

---

PORTFOLIO

Beratung für  
Organisations- und  
Führungskräfte-  
entwicklung

UNSER VERSPRECHEN

**Ihre Strategie steht.**

**Wir sorgen dafür,  
dass sie wirkt.**

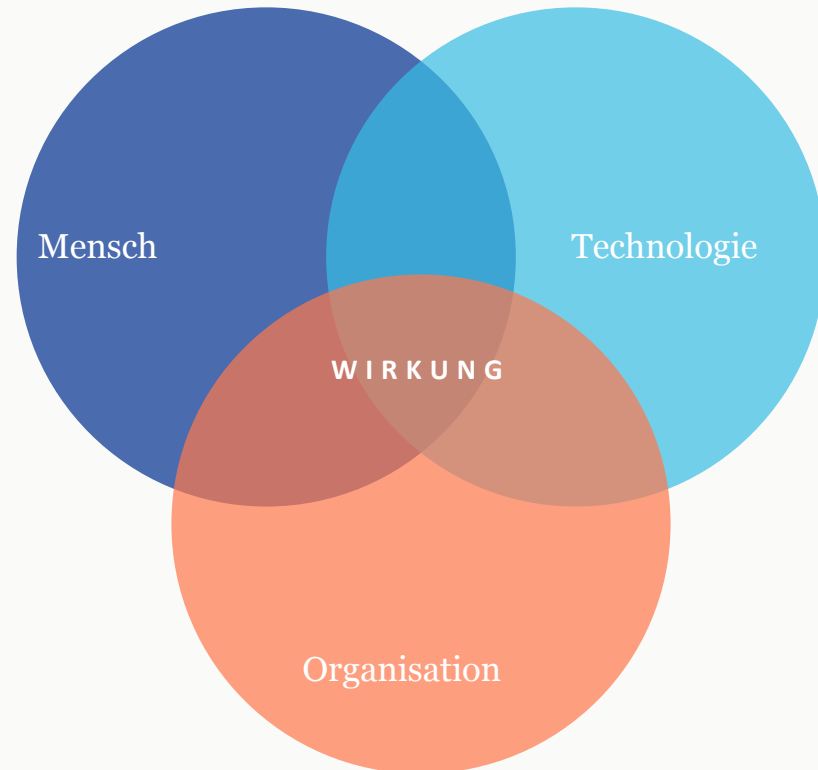
---

Wir begleiten Organisationen und ihre Verantwortlichen in der Veränderung — an der Schnittstelle von Mensch, Technologie und Organisation.

*Damit aus Entscheidungen tragfähige Umsetzung wird.*

# Echte Veränderungen sind selten eindimensional.

*Veränderung scheitert selten an der Strategie — sondern daran, dass Mensch, Technologie und Organisation getrennt voneinander gedacht werden.*



Neue Technologie verändert Prozesse. Neue Prozesse verändern Rollen. Neue Rollen verändern Zusammenarbeit — und oft auch das, was Menschen bisher stark gemacht hat.

Deshalb verbinden wir Mensch, Technologie und Organisation. **Wirkung entsteht nicht in einer Schicht allein, sondern in ihrer Wechselwirkung.**

## Was wir konkret zusammendenken

- **Menschliche Dynamiken** — Druck, Loyalität, Status, was zwischen den Sätzen passiert.
- **Technologische Möglichkeiten** — was Tools wirklich können, was nur scheinbar.
- **Organisatorische Notwendigkeiten** — Strukturen, Rollen, Entscheidungswege.

*Was auf dem Papier steht, muss im Alltag tragen — sonst bleibt es eine Folie.*

# Drei Themenfelder, in denen wir arbeiten.

*Stabilität halten. Beweglich werden. Mensch und Maschine bewusst zusammenbringen.*



STABIL HALTEN

## Organisation & Verantwortung

*Der Betrieb soll stabil und effizient weiterlaufen*

*— auch unter Druck und Veränderung.*

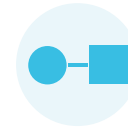


BEWEGLICH WERDEN

## Veränderung & Transformation

*Organisation und Menschen sollen anpassungsfähiger werden:*

*Neues wagen, Altes loslassen.*



BEWUSST GESTALTEN

## Mensch & Technologie

*Wechselwirkungen verstehen*

*— bewusst entscheiden, integrieren und anpassen.*

**Führung** ist Querschnitt in allen drei Feldern — eigenständige Formate

# Themen, die wir je nach Anlass kombinieren.

*Ausgewählte Bausteine entlang der drei Themenfelder — Führung als Querschnitt.*

## STABIL HALTEN

### Organisation & Verantwortung

- Team- und Projekt-KickOff
- Rollen- und Verantwortungs-Architektur
- Erwartungen managen
- Organisieren und Strukturieren
- Kontrollieren ohne Micromanagement
- Schnittstellen klären und schärfen
- Eigenverantwortung stärken
- Wertschätzende Zusammenarbeit

## BEWEGLICH WERDEN

### Veränderung & Transformation

- Strategie in Verhalten überführen
- Aufschieberitis überwinden
- Akzeptieren und Loslassen lernen
- Veränderungsenergie aufbauen und erhalten
- Widerstände produktiv nutzen
- Geduld in komplexen Prozessen
- Selbstwirksamkeit in Veränderung
- Experimentierfreudigkeit entwickeln

## BEWUSST GESTALTEN

### Mensch & Technologie

- KI & Werkzeuge im Arbeitsalltag integrieren
- Interaktion von Tool und Verhalten erkennen
- Werkzeuge bewusst und nüchtern bewerten
- Wissenssicherung mit digitalen Technologien
- Synchrones vs. asynchrones Arbeiten
- Adoption — vom Tool zum Verhalten
- Daten-Souveränität entwickeln
- Verstehen, was Technologie nicht kann

## QUERSCHNITT · FÜHRUNG & MANAGEN

Ziele setzen · Organisieren · Delegieren · Kontrollieren · Entscheiden · Menschen entwickeln + fördern · Konflikte führen · Grenzen setzen · Gesund führen · Feedback geben + nehmen

# So beginnt eine Zusammenarbeit oft konkret.

*Drei typische Anlässe, drei typische Wege hinein.*

## Technologiedruck

### Anlass

Neue Technologien — KI, neue Software oder neue Plattform-Modelle — stellen das bestehende Geschäftsmodell und Service-Portfolio in Frage. Der Bereich muss sich neu positionieren.

### Format

Ein bis zwei Tage Strategie-Workshop mit Führungskräften und Schlüsselfunktionen, ergänzt durch rund drei Monate Begleitung mit regelmäßigen Reflexions- und Coaching-Formaten.

### Wirkung

Eine getragene Neuausrichtung, klare Prioritäten — und ein Team, das den Wandel eigenständig weitertreibt.

**Auch denkbar für:** interne Neuausrichtungen von Teams, Abteilungen oder Bereichen

## Zusammenarbeit

### Anlass

Ungelöste Spannungen belasten die Zusammenarbeit. Vertrauen geht verloren, Erwartungen bleiben unausgesprochen, Schuldzuweisungen ersetzen gemeinsame Verantwortung.

### Format

Workshop zur Klärung von Erwartungen, Grenzen und Zusammenarbeit, optional ergänzt durch Coaching-Formate für einzelne Beteiligte.

### Wirkung

Erwartungen werden klarer kommuniziert, Grenzen respektvoll vertreten und Widerstände bearbeitbar. Das Team findet wieder in eine konstruktive Zusammenarbeit.

**Auch denkbar für:** Schnittstellen mit Streit-Geschichte, Matrix-Teams nach Reorg, Doppel-Spitzen ohne gemeinsame Sprache

## Führungskräfte-Coaching

### Anlass

Eine Führungskraft will sich entwickeln — im Übergang aus der Fach- in die Führungsrolle, im modernen Führen oder im Umgang mit Stress, Konflikten und psychischer Gesundheit im Team.

### Format

Sechs bis zehn Sessions à 90 Minuten über drei bis sechs Monate, je nach Anliegen.

### Wirkung

Die Führungskraft führt klarer, gesünder, wirksamer.

**Auch denkbar für:** Erst-Führungskräfte, mittleres Management, Bereichsleitungen, Geschäftsführungen — auch parallel zu Workshops und Mandaten.

# Befähigung dauerhaft verankern.

*Damit das, was wir gemeinsam angestoßen haben, dauerhaft und verlässlich im Haus bleibt — auch ohne uns.*

## Wissen konservieren

Strukturierte Interview-Reihen, redaktionell aufbereitet, in Ton-, Video- und Text-Form gesichert — verfügbar für Mensch und KI.

Damit **Wissen und Erfahrungen bleiben**, auch wenn Menschen das Unternehmen verlassen.

## Andere beraten

Beratungskompetenz dort, wo sie täglich gebraucht wird — Mitarbeitende, die Kolleg:innen, Kund:innen oder Bürger:innen begleiten oder betreuen.

Passendes Handwerkszeug und Übung in schwierigen Situationen machen **Souveränität** möglich.

## Strukturiert & organisiert sein

Ziele, die wirken, weil alle dieselbe Sprache sprechen. Vom Setup über das Coaching der ersten Zyklen bis zur selbsttragenden Routine. Damit entsteht ein **zielgerichtetes und fokussiertes** Arbeitsumfeld.

## Agile Arbeitsweisen verankern

Retros, Reviews, Plannings als ehrliche Routine. Wir richten die Formate ein, begleiten die ersten Iterationen — und ziehen uns schrittweise wieder raus, damit der Übergang in die **Eigenverantwortung** klappt.

## Voneinander Lernen

Räume, in denen sich Erfahrene und Lernende auf Augenhöhe begegnen. So werden Wissen und **gegenseitige Unterstützung** im Haus **selbstverständlich**.

## Coaching & Mentoring

Damit Entwicklung nicht vom Zufall abhängt: Mentoring-Strukturen, Lernpfade, Reflexions- und Coaching-Formate — leichtfüßig genug, um auch **im Alltag** Platz zu finden.

# Zwei Tiefen, die wir mitbringen.

*Verhaltensänderung verstehen. Umsetzung statt Konzeptpapier.*



## TIEFE 1

### Wir verstehen, was Verhaltensänderung blockiert — und was sie trägt.

Veränderung gelingt nur, wenn Menschen ihr Verhalten tatsächlich umstellen können. Genau diese Schicht wird oft unterschätzt.

Wir arbeiten nicht mit Appellen allein, sondern mit einem fundierten Verständnis dafür, wie Glaubenssätze, alte Muster und Schutzreflexe wirken — systemisch, behavioral und praxisnah.



## TIEFE 2

### Umsetzung statt Konzeptpapier.

Wir entwickeln keine Konzepte zum Abheften. Wir arbeiten mit den Menschen, die Veränderung tragen müssen — in Workshops, Coachings, Trainings und Begleitformaten. Damit aus Einsicht Handlung wird und aus Veränderung Alltag.

Was wir nicht selbst abdecken, holen wir gezielt aus unserem Netzwerk von über 30 Expert:innen, Trainer:innen und Coaches. So bleibt die Beratung schlank, schnell und fachlich passend.

## CASES

# Drei Beispiele aus unserer Arbeit.

*Anonymisiert, ehrlich, ohne Marketing-Lack.*

### CASE 1

## IT-Einheit, ca. 250 Mitarbeitende

*Rolle · Transformation Coach*

Mitarbeiterbefragung zeigte: Belegschaft wollte Service-Portfolio mitgestalten — statt es zu erleiden.

Vier Workshop-Tage mit Führungskräften und Mitarbeitenden, plus StandUps, Retros und Coaching-Team über 3 Monate. Ergebnis: 9 konkrete Prototypen für Zusammenarbeit und Service-Portfolio.

*Entscheidend war nicht ein neues Konzept, sondern dass die Belegschaft den Wandel selbst mitgestaltet hat.*

### CASE 2

## HR-Software-Einführung, ca. 1.150 Mitarbeitende

*Rolle · Sparringspartner*

Nach der Tool-Auswahl ging die Organisation in Widerstand: erste HR-Mitarbeitende kündigten, weil der Wechsel zu komplettem Self-Service sowohl Rollen, Prozesse und Selbstverständnis grundlegend veränderte.

Aufgabe: Projektteam und IT stützen, blinde Flecken sichtbar machen, Maßnahmen ableiten, Entscheidungen vorbereiten — und der Geschäftsleitung vorlegen.

*Entscheidend war nicht die Tool-Auswahl, sondern die Klärung dessen, was sich an Rollen und Verantwortung tatsächlich verändert.*

### CASE 3

## Übernahme einer Legacy-Landschaft

*Rolle · Führungskraft*

Übernahme eines undokumentierten Service-Portfolios nach Outsourcing. Niemand wusste mehr, wer was wirklich braucht.

Mit dem Team eine Roadmap entwickelt: Was kann weg? Was übernimmt jemand anderes? Was wird modernisiert? Ergebnis: ein klares Portfolio, getragene Entscheidungen, kein Leerlauf in der Übergangsphase.

*Entscheidend war nicht das Aufräumen alter Systeme, sondern die getragene Entscheidung, was bleibt, was geht und was neu wird.*

# Führung unter Spannung meistern.

*spannungsRAUM® — ein erfahrungsintensiver Trainingsraum für Führungskräfte, die Spannungen bewusst navigieren wollen.*

Führung scheitert selten an Komplexität.  
**Sie scheitert am dysfunktionalen Umgang mit Spannungen.**

DAS spannungsRAUM®-MODELL — VIER BEWEGUNGEN

01

## Wahrnehmen

Spannungen erkennen — im Innen, in Beziehungen, im System.

02

## Orientieren

Den eigenen Führungs-Kompass klären:  
Wofür stehe ich? Wofür nicht?

03

## Entscheiden

Unter Unsicherheit handeln — Spannung halten,  
Verantwortung sichtbar machen.

04

## Integrieren

Wirkung reflektieren, Muster erkennen, Kompass  
nachjustieren.



**spannungsRAUM**

FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE, TEAMS UND  
BEGLEITENDE

→ [spannungsraum.com](https://spannungsraum.com)

*Spannungen sind.  
Unser Umgang damit macht den  
Unterschied.*

## WER WIR SIND

# Persönlich. Mit starkem Netzwerk im Rücken.

### 25+

Jahre Erfahrung an der Schnittstelle von Mensch, Technologie und Organisation

### 30+

Expert:innen, Trainer:innen und Coaches im aktiven Netzwerk

### 40+

Mandate bei Mittelstand und großen Häusern — Versicherung, Banken, Bauwirtschaft, öffentliche Hand



## Alexander Nusselt GESCHÄFTSFÜHRER

Ehemals IT- und Change-Manager bei Siemens, heute Berater, Lehrbeauftragter und Experte für Verhaltensänderung.

*Geprägt von der Erfahrung, dass tragfähige Veränderung nicht aus Methoden allein entsteht, sondern aus dem Zusammenspiel von Klarheit, Beziehung und passendem Werkzeug.*

## Methodisch verbinden wir

Systemische und behaviorale Ansätze mit Leadership-, Management- und Innovationsmethoden — ergänzt durch Erfahrung aus Projektmanagement und Führung.

**Systemisch**  
Wechselwirkungen sichtbar machen

**Behavioral**  
Verhaltensmuster verstehen und verändern

**Design Thinking**  
Vom Problem zur Lösung iterieren

**Business Model Generation**  
Geschäftsmodelle systematisch entwickeln

**Service Design**  
End-to-End-Erlebnisse durchgängig gestalten

**LEGO® Serious Play®**  
Komplexes greifbar bauen

**Theory U**  
Tiefere Quellen für Veränderung erschließen

**Projektmanagement**  
Vorhaben strukturiert durchsteuern

*Lassen Sie uns sprechen* · [alexander@nusselt.gmbh](mailto:alexander@nusselt.gmbh) · [nusselt.gmbh](https://nusselt.gmbh)