



KOMPLETT-CURRICULUM

HR 2026:

DIE JAHRHUNDERTCHANCE



HR 2026

DIE JAHRHUNDERTCHANCE

Unternehmen stehen vor einer fundamentalen Neupositionierung – das wissen wir alle. Die fundamentale Denklö-
gik des Unternehmens, grundlegende Geschäftsmodelle, das Funktionieren von Führung, die interne Unterneh-
mensstruktur, die Beziehung nach außen – alles wird neu gedacht. Muss neu gedacht werden!

HR hat jetzt die **Jahrhundertchance**, als zentrale strategische Instanz diesen Zukunftserfolg zu initiieren, zu beglei-
ten und zu sichern – und dabei die Weichen zu stellen und zu sichern, dass das Notwendige passiert, und nicht
mehr kurzfristiger Erfolg weiter fortgeschrieben wird.

Dieses Curriculum zeigt Ihnen, wie Sie jetzt die Chance nutzen, als HR-Abteilung zur **strategischen Architektin** zu
werden.

Wer jetzt handelt, prägt den Erfolg und sichert die Zukunft der eigenen Organisation.

Wer wartet, bleibt auf dem Spielfeld in der Defensive.

Dieses Curriculum ist keine Weiterbildung. Es ist eine Positionsentscheidung.

Und die Vorreiter sind dabei.

Denn Relationales Denken sichert ihnen, ins Gestalten zu kommen – wenn andere drohen, gestaltet zu werden.

Dr. Inge Reckert



WAS ES IST. FÜR WEN. UND FÜR WEN NICHT.

DIESES CURRICULUM IST KEINE WEITERBILDUNG

Es ist keine Methodensammlung. Kein Trend-Update. Kein HR-Programm. Sondern die konsequente strategische Neupositionierung von HR in Ihrem konkreten Unternehmenskontext.

Sie klären:

- ✓ Welche Rolle HR künftig einnehmen muss
- ✓ Welche Verantwortung wirklich bei HR liegt – und welche nicht
- ✓ Welche Double-Binds Ihre Organisation lähmen
- ✓ Wie Sie Steuerungslogik etablieren
- ✓ Wie Sie strategische Wirksamkeit sichtbar und überprüfbar machen

100 % Praxis. 100 % Ihr reales Umfeld. Keine Modelle für die Schublade.

WAS SICH VERÄNDERT

Nach diesen fünf Modulen sind Sie nicht „mehr HR“ - sondern

- ✓ strategische ArchitektIn der organisationalen Wirksamkeit
- ✓ SparringspartnerIn der Leitung auf Augenhöhe
- ✓ klare EntscheiderIn über Verantwortung
- ✓ InitiatorIn struktureller Innovation
- ✓ Steuernde, wo es dringend Steuerung braucht. Jetzt!

Sie starten die Turnaround-Logik im Denken und Handeln. Sie sichern Ergebnisse statt Aktivität. Sie führen nach oben. Sie führen Ihr HR-Team mit strategischer Klarheit.

Und vor allem: **Sie wissen exakt, wofür HR verantwortlich ist – und können es vertreten.**

FÜR WEN DAS CURRICULUM GEMACHT IST

Für HR-Leitungen und erfahrene HR-Expertinnen,

die jetzt die Chance nutzen, Architektur zu bauen.

Die bereit sind, Denklagen zu hinterfragen – und neue, notwendige Schritte zu gehen.

... UND FÜR WEN NICHT

Nicht geeignet für HR in einem hoch statischen Umfeld, in dem es primär darum geht, Programme zu managen oder Trends zu implementieren.

DER INHALT IN 5 MODULEN, 16-20.00

MODUL 1 –

HR 2026: DER ZUSAMMENBRUCH ALTER HR-LOGIKEN

DAS PROBLEM IST DIE DENKLOGIK

Während immer und immer weiter die alten Hüte „Agilität“, „AI Transformation“, „Skills-Based Everything“, „Predictive People Analytics“, „Personal Learning“ „Healthy Workplace“ usw. gebuzzt werden, merken Sie mehr und mehr: Das ist es nicht. Es geht um etwas anderes. Es geht nicht um Skills – es geht um ein anderes Denken.

PROGRAMME ERHÖHEN KEINE WIRKSAMKEIT

Warum Programme, und Kompetenz- & Kulturmodelle scheitern? Nun, das ist aus Relationaler Sicht recht einfach erklärt: Wenn der grundsätzliche Weg nicht mehr zum Ziel führt, dann macht eine Variation der Bewegungsmittel keinen Sinn mehr: Sie müssen sich dann einen neuen Weg erschließen – und das in einer neuen Landschaft.

HR VERLIERT STRATEGISCHEN EINFLUSS

Die meisten HR-ExpertInnen verraten uns in den letzten Monaten, dass sie mehr und mehr zerrieben werden zwischen dem Erwartungsdruck von oben, „HR müsste alles erledigen“, und der steigenden Wirkungslosigkeit in der Führung. Es gilt, aus dieser Position auszusteigen und eine neue Positionierung zu wählen und zu leben.

WORAN WIRKSAMKEIT 2026 GEMESSEN WIRD

Woran erkennen Sie konkret Wirksamkeit – jetzt, in diesem Jahr? Wie können Sie sichern, dass HR vom Erfolg, dem Unternehmenswohl, der Leitung und den Führungskräften als wirksam und erfolgreich betrachtet wird?

RELATIONAL DENKEN HEISST ANDERS STEUERN

Die Relationale Philosophie erlaubt Ihnen, eine andere Brille aufzusetzen, eine andere Perspektive einzunehmen und neue Konsequenzen zu erleben. Wir erarbeiten, wie.

IM SPIEL BLEIBEN STATT GEWINNEN WOLLEN

Es geht schon lang nicht mehr darum, „zu gewinnen“, sondern vielmehr, im Spiel zu bleiben – als Unternehmen, als Führung, als HR. Auch wenn das viele noch nicht erkannt haben. Frage: Was bedeutet das in der Praxis?

IHRE STRATEGISCHE WIRKSAMKEITS-POSITIONIERUNG

Wirksam sein bedeutet aus Relationaler Sicht, eine Wirksamkeitspositionierung in der individuellen Landkarte zu definieren. Wir erarbeiten, wie Sie diese sinnvoll und mit Erfolgsfokus gestalten.

ERGEBNIS: SIE WISSEN EXAKT, WELCHE ROLLE HR IN IHREM UNTERNEHMEN EINNEHMEN MUSS – UND WELCHE SIE KONSEQUENT BEENDEN.

MODUL 2 – HR ALS ARCHITEKT DER ZUKUNFTSFÄHIGKEIT

IHRE HR-POSITIONIERUNG AUF DEM PRÜFSTAND

Wir betrachten Ihre Positionierung und prüfen diese kritisch in Bezug auf den Turnaround, der im Unternehmen jetzt ansteht. Ziel: Passung und Sinn treffen aufeinander. Das ist harte Arbeit, trennt jedoch Spreu von Weizen und sichert, dass Sie treffgenau unterwegs sind.

WELCHE ERWARTUNGEN 2026 WIRKLICH ZÄHLEN

Wir definieren die spezifischen Erwartungskomponenten mit den entsprechenden Ausprägungen in Ihrem individuellen Umfeld – Rahmenerwartung, Leitungserwartung, Unternehmenswohl-Erwartung, Markterwartung, Mitarbeitererwartung, Führungserwartung – welche auf Ihre grundsätzliche HR-Positionierung treffen.

KLARE RAHMEN STATT DIFFUSE ANFORDERUNGEN

Welche Bündel an Erwartungen leiten sich aus den Komponenten für die sinnhafte HR-Architektur ab? Wir definieren diese in aller Komplexität – denn es gilt, alle zu erfüllen. Eine machbare Challenge.

STRATEGISCHE ABSTIMMUNG MIT DER LEITUNG

Bevor das Haus gebaut wird, macht es Sinn, sich eine Baubewilligung zu holen. Oft eine echte Herausforderung, aber wir erarbeiten, wie Sie vorgehen, und vor allem: Wie Sie notwendige die Abstimmung auf einfachste Weise sichern.

IHRE NEUE HR ARCHITEKTUR

Wir erarbeiten, wie Sie Ihre Selbstdefinition und Identität innerhalb des Rahmens im Team gestalten und einen 100% Approve gewährleisten – und das binnen kürzester Zeit. Der Outcome? Endlich: Alles ist klar. Die Ausrichtung stimmt. Und: Alle ziehen an einem Strang.

VERANTWORTUNG KLAR UND VERBINDLICH DEFINIEREN

Welche Verantwortungen brauchen Sie wirklich in der Neupositionierung – und wie kann mit der Rahmengestaltung gesichert werden, dass dort auch selbstverantwortlich das entsprechende Ergebnis gesichert wird? Sie werden überrascht sein, wie selbst in kleinen HR-Bereichen eine sinnvolle und wirksame Definition von Verantwortungen geschaffen werden kann.

ERGEBNISSE SICHERN STATT HOFFEN

Ergebnissicherung ist key – denn sonst entsteht keine Selbstverantwortung. Wir erarbeiten, wie Sie vorgehen und mit welchen Methoden Sie sichern, dass nichts „liegenbleibt“.

ERGEBNIS: IHRE NEUE HR-POSITIONIERUNG STEHT – ABGESTIMMT, TRAGFÄHIG, VERTEIDIGBAR.

MODUL 3 – UNTERNEHMENSLOGIK ENTGIFTEN: VERANTWORTUNG OHNE DOUBLE-BIND

DOUBLE-BINDS ZERSTÖREN WIRKSAMKEIT

Wenn alles definiert und gesteuert wird, dann funktioniert nur noch eines: Die Steuerung. Aber sie wird wirkungslos, weil das Unternehmen sich nicht mehr bewegen kann. Wir identifizieren die für Ihren Unternehmenserfolg tödlichen Double-Binds im Unternehmen: Die festgezurrten Prozesse in Bereichen, wo sie Innovation und Ergebnisse behindern oder verhindern. Die (immer wieder nach oben bzw. unten) geschraubten Ziele, die in der Gen Z keine Motivation mehr liefern. Die Festlegung von Kulturelementen, die, wenn sie gelebt würden, den Erfolg in den Schatten stellen – die aber meist nicht gelebt werden, weil Kultur ein Ergebnis der Beziehung ist. Die Mikro-Definitionen, die Selbstverantwortung im Keim ersticken. Und viele mehr...

ERFOLG STATT TRENDS ALS ORIENTIERUNG

Wir führen bewusst die Relationale Ausrichtung an Erfolgsfaktoren ein, welche die bisher bestehende Ausrichtung an der Gegenwart („Welche Probleme müssen wir lösen?“), an bisherigen Erfahrungen („Was hat bisher funktioniert?“) und an „Trends“ („Was sind zentrale Themen der HR?“) nachhaltig ablösen.

FREIHEITSGRADE ERMÖGLICHEN INNOVATION

Welche Freiheitsgrade benötigt Ihr Unternehmen als Basis für das geforderte Ergebnis, das Must-have an Innovation und eine entsprechende Wirksamkeit? Es gibt auch hier kein „Richtig und Falsch“ – sondern individuelle Sinn-Marker in Form von Erfolgskriterien.

ORGANISATIONEN LERNEN AUF MEHREREN EBENEN

Die 5 Lernstufen nach Gregory Bateson führen uns in eine neue Welt des Lernens, in dem es neben dem gewohnten „Lernen 0“ vor allem auch das Lernen 1, 2 und 3 gibt. Wir konzentrieren uns zunächst auf das Lernen auf organisationaler Ebene.

LERNEN, UMLERNEN, ENTLERNEN GEZIELT GESTALTEN

Hier entsteht die Relationale Steuerungslogik der HR für das Unternehmen: Wir arbeiten Schritt für Schritt an allen Formen des Lernens entlang Ihrer individuellen Praxis.

ERGEBNIS: SIE GESTALTEN EINE LOGIK, IN DER LERNEN, INNOVATION UND VERANTWORTUNG MÖGLICH WERDEN.

MODUL 4 – BEYOND PROGRAM & CONTROL: FÜHRUNGSLOGIK NEU KALIBRIEREN

FÜHRUNG UND MITARBEIT NEU LERNEN

Wir beziehen die 5 Lernstufen nach Gregory Bateson auf die Arbeit der HR mit der Führungs- und Mitarbeiter-ebene und entdecken die Potenziale der erweiterten Lernlogik für die HR: Wo brauchen wir (wirklich) noch Führungs- und Arbeitsregeln – und welche davon müssen noch zentral gestaltet werden? Was muss an Neuem entstehen in der Zusammenarbeit zwischen HR und Führung, zwischen Führung und Erfolg, zwischen Führung und Mitarbeitern? Wo brauchen Sie (dringend) ein gezieltes Lernen aus erfolgreichen Vorgangsweisen? Und welche Entlernpotenziale erleben Sie?

IHRE INDIVIDUELLE UNTERNEHMENS-FÜHRUNGSLOGIK DEFINIEREN

Die strategischen Relationalen Fragen zur Gestaltung Ihrer individuellen Unternehmens-Führungslogik: Welche strategischen Fragen sind es, die Ihre Ausrichtung klar definieren und Ihre erfolgreiche HR-Arbeit steuern? Woran misst sich Führungswirksamkeit – heute und morgen?

RELATIONALER LEADERSHIP-RADAR STATT STANDARDPROGRAMME

Die Relationale Alternative zum „Überstülpen“ eines „Gut gemeint, aber nicht passend“: Wie der Relationale Leadership-Radar funktioniert. Was er kann. Welches Ergebnis er liefert.

IN EINEM TAG ZUR KLAREN FÜHRUNGS-AUSRICHTUNG

Wie Sie sichern, dass der Leadership-Radar in Ihrem Kontext erfolgreich aufstellen und sichern, dass er binnen eines Tages die Ergebnisse liefert, die Sie brauchen, um die passende Führungslogik in Ihrem Unternehmen zu gestalten. Wirksamkeit als gelebter Fokus.

VON DER AUSRICHTUNG ZUR WIRKSAMEN UMSETZUNG

Wie Sie den Relationalen Leadership-Radar auswerten und daraus sinnvolle Ergebnisanforderungen ableiten. Und ja: In den meisten Fällen sind das weder Programme, noch „Ausbildungen“, noch „Seminare“...

WIRKSAME INTERVENTIONEN STATT TRAININGSFLUT

Wie setzen Sie die Ergebnisanforderungen in Szene? Wir nutzen KI gezielt, um selbstorganisiertes Lernen, Social Media, Coaching, Relationale Begleitung, Streaming und viele andere Formate zu entwickeln, die sichern, dass Führungskräfte und Mitarbeiter „on the way“ ungestört ihre Ergebnisse sichern können.

ERGEBNIS: FÜHRUNG WIRD WIEDER WIRKSAM — OHNE STEUERUNGSÜBERLASTUNG.

MODUL 5 – KOMPLEXE, STRATEGISCHE HR-STEUERUNG IM DAILY BUSINESS

STRATEGISCHE FRAGEN IM TAGESGESCHÄFT SICHERN

Done? Nein. HR-Erfolg zeigt sich im Daily Business. Zum Einstieg erarbeiten wir, welche strategischen Fragen Sie entlang Ihrer Wirksamkeitslandkarte laufend beantworten müssen.

KOMPLEXITÄT STEuern OHNE ÜBERLASTUNG

Der Plan Ihrer Tages-, Wochen- und Monatsstruktur folgt Ihrem Wirksamkeitsfokus. Wir arbeiten daran gezielt, mit zwei Foki: Ja, Sie müssen allem zugleich gerecht werden. Und: All das bitte mit Gelassenheit und Freiraum.

HR ALS STRATEGISCHER THEMEN-TREIBER

HR als Themen-Treiber schafft eine gezielte Steuerung nach oben. Die Ausrichtung dreht sich – von „Trends“, die nach oben gepusht werden, drehen wir in Richtung, „Mit welchen Themen müssen wir uns beschäftigen, um mit unserem Business und unserem Unternehmen nachhaltig erfolgreich zu bleiben?“

NACH OBEN WIRKSAM FÜHREN

Nach oben wirksam führen? Ja, das funktioniert aus Relationaler Sicht. Es gibt keinen besseren Business Partner für die Leitung als HR – denn HR hat keinen Eigennutz, sondern wird von nachhaltigem Erfolg getrieben.

HR-TEAM STRATEGISCH AUSRICHTEN

Wenn Sie heute gut unterwegs sind, müssen Sie hart arbeiten, um morgen immer noch gut unterwegs zu sein. Hier gilt: Nach dem Spiel ist vor dem Spiel. Und, ja: Auch eine Komplett-Neupositionierung kann bald wieder anstehen.

SELBSTSTEUERUNG AUF LEITUNGSEBENE SICHERN

Selbstbegleitung für die HR-Leitung? Ja, unbedingt. Wir geben Ihnen Fragen mit auf den Weg, um täglich, wöchentlich und monatlich, aber auch jährlich zu sichern, dass Sie sich immer wieder neu erfinden.

ERGEBNIS: SIE FÜHREN HR MIT KLARHEIT, GELASSENHEIT UND STRATEGISCHEM FOKUS.



DAS BESONDERE

100% ORIGINAL – DIREKT VON DER BEGRÜNDERIN

Keine Interpretation | Kein Methodencocktail | Sondern ein durchgängiges Denk- und Steuerungsmodell

DIE RELATIONALE HALTUNG

Relational bedeutet konkret: Verantwortung ohne Mikromanagement | Ergebnisorientierung ohne Druckspirale | Führung ohne Double-Bind | Lernen ohne Trainingsflut.

DAS FORMAT

Berufsbegleitend | Praxis pur | Arbeit an der konkreten eigenen Zukunft

KEIN ZERTIFIKATS-HOPPING

Sondern ein konsistentes Denk- und Steuerungsmodell | seit über 25 Jahren in Praxis erprobt.

DAS BESONDERE PLUS

Zugang bis Ende 2026 zum Supermarkt Relationale Führung und Management: Dem digitalen Relationalen Methodenraum mit über 500 Tools in Mini-Filmen.

NACH 5 MODULEN

Verhandeln Sie Ihre Rolle nicht mehr. Sie definieren sie.
Gestalten Sie – sonst werden Sie gestaltet.

TERMINE, PREISE, ANMELDUNG

WARUM JETZT?

Weil sich gerade entscheidet, ob HR strategischer Architekt bleibt – oder operative Serviceeinheit wird. KI, Budgetdruck und Transformation verändern nicht nur die Tools. Sondern Machtverhältnisse. Die Frage ist nicht, ob HR sich weiterentwickelt. Sondern, ob Sie diese Entwicklung steuern.

TERMINE

Seminar 1: 11.05.2026
Seminar 2: 22.06.2026

Seminar 3: 09.09.2026
Seminar 4: 01.10.2026

Seminar 5: 20.10.2026

Jedes Seminar findet von 16.00-20.00 CET per ZOOM statt. Ihren ZOOM LINK erhalten Sie vor dem Start.

TERMIN VERPASST? Unsere Webinare sind live und werden voraussichtlich **nicht aufgezeichnet**. Da wir im kommenden Jahr wieder neue Themen anbieten werden, macht es Sinn, sich für alle Termine Zeit zu nehmen.

LEISTUNGEN

- ✓ Alle 5 Module
- ✓ Zugriff 1 Jahr auf den Supermarkt „Rel. Führung“
- ✓ Das Buch „Einfach beraten“
- ✓ Zugriff auf die Übungspartner-Plattform
- ✓ - 50% beim Komplett-Abo der Zeitschrift LO
- ✓ Teilnahmezertifikat

PREISE & ANMELDUNG

FRÜHBUCHERPREIS – bei Buchung & Zahlung bis 30.04.: € 2.790 oder 7 Monatsraten à 390

REGULÄRER PREIS – bei Buchung & Zahlung danach: € 3.790 oder 6 Monatsraten à 649

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt.

BEGRENZTE TEILNEHMERZAHL:

Maximal 10 strategische HR-Leitungen. Kein Massenformat – kein anonymes Webinar. Sondern intensive Arbeit an Ihrer realen Organisationsarchitektur.

ANMELDUNG: OFFICE@IRBW.NET (NAME, TEL, E-MAIL, RECHNUNGSADRESSE)

AGB

Mit Ihrer Anmeldung schließen Sie Ihren verbindlichen Ausbildungsvertrag ab. Um Ihren Platz zu sichern, brauchen wir Ihre komplett getätigte Zahlung. Darüber hinaus gelten mit Ihrer Anmeldung ausdrücklich die auf www.irbw.net aktuellen Allgemeinen Geschäftsbedingungen als vereinbart.



DR. SONJA RADATZ

STUDIERT Wirtschaft, Psychologie und Dolmetsch in Wien und schloss ihren Doktor über die Relationale lernende Organisation an der TU Kaiserslautern ab.

BEGRÜNDETE die Relationale Philosophie mit Praxistools in allen Lebensbereichen auf Basis ihres Austauschs mit Paul Watzlawick, Heinz von Foerster, Humberto Maturana, Steve de Shazer und Ernst von Glasersfeld. Sie gründete 1998 das IRBW mit Sitz in Schloss Schönbrunn, Wien www.irbw.net, 2019 die Mind Changer Academy www.mind-changer.net und 2021 die Relational Online Academy www.relatationalonline.com. **SCHRIEB** bis dato 23 Bücher über ihre Theorie und Praxis, und ist seit 2001 Herausgeberin der Zeitschrift LO Lernende Organisation www.irbw.net/lo.

WIRD INTERNATIONAL ENGAGIERT als Coach, Change-Begleiterin, HR-Begleiterin in der strategischen Positionierung, Unternehmens- und Führungsbegleiterin sowie Keynote Speakerin auf Kongressen.

ERHIELT schon 2003 den Deutschen Preis für Gesellschafts- & Organisationskybernetik für ihr Lebenswerk.

DIE RELATIONALE PHILOSOPHIE

Die Relationale Philosophie wurde von Dr. Sonja Radatz bereits 1999 auf Grundlage ihrer Freundschaft zu zahlreichen radikalen Konstruktivisten wie Paul Watzlawick, Heinz von Foerster, Ernst von Glasersfeld, Steve de Shazer und Humberto Maturana begründet.

Sie geht davon aus: **UNSERE WIRKLICHKEIT BESTEHT AUS DEN RELATIONEN, DEN BEZIEHUNGEN**, die wir mit anderen eingehen: Mit Mitarbeitern, KollegInnen, Vorgesetzten und Kunden. Mit unseren Kindern, Eltern, Partnern, Freunden. Aber auch mit Märkten, Unternehmen, Staaten oder ganz allgemein Zukünften. Und **DIESE WIRKLICHKEIT IST IN JEDER SITUATION VON UNS GESTALTBAR UND KANN SOFORT VON UNS GELEBT WERDEN** – auch davon geht die Relationale Philosophie aus. So wird das „Heute gedacht, morgen schon gelebt“ zu einem höchst interessanten Meilensein in unserem Denken, der in der heutigen Zeit der Schnelligkeit ungeahnte Möglichkeiten schafft.

Die von Dr. Radatz in der Relationalen Philosophie erarbeiteten Konstrukte wie der Rahmen, die Darstellung der Struktur menschlicher wie auch sozialer Systeme im Relationsmodell, das Leadership- und Begleitmodell, die Relationale Organisationsstruktur rund um den strategischen Treiber etc. ermöglichen in praktisch allen gesellschaftlichen, organisatorischen und persönlichen Themen sofort auf den Punkt zu kommen und eine richtig gute Zukunft herzustellen. Im Laufe der letzten 20 Jahre leitete Dr. Sonja Radatz daraus Hunderte Praxiswerkzeuge ab, mit denen die Relationale Philosophie täglich gelebt werden kann – **IMMER EIN 180°**

ANDERES DENKEN ALS DER GELEBTE „COMMON SENSE“ anwendend, dem stets ein „Natürlich geht das – lassen Sie uns überlegen, wie!“ folgt.

BEGLEITEND & VERTIEFEND

DIE RELATIONALE COACHING-TOOLBOX



Insgesamt 100 innovative Coaching-Tools, auf Kärtchen kurz und knapp beschrieben, erhalten Sie in dieser Toolbox – ERGÄNZEND (nicht überschneidend) zu den Tools im Buch „Einfach beraten“. Ein Eldorado für professionelle Coaches!

Toolbox € 90

(Preis zzgl. MwSt., versandkostenfreie Zustellung)

WWW.IRBW.NET

3 RELATIONALE COACHING-FRAGENBOXEN



Insgesamt 300 Relationale Coaching-Fragen ergänzend zum Buch „Einfach beraten“:
1 Box „100 Best of Fragen aus den Relationalen Fragenkategorien“, 1 Box „100 Best of Fragen für herausfordernde Coaching-Situationen“ und 1 Box „100 Best of Subjektivierungsfragen“.

3 Boxen im Gesamtpaket € 99

(Preis zzgl. MwSt., versandkostenfreie Zustellung)

WWW.IRBW.NET

ZEITSCHRIFT LO LERNENDE ORGANISATION



Die Relationale Zeitschrift mit dem radikal innovativen Fokus. Lässt den Mainstream im Regen stehen. Bringt erstaunliche Drehs in die Management- und Organisationswelt!

Einzelhefte

Einzelne Artikel

Komplett-Jahresabo (Zugriff auf alle bisher über 2.000 Artikel) € 149

(Preise zzgl. MwSt.)

WWW.IRBW.NET/LO-ZEITSCHRIFT/

GESTALTEN SIE. SONST WERDEN SIE GESTALTET.



Tauchen Sie ein in die lustvolle und kreative Gestaltung Ihres Lebens! Mit diesem Buch arbeiten Sie intensiv an Ihrem Optimalszenario – also Ihrem richtig guten neuen Leben – und sichern, dass Sie vielen Fallen beim Leben des Neuen wirksam aus dem Weg gehen.

Buch € 27,18

(Preis zzgl. MwSt., versandkostenfreie Zustellung)

OFFICE@IRBW.NET

A pair of white earbuds with a black microphone hole is lying on a light-colored wooden desk. To the right, a portion of a white keyboard is visible, showing keys for '#', 'A', 'S', 'E', 'D', 'S', 'B', 'X', and 'cmd'.

JETZT

**POSITIONIEREN SIE SICH
ALS STRATEGISCHE INSTANZ!**

BUCHEN:
OFFICE@IRBW.NET
