

New Leadership

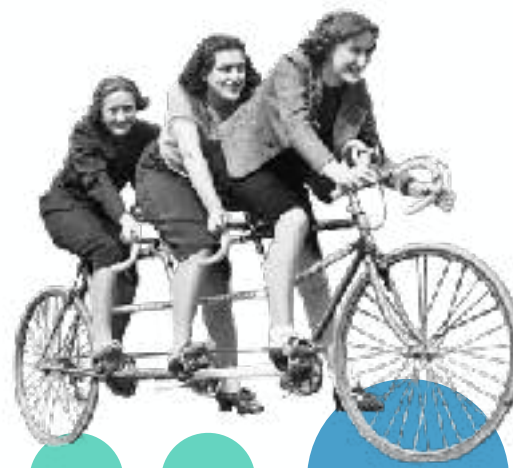
in unsicheren Zeiten

eine Weiterbildung im Hybrid-Modus

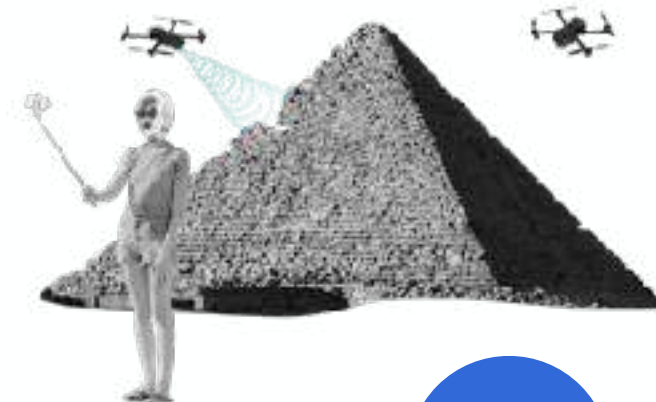
Dark Horse
Innovation



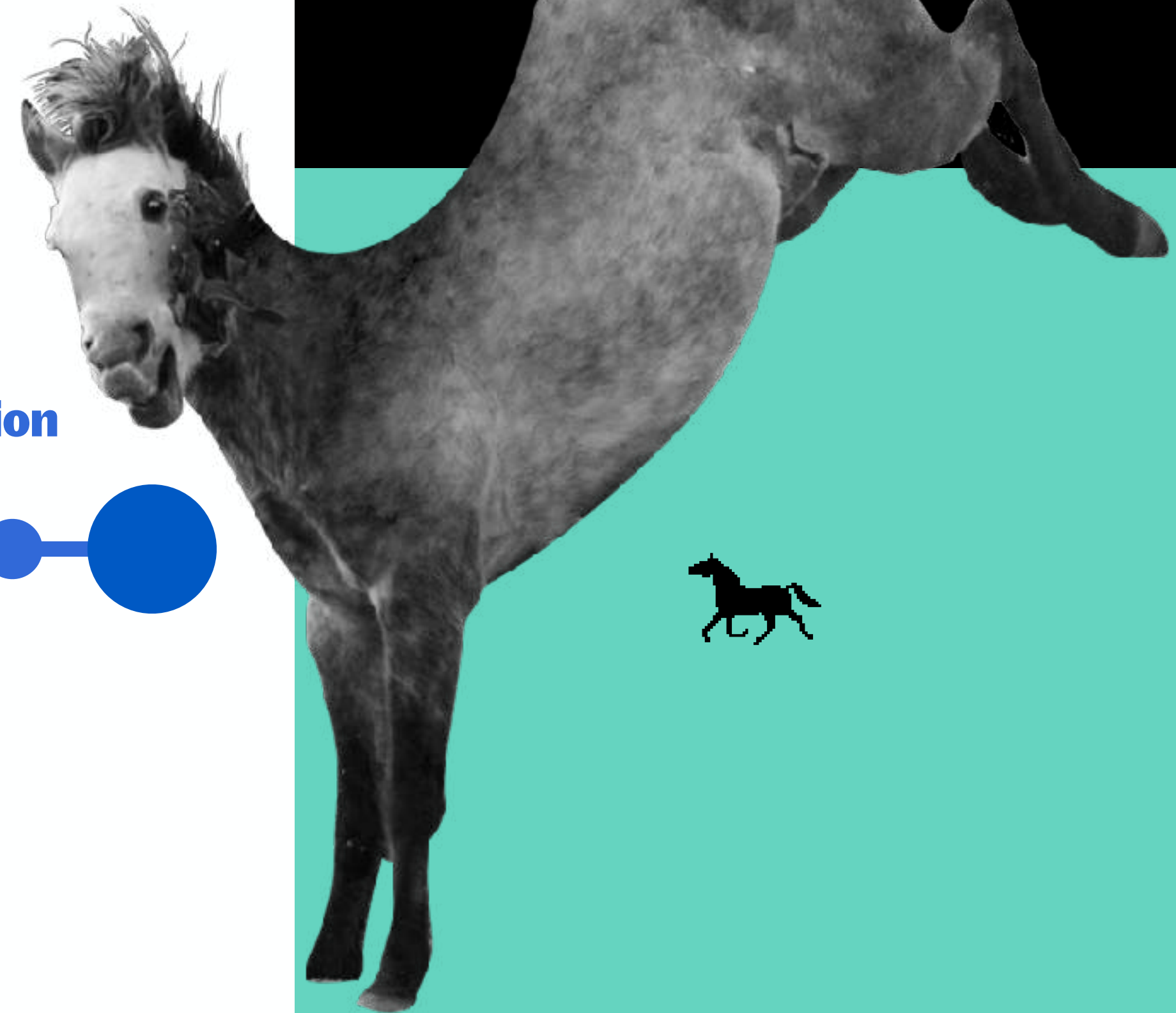
Selbst und 1:1



Team



Organisation



1 Hintergrund



Warum diese Ausbildung?

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.

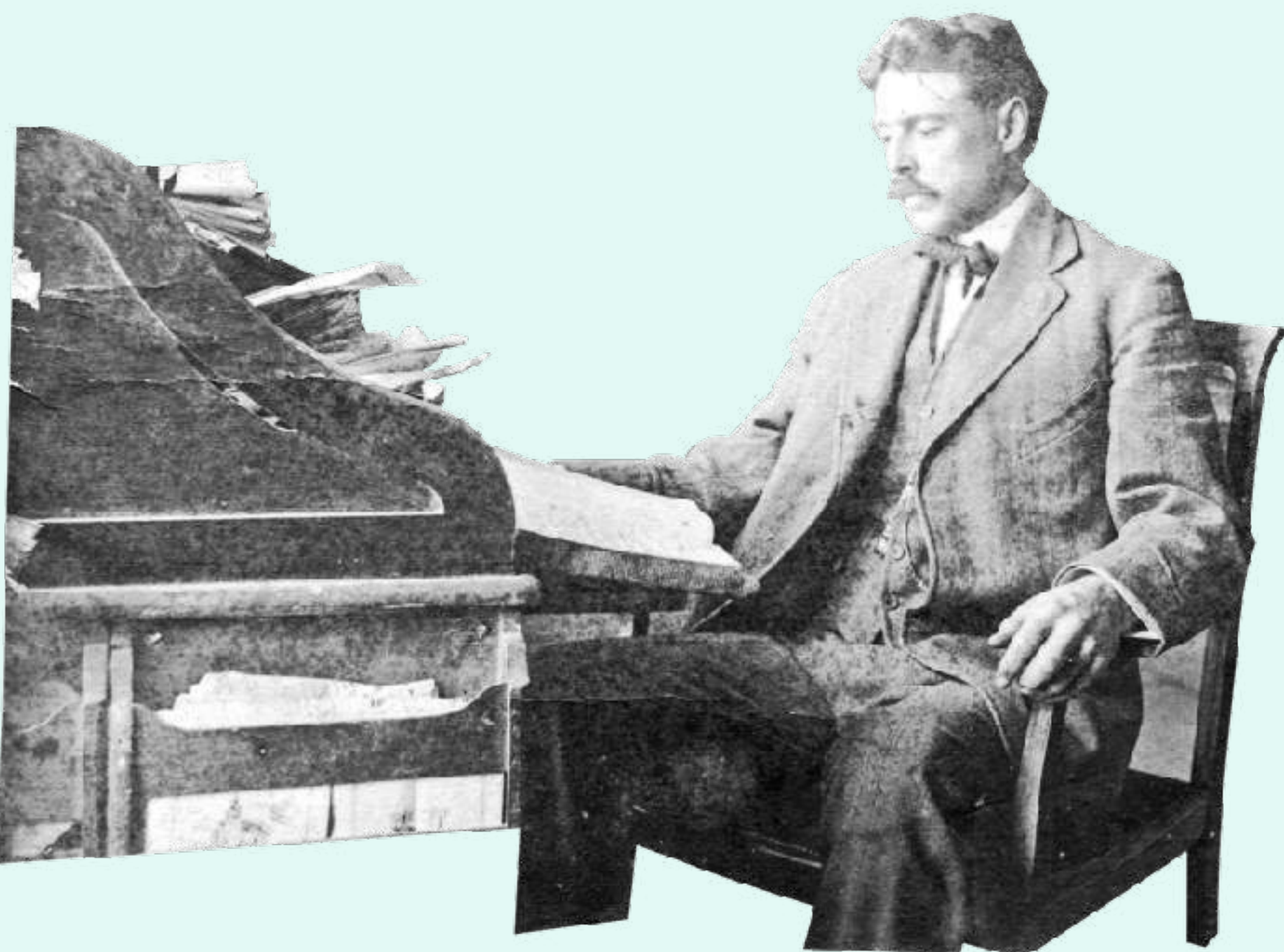


Warum New Leadership?

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.

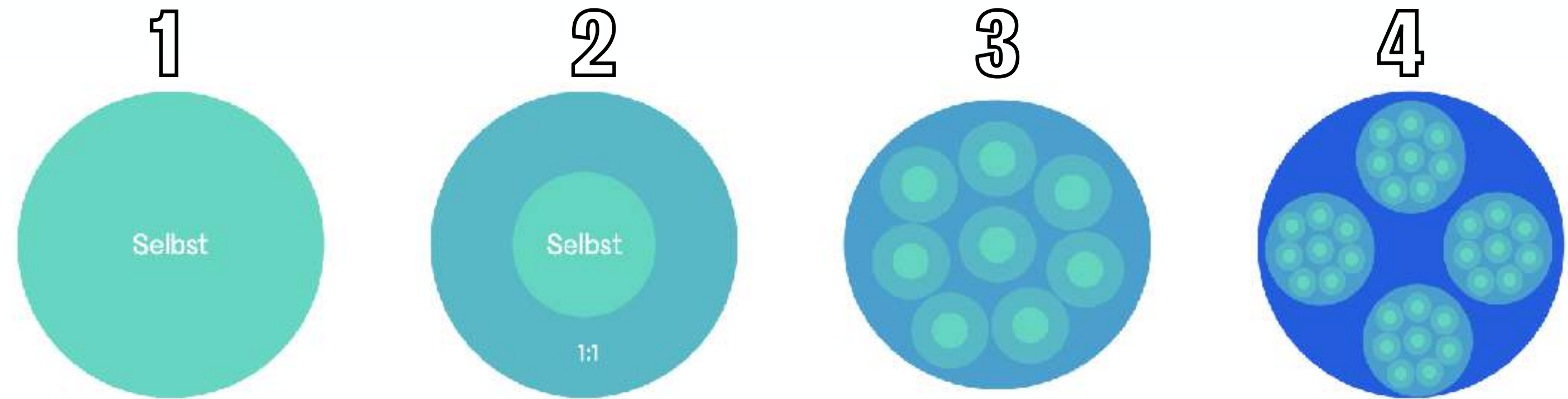
Fest steht aber auch, dass die Steuerungsinstrumente klassischer Führung für die volatilen und hochkomplexen Umweltbedingungen der Gegenwart nicht mehr taugen. Wir bieten neuen und alten Führungskräften und Team-Leads Werkzeuge, Methoden und Erfahrungsräume, um die Kompetenzen zu entwickeln, die sie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

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

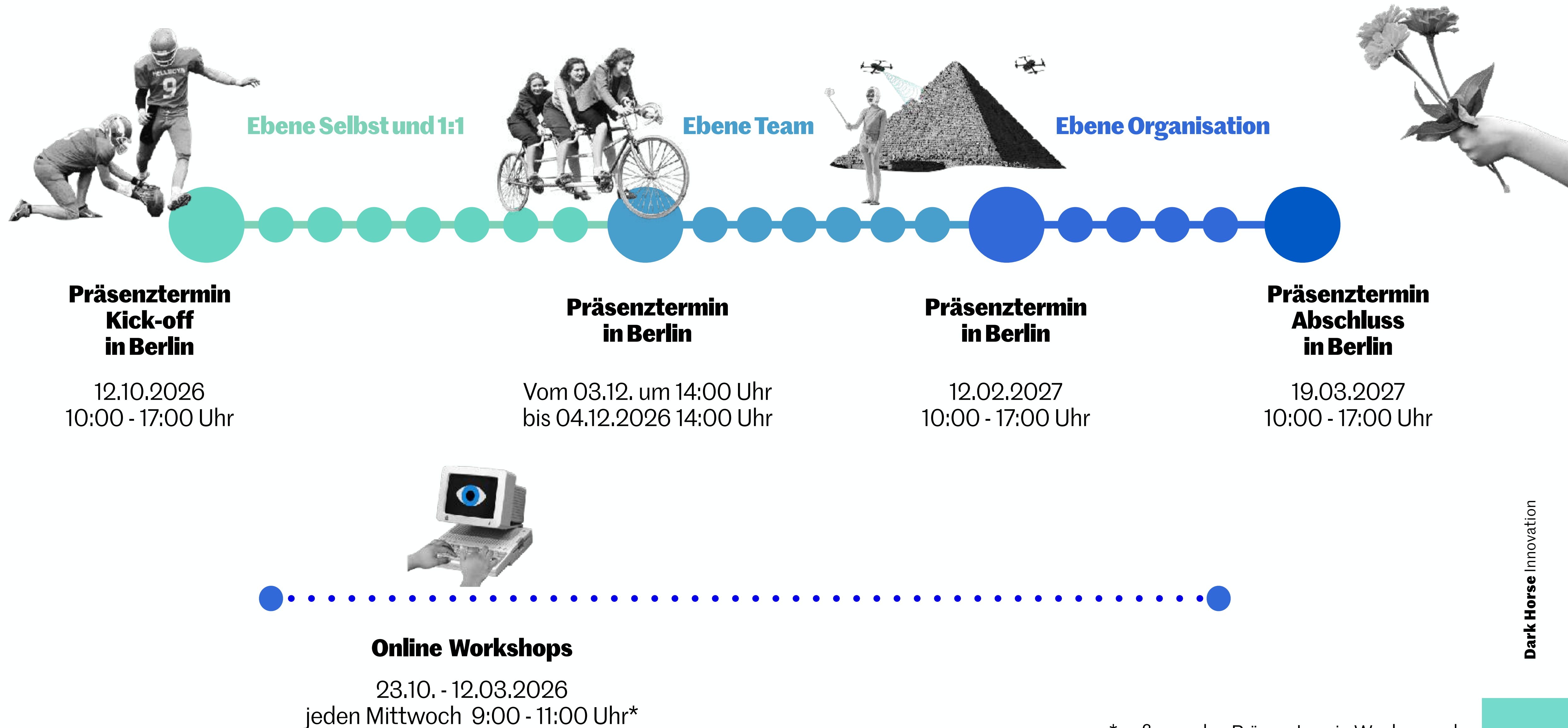
In unserer berufsbegleitenden Weiterbildung liefern wir dir Konzepte, Reflexionen und Methoden für jede dieser Ebenen und lassen dich immer wieder selbst die Erfahrung machen, was bei dir in deinen beruflichen Kontexten wirkt.



2 Module



Überblick Lernreise



* außer an den Präsenztermin-Wochen und:
19.12.-14.01. (Jahreswechsel)



Typischer Wochenablauf

Woche 12

Kompetenzen
Vertrauen und
Transparenz in
Teams



Live Session (2h):
Methoden kennenlernen
und ausprobieren

Vertiefung:
Texte/Videos und
Reflexionsaufgaben

Praxis:
Umsetzen
im beruflichen Alltag

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



Mittwoch

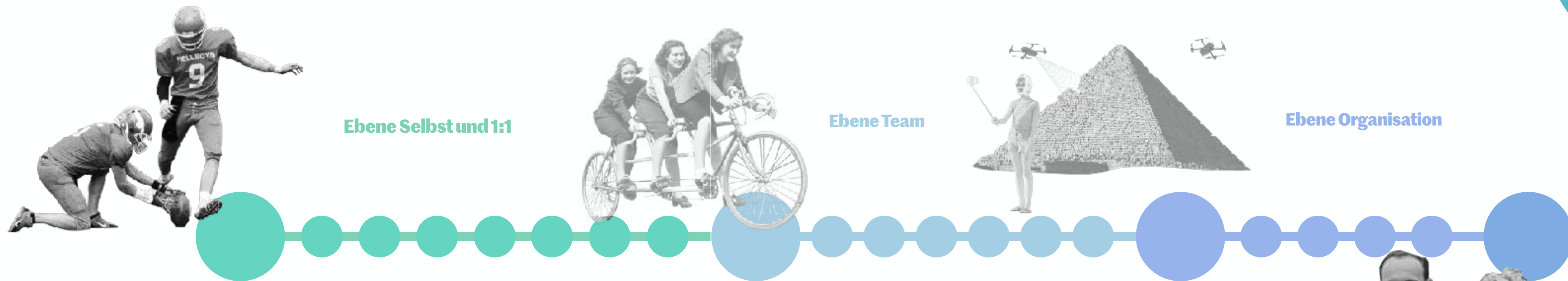


z.B. Freitag oder Montag

Mighty Network für die schnelle Gruppenkommunikation

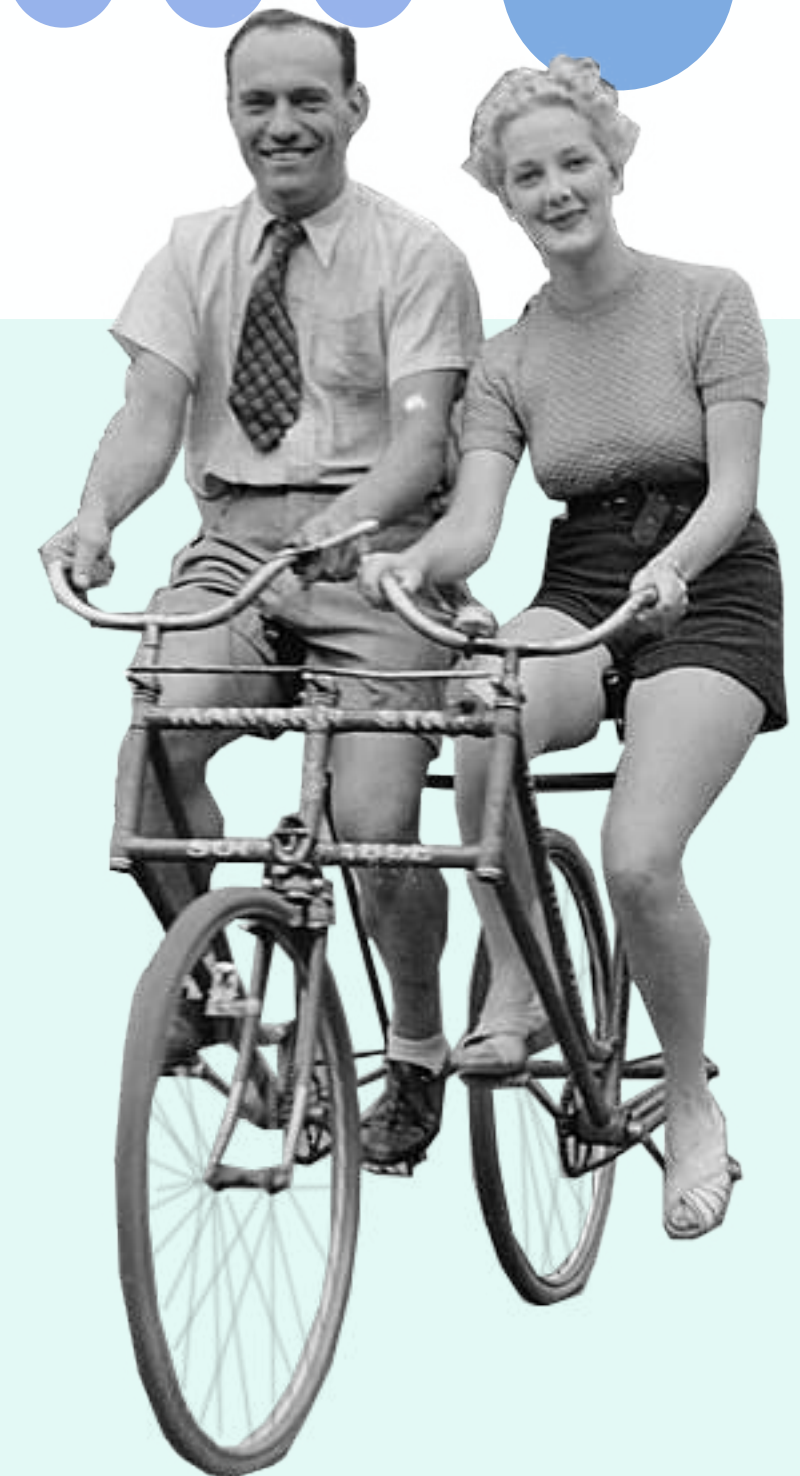


Selbstführung und Mitarbeiterentwicklung



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

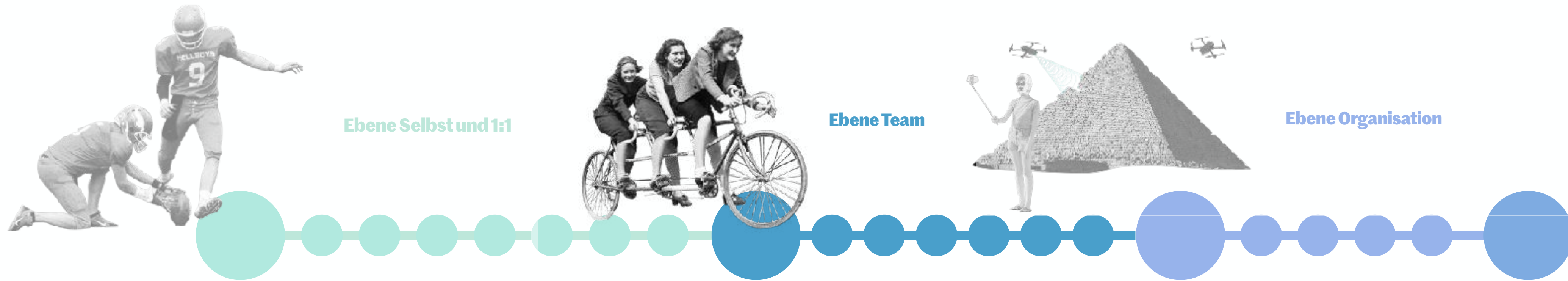
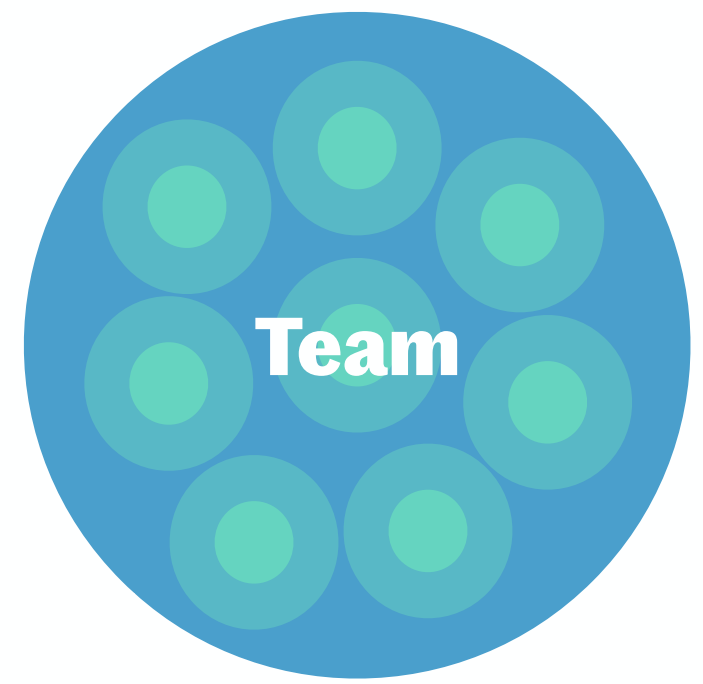
Systemische Fragen

Leading by Listening

Lösungsorientierte Kommunikation



Führung von Teams



Die Grundlagen leistungstarker 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.

Wertschätzung im Team

Team Building

Team Alignment

Stärkennavigator

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.

Circle Way

Spannungen im Team

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. Zusammen entwickeln wir die für dein Team und deine Rahmenbedingungen passenden Entscheidungsformen.

Lernen im Team

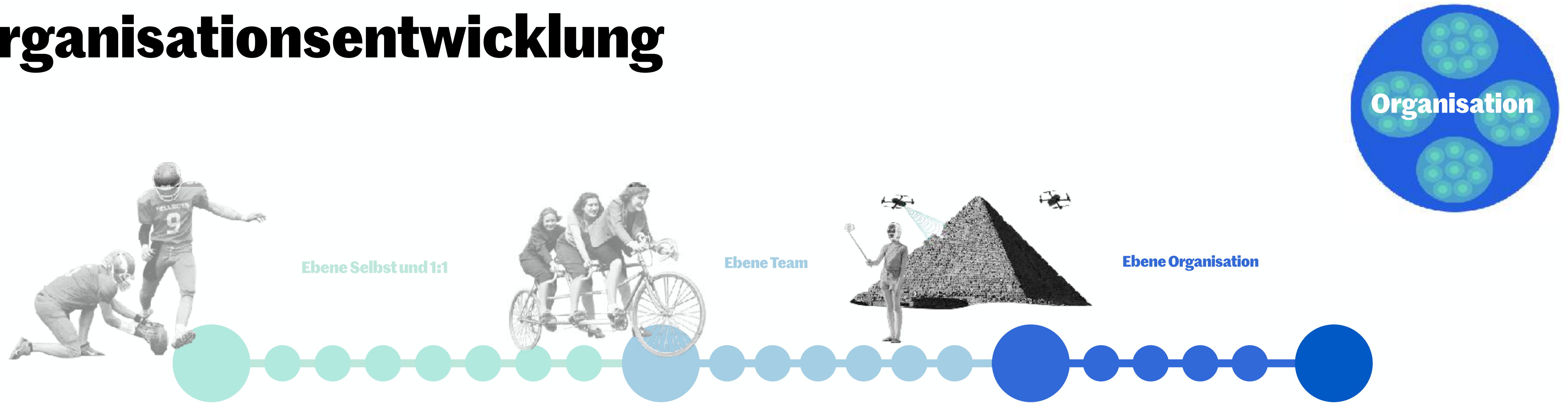
Konsent

Führen mit Zielen

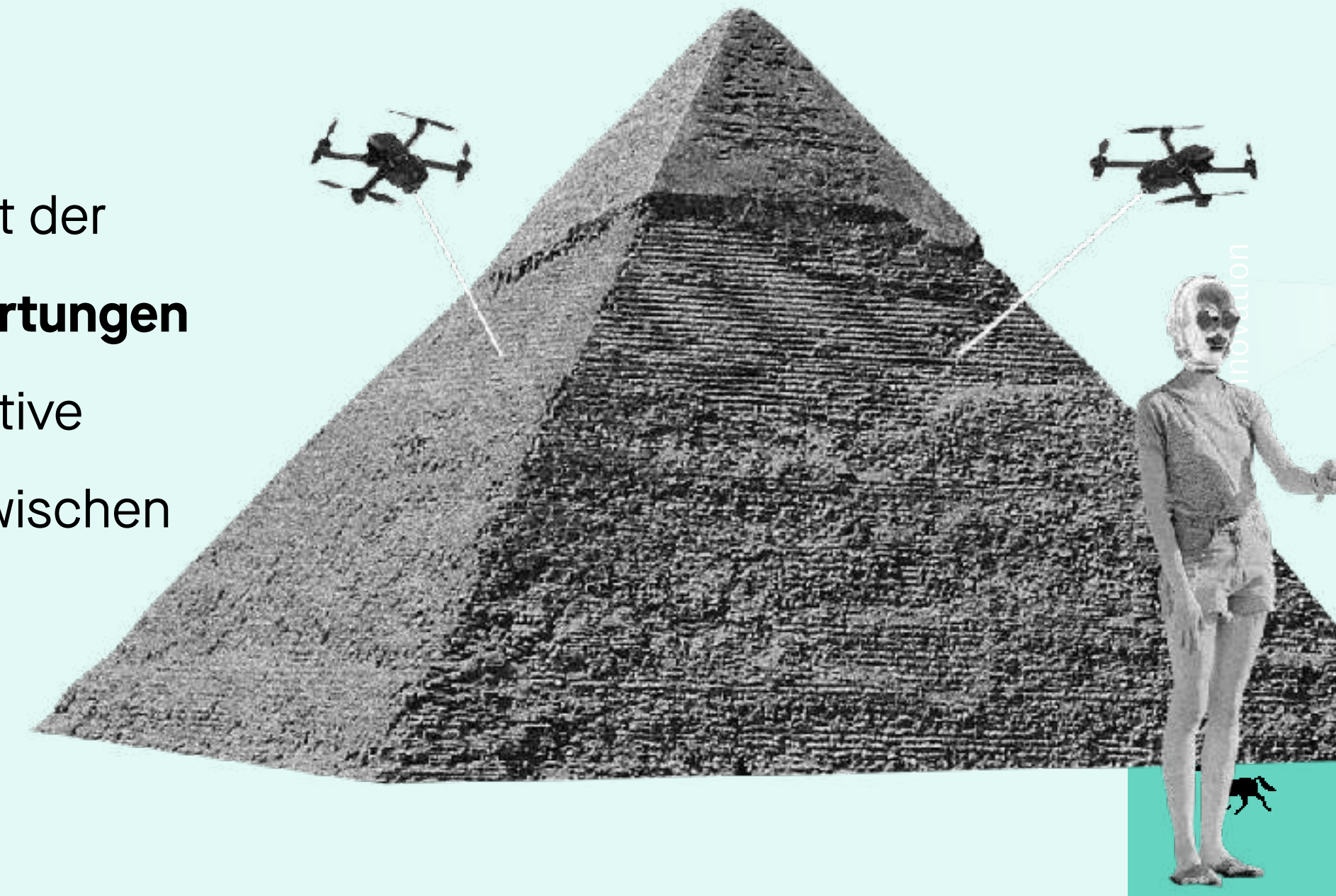
Entscheiden auf Augenhöhe



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 VUCA-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 pyramiden-förmigen Organisation** vor.

Kreisorganisation

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.

World Cafe

Synergic Inquiry

Liberating Structures



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

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

Online-Workshops

18.02.-01.07.2026

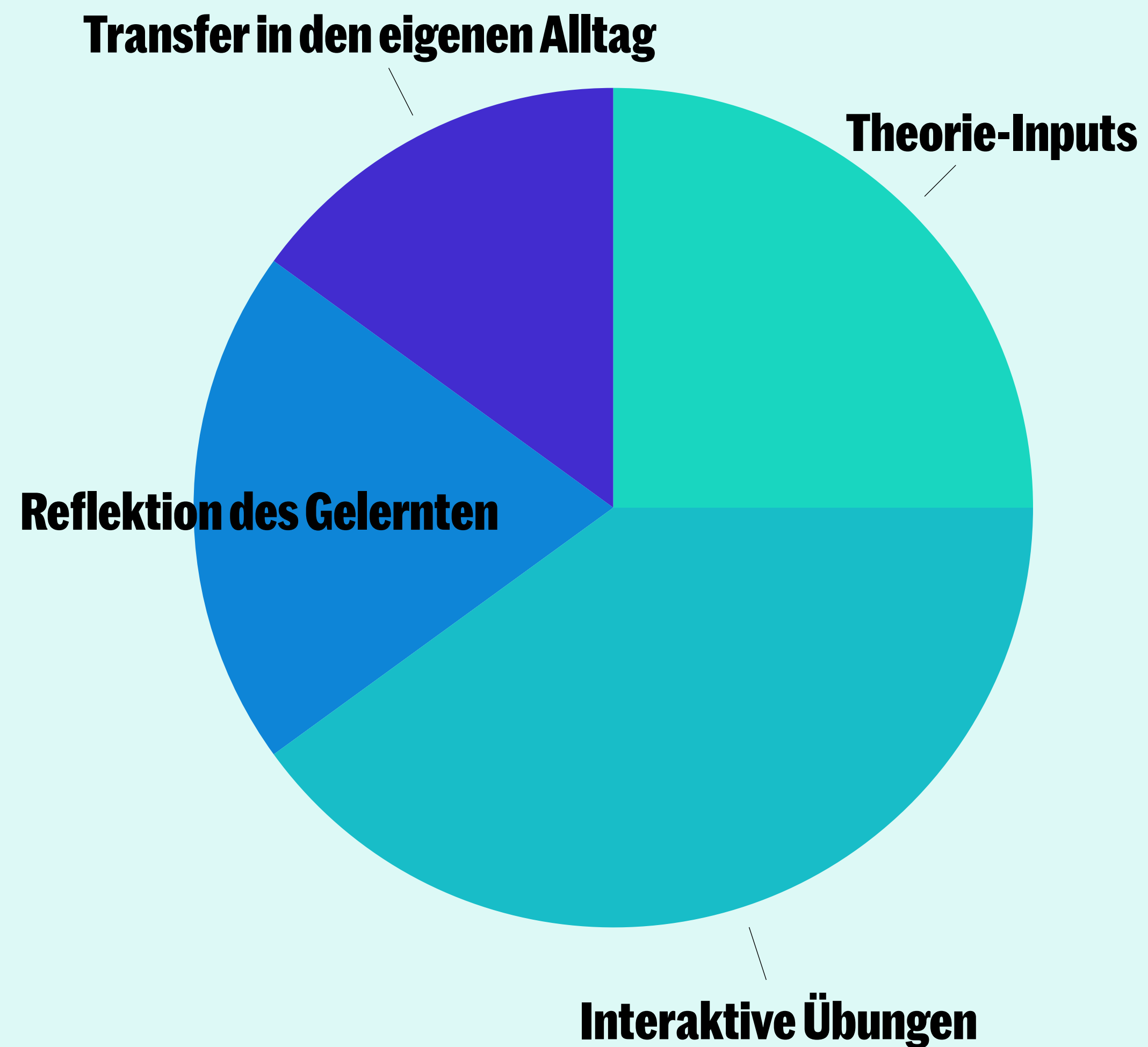
mittwochs 9-11 Uhr

Osterpause 26.03.-12.04.26



2 Lernerfahrung

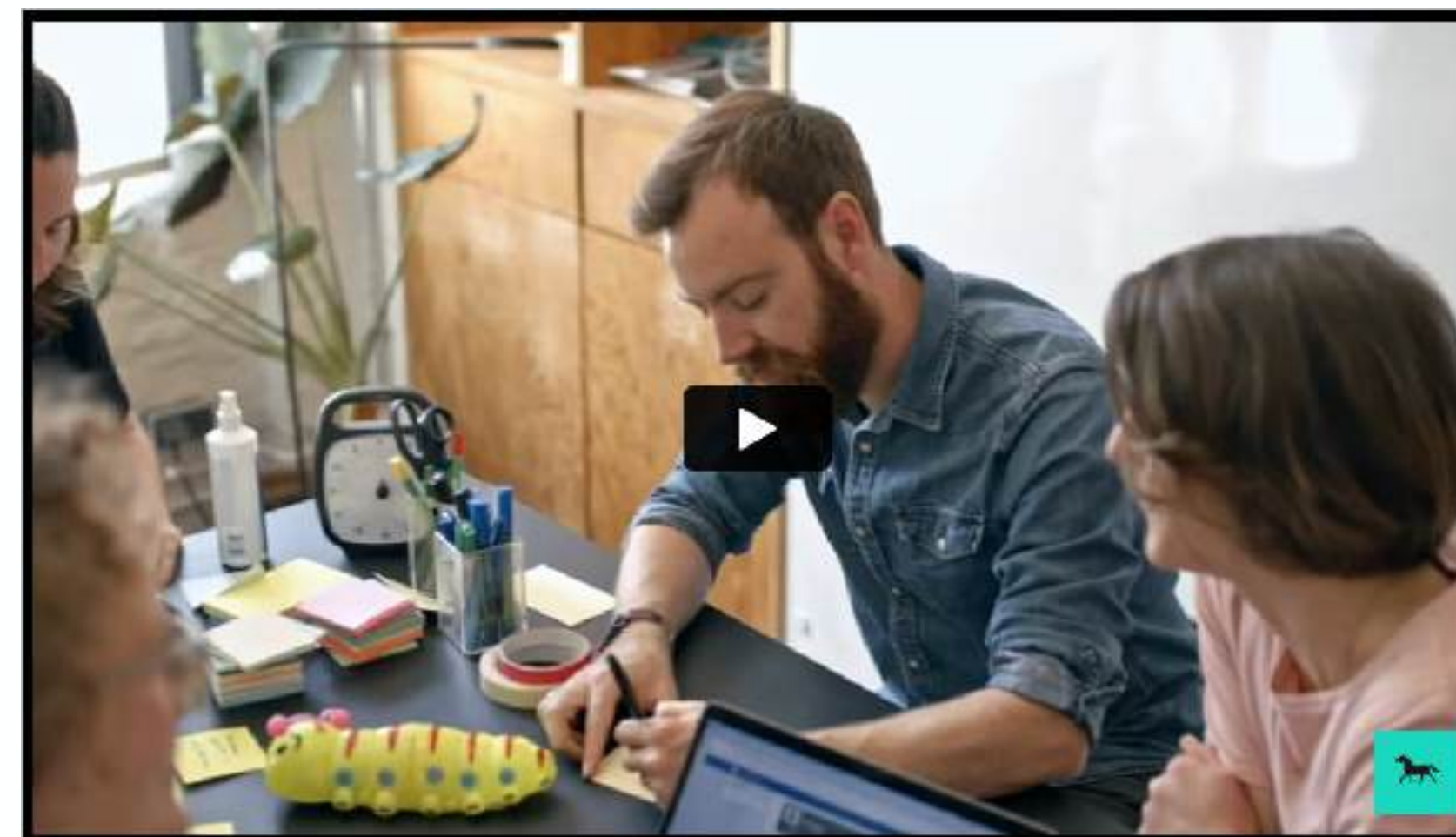




ÜBERSCHRIFT INFOTEXT

Unsere Kursdidaktik

Wir legen bei unseren Kursen einen großen Wert auf interaktive und abwechslungsreiche Weiterbildungen. Frontalunterricht und „Talking heads“ sucht man bei uns leider vergebens. Dieses Video vermittelt einen kurzen Eindruck, welche Atmosphäre typischerweise in unseren Weiterbildungen und eigenen Räumlichkeiten herrscht:



Unsere Lernkultur-Prinzipien.

**Soziales
Lernen**



Reflexion



**Learning by
doing**



**Made for
Alltag**



1 Lernen braucht sozialen Kontext.



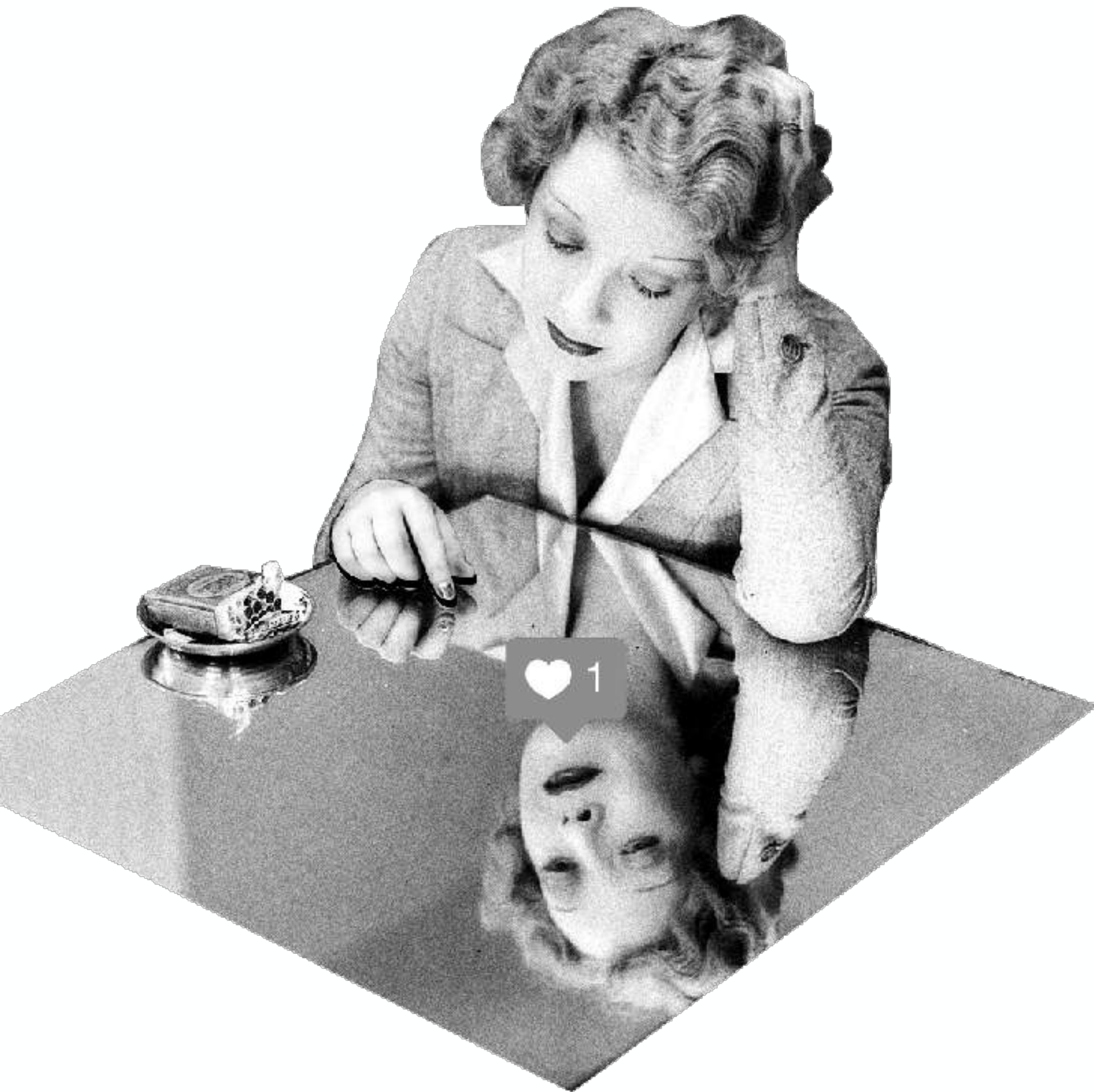
Wir sind soziale Wesen und lernen dementsprechend im sozialen Kontext deutlich besser als alleine. Das liegt nicht nur am sozialen Gruppendruck (im positiven Sinne), sondern vor allem dadurch, dass wir uns durch den Austausch und Interaktion viel besser Wissen aneignen und vertiefen können. Wissenschaftlich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

Deswegen unterstützen wir Teams dabei, diesen sozialen Kontext herzustellen:

- durch wiederkehrende (kleine) Reflexions-Gespräche
- durch das Facilitieren von **kleinen Lerngruppen** (Triaden)



2 Lernen braucht Reflexion.



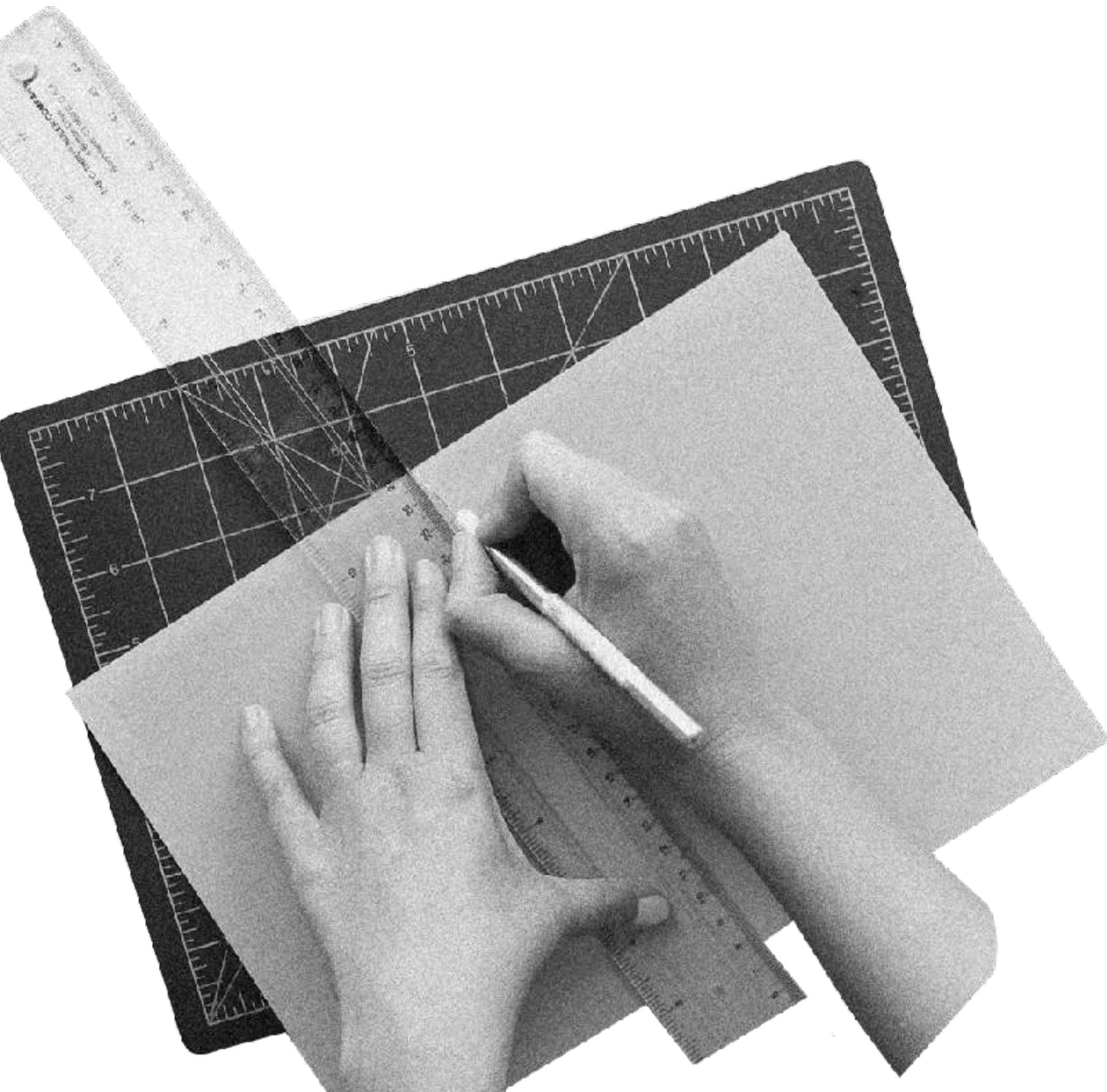
Unser Anspruch ist es nicht, Informationen an unsere Kurs-Teilnehmenden per Gießkanne zu verteilen. Unser Anspruch ist es, dass Teilnehmende nicht nur Wissen aneignen, sondern es auch in ihren Alltag konkret anwenden können. Sonst verfehlen Trainings ihren Zweck - finden wir.

Deswegen unterstützen wir in unseren Team Learning Angeboten unsere Teilnehmende,

- regelmäßig zu reflektieren, wie sie die erlernten Methoden und Tools in ihren eigenen Alltag integrieren können
- sich durch synchrone Gespräche gegenseitig zu inspirieren, wo und wie das Erlernte im Alltag anwendbar ist



3 Virtuelles Lernen braucht Learning by doing.



Wissensvermittlung per „Talking head“, die Monologe auf der Bühne, das liegt uns nicht. Moderne Wissensvermittlung bedeutet für uns, dass Teilnehmende sich Wissen aneignen, indem sie es einfach mal selber machen. Experimente statt Predigten, das ist eher unser Ding.

Deswegen legen wir in unserem Angeboten starken Fokus auf Übungsformate, die man interaktiv durchläuft:

- **Planspiele**, um Lerninhalte spielerisch selbst zu erleben
- **Interaktive Übungsformate**, um theoretisches Wissen sofort auszuprobieren und anzuwenden



4 Lernen braucht Alltags-Tauglichkeit.



Der Vorteil analoger Weiterbildung ist die klare Abgrenzung zum beruflichen Tagesgeschäft: man ist (meist) physisch vom Schreibtisch und von den Kolleg*innen getrennt, für das Umfeld ist sichtbar, dass man nicht verfügbar ist. Im virtuellen Raum ist das anders: man bleibt am Schreibtisch, die Lernformate müssen alltagstauglich werden.

So haben wir unsere Lernformate für beste Alltags-Tauglichkeit gestaltet:

- **Präsenz-Trainings** als Deep Dive in Wissensvermittlung und Erlernen neuer Kompetenzen
- **digitaler Austausch** im Nachgang der Trainings, um langfristig die Kompetenzen im Alltag zu nutzen



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.



TEILNEHMENDEN-STIMMEN, IN ECHT UND UNGESCHÖNT AUF LINKEDIN.

Das sagen Alumni über den Kurs:

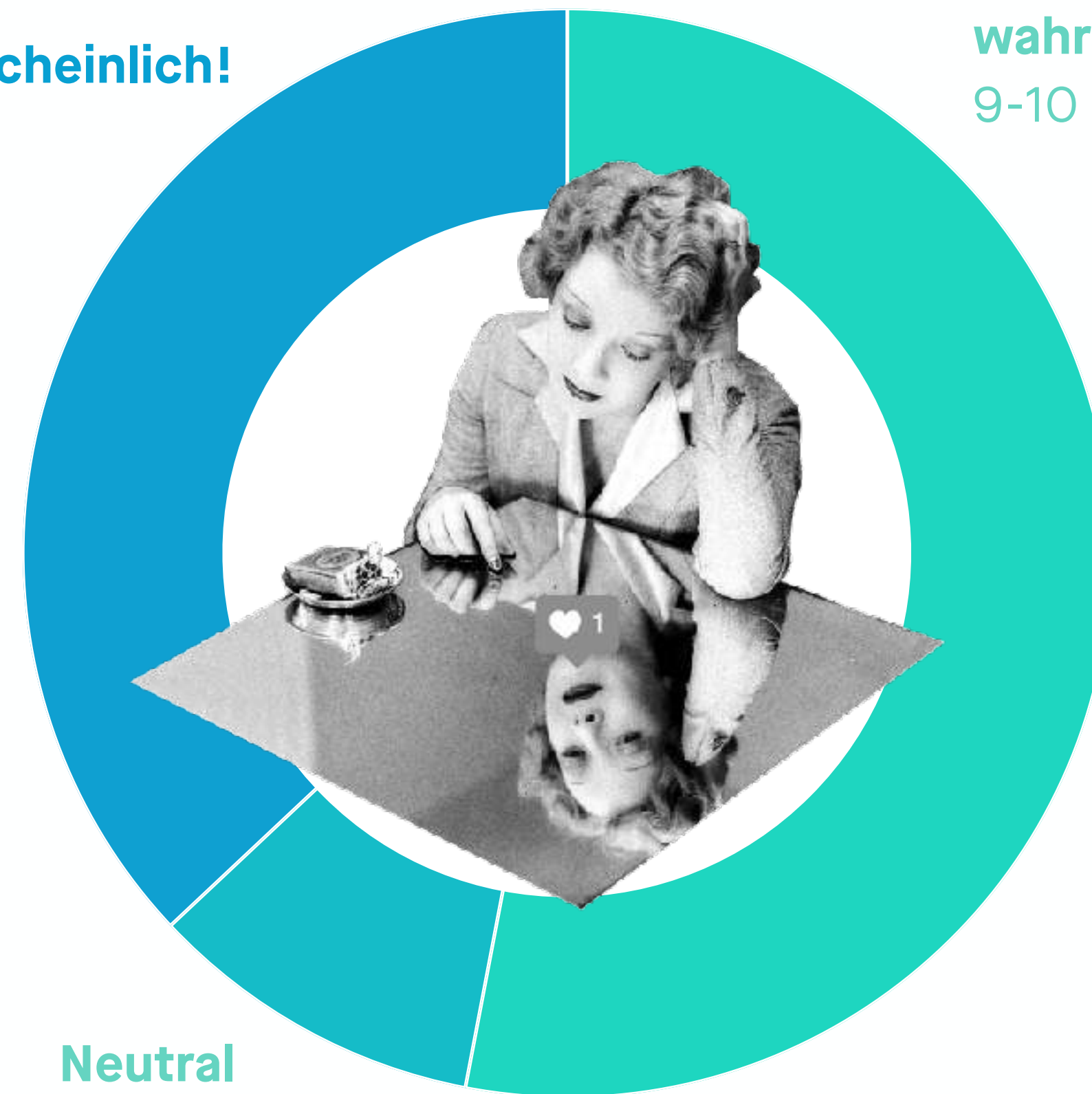
- „In den letzten 6 Monaten durfte ich den Kurs „new Leadership“ absolvieren. Es war eine unglaubliche Reise, bei der ich sehr wertvolle Methoden, Tools und Wissen für ein New Leadership vermittelt bekommen habe, welches eben nicht eine „role for heroes“ ist, sondern eine Reihe von Verhaltensweisen (Margaret Wheatley). ([LinkedIn](#))
- "Für mich ging gestern eine sehr bereichernde Reise zu Ende: Über die letzten 6 Monate habe ich die New Leadership Ausbildung besucht - dort durfte ich von Torben und Sascha reichen Erfahrungsschatz lernen und im Austausch mit wundervollen Teilnehmer:innen einen neuen Blick auf das Thema #Führung entwickeln. ([LinkedIn](#))

AUF EINER SKALA VON 0-10:

Würdest du den Kurs weiterempfehlen?

Sehr
wahrscheinlich!
7-8

Absolut mega
wahrscheinlich!
9-10



Neutral
5-6

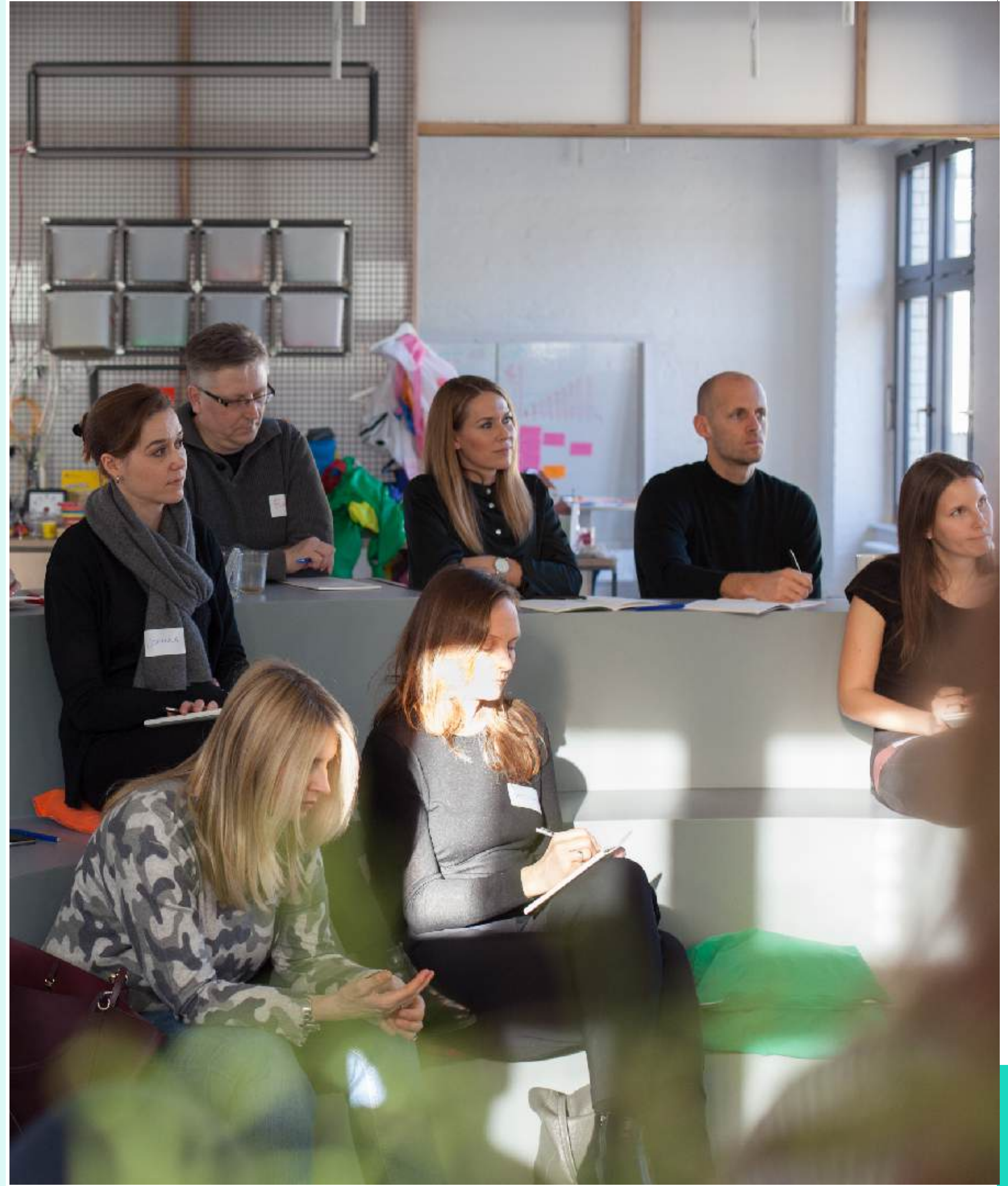


Das sagen andere über uns:

„Das war mit Abstand der beste Kurs, an dem ich teilnehmen durfte. Habt vielen, vielen Dank für die vielen tollen Inputs und Anregungen. Neues auszuprobieren!“

„Vermutlich der bisher beste Kurs, den ich gemacht habe. Echt ne feine Sache. :)“

„Eine sehr gute Mischung aus Praxis und Theorie, weil es genau so von euch gestaltet wurde mit Übungen, lebhaften Theorie-Inputs, Hands on etc.“



3 Deine Trainer*innen



Deine Trainer:innen

- Alle Präsenztermine mit mindestens zwei Trainer*innen bei Dark Horse in Berlin
- **Alle Onlinetermine sind 100% live** - mit ein bis zwei Trainer*innen. Dasselbe gilt für die zusätzlichen Termine für Fallberatungen.



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](#)

Sonja Umstätter

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

[Sonjas 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](#)

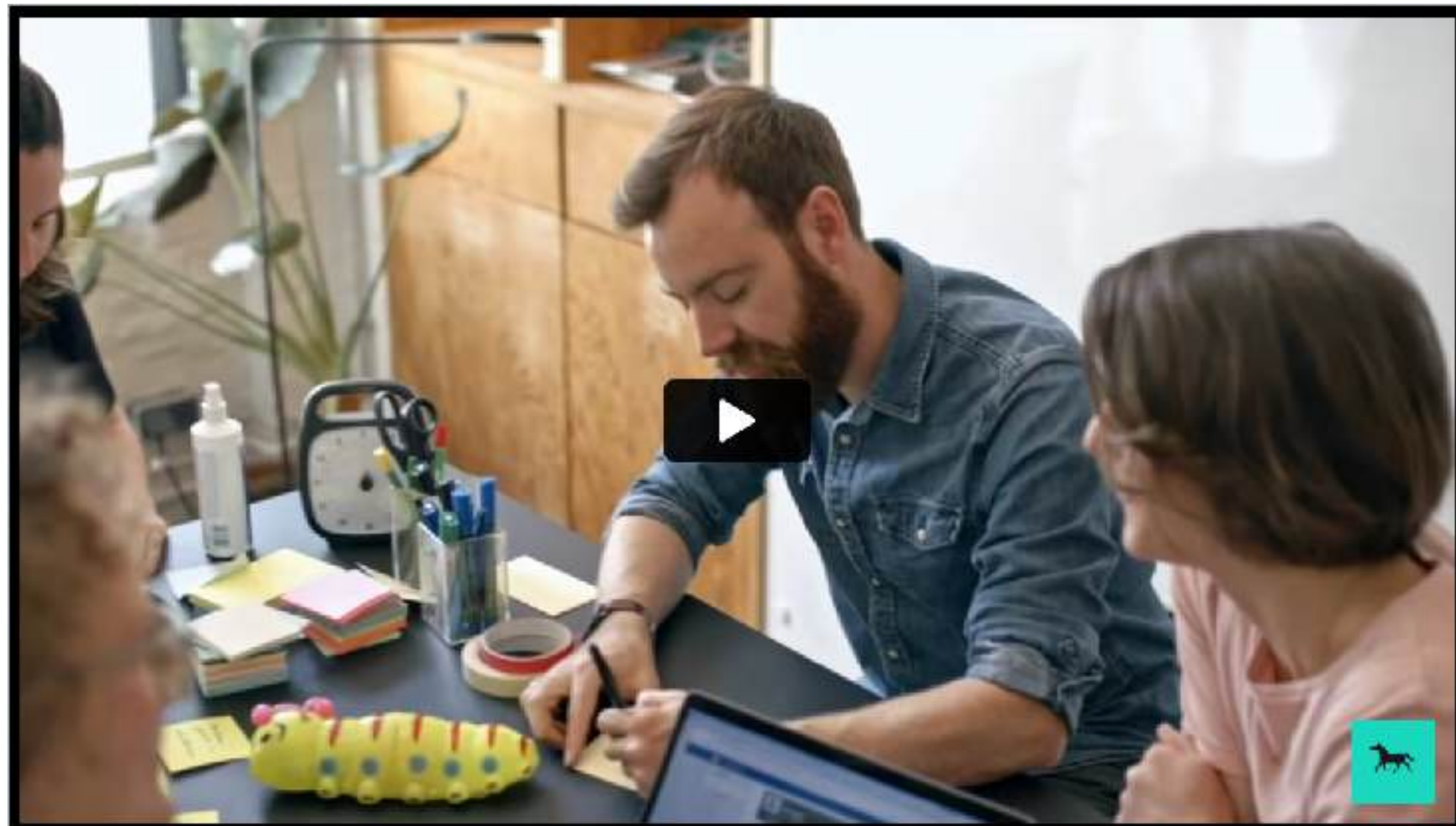


4 Unsere Trainingsräume



Dark Horse Trainings-Räume

Wie wir arbeiten wird – wenig überraschend – von unserer Arbeitsumgebung bestimmt. Wir haben uns auf interaktiven und kollaborativen Trainings spezialisiert, deshalb gibt es bei uns die passenden Work-spaces dafür. Sie sind: einladend, flexibel, für Teams, agiles Arbeiten und Trainings geeignet, mit inspirierenden Materialien für interaktives Arbeiten. Noch dazu gibts hervorragenden Kaffee.



Impressionen White Space



Impressionen Mint Space



5 Über Dark Horse





ÜBER UNSERE ACADEMY

Die Dark Horse Academy
vermittelt **Future-Skills und**
Methoden, die deine
Mitarbeiter*innen und
Organisation **zukunftsfähig**
machen.

Adaptive Strategie

Design Thinking

Creative Thinking

Resiliente Teams

Systemic Design

OKR

New Leadership

Komplexitätskompetenz

Künstliche Intelligenz

Design Futuring



Über uns.

ZAHLEN & FAKTEN

Unsere Academy in Zahlen.

15
Jahre alt.

>1000
Alumni

>50
Inhouse
Trainings

4,9★
Teilnehmenden-
Zufriedenheit

DAS SAGEN ANDERE.

Außenbild.

Dark Horse wurde mehrfach ausgezeichnet:

Capital

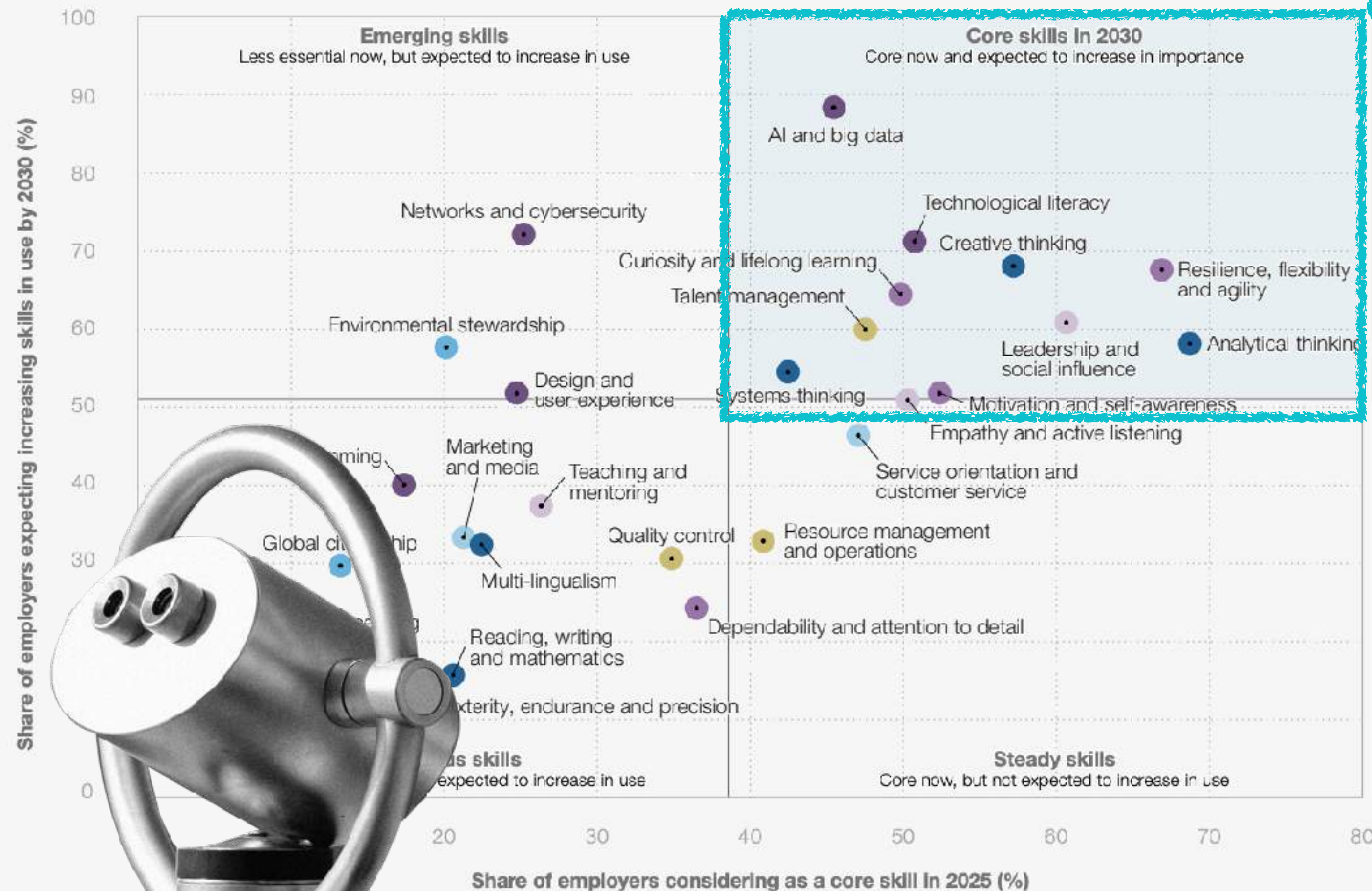
MOST INNOVATIVE COMPANIES
2020 · 2021 · 2022 · 2023 ·
2024 · 2026

FOCUS

TOP CONSULTANTS
2021 · 2022 · 2023 · 2025 ·
2026



Die Skills von morgen. Heute entwickeln.



Quelle: [World Economic Forum](#)

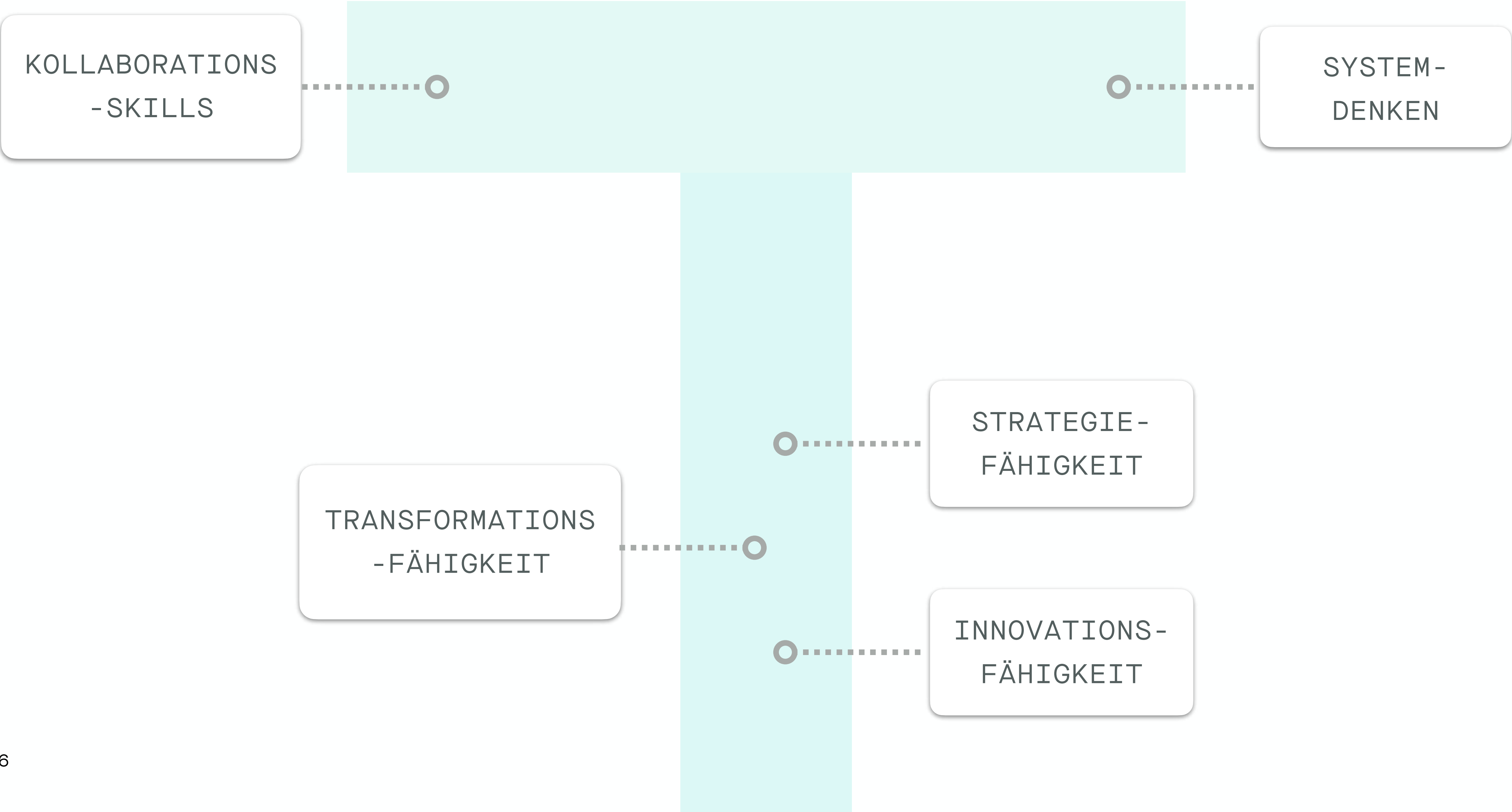
Das [World Economic Forum](#) zeigt: Die Kernkompetenzen der Zukunft sind längst keine Zukunftsmusik mehr. Fähigkeiten wie analytisches Denken, technologische Kompetenz, kreative Problemlösung, Resilienz und Systemdenken werden bis 2030 nicht nur wichtig – sie sind entscheidend.

👉 **Wir bieten die passenden Kursangebote, um in deiner Organisation schon heute die wichtigsten Skills für 2030 aufzubauen.**

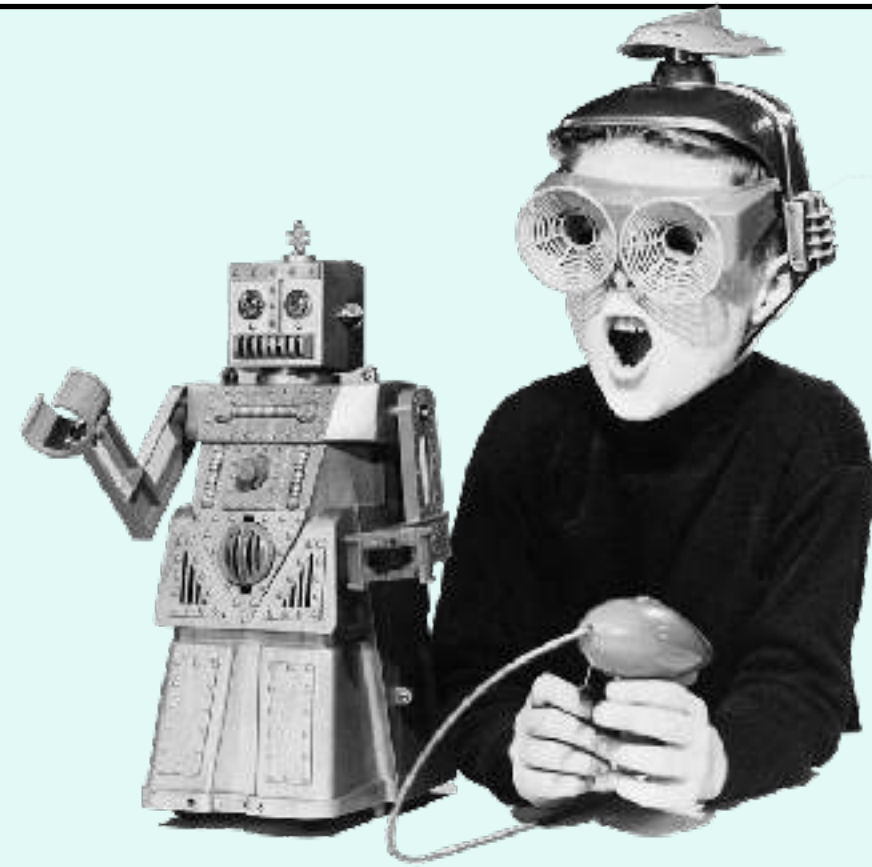
Unsere Kursangebote sind praxisnah, handlungsorientiert und mit Haltung. Mit Formaten, die Methoden, Mindset und echte Umsetzungskraft verbinden. Für alle, die nicht nur reagieren, sondern gestalten wollen.



Future Skills.



Lernen. Machen. Zukunftsfit.



BLEIBE FIT FÜR DIE ZUKUNFT.

Future Skills und Methoden

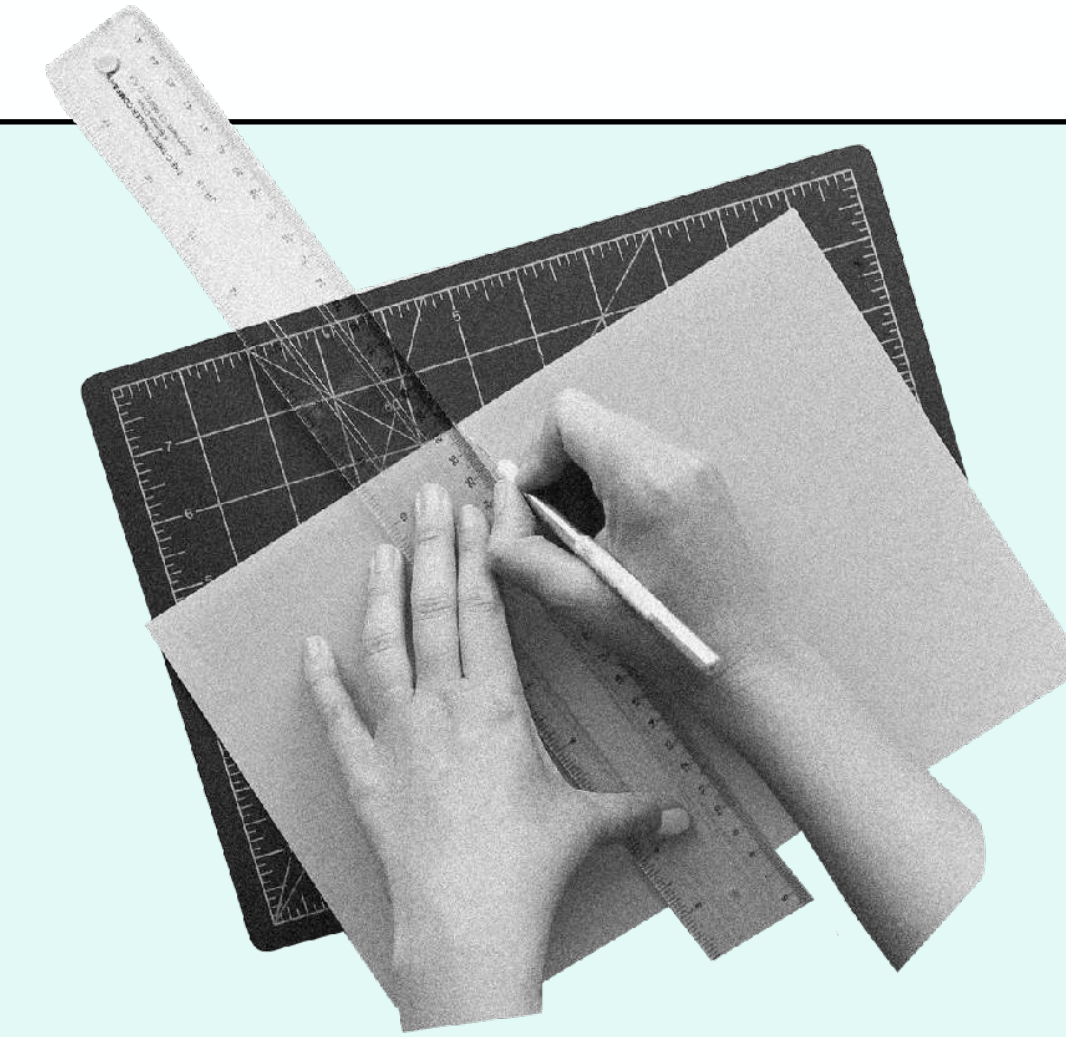
Wir bringen die neuesten Methoden und Skills direkt in deine Organisation – handverlesen, praxiserprobt und wirksam. Ob Innovation, Führung oder Wandel: Deine Mitarbeitenden lernen, was heute wirklich zählt.



PRAXISNAHE INHALTE STATT THEORIE.

Aus der Praxis. Für deine Praxis.

Unsere Coaches sind keine klassischen Trainer – sie sind Praktiker aus echten Projekten. In unseren Kursen vermitteln wir Dir praxisnahes Wissen und Beispiele, die dir helfen, die erlernten Methoden und Skills auch direkt in deiner Praxis anzuwenden.



LERNEN ENTSTEHT IM TUN.

Learning by doing statt Frontal.

Unsere Formate sind alle konsequent so gestaltet, dass der überwiegende Teil der Trainings aus interaktiven und Reflexions-Inhalten besteht. So bleibt das Training interessant und Teilnehmende können die erlernten Inhalte direkt in ihren Alltag übertragen.



Unsere Kompliz*innen

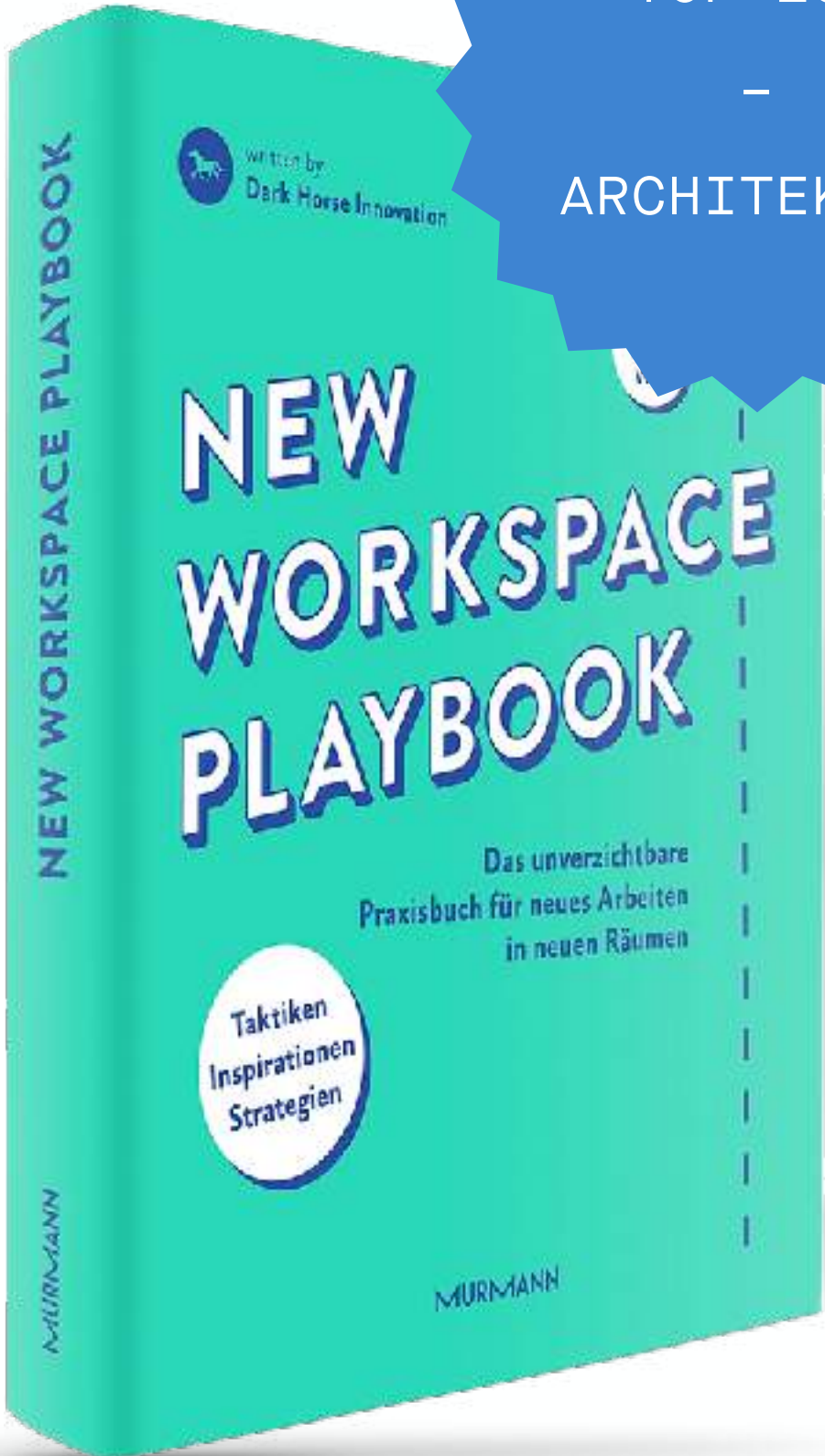
Die Dark Horse Academy gibt es seit über **15 Jahren** – in dieser Zeit haben wir mehr als **1500 Teilnehmende** begleitet und **vier Bücher** über New Work, Innovation, Workspaces und Strategie veröffentlicht. Unsere Formate wurden von **über 150 Organisationen** gebucht – von Konzernen bis Ministerien, von Mittelständlern bis Hochschulen. Hier eine Auswahl unserer Kompliz:innen der letzten Jahre:



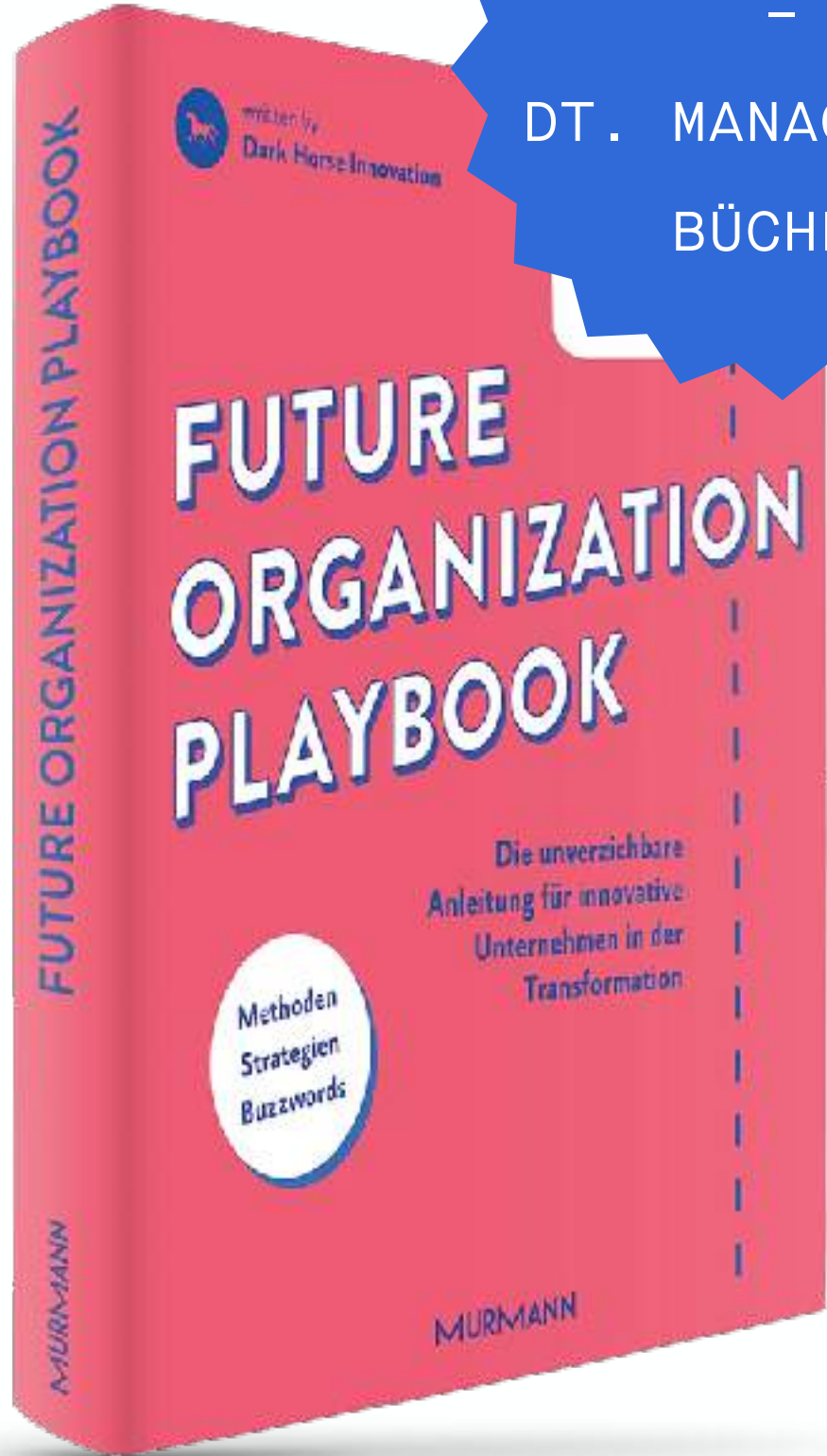
Unsere Bücher



TOP 100
–
EXISTENZ-GRÜNDUNG



TOP 100
–
ARCHITEKTUR



TOP 10
–
DT. MANAGEMENT BÜCHER



TEILNEHMENDEN-STIMMEN, IN ECHT UND UNGESCHÖNT AUF LINKEDIN.

Das sagen Alumni über den Kurs:

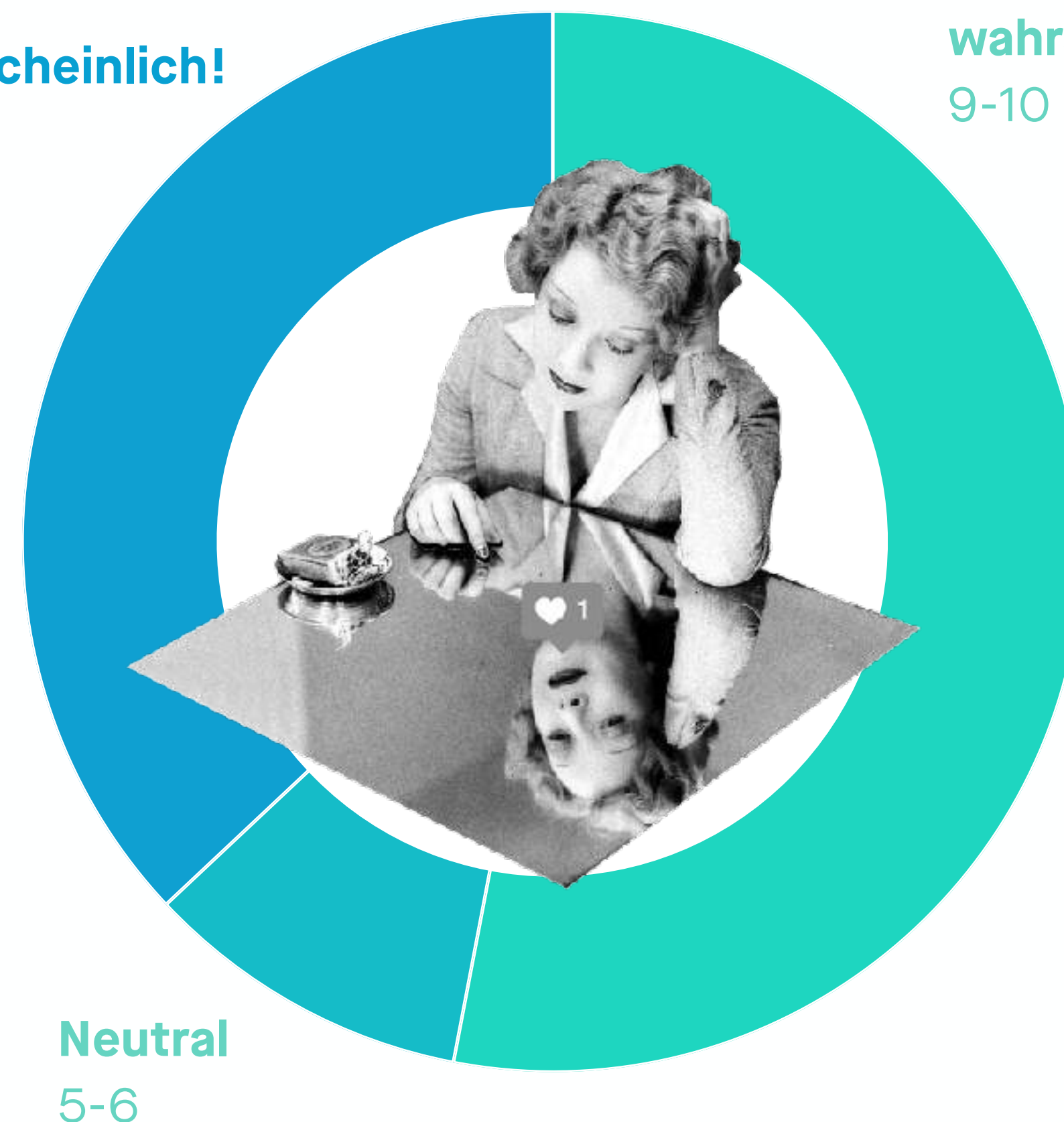
- „Mir hat das Training großen Spaß gemacht - vom Input über die Expertise der Trainer:innen und den Austausch mit den anderen, wunderbaren Teilnehmenden bis hin zu den vielen praktischen Übungen, die so liebevoll gerahmt waren.“ ([LinkedIn](#))
- "An der Stelle ein riesengroßes Dankeschön an euch. Dass und wie sympathisch, dynamisch, kurzweilig Ihr Euer Fach- und Praxiswissen teilt, ist eine absolute Bereicherung.“ ([LinkedIn](#))
- "Dark Horse GmbH ist für mich DER Thought-Leader für zukunftsfähiges Wirtschaften, oder in ihren eigenen Worten: #enkelkinderfähig.“ ([LinkedIn](#))

AUF EINER SKALA VON 0-10:

Würdest du den Kurs weiterempfehlen?

Sehr
wahrscheinlich!
7-8

Absolut mega
wahrscheinlich!
9-10



5 Kontakt





Kontakt

Fried. Große-Dunker

Co-Founder & Head of Academy

f.grossedunker@thedarkhorse.de

+49 176 10213208

Dark Horse GmbH

Glogauer Straße 6

10999 Berlin

Dark Horse GmbH, Sitz Berlin,

Amtsgericht Berlin Charlottenburg HRA 48745 B

Persönliche haftende Gesellschafterin:

Dark Horse Beteiligung GmbH, Sitz Berlin,

Amtsgericht Berlin Charlottenburg, HRB 152991

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer DE298264173

Geschäftsführer:innen: Greta Konrad, Lisa Zoth & Ludwig Kannicht

