



Ein motivierender und
praxisorientierter Lernansatz

PRODUKT- BROSCHÜRE BILDUNG 2026

**FÜHRUNG, CHANGE
UND AGILITÄT
ERLEBBAR MACHEN**





*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

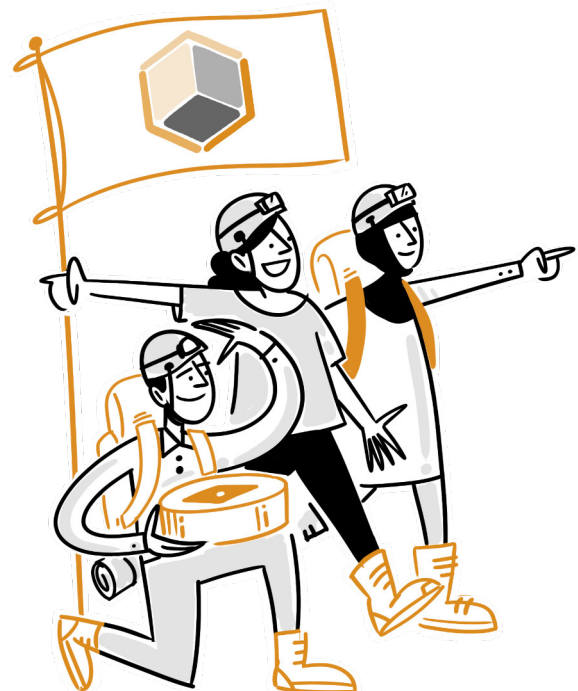
Leaderfy Game

Führungsherausforderungen
im Leaderfy Game

11

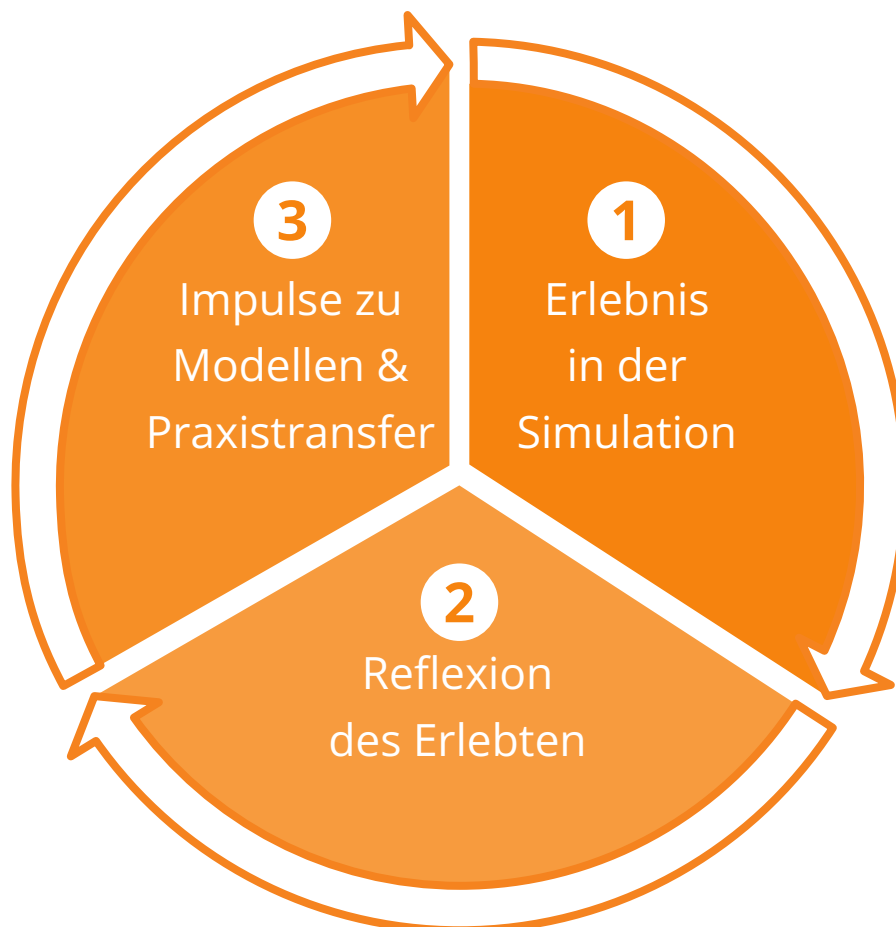
Unterschiede im Überblick

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.

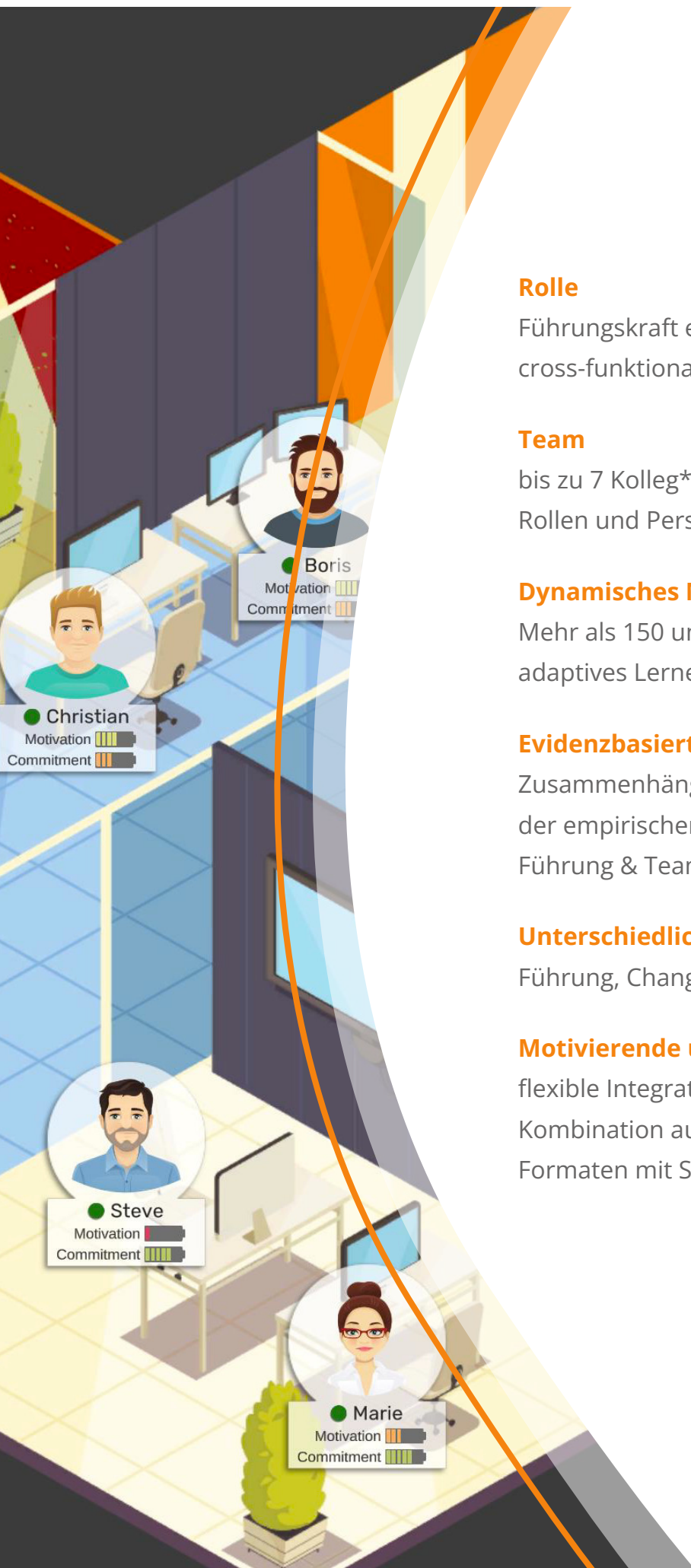
In einer zunehmend komplexen und unsicheren Welt ist es essenziell, Führung nicht als starres Konzept, sondern als **dynamischen Balanceakt** zu begreifen. Leaderfy unterstützt dabei, diese Balance zu meistern – indem Führungskräfte lernen, zwischen organisationalen Anforderungen, Teamdynamiken und individuellen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

Motivierende und flexible Lehre

flexible Integration in die Hochschullehre: Kombination aus Präsenz-, Online- und Blended-Formaten mit Selbstlernphasen möglich

Führungsherausforderungen im Leaderfy Game: Komplexität meistern und Balance finden

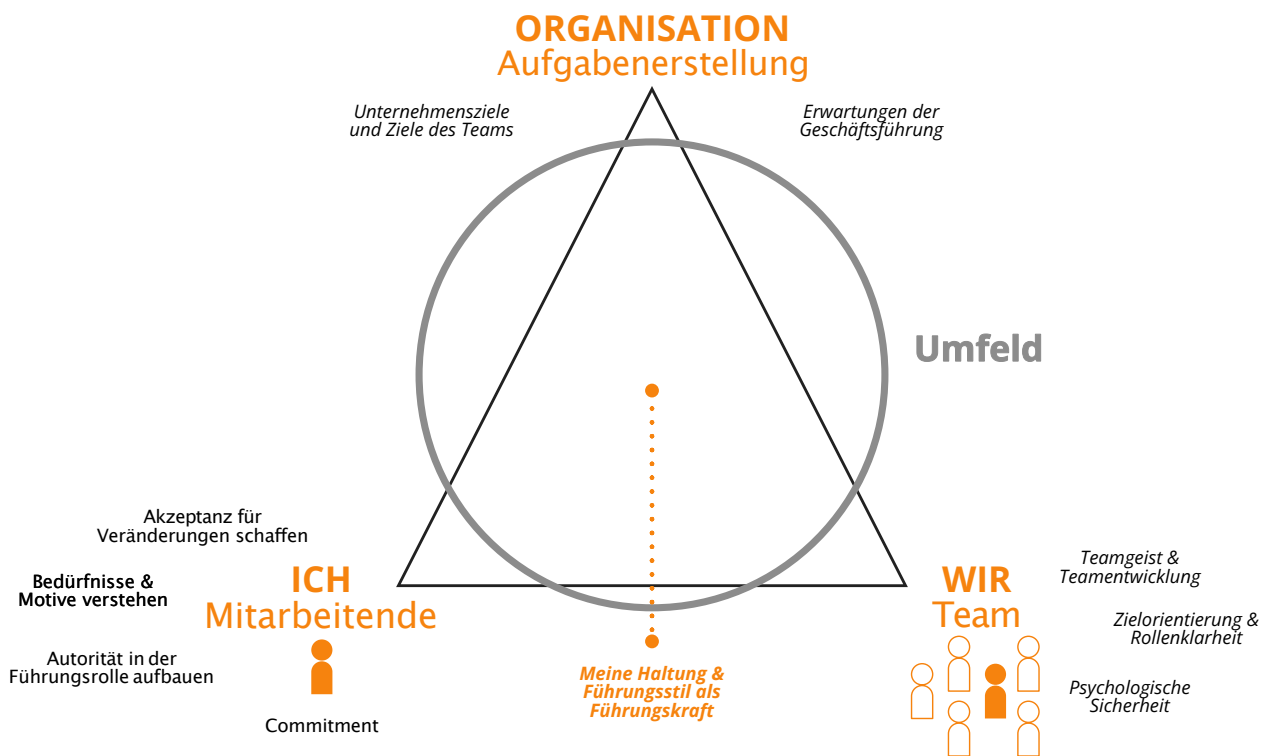
Führung ist eine vielschichtige Herausforderung, die weit über einzelne Entscheidungen hinausgeht. Die Abbildung zeigt die verschiedenen Einflussfaktoren, die Führungskräfte in ihrem Alltag ausbalancieren müssen. **Im Leaderfy Game erleben Teilnehmende hautnah, wie sich diese Dynamiken auf ihre Führungsrolle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

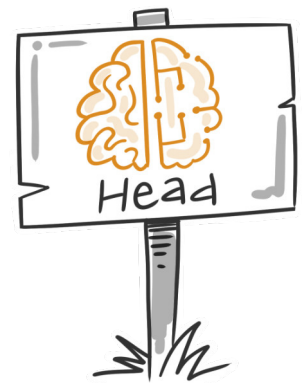
Ein starkes Team lebt von Zusammenarbeit und gemeinsamen Fortschritt. Gleichzeitig sind individuelle Stärken und Verantwortlichkeiten essenziell. In der Simulation erleben Teilnehmende, wie sie Synergien im Team fördern und gleichzeitig **Einzelne gezielt unterstützen**, um Leistung und Motivation hochzuhalten.

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 Studierenden lernen sollen, **Widerstände zu erkennen, abzubauen und Akzeptanz zu schaffen**.
- ◆ Wenn Studierende lernen sollen, **Veränderungen gezielt zu steuern und langfristig zu begleiten**.
- ◆ Wenn Studierende in einem **sicheren Rahmen erleben und reflektieren** sollen, wie sich ihre **Entscheidungen in Veränderungsprozessen** auf die Mitarbeitenden und das Team auswirken.

Zielgruppen:

- ✓ Bachelor-Studierende, die sich grundlegend mit Veränderungsprozessen beschäftigen sollen.
- ✓ Master-Studierende, die ihr Wissen im Bereich Change und Führung in einem sicheren Rahmen anwenden sollen
- ✓ Studierende in MBA-Programmen und berufsbegleitenden Master-Studiengängen, die verstehen wollen, wie sie Veränderungsprozesse in ihrer Führungsrolle begleiten können

Empfohlene Einsatzformate:

- ◆ Grundlagenveranstaltungen (1 ECTS): Fokus auf Change-Grundlagen, Umgang mit Widerstand und psychologische Sicherheit.
- ◆ Fortgeschrittene Seminare (2 ECTS): Vertiefung von Change-Architekturen, Stakeholder-Analyse, praktische Übungen zur Gestaltung von Interventionen.

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 zukünftige Führungskräfte.
- ◆ Wenn Teilnehmende das Thema **Führung mit all seinen Facetten ganzheitlich durchdringen sollen**.
- ◆ Wenn es um **Teamführung, Rollenklärung und Entscheidungsprozesse** in klassischen Führungskontexten geht.
- ◆ Wenn Studierende lernen sollen, **Mitarbeitende ganzheitlich zu verstehen und individuell passende Mitarbeitergespräche zu führen**.
- ◆ Wenn **psychologische Sicherheit im Team** erarbeitet werden soll.

Zielgruppen:

- ✓ Studierende, die erste Führungserfahrungen in einem sicheren Rahmen sammeln sollen.
- ✓ Master-Studierende (Leadership-Schwerpunkt), die ein vertieftes Verständnis von Führungstheorien in einem realistischen Setting bekommen sollen.
- ✓ Studierende in MBA-Programmen, die sich ganzheitlich in ihrer Führungsrolle weiterentwickeln sollen.

Empfohlene Einsatzformate:

- ◆ Basis-Seminar (2 ECTS): Fokus auf Rollenklärung, Motivation, Teamentwicklung und Entscheidungsprozesse.
- ◆ Vertiefung (4 ECTS): Analyse des Führungsstils, transformative Autorität, Umgang mit Konflikten, systemisches Denken.

Agilitätsszenario: „Führen im agilen Kontext“

Wann empfehlen wir dieses Szenario?

- ◆ Wenn 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 Reife 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.
- ✓ Hochschulen mit Fokus auf Agiles Management, Digitale Transformation oder Projektmanagement.
- ✓ Beratungen und Akademien, die agile Teams und Organisationen begleiten und Leadership-Programme in agilen Kontexten entwickeln.

Empfohlene Einsatzformate:

- ◆ Grundlagen-Seminar (1 ECTS): Grundlagen Einführung agiler Methoden und Verständnis der dahinterliegenden Werte und Prinzipien
- ◆ Fortgeschrittene Seminare (2 ECTS): Agile Teamentwicklung und Anforderung an Agilität

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	Studierende im Bachelor, Master und MBA	Studierende im MBA und berufsbegleitenden Studiengängen	Studierende im Master, MBA und berufsbegleitenden Studiengängen
Spieldauer <small>(reine Simulationszeit ohne Reflexion und Inputs)</small>	9 virtuelle Wochen / 4-5 Zeitstunden	10-14 virtuelle Wochen / 6-12 Zeitstunden	12 virtuelle Wochen / 4-8 Zeitstunden
Teilnehmendenstruktur und -anzahl <small>(Empfehlung Leaderfy)</small>	9-24 Teilnehmende im Team-Modus (auch Einzelmodus möglich)	6-15 Teilnehmende im Einzelmodus (auch in kleinen Teams möglich)	9-24 Teilnehmende im 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)	Blockformat (1,5 - 3 Tage) oder 4-6 Module á 3-4 Std.
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 Veranstaltungen für Studierende und (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.

Aus eigener Erfahrung als Lehrbeauftragte & Dozenten ist es uns bei Leaderfy ein Anliegen, die Hochschullehre im Bereich Leadership & Zusammenarbeit zu stärken. Wir unterstützen Sie mit unserem Leaderfy Game auf dem Weg zu einer erfolgreichen und motivierenden Lehre in diesem Bereich.

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

Kontakt