



ifsm

# Systemisch- multidimensionales Lernen

Zukunft gestalten durch  
Kompetenzentwicklung

ifsm.**wirkt.**

Hier Daumen auflegen  
und reinblättern.

Kompetent.  
Nachhaltig.  
Systemisch.  
Nahbar.



Menschen bewegen. Zukunft gestalten.  
[www.ifsm-online.com](http://www.ifsm-online.com)



# Willkommen bei ifsm – deinem Partner für zukunftsorientierte Personalentwicklung.

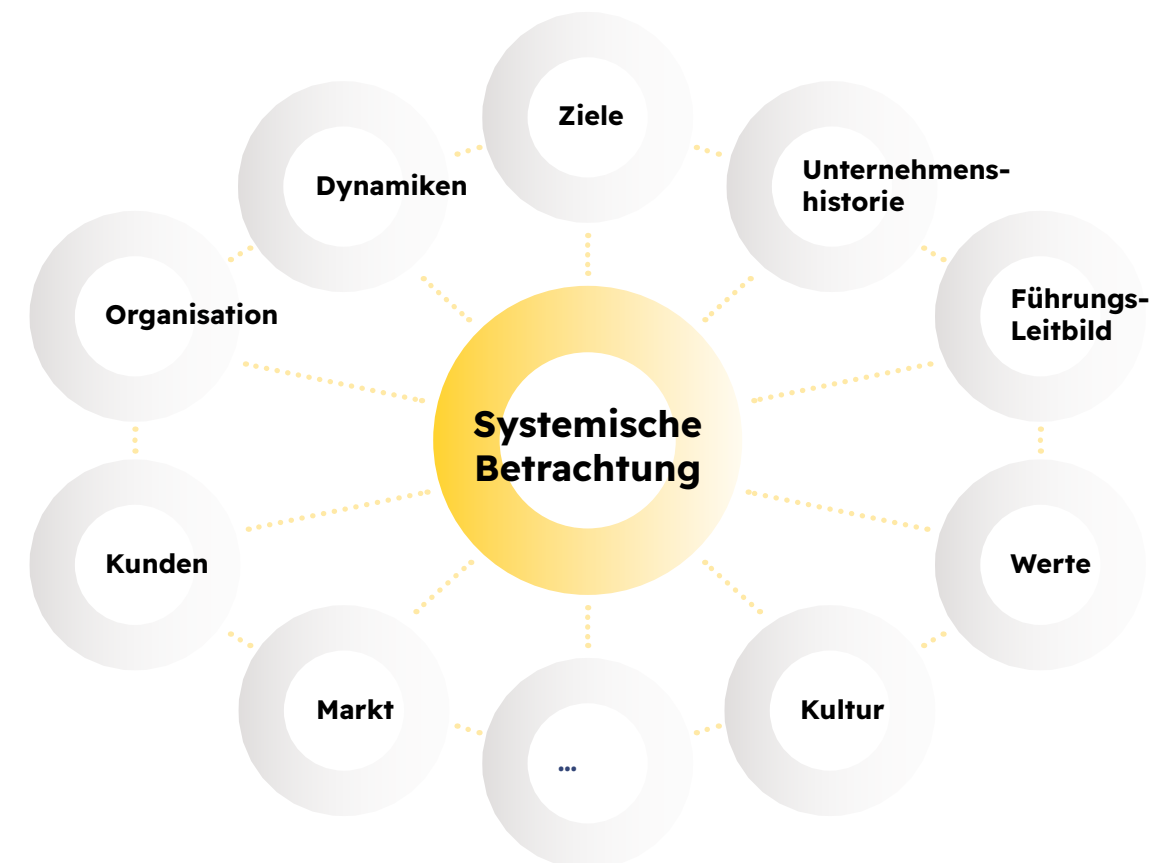
Seit 2005 ist es unsere Leidenschaft, innovative Lernformate zu gestalten, die Menschen bewegen und Organisationen in die Zukunft führen. Unser Motto: **„Menschen bewegen. Zukunft gestalten.“** ist dabei mehr als ein Slogan – es ist Ausdruck unserer Haltung. Denn wir sind überzeugt: Lernen ist der zentrale Hebel für nachhaltige Veränderung – individuell, kulturell und strukturell.

Was uns ausmacht? Unsere Trainer:innen bringen nicht nur Fachwissen und breite Praxiserfahrung mit, sondern auch Begeisterung, Klarheit und echtes Engagement. Wir begleiten dich dabei, deine Organisation weiterzuentwickeln – mit wirksamen, inspirierenden Lernformaten, die sich konsequent an den Herausforderungen der Arbeitswelt orientieren.

Dabei setzen wir auf fundierte wissenschaftliche Begleitung: Unser interdisziplinärer Beirat aus Forschung und Praxis begleitet unsere Arbeit seit vielen Jahren. Aus dieser Zusammenarbeit ist unser didaktisches Konzept, das **systemisch-multidimensionale Lernen entstanden**.

Mit diesem Ansatz schaffen wir Lernräume, die komplexe Veränderungsprozesse begleiten und dabei den Menschen aktiv in den Mittelpunkt stellen. Dabei denken wir das gesamte System mit:

**Schau doch auch mal hier vorbei, in unserem Video zum Thema systemisch multidimensionales Lernen:**



# ifsm auf eine Blick



## Warum deine PE-Strategie mehr braucht als klassische Trainings

Du gestaltest Personalentwicklung in einer Zeit tiefgreifender Veränderungen. Künstliche Intelligenz, hybride Arbeitsmodelle und der beschleunigte Wandel der Arbeitswelt fordern neue Antworten – und eröffnen gleichzeitig enorme Chancen.

Was klar ist: **Mit klassischen Trainings kommst du nicht weiter.** Starre Formate, isoliertes Wissenstraining oder Einmalmaßnahmen greifen zu kurz, wenn du Kompetenzen wirklich entwickeln willst – bei Führungskräften, Talenten oder im Vertrieb.

Was heute zählt, sind **lernwirksame Formate**, die sich flexibel auf unterschiedliche Anforderungen einstellen lassen: wissenschaftlich fundiert, systemisch vernetzt und nachhaltig wirksam.

### Genau hier setzt unser Ansatz an: systemisch- multidimensionales Lernen.

Er kombiniert aktuelle Erkenntnisse aus Lernpsychologie, Organisationsentwicklung und Systemdenken – und übersetzt sie in praxisnahe Lernformate, **direkt eingebettet in den Alltag deiner Zielgruppen.**

So entstehen Lernarchitekturen, die dort wirken, wo es zählt: im Arbeitskontext. Sie sind digital gestützt, kombinieren synchrone und asynchrone Elemente, fördern gezielte Reflexion – und funktionieren in deiner Organisation, nicht nur auf dem Papier.

In einer Arbeitswelt, in der Selbststeuerung, digitale Kommunikation und gemeinsames Problemlösen zentrale Kompetenzen sind, wird Lernen zum strategischen Hebel – für echte Veränderung.

Bereit,  
Personal-  
entwicklung  
**neu**  
zu denken?

# Wie Lernen sich verändert – und warum das für dich als PE-Verantwortliche:r entscheidend ist

## Lernen ist globaler geworden

Lernen findet heute nicht mehr nur im Seminarraum statt. Es ist vernetzter, digitaler, und informeller geworden – und wird weltweit strategisch weitergedacht.

In Nordamerika prägen digitale Badges und KI-gestützte Lernassistenten das Bild: personalisiert, sichtbar, unmittelbar einsetzbar. In der DACH-Region entstehen entbürokratisierte Lernökosysteme – mit generationenübergreifenden Formaten wie Reverse Mentoring, die Erfahrungswissen mit neuen Kompetenzen verbinden.

**Was früher als „Lernen nebenbei“ bezeichnet wurde, ist heute eine strategische Ressource.**

92 Prozent der Millennials nutzen YouTube, um berufliche Fragen zu lösen. Unternehmen reagieren: Sie kuratieren eigene Playlists, binden informelles Lernen gezielt ein – weil es längst mehr ist als Begleitrauschen.

### Working Out Loud

**Fördert persönliches Wachstum in kleinen Lerngruppen. Teilnehmende teilen Ziele, geben sich Feedback – Vertrauen und Offenheit wachsen.**

**Stark in der emotionalen Wirkung – aber methodisch oft zu vage.**

## Der Lernalltag verändert sich – und du gestaltest ihn mit

Für dich als Personalentwickler:in bedeutet das:  
**Du gestaltest Lernwelten, nicht nur Trainings.**

Formale Maßnahmen allein reichen nicht mehr. Entscheidend ist die kluge Verzahnung unterschiedlicher Lernformate – eingebettet in den Arbeitsalltag, anschlussfähig an Kultur, Ziele und Strategie.

## Bekannte Formate: Working Out Loud und LernOS

Formate wie Working Out Loud (WOL) oder LernOS haben neue Impulse gesetzt – vor allem in Richtung selbstgesteuertes, vernetztes und kontinuierliches Lernen.

### LernOS

**Verbindet Methoden wie Getting Things Done, OKR und WOL – strukturiert, modular, offen für Einzelne und Teams.**

**Bietet Orientierung – kann aber in dynamischen Arbeitswelten überfordern.**

**Beide Formate sind wertvoll – aber sie bleiben begrenzt.**



# Unsere Antwort: systemisch- multidimensionales Lernen

## Struktur mit Tiefe. Lernen mit Wirkung.

Wir greifen die Stärken bestehender Formate auf – und entwickeln sie konsequent weiter. Unser Ansatz verbindet wissenschaftliche Fundierung, systemische Reflexion und konkrete Anwendungsorientierung.

So entstehen **Lernwelten**, die individuell angeschlossen, kollaborativ gestaltet und im Arbeitsalltag wirksam sind – praxisnah an den realen Herausforderungen deiner Organisation.

**Was du bekommst, ist kein statisches System – sondern eine lebendige Lernwelt**, die du gemeinsam mit uns gestalten kannst.

Du willst Entwicklung ermöglichen. Wir gestalten die Lernwelt, die das möglich macht.

## SYSTEMISCH

bedeutet für uns, Zusammenhänge zu erkennen – und gezielt zu gestalten. Lernen ist kein isolierter Akt, sondern Teil eines größeren Ganzen.

- Wir analysieren Kontexte ganzheitlich – Historie, Ziele, Kultur, Markt, Strukturen und Menschen gehören zusammen.
- Verhalten wird nicht vorschnell bewertet, sondern im Systemkontext verstanden.
- Wir nutzen Dynamiken und Wechselwirkungen, statt sie zu übersehen – Zirkularität als Lernchance.
- Perspektivwechsel und Selbststeuerung ermöglichen echte Handlungsspielräume.

## MULTIDIMENSIONAL

bedeutet für uns, Lernen so zu gestalten, dass es unterschiedliche Zugänge bietet – und den individuellen Lernbedürfnissen gerecht wird.

- Wir kombinieren Formate, Methoden und Lernorte – synchron (live, gemeinsam) und asynchron (zeitlich flexibel), online wie in Präsenz.
- Inhalte werden modular aufgebaut – mit Micro-Learning (kurze Impulse) und Macro-Learning (tiefergehende Lernpfade).
- Menschen lernen unterschiedlich – wir berücksichtigen Selbstbilder, Lernstile und persönliche Zugänge (auditiv, visuell, haptisch, kognitiv).
- Peer-Learning, Coaching, Videos, Podcasts, KI-gestützte Tools und Gamification schaffen Lernerlebnisse mit Tiefe.

## LERNWELTEN

bedeutet für uns, Lernräume zu gestalten, die den Alltag deiner Organisation widerspiegeln – und Entwicklung dort zu ermöglichen, wo sie wirken soll.

- Unsere Lernformate sind praxisnah, alltagstauglich und orientieren sich an realen Aufgaben, Rollen und Herausforderungen.
- Wir nutzen vielfältige Settings: Workshops, Selbstlernphasen, Videos, Podcasts, Reflexionsaufgaben, Forschungsimpulse und Gamification.
- Lernen findet im sozialen Miteinander statt – begleitet durch Austausch, kollegiale Reflexion und Teamdynamik.
- Lernwelten sind mit deiner Organisation verbunden: Sie docken an Kultur, Strategie und Prozessen an – nicht daneben.

## NACHHALTIG

bedeutet für uns, dass das Lernen nicht mit dem Training endet – sondern langfristig wirkt und messbare Veränderungen ermöglicht.

- Wir planen den Transfer von Anfang an – mit Aufgaben zur Umsetzung im Alltag, die systematisch eingebunden und in Peer-Groups reflektiert werden.
- Zwischen den Modulen arbeiten wir eng mit den Teilnehmenden zusammen – über digitale Austauschplattformen, begleitende Impulse und kontinuierliche Rückkopplung.
- Führungskräfte und HR werden aktiv eingebunden – um die Umsetzung strukturell abzusichern und die Entwicklung ganzheitlich zu verankern.
- Wir evaluieren entlang klarer Wirkdimensionen: Lernfortschritt, Anwendungsübertragung, kulturelle Resonanz und Kompetenzentwicklung (z. B. in Führung und Vertrieb).

## PASSGENAU

bedeutet für uns, dass jedes Lernformat entlang der echten Bedarfe entsteht – individuell zugeschnitten, statt nach Schema F.

- Jede Learning Journey wird gemeinsam mit HR und Führungskräften auf Basis eurer Ziele, Rollenprofile und organisationalen Rahmenbedingungen entwickelt.
- Dauer, Formate und methodische Zugänge passen wir flexibel an – je nach Reifegrad, Lernkultur und Arbeitsrealität der Zielgruppe.
- Es gibt keine Lösungen von der Stange – sondern Formate, die wirksam sind, weil sie zur Sprache und Dynamik deiner Organisation passen.
- Teilnehmende erleben Relevanz – weil sie sich mit Inhalten, Situationen und der Art des Lernens direkt identifizieren können.

# Lernwelten, die bewegen

## – Learning Journeys, die wirken

**Systemisch-multidimensional. Individuell gestaltet. Konsequenz an der Praxis orientiert.**

Unsere Learning Journeys sind eine konkrete Form, in der wir Lernwelten gestalten: **systemisch gedacht, multidimensional aufgebaut und konsequent auf nachhaltige Entwicklung ausgerichtet.**

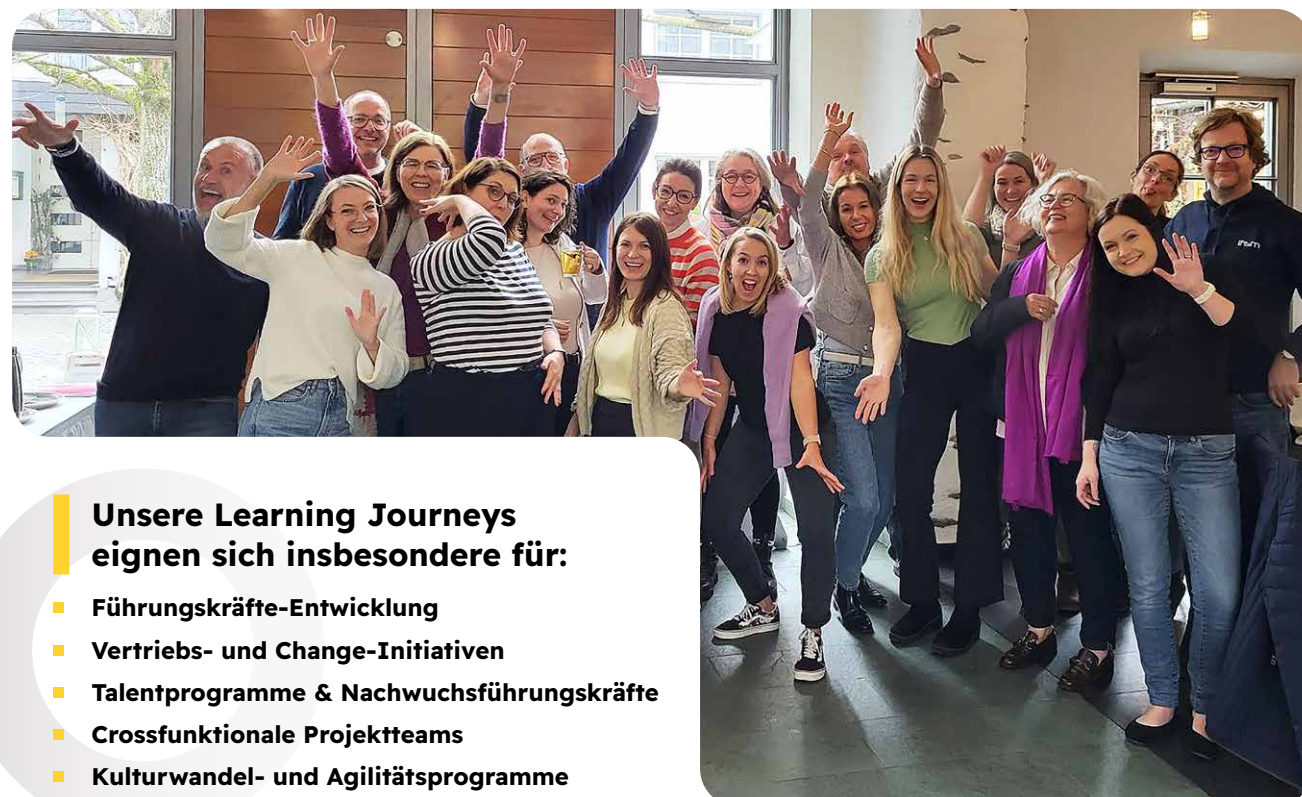
Ob im Vertrieb, in der Führungskräfteentwicklung oder bei der Förderung von Talenten – jede Journey entsteht in Co-Kreation mit dir, HR und PE. Sie wird passgenau auf eure Ziele, Rollenprofile und die konkrete Arbeitsrealität deiner Organisation abgestimmt.

Was dabei entsteht, ist mehr als ein Trainingskonzept: Es ist ein Raum für Entwicklung, Reflexion und echte Umsetzung – mit Formaten, die anschlussfähig sind und zum Alltag deiner Teilnehmenden passen.

Nachfolgend geben wir dir einen ersten Einblick, wie Learning Journeys im Bereich **Führung** und **Vertrieb** grundsätzlich aufgebaut sein können.

Und wir zeigen dir – weiter unten in dieser Broschüre – auch den beispielhaften Verlauf einer konkreten Leadership Learning Journey als Grafik.

**Wichtig dabei:** Das ist nur ein erster Eindruck. **Denn jede Learning Journey entsteht bei uns individuell und passgenau – gemeinsam mit dir.** Wir entwickeln Formate, die zu euren Zielen, Menschen und Rahmenbedingungen passen. Und entscheiden gemeinsam, was es dafür braucht – und was nicht.



**Unsere Learning Journeys eignen sich insbesondere für:**

- Führungskräfte-Entwicklung
- Vertriebs- und Change-Initiativen
- Talentprogramme & Nachwuchsführungskräfte
- Crossfunktionale Projektteams
- Kulturwandel- und Agilitätsprogramme

# Vertrieb wirksam entwickeln

## – mit einer Learning Journey, die Wirkung zeigt

**Systemisch-multidimensional lernen – mit messbarem Erfolg.**

Viele klassische Vertriebstrainings dauern zwei Tage, vermitteln Inhalte losgelöst vom Alltag – und überlassen die Umsetzung der Inhalte den Teilnehmenden. Das Ergebnis: geringe Nachhaltigkeit, verlorene Vertriebszeit – und oft mehr Umsatzverlust als Trainingsnutzen.

Unsere Antwort darauf ist die **Sales Learning Journey**.

Sie wird gemeinsam mit der Vertriebsleitung, den Vertriebsführungskräften, HR/PE und den Teilnehmenden entwickelt – maßgeschneidert, praxisnah und entlang der Bedarfe realer Zielkunden. Ihre Wirkung wird nicht dem Zufall überlassen, sondern durch klare KPIs messbar gemacht.

### Was Vertrieb für uns bedeutet

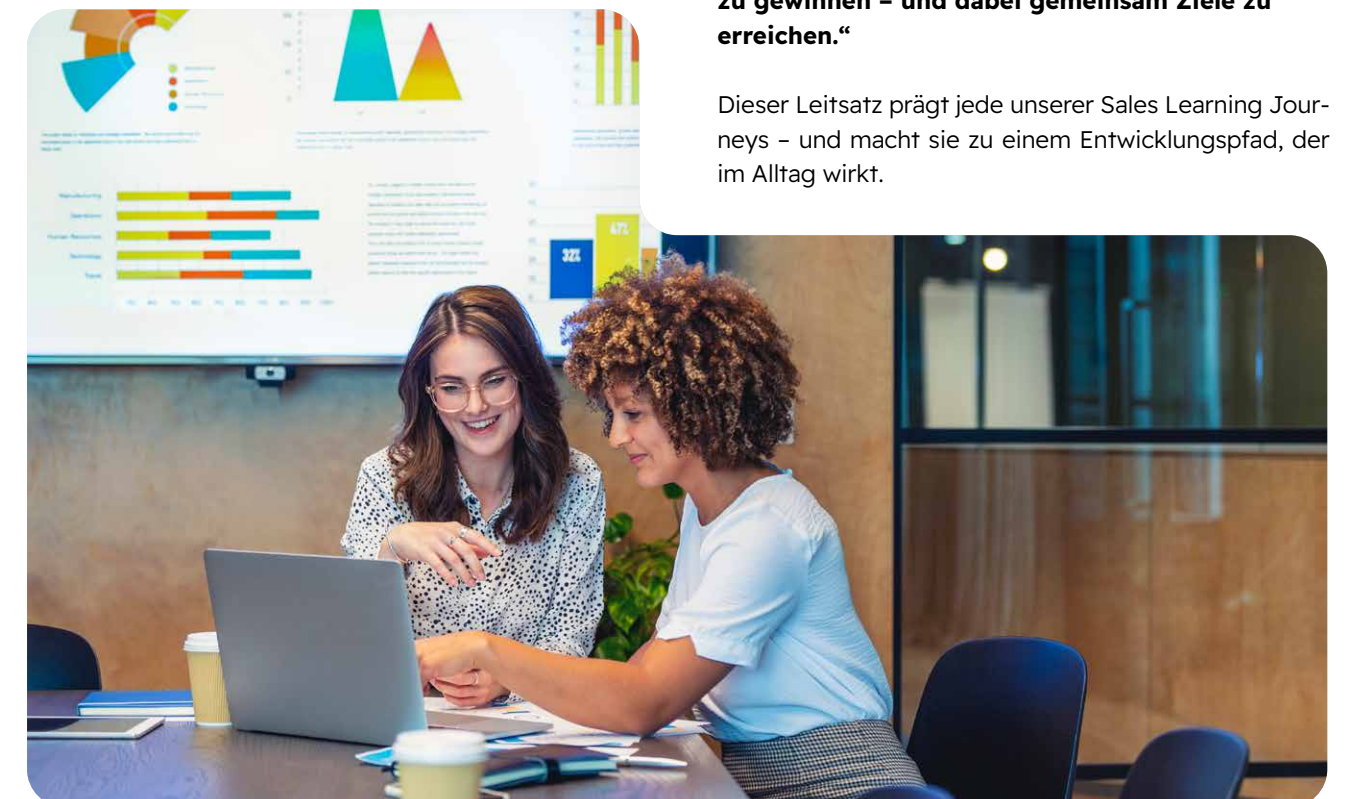
Vertrieb ist für uns ein ganzheitlicher Prozess. Er beginnt nicht beim Produkt – sondern bei der Haltung:

- Wo liegen die individuellen Stärken im Verkaufsprozess?
- Was ist der persönliche USP jedes einzelnen?
- Wie gelingt es, Kund:innen nicht nur zu überzeugen – sondern wirklich zu gewinnen?

Dafür braucht es mehr als Tools. Es braucht Selbstreflexion, Beziehungsfähigkeit, Marktverständnis und strategisches Denken.

**„Verkaufen heißt, den Menschen im Kunden zu gewinnen – und dabei gemeinsam Ziele zu erreichen.“**

Dieser Leitsatz prägt jede unserer Sales Learning Journeys – und macht sie zu einem Entwicklungspfad, der im Alltag wirkt.



# Beispielhafte Sales Learning Journey

(Der Ablauf – flexibel anpassbar auf Zielgruppe, Bedarf und Reifegrad).

## 1. Zielklärung & Co-Kreation

- Gemeinsames Zielgespräch mit HR, PE, Vertriebsleitung und Geschäftsführung
- Definition konkreter Zielkunden und Lern-KPIs – für maximale Praxishöhe und Wirkung

## 2. Beteiligung & Vorbereitung

- Interviews mit den Teilnehmenden – um Perspektiven, Erwartungen und Bedarfe zu integrieren
- ifsm-Sales-Kompetenzanalyse mit individuellem Coaching
- Auswahl gezielter digitaler Lernimpulse (z. B. Lernvideos, Podcasts, Micro-Nuggets) – zur Vorbereitung und begleitenden Vertiefung an mehreren Stellen der Journey

## 3. Kick-off mit den Teilnehmenden

- Gemeinsamer Auftaktworkshop: Zielklärung, Kontext, Erwartungsmanagement
- Bildung von Peer-Groups als kontinuierlicher Lern- und Reflexionsraum
- Einführung in Struktur, Methoden und digitale Lernbegleitung

## 4. Lernphase I – Grundlagen schaffen & erproben

- Präsenzworkshop: Kundenansprache, Einwandbehandlung, Live-Telefonate mit individuellem Feedback
- Umsetzung im Arbeitsalltag mit echten Zielkund:innen
- Reflexion in Peer-Groups und begleitende Impulse zur Stärkung der Anwendung

## 5. Lernphase II – Vertiefen & festigen

- Online-Teamcoaching: Austausch, kollegiale Unterstützung, Umsetzungsreflexion
- Präsenzworkshop: Arbeiten entlang des gesamten Kundenlebenszyklus
- Coaching-on-the-Job: individuelle Begleitung in der Anwendung vor Ort

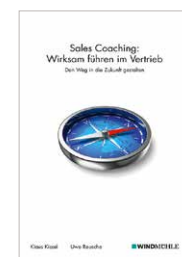
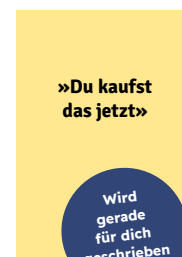
## 6. Abschluss & Integration

- Gemeinsame Reflexion mit HR, PE und Vertriebsführung
- Wrap-up: Transfer sichern, Erfolge sichtbar machen, konkrete nächste Schritte ableiten
- Verankerung der Ergebnisse im Vertriebsalltag – strukturell, kulturell und wirksam

**Unsere Sales Learning Journeys basieren auf fundierten Vorgehensmodellen, die wir in unseren Büchern entwickeln und kontinuierlich weiterdenken:**

- Die B2B Sales Matrix (Springer-Gabler Verlag)
- Du kaufst das Jetzt (Springer-Gabler Verlag, erscheint 2026)
- Sales Coaching – Wirksam führen im Vertrieb (Windmühle Verlag)

So verbinden wir praktische Umsetzung, wissenschaftliche Fundierung und strategische Wirkung – für nachhaltigen Vertriebserfolg.



# Führung wirksam entwickeln – mit einer Learning Journey, die Haltung und Handlung verbindet

**Systemisch-multidimensional lernen – mit messbarem Erfolg.**

## Systemisch-multidimensional. Alltagstauglich. Zukunftsgerichtet.

Moderne Führung braucht mehr als Tools und Techniken. Sie braucht Haltung, Reflexion und Räume, in denen Führungskräfte sich selbst, andere und ihr Umfeld wirksam gestalten können.

Unsere Antwort: **die Leadership Learning Journey.**

Sie verbindet persönliche Entwicklung, Beziehungsarbeit und Teamführung zu einem lernwirksamen Gesamtsystem – individuell angepasst, nah am Alltag und entlang strategischer Ziele entwickelt.

## Was „Leadership“ für uns bedeutet

Führung heißt für uns: **Vertrauen ermöglichen, Verantwortung teilen, Denk- und Handlungsspielräume schaffen.**

Es geht nicht nur um Führungsinstrumente – sondern um innere Haltung, die Kultur formt und Selbstverantwortung stärkt.

Führungskräfte werden dabei zu **Architekt:innen von Lernräumen** – und zu aktiven Personalentwickler:innen direkt vor Ort.

## „Führung heißt: Denkmuster stören.“

Dieser Leitsatz prägt unsere Arbeit ebenso wie unser Modell der „minimalen Führung“, das wir in unserem gleichnamigen Buch beschrieben haben.

## Die Kernelemente unserer Lernwelt für Führungskräfte

Unsere Leadership Journeys basieren auf dem Prinzip der minimalen Führung – und orientieren sich an drei miteinander verzahnten Entwicklungsebenen:



### ich – Selbstführung

Führung beginnt mit Klarheit über sich selbst: über Werte, Motive, Überzeugungen und eigene Wirkung. Nur wer sich selbst führen kann, kann andere glaubwürdig begleiten.

### du – Mitarbeitendenführung

Beziehungen auf Augenhöhe gestalten, Entwicklungsgespräche führen, Verantwortung übergeben – und das mit Vertrauen, Dialogkompetenz und Feedbackfähigkeit.

### wir – Teamführung

Teams als Lern- und Entwicklungseinheiten begreifen: durch lebendige Meetingkultur, konstruktiven Umgang mit Konflikten und die Fähigkeit, Veränderungen gemeinsam zu gestalten.

**Diese drei Ebenen durchziehen die komplette Leadership Journey – methodisch verankert, praxisnah aufbereitet und systemisch reflektiert.**

# Beispielhafte Leadership Learning Journey

(Der Ablauf – modular anpassbar auf Zielgruppe, Kultur und Reifegrad)

## 1. Kick-off mit Geschäftsleitung & HR/PE

- Zielklärung, Kontextabgleich und Definition der Lernwelt
- Gemeinsames Verständnis für Zielsetzung und strategischen Rahmen schaffen

## 2. Beteiligung & Vorbereitung

- Interviews mit Teilnehmenden zur Erhebung von Perspektiven, Bedarfen und Ausgangslagen
- ifsm-Führungskompetenzanalyse
- Auswahl gezielter digitaler Lernimpulse (Lernvideos, Podcasts, Micro-Nuggets) zur thematischen Vorbereitung entlang der gesamten Journey

## 3. Kick-off-Workshop mit Teilnehmenden

- Einführung in das Lernsystem, Erwartungsklärung, erste Reflexion
- Bildung von Peer-Groups als kontinuierliche Reflexions- und Entwicklungseinheit

## 4. Workshop I – Ich: Selbstführung

- Persönlichkeitsorientierter Workshop zu Werten, Motiven und inneren Antreibern
- Praxisfeedback zur Wirkung als Führungskraft
- Transferplanung: erste Umsetzungsimpulse für den Führungsalltag

## 5. Praxisphase I & Peer-Reflexion

- Anwendung im Alltag, begleitet durch regelmäßigen Austausch in Peer-Groups
- Lernimpulse zur Vertiefung: selbstorganisierte Reflexionseinheiten und Umsetzungsaufgaben

## 6. Online-Teamcoaching und Selbstlernphasen

- Kollegialer Austausch und systemische Impulse zur Anwendung
- Selbstlernaufgaben, die auf den jeweiligen auf Reifegrad und die Rollenanforderung abgestimmt sind.

## 7. Workshop II – Du: Mitarbeitendenführung

- Entwicklungsgespräche, Retrospektiven, Feedback-Methodik, Delegation
- Reflexion konkreter Führungssituationen aus dem Alltag

## 8. Workshop III – Wir: Teamführung

- Teams als Lernorte stärken: Meetingkultur, Konfliktodynamik, kollektive Verantwortung
- Veränderungsprozesse aktiv gestalten und im Team begleiten

## 9. Coaching-on-the-Job

- Begleitung im Führungskontext durch erfahrene Coaches
- Echtzeit-Feedback in konkreten Führungssituationen (z. B. Meetings, Mitarbeitergespräche)

## 10. Abschluss & Integration

- Feedback Center mit HR, Geschäftsführung und Teilnehmenden
- Gemeinsame Auswertung, Sicherung der Lernergebnisse und Planung nächster Entwicklungsschritte
- Sichtbarmachung der Reise z. B. durch Artikel oder Videoclip für interne Kommunikation

Wie so eine Leadership Learning Journey in der Umsetzung ganz konkret aussehen kann, zeigen wir dir jetzt exemplarisch – Schritt für Schritt.

Unsere Leadership Learning Journeys basieren auf fundierten Vorgehensmodellen, die wir in unseren Büchern entwickeln und kontinuierlich weiterentwickeln:

- Das Prinzip der minimalen Führung (Feldhaus Verlag)
- Organisationen in Resonanz (Feldhaus Verlag)

So verbinden wir praktische Umsetzung, wissenschaftliche Fundierung und strategische Wirkung – für nachhaltigen Vertriebserfolg.



# Leadership Learning Journey

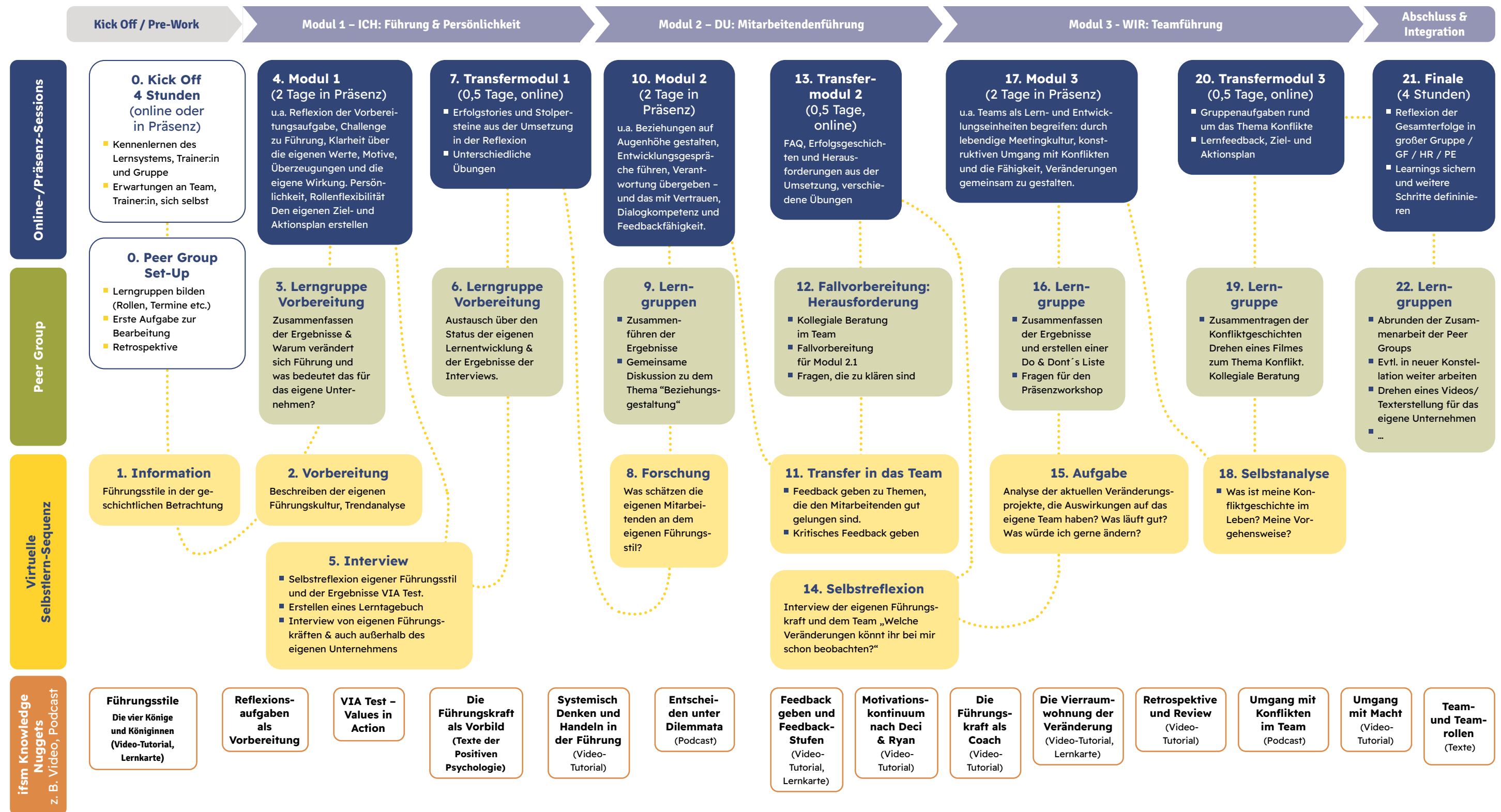
## – konkret gedacht, konkret gemacht

Ein exemplarischer Ablauf – zur Inspiration, nicht von der Stange.

Hier erhältst du einen Einblick in den möglichen Aufbau einer Leadership Learning Journey.

Die Darstellung zeigt, wie einzelne Elemente – wie Workshops, Coaching, Peer-Groups, digitale Impulse und Transferphasen – sinnvoll verzahnt werden können, um nachhaltige Entwicklung im Führungsalltag zu ermöglichen.

**Wichtig dabei:** Dieses Beispiel dient zur Orientierung. Jede Learning Journey gestalten wir individuell – gemeinsam mit dir, abgestimmt auf eure Ziele, eure Kultur und eure Führungsteams.



# Deine Vorteile auf einen Blick

**Systemisch-multidimensionales Lernen – weil nachhaltige Entwicklung mehr braucht als nur Inhalte.**

Was macht unsere Lernwelten besonders? Hier die wichtigsten Vorteile für dich und die Teilnehmenden deiner Organisation:

## ✓ Lernen im Kontext

Inhalte sind direkt im Arbeitsalltag verankert – in Projekten, Teams und Rollen. So wird sofortige Anwendung möglich: Learning near the Job statt Theorie.

## ✓ Vielfalt für alle Lerntypen

Ob Hören, Lesen, Diskutieren oder Ausprobieren – wir kombinieren Videos, Podcasts, Übungen und Gruppenformate, damit jede:r entsprechend der individuellen Lernpräferenzen bestmöglich lernt.

## ✓ Synchron & asynchron

Lernen findet live - in Präsenz oder online statt – und zusätzlich flexibel im eigenen Tempo. So lässt es sich wirksam in den Arbeitsalltag integrieren.

## ✓ Selbstorganisation & Selbstverantwortung

Teilnehmende gestalten ihren Lernweg aktiv mit – durch klare Ziele, Reflexion und passende Methoden. Das stärkt ihre Selbstwirksamkeit.

## ✓ Lernen als zirkulärer Prozess

Erfahrungen, Feedback und Reflexion wechseln sich ab – individuell und im Team. So entsteht ein tiefes Verständnis anstelle von kurzen Aha-Momenten.

## ✓ Systemisches Denken

Anstatt isolierter Inhalte lernen die Teilnehmenden, Zusammenhänge zu erkennen und Muster zu verstehen, um bessere Entscheidungen zu treffen.

## ✓ Lebendige Lernkultur

Flexible Lernräume statt starrer Programme: Unsere Lernwelten wachsen mit deiner Organisation und fördern echte Innovationsfähigkeit.

## ✓ Spielerisches Lernen

Durch Gamification mit Quizen, Lernkarten oder Planspielen wird das Lernen leichter – und durch spürbare Erfolgserlebnisse motivierender.

## Kurz gesagt:

Systemisch-multidimensionales Lernen ist kein Standardtraining – sondern eine gezielte Lernwelt, die dich und deine Organisation nachhaltig weiterbringt.

## Bereit für den nächsten Schritt?

Lass uns gemeinsam herausfinden, welche Learning Journey zu deiner Organisation, deinen Herausforderungen und deinem Team passt.



## Vereinbare ein erstes unverbindliches Gespräch.

Wir entwickeln mit dir eine individuelle Konzeptskizze – klar, fokussiert und passgenau.

## Dein Kontakt zu uns:

ifsm GmbH & Co. KG  
Westerwaldstraße 4  
56203 Höhr-Grenzhausen

Telefon: +49 2624 9525855

E-Mail: [esther.acker@ifsm-online.com](mailto:esther.acker@ifsm-online.com) oder  
[elisabeth.meyer-siemon@ifsm-online.com](mailto:elisabeth.meyer-siemon@ifsm-online.com)  
[www.ifsm-online.com](http://www.ifsm-online.com)

Auch auf LinkedIn:



# Vertrauen, das wächst – durch partnerschaftliche Zusammenarbeit

**Wir begleiten unter anderem diese Organisationen auf ihrem Entwicklungsweg.**



Dr. Willmar Schwabe  
From Nature. For Health.



Wir arbeiten mit Unternehmen und Institutionen aus unterschiedlichsten Branchen zusammen – mit dem gemeinsamen Ziel, das zu gestalten, worum es in HR und Personalentwicklung im Kern geht:

**Die Entwicklung von Organisationen, Teams und den Menschen, die sie tragen.**

# Lernen, das wirkt – Einblicke aus der Praxis

**Zwei Geschichten, zwei Organisationen – ein gemeinsames Ziel: Entwicklung, die bleibt.**

In unserer jährlich erscheinenden Unternehmenszeitschrift **ifsm news** berichten Kund:innen und Teilnehmende über ihre Erfahrungen mit unseren Learning Journeys:

## ■ Learning Journey bei ALZCHEM

Wie Führungskräfteentwicklung in einem industriellen Kontext mit systemischem Lernen neu gedacht wurde.



## ■ Learning Journey bei Moccamedia

Eine Agentur auf Lernreise – mit Haltung, Eigenverantwortung und einem starken kulturellen Rahmen.



## Und vielleicht beginnt genau hier deine eigene Lernwelt.

Wir freuen uns darauf, dich kennenzulernen – und gemeinsam zu entwickeln, was für dich und deine Organisation wirklich zählt.

## Dein ifsm-Team





Institut für Sales & Managementberatung GmbH & Co.KG  
Westerwaldstr. 4 | D - 56203 Höhr-Grenzhausen | Tel. +49 2624 9525 - 855  
info@ifsm-online.com | www.ifsm-online.com

