



LEADERSHIP
INSTITUT

INSTITUTSDOSSIER • SEPTEMBER 2026

Was wir tun, wie wir arbeiten und woran Sie uns messen können.

*„Unternehmen entwickeln Strategien und
Führungskompetenzen. Aber es gibt einen Engpass:
Aufmerksamkeit.“*

EXPERTEN FÜR STRATEGIE**AKTIVIERUNG**

leadership-munich.org



Sebastian Morgner

Geschäftsführender Gesellschafter
MLI Leadership Institut

„Führung ist wie eine Expedition. Man braucht ein erstrebenswertes Ziel und Freude am Abenteuer.“

VORWORT

Strategien scheitern selten am Plan.

Sie scheitern daran, dass im Alltag anderes wichtiger wird.

Liebe Leserin, lieber Leser,

fünfzehn Jahre lang habe ich in der Finanzbranche erlebt, wie Strategien mit großem Aufwand entwickelt und kommuniziert wurden — zuletzt als Global Head of Marketing der UniCredit in Mailand. Sechs Monate später war davon bei den Menschen, die sie umsetzen sollten, erstaunlich wenig angekommen. Nicht, weil sie nicht wollten. Sondern weil ihre Aufmerksamkeit woanders gebunden war.

Aus dieser Beobachtung ist das MLI Leadership Institut entstanden. Seit 2013 arbeiten wir mit Führungsteams genau an der Stelle, an der Strategie in Verhalten übergehen muss. Wir verbinden Erkenntnisse aus Neurowissenschaft und Psychologie mit zielorientiertem Management — und lassen uns an Ergebnissen messen, nicht an der Zahl der Workshops.

Heute stehen hinter dem Institut rund hundert Coaches, Expertinnen und Experten. Alle haben selbst Verantwortung getragen. Für jedes Vorhaben stellen wir das Team zusammen, das Ihre Lage verlangt, und bleiben als Institut für Qualität, Kurs und Ergebnis verantwortlich.

Dieses Dossier ist für den Weg durch Ihr Haus gedacht: für die Vorstandssitzung, die Personalentwicklung und die Vergabestelle. Es zeigt, wie wir denken, wie wir arbeiten und was es kostet. Wenn Sie danach wissen möchten, ob wir für Ihre Lage die richtigen Partner sind, sprechen wir gern mit Ihnen — offen, auch wenn die Antwort nein lautet.

Mit freundlichen Grüßen

Sebastian Morgner

Inhalt

WAS SIE IN DIESEM DOSSIER
FINDEN

*Vier Teile. Jeder beantwortet
eine Frage, die vor einer
Zusammenarbeit steht.*

WER WIR SIND

Über das MLI	04
Soziale Dynamiken	05
Was für uns zählt: wirksamer Erfolg	06

WAS WIR ANBIETEN

Unser Leistungsangebot	07
■ 01 Strategieaktivierung	08
■ 02 KI-Transformation	10
■ 03 Coaching	12
■ 04 Leadership Development	14

MIT WEM SIE ARBEITEN

Eine Auswahl unserer Experten	16
Kundenstimmen	17
Führungswissen	18

WIE WIR ZUSAMMENARBEITEN

Für den Einkauf	19
Kontakt	21

WER WIR SIND

Persönlich ausgewählt. Gemeinsam verantwortlich.

Das MLI ist ein inhabergeführtes Leadership-Institut mit einem über Jahre kuratierten Netzwerk erfahrener Führungskräfte, Coaches und Fachleute.

Für jedes Vorhaben stellen wir das richtige Team zusammen — und tragen als Institut die Verantwortung für Qualität, Kurs und Ergebnis. Gerade in den Umbrüchen durch künstliche Intelligenz brauchen Führungsrollen ein Gegenüber, das die Situation versteht und blinde Flecken anspricht.

Führung ist nicht nur Talent. Wirksame Führung verbindet Sinn und Struktur: Sie gibt Menschen eine erstrebenswerte Richtung und schafft zugleich Klarheit über Prioritäten, Rollen und Ergebnisse. Beides lässt sich entwickeln — wie im Leistungssport, mit einem Gegenüber ohne eigene Agenda.



DAS MLI IN ZAHLEN

150+

Führungsteams begleitet

1.500+

Vorstände,
Geschäftsführungen und
Top-Führungskräfte
beraten und gecoacht

20.000+

Teilnehmende in
Führungsformaten

100

Experten, Coaches und
Trainer im Netzwerk

Interne Erhebung, Stand August 2026.

WAS UNS AUSZEICHNET

Führung und Strategie als eine Wirkungskette

Strategie, Führungsverhalten und Veränderung sind keine getrennten Themen. Erst wenn sie verbunden sind, entsteht Momentum.

Ein Institut, ein Vertragspartner

Rund hundert kuratierte Fachleute, eine Projektleitung, ein Qualitätsstandard. Sie steuern nicht zehn Lieferanten, sondern ein Institut.

Wirkung, die sich messen lässt

Wir erheben vor Beginn und danach mit derselben Fragebogenfassung — und legen Instrument und Methodik vor Vertragsschluss offen.

Selbstständigkeit als Ziel

Wir befähigen interne Multiplikatoren und ziehen uns zurück, sobald Ihre Führung die Arbeit ohne uns fortsetzen kann.

DAS WIRKFELD VON FÜHRUNG

Soziale Dynamiken beschreiben die Fähigkeit einer Gemeinschaft, sich an Veränderungen anzupassen.

Organisationen entwickeln Strategien, und sie entwickeln einzelne Führungskräfte. Die soziale Dynamik dazwischen entscheidet, ob beides wirkt. Unternehmen mit starken Dynamiken wachsen schneller und bleiben dauerhaft profitabler.



Kulturbefragungen erfassen den Zustand einer Organisation. Wir messen, was Führung daran verändert — erhoben vor und nach konkreten Maßnahmen.

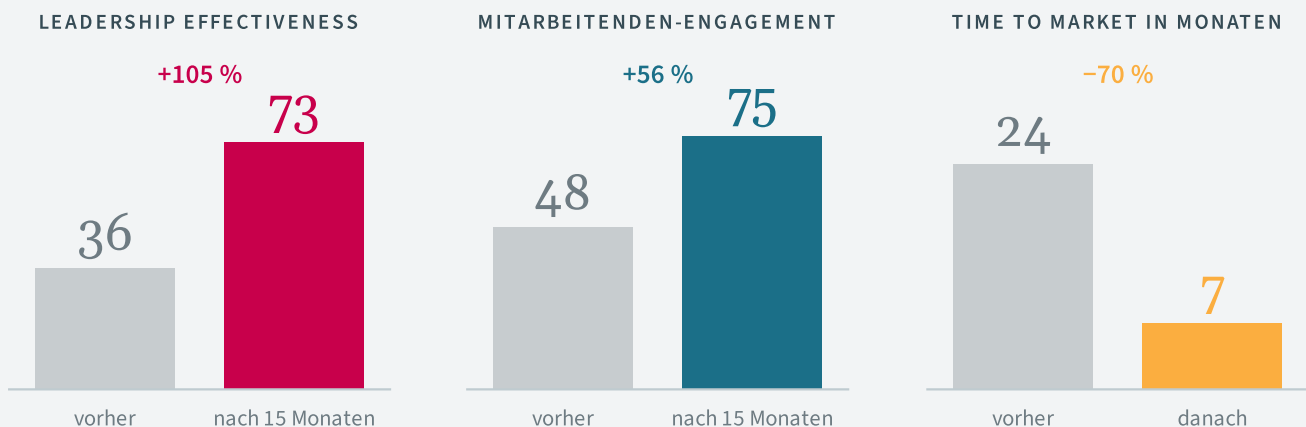
Der Anspruch dahinter: eine ergebnisorientierte Leistungskultur. Denn nichts ist im Arbeitsleben erfüllender, als Sinn und Selbstwirksamkeit zu erleben.

WAS FÜR UNS ZÄHLT

Wirksamer Erfolg.

80 % des langfristigen Erfolgs von Unternehmen und Organisationen werden durch das Führungsverhalten bestimmt. Das Scheitern liegt selten in der Analyse, sondern in der Dynamik von Führung und Strategieumsetzung.

REALE PROJEKTBEISPIELE



So wurde gemessen. Standardisierte Befragung aller Beteiligten vor Beginn und nach fünfzehn Monaten, n = 3.500, gleiche Fragebogenfassung zu beiden Zeitpunkten, bei einem führenden Versicherungsunternehmen. Time to Market bezeichnet die Zeit von der Anforderung bis zur Nutzbarkeit strategierelevanter Funktionen in einem Softwareunternehmen.

BELEGE AUS DER PRAXIS

FALL 01

Digitale Transformation im Versicherungskonzern

AUSGANGSLAGE	Globale Reorganisation, Befähigung und Aktivierung im Rahmen der digitalen Transformation.
VORGEHEN	Erhebung der sozialen Dynamiken, Tiefeninterviews und Panels, aktivierendes Zielbild, Workshops zu den Momenten der Wahrheit, gezielte Trainings.
ERGEBNIS	Verdopplung des Zutrauens in das Führungsteam. Mitarbeitenden-Engagement plus 56 % — trotz Personalreduktionen.

FALL 02

Post-Merger-Umsetzung in der Telekommunikation

AUSGANGSLAGE	Merger eines Telekommunikationsanbieters mit einem Netzbetreiber.
VORGEHEN	Vergleich der Führungsstile und sozialen Dynamiken, aktivierende Vision, Mission und Roadmap. Aktivierungswrkshops durch die Führungskräfte selbst.
ERGEBNIS	Plus 56 % Strategieverständnis bei den Mitarbeitenden innerhalb von drei Monaten. Ein Wir-Gefühl im Führungskreis.

DAS ANGEBOT

Vier Wege zu **wirksamer Führung.**

Bewerten Sie zunächst den Status quo. Wenn Sie sich in einer der vier Fragen wiedererkennen, finden Sie das passende Leistungsfeld.

01

Strategie-aktivierung

TYPISCHE FRAGE

„Wir kennen unsere strategischen Ziele. Wir kommen nur nicht in die Umsetzung!“

Mehr ab Seite 8 →

02

KI-Transformation

TYPISCHE FRAGE

„Alle sprechen über KI. Jeder macht sein Ding. Wie sollen wir das Thema klug aufsetzen?“

Mehr ab Seite 10 →

03

Coaching & Sparring

TYPISCHE FRAGE

„Individuelle Herausforderungen oder Konflikte bremsen die Wirksamkeit der Führung.“

Mehr ab Seite 12 →

04

Leadership Development

TYPISCHE FRAGE

„Wir haben gute Führungspersonen — aber gemeinsam leisten sie nicht, was sie könnten.“

Mehr ab Seite 14 →

WIE WIR VORGEHEN (ILLUSTRATIV)

Vier Phasen. Jede hat einen eigenen Wert.

Bestandsaufnahme

2–6 Wochen

Status quo und soziale Dynamiken, Stakeholder-Interviews, Messung des Ausgangswerts. Ergebnis ist ein Befund.

Zielbild und Konzeption

3–8 Wochen

Ein erstrebenswertes Zielbild, eine Erzählung, die Aufmerksamkeit gewinnt, die wirksamsten Interventionen.

Aktivierung

2–18 Monate

Umsetzung mit den Experten des MLI-Netzwerks. Jede Person verinnerlicht ihren Beitrag zum Gesamterfolg.

Verankerung

fortlaufend

Übergabe an interne Multiplikatoren, Wiederholung der Erhebung, Dokumentation für Ihre Gremien.

DIE HERAUSFORDERUNG

Strategie wird erst wirksam, wenn Führung daraus **abgestimmtes Handeln** macht.

„Wir kennen unsere strategischen Ziele. Wir kommen nur nicht in die Umsetzung!“

Unser Ansatz

Das MLI hilft Führungsteams, Strategie greifbar und in der Umsetzung real zu machen. Die Beteiligten verstehen den Kontext und ihren eigenen Beitrag und bringen übergreifend konkrete Ergebnisse. Eine Strategie, die etwas bewegen soll, verändert immer auch Arbeit — Strategieaktivierung ist deshalb immer auch ein Veränderungsvorhaben.

Was uns unterscheidet

- **Der Engpass sind die Köpfe, nicht die Formulierung.** Wir übersetzen Strategie in die Momente der Wahrheit im Alltag.
- **Kein zusätzliches Gremium.** Ein gemeinsamer Führungsrhythmus ersetzt viele unkoordinierte Steuerkreise.
- **Neutrale Position.** Der Blick von außen und eine Rolle, die im Haus niemand haben kann.
- **Selbstständigkeit ist unser Anspruch.** Ziel des Mandats ist, dass Sie uns nicht mehr brauchen.

Sieben Gründe, an denen Umsetzung hakt

01 Das eigentliche Problem wird nicht benannt

Der Widerspruch liegt in der Luft, aber niemand spricht ihn offen an.

02 Strategie scheitert an Missverständnissen

60 % der Führungskräfte können die eigene Strategie nicht schlüssig erklären.

03 Dringlich schlägt strategisch wichtig

Aufmerksamkeit wird durch Noise abgelenkt.

04 Kommuniziert ist noch nicht verstanden

Menschen überschätzen systematisch, was sie verstanden haben.

05 Zu viele Tools und Methoden

Man streitet über das Vorgehen, bevor Ergebnisse in den Blick geraten.

06 Wollen, aber nicht dürfen

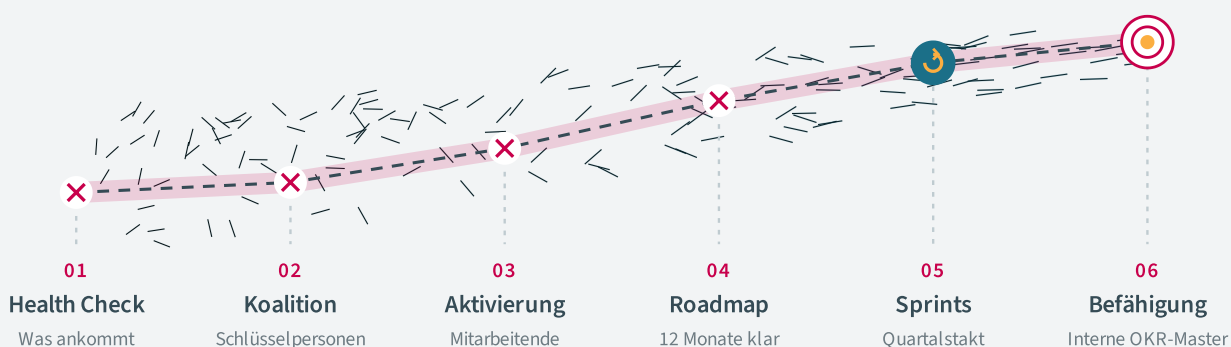
Rollen unklar, Entscheidungswege lang und intransparent.

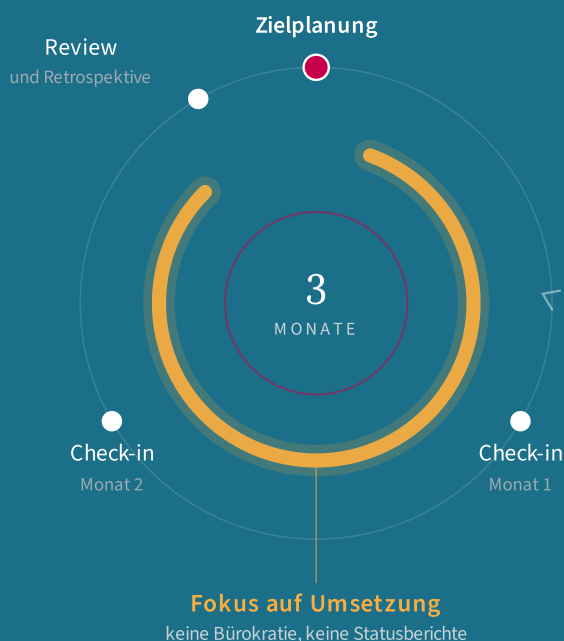
07 Zu viele Gremien, zu wenig Verantwortung

Wertschöpfung entsteht quer zu den Funktionsbereichen.

WIE WIR VORGEHEN (ILLUSTRATIV)

Von der strategischen Möglichkeit bis zu konkreten Ergebnissen.





DIE MECHANIK

So läuft ein Strategiesprint.

Der Takt ist das eigentliche Produkt. Er synchronisiert die Aufmerksamkeit von Menschen, die jeden Tag in unterschiedliche Richtungen gezogen werden.

Zielplanung 1 Tag

Wenige Prioritäten, konkrete Zielergebnisse über Bereiche hinweg.

Fokus auf Umsetzung 3–4 Monate

Möglichst viel Zeit für messbare Ergebnisse — keine Bürokratie, keine Statusberichte.

Check-in monatlich

60 Minuten je Team: ein vorausschauender Blick auf das, was hakt.

Review und Retrospektive Sprintende

Konkrete Ergebnisse statt Präsentationen — danach die Stunde für das Wie.

WAS SIE AM ENDE HABEN

6 Ergebnisse, die im Haus bleiben.

- Eine Strategiediagnose mit benannten Zielkonflikten
- Der Beitrag jedes Bereichs, schriftlich und allen bekannt
- Das strategische Leitbild als Text und als einseitige Strategiekarte
- Das Gerüst einer 24-Monats-Roadmap mit Verantwortlichen
- Der Sprinttakt als etablierte Kalenderroutine inklusive Playbook
- 2–4 ausgebildete OKR-Master aus Ihrem Haus

BELEG · SCALE-UP DER SOFTWAREBRANCHE

Ein mit den Investoren vereinbarter Wachstumsplan: plus 20 % Ergebniswachstum pro Jahr. Umsetzung über ein Führungssystem mit quartalsweisen Strategiesprints auf OKR-Basis — der Wachstumsplan wurde trotz Krisen erfüllt.

AUFWAND UND RAHMEN

LAUFZEIT	9 bis 18 Monate bis zur Übergabe
BETEILIGTE	Geschäftsführung und 10 bis 30 Schlüsselpersonen
ZEITBEDARF	Rund 4 Tage je Quartal, davon 2 im Sprinttakt
EINSTIEG	Sichtung und Erhebung, 4 bis 6 Wochen, einzeln beauftragbar
HONORAR	Festpreise auf definierte Arbeitsergebnisse, phasenweise

„Die letzten 18 Monate waren eine spannende Reise mit Euch, bei der ich viel gelernt habe. Danke für euer Sparring und den gemeinsamen Austausch. Ihr seid ein super Team!“

Jan Semmerling · CEO und Miteigentümer, Diamant Software

DIE HERAUSFORDERUNG

Wer KI nicht führt, wird von ihr **in die Irre** geführt.

„Wir machen seit einiger Zeit viel mit KI. Niemand kann mir sagen, was sich davon lohnt.“

Unser Ansatz

Viele Unternehmen haben längst Assistenten, Piloten und Plattformen im Einsatz. Aktivität ist aber noch keine Wirkung. Wir helfen Führungsteams, die KI-Transformation zu strukturieren: Wertfelder priorisieren, technische Leitplanken klären, Verantwortung benennen und den erwarteten Nutzen messbar steuern.

Eine gelingende KI-Transformation verbindet Sinn und Struktur: ein Zielbild, das Menschen gewinnt, und einen Rahmen, der Wirkung messbar macht.

Was uns unterscheidet

- **Neutral.** Wir verkaufen keine Software, keine Lizenzen, keine Implementierung — und können deshalb auch von einer Investition abraten.
- **Drei Perspektiven, ein Mandat:** Strategie, KI-Expertise und Change an einem Tisch.
- **Wert vor Werkzeug.** Jeder skalierte Anwendungsfall hat einen Verantwortlichen, ein Erfolgs- und ein Abbruchkriterium.
- **Klare Rollengrenze.** Technische Umsetzung durch Ihre Teams oder Partner — Partnerauswahl ohne Provision.

WIE WIR VORGEHEN (ILLUSTRATIV)

Sieben Schritte. Wert vor Werkzeug.

Vom Zielbild bis zur neu gedachten Organisation — in der Reihenfolge, die sich in der Praxis bewährt hat. Alle drei Monate ein Boxenstopp: Was führen wir fort, was stoppen wir, was probieren wir neu?



DAS EXPERTENTEAM

KI-Strategie, KI-Architektur und Führung an einem Tisch.

Drei Perspektiven, die sonst von verschiedenen Anbietern eingebracht werden.



Sebastian Morgner

STRATEGIE UND FÜHRUNG

Geschäftsführender Gesellschafter des MLI, über 60 begleitete strategische Transformationen. Führt den Prozess und verantwortet den Umsetzungsrhythmus.



Dr. Tobias Große-Puppendahl

KI-ARCHITEKTUR

Principal Enterprise Architect Data & AI der Porsche AG, GenAI-Plattform für rund 60.000 Beschäftigte. Prüft Architektur, Daten und Governance.



Tristan Post

KI-STRATEGIE

Gründer und CEO des AI Strategy Institute, Autor von *AI Native*. Bewertet Anwendungsfälle nach Geschäftsnutzen.

DER EINSTIEG

Die KI-Kursbestimmung

Ein kompakter Arbeitstag für Ihr Managementteam. Zwei MLI-Experten decken als neutrale Sparringspartner Strategie, Führung, KI-Architektur und KI-Strategie ab. Am Ende stehen Beschlüsse statt Absichtserklärungen.



30 min	Impuls: Was die KI-Transformation entscheidet
90 min	Standortbestimmung mit dem KI-Führungskompass
60 min	Zielbild: die KI-gestärkte Organisation
90 min	Führung im KI-Zeitalter
15 min	Beschlüsse und nächste Schritte

AUF EINEN BLICK

UMFANG	Ein Arbeitstag, rund 5½ Stunden
KREIS	Geschäftsführung und Schlüsselpersonen, 6 bis 15 Personen
VORAB	Kompass-Profil Ihres Teams, ausgewertet
HONORAR	9.500 € pauschal, zzgl. USt.

ZUR VORBEREITUNG · KOSTENFREI

Der KI-Führungskompass

Sie machen eine Standortbestimmung anhand von acht Handlungsfeldern und 48 Kriterien, bewertet am nachweisbaren Ist-Zustand — nicht an Absichten. Erst allein ausfüllen, dann im Führungsteam vergleichen.

Arbeitsheft anfordern:

leadership-munich.org/kompass

DIE HERAUSFORDERUNG

Verantwortung braucht ein **Gegenüber** ohne eigene Agenda.

„Mit wem soll ich das besprechen? Hier hat jeder seine eigenen Interessen.“

Unser Ansatz

Das MLI begleitet Vorstände, Geschäftsführungen und Führungskräfte in anspruchsvollen Situationen — persönlich ausgewählt, vertraulich und mit klarem Ziel. Coaching ist kein Zeichen von Schwäche und kein Incentive. Es ist eine Methode für Situationen, in denen ein wohlwollender, neutraler Spiegel besser ist, als ein Problem allein zu lösen.

Kein Coach passt zu jedem Auftrag. Deshalb besetzen wir jeden Anlass mit der richtigen Person, nicht mit einer verfügbaren.

Woher unsere Coaches kommen

AUS DER LINIE	Ehemalige Vorstände und Geschäftsführungen
AUS DER FORSCHUNG	Psychologinnen und Organisationsforscher
AUS DER PRAXIS	Fachleute für Technologie und KI
AUS DER ÖFFENTLICHKEIT	Kommunikation, Auftritt und Medien
AUS DEM AUSLAND	Coaches mit Jahren in Asien, Nordamerika oder Afrika

Für alle gilt: eigene Führungserfahrung auf der Ebene, für die man arbeitet, eine anerkannte Coachingausbildung und mindestens ein gemeinsam durchgeführtes Mandat unter Supervision.

DIE ANLÄSSE

Sie wollen eine individuelle Herausforderung klären?

01 · AMTSÜBERNAHME

Die ersten hundert Tage

Der Start in eine neue Funktion entscheidet über Jahre.

02 · ZIELKONFLIKTE

Berechtigte Interessen, nötige Entscheidung

Eine Entscheidung bewirken, deren Gewinn größer ist als die Folgekosten.

03 · KOMPLEXITÄT

Trotz hohem Einsatz kommen Sie nicht weiter

Gearbeitet wird an Fokus, Zeit und den Situationen, in denen Wirkung verloren geht.

04 · FÜHRUNGSTEAM

Einzeln stark, gemeinsam mühsam

Rollen überschneiden sich, Kritisches wird nicht angesprochen, Entscheidungen halten nicht.

05 · VERÄNDERUNGSPROZESSE

Die Richtung ändert sich, die Rolle auch

Positionierung, Erfolgshebel und das persönliche Führungssystem auf den Prüfstand.

06 · BELASTUNG

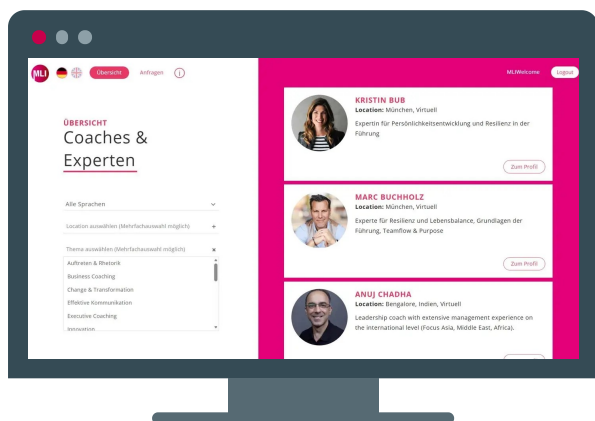
Wenn die Reserven aufgebraucht sind

Dauernder Zeitdruck, innere Unruhe, die Frage nach dem tieferen Sinn.

AUS SICHT DER FÜHRUNGSPERSON

Ihre Führungskräfte wählen selbst.

Die häufigste Ursache für abgebrochene Coaching-Mandate ist der fehlende Fit zwischen Coach und Coachee. Deshalb wählen bei uns Ihre Führungspersonen — aus einer Auswahl, die Sie vorher freigegeben haben.



Originalansicht des MLI Coach- und Expertenportals.

FÜR VERANTWORTLICHE

Ein Vertrag, ein Kontingent, eine Rechnung.

VERTRAG	Rahmenvertrag mit abrufbaren Stundenkontingenten
VORAUSWAHL	Sie bestimmen, welche Coaches Ihre Führungskräfte sehen
BEFRAGUNG	Halbjährlich, aggregiert — ohne Inhalte einzelner Sitzungen
ABRECHNUNG	Eine Rechnung, unabhängig von der Zahl der Coaches
VERTRAULICH	Inhalte bleiben zwischen Coach und Coachee, vertraglich geregelt

DER COACHINGPROZESS IN SECHS SCHRITTEN

1 Sie erhalten einen Link

Er führt auf eine Vorauswahl von Coaches und Experten, die Ihr Unternehmen getroffen hat. Einheitlicher Kunden-Login.

2 Profile mit Vorstellungsvideo

2 Minuten sagen über Passung mehr als drei Seiten Lebenslauf.

3 Sie wählen ein bis drei Favoriten

Einer der Coaches geht daraufhin selbst auf Sie zu, um ein Kennenlernen zu vereinbaren.

4 Kennenlernen und Auftragsklärung

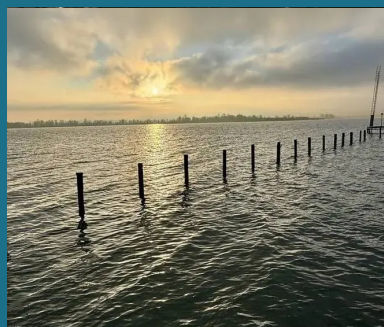
Worum geht es, woran wird gearbeitet, wie sieht das Vorgehen aus. Erst danach beginnt das Mandat.

5 Arbeit auf ein Kontingent

Üblich sind zunächst 7 Stunden. Termine, Rhythmus und Format bestimmen Sie mit Ihrem Coach.

6 Wechsel bleibt möglich

Stimmt die Chemie nicht oder ändert sich Ihr Thema, wird ohne Zusatzkosten neu gewählt.



UNSER SIGNATURFORMAT

Strategie-Coaching: Zeit für Kursbestimmung.

Für Vorstände, Geschäftsführungen und Unternehmerinnen, die den Kurs für ihre nächste berufliche Etappe festlegen wollen. Interviews mit Wegbegleitern ergeben ein belastbares Fremdbild; darauf folgt ein ganzer Tag Coaching-Workshop am Ammersee. Ergebnis ist ein Logbuch mit konkretem Umsetzungsplan.

Sebastian Morgner begleitet dieses Format persönlich.

DIE HERAUSFORDERUNG

Kein Training von der Stange — geführte Arbeit an dem, was Ihre Führung **leisten muss**.

„Das letzte Seminar war schön. Drei Monate später war alles wie vorher.“

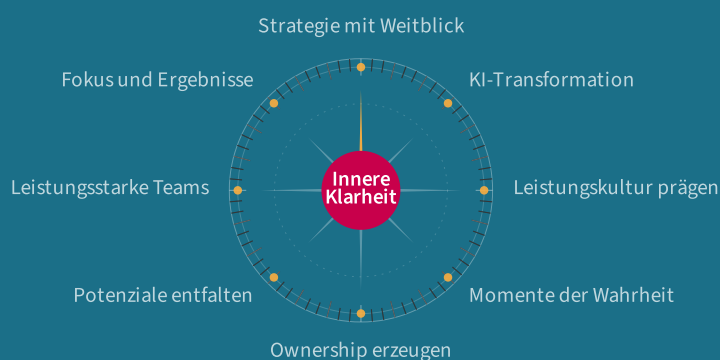
Unser Ansatz

Der Engpass ist nicht Wissen, sondern Aufmerksamkeit. Führungskräfte wissen heute mehr über Führung als je zuvor. Was fehlt, sind Zeit und Priorität, sich vertieft mit der eigenen Entwicklung zu beschäftigen.

Diese Bereitschaft entsteht nur, wenn Teilnehmende spüren, dass der Stoff für sie relevant ist. Ein Programm, das aus der Strategie abgeleitet und aus Interviews mit den Beteiligten gebaut ist, trifft das gezielt.

Drei Zusagen, die alles andere bestimmen

- **Relevanz vor Lehrplan.** Inhalte werden aus Strategie und aktuellen Herausforderungen abgeleitet, nicht aus einem Katalog.
- **Praxislernen statt Vortrag.** Die meiste Zeit gehört den echten Fällen: der schwierigen Botschaft, dem blockierten Projekt.
- **Ergebnisse, die bleiben.** Jedes Format endet mit Ergebnissen, die danach genutzt werden — Teammission, Rollenklärung, Führungsrhythmus.



WORAN WIR ARBEITEN

Neun Führungsziele — in jeder Phase steht eines im Vordergrund.

C-LEVEL

Zukunft gestalten und Fortschritt sichern

Strategie mit Weitblick · Die KI-Transformation meistern · Fokus und Ergebnisorientierung

GENERELLE FÜHRUNGSTHEMEN

Voraussetzungen für Spitzenleistung schaffen

Leistungsstarke Teams entwickeln · Leistungskultur prägen · Innere Klarheit und Resilienz stärken

FÜHRUNGSTALENTE

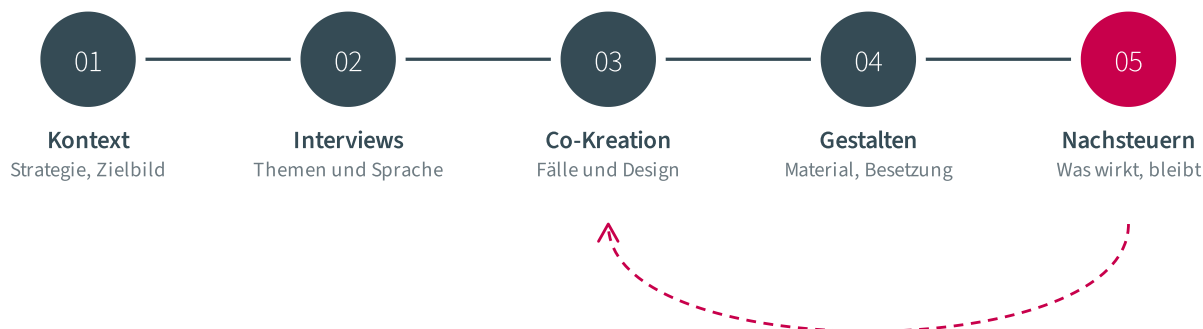
Menschen und Teams wirksam führen im Alltag

Momente der Wahrheit gestalten · Ownership erzeugen · Potenziale entfalten

WIE WIR VORGEHEN (ILLUSTRATIV)

Fünf Schritte bis zum **zielgerichteten Programm.**

Jedes MLI-Programm beginnt nicht mit einer Modulliste, sondern mit einer Frage: Was beschäftigt Ihre Führungsmannschaft gerade — und was hält sie auf? Ein Programm über 12 Monate sieht am Ende meist anders aus als am Anfang. Das ist gewollt.



DAS MLI-EVALUATIONSMODELL

Wirkung auf drei Ebenen — Messpunkte vor Programmstart festgelegt.

GRUNDLAGE	EBENE 1	EBENE 2	EBENE 3
Lern- und Entwicklungsziele	Während der Veranstaltung	Im Arbeitsalltag	In der Organisation
Vor der Maßnahme vereinbart; Teilnehmende erhalten vorher und nachher dieselben Fragen.	Beteiligung, Widerspruch, Konzentration. Am Ende ein Stimmungsbild und konkrete Ergebnisse.	Welche Vereinbarungen gelten vier Wochen später noch? Follow-up sowie Selbst- und Fremdeinschätzung.	Teamfaktoren, Strategieverständnis und vereinbarte Geschäftsgrößen — vorher und nachher erhoben.

RAHMEN

VORLAUF	6–8 Wochen von der Beauftragung bis zum ersten Modul
GRUPPEN	6 bis 24 Personen je Lerngruppe, Tagungen bis 300
SPRACHEN	Deutsch und Englisch
FORMATE	Tagungen, Workshops, Programme über 1 bis 24 Monate, hybrid



BRANDON HALL EXCELLENCE AWARD · GOLD

Bestes globales Programm zur Business-Transformation — entwickelt und umgesetzt für und mit der Allianz, für mehr als 4.000 Führungskräfte weltweit.

DAS NETZWERK

Am Ende arbeiten **Menschen** mit Ihnen, nicht ein Institut.

Rund hundert kuratierte Coaches, Expertinnen und Fachleute — verbunden durch eigene Führungserfahrung und praktische Zielorientierung. Wer in Ihrem Vorhaben arbeitet, entscheidet das Thema, nicht die Verfügbarkeit.



Sebastian Morgner
STRATEGIEAKTIVIERUNG UND STRATEGIE-COACHING

Mehr als 120 Führungsteams begleitet; zuvor Global Head of Marketing, UniCredit



Simone von Stosch
AUFTRITT UND WIRKUNG

Ehemalige Hauptstadtreporterin für Tagesschau und ARTE, Psychologin



Dr. Markus Deutschmann
NEUROWISSENSCHAFT UND SOZIALE DYNAMIKEN

Forschung in München, am University College London und in Stanford



Nina Zitouni
PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG UND KOMMUNIKATION

Rund zwanzig Jahre Coaching; Frauen in Führungsrollen



Andreas Kuhndörfer
STRATEGIEAKTIVIERUNG UND TRANSFORMATION

CSO bei BSH Hausgeräte, Global Head Executive HR bei Giesecke+Devrient



Sue De'Ath
TRANSFORMATION, KULTUR UND TEAMS

Mandate bei adidas, BMW, Allianz, Porsche und Airbus; Mediatorin



Dr. Tobias Große-Puppenthal
KI-ARCHITEKTUR

Principal Enterprise Architect Data & AI, Porsche AG



Tristan Post
KI-STRATEGIE

Gründer des AI Strategy Institute, Faculty Member GenAI bei BCG



Brigitte Deden
EXECUTIVE COACHING MIT SCHWERPUNKT ASIEN

Vierzehn Jahre Coaching in Singapur und Deutschland



Armin Willy
INDUSTRIELLE TRANSFORMATION

Werkleiter bei Mercedes-Benz mit bis zu 8.000 Beschäftigten



Christine Schmitt
FÜHRUNGSKULTUR UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Bereichsleiterin bei Schindler, Post-Merger-Management



Dr. Stephan Gross
EXECUTIVE PRESENCE UND VERHANDLUNG

Booz & Co., Head of EMEA Learning & Development bei PwC

STIMMEN AUS DER PRAXIS

Was unsere Auftraggeber sagen.

“

Die Zusammenarbeit mit dem MLI hilft uns, unsere Stärken als Team zu bündeln, die richtigen Prioritäten zu setzen und unsere Wirkung als Top Management zu maximieren.

Andreas Ronken

CEO Ritter Sport

“

Die Arbeit mit dem MLI beflügelt mich und macht mich mutig, neue Dinge auszuprobieren und in meiner Wirkung zu wachsen. Sebastian Morgner ist unglaublich strukturiert und datenbasiert und verliert nie den Blick für das große Ganze.

Dr. Lena Lindemann

CHRO ERGO Group

“

Die Zusammenarbeit ist vertrauensvoll und wir bekommen kein einfaches Standardkonzept, sondern kreative Lösungen. Diese finden eine hohe Akzeptanz in der gesamten Organisation.

Sandrina Hübner

Head Corporate Organisation and HR, Swiss Life Deutschland

“

Am Ende hatten wir im Management-Team ein gemeinsames Bild vom Einsatz von KI, priorisierte Anwendungsfälle und einen klaren Plan, um das Thema systematisch zu verankern und umzusetzen.

Frank Sattler

CEO und Gründer, Techpilot

“

Am meisten überzeugt uns die praktische Wirkung: Die Teilnehmenden haben ihre eigene Bereichsvision ausgearbeitet und konnten ihren Mitarbeitenden damit strategische Klarheit geben.

Mark Whyte

Leadership Development, Jungheinrich

“

Unsere Führungskräfte zeigen sich in der Zusammenarbeit mit dem MLI insbesondere begeistert über die guten, praxisbezogenen Beispiele und die passend auf uns abgestimmten Referenten.

Christian Rasch

Vorstand Badische Staatsbrauerei Rothaus AG

WEITERE KUNDEN (AUSWAHL)












WAS WIR TEILEN

Führung ist immer ein **Spiegel ihrer Zeit.**

Sie verbindet archetypisches Wissen über menschliches Verhalten mit dem, was heute möglich ist. Was wir in der Arbeit mit Führungsteams lernen, teilen wir — frei zugänglich.



PODCAST

Tiefgang — der Podcast

Sebastian Morgner spricht mit CEOs, Vorständen, Unternehmerinnen und Vordenkern darüber, was Leadership heute ausmacht: wie Strategien wirksam werden, wie Transformation gelingt und wie Führung im Zeitalter der KI aussieht. Ehemals New Leadership Podcast.

Auf Spotify und allen gängigen Plattformen



BUCH

Expedition Zukunft

Wie wir den Zufall nutzen können, um Ungewissheit und Komplexität zu meistern. Sebastian Morgner über Führung als Expedition: ein erstrebenswertes Ziel, ein belastbares Team und die Freude am Unerwarteten.

Auf Amazon erhältlich

WEBSITE

Führungswissen auf leadership-munich.org

Beiträge zu Führungspraxis, Strategie, Coaching und künstlicher Intelligenz — und Begegnungen mit Persönlichkeiten wie Nassim Taleb, Muhammad Yunus oder Bill McDermott. Jeder Beitrag ist auch als Druckfassung verfügbar.

leadership-munich.org/fuehrungswissen

KOSTENFREI FÜR FÜHRUNGSTEAMS

Der KI-Führungskompass

Sie machen eine Standortbestimmung anhand von acht Handlungsfeldern und 48 Kriterien, bewertet am nachweisbaren Ist-Zustand — nicht an Absichten. Erst allein ausfüllen, dann im Führungsteam vergleichen.

leadership-munich.org/kompass

KONDITIONEN

Vertrag, **Nachweise**, Zuständigkeiten.

Was in jedem Vertrag gilt – und was Ihre Vergabestelle üblicherweise abfragt. Zum Weiterleiten im Haus.

Vertragskonditionen

VERTRAGSPARTNER	MLI Leadership Institut GmbH, Dießen am Ammersee
KENNENLERNGESPRÄCH	Kostenfrei, in jedem Coaching enthalten
BEAUFTRAGUNG	Jede Phase einzeln beauftragbar
ABRECHNUNG	Monatlich nach Leistungsstand oder je Phase
NETZWERK	Ein Vertrag, eine Rechnung — auch bei mehreren Beteiligten
RAHMENVERTRÄGE	Mit abrufbaren Kontingenten und zentraler Abrechnung
VERTRAULICHKEIT	Interviewinhalte nur als Muster, nie personenbezogen
COACHWECHSEL	Ohne Begründung und ohne Zusatzkosten
ABSAGE	Einzelstunden bis 48 Stunden vorher kostenfrei verschiebbar; Workshops und Module bis zwei Wochen vorher
ZAHLUNGSZIEL	30 Tage netto ab Rechnungseingang
RECHNUNGSSTELLUNG	PDF oder XRechnung; Bestellnummer mit der Auftragserteilung
REISEKOSTEN	Im Stadtgebiet München nicht berechnet; außerhalb nach Aufwand und gegen Nachweis

Lieferantenqualifizierung

RECHTSFORM	GmbH, gegründet 2013
SITZ	Mühlstraße 4, 86911 Dießen am Ammersee
HANDELSREGISTER	Amtsgericht Augsburg, HRB 36640
UMSATZSTEUER-ID	DE289523343
HAFTPFLICHT	Betriebs- und Berufshaftpflicht; Deckungsbestätigung auf Anfrage
DATENSCHUTZ	Verarbeitung nach DSGVO, Datenhaltung in der EU; AV-Vertrag nach Art. 28 DSGVO
VERGABEUNTERLAGEN	Eigenerklärung zu Ausschlussgründen (§§ 123, 124 GWB), Unbedenklichkeitsbescheinigungen, Haftpflichtnachweis innerhalb von zwei Werktagen
REFERENZEN	Referenzgespräche mit vergleichbaren Auftraggebern auf Anfrage

WORAN SIE UNS MESSEN KÖNNEN

Wenn wir ein Pauschalhonorar vereinbaren, bleibt es bei diesem Betrag. Wir beginnen mit einer einzeln beauftragbaren Analysephase. Liefert sie keinen nachvollziehbaren Befund und keinen konkreten nächsten Schritt, stellen wir sie nicht in Rechnung.

WIRKUNGSNACHWEIS

Standardisierte Erhebung vor Beginn und nach zwölf bis fünfzehn Monaten, gleiche Fragebogenfassung. Die Werte gehen in einen Bericht, den Sie in Ihren Gremien vorlegen können. Erhebungsinstrument und Methodik legen wir vor Vertragsschluss offen.

HONORARE

Transparente Honorare.

Standardsätze. Für Vorhaben mit mehreren Bausteinen erstellen wir ein Pauschalangebot; für Vorhaben ab drei Monaten Laufzeit arbeiten wir bevorzugt mit pauschalen Projekthonoraren auf definierte Arbeitsergebnisse. Der Konzeptionsanteil wird gesondert ausgewiesen.

PROJEKTARBEIT

Konzeption	2.000 € je Tag
Beratung	2.400 € je Tag
Beratung auf C-Level oberer Wert: Partnertag	3.000–3.500 € je Tag
Projektmanagement	1.700 € je Tag

MODERATION

Leadership-Workshops	2.500 € je Tag
C-Level-Workshops	3.000 € je Tag

VORTRÄGE

Vortrag, 60 bis 120 Minuten	6.000 € pauschal
-----------------------------	------------------

KI-TRANSFORMATION

KI-Kursbestimmung zwei MLI-Experten, Vorbereitung, Durchführung, Dokumentation	9.500 € pauschal
--	------------------

LEADERSHIP COACHING

Kennenlerngespräch	kostenfrei
Einzelstunde	330 € je Stunde
Kontingent über 7 Stunden Auftragsklärung enthalten	2.200 € pauschal

TOP EXECUTIVE COACHING

Kennenlerngespräch	kostenfrei
Einzelstunde	450 € je Stunde
Kontingent über 7 Stunden Auftragsklärung enthalten	2.900 € pauschal

STRATEGIE-COACHING AM AMMERSEE

Für Führungskräfte	6.900 € pauschal
Für C-Level	10.000 € pauschal

Alle Angaben zuzüglich Umsatzsteuer. Tagessätze auf Basis von acht Stunden. Im Stadtgebiet München fallen keine Reisekosten an; außerhalb nach Aufwand und gegen Nachweis. Abhängig von Kontext und Aufgabenstellung können Honorare abweichen.

KONDITIONEN FÜR UMFANGREICHERE MANDATE

Partnerschaftsnachlass auf das Honorarvolumen

Maßgeblich ist das bei Beauftragung vereinbarte Honorarvolumen eines Auftrags oder Rahmenvertrags. Der Nachlass gilt für das gesamte Volumen und wird ab der ersten Rechnung unmittelbar abgezogen — Sie profitieren von Beginn an. Bleibt das tatsächlich abgerufene Volumen unter der vereinbarten Schwelle, gleichen wir die gewährten Nachlässe mit der Schlussrechnung auf die tatsächlich erreichte Stufe aus. Reisekosten, Auslagen und Leistungen Dritter sind ausgenommen.

NETTO-HONORARVOLUMEN

ab 50.000 €	ab 100.000 €	ab 200.000 €
3 %	5 %	7,5 %

Beispiel: Vereinbart sind 120.000 €, laufend werden 5 % abgezogen. Werden 90.000 € abgerufen, gilt die Stufe von 3 %; die Differenz von 1.800 € wird mit der Schlussrechnung ausgeglichen.



KONTAKT

Ein Gespräch, kein Angebot aus der Schublade.

Alle drei Wege führen zu Menschen, nicht in eine Warteschleife.

01

Persönliches Gespräch

45 Minuten Kennenlernen und Sparring mit Sebastian Morgner. Wir sortieren Ihre Lage und benennen den zentralen Hebel — auch dann, wenn das MLI nicht der richtige Partner dafür ist.

Termin direkt im Kalender wählen

02

Kontakt per E-Mail

Beschreiben Sie Ihr Thema kurz, ein, zwei Sätze genügen. Wir antworten innerhalb von zwei Werktagen.

info@leadership-munich.org

03

Telefon

Lieber direkt sprechen? Sie erreichen das Institut in Dießen am Ammersee zu den üblichen Geschäftszeiten.

+49 8807 244446-0

TERMIN DIREKT WÄHLEN

Kostenfrei und ohne Zwischenschritt:

bookings.cloud.microsoft · Termin mit Sebastian Morgner



LEADERSHIP
INSTITUT