

Basis-Curriculum  
PE I A 21-22

# Strategische Personal- und Lernkulturentwicklung

Strategic HR & Corporate Learning Expert: isb-Konzepte für Lernen in Unternehmen und die Integration von Personal- und Organisationsentwicklung.

Unklare Aufträge, Verantwortungs-Konfusionen, Rollenunklarheit beeinträchtigen Kooperation. Wie viele Reibungsverluste entstehen, weil Lernen nicht mit den Herausforderungen der Arbeit Schritt hält? Tägliche Aufträge, Projekte und Veränderungsprozesse dauern erheblich länger und kosten mehr Geld und Kraft. Viele kommen zum Erliegen. Dies hat nicht nur aber auch mit Lernkultur (LK) zu tun.

Sicher sind wir noch weit davon entfernt, Lernen in Unternehmen als strategischen Faktor zu nutzen und sein Potential für Performance und Unternehmensentwicklung auszuschöpfen. PE- und HR-

## TERMINE:

- |                 |   |
|-----------------|---|
| 19.-21.04.2021  | isb-Ansätze für strategische Personalentwicklung und Lernkultur in Organisationen<br>Marc Minor |
| 21.-23.06.2021  | Systemische Methoden und Werkzeuge der Personalentwicklung<br>Clea Buttgerit                    |
| 09.-11.09.2021  | Personen und Systeme qualifizieren<br>Volker Schuler  |
| 15.-17.11.2021  | Systemische HR-Arbeit und regieorientierte PE<br>Clea Buttgerit                                 |
| 24.-26.01.2022  | Innovative Integration von Lern- und Arbeitskultur, von PE und OE<br>Volker Schuler             |
| 21.-23.03.2022* | Selbstverständnisse und Wirksamkeit als Personal- und Lernkulturentwickler<br>Marc Minor        |

ORT: isb GmbH Seminarräume  
Schloßstraße 7-9 | 69168 Wiesloch oder alternativer Ort  
\* Baustein 6 findet im Schloßhof in Wiesloch statt

## KURSGEBÜHR:

9.600 € zzgl. MwSt.  
(6 x 3 Tage, ohne Selbsterfahrung)  
11.000 € zzgl. MwSt.  
(6 x 3 Tage, + 4 Tage Selbsterfahrung)

## ANMELDUNG UND INFORMATION

Conny Patzwald & Bettina Gentner

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

+49 6222 8188-0



Arbeit kommt hierfür ein hoher Stellenwert zu. Allerdings geht das nicht nebenbei, sondern erfordert umfassende Expertise auf dem Feld der Lern-Kultur-Entwicklung (LKE).

Wie kann PE- und Lernkulturarbeit beitragen? Wie können PE-Prozesse strategisch angelegt und umgesetzt werden? Was brauchen Fachleute und zuständige Abteilungen dafür?

Solche Fragen bedürfen eines eigenen Blickes auf

- Bedeutung und Funktion von PE und HR-Arbeit in Sachen Lernen
- Mindsets für Lernen und Lernarchitekturen, die der Individualität der Akteure 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 letztlich 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.

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

- Bernd Schmid, 2017

# Das Curriculum im Detail

Fokus und Konzept: Wir stärken Ihre Rollen als...

... Lernregisseure 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, mit realen Vorgesetzten an realen Themen – gegebenenfalls über mehrere Hierarchieebenen hinweg und als Organisationslernen angelegt.

... Strategen der Lern-Kultur-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 Mitarbeitern?

... Strategen einer integrativen Unternehmensentwicklung:

Sie verbinden die eigene Positionierung als PE oder als Dienstleister mit einer Bedarfsorientierung im Unternehmen und betreiben Unternehmensentwicklung als Integration von HR, OE- und PE-Strategie von PE-Seite aus. Sie bauen 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

Im Speziellen dieses Curriculums es geht um Themen und Fragen wie...

- Wie können wir PE-Prozesse strategisch anlegen („Mitarbeiter-Kompetenz ist DER strategische Wettbewerbsvorteil in Unternehmen!")?
- 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 Architekten von Lernprozessen?
- Welchen Beitrag kann HR leisten, dass 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 Konfrontation-Kultur bei schrägen Aufträgen?
- Wie entwickle ich gemeinsames Lernen über mehrere Hierarchie-Ebenen? („Qualifizierung entlang der vertikalen Leistungsgemeinschaft")?
- Wie führe ich wirksame Lernkultur im Top Management 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 Kollegen „im Getriebe des Unternehmens", ermöglichen.

## Methodik und Lernkultur: Didaktik im Curriculum

Jede Seminareinheit ist so gestaltet, das sie der persönlichen Professionalisierung und als beispielhaft für Corporate Learning 1:1 unternehmensintern genutzt werden kann. Dies umfasst:

- Hochwertiges, individuelles Lernen jedes Teilnehmers mit seinem ganz eigenen Berufs- und Erfahrungshintergrund und passend zum Lerntyp
- Kollegiale Beratung, gemeinsames Sparring, Learning Conversations an strategischen PE-Projekten
- „werkstattartiges Arbeiten" an realen Teilnehmer- Vorhaben
- Erwerb von Drehbuch- und Regiekompetenz, um selbst 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
- Experten für das betriebliche Lernen und die HR-Strategie
- Interne/Externe Personaler, Personalleiter & Personalentwickler
- OE'ler & Changeexperten mit Interesse an der PE-Perspektive
- Führungskräfte und Projektleiter, 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

## Baustein 1: isb-Ansätze für strategische Personalentwicklung und Lernkultur in Organisationen

### Themen und Perspektiven

- Gemeinschaftswirklichkeiten herstellen: Der Kulturbegennungsansatz für hochwertigen Wirklichkeitsabgleich
- Hierarchieübergreifende Auftragsklärung als Beispiel für wirksamen PE-Beitrag zur Lernkulturentwicklung
- Personalentwicklung und Lernen als strategischer Erfolgsfaktor
- Gelebte Beispiele für Corporate Learning und Lernkulturdesign, Erleben der Lernkultur und Lernsettings, die wir auch im Management nutzen
- isb-Lern- & Arbeitskultur verstehen I: beispielhafte systemische Interviews, Designübungen, kollegiale Supervision und Spiegelungsarbeit

## Baustein 2: Systemische Methoden und Werkzeuge der Personalentwicklung

### Themen und Perspektiven

Der „Lernregisseur“, seine Bühnen, seine Mitspieler:

- Rahmung, Rollen- und Auftragsklärung und andere systemische Klassiker
- Gesprächsführungstechniken und Modelle für Selbststeuerung, Persönlichkeit und Dialoggestaltung
- isb-Lern- & Arbeitskultur verstehen II: 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
- Gelebte Beispiele interner Personalentwicklungsarbeit mit strategischer Anbindung: Programmqualität und was sie erfolgreich macht

## 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 hierarchieübergreifende 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

- Big Picture als Landkarte für systemische HR-Arbeit & die strategische Rolle von PE
- HR Business Partner Modell in der Implementierung und Anwendung mit systemischer Perspektive
- 5 Perspektiven für innovative Lösungen im Bereich PE & OE
- Systemische Perspektiven zu Führung und die Enablerrolle der PE
- Regie- und Drehbuchkompetenz für Zusammenarbeit und Lernen in der Organisation
- Videogestützte Lernregie
- Talentmanagement anders: hierarchieübergreifende Passungs- und Potenzialdialoge mit Regie der PE

## 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
- Organisations-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
- Trojanische Pferde: Von Beispielen und Ad hoc-Events zu Programmen der Organisation
- PE und OE im Verbund: Werkstattarbeit als Beispiel für hochwertige Drehbuch- und Regie der PE

## Baustein 6: Selbstverständnisse und Wirksamkeit als Personal- und Lernkulturentwickler

### Themen und Perspektiven

- Vertikale und horizontale Orientierung: hochwertige Qualifizierung und Arbeit entlang der hierarchieübergreifenden Leistungsgemeinschaft (exemplarische Designs und deren Anwendung)
- Kernkompetenzen systemischer Personalentwicklung: Rahmungs- und Designkompetenz als Schlüsselkompetenz, um in der HR-Rolle in Unternehmen wirksam zu werden
- Wirksame videomediale Unterstützung und Multiplikation von Lernkultur in Changeprojekten
- Mein Portfolio als Personalentwickler und Lernkulturgestalter, meine internen Kunden und Märkte
- Bilanzierung meiner Vorhaben und der Projekte in der Organisation
- Realisierbare Rollen im Unternehmen, persönliche Kommunikationskompetenzen und persönlicher Karriereweg
- Passungen: professionelles Selbstverständnis, persönliche Entwicklung und Positionierung, individuelle Lernerfolge und Lebenskonzepte
- Review, Integration und positive Synthese

## Zertifikate

Im Anschluss an das Curriculum I erhalten Sie ein Basis-Zertifikat + mit dem Schwerpunkt „Strategic HR & Corporate Learning Expert“

Im Curriculum werden wesentliche isb-Konzepte und isb-Arbeitsweisen gelernt, so dass der Anschluss an andere Curricula und gewünschte Abschlüsse möglich ist. Nach Weiterführung der Ausbildung im Anschluss an das Zweite Jahr (mind. 30 Tage Weiterbildung) ist es möglich ein Zertifikat als Systemische/r Berater/in im Bereich Organisation, Systemischer Coach im Bereich Organisation oder Systemische/r Organisationsentwickler/in im Bereich Organisation zu erwerben.

## ...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 können Sie frei wählen, wann Sie welches Fortgeschrittenen-Curriculum absolvieren.

Für Ihre weitere Professionalisierung empfehlen wir den ergänzenden Besuch einer [Selbsterfahrung](#) - zur Arbeit an persönlichen Themen und Anliegen. Zusätzlich können Sie [Einzelseminare](#) beispielsweise in Karrierecoaching, in der "Art of Change" oder in der „Art of Life“ belegen.

Nach Ihrer zweijährigen Weiterbildung können Sie sich im [MasterProgramm](#) zum isb Master qualifizieren. Bei Interesse wenden Sie sich dann an unseren isb Leiter [Thorsten Veith](#).

Für isb Alumni veranstalten wir außerdem regelmäßig Netzwerk-Events wie das [PionierLabor](#) und das [Symposium isb Nord](#) - für kollegialen Dialog und zur weiteren Vernetzung innerhalb der isb Community.

Für alle Fragen und persönliche Beratung stehen Ihnen unsere Ansprechpartnerinnen Conny Patzwald und Bettina Gentner gerne zur Verfügung.

Schreiben Sie uns: [info@isb-w.eu](mailto:info@isb-w.eu). Oder rufen Sie einfach an: 06222/81880. Wir freuen uns.