



Mitarbeitende wirksam auf
komplexe Führungsaufgaben
vorbereiten

PRODUKT- BROSCHÜRE CORPORATE 2025

**WIRKSAMES UND
INNOVATIVES
LEADERSHIP
DEVELOPMENT**





*Leaderfy verknüpft
Führungsthemen und
ermöglicht so eine
ganzheitliche und praxisnahe
Lernerfahrung im Umgang
mit Führungskomplexität.*

Inhaltsverzeichnis

3

Didaktischer Ansatz

Erfahrungsbasiertes Lernen und Social Learning

9

Simulationsübersicht

Unsere Simulationen im Vergleich
Zielgruppen und Themen der unterschiedlichen Simulationen

12

Technische Aspekte

Plattformzugang,
Systemanforderungen & Datenschutz

5

Leaderfy Game

Führungsherausforderungen
im Leaderfy Game

11

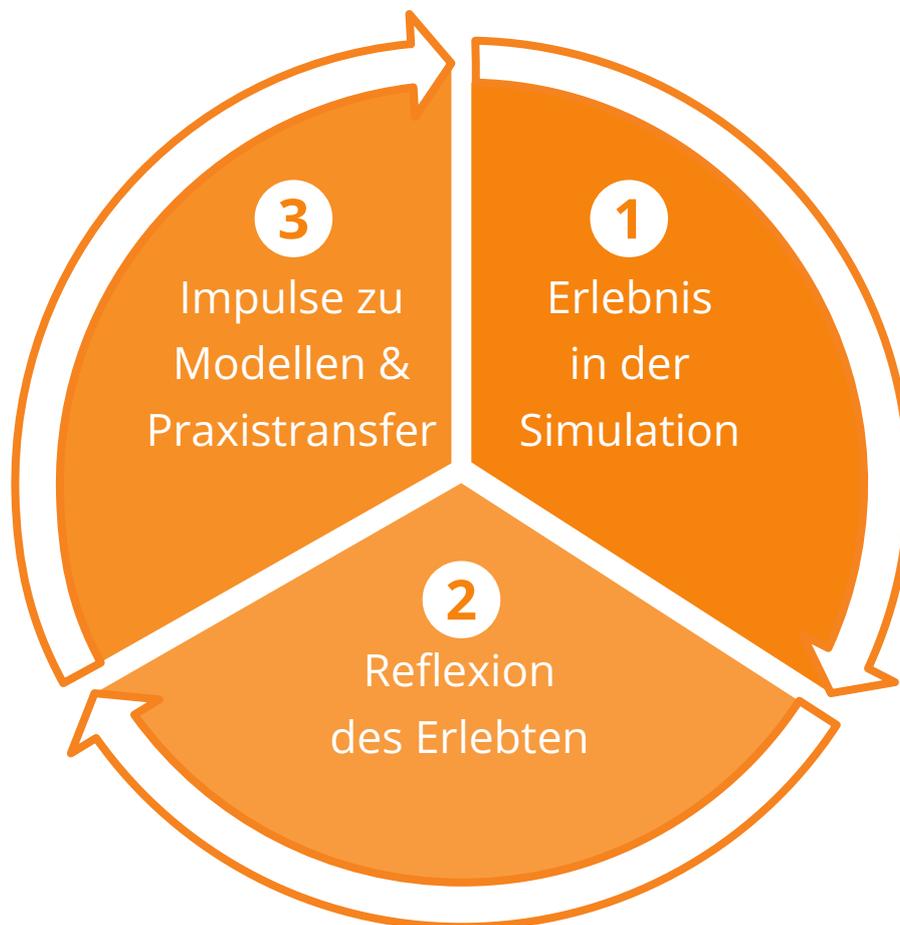
Unterschiede im Überblick

Kompakter Überblick über die
Unterschiede zwischen den
Simulationen





Didaktischer Ansatz: Erfahrungsbasiertes Lernen und Social Learning



Bei Leaderfy verfolgen wir einen didaktischen Ansatz, der auf **erfahrungsorientiertem Lernen** und **Social Learning** basiert. Unsere Überzeugung ist, dass „gute Führung“ nicht gelehrt werden kann, sondern gemeinsam entwickelt wird. Dieses Konzept stützt sich auf einen dynamischen Dreiklang aus **Erlebnis**, **Reflexion** und **Praxistransfer**.

1. Erlebnis in der Simulation

Unsere Teilnehmenden tauchen in realitätsnahe Simulationen ein, die es ihnen ermöglichen, **Führungssituationen praxisnah zu erleben**. Durch diese immersiven Erfahrungen können sie in einem sicheren Umfeld Entscheidungen treffen und deren unmittelbare Auswirkungen beobachten. Unser Simulationsmodell bewertet dabei empirisch belegte Zusammenhänge und Erfolgsfaktoren. Die Komplexität von Führung kann so bewusst erlebt werden.

2. Reflexion des Erlebten

Nach der Simulation fördern wir eine tiefgehende **Reflexion der gemachten Erfahrungen**. Dabei analysieren die Teilnehmenden ihre getroffenen Entscheidungen, reflektieren die vermittelten Inhalte sowie die zugrunde liegenden Prozesse und beleuchten gruppenspezifische Aspekte. Dieser **Reflexionsprozess stärkt die Entscheidungskompetenz und fördert die Fähigkeit zur kritischen Selbstanalyse**.

3. Impulse zu Modellen & Praxistransfer

Aufbauend auf der Reflexion erhalten die Teilnehmenden gezielte Impulse zu relevanten Modellen und Theorien. Leitfragen unterstützen dabei, die erlernten Konzepte in

die Praxis zu übertragen. Unser Lernkonzept zielt darauf ab, **Kompetenzen wie Entscheidungsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Kommunikation und Reflexionsvermögen zu fördern**. Durch die Anwendung des Gelernten in realen Kontexten wird der Wissenstransfer sichergestellt und die nachhaltige Entwicklung der Führungskompetenzen unterstützt.

Erfahrungsbasiertes Lernen geht weit über die reine Wissensvermittlung hinaus – es ermöglicht eine tiefgehende, nachhaltige Entwicklung von Führungskompetenzen.



Leaderfy setzt genau hier an: Führung wird nicht theoretisch erlernt, sondern durch eigenes Erleben, kritische Reflexion und gezielten Praxistransfer weiterentwickelt.

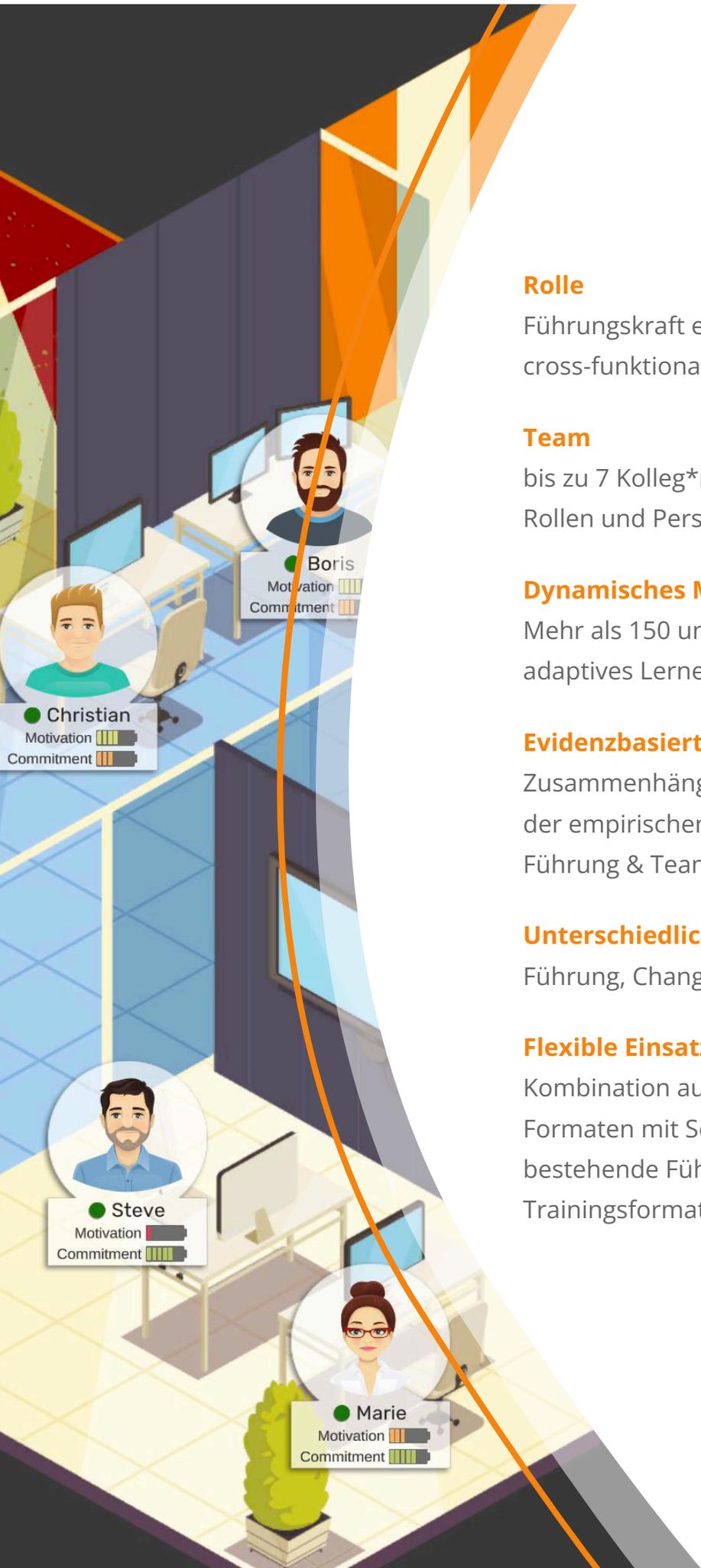
In einer zunehmend komplexen und unsicheren Welt ist es essenziell, Führung nicht als starres Konzept, sondern als **dynamischen Balanceakt** zu begreifen. Leaderfy unterstützt dabei, diese Balance zu meistern – indem Führungskräfte lernen, zwischen organisationalen Anforderungen, Teamdynamiken und individuellen Bedürfnissen zu navigieren.

Führung lernen heißt: Erleben, Reflektieren, Anwenden.

Das Leaderfy Game im Überblick

Mit unserem Leaderfy Game schaffen wir einen sicheren Lernraum, in dem (angehende) Führungskräfte die komplexen Zusammenhänge von Führung durch konkretes Tun erleben können.





Rolle

Führungskraft eines neu formierten, cross-funktionalen Teams

Team

bis zu 7 Kolleg*innen mit verschiedenen Rollen und Persönlichkeiten

Dynamisches Modell

Mehr als 150 unterschiedliche Aktionen → ermöglicht adaptives Lernen durch individuelle Erfahrungen

Evidenzbasierte Zusammenhänge

Zusammenhänge entsprechen dem aktuellen Stand der empirischen Forschung zu den Themen Führung & Teamentwicklung

Unterschiedliche Szenarien

Führung, Change & Führung, Agile Führung

Flexible Einsatzkonzepte für Mitarbeitende

Kombination aus Präsenz-, Online- und Blended-Formaten mit Selbstlernphasen sowie Integration in bestehende Führungsprogramme und Trainingsformate möglich.

Führungsherausforderungen im Leaderfy Game:

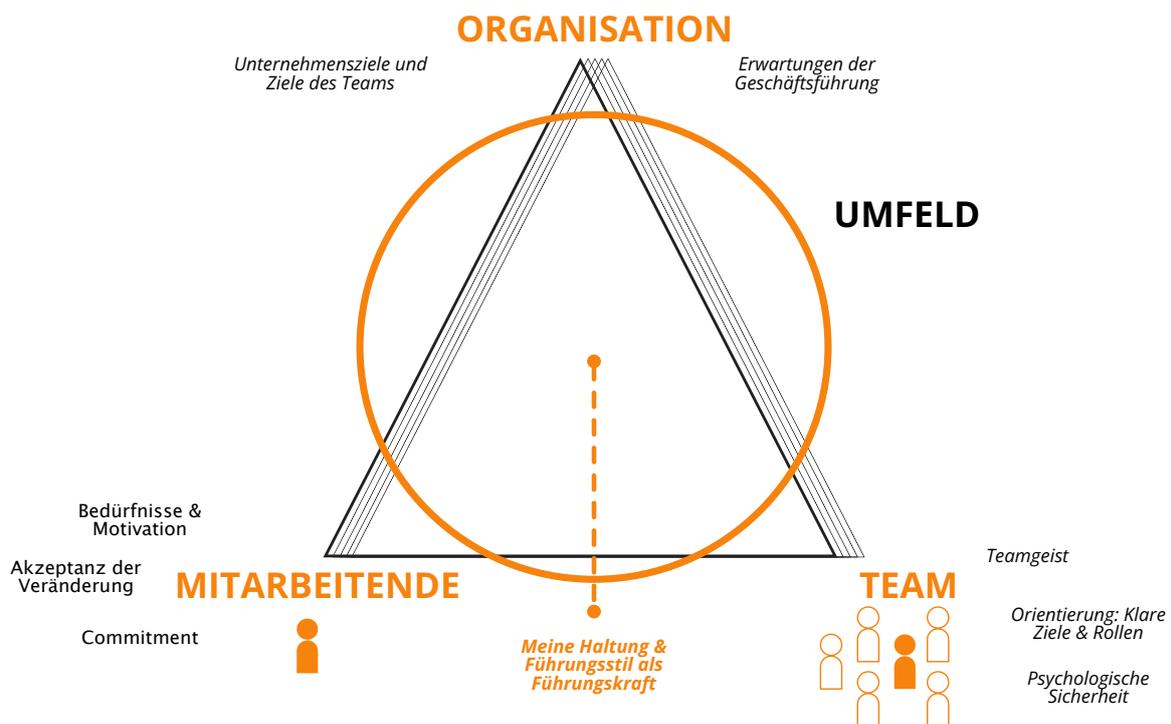
Führung ist eine vielschichtige Herausforderung, die weit über einzelne Entscheidungen hinausgeht. Die Abbildung zeigt die verschiedenen Einflussfaktoren, die Führungskräfte in ihrem Alltag ausbalancieren müssen. **Im Leaderfy Game erleben Teilnehmende hautnah, wie sich diese Dynamiken auf ihre Führungsrolle auswirken und wie sie wirksame Führung aktiv gestalten können.**

Die drei zentralen Einflussbereiche – **Organisation, Mitarbeitende und Team** – verdeutlichen, dass Führung stets in einem komplexen Spannungsfeld agiert. Gleichzeitig

beeinflusst das **Umfeld** mit seinen Rahmenbedingungen und Anforderungen, wie Führung ausgestaltet werden kann. **Leaderfy hilft, diese Balance spielerisch zu erfahren, reflektieren und optimieren.**

Balance in der Führungsrolle: Die entscheidenden Stellhebel

Um wirksame Führung zu gewährleisten, müssen Führungskräfte eine **Balance zwischen verschiedenen Spannungsfeldern** finden. Die drei wesentlichen Perspektiven sind:



1. Organisation vs. Individuum

Führungskräfte müssen strategische Anforderungen und Unternehmensziele erfüllen, ohne dabei den Blick für die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden zu verlieren. Leaderfy simuliert realistische Szenarien, in denen Teilnehmende zwischen wirtschaftlichem Erfolg, Innovation und organisatorischen Vorgaben einerseits und dem Empowerment ihrer Teams andererseits abwägen müssen.

2. Teamdynamik vs. Einzelverantwortung

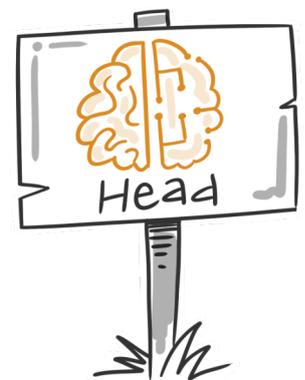
Ein starkes Team lebt von Zusammenarbeit und gemeinsamen Fortschritt. Gleichzeitig sind individuelle Stärken und Verantwortlichkeiten essenziell. In der Simulation erleben Teilnehmende, wie sie Synergien im Team fördern und gleichzeitig **Einzelne gezielt unterstützen**, um Leistung und Motivation hochzuhalten.

3. Stabilität vs. Veränderung

Das Umfeld einer Organisation verändert sich kontinuierlich – sei es durch Marktbedingungen, technologische Fortschritte oder interne Umstrukturierungen. Leaderfy vermittelt, wie Führungskräfte **stabile Prozesse etablieren** und gleichzeitig **agil auf Veränderungen reagieren**, um eine nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten.

Führung als Balance-Akt trainieren

Die Leaderfy Simulation ermöglicht es, diese Spannungsfelder **ohne reales Risiko zu erproben und gezielt zu verbessern**. Die Teilnehmenden reflektieren ihre eigenen Entscheidungen, erhalten wertvolle Impulse für ihre Führungsrolle und lernen, wie sie **die Balance zwischen organisatorischen, teambezogenen und individuellen Herausforderungen sicherstellen können**. Denn letztendlich ist Führung kein statischer Zustand – sie ist eine fortlaufende Balance zwischen Stabilität und Anpassungsfähigkeit.



Simulationsübersicht

Change-Szenario: „Führen in Veränderungsprozessen“

Wann empfehlen wir dieses Szenario?

- ◆ Wenn Teilnehmende verstehen wollen, wie Veränderungsprozesse funktionieren und welche Dynamiken sie auslösen.
- ◆ Wenn (angehende) Führungskräfte lernen sollen, **Widerstände zu erkennen, zu managen und Akzeptanz zu schaffen**.
- ◆ Wenn Führungskräfte lernen müssen, **Veränderungen gezielt zu steuern und strategisch zu begleiten**.
- ◆ Wenn es darum geht, **komplexe Veränderungen strukturiert zu gestalten** und geeignete **Interventionen zu entwickeln**.

Zielgruppen:

- ✓ Nachwuchsführungskräfte und erfahrene Führungskräfte, die mit Change-Prozessen konfrontiert sind.
- ✓ Change-Manager und interne Transformationsverantwortliche.
- ✓ Teams, die sich aktiv mit Veränderung auseinandersetzen müssen.
- ✓ Führungsprogramme mit Modulen zu Change Management und Führen in Transformationsprozessen.

Beispielhafte Einsatzformate:

- ◆ Onlinetraining mit 3 x 4 Std. Zum Thema „Führen in Veränderungsprozessen“ (eigenständig oder als Modul der Führungskräfteausbildung).
- ◆ 1,5-tägiges Intensivtraining für Führungsteams mit anschließendem Transfer auf eigene Teamentwicklung.

Leadership-Szenario: „Die ersten 100 Tage als Führungskraft“ oder „Leadership Kompakt“

Wann empfehlen wir dieses Szenario?

- ◆ Wenn die **Führungsrolle und -haltung** im Fokus steht – ideal für angehende Führungskräfte.
- ◆ Wenn Teilnehmende lernen sollen, **Autorität in der Führung zu gewinnen** und ihre eigene Führungsidentität zu reflektieren.
- ◆ Wenn es um **Teamführung, Rollenklärung und Entscheidungsprozesse** in klassischen Führungskontexten geht.
- ◆ Wenn Führungskräfte lernen sollen, **Mitarbeitende ganzheitlich zu verstehen und individuell passende Mitarbeitergespräche zu führen**.
- ◆ Wenn **psychologische Sicherheit im Team** erarbeitet werden soll.

Zielgruppen:

- ✓ Nachwuchsführungskräfte, die erstmals Führungsverantwortung übernehmen.
- ✓ Erfahrene Fachkräfte, die in eine Führungsrolle wechseln.
- ✓ Etablierte Führungskräfte, die ihre Haltung und Wirkung in der Führungsrolle in einem sicheren Rahmen reflektieren sollten.

Beispielhafte Einsatzformate:

- ◆ Mehrteiliges Entwicklungsprogramm über 6 - 9 Monate mit Kombination aus Präsenz- und Online-Modulen
- ◆ Simulation als Reflexionsraum mit Selbstlernphasen, begleitet von 2 - 3 Reflexions-Workshops

Agilitätsszenario: „Führen im agilen Kontext“

Wann empfehlen wir dieses Szenario?

- ◆ Wess es darum geht, Agilität nicht nur als Methodenset, sondern ganzheitlich als **Zusammenspiel von Haltung (Werten) und passenden Methoden** zu verstehen.
- ◆ Wenn Führungskräfte lernen sollen, **wann und wie Agilität im eigenen Kontext sinnvoll ist und welche Bedeutung Führungsarbeit dabei hat.**
- ◆ Wenn Teams und Führungskräfte verstehen wollen, wie sich **Rollen und Entscheidungsprozesse im agilen Kontext** gestalten lassen können.
- ◆ Wenn es darum geht zu verstehen, **welche Anforderungen agile Arbeitsweisen an die Rolle eines Teams und einzelne Mitarbeitende haben.**
- ◆ Wenn Scrum Master, Agile Leads oder Product Owner ihre **Führungsrolle und die Erfolgsfaktoren für gelungene Teamentwicklung** besser verstehen wollen.

Zielgruppen:

- ✓ Führungskräfte, die agile Arbeitsweisen in ihrer Organisation einführen oder vertiefen möchten.
- ✓ Teams, die mit agilen Methoden arbeiten und die Erfolgsfaktoren von guter Zusammenarbeit besser verstehen möchten.
- ✓ Führungskräfte, die verstehen wollen, wie sich ihre Rolle in agilen Teams verändert.
- ✓ Beratungen und Akademien, die agile Teams und Organisationen begleiten und Leadership-Programme in agilen Kontexten entwickeln.

Beispielhafte Einsatzformate:

- ◆ 2-tägiges Intensivtraining zum grundsätzlichen Verständnis von agilen Methoden, Werten und Prinzipien
- ◆ Mehrteiliges Online-Programm zum Thema agile Teamentwicklung und rollenbasierter Führung

Welches Szenario für welche Fragestellung?

Fragestellung	Empfohlenes Szenario
Wie führe ich mein Team erfolgreich durch Veränderungsprozesse?	Change-Szenario
Wie gehe ich mit Widerstand um und schaffe Akzeptanz für Veränderungen?	Change-Szenario
Wie finde ich meine Rolle als Führungskraft?	Leadership-Szenario
Wie kann ich mich als Führungskraft positionieren und Autorität gewinnen?	Leadership-Szenario
Wie gelingt Teamführung, Rollenklärung und Entscheidungsfindung?	Leadership-Szenario
Wie funktioniert Führung in agilen Teams?	Agilitäts-Szenario
Wann und wie macht Agilität in meinem Team / meiner Organisation Sinn?	Agilitäts-Szenario
Wie kann ich als Scrum Master oder Agile Lead mein Team optimal unterstützen?	Agilitäts-Szenario

Unterschiede zwischen den Szenarien

Kriterium	Szenario Leading Change	Szenario Leadership	Szenario Agilität
Lernfokus	Führung in Veränderungsprozessen	Generelle Führung & Führungsstil	Führung in agilen Kontexten und Selbstorganisation im Team
Zielgruppe	Führungskräfte, Change Agents	Nachwuchsführungskräfte, (erfahrene) Führungskräfte	Teams, agile Führungskräfte (Scrum, Master, Agile Leads, PO)
Spieldauer <small>(reine Simulationszeit ohne Reflexion und Inputs)</small>	9 Wochen / 4-5 Std.	10-14 Wochen / 6-12 Std.	12 Wochen / 4-8 Std.
Teilnehmendenstruktur	Team-Modus (auch Einzelmodus möglich)	Einzelmodus (auch in kleinen Teams möglich)	Team-Modus (auch Einzelmodus möglich)
Seminarformat	Blockformat (1,5 - 2,5 Tage) oder 3-5 Module á 3-4 Std.	Verteiltes Format (5-8 Module)	Iteratives Format mit regelmäßigen Reflexionsphasen
Fokusthemen	Veränderung begleiten, Widerstände managen, psychologische Sicherheit	Führungshaltung reflektieren, Motivation & Rollenklärung, Krisen-management	Agiles Arbeiten verstehen, Entscheidungsprozesse im Team, Umgang mit Unsicherheit, Anforderungen an Teamreife und Mitarbeitende
Besonderheiten	Akzeptanz und Widerstand bei Mitarbeitenden	Führungsprofil auf Basis von 6 unterschiedlichen Führungsstilen; individueller Feedback-Report zur Reflexion	Verteilte Führung im Team und Sprintplanung

Erleben Sie unseren Lernansatz selbst in unserer Leaderfy Learning Journey

In einem **intensiven 2,5-stündigen Workshop** erleben Sie einen kompletten Lernzyklus mit dem Leaderfy Lernansatz, der anwendungsorientiertes Lernen durch eine komplexe Führungssimulation mit Social Learning kombiniert.

Sie erhalten einen **Einblick in konkrete Einsatzkonzepte (Online-, Präsenz- und**

Blended-Formate) und verstehen so, wie die Simulation konkret in Trainings und Entwicklungsprogrammen für (angehende) Führungskräfte eingesetzt werden kann.

Aktuelle Termine unserer Learning Journey

finden Sie auf unserer Website unter www.leaderfy.de/de/learning-journey



Technische Aspekte

Unsere cloudbasierten Simulationen sind vollständig über Ihren Internetbrowser spielbar. Unabhängig von Ihrem Standort oder Betriebssystem können Sie jederzeit geräteübergreifend auf die Leaderfy-Plattform zugreifen. Dies ermöglicht maximale Flexibilität und einfache Integration in bestehende Lernumgebungen.

Technische Rahmenbedingungen im Überblick:

📱 Geräte: Tablet, PC und Laptop ab 720p Auflösung

🌐 Browser: Alle gängigen aktuellen Browser werden unterstützt (Chrome, Firefox, Edge, Safari)

🗣️ Sprache: Verfügbar in Deutsch und Englisch

👥 Teilnehmermodus: Einzelspieler oder gemeinsames Spiel im Team

📈 Skalierbarkeit: Unbegrenzt skalierbar – geeignet für kleine Gruppen bis hin zu großen Organisationen

🔄 Formate: Präsenz, Blended Learning, reine Online-Durchführung

✅ Datenschutz & Sicherheit: DSGVO-konform, gehostet in AWS Rechenzentren in Frankfurt

Durch die automatische Speicherung und Synchronisation von Spielständen ist ein unterbrechungsfreies Spielerlebnis sichergestellt. Zudem sind keine aufwendigen Installationen erforderlich – der Zugang erfolgt unkompliziert über einen Weblink.

Als erfahrene Personal- und Organisationsentwickler mit systemischem Hintergrund ist es uns ein Herzensanliegen, wirksame Lern- und Entwicklungsräume in Organisationen zu gestalten. Wir teilen gerne unsere Erfahrungen und unterstützen Sie bei der Gestaltung von passgenauen Trainings, und ganzheitlichen Entwicklungsprogrammen.

Sie können sich unser Leaderfy Game in Ihrer Organisation vorstellen oder haben konkrete Fragen dazu? Dann vereinbaren Sie gerne ein unverbindliches Erstgespräch zum Kennenlernen mit uns.

Kontakt