

Basis-Curriculum  
PE I A 23-24

# Systemische Personal- und Lernkulturentwicklung

isb-Konzepte für Lernen in Unternehmen und die strategische Integration von Personal- und Organisationsentwicklung.

Veränderungsprozesse, Projekte und Aufträge dauern oft erheblich länger als geplant und kosten zusätzlich Kraft und Geld. Manche Vorhaben kommen gänzlich zum Erliegen. Woran liegt das? Unklare Aufträge, Verantwortungskonfusionen und Rollenunklarheiten beeinträchtigen die Kooperation. Lernen und Entwickeln innerhalb des Teams oder der Organisation finden kaum statt.

Doch ist gerade eine täglich gelebte, gemeinsame Lernkultur ein Schlüssel, um mit den Herausforderungen der Arbeit Schritt halten zu können.

## TERMINE, KOSTEN UND ANMELDUNG

- |                 |   |
|-----------------|---|
| 30.10.-01.11.23 | Systemische Lernkultur erleben und multiplizieren<br>Marc Minor   |
| 18.-20.01.2024  | Systemische Methoden und Werkzeuge der Personalentwicklung<br>Helena Veith  |
| 14.-16.03.2024  | Personen und Systeme qualifizieren<br>Volker Schuler  |
| 13.-15.05.2024  | Systemische HR-Arbeit und regieorientierte PE<br>Helena Veith   |
| 01.-03.08.2024  | Innovative Integration von Lern- und Arbeitskultur, von PE und OE<br>Volker Schuler   |
| 07.-09.10.2024  | Selbstverständnis und Wirksamkeit als Personal- und<br>Lernkulturentwickler:in und mein persönlicher Standort<br>Marc Minor |

### ORT:

isb GmbH - Seminarräume am Adenauerplatz  
Schloßstr. 5-7 | 69168 Wiesloch  
oder alternativer Ort.

### KURSGEBÜHR:

9.600 € zzgl. MwSt.  
(6x3 Tage, ohne Selbsterfahrung)  
11.000 € zzgl. MwSt.  
(6x3 Tage, + 4 Tage Selbsterfahrung)

### ANMELDUNG UND INFORMATION

Conny Patzwald & Nicolas Neumeister

[info@isb-w.eu](mailto:info@isb-w.eu)

+49 6222 8188-0



Organisationen sind aktuell noch relativ weit davon entfernt, Lernen in Unternehmen als strategischen Faktor zu nutzen und dieses „Lern-Potential“ für die Performance und Unternehmensentwicklung auszuschöpfen.

Für die PE- und HR-Arbeit bietet sich hier eine große Chance, Lernen als essentielles Unternehmenspotential zu etablieren und so eine maßgebliche Rolle in der Entwicklung und dem Ausbau einer starken Unternehmens- und Professionskultur einzunehmen.

Für diese wichtige Rolle brauchen PE – und HR-Expert:innen eine umfassende Expertise auf dem Feld der Lernkultur-Entwicklung.

Wie kann PE- und Lernkulturarbeit zur Unternehmensentwicklung und Zukunftsfähigkeit wirksam beitragen? Wie können PE-Prozesse strategisch angelegt und umgesetzt werden? Was benötigen Fachleute und zuständige Abteilungen dafür?

Solche Fragen bedürfen eines eigenen Blickes auf

- die Bedeutung und Funktion von PE und HR-Arbeit in Sachen Lernen
- Mindsets für Lernen und Lernarchitekturen, die der Individualität der Akteur:innen wie den Eigenheiten des Unternehmens gerecht werden
- Konzepte für in den Arbeitsprozess integriertes Lernen
- leicht multiplizierbare Lernformen und -formate
- Tools zur Einführung von systematischem selbstorganisiertem Lernen

Corporate Learning, Personal- und Organisationsentwicklung können nicht auf getrennten Bühnen und unabhängig voneinander funktionieren. Den operierenden Einheiten und Personen müssen integrierte und integrierbare Ansätze angeboten werden. Hier setzt dieses Curriculum an, damit Du in Deiner Rolle als **Strategic HR & Corporate Learning Expert** professionell wirksam werden kannst.

„Lernen und arbeiten gehören genauso zusammen wie das Professionalisieren von Einzelnen und gemeinsames Lernen in Verantwortungsgemeinschaften.“  
- Bernd Schmid

# Das Curriculum im Detail

## Fokus und Konzept:

Wir stärken Deine Rollen als...

Lernregisseur:in im Alltag der Organisation:

Eine echte strategische PE kann einen enormen Mehrwert liefern, indem sie Lernkultur anhand lebendiger, realer Veränderungsvorhaben fordert und einführt - und zwar mit realen Kollegen:innen, mit realen Vorgesetzten an realen Themen - gegebenenfalls über mehrere Hierarchieebenen hinweg und als Organisationslernen angelegt.

Strategien der Lernkultur-Entwicklung:

Welche Kultur der Bewältigung von Projektvorhaben und der OE soll in der Organisation entwickelt werden? Welche Konzepte und Modelle, welche Arbeitsformen und Methoden braucht die Organisation bei der Entwicklung des Unternehmens (OE-Bedarf), vom Management über Schlüsselfiguren für bestimmte Vorhaben bis zu den Mitarbeiter:innen?

Strategien einer integrativen Unternehmensentwicklung:

Du verbindest die eigene Positionierung als Personalentwickler:in oder als Dienstleister:in mit einer Bedarfsorientierung im Unternehmen und betreibst Unternehmensentwicklung als Integration von HR, OE- und PE-Strategie von PE-Seite aus. Du baust Expertise für die wirksame Professionalisierung von Einzelnen im Kontext eines „lernenden Systems“ auf, so dass dadurch PE als strategischer Partner wirksam wird.

## Lernziele und Nutzen

Folgende Themen und Fragen stehen im Vordergrund:

- Wie können wir PE-Prozesse strategisch anlegen („Mitarbeiter-Kompetenz ist DER strategische Wettbewerbsvorteil in Unternehmen!“ – eine Leitorientierung am isb)?
- Blick auf das HR-System und seine Logiken: Was ist systemische HR-Arbeit aus Perspektive des isb? Verzahnung der PE-Strategie mit der HR-Strategie.
- Wie agieren HR- und Change-Verantwortliche auf gleicher Augenhöhe mit den „Mächtigen“ der Organisation?
- Wie können Veränderungsvorhaben und Projekte in Unternehmen systematisch für Lernen und Professionalisierung genutzt werden?
- Wie werden HR- und Change-Verantwortliche zu Architekt:innen von Lernprozessen?
- Welchen Beitrag kann HR leisten, damit Lernen in Organisationen sich multipliziert und multiplizierbare Lernformate ins Unternehmen getragen werden?
- Wie agiere ich proaktiv und gestalte Kultur, anstatt reaktiv zum Brandlöschen gerufen zu werden?
- Wie integrieren wir PE- & OE-Prozesse zum langfristigen Nutzen der Unternehmensentwicklung?

- Wie entwickle ich eine freundlich-kompetente Konfrontationskultur bei schrägen Aufträgen?
- Wie entwickle ich gemeinsames Lernen über mehrere Hierarchie-Ebenen (Qualifizierung entlang der vertikalen Leistungsgemeinschaft)?
- Wie führe ich wirksame Lernkultur im Topmanagement ein?
- Wie kann HR in Zukunft eine entscheidende Rolle für eine neue Professionskultur spielen? Wenn es gelingt, Autorisierungen zu bekommen und Formate und Drehbücher zu schreiben, die Lernen entlang realer Vorhaben mit realen Vorgesetzten und Kolleg:innen „im Getriebe des Unternehmens“ ermöglichen.

## Methodik und Lernkultur

„Lernen und Arbeiten gehören zusammen.“

Wir sind überzeugt, dass optimales Lernen in dem Kulturraum stattfindet, für den gelernt wird. Die gelehrt Inhalte/Elemente müssen hochwertig, anschlussfähig und realisierbar sein (Integration), für Dich als Lernende:r Sinn machen und Nutzen stiften (Integrität).

Die Didaktik und Lernkultur des isb legen den Fokus speziell auf die Verbindung von persönlicher Entwicklung und fachlicher Qualifizierung sowie die Verzahnung von Theorie aus der Weiterbildung und Praxis im Unternehmen.

Die isb Lernkultur steht prototypisch für ein „Alltagslernen“ im Beruf: In den Bausteinen der Curricula wird konsequent an den individuellen Themen und Anliegen der Teilnehmenden gearbeitet. Diese konkreten Lernerfahrungen für die eigene Arbeit ermöglichen damit den direkten Transfer in die Unternehmenspraxis. Mit dieser fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung durch praxisbezogenes Lehren und Lernen können die Teilnehmenden so auch die Weiterentwicklung der Organisation unterstützen - insbesondere die Kultur der Zusammenarbeit und des gemeinsamen Lernens.

Ein Baustein wird jeweils von einem:r Lehrtrainer:in des isb geleitet. Typische Design- und Lernelemente sind Impulsreferate, kollegiale Beratungen, Übungen in Designskizzen für Dienstleistungen und Spiegelungen des persönlichen Stils. Lernimpulse der Lehrtrainer:innen vor und nach den Bausteinen sowie die Nutzung des [isb campus](#) geben zusätzlich Möglichkeit, nach eigenem Bedürfnis Inhalte zu vertiefen.

Zwischen den Bausteinen sind die Teilnehmenden mehr als eingeladen, sich in Peergroups oder im [isb Netzwerk](#) zu ihren aktuellen Themen austauschen, zu beraten und miteinander zu lernen. Auch und gerade über die Weiterbildung hinaus.

Jede Seminareinheit ist daher so gestaltet, dass sie für die persönliche Professionalisierung und als beispielhaft für Corporate Learning 1:1 unternehmensintern genutzt werden kann. Dies umfasst:

- hochwertiges, individuelles Lernen jedes Teilnehmenden mit seinem oder ihrem ganz eigenen Berufs- und Erfahrungshintergrund und passend zum Lerntyp
- kollegiale Beratung, gemeinsames Sparring, Learning Conversations an strategischen PE-Projekten

- Werkstattarbeit an realen Teilnehmer-Vorhaben
- Erwerb von Drehbuch- und Regiekompetenz, um hochwertige Lernevents zu gestalten
- Kennenlernen von Arbeitstools, um Kommunikations- und Dialogformate zu multiplizieren
- Lernkultur und ihre Elemente in die Organisation tragen: der [isb campus](#) und das [isb Netzwerk](#) als open source Plattform zur eigenen Nutzung und direkten Verwendung

## Zielgruppe

- Corporate Learning- & Lernkultur-Verantwortliche
- Expert:innen für das betriebliche Lernen und die HR-Strategie
- Interne/externe Personalers:innen, Personalleiter:innen & Personalentwickler:innen
- OE'ler & Changeexpert:innen mit Interesse an der PE-Perspektive
- Führungskräfte und Projektleiter:innen, die sich mit der Lern- und Kompetenzperspektive als strategische Säule der eigenen Führungsarbeit beschäftigen möchten
- Professionals, die sich in solche Felder hineinentwickeln wollen
- HR-Business Partner

## Lehrtrainerinnen und Lehrtrainer des Curriculums



### Marc Minor

*„Ich brenne für den Transfer zwischen Weiterbildung und Alltag, die Wirksamkeit des Gelernten und das Weiterlernen in verschiedenen Welten, d. h., wie können die Teilnehmer genau jetzt am meisten lernen? Ich lehre in offenen Formaten und improvisiere auch, gleichzeitig bin ich immer nah dran an dem, was gerade geschieht und passe meine Didaktik daran an. Lernkultur zu erleben und gleichzeitig zu multiplizieren, das ist für mich wesentlich.“*

Marc ist Lehrtrainer am isb, Berater, Trainer und Leiter der marcminorgroup.

Mehr über Marc Minor: [Profil](#)



## Volker Schuler

*„Meine Leidenschaft liegt im Gestalten wesentlicher Prozesse. Wesentlich für mich sind dafür eine schnelle Auffassungsgabe komplexer Systeme oder Situationen, Empathie und Klarheit.“*

Volker ist Lehrtrainer am isb, selbständiger Coach und Organisationsentwickler sowie Dozent an der Internationalen Hochschule Liebenzell.

Mehr über Volker Schuler: [Profil](#)



## Helena Veith

*„In meiner Arbeit geht es immer darum, Menschen in ihrer Steuerung zu stärken. Gerade in komplexen Organisationsstrukturen und den zunehmenden agilen Arbeitsformen ist es umso wichtiger, klar in der eigenen Steuerung zu sein. Wir können uns nur verantwortlich und rollenklar in den eigenen Welten bewegen, wenn wir uns dieser Ebenen bewusst sind. Ich initiere Verantwortungsdialoge und arbeite mit Führungskräften an ihrer Kulturträgerrolle.“*

Helena ist Lehrtrainerin am isb, systemische Beraterin und Mitgründerin von systemisch-beraten.de, Fachverantwortliche Weiterbildung bei dm drogerie markt GmbH+Co.KG.

Mehr über Helena Veith: [Profil](#)

## Baustein 1: Systemische Lernkultur erleben und multiplizieren

### Themen und Perspektiven

- Die isb-Lern- & Arbeitskultur: systemische Plenums-Interviews, Designübungen, kollegiale Beratung und Spiegelungsarbeit
- Der fragmentarische Ansatz in systemischer PE
- Der Kulturbegegnungsansatz: Das Erzeugen einer hochwertigen Gemeinschaftswirklichkeit als Basis für wirksame Kooperation in Unternehmen
- Hierarchieübergreifende Auftragsklärungen als Beispiele für wirksame PE-Beiträge zur Lernkulturentwicklung
- Systemlernen: Adressaten für Lernen in Organisation sind reale arbeitende Teams/Leistungsgemeinschaften

## Baustein 2: Systemische Methoden und Werkzeuge der Personalentwicklung

### Themen und Perspektiven

- Rahmung, Auftragsklärung und andere systemische „Klassiker“
- Komplexe Auftragslagen kompetent steuern
- Gesprächsführungstechniken und Modelle für Selbststeuerung, Persönlichkeit und Dialoggestaltung
- Ausgestaltung der Rollenperspektive und Relevanz für die eigene Programmatik
- isb-Lern- & Arbeitskultur vertieft verstehen - Dialoggestaltung, Aufsetzen von Lernevents, Ziel- und Verantwortungskklärungen, Ortsbegehungen und qualifiziertes Feedback
- Inszenierung von isb-Lernformen in Organisationen: selbstgesteuertes kollegiales Lernen, didaktische und organisatorische Dimensionen der Einführung

## Baustein 3: Personen und Systeme qualifizieren

### Themen und Perspektiven

- Vom isolierten Seminarlernen Einzelner hin zum gemeinsamen Lernen in Organisationen
- Kompetenz und Performance von Einzelnen und Teams (Kompetenzformeln des isb)
- Der isb-Ansatz des Systemlernens in Organisationen
- Verantwortungskultur: Rollen, Verantwortung und Vorgehensweisen im Dialog klären
- Umgang mit Macht bei bereichs- und hierarchieübergreifenden Ansätzen
- Personen- und Systemqualifizierungen balancieren und ankoppeln
- Personalentwicklung und ihre Positionierung vom Qualifizierungsmanager zum strategischen Lern- und Veränderungspartner

## Baustein 4: Systemische HR-Arbeit und regieorientierte PE

### Themen und Perspektiven

- 5 Perspektiven für innovative Lösungen im Bereich PE & OE
- Systemische Perspektiven zu OE & Führung und die Enablerrolle der PE
- Regie- und Drehbuchkompetenz für Zusammenarbeit und Lernen in der Organisation sowie die Begleitung in Veränderungsprozessen
- Die Coachingperspektive in der Führungskräfteentwicklung
- Talentmanagement anders: hierarchieübergreifende Passungs- und Potenzialdialoge mit Regie der PE
- Portfolioarbeit entlang der Kompetenzen

## Baustein 5: Innovative Integration von Lern- und Arbeitskultur, von PE und OE

### Themen und Perspektiven

- Dialogische OE und isb-Konzepte: OE als Entwicklung menschlicher Systeme
- Veränderung verstehbar machen: die Theatermetapher
- Synergien und Kollaboration von Coaching, PE und OE
- Reifegrad-Modell: Reflexion des persönlichen Reifegrades und des Reifegrades der Organisation
- Wertschöpfung, Strategie und Steuerung über Kultur
- Unternehmenskultur nach Ed Schein: das Seerosenmodell
- Umgang mit Komplexität: das Perspektiven-Ereignis-Modell
- Nachhaltiges organisches Wachstum vom Einzelbeispiel zur neuen Organisationskultur
- PE und OE im Verbund: Werkstattarbeit als Beispiel für hochwertige Drehbucharbeit und Regie der PE

## Baustein 6: Selbstverständnis und Wirksamkeit als Personal- und Lernkulturentwickler:in und mein persönlicher Standort

### Themen und Perspektiven

- Mein Standort und Portfolio als Personalentwickler:in und Lernkulturgestalter:in, meine internen Kunden und Märkte
- Systemische Modelle revisited und videomediale Multiplikation mit systemischer Didaktik
- Review meiner Vorhaben und Projekte, meiner realisierbaren Rollen und persönlichen Lernkulturkompetenzen in der Organisation
- Mein Genius - ein Kompetenz- und Karrieremodell als Beispiel für Vervielfältigung in Unternehmen
- Passungen: professionelles Selbstverständnis, persönliche Entwicklung und Positionierung, individuelle Lernerfolge und Lebenskonzepte

## Zertifikate

Das isb ist vom Deutschen Bundesverband Coaching ([DBVC](#)) als Weiterbildungsanbieter anerkannt. Im Anschluss an das Curriculum I erhältst Du ein Basis-Zertifikat mit dem Schwerpunkt „Strategic HR & Corporate Learning Expert“. Du hast im Anschluss die Möglichkeit, Deine Weiterbildung im zweiten Jahr mit einem [Fortgeschrittenen-Curriculum](#) fortzusetzen. Nach Abschluss des zweiten Jahres kannst Du ein Qualifizierten-Zertifikat als Systemische:r Berater:in im Bereich Organisation, Systemischer Coach im Bereich Organisation oder Systemische:r Organisationsentwickler:in im Bereich Organisation erwerben. Mehr [über den Erwerb von Zertifikaten am isb erfährst Du hier](#).



## ...und wie kann es danach am isb weitergehen?

Die gesamte Weiterbildung ist auf zweijähriges Lernen in der Gruppe angelegt: Auf das Curriculum I im ersten Jahr baut das Fortgeschrittenen-Curriculum im zweiten Jahr auf. Wir empfehlen das anschließende Fortgeschrittenen-Curriculum [„Systemische Beratung und Steuerung in Organisationen II“](#). Grundsätzlich kannst du frei wählen, wann Du welches Fortgeschrittenen-Curriculum absolvierst.

Für Deine weitere Professionalisierung empfehlen wir zudem den ergänzenden Besuch einer [Selbsterfahrung](#) - zur Arbeit an persönlichen Themen und Anliegen. Zusätzlich kannst Du für Deine Professionalisierung [Einzelseminare](#), beispielsweise in Karrierecoaching, belegen.

Nach Deiner zweijährigen Weiterbildung kannst Du Dich in der [MasterClass](#) zum isb Master qualifizieren. Bei Interesse wende Dich an unseren isb Leiter [Thorsten Veith](#).

## Das isb – Mehr als Weiterbildung

Mit Buchung und Beginn Deiner Weiterbildung in einem Curriculum des isb bekommst Du Zugang auf und Zugriff zu den besonderen Angeboten des isb – unserem „Mehr als Weiterbildung“:

- Du wirst Teil des großen [isb Netzwerkes](#), das mittlerweile rund 6000 isb Alumni umfasst und vom isb moderiert wird. Hier hast Du die Möglichkeit, Dich zu vernetzen und in den kollegialen Austausch zu gehen.
- Du hast zeitlich unbegrenzten Zugriff auf den [isb campus](#) mit zahlreichen Schriften, Audios, Videos und didaktischen Materialien, die Du kostenfrei herunterladen und nutzen kannst.
- Für alle unsere isb Alumni veranstalten wir außerdem regelmäßig Netzwerk-Events wie z. B. das [PionierLabor](#) und das [Symposium isb Nord](#) - für kollegialen Dialog und zur weiteren Vernetzung innerhalb der isb Community.

## Du hast Fragen?

Für alle Fragen und persönliche Beratung rund um unsere Weiterbildungen stehen Dir Conny Patzwald und Nicolas Neumeister gerne zur Verfügung.

Schreib uns: [info@isb-w.eu](mailto:info@isb-w.eu). Oder ruf einfach an: 06222/81880. Wir freuen uns!