

Transfermanagement
– damit gute Ideen
Wirklichkeit werden

29.10.2024



Transfermanagement

– damit gute Ideen Wirklichkeit werden

29.10.2024 – 08.30-16.30 Uhr –
Bildungszentrum der IHK zu Dortmund

- Seminarbeschreibung
- Inhalt
- Lernziele



Seminarbeschreibung

Haben Sie sich auch schon mal geärgert, dass gute Ideen oder verheißungsvolle Workshopergebnisse nicht umgesetzt werden und im Sande verlaufen? Änderungen mögen wir nicht. Daher gibt es oft Blockaden und Hindernisse. Das „Reptiliengehirn“ und unsere Angewohnheiten machen uns das Leben schwer. Für die aktuellen (unternehmerischen) Herausforderungen brauchen wir daher neue Kompetenzen, um den Wandel positiv zu gestalten. Das Seminar vermittelt anschaulich, wie der Transfer von essentiellen neuen Konzepten nachhaltig gestaltet werden kann und gute Ideen zur Umsetzung kommen. Mit neuer Inspiration und einigen effektiven Werkzeugen können Aufgaben dann motiviert und erfolgsorientiert angepackt werden.

Inhalt

1. Kompetenzen im Wandel

- Das bisherige 4 Kompetenzen-Modell
- Die neuen Kompetenzen
- Die 6 C – Strategie

2. Die Besonderheit von Veränderungsprozessen

- Der Mensch ist ein Gewohnheitstier
- Erfahrung versus Erkenntnis
- Die synaptische Herausforderung
 - Vom Verlernen und Neuprogrammieren

3. Transfermanagement – wie geht das?

- Ableitung und Definition
- Die Philosophie
- Die Kultur
 - Vom „Geht nicht, weil ...“ zum „Geht, wenn ..“
 - Wir suchen nach einer Lösung, nicht nach dem Schuldigen

Inhalt

- Die Strategie
- Die Methoden
 - Transferagreements
 - Transferwerkzeuge
 - To-do-Listen
 - Meilensteinplanung
 - Die SMART-Ergänzung: Abgestimmte und akzeptierte Ziele
 - Kill Perfectionism
 - Feedbacksessions
 - Betroffene werden Beteiligte
 - Das reasonable Veto: gelbe und rote Karte
 - Permanente Fortschrittsmessung
 - Paradoxe Intervention
 - Partielle Disruption
 - Praktische Connectivity
 - Strukturierter Wissenstransfer

Inhalt

- 4. Blockaden und Hindernisse
 - Das „Reptiliengehirn“ – Bremse aus graue Vorzeit
 - Die Bedeutung von Stakeholdern und Opinion Leadern
 - Misstrauen verführt - Vertrauen führt
 - Organisation vs. Personalisation
- 5. Einführung und Begleitung im Unternehmen
 - Top down vs. Bottom up – oder was sonst?
 - Einbindung in Mitarbeitendenprofile und Aufgabenbeschreibungen
 - Bestandteil von Recruiting und Personalentwicklung

Lernziele

Die Teilnehmenden ...

- kennen die Elemente von Changeprozessen
- können Ursachen für Blockaden und Hindernissen erkennen
- können vom Begründungs- zum Bedingungsdenken wechseln
- kennen den Prozess des Um- und Neulernens
- haben Werkzeuge für die erfolgreiche Ideenumsetzung
- können kontraproduktive Unternehmensabläufe erkennen und haben Instrumente zur Optimierung

Der Impulsgeber ...

Jürgen Nowoczin



- 30 Jahre als Personalförderer und Talententwickler in der Industrie
- Fachbereichsleiter, Abteilungsleiter, direct report
- Facilitator, Trainer und Business Coach
- Dozent an verschiedenen Hochschulen (RWTH, FH Dortmund, FOM, ISM)
- Unternehmensgründer
- Speaker
- Buchautor

