

25 Jahre
Expertise

Weiterbildung New Leadership – Führen zwischen Krise, Klarheit und Kontakt



Claudia Thonet
AGILE CONSULTING GMBH



Wenn alte Führungsmodelle versagen und eine neue Art der Führung in der Arbeitswelt gefragt ist

Führung in unsicheren Zeiten ist kein Handbuch, sondern ein Balanceakt. Zwischen Erwartungen von oben und den Bedürfnissen deines Teams. Zwischen Druck und Vertrauen. Zwischen Klarheit und Zweifel.

Im **New Leadership Training** findest du heraus, wie du diese Gegensätze meistern kannst – mit Haltung, Präsenz und Werkzeugen, die im Alltag wirklich funktionieren. Drei Tage, die dich stärken, inspirieren und dir einen klaren Kompass für deine Führungsrolle geben.

Führung wirkt leicht, solange alles stabil läuft. Doch in Zeiten von Unsicherheit, Druck und Veränderung wird sie zur Zerreißprobe. Umsätze schwanken, Projekte scheitern, MitarbeiterInnen sind verunsichert. Zwischen den Erwartungen der Organisation und den Bedürfnissen des Teams geraten Führungskräfte ins Spannungsfeld.

Genau hier setzt New Leadership an. Es geht nicht um Heldenmut oder mehr Kontrolle, sondern um Klarheit, Selbstführung und die Fähigkeit, Räume für Orientierung und Verantwortung zu schaffen. Wer Führung neu denkt, erkennt Spannungsfelder, nutzt Konflikte als Impuls und stärkt Verbindung und Vertrauen. Dieses Training richtet sich an Führungskräfte

und Menschen in Verantwortung, die nicht nur verwalten, sondern gestalten wollen. Zwischen Ansprüchen von oben gegenüber Führungskräften und Bedürfnissen deines Teams und der Mitarbeitenden. Zwischen Struktur und Freiheit. Zwischen Fürsorge und Verantwortung. In diesem 3-tägigen Entwicklungsraum findest du Klarheit für deine Führungsrolle und neue Wege, wirksam zu bleiben.

Für Menschen, die lernen möchten, inmitten der Gegensätze mit Kompetenzen und Leadership Skills als transformationale Führung zu wirken

So lange Organisationen im ruhigen Fahrwasser sind, wirkt Führung einfach. Doch in Zeiten von Unsicherheit, Druck und Veränderung kippt das Bild: Umsätze brechen ein, Projekte scheitern, Kündigungen stehen im Raum. Was bleibt, ist Verunsicherung. Die Motivation sinkt, Teams verlieren trotz definierter Prinzipien und Unternehmenswerte Richtung und Energie. Inmitten dieses Strudels wird von Managern mehr Command & Control und Zielvorgaben gegenüber der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erwartet. Wer klar sagt, wo es langgeht, wird zur Hoffnung – oft auch zum Helden. Doch genau das überfordert.

Der New Leadership-Ansatz muss eine neue Definition und Bedeutung in der Umsetzung in Unternehmen finden.

Gerade diejenigen, die über Jahre selbstorganisiert gearbeitet und Verantwortung übernommen haben, geraten ins Schleudern. Führungskräfte stehen zwischen den Fronten – zwischen den Erwartungen der Organisation an das Management und den Bedürfnissen der Menschen in Richtung New Work Leadership. Die berühmte Sandwich-Position wird zur Zerreißprobe.

Konflikte bleiben unausgesprochen oder eskalieren, weil echte Räume für Klärung fehlen. Meetings nehmen zu, aber nicht an Wirkung. Und während alle von Agilität sprechen, wird sie oft nur vorgeschoben – als Fassade für fehlende Führung. Selbstorganisation ist kein Selbstläufer. Sie braucht Räume, Rollen, Orientierung – und Führung, die bereit ist, mit Spannungen umzugehen und sie als Entwicklungsimpuls zu nutzen.



Was Dich erwartet

- ✓ Die 6 zentralen Führungsdilemmata in Zeiten von Unsicherheit erkennen und balancieren
- ✓ Wie du durch New Leadership mit Klarheit im Arbeitsalltag durch krisenhafte Phasen führst
- ✓ Haltung statt Heldenmut: Führen ohne auszubrennen
- ✓ Führungsmethoden aus den New Leadership Ansatz zum Umgang mit Veränderungen
- ✓ Konflikte erkennen, klären und nutzen
- ✓ Psychologische Sicherheit schaffen – Verbindung stärken
- ✓ Neue Entscheidungsräume und Verantwortungsübernahme in Veränderungen gestalten
- ✓ Meetings, die verbinden und nach vorne bringen, statt ermüden
- ✓ Ressourcen klären, Erwartungen steuern, Dynamiken einordnen
- ✓ Warum das 3-Phasen-Modell nicht mehr hilft um Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten, sondern komplexere Phasen im Veränderungsmanagement iterativ ablaufen.



Nutzen

Führung in Krisenzeiten ist kein Rezept, sondern ein Balanceakt. Dieses Training unterstützt dich dabei, Klarheit zu finden, Spannungsfelder zu gestalten und deine Rolle mit neuer Sicherheit auszufüllen.

- ✓ Als Führungskraft führst du mit mehr Leichtigkeit durch Veränderungen. Auch wenn's schwer wird.
- ✓ Als Leader findest du Klarheit in der Unklarheit. Du lernst Kompetenzen und Fähigkeiten, um den Raum dazwischen zu halten und mehr Verständnis für die Zusammenhänge zu erlangen.
- ✓ Du stärkst dich selbst. Weil du erkennst, was du brauchst, um andere gut zu führen.
- ✓ Als Leader gewinnst du neue Perspektiven. Und lernst, ohne Denkverbote zu gestalten.
- ✓ Du baust Vertrauen auf. Nicht durch Kontrolle, sondern durch Verbindung.
- ✓ Als Leader entwickelst du dein Team weiter. Weil du echte Räume für Verantwortung schaffst. Du lernst, wie du Menschen aus Abwehr und Stillstand herausbegleitest
- ✓ Als Führungskraft erkennst du deine eigene Rolle inmitten der Krisen – und führst dich selbst
- ✓ Du kannst Spannungsfelder im Unternehmen differenzierter sehen und gestalten
- ✓ Als Führungskraft entwickelst du einen klaren Kompass für deine Führungsentscheidungen

Am Ende gehst du mit neuen Perspektiven, praxiserprobten Werkzeugen und einem klaren Veränderungskompass zurück in deinen Alltag, bereit, Führung wirksam und menschlich zu leben.



Für wen eignet sich dieses Training?

Für Führungskräfte, Teamleads, Projektverantwortliche, Agile Coaches – alle, die führen, begleiten oder Verantwortung tragen in einem komplexen System.

Einsatzbereiche

Die Inhalte des New Leadership Trainings lassen sich in vielen Bereichen der modernen Arbeitswelt anwenden:

- ✓ Führung von Teams in Zeiten von Krise und Veränderung
- ✓ Projekt- und Linienverantwortung in Unternehmen und Verwaltung
- ✓ Agile Organisationsentwicklung und Transformation
- ✓ Führung in digitalen und hybriden Arbeitsumfeldern
- ✓ Coaching und Begleitung von Führungskräften und Teams
- ✓ Non-Profit-Organisationen und öffentliche Einrichtungen mit hohem Veränderungsdruck

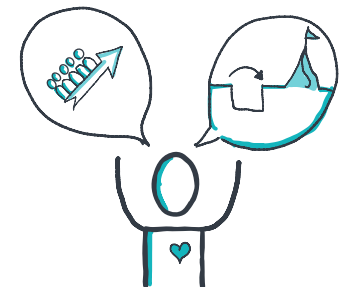
Mit den erlernten Kompetenzen führst du Menschen in unsicheren Kontexten klar, empathisch und nachhaltig – unabhängig von Titel, Branche oder Hierarchie.

Highlights des New Leadership-Trainings

Das Training verbindet fundiertes Wissen mit persönlicher Entwicklung. In drei Tagen lernst du, die eigene Rolle als Führungskraft neu zu definieren, Methoden in der Praxis zu erproben und dich mit Gleichgesinnten auszutauschen.

- **Praxisnah:** Arbeit an realen Führungssituationen aus deinem Alltag
- **Intensiv:** Drei Tage im kompakten Entwicklungsraum für Tiefe und Reflexion
- **Vielfältig:** Methoden wie Leadership Canvas, kollegiale Reflexion, Dialogformate
- **Persönlich:** Fokus auf Selbstführung, Haltung und Klarheit in deiner Rolle
- **Übertragbar:** Werkzeuge, die sofort in deinem Team und Unternehmen wirken

Das Ziel ist ein Leadership-Training, das dich nicht nur fachlich stärkt, sondern dir Orientierung und Präsenz in unsicheren Zeiten gibt.



Haltung & Werte

Claudia Thonet steht für Klarheit, Mut, Achtsamkeit und Wirksamkeit. Sie ist überzeugt, dass Zusammenarbeit bewusst gestaltet werden kann – durch Sprache, Haltung, Kommunikation und eine klare Moderation.

In der Weiterbildung legen wir großen Wert darauf, nicht nur Techniken zu vermitteln, sondern auch die Haltung der Teilnehmer:innen zu stärken. Dies bedeutet, dass du lernst, empathisch, bewusst und reflektiert in die Moderation zu gehen, Vertrauen aufzubauen und Gruppen auf Augenhöhe zu begleiten.

Durch regelmäßige Reflexion, Feedbackrunden und Selbstanalyse entwickelst du ein tiefes Verständnis für eigene Stärken und Wachstumsbereiche.

Darüber hinaus werden ethische Prinzipien der Kommunikation vermittelt, beispielsweise Transparenz, Fairness und die Förderung von Inklusion in Gruppenprozessen.

Das Ziel ist ein New Leadership-Training, das nicht nur methodisches Wissen vermittelt, sondern auch soziale Kompetenz, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur wertschätzenden Interaktion fördert.



Das Training – 2 Module – 3 Tage



Modul 1: Orientierung geben, wenn nichts mehr sicher scheint

- Veränderung begleiten, nicht nur verwalten
- Unsicherheit, Angst und innerer Widerstand als Teil des Prozesses in Organisationen
- „Verweigerung“ als Signal, nicht als Störung, Gründer verstehen
- Präsenz statt Präsentation: Haltung zeigen
- Räume in der Organisation schaffen für Austausch, Mut und Verbindung
- Reflexion als Führungsinstrument, individuell und im Team
- Phasen-Modelle und deren Wirksamkeit



Trainer:
Claudia Thonet oder Anja Höhne



Modul 2: Handlungsfähigkeit stärken – für Dich und Dein Team

- Entscheidungsräume klären: zwischen Top-down und Team
- Meetings neu denken, als Ort für Verbindung und Verantwortung
- Werkzeuge für den Transfer: Leadership Canvas, kollegiale Reflexion
- Deine Führungsstrategie im Wandel, klar, tragfähig, zukunftsfähig



Trainer:
Claudia Thonet oder Anja Höhne



Eingesetzte Methoden im New Leadership-Training

Wir vermitteln Dir in der Weiterbildung nicht nur viel Expertise aus der Praxis, sondern Du erlebst Neben hilfreichen psychologischen, systemischen und agilen Modellen viele unterschiedliche Moderationsmethoden wie beispielsweise:

Line-ups, Think-Pair-Share, Brainwriting, 4 Ws, Work & Travel, Peer- Groups, Reflecting Teams, Narrative, Floating Agenda.



Trainervorstellung



Claudia Thonet
Gründerin/Geschäftsführerin

**Fokusthemen: agile Transformation,
agile Führung und Teams**

Teamdenken und Agilität zu fördern, ist mein Bestreben als Beraterin, Trainerin und Autorin. Immer wieder erstaunt und beeindruckt mich, wieviel Schaffenskraft entsteht, wenn möglichst diverse Menschen aus unterschiedlichen Bereichen oder Lebenswelten in einem offenen, kreativem Raum gemeinsam neu denken.



Anja Hoehne

**Fokusthemen: agile Führung, agile Moderation,
Kommunikationsdesign, Konfliktmanagement**

Mein Bestreben als Beraterin ist es stets pragmatisch tätig zu sein sowie individuelle Konzepte und Lösungen zu entwickeln, die wirklich zu den Menschen und Organisationen passen, mit denen ich arbeite.

Mein beruflicher Weg hat mich über 20 Jahre durch unterschiedliche HR-Bereiche und -Rollen geführt und hat People Development sowie die Begleitung von Transformation in Organisationen, zu meinen großen Themen als Beraterin gemacht.



Claudia Thonet:

Botschafterin für den agilen Wandel:
Akademie-Gründerin und Bestseller-Autorin

Teams zu stärken und zu „stretchen“, um neue Handlungsräume entstehen zu lassen und gemeinsam den Blick zu weiten, ist mir eine Herzensangelegenheit. Eine Prise Revolution gepaart mit Sinnstiftung und Achtsamkeit ist für mich der attraktivste Weg in die Zukunft. Deswegen kommt die agile Welt mit divergenten Zirkeln, rollengebundener Führung und selbstorganisierten Teams meinen Werten und Überzeugungen absolut entgegen.



Außerdem schreibt Claudia Thonet über Leadership & Agile Sales Abläufe für die Zeitschrift **Manager Seminare**, das **Change Magazin** und die **Vertriebszeitung** und hat bereits **zahlreiche Bücher** zu beruflicher Entwicklung geschrieben.

**Bestseller-
Autorin**





FAQ New Leadership Training

1. Für wen ist das Training geeignet?

Für Führungskräfte, Teamleads, Projektverantwortliche, Agile Coaches und alle, die Verantwortung tragen.

2. Wie lange dauert das Training?

Drei intensive Tage, die Input, Übungen und Reflexion verbinden.

3. Brauche ich Führungserfahrung?

Grundlegende Erfahrung ist hilfreich, aber nicht zwingend, die Methoden passen zu jedem Niveau.

4. Wie praxisnah ist das Training?

Sehr praxisnah: du arbeitest mit eigenen Beispielen und realen Fällen.

5. Welche Methoden werden eingesetzt?

Unter anderem Leadership Canvas, kollegiale Reflexion, Dialogformate und psychologische Modelle.

6. Wo findet das Training statt?

Je nach Termin in Präsenz oder online – Details findest du in der Terminübersicht.

7. Gibt es ein Zertifikat?

Du erhältst eine Teilnahmebescheinigung für deine Weiterbildung.

8. Was bedeutet New Leadership?

New Leadership beschreibt einen modernen Ansatz der Führung, der auf Vertrauen, Eigenverantwortung und die Einbindung von Menschen in Entscheidungen setzt. Der Fokus liegt darauf, Teams in der modernen Arbeitswelt zu begleiten, statt nur Aufgaben zu delegieren



9. Was ist der New Leadership-Ansatz?

Der New Leadership-Ansatz verbindet klassische Leadership-Erfahrungen mit den Anforderungen der neuen Arbeitswelt. Er stellt die Menschen ins Zentrum, fördert Zusammenarbeit und stärkt die Rolle von Führungskräften als Coaches und Wegbegleiter.

10. Warum ist Leadership heute wichtiger denn je?

In einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt sind Leadership und Führungsstärke entscheidend. Führungskräfte müssen lernen, flexibel zu führen, Teams zu motivieren und gleichzeitig Orientierung zu geben. Leadership ist weniger Kontrolle, sondern mehr inspirierendes Führen.

11. Welche Rolle spielt New Work im Zusammenhang mit Leadership?

New Leadership ist eng mit New Work verbunden. In einer neuen Arbeitskultur geht es darum, Menschen Freiraum zu geben, damit sie sinnvoll arbeiten können. Eine Weiterbildung in New Work Leadership vermittelt, wie Führungskräfte die Umsetzung von New Work im Unternehmen gestalten können.

12. Für wen eignet sich die Weiterbildung?

Die Weiterbildung richtet sich an Führungskräfte, moderne Führungskräfte in Entwicklung, Projektleiter und jede Führungskraft, die ihren Führungsstil weiterentwickeln möchte. Auch Unternehmen, die sich auf die moderne Arbeitswelt einstellen wollen, profitieren.

13. Was sind die Vorteile von New Leadership?

- Führungskräfte entwickeln ein besseres Verständnis für ihre Rolle.
- Menschen werden gestärkt, selbstbestimmt zu arbeiten.
- Teams arbeiten effektiver und eigenverantwortlicher.
- Führungskräfte lernen, wie sie ihren Führungsstil an die moderne Arbeitswelt anpassen.
- Unternehmen schaffen eine zukunftsfähige Arbeitskultur.

14. Welche Themen behandelt das Seminar?

Das Seminar behandelt die Leadership Definition, die Grundlagen des New Leadership Ansatzes, Leadership 4.0, die Umsetzung von New Work im Unternehmen sowie konkrete Methoden, wie Führungskräfte ihre Teams erfolgreich führen können.

15. Wie unterscheidet sich New Leadership von klassischer Führung?

Indem man sie nicht nur ankündigt, sondern vorlebt. Veränderung beginnt im Alltag, in Meetings, in Gesprächen – überall dort, wo Menschen Haltung zeigen.

16. Was ist das Ziel der Weiterbildung?

Das Ziel ist es, Führungskräfte fit für die moderne Arbeitswelt zu machen. Sie lernen, wie sie als Führungskraft ihre Menschen und Teams inspirierend führen, New Work erfolgreich umsetzen und Leadership neu denken können.

Wir beraten Dich gern



Wenn du Fragen hast oder nicht sicher bist, ob die New Leadership Master Class für dich das Richtige ist, vereinbare mit uns ein kostenloses Kennenlerngespräch.

Gespräch vereinbaren

Für Rückfragen zur Organisation:





Ansprechpartnerin
Claudia Werian

 info@claudiathonet.de
 +49 (0)151 – 51937219

Für Rückfragen zu Inhalten:





Ansprechpartnerin
Claudia Thonet

 info@claudiathonet.de
 +49 (0)179 – 3946791



Ansprechpartner
Jonny Kohlhaas

 info@claudiathonet.de
 +49 (0)151 – 29548080

Termine, Formate und Preis auf Anfrage

Ort: Online oder Präsenz in Berlin

Inhouse-Trainings: maßgeschneiderte Programme für Teams und Organisationen

Für Selbstzahler, Start-up-Unternehmen und Studenten gewähren wir auf Anfrage Rabatte. Sprich uns gerne an: info@claudiathonet.de



Kontakt



Claudia Thonet
AGILE CONSULTING GMBH



Büro Prenzlauer Berg:

Ahlbecker Straße 2

10437 Berlin

Telefon: 0179 394 67 91

E-Mail: info@claudiathonet.de

Website: www.claudiathonet.de