

Personalentwicklung in herausfordernden Zeiten

*Wie sich PE auch unter schwierigen
Bedingungen positionieren, Wandel
begleiten und Lernkultur
aufrechterhalten kann.*



Von der Veranstalterin zur Gestalterin: PE als Organisationsentwicklerin und Business Partnerin

Problemkern

- PE steckt im Spagat zwischen Operativgeschäft und strategischem Anspruch.
- Viele Teams steuern noch Trainingskataloge, während das Business bereits Transformation fordert.
- PE wird oft zu spät eingebunden und kämpft um Sichtbarkeit und Legitimation.
- Typisches Dilemma: „Wir sollen Kultur verändern, aber liefern Kataloge.“

Trend und Dynamik

- Die PE-Rolle wandelt sich von „**Anbieten**“ zu „**Mitgestalten**“.
- Von der Umsetzung zur Beratung: PE versteht das Geschäft, spricht Business-Sprache, gestaltet Veränderung aktiv mit.
- Reifere Organisationen integrieren PE in strategische Prozesse (z. B. Produktivität, Innovation, Transformation).
- Wirkung zählt mehr als Volumen – das Denken verschiebt sich zu „Learning Impact“.

Haltung und Prinzipien

- „PE gestaltet keine Trainings, sondern Transformation.“
- „Wirkung ist das neue Volumen.“
- „Nur wer das Geschäft versteht, kann Kultur verändern.“
- „Lernen entsteht im Tun, nicht im Angebot.“

Auswirkungen auf Formate und Prozesse

- Klassische Trainingskataloge werden zu **Lernökosystemen**.
- Statt Einzelformaten entstehen modulare Learning Journeys, gekoppelt an Business-Ziele.
- Steuerung durch KPIs und qualitative Impact Stories ersetzt Teilnahmestatistik.
- Co-Creation mit Führung und OE ersetzt top-down-Rollouts.

Strategien und Praxisansätze

- **Learning Advisory Boards:** PE und Business entscheiden gemeinsam über Lernprioritäten.
- **Impact Reviews:** Nach jedem Quartal wird Wirkung sichtbar gemacht – statt Anzahl der Trainings.
- **Mini-Experimente:** Klein anfangen, messen, kommunizieren.
- **Business Sprints:** Vier Wochen Fokus auf ein strategisches Thema mit messbarem Ergebnis.

Do:

- Wirkung in Business-Sprache übersetzen.
- Führung als Co-Creator einbeziehen.
- Mit kleinen Prototypen starten statt Großprojekten.

Don't:

- Programme anbieten, bevor der Business-Need klar ist.
- Erfolg über Zufriedenheit messen.
- Learning vom Tagesgeschäft entkoppeln.

Fachkräftemangel als Motor für internes Lernen

Problemkern

- Recruiting allein reicht nicht mehr - Fachkräftemangel zwingt Organisationen, Kompetenzaufbau intern zu gestalten.
- Viele PE-Teams werden plötzlich zu „Entwicklungsarchitekten“, ohne dass Strukturen oder Tools vorhanden sind.
- Herausforderung: Balance zwischen kurzfristigem Bedarf und langfristigem Capability Building.

Trend und Dynamik

- „Make statt Buy“ wird zum neuen Normal.
- Jobprofile lösen sich auf, Skills werden zum strategischen Steuerungselement.
- PE entwickelt sich zu einer Schnittstelle zwischen Learning, Workforce Planning und Talent Management.

Haltung und Prinzipien

- „Fachkräftemangel ist kein Risiko, sondern ein Lernauftrag.“
- „Kompetenzentwicklung ist schneller als Recruiting.“
- „Wissen teilen ist das neue Sichern.“

Auswirkungen auf Formate und Prozesse

- Einführung von Skill-Taxonomien und Kompetenzmatrizen.
- Lernpfade für kritische Rollen – stärker modular und auf On-the-Job-Lernen ausgerichtet.
- Mentoring, Job-Shadowing, Peer-Learning als feste Bestandteile der Entwicklung.

Strategien und Praxisansätze

- **Skill-Mapping-Workshops** gemeinsam mit Fachbereichen.
- **Learning Budgets pro Rolle** statt pro Seminar.
- **Peer-Learning-Communities** zur Wissensweitergabe.
- **Upskilling-Projekte** mit klarer Business-Kennzahl (z. B. Besetzungszeit, Fehlzeiten).

Do:

- Einfach starten – lieber 80 % gute Daten als 100 % Excel-Leiche.
- Lernen im Arbeitskontext verankern.
- Führung in Verantwortung bringen.

Don't:

- Kompetenzen zu fein modellieren.
- Skill-Projekte als HR-Thema isolieren.

KI & Human Balance: Technologie mit Haltung gestalten

Problemkern

- Begeisterung und Unsicherheit liegen dicht beieinander.
- Viele PE-Teams sind überfordert mit der Geschwindigkeit, gleichzeitig erwarten alle „KI-Strategien für Learning“.
- Sorge: Wird Lernen durch KI entmenschlicht?

Trend und Dynamik

- Erste KI-Pilotierungen (ChatGPT, Copilot) prägen Lernprozesse.
- KI verändert nicht nur Tools, sondern Rollenverständnis: vom Wissensvermittler zum Lernbegleiter.
- Der Fokus verschiebt sich auf kritisches Denken, Ethik und digitale Souveränität.

Auswirkungen auf Formate und Prozesse

- Integration von KI-Tools in Lernangebote (Prompting, Content Creation).
- Neue Formate: AI-Learning-Journeys, Playground-Sessions.
- Stärkerer Austausch zwischen PE, IT und Datenschutz.

Strategien und Praxisansätze

- **AI-Playgrounds** zum Experimentieren.
- **KI-Schulungen für HR und Führung** mit Fokus auf Reflexion statt Technik.
- **Learning Experiments mit Guardrails** (ethische Leitplanken).
- **Co-Design mit Mitarbeitenden**, um Akzeptanz zu fördern.

Haltung und Prinzipien

- „Technologie ersetzt keine Haltung.“
- „KI ist Werkzeug, nicht Wertesystem.“
- „Mut zur Neugier schlägt Angst vor Kontrolle.“

Do:

- Selbst ausprobieren, bevor man schult.
- Mitarbeitende befähigen statt belehren.
- Ethik und Menschlichkeit mitdenken.

Don't:

- KI nur als Effizienztool sehen.
- Technik outsourcen.

Lernkultur und Eigenverantwortung: Vom Angebot zur Resonanz

Problemkern

- Lernkataloge und E-Learnings bleiben ungenutzt, obwohl Bedarf besteht.
- Menschen wollen Entwicklung – aber nicht als Pflichtprogramm.
- PE kämpft mit der Diskrepanz zwischen formaler Lernkultur und realer Lernpraxis.

Trend und Dynamik

- Lernen wird sozialer, spontaner und emotionaler.
- Führung wird zur Lernkultur-Instanz.
- Der Fokus verschiebt sich: weniger Lerncontent, mehr Lernkontext.

Haltung und Prinzipien

- „Lernen ist Beziehung, nicht Angebot.“
- „Wissen wächst durch Teilen.“
- „Kultur entsteht durch Verhalten, nicht durch Formate.“

Auswirkungen auf Formate und Prozesse

- Peer-Learning, Lernzirkel, Micro-Impuls-Formate verdrängen klassische Trainings.
- Reflexion und Austausch werden Teil der Lernarchitektur.
- PE übernimmt die Rolle der Kuratorin statt Produzentin.

Strategien und Praxisansätze

- **Peer-Learning-Circles** mit moderierter Reflexion.
- „**Learning Fridays**“ – freiwillige Themenwahl, hohe Beteiligung.
- **Walk & Learn-Formate** zur Integration von Bewegung und Lernen.
- **Story-Sessions** – Teams teilen Lernerfahrungen, nicht Inhalte.

Do:

- Freiwilligkeit ermöglichen.
- Lernen in Arbeit integrieren.
- Emotionale Relevanz herstellen.

Don't:

- Pflichttrainings als Ersatz für Lernkultur.
- Lernplattformen als Selbstzweck.

Dauertransformation: PE als Stabilisator im Wandel

Problemkern

- Organisationen befinden sich im Dauer-Change; PE ist selbst Teil davon.
- Mitarbeitende erwarten Orientierung und Sicherheit.
- PE soll Wandel begleiten – ohne feste Strukturen.

Trend und Dynamik

- Change-Begleitung wird zu Kernaufgabe.
- PE verschmilzt mit OE – Lernen und Veränderung werden untrennbar.
- Reflexionsräume werden wichtiger als Projektpläne.

Auswirkungen auf Formate und Prozesse

- Einführung von Change-Labs und Dialogformaten.
- Storytelling und Coaching ersetzen Informations-Rollouts.
- Lernen wird in Change-Roadmaps integriert.

Strategien und Praxisansätze

- **Transformation Labs** mit Führung, PE, Kommunikation.
- **Change Kits** – Werkzeuge für lokale Veränderung.
- **Feedback-Loops** mit Belegschaft zur Puls-Messung.
- **Reflexionsmodule** in Trainings integriert.

Haltung und Prinzipien

- „Stabilität entsteht durch Beziehung, nicht durch Plan.“
- „Change ist kein Event, sondern Kulturarbeit.“
- „PE ist der Resonanzraum für Unsicherheit.“

Do:

- Wandel als Dauerzustand akzeptieren.
- Strukturen für Dialog schaffen.
- PE und OE bewusst verzahnen.

Don't:

- Transformation als Projekt mit Enddatum behandeln.
- Kommunikation ohne Beteiligung.

Führung: Neue Erwartungen an und von Leadership

Problemkern

- Führung ist im Umbruch: alte Muster von Steuerung und Kontrolle funktionieren nicht mehr – Orientierung, Kommunikation und Sinnstiftung werden entscheidend.
- Gleichzeitig steigen die Anforderungen an PE, diesen Wandel zu begleiten: Führung wird zum Hebel für Lernen, Performance und Kultur.
- **PE steht vor der Aufgabe, Führungskräfte in mehreren Rollen gleichzeitig zu befähigen:**
 - als **Lernende**, die sich selbst reflektieren,
 - als **Businesssteuernde**, die Orientierung schaffen,
 - und als **Kulturgestaltende**, die Werte und Verhalten verankern.

Auswirkungen auf Formate und Prozesse

- **Learning Journeys** werden **flexibilisiert** – Bausteine statt feste Reihenfolgen.
- **Micro-Learnings und 2-Stunden-Module** ersetzen lange Trainings; ideal für dichte Führungsrealität.
- **Rollenbasierte Lernpfade:**
- PE gestaltet zunehmend **adaptive Lernarchitekturen**, die Führung situativ begleiten statt normativ schulen.

Strategien und Praxisansätze

- **Modulare Lernreisen:** Führungskräfte stellen sich ihr Programm selbst aus 2-Stunden-Modulen zusammen.
- **Learning Tracks by Role:** Drei Pfade (Lead Self, Lead Others, Lead Business).
- **Dialog-Formate** zur Übersetzung von Marktsignalen in Führungsverhalten – gemeinsam mit PE und Strategy.
- **Leadership Reflection Spaces** – regelmäßige Sessions zu Sinn, Performance und Orientierung.

Trend und Dynamik

- Führung wird fragmentierter – kürzere Aufmerksamkeitsspannen, parallele Rollen, hybride Teams.
- Lernbedarfe verschieben sich: weniger Präsenzprogramme, mehr modulare, on-demand Lernreisen.
- Gleichzeitig erwarten Führungskräfte von PE: Flexibilität, Passung, Geschwindigkeit und Relevanz.

Haltung und Prinzipien

- „Führung ist Übersetzungsarbeit zwischen Markt, Mensch und Mission.“
- „Orientierung ist die neue Kontrolle.“
- „Wirkliche Performance entsteht, wenn Menschen verstehen, wozu sie beitragen.“
- „Lernen in der Führung ist kein Zusatz, sondern Teil des Jobs.“

Do:

- Lernen an den Führungsalltag koppeln (kurz, relevant, umsetzbar).
- Unterschiedliche Führungsrollen gezielt adressieren.
- Orientierung und Ergebnisverständnis gemeinsam mit Führung klären.
- Lernzeiten als legitimen Teil von Performance etablieren.

Don't:

- „One-size-fits-all“-Leadership-Programme fortführen.
- Führung nur als Empfänger von PE sehen.
- Lernformate überfrachten oder entkoppeln vom Businesskontext.

Grenzen der Belastbarkeit: PE braucht Selbstführung

Problemkern

- In fast allen Interviews wird die PE selbst als überfordert beschrieben – „ständig im Umbau, ständig unter Druck“.
- Anspruch und Realität klaffen auseinander: PE soll innovativ, strategisch und kulturell wirken – bei gleichbleibenden Ressourcen.
- Das Gefühl: „Wir begleiten alle beim Lernen – aber niemand begleitet uns.“
- Typische Symptome: Erschöpfung, Priorisierungsprobleme, Überidentifikation mit Projekten.

Trend und Dynamik

- Wandel und Krise sind Dauerzustand – Projektlast steigt, Ruhephasen entfallen.
- Teams, die bewusst „Fokus und Nein-Sagen“ trainieren, wirken resilienter.
- Das Thema **Selbstführung** rückt vom Softskill zur Überlebenskompetenz in der PE-Arbeit.
- Der Diskurs verschiebt sich von „Was leisten wir?“ zu „Wie bleiben wir wirksam, ohne uns zu überlasten?“

Auswirkungen auf Formate und Prozesse

- Interne PE-Meetings werden kürzer, reflektiver – Fokus auf Sinn und Prioritäten.
- Peer-Formate und kollegiale Beratung auch innerhalb der PE-Teams selbst.
- Wachsende Bedeutung von Resilienz, Selbstmanagement und Fokussierungstrainings – erst intern, dann für Führungskräfte.
- Abkehr von „Mehrprojekten“ hin zu klar priorisierten Lernarchitekturen.

Strategien und Praxisansätze

- **„PE Health Checks“**: Teams prüfen monatlich, welche Initiativen wirklich wirken – und stoppen bewusst Projekte.
- **Walk & Talk zwischen Kolleg:innen**: Austausch über Arbeitslast und Prioritäten.
- **Buddy-Systeme** innerhalb der PE-Teams zur emotionalen Entlastung.
- **„Nein ist ein Wert“**-Prinzip: Jede neue Idee braucht eine alte, die pausiert.

Haltung und Prinzipien

- „Selbstführung ist die Voraussetzung für Führung anderer.“
- „Weniger tun heißt nicht weniger beitragen.“
- „Balance ist kein Zustand, sondern eine Praxis.“
- „PE muss sich selbst den Raum geben, den sie anderen ermöglicht.“

Do:

- Fokus auf Wirksamkeit, nicht auf Vollständigkeit.
- Regelmäßig „Stop Doing“-Runden etablieren.
- Eigene Resilienz als Vorbildthema ernst nehmen.

Don't:

- Immer „Ja“ sagen, um wichtig zu bleiben.
- Überidentifikation mit Projekten – keine Mission ohne Erholung.
- Selbstcoaching als Luxus betrachten.

Tipps von PE für PE

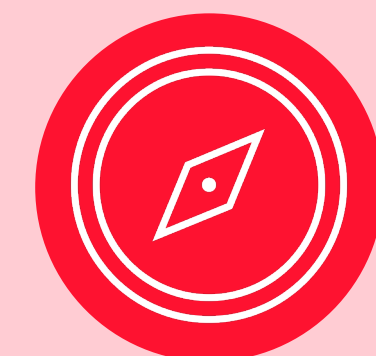
Von der Veranstalterin zur Gestalterin

PE als Organisationsentwicklerin und Business Partnerin



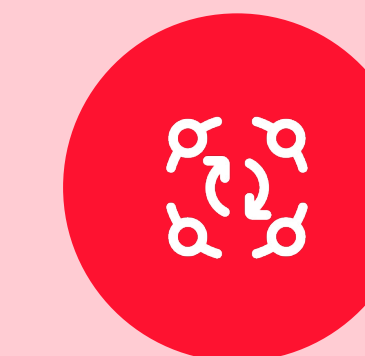
Beziehungen aufbauen

Geht aktiv auf Entscheidungsträger und Strategieverantwortliche zu. Ein informeller Kaffee kann der Beginn einer strategischen Partnerschaft sein. Bringt konkrete Ideen mit, wie PE die Unternehmensstrategie unterstützen kann – und bringt euch selbst ins Spiel! Zeigt Initiative und macht deutlich, dass PE mehr ist als nur die Organisation von Seminaren.



Vorleben, was wir lehren

Authentizität beginnt im eigenen Team. Nutzt regelmäßig die Instrumente, die ihr anderen anbietet: Etabliert Retrospektiven im PE-Team, gönnt euch Supervision oder Coaching. Diese Selbstreflexion macht euch nicht nur glaubwürdiger, sondern stärkt auch die Teamdynamik und Resilienz. Was wir vorleben, wird zur Kultur.



Gegenseitige Stärkung

PE-Arbeit kann herausfordernd sein. Umso wichtiger ist es, sich gegenseitig zu stärken und immer wieder zu ermutigen. Schafft eine Kultur der Wertschätzung im Team, in der Erfolge gefeiert und Misserfolge als Lernchancen begriffen werden. Gemeinsam sind wir stärker.

Strategische Positionierung

Platziert euch aktiv als Organisationsentwicklerin und fordert strategische Aufträge ein. Wartet nicht darauf, dass man euch einlädt – nehmt euch den Stuhl am Tisch! Die Kompetenzen der PE sind der Geschäftsführung oft nicht bewusst. Macht euch als kompetente Ansprechpartnerin sichtbar, indem ihr Erfolge und messbare Effekte eurer Arbeit aufzeigt.

Sichtbarkeit durch Wirkung

Dokumentiert systematisch die Erfolge eurer PE-Maßnahmen. Nutzt Kennzahlen, Feedback und konkrete Business-Outcomes, um den Mehrwert eurer Arbeit transparent zu machen. Präsentiert diese Ergebnisse regelmäßig in Führungskreisen und macht deutlich: PE ist ein strategischer Erfolgsfaktor, kein Nice-to-have.

Fachkräftemangel als Motor für internes Lernen

Internes Reskilling als strategische Antwort

Der Fachkräftemangel erfordert neue Wege: Internes Reskilling wird zum entscheidenden Hebel für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Doch wie kann eine solche interne Umqualifizierung erfolgreich funktionieren?

Führungskräfte als Schlüssel zum Erfolg

Das Commitment der Führungskräfte ist der wichtigste Stellhebel, um Mitarbeitende für Umschulungsmaßnahmen zu gewinnen. Führungskräfte müssen Reskilling als attraktiven Entwicklungsweg kommunizieren – besonders für Operationsmitarbeiter. Nur wenn die direkte Führung dahintersteht und den Nutzen aktiv bewirbt, werden Mitarbeitende bereit sein, diesen Weg zu gehen.

Entwicklungsperspektiven schaffen

Zeig konkrete Karrierepfade auf, die durch Reskilling möglich werden. Mitarbeitende müssen verstehen, welche neuen Rollen und Chancen sich für sie eröffnen. Mach aus der Notwendigkeit eine Chance: Internes Reskilling ist nicht nur eine Reaktion auf den Fachkräftemangel, sondern ein Zeichen der Wertschätzung und Investition in die eigenen Talente.

“Mutig sein & neugierig bleiben!”

Die Bereitschaft, neue Wege zu gehen und unkonventionelle Lösungen zu testen, ist der Schlüssel zum Erfolg beim internen Reskilling.



KI & Human Balance

Technologie mit Haltung gestalten

01

KI als Beschleuniger für Lernformate

Nutze KI als Chance, um neue Lernformate schnell zu konzipieren und agil auf die Bedürfnisse der Zielgruppe einzugehen. KI-Tools ermöglichen es, personalisierte Lerninhalte in kürzester Zeit zu erstellen, verschiedene Formate zu testen und kontinuierlich anzupassen. So kannst du deutlich schneller auf sich verändernde Anforderungen reagieren.



Das Dilemma der Führungskräfte

Das Tagesgeschäft der Führungskräfte ist durch hohe Fragmentierung geprägt. Es ist eine Frage der Priorisierung im Alltag, ob Zeit für KI-Themen bleibt. Unterstütze mit niedragschwelligen Angeboten.

02

Interaktive Lerntage zur Neugier-Weckung

Schaffe durch interaktive Lerntage Räume, in denen Mitarbeitende Neugier entwickeln und ihre Fragen stellen können. Lass Experten ein realistisches Erwartungsmanagement betreiben und Ängste abbauen. Gleichzeitig sollte Wissen über Chancen UND Risiken der KI verbreitet werden. Bildung, Wissen und das Sammeln eigener Erfahrungen sind der Schlüssel für eine erfolgreiche KI-Integration!



Grundbefähigung schaffen

Biete E-Learnings zu KI-Grundlagen an, die zeitlich flexibel absolviert werden können. So schaffst du eine gemeinsame Wissensbasis im Unternehmen.

03

Selbst experimentieren und lernen

Sei selbst neugierig und teste neue KI-Tools. Nimm nicht alle vereinfachten Slogans als Wahrheit hin, sondern bilde dir deine eigene Meinung durch praktische Erfahrung. Nur wer selbst experimentiert, kann authentisch über KI sprechen und andere begleiten.



Anwendungsfälle sichtbar machen

Stelle Anwendungsfälle – auch kleine – aus den Fachbereichen zur Anschauung und Ermutigung bereit. Eine unternehmensweite Vernetzung durch KI-Botschafter in einem Botschafter-Board hilft beim Wissenstransfer und motiviert zum Nachahmen.

Lernkultur und Eigenverantwortung

Vom Angebot zur Resonanz



Make or Buy strategisch prüfen

Hinterfrage regelmäßig: Welche Inhalte sollten wir selbst entwickeln, welche können wir einkaufen? Diese strategische Entscheidung spart Ressourcen für das Wesentliche.

Dorthin gehen, wo das Business ist

Als PE-Verantwortliche*r musst du verstehen, was wirklich gebraucht wird. Keine Gießkanne-Mentalität! Geh raus zu den Fachbereichen, sprich mit den Menschen vor Ort und entwickle bedarfsorientierte Lösungen.



Erfolgsgestories teilen

Kommuniziere erfolgreiche Lernreisen und deren Impact. Menschen lernen von Menschen – und Erfolgsgeschichten motivieren zur Nachahmung.



Peer Groups bilden

Bringe interessierte Menschen zusammen und lass sie gemeinsam Inhalte gestalten. Co-Creation führt zu höherer Relevanz und Akzeptanz.



Storytelling nutzen

Löse lebensnahe Probleme gemeinsam durch gute Geschichten. Menschen erinnern sich an Narrative, nicht an Bullet Points.

PE muss sich aus der Weiterentwicklung des Kerngeschäfts ableiten: Beispiel ÖPNV – die Umstellung auf E-Busse und autonomes Fahren bedeutet, dass Menschen entsprechende Kompetenzen brauchen.

Interesse wecken

Menschen lernen, weil sie sich interessieren – nicht, weil sie müssen. Mache anlass- und kontextbezogene Angebote und kommuniziere diese zeitlich passend. Es ist eine Frage des Storytellings: Erzähle nicht nur, WAS du anbietest, sondern WARUM. Zeige, dass du den Menschen zuhörst und ihre Bedarfe WIRKLICH erfasst hast.

Die Geschäftsführung überzeugen

Um eine nachhaltige Lernkultur zu etablieren, braucht es das Commitment von ganz oben. Überzeuge die Geschäftsführung mit Business Cases, die den ROI von Lernkultur deutlich machen. Wenn Leadership Learning vorlebt und fördert, wird es Teil der DNA.

Dauertransformation

PE als Stabilisator im Wandel

In Zeiten permanenten Wandels wird PE zur kritischen Konstante. Doch wie positioniert sich PE als stabilisierende Kraft, ohne selbst zur Belastung zu werden?

Als Role Model vorangehen

Präge ein "neues" Bild der PE in der eigenen Organisation und Führungsmannschaft, indem du als Vorbild agierst. Zeig, wie moderne PE-Arbeit aussieht: agil, strategisch, wertschöpfend. Dein Verhalten und deine Haltung werden mehr kommunizieren als jede Präsentation.

Eigene Kompetenzentwicklung priorisieren

Die Kompetenzentwicklung der PE-Mitarbeitenden darf nicht zu kurz kommen. Investiere bewusst in die Weiterbildung deines eigenen Teams. Nur ein kompetentes, up-to-date PE-Team kann andere wirkungsvoll begleiten. Plane Budget und Zeit dafür fest ein.

Praktizieren, was wir predigen

Das, was wir anderen anbieten, müssen wir selbst nutzen: Mach regelmäßig eine Retrospektive im PE-Team oder gönne dir Supervision im Team oder Coaching. Stärke dich gegenseitig und ermutige einander immer wieder. Diese Authentizität macht dich glaubwürdig und resilient.

❏ **Begrifflichkeit überdenken:** "Stabilisator" ist vom Wording her zu groß gedacht – "Enabler" passt besser zur tatsächlichen Rolle der PE im Wandel.

Vernetzung mit Change & Transformation

Stell eine organisatorische Verbindung zwischen HR/PE und Change Teams bzw. Transformations-Teams her. Entwickle PE-Ansätze co-creativ als integralen Teil der Transformation. Nur wenn PE am Tisch sitzt, wenn Transformation geplant wird, kann sie ihre volle Wirkung entfalten. PE darf nicht nachgelagert agieren, sondern muss von Anfang an mitgestalten.

Führung und Sinn

Neue Erwartungen an Leadership

Stell deinen Stuhl an den Tisch

Warte nicht auf eine Einladung. Nimm dir den Platz, der dir zusteht, und bring PE-Perspektiven aktiv in strategische Diskussionen ein.



Reflexionsräume schaffen

Bietet nicht nur kurze Formate oder Module an. Schafft unbedingt auch ganze Tage als Reflexionsraum mit richtig guten Coaches und Trainern. In diesen geschützten Räumen können Führungskräfte die für sie wirklich relevanten Themen einbringen. Es spricht sich schnell herum, wenn die Teilnahme die investierte Zeit wert ist.

Haltung zu Prioritäten

Vermittelt eine gesunde Haltung: Wir arbeiten alle nicht im Krankenhaus. Niemand stirbt, wenn man etwas runterpriorisiert oder nicht schafft. Diese Entdramatisierung hilft Führungskräften, gelassener mit der Komplexität ihres Alltags umzugehen und tatsächlich wichtige von vermeintlich dringenden Themen zu unterscheiden.

Führungskräfte benötigen heute mehr denn je Unterstützung bei der Sinnstiftung und der Reflexion ihrer eigenen Rolle. PE kann hier einen entscheidenden Beitrag leisten, indem sie Räume und Formate schafft, die echte Auseinandersetzung ermöglichen – jenseits von Quick Fixes und oberflächlichen Lösungen.

Grenzen der Belastbarkeit

PE braucht Selbstführung

Regelmäßig innehalten und priorisieren

Nehmt euch als gesamte PE regelmäßig heraus, um durchzuatmen. Priorisiert gemeinsam die Themen und besinnt euch wieder auf die Stärken des Teams. Diese strategischen Pausen sind keine verlorene Zeit, sondern Investitionen in eure Wirksamkeit und Gesundheit.



Eigene Methoden nutzen

Das, was wir anderen anbieten, sollten wir selbst nutzen: Führt regelmäßig Retrospektiven im PE-Team durch oder gönnt euch Supervision im Team oder individuelles Coaching. Stärkt euch gegenseitig und ermutigt einander immer wieder. Diese Selbstfürsorge ist kein Luxus, sondern Notwendigkeit.



Lockeres Tandem-Prinzip

Teilt Arbeitslast, Ideen und Motivation in Tandems. Das klingt zunächst nach mehr Invest, als wenn nur eine Person in ein Thema einsteigt – aber die Zeit bis zum Output ist kürzer, die Qualität besser. Bei Ausfall einer Kollegin kann die andere schnell einspringen. Und: Zusammenarbeit macht einfach mehr Spaß!



Coaching für sich selbst

Nutzt professionelle Unterstützung wie das Zürcher Ressourcen Modell zum Thema "Gelassenheit im Job", um dadurch individuelle Strategien zu entwickeln und resilienter zu werden. Investiert bewusst in eure eigene psychische Gesundheit.



Monthly Buddy (MoBu)

Ein praktischer Tipp ist der Monthly Buddy: Findet euch für 4-6 Wochen einen Partner, um euch bedarfsweise Feedback, Impulse und Hilfestellungen zu geben – auch mit Menschen, mit denen man vielleicht noch nicht viel zu tun hatte. Diese niedrigschwellige Peer-Unterstützung wirkt oft Wunder.

PE-Arbeit in der Transformation ist anspruchsvoll und kann an die Grenzen der Belastbarkeit führen. Nur wer gut für sich selbst sorgt, kann andere nachhaltig begleiten. Selbstführung ist keine Schwäche, sondern professionelle Notwendigkeit.

PE neu denken: Die 7 Erfolgsfaktoren

Zusammenfassung und Ausblick

01

Von der Veranstalterin zur Gestalterin

Positionier dich als strategische Business Partnerin und Organisationsentwicklerin. Bau Beziehungen zu Entscheidungsträgern auf und mach die Kompetenzen der PE sichtbar.

02

Fachkräftemangel als Motor

Nutze internes Reskilling als strategische Antwort. Gewinn Führungskräfte als Partner und bleib mutig und neugierig bei neuen Lernwegen.

03

KI & Human Balance

Gestalte Technologie mit Haltung. Nutze KI für schnelle Formatentwicklung und schaff gleichzeitig Räume für menschliche Begegnung und Reflexion.

04

Lernkultur schaffen

Geh vom Angebot zur Resonanz. Weck Interesse durch relevante, kontextbezogene Angebote und nutze Storytelling, um den Nutzen erlebbar zu machen.

05

PE als Enabler

Stabilisier im Wandel, ohne selbst zur Belastung zu werden. Vernetz dich mit Change-Teams und entwickle PE-Ansätze co-creativ als Teil der Transformation.

06

Führung neu denken

Schaff echte Reflexionsräume für Leadership. Vermittel eine gesunde Haltung zu Prioritäten und unterstütz Führungskräfte bei der Sinnstiftung.

07

Selbstführung leben

Sorg gut für dich selbst und dein Team. Nutze Tandems, Coaching und regelmäßige Priorisierung, um langfristig wirksam zu bleiben.

Der Weg nach vorne

Moderne PE-Arbeit erfordert Mut, Neugier und die Bereitschaft, traditionelle Rollenmuster aufzubrechen. Sei die Gestalterin, die dein Unternehmen für die Zukunft braucht und vergiss dabei nicht, gut für dich selbst zu sorgen.

*Noch Fragen?
Kontaktiere uns
gerne, falls du noch
offene Fragen und
Themen hast. Wir
helfen dir gerne
weiter!*



Kontakt: [paul@chili-](mailto:paul@chili-and-change.de)
[and-change.de](mailto:paul@chili-and-change.de)
[LinkedIn](#)
[Buch dir einen Kaffee](#)
[Termin mit Paul](#)



Kontakt: [lara@chili-](mailto:lara@chili-and-change.de)
[and-change.de](mailto:lara@chili-and-change.de)
[LinkedIn](#)
[Buch dir einen Kaffee](#)
[Termin mit Lara](#)