

I MPACT

Die Führungskräfte arbeiten an genau den Führungsthemen die JETZT den größten Hebel für künftigen Erfolg haben. **Fokus am Business!**

N AVIGATION

Der Sprint dient Führungskräften als Kompass, um durch die komplexen Leadership-Landschaften zu navigieren. **Navigation schafft Orientierung!**

T RANSFER

Der radikale Fokus auf Transfer garantiert, dass das neue Führungsverhalten effektiv in den Alltag integriert wird. **Transfer sichert die Wirkung.**

Leadership Sprint

BASIS
ELEMENTE

1 TAKE OFF

1/2 Tag / f2f

Auftragsklärung/
Erwartungskklärung mit Top-
Management

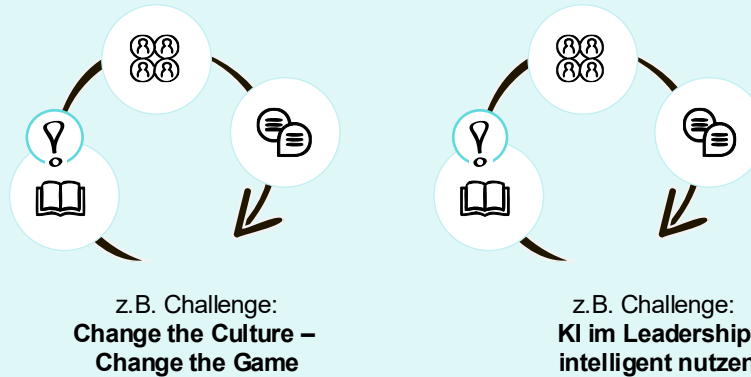
- Klärung des Rahmens für den Leadership Sprint
- Entwicklung des Backlogs für die Sprint Loops
- Vorbereitung des Start Workshops

2 START WORKSHOP

1 Tag / f2f oder online

- **Einführung der ersten Leadership Challenge:**
z. B. Leading Change
- Übungen, Erfahrungen, Reflexionen (Leading Change)
- Puls-Check: Bestimmung des aktuellen Status (Leading Change)
- Bildung der Peer Groups (zu 3–4 Personen)
- Einführung in den Sprint Loop (Workbook, Hack, Peer-Group-Sparring)

3 SPRINT LOOP (3 BEISPIELE FÜR LEADERSHIP CHALLENGES)



- Workbook
- Mein Hack
- Peer-Group-Sparring
- Peer-Group-Coaching mit Coach

4 REVIEW WORKSHOP

1/2 Tag / f2f oder online

- **Gemeinsame Auswertung** des Sprint Loops, Pulse Check (Wirkungsmessung)
- **Einführung in die nächste Leadership Challenge:**
z. B. KI im Leadership
- Übungen, Erfahrungen, Reflexionen (KI im Leadership)
- Puls-Check: Bestimmung des aktuellen Status (KI im Leadership)
- Nächste Schritte im Programm

Leadership Sprint

**BASIS
ELEMENTE**

-  Workbook
-  Mein Hack
-  Peer-Group-Sparring
-  Peer-Group-Coaching mit Coach

1 TAKE OFF

½ Tag / f2f

Auftragsklärung/
Erwartungskklärung mit Top-
Management

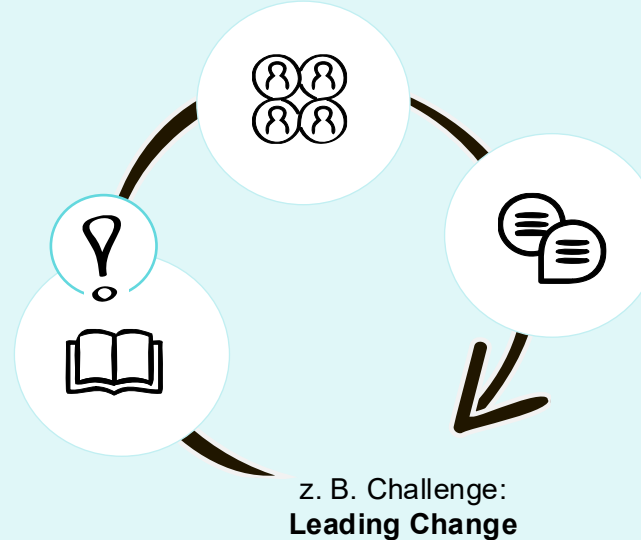
- Klärung des Rahmens für den Leadership Sprint
- Entwicklung des Backlogs für die Sprint Loops
- Vorbereitung des Start Workshops

2 START WORKSHOP

1 Tag / f2f oder online

- Einführung der ersten Leadership Challenge: z. B. Leading Change
- Übungen, Erfahrungen, Reflexionen (Leading Change)
- Puls-Check: Bestimmung des aktuellen Status (Leading Change)
- Bildung der Peer Groups (zu 3-4 Personen)
- Einführung in den Sprint Loop (Workbook, Hack, Peer-Group-Sparring)

3 SPRINT LOOP (BEISPIELE FÜR LEADERSHIP CHALLENGES)



4 REVIEW WORKSHOP

½ Tag / f2f oder online

- Gemeinsame Auswertung des Sprint Loops, Pulse Check (Wirkungsmessung)
- Einführung in die nächste Leadership Challenge: z. B. KI im Leadership
- Übungen, Erfahrungen, Reflexionen (KI im Leadership)
- Puls-Check: Bestimmung des aktuellen Status (KI im Leadership)
- Nächste Schritte im Programm

Weitere
Sprint Loops

Elemente des Leadership Sprint

Start Workshop

Start der Challenge und Einführung in den Sprint Loop

- Der Startworkshop **startet offiziell den Leadership Sprint** und legt die Grundlage für die folgende Sprint Loop Challenge (z. B. Leading Change)
- Die Teilnehmer:innen **arbeiten an der ersten Leadership Challenge** (z. B. Leading Change) durch gezielte Übungen, praktische Reflexion und gemeinsame Erfahrungen. Das Ziel ist es, das Thema direkt mit ihrer täglichen Führungsrealität zu verbinden.
- Ein strukturierter **Pulscheck** nimmt eine quantifizierbare Standortbestimmung vor: Wo stehen wir mit der priorisierten Leadership Challenge?
- Die Teilnehmenden bilden **Peer Groups** (3–4 Personen). Dadurch werden das wirkliche Commitment und die notwendige Unterstützung für die Sprint-Journey geschaffen.
- Der Workshop endet mit einer **Einführung in den Sprint Loop** und gibt den Teilnehmenden Orientierung, was in den einzelnen Elementen des Sprint Loops gefordert ist: Workbook, persönlicher Leadership Hack und strukturiertes Peer-Group-Sparring.
- Der Startworkshop sorgt für **Klarheit, Engagement und einen energievollen Start in die Sprint-Journey**.



Beispiel – Start Workshop

Seite 2

Agenda für den Workshop	
Zeit	Vormittag
09.00	Begrüßung und Check-In Ziele, Tagesordnung, Check-In
10.00	Pause
10.15	Input und Q&A: Feedback mit Wirkung Warum? Was ist dabei wichtig? Wie geht das?
11.25	Pause
11.40	Toolkit: Achtsamer Konfliktdialog
12.00	Übung Feedback geben/ 1
13.00	Mittagspause
Zeit	Nachmittag
14.15	Übung Feedback geben/ 2
15.15	Pause
15.30	Feed Forward Session Experience and evaluate
16.30	Feedback und Abschluss
17.00	Ende

integratedconsulting.at | confidential



Der Sprint-Loop

1

2

3

4

Mein "Hack"

Gezielte, praktische Veränderungen, die eine Führungskraft in ihrer täglichen Managementpraxis umsetzt, um bestimmte Führungsfähigkeiten zu verbessern und messbare Verbesserungen zu erzielen.

Workbook

- Video(s) einzeln ansehen
- Arbeiten Sie die bereitgestellten Vorlagen durch
- Definieren Sie Ihren „Hack“

Peer-Group Sparring

- Treffen in der Peer-Group zur kollegialen Beratung
- Reflektieren Sie Ihre „Hack“-Erfahrungen
- Fragen sammeln für Peer-Group Coaching

Peer-Group Coaching mit Coach

90 Minuten

Austausch mit ICG-Coach in Peer Groups

Details Sprint Loop

Workbook



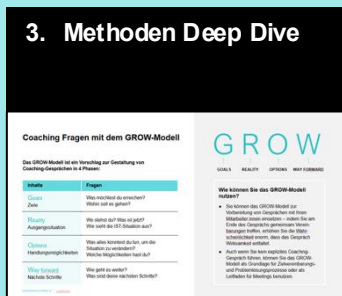
1. Video mit Berater:in



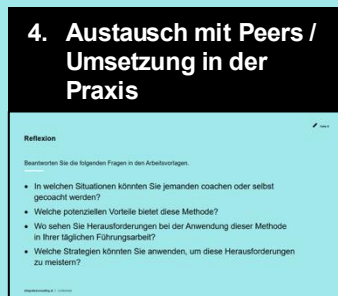
2. Selbstreflexion



3. Methoden Deep Dive



4. Austausch mit Peers / Umsetzung in der Praxis



Workbook



Ihr persönlicher Wegweiser durch den Lernprozess im eigenen Tempo

Unmittelbar nach dem Workshop erhält jede:r Teilnehmer:in ein umfassendes, mehrseitiges Workbook.

Das Workbook enthält

- eine prägnante, multimediale Zusammenfassung der Workshop-Inhalte, angereichert mit instruktiven Videos, die den Transfer des Lernens in die alltägliche Praxis unterstützen und hebeln
- klare, schrittweise Anleitungen zur Entwicklung und Umsetzung des persönlichen „Hacks“, zur Durchführung der Peer-Gruppen-Sparring-Session und zur Vorbereitung auf das Peer-Group-Coaching.
- Anleitung und Unterstützung für die Zusammenarbeit in den Peer-Groups und einen nachhaltigen Transfer.

Das Workbook dient als „**Schweizer Taschenmesser**“, um die neue Führungskultur zum Leben zu erwecken – ein praktisches, vielseitiges Werkzeug, das Führungskräfte befähigt, die geforderten Führungsprinzipien wirklich in die Praxis umzusetzen.

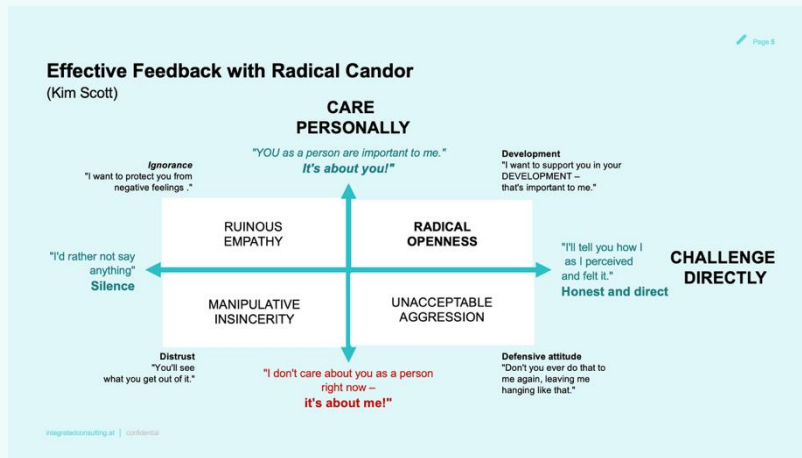
Beispiel – Workbook



Leadership Sprint by ICG

Workbook

Feedback with Radical Candor



Effective feedback with Radical Candor (Kim Scott)

NEW YORK TIMES BESTSELLER

BE A KICK-ASS BOSS

WITHOUT LEAVING YOUR HUMANITY

RADICAL CANDOR

KIM SCOTT

640 x 437

Exercise: Assess the statements for the Radical Candor Matrix

You will see 5 Cases with four different statements on the MIRO board. Arrange the statements on the in the Radical Candor matrix.

- Radical Candor
- Obnoxious Aggression
- Ruinous Empathy
- Manipulative Insincerity

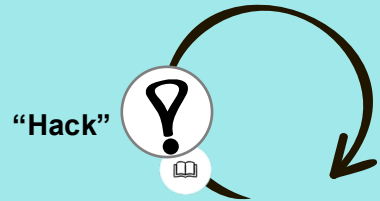
Tip: Think about the tone, the intention, and the emotional impact of the statement

- Is it caring and clear?
- Harsh but honest?
- Avoidant?
- Overly nice – but unhelpful?

Your task in the Peer Group:
Discuss and drag each statement into the quadrant where it best belongs.

There is no single "perfect" answer – what matters is your reasoning and reflection. Be ready to briefly share your thoughts with the others.

Details Sprint Loop



Hack-Beispiel 1:

- 4-6 Feedback-Diskussionen mit Mitarbeitenden und Kolleg:innen: Wie erfolgreich lebe ich die Führungsprioritäten?
- Zusammenfassung und Analyse der Rückmeldungen
- Vorbereitung eigener Erkenntnisse und Erfahrungen für die Peer-Gruppe

Hack-Beispiel 2:

- 5 x Ad-hoc-Feedback laut „Radical Candor“
- Reflexion zu diesem Feedback: Was war erfolgreich/was war weniger erfolgreich? Meine Erkenntnisse
- Vorbereitung eigener Erkenntnisse und Erfahrungen für die Peer-Gruppe

Hack-Beispiel 3:

- Durchführung des Skill Assessments
- Reflexion über das Ergebnis: Worin bin ich gut? Was möchte ich lernen?
- Vorbereitung auf Einzelcoaching und Peer-Group-Sparring

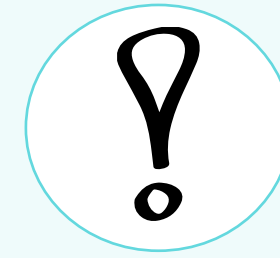
Der “Hack”



Der "Hack" ist das Herzstück des Workbooks, das praktische Tool, damit der Transfer wirklich stattfindet.

- **Der Hack ist verpflichtend:** Der Hack ist eine Praxisübung, die vorher mit dem Auftraggeber abgestimmt wurde. Alle Teilnehmenden sind verpflichtet, diese Aufgabe im Rahmen ihres Führungskontexts auszuführen. Der Hack übersetzt das Sprint-Thema in eine konkrete, verpflichtende Führungsmaßnahme.
- **Umsetzung und angeleitete Reflexion:** Die Teilnehmenden bereiten den Hack vor, führen ihn durch und reflektieren ihn mithilfe detaillierter Anleitungen und strukturierter Reflexionsvorlagen. Dieser Schritt sorgt für konsequente Umsetzung und sinnvolles Lernen aus echten Führungssituationen.
- **Ergebniszusammenfassung:** Standardisierte Vorlagen unterstützen die Konsolidierung wichtiger Erkenntnisse und offener Fragen und damit die Verankerung des neuen Verhaltens – und garantieren auch ein strukturiertes Vorbereiten auf die Peer-Group-Sparring Session. Diese klare Anleitung stellt sicher, dass die Teilnehmenden gut vorbereitet ankommen, mit greifbaren Erfahrungen und klaren Reflexionspunkten.

Beispiel – Hack



Hack | Gathering Feedforward Interviews

Feedforward Interviews | “Hack“ /1

Goals

The Feedforward Interviews support you in consciously reflecting on your leadership role as a project manager and developing it in a focused way. You receive specific input from selected stakeholders on

- which strengths you already use effectively,
- where more (or less) of your contribution is needed,
- and what ideas there are for what you could do differently or try out.

This provides a clear outside perspective – a particularly valuable foundation for your growth as a leader.

Important – Honesty in Implementation and Reflection

For these conversations to unfold their full potential, your genuine openness is essential. Be clear with your interview partners about your current leadership role and the challenges you are facing. Be willing to accept even critical feedback – without defensiveness or justification. Hold nothing back during your reflection; precisely where feedback initially feels uncomfortable or embarrassing lies your greatest learning potential.

Only through this openness can you gain the clarity needed for your personal growth and development as a leader.

Duration	Interview partners
5-6 Interviews of 45 – 50 minutes	As diverse as possible – e.g., in terms of hierarchical level, role, professional experience, and gender. Reflect different perspectives on your leadership behavior.

Individual preparation

Choosing and preparing interview partners

Conducting interviews

Evaluating interviews

Personal Leadership Self-Assessment (45 minutes)

Self-Assessment

How do I currently lead?

Where do I already demonstrate good leadership?
What are my particular strengths?

What do I find more challenging?
Where might I have blind spots?

My Leadership Culture and Goals

What does leadership mean to me?

What is my mission as a leader?
How do I understand my mission?

How do I recognize good leadership in myself and others?

What would I like to change?

Where/how do I want to grow as a leader?

What do I want to change and what do I want to maintain/strengthen?
What should be different then?

What do I want to learn/strengthen in this program?

Feedforward Interviews | Tool description

Individual preparation
90 minutes

Choosing and preparing interview partners
60 minutes

Conducting interviews
8x60 minutes

Evaluating interviews
10 minutes

- Conduct a personal self-assessment of your leadership (see template on the following pages) and relate this assessment to the relevant leadership challenges of your role.
- On the following page, we have provided a suggestion and formulated six key leadership focus areas for project managers of complex projects.
- Of course, you are free to adapt these six focus areas: Delete aspects that are less relevant and add others that are particularly important to you. What matters most is that the document reflects your personal understanding of your leadership role.

Selecting your interview partners

- Choose 4-6 people from your professional environment who know you well and whose feedback you value.
- Make sure to include a good mix: supervisors, colleagues, team members, or cooperation partners.

Scheduling appointments

- Arrange a 60-minute meeting with each person. All interviews should take place within the next 30 days.
- If possible, the interviews should be conducted in person.

Prepare and send the one-pager

- Use the one-pager with the six (customized) leadership focus areas for project managers of complex projects as a basis.
- Send this one-pager to your interview partners at least one week before the scheduled interview.
- Ask them to reflect on the following questions in preparation for the conversation:
 - What comes to mind when you think about my leadership strengths?
 - Where do you see potential for improvement?
 - What ideas do you have for things I could try out or do differently in the future?

Conducting interviews

- Structure the conversation based on the leadership focus areas you shared.
- Use the Feedforward approach throughout the conversation:
 - **More of ...** What should I do more often or more consciously in the future? Which behaviors are particularly helpful for my leadership?
 - **Same as before ...** Which aspects of my current behavior should I definitely continue?
 - **Less of ...** What should I do less of or change in my behavior?
 - **Do completely differently ...** What ideas or suggestions do you have for something I could try doing completely differently? Which behavior could be helpful?
- Listen attentively, ask clarifying questions if needed, but avoid justifying or explaining your actions.
- Use the attached notes template to immediately capture your reflections in each of these areas during the interview.

Evaluating interviews

During the interviews, take notes on your most important insights. After all interviews have been conducted, review and organize your impressions and notes using the Feedforward logic:

- What would I like to do more of in the future?
- What will I continue doing as before?
- What would I like to do less of?
- What would I like to do completely differently?
- What would I like to learn in the coaching process? Which concrete topics do I want to work on to support my further development as a leader?

This analysis will serve as the basis for the upcoming coaching session, where we will define concrete development goals and establish a coaching agreement.

Feedforward Interview 1: Fostering Change Agility and Innovation

More from	Same as before	Less of	Completely different
xxx	xxx	xxx	xxx
xxx	xxx	xxx	xxx
xxx	xxx	xxx	xxx

Details Sprint Loop |



Ablauf für das Peer-Group-Sparring

Schilderung der Umsetzung des eigenen Hacks

- Wen habe ich interviewt? In welchem Zeitraum? Dauer der Interviews
- Was war spannend? Was hat mir zu denken gegeben? Was habe ich dabei beobachtet/gelernt? Welche Wirkungen/Auswirkungen konnte ich beobachten? Was daran ist gelungen? Was daran ist weniger gelungen?

Resonanz der Peer Group Partner:innen

- Was daran habe ich spannend/interessant gefunden? Was hat mich irritiert ... beschäftigt mich noch?
- Welche Fragen habe ich noch?
- Welche eigenen Erfahrungen, Beobachtungen oder auch Hinweise möchte ich dazu stellen? Mein bester Tipp für dich?

Gemeinsame Bewertung und Sammlung von Fragen für das Peer-Gruppen-Coaching mit dem Coach.

Peer Group Sparring



- Bei den Peer-Group-Sparrings handelt es sich um 60–90 min Meetings (Online oder F2F) mit den Kolleg:innen der im Start-Workshop etablierten Peer-Group.
- In dieser kollegialen Beratung reflektieren und diskutieren die Mitglieder der jeweiligen Peer-Group die Erfahrungen und Ergebnisse ihrer Hacks und geben sich wechselseitig Sparring und Impulse zur Entwicklung ihres Leaderships. Der Fokus liegt auf ehrlichem Feedback, der Schärfung von Einsichten und der Stärkung des Commitments für echte Verhaltensänderungen.
- Dieser Austausch bereitet auch die Fragen für das anschließende Peer Group Coaching vor.
- Das Sparring hilft den Teilnehmer:innen außerdem, ihre wichtigsten Erkenntnisse zu festigen und klare Fragen für das kommende Peer Group Coaching zu formulieren.
- **Zeit:** ca. 4–6 Wochen nach dem jeweiligen (virtuellen) Start- bzw. Review-workshop.
- **Dauer:** 90 Minuten
- **Dokumentation:** Die gesammelten Fragen für das Peer Group Coaching werden vorab an den Coach weitergeleitet.

Beispiel – Peer Group Sparring



Details Learning Loop | Peer group sparring "Walk the Talk"

Peer group sparring

Goals for the next peer group sparring session

1. Reflection and sparring on the hack: on implementing your own Walk the Talk agenda – and the feedback from your shadowing partner
2. Reflection and sparring on the implementation of the development plans

90 minutes

Page 3

Possible procedure:

- Warm-up round: How is everyone doing right now?
- Recall the goal:
 - Reflection and sparring on the "hack" (shadowing exercise)
 - Reflection and sparring on progress in your own development plan
- Determine moderation: One person who leads the others

Round 1 on the hack: 60 minutes

Implementation of the hack

- How did I implement my "walk the talk" agenda? What did I do specifically?
- What feedback did I receive from my shadowing partner?
- What did I learn about myself? What went through my mind?
- What surprised me/what did I find exciting?
- What ideas did I take away?

Sparring with the peer group

- Listen
- Paraphrasing
- Reflecting other perspectives
- Asking questions to sharpen the picture
- Giving feedback and observations ("This is how I see you...")
- Contribute tips and suggestions

Final round: How was that for us? What impressions do we take away from the peer group?

Details Learning Loop | Peer group sparring "Walk the Talk"

Peer group sparring

Goals of the next peer group sparring

1. Reflection and sparring on the hack: on implementing your own Walk the Talk agenda – and feedback from your shadowing partner
2. Reflection and sparring on the implementation of development plans

90 minutes

Page 4

Possible schedule:

- Introductory round: How is everyone doing right now?
- Recall the goal:
 - Reflection and sparring on the "hack" (shadowing exercise)
 - Reflection and sparring on progress in your own development plan
- Determine moderation: One person who leads the others

Round 2 on the development plan: 30 minutes

Implementation of the development plan

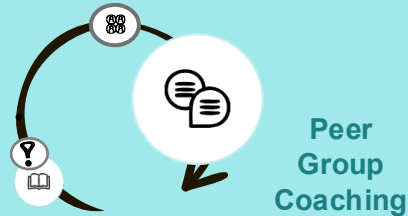
- How far have I already implemented my development plan?
- What were/are my first concrete steps?
- What inspires me? What do I find less easy?
- Where do I still need inspiration or ideas? Please give me your best ideas on this.

Sparring with the peer group

- Listen
- Paraphrasing
- Reflecting other perspectives
- Asking questions to sharpen the picture
- Giving feedback and observations ("This is how I see you...")
- Contribute tips and suggestions

Final round: How was that for us? What impressions do we take away from the peer group?

Details Sprint Loop



Möglicher Ablauf

Kurze Beschreibung der Durchführung der Interviews durch die vier Mitglieder der Peer-Gruppe

- Wen haben wir interviewt? In welchem Zeitraum? Dauer der Interviews
- Was war aufregend? Was hat uns zum Nachdenken gebracht? Was könnten wir beobachten?
- Welche Wirkungen/Auswirkungen haben wir beobachtet?
- Was ist gelungen? Was ist weniger gelungen?

Welche Fragen möchten wir diskutieren? -> Bearbeitung der Anliegen der Peer-Gruppe

Peer Group Coaching



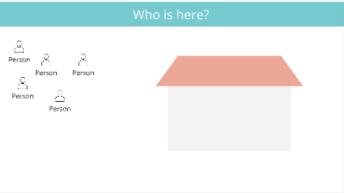
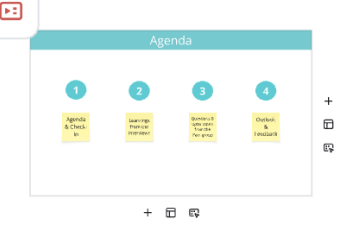
- Im Peer-Group-Coaching reflektieren die Teilnehmer:innen ihre Erfahrungen aus dem Sprint Loop, d.h.
 - die Arbeit mit dem Workbook,
 - die Umsetzung ihres Leadership Hacks
 - und den Austausch im Peer-Group-Sparring.
 mit einem/r erfahrenen Coach.
- Idealerweise haben Peer-Groups bereits während ihres Peer-Group-Sparrings spezifische Fragen gesammelt, die dann mit dem Coach besprochen werden können. Der Coach liefert maßgeschneiderten Input, hinterfragt Annahmen und bietet gezielte Perspektiven, um den spezifischen Kontext und die Führungsrealitäten der Peer-Group Mitglieder zu adressieren.
- **Zeit:** Ungefähr 1–2 Wochen nach dem Peer-Group-Sparring
- **Dauer:** 60–90 Minuten (online)
- **Dokumentation:** Wichtige Erkenntnisse, Reflexionen und Handlungspunkte werden auf einem Miro-Board dokumentiert, um Transparenz und Kontinuität zu sichern.

Beispiel – Peer Group Coaching

Peer Group Coaching

1

Participants

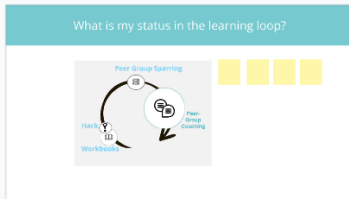



2

Check-In

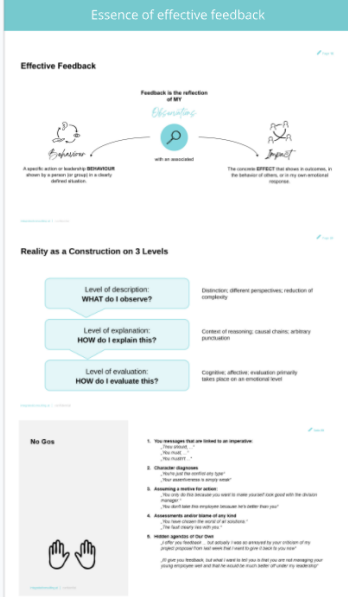


Check-In



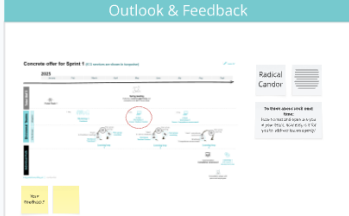
3

Slides




4

Outlook & Feedback



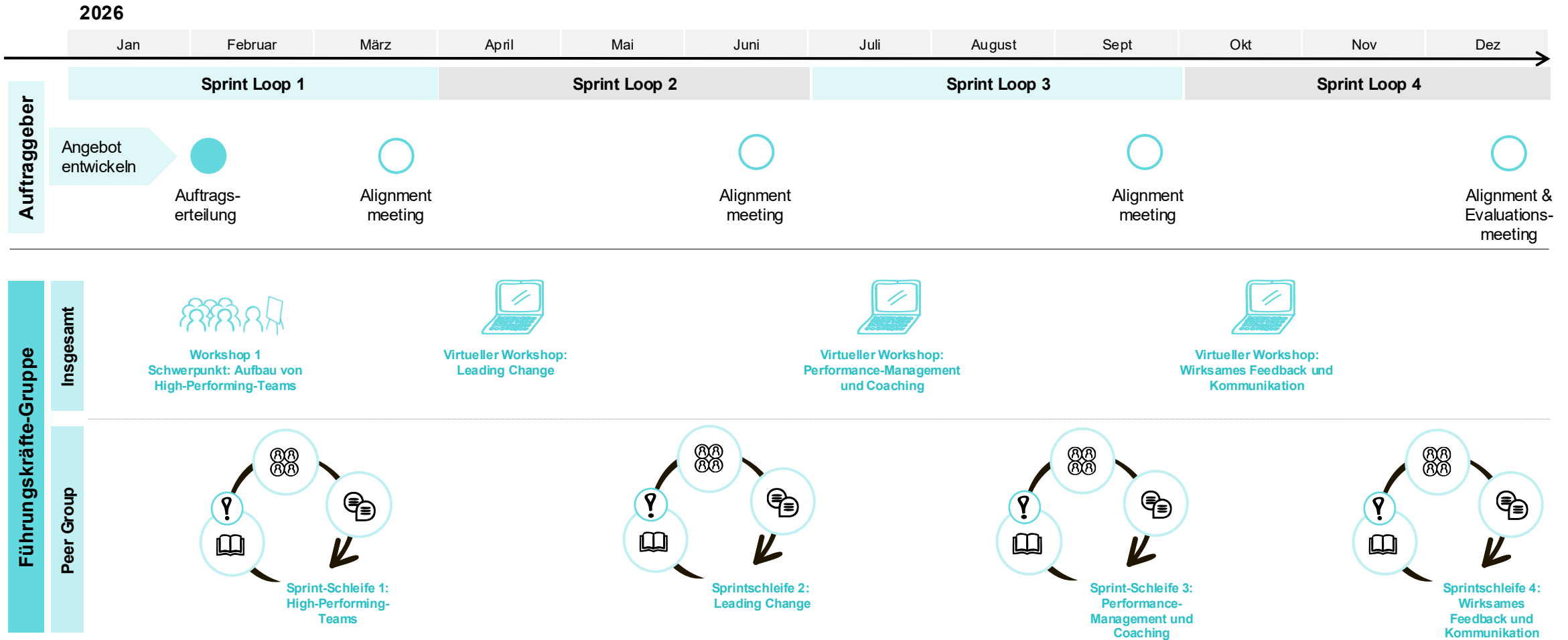
+



Beispiele von Kundenprojekten

Wie sieht ein Sprint in der Praxis aus?

Leadership Sprint SW-Company



„Moderne Führung“ für einen globalen Dienstleister

DIE HERAUSFORDERUNG

Ein interner Dienstleister innerhalb eines globalen Technologieunternehmens mit 90.000 Mitarbeitenden stand zunehmend unter Druck aufgrund von Fachkräftemangel und steigenden operativen Anforderungen. Gleichzeitig musste sich die Führung von einem „Alltagsfokus“ hin zu einer stärkeren strategischen Führung entwickeln – weg von traditionellem „Command & Control“ (oder missverstandenen Laissez-faire) hin zu moderner, stärkender Führung. Wichtige Lücken waren: zu wenig konstruktives, wertschätzendes Feedback; unzureichende Fähigkeit, proaktiv Veränderungen voranzutreiben; und mangelnde organisationsübergreifende Zusammenarbeit. Das langfristige Ziel der Organisation (engagierte Mitarbeiter:innen zu gewinnen, zu motivieren und zu halten) war ohne eine Veränderung der Führungskultur stark gefährdet.

UNSER ANSATZ

- Co-Creation & Zielbild: Entwicklung von 'Modern Leadership' mit Top-Führungskräften und HR, Entwicklung von acht Schwerpunktbereichen wie Mitarbeiterentwicklung, Wertschätzung, Arbeitsklima, Zielsetzung, authentische Führung, Feedback, Transparenz und Change Management.
- Sprint-Architektur: Take-off-Phase, 5 Sprint-Loops mit Start-Workshops, Workbooks, Hacks, Peer-Group-Sparings und PG-Coachings und Review-Workshops.
- Peer-Gruppen: 50 Gruppen mit rund 250 Leitern fördern eine gemeinsame Sprache, Reflexion und Kultur.
- Individueller Lernweg: Kompetenz und Multifeedback, strukturierte Dialoge, Entwicklungspläne, Coaching und Umsetzung von Routinen.

DIE ERGEBNISSE

- Ein gemeinsames Verständnis von Modern Leadership wurde geschaffen und in 8 klar beschriebene Schwerpunktbereiche übersetzt, abgestimmt auf das Führungskompetenzmodell der Gruppe.
- Ein skalierbares System zur Führungskräfteentwicklung wurde etabliert, das eine konsistente Entwicklung über Ebenen und Bereiche hinweg ermöglicht: mit Sprints, Pulschecks, Transfer in Peer-Gruppen und einem individuellen Coaching-Pfad.
- Führungsverhalten hat sich im Alltag messbar verändert: durch konkrete Hacks, regelmäßige Reflexion in Peer-Gruppen und iterative Weiterentwicklung wurden die 8 Schwerpunktbereiche in die tägliche Praxis überführt und dort nachhaltig verankert.

UNSERE BERATER



Kurt
Mayer



Jürgen
Kern



Angela
Gruber



Pavel
Škoda



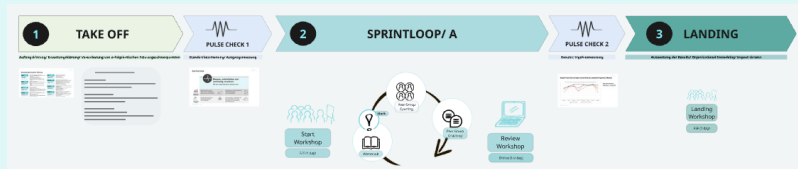
Tímea
Ágota



Kinga
Illyés



Milan
Gazdik



Mögliche Plattformen

Plattformen

Wir können Ihnen zwei verschiedene Plattformen zur Umsetzung des Leadership Sprint anbieten:

Microsoft Teams



- Es können alle Inhalte auf MS Teams zur Verfügung gestellt werden.
- Wir haben bereits mit zahlreichen Kunden in diesem Setup gearbeitet.
- Die Workbooks werden im PowerPoint-Format hochgeladen, in dem Video-Links eingebettet sind.
- Jede:r Teilnehmende muss die Workbooks herunterladen und sie einzeln bearbeiten – alternativ können wir die Workbooks auch auf einem MIRO- Board abbilden.
- Fragen können im Gruppenchat oder per E-Mail an die Berater:innen gestellt werden.

Kosten: aktive Teams-Lizenzen

Sana Labs



Als High-End-Option können wir die Inhalte auch über SANA zur Verfügung stellen, was folgende Vorteile für die Kunden hat:

- Die Lernplattform hilft, alle Inhalte als intuitives, visuell ansprechendes, professionelles und interaktives Lernangebot bereitzustellen.
- Für virtuelle Sitzungen ist es nicht notwendig, zwischen verschiedenen Tools (z. B. Mentimeter, ...) zu wechseln → Sana bietet alles an einem Ort.
- Alles, was in den Online-Sitzungen besprochen wird, steht den Teilnehmer:innen zur Verfügung, falls sie es verpasst haben.
- Den eigenen Fortschritt zu verfolgen ist einfach.
- Verfolgung der Fortschritte jedes/r Teilnehmers/in für das Trainerteam möglich → bessere individuelle Betreuung.
- Der Inhalt bleibt immer aktuell.
- Inhalte können dank der KI-Integration leicht übersetzt werden.

Kosten: 20 EUR/Monat/Nutzer

Sprint Team



**Michael
SARNITZ**

Betriebswirt mit internationaler Beratungs- und Managementenerfahrung

Beratungsschwerpunkte: Gestaltung und Umsetzung von Programmen zur Führungsentwicklung, Design und Begleitung von Strategie und Change-Prozessen, Entwicklung und Durchführung von Workshops/Trainings und Coachings im virtuellen Raum, Feedback-Systeme & Employee-Engagement, strategische Organisationsentwicklung von schnell wachsenden Technologieunternehmen, Private Equity und Impact Investing, Blockchain & Web3



**Kurt
MAYER**

Politikwissenschaftler, Soziologe, Volkswirt, MSc in Organisationsentwicklung

Beratungsschwerpunkte: Gestaltung und Umsetzung von Programmen zur Entwicklung der Führungs- und Unternehmenskultur, Begleitung von Führungsentwicklungen und Führungsklausuren, neue Führungsmodelle: Agile Leadership und Shared Leadership, Strategieentwicklung und strategisches Management, Executive Coaching



**Monika
MEIRER**

Psychologin, umfassende Ausbildungen in systemischer Organisationsentwicklung, Coaching und Training

Beratungsschwerpunkte: Veränderungsprozesse / Kulturwandel / Change-Kommunikation, Führungskulturentwicklung, agile Leadership, Coaching für Führungskräfte, Leadership Assessments, Teamentwicklung, Moderation von Großgruppen, internationale Zusammenarbeit



**Jürgen
KERN**

Studium der Verfahrenstechnik und Geschäftsführer von Quetschn Academy

Beratungsschwerpunkte: Prozessentwicklung, Produkt- und Service Innovation / digitale Geschäftsfelder, unternehmerisches Handeln – Intrapreneurship, Entwicklung innovativer Organisationskulturen, agiles Arbeiten



**Julia
ACHATZ**

Betriebswirtin mit Fokus auf Innovation, Change & Leadership, umfassende systemische Ausbildung

Beratungsschwerpunkte: Entwicklung und Begleitung von Innovationsvorhaben & Coaching von Innovationsteams, aufsetzen und begleiten von strategischen Change- und Transformationsprozessen, ergebnisorientierte Führungskräfteentwicklung, Gestaltung und Moderation von F2F und virtuellen Großgruppen



**Hannah
FLACHBERGER**

Pädagogin und Theologin, Weiterbildungen in Kommunikation und Leadership

Beratungsschwerpunkte: Gestaltung partizipativer Prozesse und Arbeit mit Freiwilligen, Entwicklung und Moderation von F2F- und virtuellen Workshops mit Klein- und Großgruppen, Teamentwicklung und Leadership, Gestaltung und Begleitung von Change- Prozessen, Strategie- und Organisationsentwicklung

Reflexion

In Trios:

- Was ist spannend an der Methode?
- Was interessiert uns?
- Welche Fragen beschäftigen uns?

Bringt die spannendsten Fragen mit für den anschließenden Dialog!



10 Minuten