

cocreation.

Programm

Co-Creation Leadership

5 Tage Leadership-Team Development



Weitere Informationen
www.cocreation.com

Co-Creation Leadership Programm

Das **Co-Creation Leadership Programm** ist ein in sich abgeschlossenes, praxisorientiertes Entwicklungsprogramm für Führungskräfte, das darauf ausgerichtet ist, Führungsteams zu stärken und gemeinsam nachhaltige Ergebnisse zu erzielen. Im Mittelpunkt stehen der Co-Creation Mindset, der CUDI-Prozess (Connect – Understand – Decide – Implement) und gezielte Upskilling-Module für individuelle und kollektive Führungsstärke.

Im Programm werden Methoden und Tools vermittelt, die Teams vom Ich über das Wir zu einem gemeinsamen Ziel führen. Anstelle top-down vorgegebener Ziele werden die individuellen Stärken der Teammitglieder genutzt, um ein Umfeld zu schaffen, in dem Kompetenzen gezielt eingebracht werden und ein starkes Wir-Gefühl entsteht.

Das Programm verbindet drei Ebenen: Leadership Development, Team Development und strategische Ausrichtung mit direkter Umsetzbarkeit. Es wird an realen Herausforderungen aus dem Führungsalltag gearbeitet, tragfähige Lösungen werden gemeinsam entwickelt und neue Arbeitsweisen nachhaltig im Team verankert. Co-Creation ist dabei mehr als eine Methode – es ist eine Haltung, die Innovation, Vertrauen und Engagement fördert und den Weg zu zukunftsfähiger, wirksamer Führung ebnet.

Nutzen

Das Co-Creation Leadership Programm befähigt Führungsteams, ihre Zusammenarbeit zu stärken, gemeinsame Ziele klar zu definieren und diese wirksam in die Praxis umzusetzen.

Es fördert zugleich die gezielte Entwicklung der individuellen Leadership-Kompetenzen jeder teilnehmenden Führungskraft und erweitert die persönliche Handlungsfähigkeit im Führungsalltag.

Ein zentrales Ergebnis ist die Erarbeitung einer gemeinsamen Vision für die Organisation, die als verbindlicher Orientierungsrahmen dient und von allen mitgetragen wird.

Zielgruppe

Mitglieder eines Leadership-Teams

Teilnehmerzahl

07-14 Personen

Programmdauer

5 Tage modularer Aufbau

Lernformate

Vorbereitendes Online Coaching; Kombination von Workshop, moderierter Dialog, Leadership Training und Action Learning

Methoden

Leadership Development
Team Development
Organisationsentwicklung

Sprache

Deutsch oder Englisch

Ergebnisse

individuelle Leadership-Entwicklung, gestärkte Teamperformance, verbindliche Umsetzungsplanung

Ort / Format

Präsenzveranstaltung kombiniert mit Online-Begleitung und Coaching

Fünf Tage Leadership-Team Development

cocreation mindset

Die Haltung der cocreation zu erleben und zu verstehen und auf das eigene Team anzuwenden ist das Fundament für die eigene Führungsarbeit und das Leadership-Team Development.

cocreation process

Der cocreation Prozess ist die Umsetzung des cocreation Mindset in der eigenen Organisation. In den vier Phasen entsteht eine gemeinsame Vision, ein tiefgehendes Verständnis der Ist-Situation, Massnahmen- und Umsetzungsplanung.

leadership skills

Entwicklung der Sicherheit, die erarbeiteten Themen wirksam umzusetzen. Praxisrelevante Kernkompetenzen wie Feedback geben, Coaching, Konfliktlösung, und Team Empowerment.

team-skills

Stärken der gemeinsamen Führungsleistung im Leadership-Team. Aufbau einer klar abgestimmten, Zusammenarbeit. Im Fokus stehen effektive 1:1-Interaktion, zielführende Team-Meetings sowie leistungsfähige Entscheidungsprozesse.

sustaining impact

Sicherstellen der nachhaltigen Umsetzung durch klare Vereinbarungen zu: Verantwortung, Meilensteine und Folgeaktivitäten. Im Fokus steht die Verankerung der im Programm entwickelten Inhalte, Methoden und Haltungen im Führungsalltag.

Durch die Verbindung von strategischer Ausrichtung, gezieltem Kompetenzaufbau und der Arbeit an realen Herausforderungen entsteht ein nachhaltiger Mehrwert für Organisation und Team. Das Programm schafft eine Kultur des Vertrauens und der gegenseitigen Wertschätzung, nutzt individuelle Stärken gezielt für kollektive Erfolge und etabliert Strukturen, die Innovation, Engagement und Verantwortungsübernahme unterstützen. So wird die Leistungsfähigkeit des Leadership-Teams gesteigert und die Grundlage für langfristigen Unternehmenserfolg gelegt.

Ziele

- Stärkung der individuellen Leadership-Kompetenzen und Erweiterung der persönlichen Führungsfähigkeit
- Entwicklung einer gemeinsamen Vision als verbindliche Orientierung für die Organisation
- Verbesserung der Zusammenarbeit und Entscheidungsprozesse im Leadership-Team
- Nutzung individueller Stärken für kollektive Erfolge und nachhaltige Teamentwicklung
- Umsetzung strategischer Ziele durch praxisorientierte Methoden und klare Strukturen.

Vorbereitung Strengths Dynamics

Strengths Dynamics ist ein Online-Auswertungscoaching, bei dem gemeinsam mit dem Teilnehmenden eine grafische Darstellung individueller Stärken erarbeitet wird, um deren gezielten Einsatz für persönliche und berufliche Ziele zu fördern.

Die Grundlage bildet der wissenschaftlich fundierte CliftonStrengths-Ansatz von Gallup, der 34 definierte Stärken in den Bereichen Strategisches Denken, Einflussnahme, Beziehungsaufbau und Ausführung erfasst. Der Fokus liegt auf der Weiterentwicklung vorhandener Stärken statt auf Schwächen und wird weltweit in Leadership-Entwicklung, Teambuilding und individueller Förderung eingesetzt.

Start: Co-Creation Mindset

Check-In

Der Check-In bringt die Teilnehmenden miteinander in Kontakt, schafft eine offene Atmosphäre und unterstützt dabei, im Hier und Jetzt anzukommen. Er dient als Warm-up, um sich auf die Situation einzustellen, die anderen Teilnehmenden wahrzunehmen und den Fokus auf das gemeinsame Thema zu richten. Der Kern des Co-Creation Mindset: Die Verbindung wird spür- und sichtbar.

Das Warm-Up führt von überraschenden privaten Einsichten, über die beruflichen Herausforderungen hin zum Programmschwerpunkt: Leadership und Co-Creation. So spannt sich der Bogen vom Persönlichen zum Fachlichen.

Gleichzeitig lernen die Teilnehmenden eine strukturierte Einstiegsrunde kennen, die sie nicht nur inhaltlich ins Thema führt, sondern auch als praxiserprobte Methode für eigene Meetings oder Teamrunden nutzbar ist.



Programmleitung Dr. Georg Michalik

Dr. Georg Michalik ist der Gründer von cocreation. Er hat sich zum Ziel gesetzt, Organisationen Wege aufzuzeigen, wie sie ihre Potenziale entfalten können. Der Organisationspsychologe, Studium in Mannheim und Zürich, war als Leiter Lernen und Entwicklung in verschiedenen globalen Unternehmen Mitgestalter des Wandels. Heute begleitet er Firmen mit der von ihm entwickelten cocreation in ihren Transformationsprozessen. Er ist Autor des Buches «Co-Creation. Die Kraft gemeinsamen Denkens». Georg Michalik lebt in der Nähe von Zürich.



Co-Creation Mindset:

Vom **Ich** über das **Wir** zum **Ziel**:
Gemeinsames Verständnis und
Vertrauen schaffen, um
tragfähige Lösungen zu
entwickeln.

Co-Creation Mindset - Einführung

Der Co-Creation Mindset führt die Teilnehmenden vom **Ich** über das **Wir** hin zum **Ziel**.

Zunächst wird jede Person in ihrer Individualität wahrgenommen – mit eigener Persönlichkeit, Perspektive und Erfahrung. Darauf aufbauend entsteht ein gemeinsames Wir, in dem gegenseitiges Verständnis und Vertrauen wachsen und die Vielfalt der Sichtweisen als Ressource genutzt wird.

Aus diesem Fundament heraus entwickelt das Team ein klares, gemeinsames Ziel oder eine Vision, die direkt auf die reale Arbeitssituation einzahlt. Der Fokus liegt auf Zielen, bei denen tatsächlich Handlungsbedarf besteht, sodass der Transfer in den Arbeitsalltag unmittelbar spürbar wird.

Der Co-Creation Mindset fördert nicht nur Teambuilding, sondern auch die Fähigkeit, in komplexen Situationen tragfähige, gemeinsam getragene Lösungen zu entwickeln – eine Schlüsselkompetenz wirksamer Führungsteams.

STRENGTHS→DYNAMICS



we make strengths visible

Strengths Dynamics:

Persönliche Stärken
(CliftonStrengths®) erkennen,
Stärken der anderen
kennenlernen, Synergien und
blinde Flecken sichtbar machen.

Strengths Dynamics

Strengths Dynamics verbindet die **Ich**- und die **Wir**-Ebene. Auf der Ich-Ebene erkennen die Teilnehmenden ihre individuellen Stärken und gewinnen so ein klares Selbstverständnis. Auf der Wir-Ebene lernen sie die Stärken der anderen kennen, wodurch Synergien, Komplementaritäten und mögliche blinde Flecken sichtbar werden – eine solide Grundlage für gezielte Teamentwicklung.

Die Teilnehmenden bringen aus der Vorbereitung ein persönliches Stärkenprofil mit, das in einem 1:1-Coaching vertieft und zum individuellen Strengths Dynamics Profil ausgearbeitet wurde. Im Workshop werden diese Profile vorgestellt, gemeinsam ausgewertet und im Teamkontext reflektiert.

Der Praxisbezug entsteht unmittelbar, wenn reale Situationen diskutiert, gegenseitiges Feedback gegeben und daraus konkrete Massnahmen für die Zusammenarbeit abgeleitet werden – etwa Teamregeln oder abgestimmte Vorgehensweisen. So entsteht eine nachhaltige Basis für eine stärkenorientierte, leistungsfähige Teamkultur.

Co-Creation Process

CUDI

Der Co-Creation Process „**CUDI**“ (**Connect** – **Understand** – **Decide** – **Implement**) bringt Co-Kreation in eine klare, wiederholbare Struktur. Er dient als praxisnahes Tool, das die Teilnehmenden im Rahmen des **Co-Creation Leadership Programms** erlernen und unmittelbar in ihrer Führungsarbeit anwenden können. Ziel ist es, gemeinsam entwickelte Strategien im Team systematisch umzusetzen und komplexe Probleme lösungsorientiert zu bearbeiten.

Im Rahmen des **Co-Creation Mindset** wurden die ersten beiden Element des **C** – **Connect** bereits erarbeitet: das Ich und die Verbindung zwischen den Beteiligten. Jetzt kommt der dritte Schritt, die Zielklärung und die Entwicklung einer gemeinsamen Vision. Der **CUDI-Prozess** führt danach in die zweite Phase **U** – **Understand**, in der das Verständnis für das Ziel, den Kontext und die relevanten Einflussfaktoren vertieft wird. Die weiteren Schritte **D** – **Decide** und **I** – **Implement** folgen, um tragfähige Entscheidungen zu treffen und die Umsetzung verbindlich zu planen.

Vision und Ziel

Vision und gemeinsames **Ziel** ist nach **Ich** und **Wir** der nächste Schritt im **Co-Creation Mindset**. Das Team entwickelt ein gemeinsames, ambitioniertes Ziel oder eine inspirierende Vision. Im Mittelpunkt steht die Frage: Was wollen wir als Führungsteam wirklich erreichen? Dabei kann es sich um eine **Vision** handeln, die Orientierung gibt oder auch um ein ganz konkretes **Ziel**, dessen Erreichung einen wesentlichen Fortschritt darstellt.

Auf Basis des bereits erarbeiteten Verständnisses füreinander fällt die Ausrichtung deutlich leichter. Im Workshop wird aus einem definierten Thema ein klares Zielbild herausgearbeitet, das von allen mitgetragen wird. Der Praxisbezug entsteht durch den **Action-Learning-Ansatz**: Reale Herausforderungen dienen als Ausgangspunkt, um gemeinsam methodische Grundlagen wirksamer Führung zu erarbeiten. So verbindet das Modul strategische Ausrichtung mit direkter Umsetzbarkeit im Führungsalltag.

Connect
Understand
Decide
Implement

CUDI:

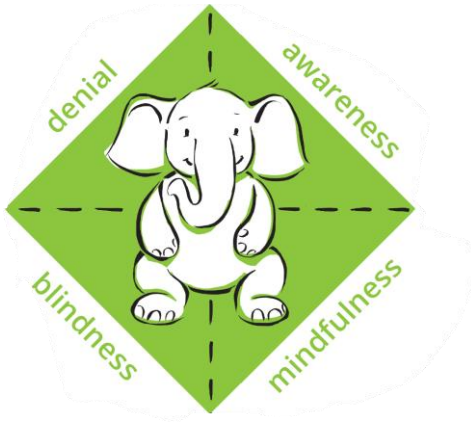
Prozess für Co-Kreation in vier Schritten: Praxistauglich für Teams, Projekte und Strategiemeetings



Vision und Ziel:

Bestimmung einer Vision zur Orientierung und/oder eines konkreten Zieles zur Umsetzung.

Co-Creation Process



Understanding Deep Dive:

Im Understand geht es darum die Elefanten im Raum zu erkennen und anzusprechen.



Decide & Implement:

Strategische Prioritäten setzen, sich gemeinsam dafür entscheiden und erste Umsetzungsschritte definieren.

Understanding Deep Dive

Understand ist die zweite Phase im **CUDI-Prozess** und richtet den Fokus darauf, die aktuelle Situation der Organisation und des Leadership-Teams umfassend zu verstehen. Neben der internen Lage werden auch Marktanforderungen und externe Einflüsse einbezogen, um ein ganzheitliches Bild zu gewinnen. Auf dieser Basis lassen sich die zentralen Hindernisse und Herausforderungen identifizieren, die überwunden werden müssen, um das gemeinsame Ziel oder die Vision zu erreichen.

Inhaltlich arbeitet das Modul unter anderem mit dem Konzept der **Immunity to Change** von Kegan et al. (Harvard University), das aufzeigt, wie tief verankerte, oft unbewusste Überzeugungen Veränderungen blockieren. Der Praxisbezug ist direkt: Es werden reale, aktuelle Themen analysiert, benannt und offen angesprochen – auch dann, wenn es sich um den sprichwörtlichen „Elefanten im Raum“ handelt.

Decide & Implement

Decide ist die dritte Phase im **CUDI-Prozess** und baut direkt auf den Erkenntnissen aus **Understand** auf. Ziel ist es, auf Basis der zuvor erarbeiteten Analyse gemeinsame, fundierte Entscheidungen zu treffen: Welche strategischen Schritte sind entscheidend, um das definierte Ziel oder die Vision zu erreichen? Inhaltlich werden die Ergebnisse aus der Understand-Phase zusammengeführt, kritisch diskutiert und in eine gemeinsame Perspektive überführt. Daraus entstehen erste Planungsschritte, die in der anschließenden **Implement-Phase** konkretisiert und ausgearbeitet werden.

Implement ist die vierte und abschliessende Phase im **CUDI-Prozess** und überführt die Ergebnisse aus den vorherigen Schritten in die konkrete Umsetzung. Umsetzung im Rahmen des **Co-Creation Leadership Programms** bedeutet zweierlei: Auf individueller Ebene erfolgt ein gezieltes *Upskilling* der Leadership-Kompetenzen, auf Teamebene ein *Upskilling* der Zusammenarbeit.

Leadership Skills

Individual Leadership Skills

Individual Leadership Upskilling ist ein zentraler Bestandteil innerhalb der Implement-Phase. Ziel ist es, die Führungsfähigkeit und das persönliche Kompetenzprofil aller teilnehmenden Führungskräfte zu stärken, sodass jede Person die Sicherheit und die Werkzeuge hat, die im Co-Creation Leadership Programm erarbeiteten Themen in ihrer eigenen Führung wirksam umzusetzen. Dafür werden zentrale Fähigkeiten vermittelt und trainiert: Feedback geben mit dem HERZ-Modell (H-E-R-Z), Coaching, Konfliktlösung und Team Empowerment.

Feedback

Das HERZ-Modell bietet einen klaren Rahmen für wertschätzendes und konstruktives Feedback. Es stärkt Vertrauen, steigert die Lernbereitschaft und sorgt für kontinuierliche Entwicklung im Team. Gleichzeitig lernen Führungskräfte, Feedback so einzusetzen, dass Motivation erhalten bleibt und Veränderung wirklich angestoßen wird.

Coaching

Coaching unterstützt Mitarbeitende darin, eigene Lösungen zu entwickeln und ihr Potenzial gezielt auszuschöpfen. Es fördert Eigenverantwortung, Motivation und nachhaltige Weiterentwicklung. Führungskräfte erweitern damit ihr Repertoire, um Mitarbeitende wirksam zu begleiten und zu fördern.

Konfliktlösung

Konflikte werden als Chance für Wachstum und Klärung verstanden. Durch strukturierte Ansätze lernen Führungskräfte, Spannungen konstruktiv zu bearbeiten und die Zusammenarbeit zu stärken. So entstehen tragfähige Vereinbarungen, die Vertrauen schaffen und das Team resilienter machen.

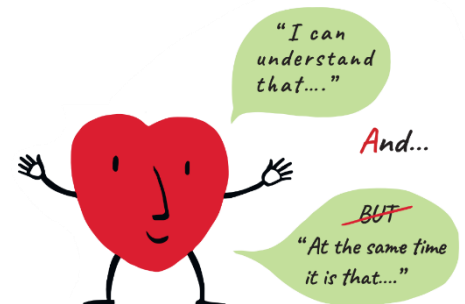
Team Empowerment

Empowerment bedeutet, Verantwortung und Entscheidungsspielräume bewusst ins Team zu geben. Dies steigert Motivation, Innovationskraft und schafft eine Kultur gegenseitigen Vertrauens. Führungskräfte lernen, Kontrolle gezielt loszulassen und die Potenziale des Teams bestmöglich zu nutzen.



Individual Leadership Skills

Stärken der persönlichen Führungsfähigkeit jeder teilnehmenden Führungskraft und Sicherheit vermitteln, die im Programm erarbeiteten Themen wirksam umzusetzen.



Die vier Methoden

Vertrauensvoll kommunizieren, Mitarbeitende in ihrer Entwicklung begleiten, Spannungen konstruktiv lösen und Verantwortung gezielt ins Team geben.

Team Skills



Leadership-Team Skills

Leadership Team Upskilling stärkt Zusammenarbeit und Entscheidungsprozesse, damit Führungsteams ihre Vision effektiv umsetzen und nachhaltig verankern können.

Leadership-Team Skills

Leadership-Team Upskilling ist speziell auf die Entwicklung von - Leadership-Teams ausgerichtet. Ziel ist es, dass das Führungsteam als Vorbild agiert und in einer klar abgestimmten, professionellen Weise zusammenarbeitet, um die gemeinsam definierte Vision zu erreichen.

Inhaltlich stehen zwei Schwerpunkte im Vordergrund: Erstens die Gestaltung der Zusammenarbeit – sowohl in der 1:1-Interaktion als auch in formellen Team-Meetings, mit dem Fokus auf Effektivität, Zielorientierung und konstruktivem Austausch.

Zweitens die Qualität der Entscheidungsprozesse: Wie werden Entscheidungen getroffen? Sind Verantwortlichkeiten klar geregelt? Wo entstehen mögliche Engpässe? Und wie lassen sich Entscheidungswege beschleunigen und verbessern?

Der Praxisbezug ist direkt: Die im Modul entwickelten Strukturen und Vereinbarungen können unmittelbar nach Abschluss des **Co-Creation Leadership Programms** umgesetzt werden, um die Wirksamkeit und Vorbildwirkung des Leadership-Teams nachhaltig zu stärken.



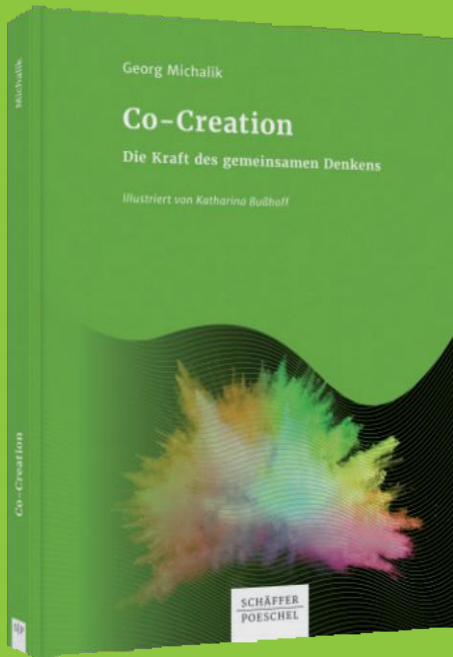
Sustaining Impact

Der Abschluss stellt durch klare nächste Schritte sicher, dass die Ergebnisse direkt umgesetzt und nachhaltig wirksam werden.

Sustaining Impact

Die verbindliche Vereinbarung der nächsten Schritte bildet den Abschluss des **Co-Creation Leadership Programms** und öffnet damit eine Perspektive für den weiteren Prozess. Ziel ist es, für alle Beteiligten verbindlich festzulegen, wie die Zusammenarbeit nach dem Programm weitergeführt wird und wie die entwickelten Inhalte, Methoden und Haltungen in der Organisation verankert werden.

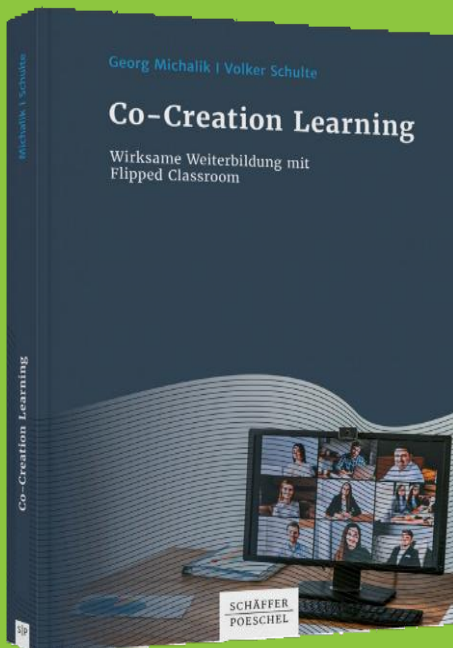
Inhaltlich liegt der Schwerpunkt auf einer konkreten, realistischen und terminlich abgestimmten Planung: Was kann sofort umgesetzt werden und welche Massnahmen folgen zu einem späteren Zeitpunkt? Dabei werden Verantwortlichkeiten klar zugeordnet und Meilensteine definiert. Der Praxisbezug ist direkt – die vereinbarten Schritte fließen unmittelbar in die Führungspraxis ein und sichern, dass die im Programm erzielten Fortschritte nachhaltige Wirkung entfalten.



Co-Creation. Die Kraft des gemeinsamen Denkens.

Dr. Georg Michalik, illustriert von Katharina Busshoff
3D-Darstellung

Co-Creation ist mehr als nur ein neuer Begriff. Co-Creation steht für einen Wandel im Denken, Fühlen und Handeln der Menschen, um effektiver und effizienter miteinander wahrnehmen, entscheiden und handeln zu können. Co-Creation ist aber auch eine Haltung: Nur in Offenheit, Vertrauen und Transparenz werden komplexe Probleme nachhaltig gelöst werden können. Das Buch erläutert den Co-Creation-Prozess, der in ganz unterschiedlichen Situationen und Zeitbudgets durchgeführt werden kann und beschreibt die dazu anwendbaren Formate wie Organisational Co-Creation, Daily Co-Creation, Virtual Co-Creation, Coaching Co-Creation und Leadership Co-Creation. Projekte aus der Beratungspraxis machen deutlich, worauf man bei der Einführung und Umsetzung des Co-Creation-Prozesses achten sollte.



Co-Creation Learning

Dr. Georg Michalik & Volker Schulte

Das Lernkonzept Flipped Classroom stammt ursprünglich aus der Schuldidaktik. Dabei wird die „zeitraubende“ Erarbeitungsphase aus dem Unterrichtsraum in den privaten (Lern-)Bereich des Lernenden verlagert. Ziel ist es, das in der Vorbereitung erworbene Wissen direkt im Unterricht anzuwenden und so zu einem größeren Lernerfolg zu kommen.

Das Buch denkt das Lernkonzept erstmals für den Weiterbildungsbe-
reich und gibt mit I-M-P-A-C-T ein Konzept an die Hand, die Lernmethode für die Weiterbildung vorzubereiten. So entsteht eine Neuorganisation von Seminaren, in denen Teilnehmer:innen sich die Lerninhalte vorab selbstständig erarbeiten und mit ihrem Vorwissen dann das eigentliche Seminar besuchen.

Besuchen Sie uns auf
www.cocreation.com/cas



Haben Sie weitere Fragen?
Vereinbaren Sie ein persönliches
Beratungsgespräch!
www.cocreation.com/kontakt