

New Leadership

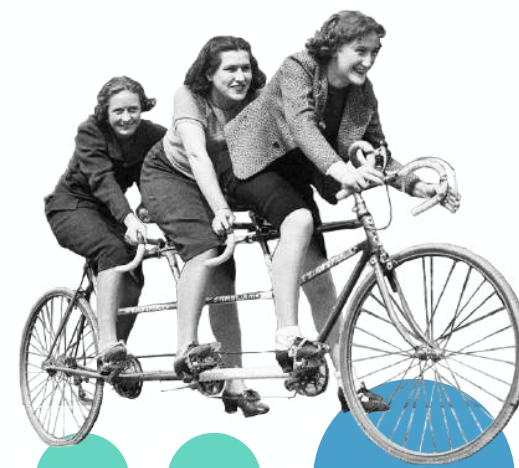
in unsicheren Zeiten

eine Weiterbildung im Hybrid-Modus

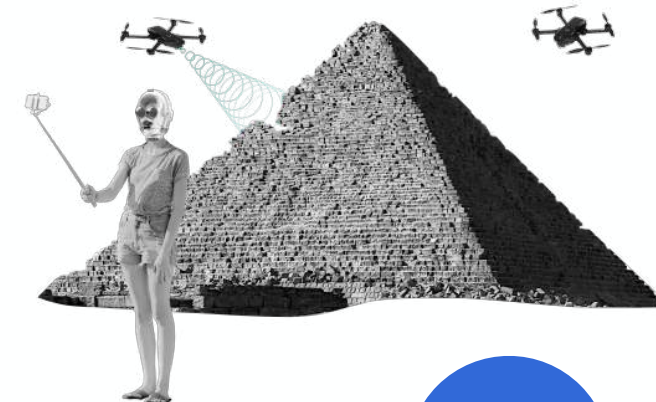
Dark Horse
Innovation



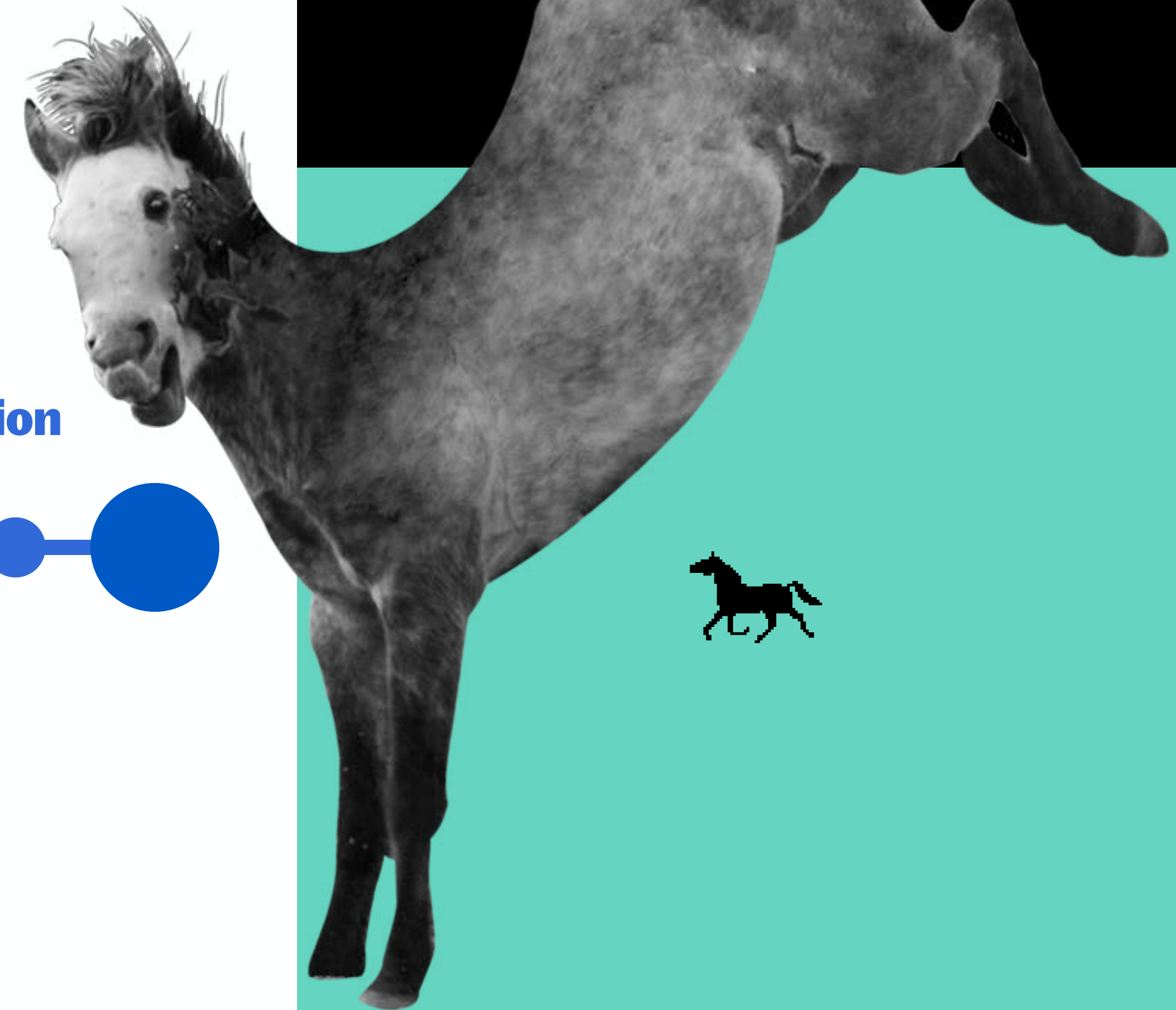
Selbst und 1:1



Team



Organisation



Neue Arbeitswelten



Unternehmen und Organisationen verändern aufgrund der Digitalisierung ihre Form und Struktur. Dezentrale und agile Unternehmensformen setzen sich immer mehr durch, die tayloristischen Strukturen und die damit einhergehende Bürokratie werden zunehmend zum Hindernis in der digitalen Welt.

Größe und effiziente Strukturen, die auf Skaleneffekte fokussieren, werden zum Nachteil.

Neue Strukturen und Organisationsformen bedingen auch neue Führungsstile: Führung für dezentrale Strukturen, Führung für kollaborative und partizipative Formen, in denen Mitarbeiter:innen deutlich mehr Eigeninitiative und Verantwortung tragen.

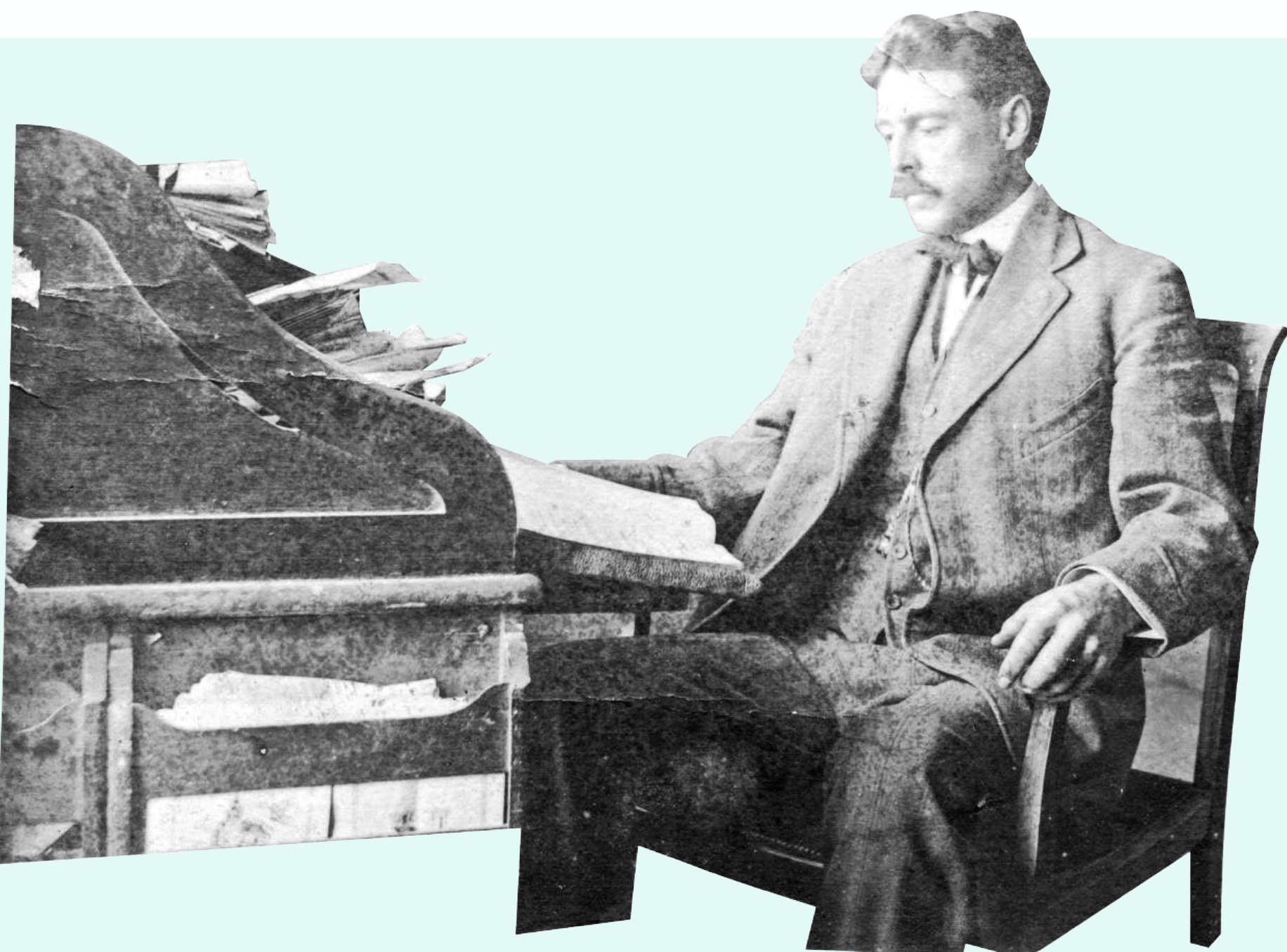


Warum New Leadership?

Doch braucht es in der neuen Arbeitswelt eigentlich noch Führung, wenn agile Teams weitgehend selbstgesteuert arbeiten und ihre Weiterentwicklung iterativ am Feedback ihrer Kundinnen und Stakeholder ausrichten?

Wer einmal erlebt hat, wie dysfunktional cross-funktionale Teams sein können oder wie frustrierend es ist, ohne klaren Zweck ‚einfach mal zu machen‘, kennt die Antwort auf diese Frage.

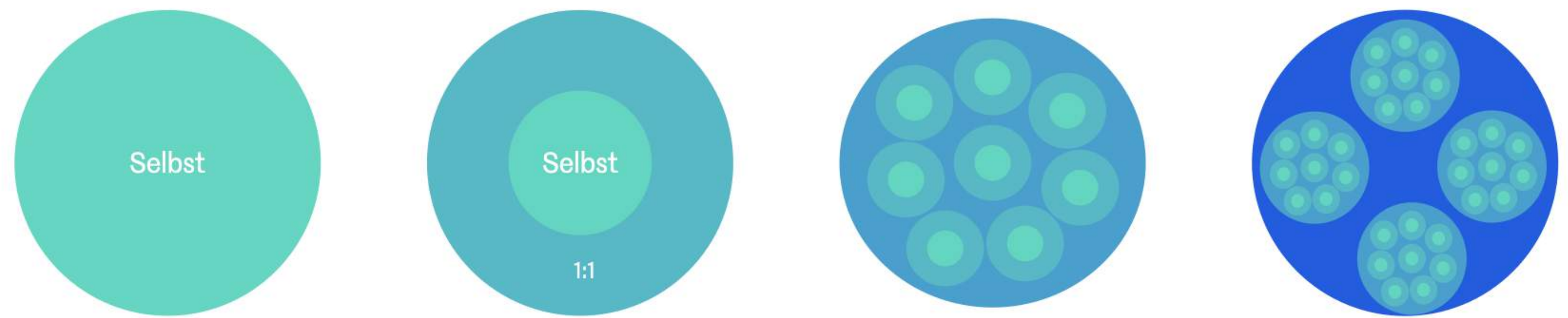
Fest steht aber auch, dass die Steuerungsinstrumente klassischer Führung für die volatilen und hochkomplexen Umweltbedingungen der Gegenwart nicht mehr taugen. Wir bieten neuen und alten Führungskräften und Team Leads Werkzeuge, Methoden und Erfahrungsräume, um die Kompetenzen zu entwickeln, die sie für die erfolgreiche Arbeit mit kreativen und agilen Teams brauchen.



New Leadership auf vier Ebenen

Komplementär zu bekannten agilen Frameworks wie Scrum oder Design Thinking steht das über Jahrzehnte gewachsene methodische Mindset des systemischen Denkens, mit dem wir dich in die Lage versetzen, mit Unsicherheit und Nichtwissen auch in Bezug auf die Menschen umzugehen, mit denen du arbeitest. Die Selbstorganisation Einzelner, von Teams aber auch ganzer Organisationen zu fördern, ist dabei ein wichtiger Schlüssel.

Alles, was wir dir dabei vorstellen, haben wir bei uns selbst und/oder mit unseren Kund:innen ausprobiert, geprüft und weiterentwickelt.



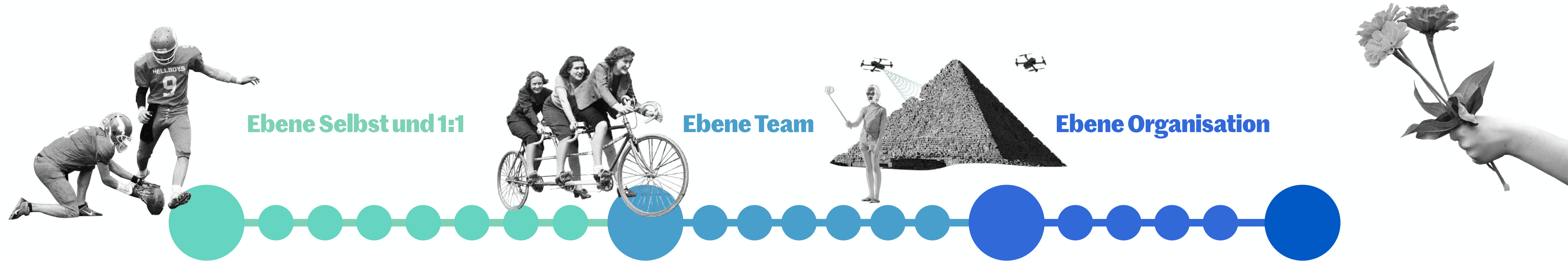
New Leadership wirkt auf vier Ebenen:

- im Umgang mit mir selbst - **Selbstführung**
- im **1:1** mit Anderen - **Mitarbeiterentwicklung**
- in der Arbeit mit **Teams**
- bei der Weiterentwicklung von **Organisationen**.

In unserer berufsbegleitenden Weiterbildung liefern wir dir Konzepte, Reflexionen und Methoden für jede dieser Ebenen und lassen dich immer wieder selbst die Erfahrung machen, was bei dir in deinen beruflichen Kontexten wirkt.



Überblick Lernreise



Präsenztermin Kick-off in Berlin

09.02.2026
10:00 - 17:00 Uhr

Präsenztermin in Berlin

Vom 13.04. um 14:00 Uhr
bis 14.04.2026 14:00 Uhr

Präsenztermin in Berlin

03.06.2026
10:00 - 17:00 Uhr

Präsenztermin Abschluss in Berlin

09.07.2026
10:00 - 17:00 Uhr



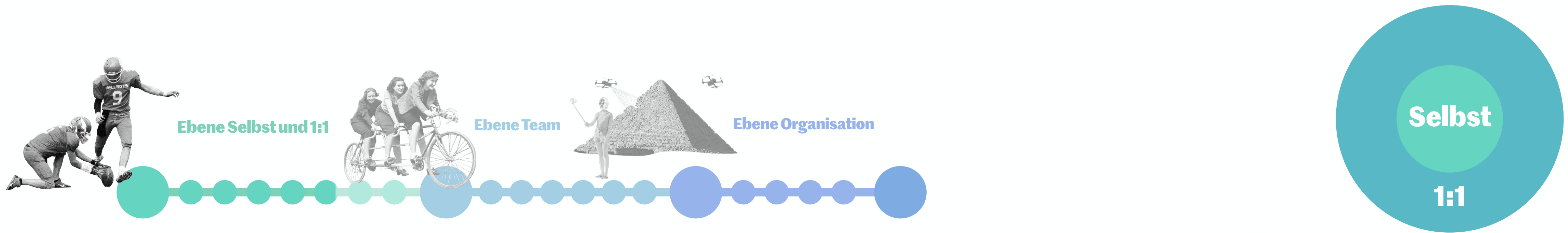
Online Workshops

18.02. - 01.07.2026
jeden Dienstag 9:00 - 11:00 Uhr*

* außer an den Präsenztermin-Wochen und:
01. & 08. April (Osterpause)



Selbstführung und Mitarbeiterentwicklung



In agilen Arbeitsumfeldern braucht es neben der Methodenkompetenz vor allem **interpersonelle Fähigkeiten**, um Mitarbeiter*innen angemessen in ihrer professionellen und persönlichen Entwicklung zu fördern. Bei unserem Ansatz beginnt New Leadership mit **Selbstführung** und einem klaren Verständnis der eigenen **Führungsrolle**.

Im ersten Teilabschnitt unserer Weiterbildung erarbeitest du dir Kompetenzen und Methoden, um dieser Herausforderung mit mehr Ressourcen zu begegnen. Elemente aus dem **systemischen Coaching** helfen dir dabei, eigene **Potenziale** und die deiner Mitarbeiter zu **entwickeln**.



Selbstführung und Mitarbeiterentwicklung

Ausgehend von der Überzeugung, dass die Voraussetzung für gute Führung eine gelingende Selbstführung ist, zeigen wir dir, wie du eigene Ressourcen nutzen und für dich und deine Mitarbeiter:innen attraktive und erreichbare Ziele setzen kannst.

Coaching-Ansätze bieten wertvolle Tools für Führung in agilen Settings. Mit Hilfe systemischer Frage- und Skalierungstechniken findest du zusammen mit deinen Mitarbeiter:innen wirkungsvolle Hebel für Entwicklungs- und Veränderungsprozesse.

Um den Transfer der Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Workshop in deinen Arbeitsalltag zu erleichtern, zeigen wir außerdem, wie du zusammen mit den anderen Teilnehmer:innen weiter gemeinsam lernen kannst.

Zürcher Ressourcenmodell

Intention Quest

Inneres Team

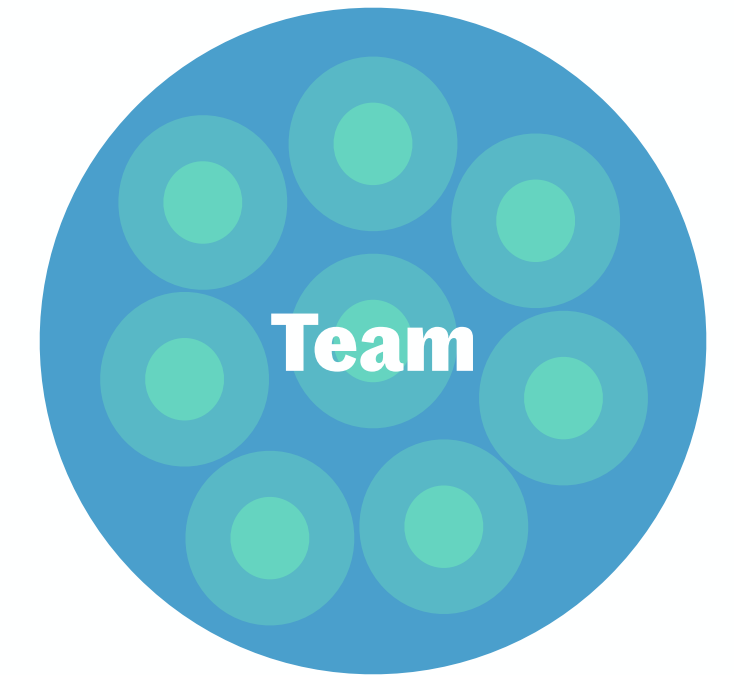
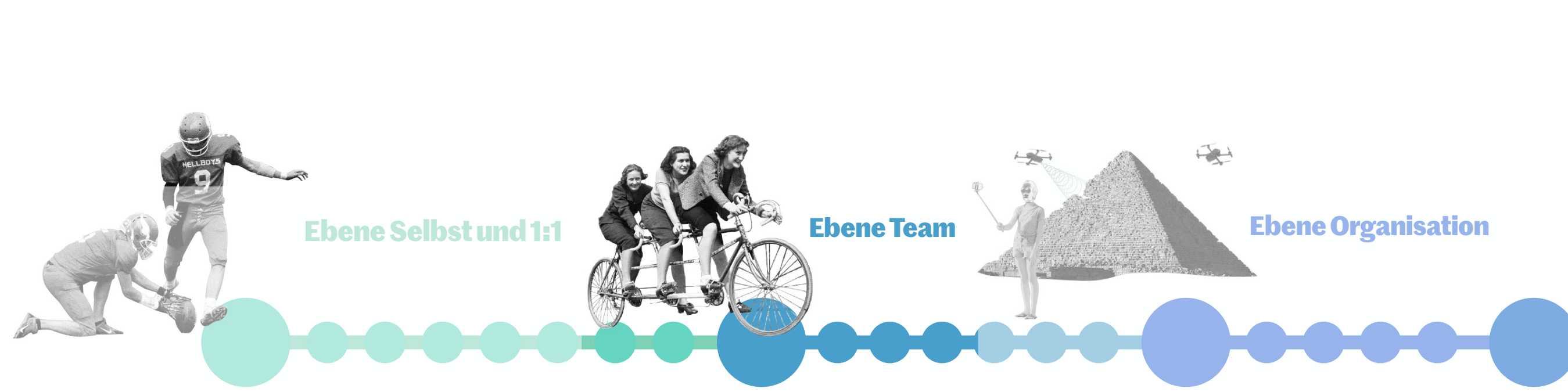
Systemische Fragen

Leading by Listening

Lösungsorientierte Kommunikation



Führung von Teams

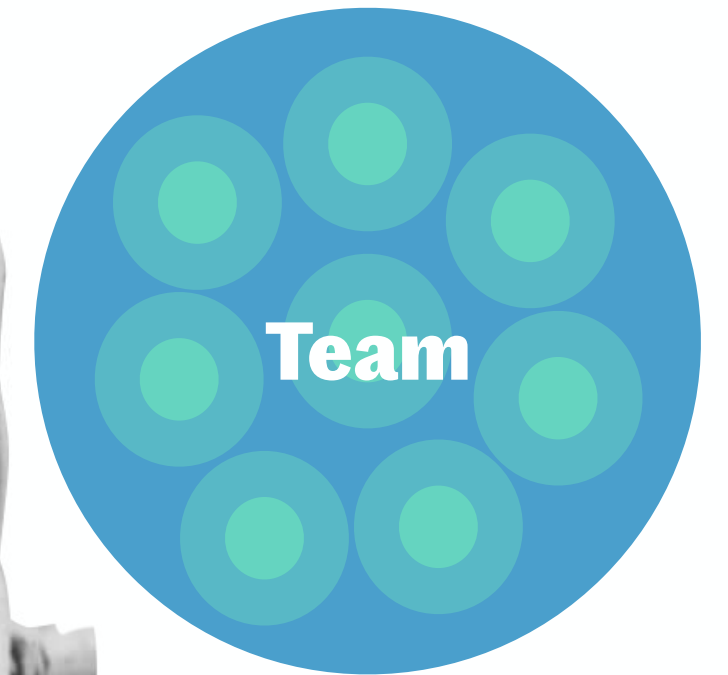


Die Grundlagen **leistungsstarker Teams** sind **Vertrauen**, **Transparenz**, eine **gemeinsame Ausrichtung** und eine **effektive Zusammenarbeit**. Wir vermitteln dir einfach anzuwendende Werkzeuge der Teamentwicklung, die **verteilte Verantwortung**, **Entscheidungsfreude** und **Ergebnisorientierung** ermöglichen.

Leadership in agilen Teams eröffnet Räume für **Austausch**, **Feedback** und **geteiltes Ownership**. In diesem Teilabschnitt lernst du neben **Strategien der Teamentwicklung**, wie du **produktive Meetings** designst und **eigenverantwortliches Arbeiten** in deinem Team stärkst.



Führung von Teams



Agile Arbeit stellt an die Führung von Teams besondere Herausforderungen. Diese ordnen wir mit klassischer Modelle der Teamentwicklung ein und machen in Kleingruppen Erfahrungen mit konkreten Methoden, die zum Aufbau von gegenseitigem Respekt und Vertrauen gerade in neuen Teams eingesetzt werden können.

Team Building

Wertschätzung im Team

Stärkennavigator

Team Alignment

Kollaboratives Arbeiten in Teams hat viele Facetten: vom generativen Entwickeln von Ideen, über den Austausch von Wissen bis hin zu konkreten Entscheidungen. Wir beleuchten die unterschiedlichen Anforderungen, die hieraus entstehen und zeigen dir passende Formate, mit denen du dein Team von unproduktiven Meetings befreist.

Spannungen im Team

Circle Way

Werkzeuge für effektive Meetings

Neue, agile Arbeit braucht dezentrale Entscheidungen in klar definierten Rahmen.

New Leadership befähigt Teams dazu, sich selbst zu organisieren und selbstverantwortlich Entscheidungen zu treffen. Gemeinsam mit uns entwickelst du die für dein Team und deine Rahmenbedingungen passenden Entscheidungsformen.

Konsent

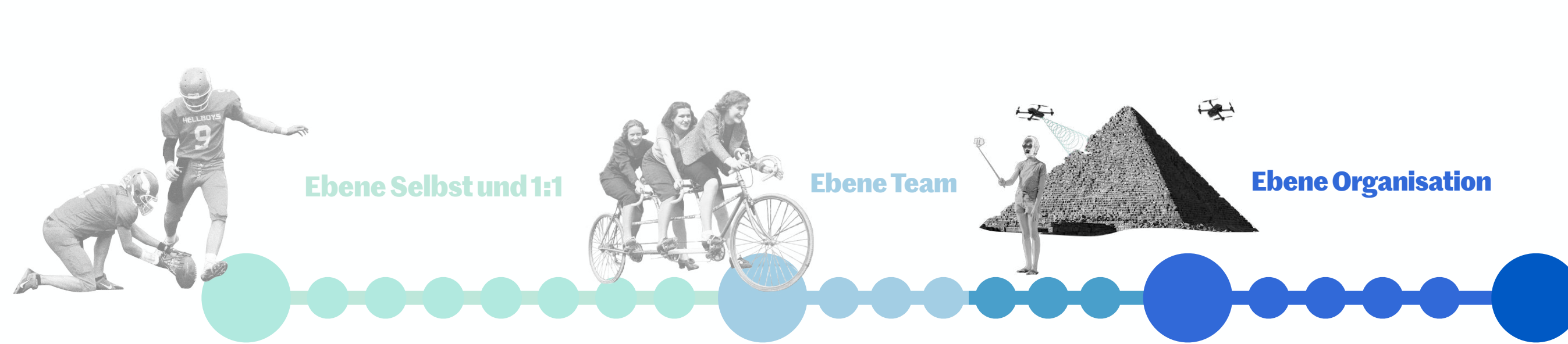
Entscheiden auf Augenhöhe

Führen mit Zielen

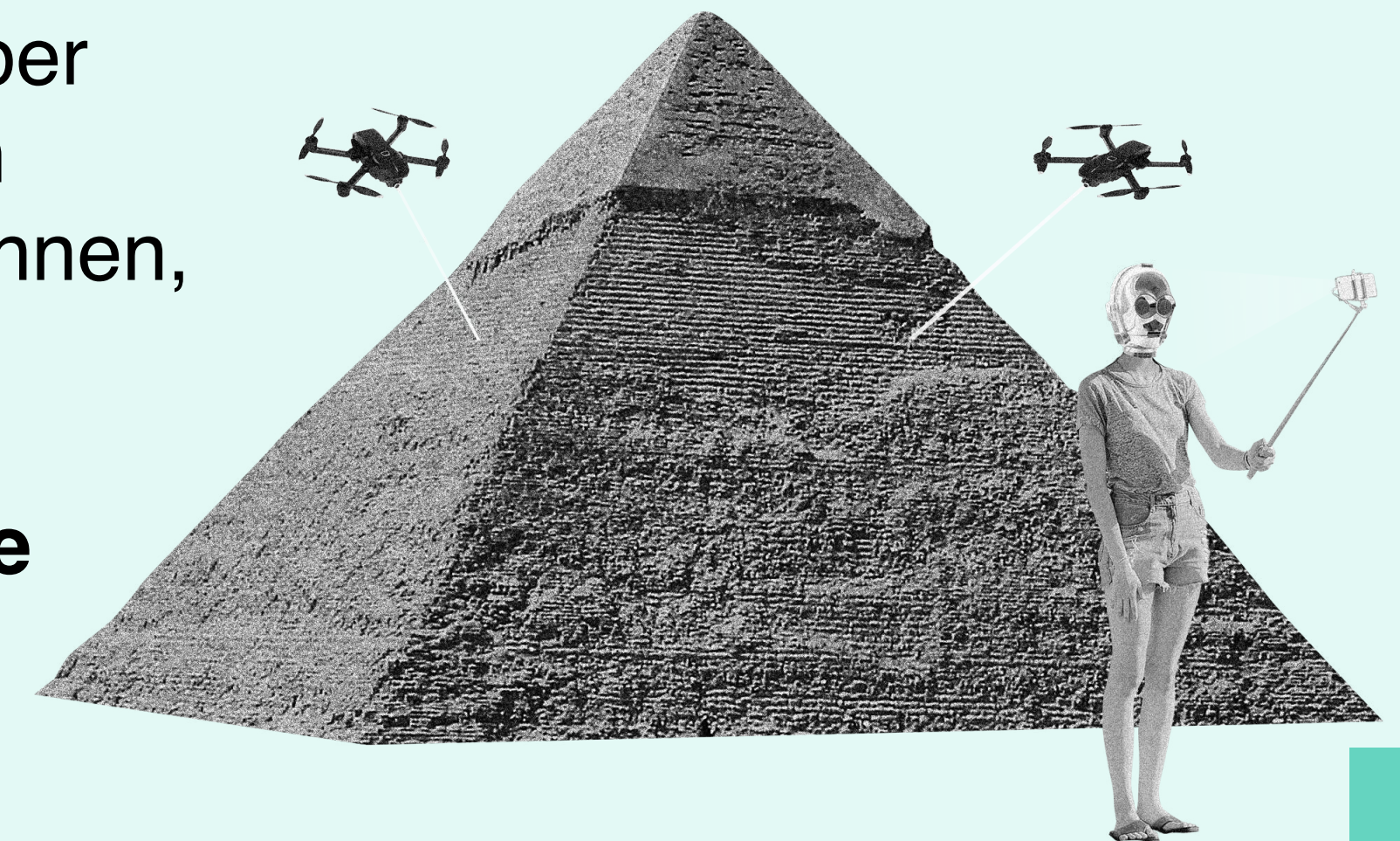
Lernen im Team



Organisationsentwicklung



Agiles Arbeiten basiert auf schnellen dezentralen Entscheidungen, braucht aber gleichzeitig ein entsprechendes Alignment, um der Organisation zu nutzen. In diesem Teilabschnitt lernst du mit der **Soziokratie** eine Organisationsform kennen, die **dezentrale Entscheidungen**, **geteilte Verantwortungen** mit einer gemeinsamen Ausrichtung ermöglicht. Darüber hinaus erlebst du, wie du mit **Appreciative Inquiry** und **World Café** organisationsweite **Strategieprozesse** initiieren und **bei Zielkonflikten** zwischen Teams **vermitteln** kannst.



Organisationsentwicklung



Die komplexen Umweltbedingungen der VUKA-Welt erfordern eine Abkehr von der mechanistischen Ablauf- und Aufbauorganisation und ihrer hierarchischen Trennung von Denken/Entscheiden oben und Ausführen unten. Wir stellen dir aktuelle Alternativen zur pyramidenförmigen Organisation vor.

Kreisorganisationen

Netzwerke

Dezentralisierung

Zusammen mit den anderen Teilnehmenden baust du über mehrere Wochen hinweg eine Organisation auf, indem du Kreise bildest, die für die Kreisarbeit zentralen Rollen wählst und Meetings mit Leitungen und Delegierten durchführst.

Soziokratie

Mission & Strategie

Appreciative Inquiry

Für die weitere Organisationsentwicklung nutzen wir partizipative Großgruppenformaten wie Appreciative Inquiry und World Café, um die Stärken deiner Organisation zu ermitteln und strategisch weiterzuentwickeln. Auch Zielkonflikte zwischen Teams werden thematisiert und bearbeitet.

Synergic Inquiry

World Café

Liberating Structures



Unsere Lernkultur-Prinzipien

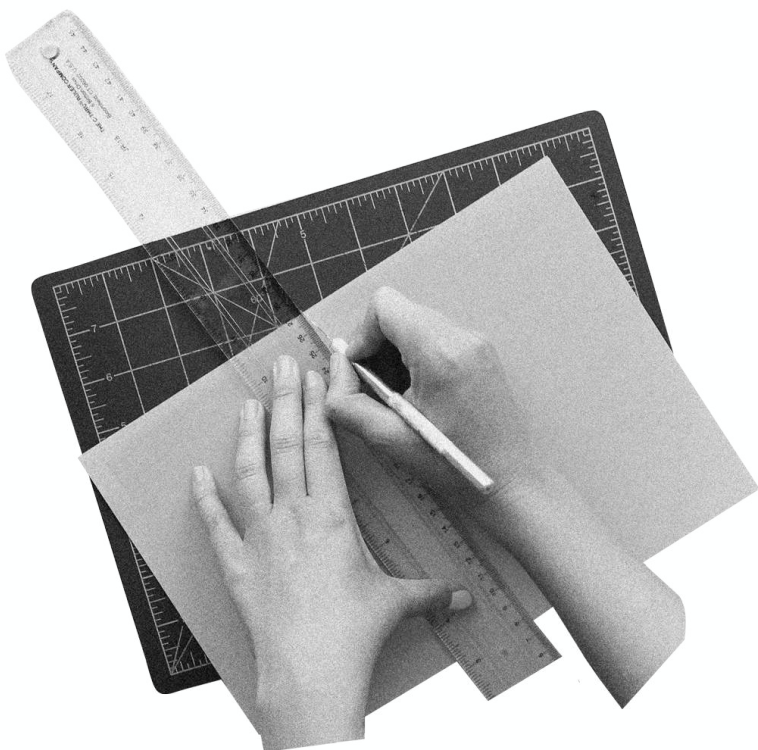
Soziales
Lernen



Reflexion



Learning by
doing



Made for
Alltag



Lernen braucht sozialen Kontext



Wir sind soziale Wesen und lernen dementsprechend im sozialen Kontext deutlich besser als alleine. Das liegt nicht nur am Gruppendruck (im positiven Sinne), sondern vor allem daran, dass wir uns durch den Austausch und die Interaktion viel besser Wissen aneignen und vertiefen können.

Deswegen unterstützen wir dich dabei, diesen sozialen Kontext herzustellen:

- durch **Kick-Off** und **Lernmodule in Präsenz** bei uns in **Berlin**
- durch Arbeit in **Kleingruppen** und **Simulationen in Teams**



Lernen braucht Reflexion



Unser Anspruch ist es, dass du dir nicht nur Wissen aneignest, sondern es auch im Alltag konkret anwenden kannst.

Deswegen unterstützen wir dich dabei,

- regelmäßig zu **reflektieren**, wie du die erlernten Methoden und Tools in deinen **Alltag integrieren** kannst
- deinen **Lernweg** über die gesamte Weiterbildung hinweg zu würdigen



Lernen braucht Alltagstauglichkeit



Der Vorteil von Präsenz-Terminen ist die klare Abgrenzung zum beruflichen Tagesgeschäft:

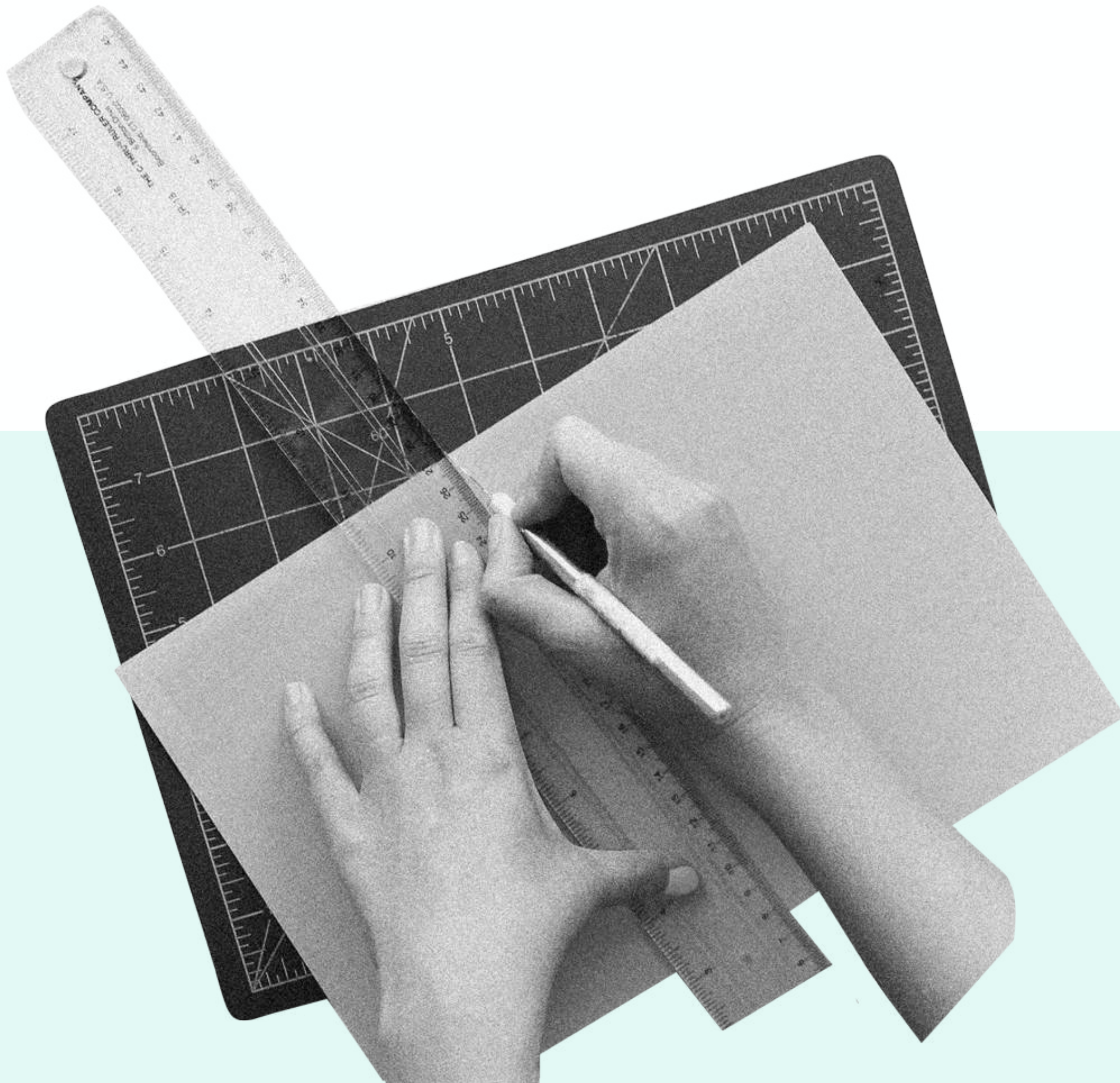
Man befindet sich in einer anderen Umgebung, ist offener für das Neue. Gleichzeitig braucht es Anschlussfähigkeit an den Arbeitsalltag. Dafür eignen sich die kürzeren, wöchentlichen Online-Sessions, in denen wir einzelne Themen bearbeiten, die du dann direkt in deinem Kontext ausprobieren kannst.

Mit unserem **Hybrid-Format** bieten wir dir das beste aus beiden Welten:

- **Intensive Präsenzveranstaltungen** mit viel informellem Austausch
- **Fokussierte Online-Workshops** mit konkreten Transferaufgaben für Deinen Arbeitsalltag



Lernen braucht Learning by Doing



Ganzheitliche Wissensvermittlung bedeutet für uns:

- So viel **Kontext und Hintergrundinformationen** wie nötig, um euch ein gutes Gerüst zum Einordnen von Modellen und Methoden zu geben
- **Ausprobieren**, selbst erfahren, dabei auch Fehler machen und daraus lernen

Insbesondere letzteres setzt bei dir die Bereitschaft voraus, dich auch auf eine **persönliche Transformation** und Selbsterfahrung einzulassen. Das braucht manchmal ein bisschen Mut. Wir bieten dir einen sicheren Raum dafür.



Qualitätssicherung



Unser wichtigster KPI ist die Zufriedenheit unserer Teilnehmer:innen.

- Wie sammeln von allen Teilnehmer:innen regelmäßig Feedback, um unsere Inhalte, Methodik und Didaktik bedarfsgerecht anzupassen.
- Im Sinne des von uns propagierten iterativen Vorgehens entwickeln wir unser Training kontinuierlich weiter.
- Um uns als Trainer:innen weiterzuentwickeln besuchen wir regelmäßig selbst Trainings und Fortbildungen und nutzen die Möglichkeiten der Intervention.



Typischer Wochenablauf

Woche 12

Kompetenzen
Vertrauen und
Transparenz in
Teams

Live Session (2h):
Methoden kennenlernen
und ausprobieren



Mittwoch



Vertiefung:
Texte/Videos und
Reflexionsaufgaben



Praxis:
Umsetzen
im beruflichen Alltag



Tandem (0,5-1h):
Selbstorganisiertes
Peer-Coaching



z.B. Freitag oder Montag

Mighty Network für die schnelle Gruppenkommunikation



Deine Trainer:innen

- Alle Präsenztermine mit mindestens zwei Trainer:innen
- Alle Onlinetermine sind live - mit ein bis zwei Trainer:innen, dasselbe gilt für die zusätzlichen Termine für Fallberatungen



Sonja Umstätter

»Kollaborative Fähigkeiten sind der Schlüssel für nachhaltigen Erfolg für jegliche Form der Organisation, damit alle Beteiligten langfristig profitieren.«

[Sonjas Profil auf LinkedIn](#)



Karen Oltersdorf

»Gelingende Veränderung und Entwicklung brauchen Beziehung und Dialog. Ich verstehe meine Rolle dabei als Resonanz- und Impulsgeberin, als Vermittlerin und als Entwicklerin von Veränderungs- und Lernarchitekturen.«

[Karens Profil auf LinkedIn](#)

Torben Lohmüller

»Menschen lassen sich nur begrenzt durch extrinsische Anreize steuern. In einem Umfeld, das ihre Potenziale fördert, motivieren sie sich selbst – oft unvorhersehbar, aber wirkungsvoll.«

[Torbens Profil auf LinkedIn](#)



Hard Facts

- 4 Präsenztage in unseren Räumen in Berlin (Verpflegung inklusive)
- 17 Online-Sessions (mittwochs 9-11 Uhr)
- Zwei separate Termine für Fallberatungen (online, 90 Min.)
- Max. 18 Teilnehmer:innen
- Individuelles Vorgespräch vorab
- Dark Horse Fanpaket (u.a. alle Dark Horse Bücher)
- 5.600 Euro (Earlyhorse bis 31.12.25: 4.999 Euro)

Präsenzdaten in Berlin:

Kick-off 09.02. 26, 10-17 Uhr

Schwerpunkt Team 13.04.26 14 Uhr bis 14.04.26 14 Uhr

Schwerpunkt Organisation 03.06.26, 10-17 Uhr

Abschluss 09.7.26, 10-17 Uhr

Online-Workshops

18.02.-01.07.2026

mittwochs 9-11 Uhr

Osterpause 26.03.-12.04.26

Kontakt:

Du möchtest deine Leadership-Skills erweitern? Dann melde dich bei uns und wir finden gemeinsam heraus, ob unser New Leadership Angebot das Richtige für dich ist.

Sonja Umstätter:
s.umstaetter@thedarkhorse.de

Karen Oltersdorf:
k.oltersdorf@thedarkhorse.de

