

# Abstracts

1. Tag 20. Mai 2010

12.15 Uhr

## **Den Transfer systematisch gestalten – Prozessbild Transfer**

Robert Gründler, WissensImpuls

**Workshop A**

ab 14.30 Uhr

## **Dicke Bretter im Betrieb bohren**

Andreas Pohlandt, WissensImpuls

**Workshop B**

## **Transferinterventionen in der Praxis**

Ralf Besser, besser wie gut

**Workshop C**

## **Der transferstarke Teilnehmer**

Helga Brüggemann, Zertifizierter Facilitator (CPF)

**Workshop C**

## **Der Trainer als Transfersicherer**

Waldemar Junior, Germanistik und Pädagogik

ab 19.00 Uhr

## **„Come together songs“ – das Feuer der Stimme entdecken**

Agnes Ponizil, Diplom-Komponistin & Jazzsängerin

2. Tag 21. Mai 2010

9.00 Uhr

## **Ergebnisse einer systematischen Überprüfung der Wirksamkeit von Aus- und Weiterbildung für den Schutz von Arbeitnehmern**

Dr. Lynda S. Robson, Institute for Work & Health, Canada

10.15 Uhr

## **Du gehst in Deine nächste Veranstaltung und übernimmst die Verantwortung...**

Marit Alke, Master of Business Administration

11.30 Uhr

## **Transförderliche Unternehmenskultur – ein Beispiel aus der Praxis**

Christine Watrinet, Wirtschaftswissenschaften



Wissensimpuls  
Robert Gründler &  
Roland Schulz GbR  
Strehleener Straße 22  
01069 Dresden

Telefon: +49 (0)351 6536681  
Fax: +49 (0)351 6536682  
Mobil: +49 (0)179 1188430

[gruendler@wissensimpuls.de](mailto:gruendler@wissensimpuls.de)  
[www.wissensimpuls.de](http://www.wissensimpuls.de)

---

## Robert Gründler

Diplom-Psychologe

---

Robert Gründler studierte Psychologie an der Technischen Universität Dresden und schloss sein Studium als Diplom-Psychologe ab.

Er belegte die Nebenfächer BWL und Jura und konnte sich dadurch zusätzliches Wissen in diesen Bereich aneignen.

Schwerpunkt war die Arbeits- und Organisationspsychologie, bei der sich Robert Gründler insbesondere mit der Evaluation von Veränderungsprozessen in Unternehmen, Trainingsgestaltung und Wissensmanagement beschäftigte.

Seit er bei Wissensimpuls aktiv ist, trägt er für den Bereich Wissensmanagement Verantwortung. Hier konzipiert Robert Gründler Wissensmanagement-Strategien für Unternehmen und unterstützt bei deren Umsetzung, weiterhin bietet er Erfahrungstransfergespräche beim Wechsel von Fach- und Führungskräften sowie Trainings zum Aufbau von Kompetenzen im Wissensmanagement an.

Veränderungsprozesse im Unternehmen werden von Robert Gründler anhand psychologischer und ökonomischer Kriterien analysiert und hinsichtlich ihres Erfolgs bewertet.

## Den Transfer systematisch gestalten – Prozessbild Transfer

20. Mai 2010  
12.15 Uhr  
Akademihotel  
Aula

In einem Kooperationsprojekt von Wissens-Impuls und IAG wurden zahlreiche Studien zum Thema Transfer hinsichtlich methodischer und inhaltlicher Gesichtspunkte zusammenfassend betrachtet.

Das Ziel dieses Projekts bestand darin, offene Forschungsfragen bzw. widersprüchliche Befunde zu identifizieren, um daraus Forschungsthemen für das IAG abzuleiten.

In der Analyse zeigte sich ein sehr bedeutender Einfluss der individuellen Faktoren und der Arbeitsumgebung auf den Transfer der Trainingsinhalte.

Diese wirken sowohl vor, als auch während und nach dem Training, was deren Bedeutung zusätzlich unterstreicht.

Für die Trainingsgestaltung bedeutet dies:

- Erstens den Bedarf, die Vorkenntnisse sowie die Ziele der Teilnehmer als eine wesentliche Gestaltungsfacette zu berücksichtigen und
- zweitens ebenso die organisationalen Rahmenbedingungen (Kultur, Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, Zeit und Ressourcen) einzubeziehen.

Maßnahmen zur Transferförderung müssen an diesen Faktoren ansetzen, um erfolgreich zu sein.

Wie genau diese Maßnahmen auf die individuellen Faktoren und die Arbeitsumgebung wirken, ist bisher allerdings noch nicht ausreichend untersucht.



Wissensimpuls  
Robert Gründler &  
Roland Schulz GbR  
Strehleener Straße 22  
01069 Dresden

Telefon: +49 (0)351 65 36 681  
Fax: +49 (0)351 6536682

pohlandt@wissensimpuls.de  
www.wissensimpuls.de

---

## Andreas Pohlandt

Diplom-Psychologe, Arbeits- u. Organisationspsychologie

---

Forschung und Lehre in den Fächern Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Allgemeine Psychologie an den Universitäten Dresden und Bamberg. Freiberuflicher Berater für Personaleinsatz und Personalentwicklung in mittelständischen Unternehmen. Zertifizierter Übungsleiter für Verhaltenstraining und Teammoderation.

### Arbeitsschwerpunkte:

- Entwicklung und Messung beruflicher Handlungskompetenz,
- arbeitsimmanentes Lernen und Wissensmanagement sowie
- Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten.

Zahlreiche Fachpublikationen, aktuell zum Thema arbeitsintegrierte Ansätze in der Personalentwicklung (Praxishandbuch „Personalentwicklung: Instrumente, Konzepte, Beispiele“, Gabler Verlag, 2. Auflage, im Druck).

## WORKSHOP A

20. Mai 2010  
14.30 Uhr  
Haus 6  
Raum 6.0.07 | EG

## Dicke Bretter im Betrieb bohren

*Was ist eigentlich in Unternehmen los?  
Auch diese Frage könnte die Überschrift für diesen Workshop sein. Obwohl Zeit und Geld für Weiterbildungsmaßnahmen investiert wird, unterstützen die Rahmenbedingungen in der Firma vor Ort nicht immer – kaum – und manchmal auch gar nicht die Umsetzung.*

- Was sind also die häufigen „systemischen“ Muster, Hürden und Widerstände, die den Transfer nicht wie von allein geschehen lassen?
- Was sind die Hintergründe, der oft paradoxe Mehrwert, dieser Hindernisgründe?
- Und worauf sollte daher das Augenmerk in Trainings gerichtet sein, damit Nachhaltigkeit besser gelingt?

Wenn diese Realität nicht angemessen im Design und in der Methodenwahl in Seminaren berücksichtigt wird, können sie schnell zu reinen Alibimaßnahmen abgestempelt werden.

Eine erste Sammlung von Fragen zum Thema der dicken Bretter:

- Welche – heimlichen – Geschichten kursieren im Unternehmen und schaffen damit Realität?
- Wie ist das Bewusstsein über Konsequenzen ausgeprägt?
- Welche interne und auch externe Dialogkultur charakterisiert das Unternehmen?
- Selbstgesteuert andere ansprechen – welche Schwellen gibt es im Unternehmen?
- Welche Neugierde/welches Interesse besteht an Sicherheitsfragen?
- Worauf ist die Aufmerksamkeit in Unternehmen gerichtet?
- Wie sind die Verarbeitungsprozesse zu den Sicherheitsthemen strukturiert – formal und informell?
- Wie werden Betriebsstörungen als Kommunikations- und Lernquelle genutzt?
- Wie verhält sich der Betriebsrat gegenüber den Sicherheits- und Gesundheitsthemen?
- Wie positioniert sich die Leitung dazu?
- Welche Lernkultur gibt es überhaupt im Unternehmen?
- Welche informellen/offiziellen Regeln fördern und hindern Lernen am Arbeitsplatz?
- Wie ist die Kritikkultur gegenüber den Führungskräften?
- Wie ist es mit der Eigenverantwortung bestellt?



besser wie gut UG  
(haftungsbeschränkt)  
Beratung Training Tagungshaus  
Ralf Besser  
Upper Borg 147  
28357 Bremen

Telefon: +49 (0)421 275840  
Mobil: +49 (0)151 14939493

mail@besser-wie-gut.de  
www.besser-wie-gut.de

---

## Ralf Besser

Diplom-Ingenieur

---

- Prozessbegleiter in Unternehmen vom Coaching über Teamentwicklungen bis hin zur Begleitung von Organisationsveränderungen und Durchführung von nachhaltigen Großveranstaltungen.
- Gestalter und Betreiber eines eigenen Tagungshauses in Bremen.
- Gründer der ‚ralf besser stiftung für lebenswerte‘, in der Veranstaltungen zur Sinn- und Werteorientierung stattfinden.

### Veröffentlichungen:

„Transfer – Damit Seminare Früchte tragen“ •  
„Betriebsversammlungen, die etwas bewegen“ •  
„Interventionen, die etwas bewegen“ (erscheint im Oktober 2010) • „Kartenbox Gehirn und Neurodidaktik“ und diverse Kartenhefte im Selbstverlag

### Diverse Artikel über:

Transfer • Rituale • Rolle PE/Fükr • Transfer-Evaluation • Suggestopädie • Konfrontation • Betriebsräte

### Wesentliche Erkenntnisse meiner Arbeit sind:

- Vertrauen und Kontakt gekoppelt mit kritischem Hinterfragen ist die Basis für fruchtbare Entwicklungen
- Prozesse sind voller Überraschungen und nur begrenzt planbar
- Veränderungen beginnen mit dem Mut zur persönlichen Betroffenheit
- In der eigenen Erlaubnis zur Unsicherheit schlummern Kraftreserven
- Einwände sind eine wichtige Quelle zur Optimierung
- Radikales Denken und Hinterfragen ermöglicht realistische Abwägen
- Effektivität und sinnliches Erleben ergänzen sich ein- ander
- Es existiert auch eine intuitive Weisheit des Körpers

WORKSHOP B

Transferinterventionen in der Praxis

20. Mai 2010  
14.30 Uhr  
Akademiehôtel  
Aula

Der Transfer geschieht allein in der Praxis. Wie kann daher ein Seminarteilnehmer in seinem Arbeitsumfeld wirksam werden?

Durch welche ganz konkreten Prozesse kann ihm die Möglichkeit eröffnet werden, andere Verantwortliche in die Umsetzung der Inhalte aus einem Seminare verbindlich mit einzu-beziehen?

Ein erprobter Ansatz dafür ist die ‚Kollegiale Beratung‘, die in dem Workshop allerdings in einer erweiterten Variante diskutiert wird.

Eine ‚Kollegiale Beratung‘, in der auch andere Mitverantwortlichen in die Umsetzung mit einbezogen werden und sich in einer besonderen Form mit den Ideen der Mitarbeiter auseinandersetzen müssen. So entsteht Wirksamkeit.

Ein anderer Ansatz, der in dem Workshop zur Diskussion steht, ist der einer ‚Wachsenden Veränderung‘. Ein geschickt gesteuerter Prozess, der über aufeinander aufbauende Austauschprozesse, neue Themen in das Unternehmen hineinwachsen lässt und vor allem andere Beteiligte mitnimmt. Auch so entsteht Wirksamkeit.

Als Anregung erhalten Sie als Teilnehmer in dem Workshop zwei Kartenhefte, in der die beiden Prozesse nachvollziehbar beschrieben sind.



Systemische Beratung Düsseldorf  
Rosenstraße 5  
40479 Düsseldorf

Telefon: +49 (0)211 1594564  
Fax: +49 (0)2111594566  
Mobil: +49 (0)170 4543056

info@systemische-beratung-  
duesseldorf.de  
www.systemische-beratung-  
duesseldorf.de

---

## Helga Brüggemann

Zertifizierter Facilitator (CPF)

---

### Meine Spezialität

Progress-Designs und Live Facilitation für Unternehmen mit komplexen Entwicklungsvorhaben

### Berufserfahrung

Elf Jahre Berufserfahrung als interne Personalentwicklerin, Organisationsentwicklerin und Changemanagerin. Seit sieben Jahren am Markt als Beraterin, Facilitator und Progressbegleiterin. Begründerin von „Systemische Beratung Düsseldorf“. Vorrangig tätig für familiengeführte Großunternehmen.

### Leistungsangebot

Progress-Design • Facilitation • Fortbildungen in systemischer Gesprächsführung und Interaktionsmanagement

### Fortbildungen

2009 Dynamic Facilitation • 2007 Facilitation (CPF) • 2005 Innovationsmanagement • 2004 Systemische Beratung (SG) • 2002 Interne Beratung • 1999 Gruppendynamik • 1998 Kommunikationspsychologie • 1997 Assessor nach dem EfQM-Modell • 1993 Trainerausbildung

### Methodische Kompetenz

Konzeption und Moderation von Großgruppenveranstaltungen, Fortbildungen und Multiplikatorenprogrammen.

### Methodenvielfalt von A, wie Appreciative Inquiry

bis Z, wie Zukunftskonferenz: Appreciative Inquiry (AI) • Evolution Lounge® • OpenSpace Technology • Prozesswerkstätten • Simu Real • Story Telling • World-Café • Systemaufstellungen • Zukunftskonferenzen.

### Akademische Basis

Staatsexamen Sek. II für Deutsch-Französisch-Pädagogik • Managementabschluss

## WORKSHOP C

20. Mai 2010  
14.30 Uhr  
Haus 5  
Raum 5.1.07 | 1. OG

# Der transferstarke Teilnehmer

Transferstärke ist keine isolierte Größe, sondern ein Mix aus Erfahrung, Wissen, Probehandeln, Motivation, Frustrationstoleranz und Vernetzung. Diese Arbeitsprämisse liegt Workshop C zugrunde.

Wir werden in Workshop C diese sechs Themenfelder auf zwei Ebenen (Personenebene und Unternehmensebene) im wahrsten Sinne des Wortes begehen.

Chronologisch werden wir den Weg der Transferstärke vor, während und nach dem Training abschreiten.

Zu jedem Themenkomplex wird es einen kurzen Input geben, mit anschließendem Austausch und gemeinsamer Reflexion.

Wir werden Fragen diskutieren, was von Relevanz für die Transferstärke ist:

### Vor dem Training

1. Wieviel Erfahrung hat der Teilnehmer im Vorfeld des Seminars im Umgang mit Instabilität gesammelt?
2. Inwieweit weiss er um die Möglichkeiten und Grenzen seiner Einflussnahme im Unternehmen?

### Während des Trainings

3. Welche Motivation leitet den Teilnehmer?
4. Wie kraftvoll und anschlussfähig ist seine Zielsetzung für das Training?

### Nach dem Training

5. Welche konkrete Handlung nimmt er sich innerhalb von 48h nach dem Training vor?
6. Wie kann es gelingen, eine Umsetzungsplattform zu schaffen und sich ein aktives „Unterstützergeländer“ zu bauen?



HRP-Niederlassung München  
Waldemar Junior  
Brunnengasse 12  
85662 Hohenbrunn

Telefon: +49 (0)8102 748212  
Fax: +49 (0)8102 748214

waldemar.junior@hrp-  
heinze.com  
? www.hrp-heinze.com ?

---

## Waldemar Junior

Germanistik und Pädagogik

---

- Jahrgang 1951, verheiratet, 1 Kind
- Studium der Germanistik und Pädagogik
- 11 Jahre Vertriebs- und Managementtätigkeit in einem Finanzdienstleistungsunternehmen
- seit 1989 selbständiger Personaltrainer
- 2 Jahre Redaktion des „Handbuch für Personalentwicklung“
- Lizenztrainer VPA® / DISG (Persönlichkeits-Profil-Analysen)
- Lizenz für DNLA® -Potentialanalysen (Eignungsdiagnostik)
- In Ausbildung zum TMS®
- Teamtrainer

### Schwerpunkte meiner Arbeit:

#### 1. Neue Arbeitsschutzkultur im Unternehmen (HRP-Heinze Prozess)

- EUVIA „Einstellungs- und Verhaltensänderung im Arbeitsschutz“
- Beobachtungs- und Gesprächstraining im Arbeitsschutz
- Coaching von Führungskräften „BBS vor Ort“

#### 2. Führungskräfte Entwicklung

- Wirksamkeit als Führungskraft
- Die Führungskraft als Coach
- effiziente Mitarbeitergespräche führen
- Moderation / Entwicklung von Teams und Gruppen

## WORKSHOP D

20. Mai 2010  
14.30 Uhr  
Haus 6  
Raum 6.0.08 | EG

## Der Trainer als Transfersicherer

Alle, die sich mit der Thematik Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auskennen, wissen: "Sichern" und "Schützen" ist ein komplexes Geschehen.

Viele Wirkfaktoren müssen zusammenspielen, soll ein gutes Ergebnis herauskommen. Entscheider, die klare Ziele setzen und Rahmenbedingungen schaffen, Fachleute, die die Umsetzung in Gang bringen und steuern, eine Belegschaft, die eigenmotiviert und eigenverantwortlich an die Arbeit geht.

Vergleichbar ist die Sachlage bei der Transfer-"Sicherung" von Bildungs- und Ausbildungsinhalten. Der Trainer, als einer der "Umsetzungs-/Steuerungsfachleute" trägt dabei zweifelsfrei eine hohe Verantwortung, aber er kommt schnell an seine Grenzen, vor allem wenn es um die Transferarbeit nach dem Seminar geht.

Im Workshop wollen wir einerseits diese Grenzen ausloten und andererseits die verschiedenen Wirkungsfaktoren beleuchten, welche die Qualität eines erforderlichen Praxistransfers deutlich verbessern, und die der verantwortliche Trainer sehr wohl beeinflussen kann.

Eine erste Sammlung von Fragen zum Thema:

- Was verstehen wir unter „Transfer von Trainings in Sicherheit und Gesundheitsschutz“?
- Wer hat welche Interessen, Ziele dabei?
- Gibt es Schlüsselfaktoren für einen erfolgreichen Transferprozess? Wie lauten sie?
- Für welche Faktoren trägt der Trainer Verantwortung?
- Wie sollten mögliche Schlüsselfaktoren durch den Trainer beeinflusst und wirksam gemacht werden?
- Was gehört zur „erfolgreichen“ Trainerpersönlichkeit?
- Welche Bedeutung sollten wir der Trainingsdidaktik/dem Design zusprechen?
- Welche Rolle spielt die innere Haltung der Teilnehmer?
- Und wenn sich nach dem Training keiner mehr drum kümmert, was dann?
- Welche Verantwortung haben Führungskräfte für den Transfer und was wären unterstützende Maßnahmen?



---

KOMPOSITION/  
VOCALIMPROVISATION/  
MUSIKPÄDAGOIK  
AGNES PONIZIL  
Dipl. Komponistin  
Kamenzer Str. 22  
01099 Dresden

---

Telefon: +49 (0)351 8013690  
Fax: +49 (0)351 5635400

---

agnes.ponizil@t-online.de  
www.agnesponizil.de

---

## Agnes Ponizil

Diplom-Komponistin & Jazzsängerin

---

Agnes Ponizil (\*1969 in Dresden), ist Komponistin, Jazzsängerin, Improvisationsmusikerin.

Bereits mit 12 Jahren begann sie zu komponieren und studierte dann Komposition (Dresden) und Musiktheaterregie (Wien).

Auf der Suche nach neuen Ausdrucksmöglichkeiten entdeckte sie ihre Stimme und beschäftigt sich seit den 1990er Jahren intensiv mit improvisierter und ethnologischer Musik.

Studienreisen führten sie nach Osteuropa und Lateinamerika. Sie schrieb etliche Kammermusikwerke und 2 Opern (Atahualpa 1998 und Europäer 2004) im Grenzgang zwischen komponierter und improvisierter Musik.

Viele ihrer Performances arbeiten genreübergreifend zwischen E- und U- Musik oder entstehen in Resonanz zu anderen Künsten:

- Bildende Kunst, Tanz, Film und Literatur
- Konzerte mit Jaap Blonk, Kurse bei David Moss, Sanykho Namchylak

Nach verschiedenen Lehrtätigkeiten gründete sie 2002 das Studio für kreatives Musizieren und 2008 das Institut für Vokalimprovisation mit Unterrichts- und Kursangeboten für Professionelle und Laien.

Konzertreisen und Projekte führen Sie in verschiedene Länder Europas. Sie veröffentlichte 2 CDs (Solo und Bach im Dialog, und verschiedene DVDs).

## „Come together songs“ – das Feuer der Stimme entdecken

20. Mai 2010  
ab 19.00 Uhr  
Treffpunkt  
Springbrunnen

Chorleiterin, Jazzsängerin und Komponistin Agnes Ponizil lädt die Kongressgruppe ein, zum Kongresschor zu werden.

Dieser Kurs basiert auf dem Vertrauen, dass jeder Mensch singen kann.

In nahezu allen Kulturen ist dies zu Festen und Feiern im Zusammenhang mit Musik und Tanz üblich. Leider fehlt uns oft das gemeinsame Liedrepertoire.

Im Repertoire sind:

- rhythmische afrikanische Lieder zur Begrüßung,
- indianische Lieder,
- die Naturverbundenheit und
- die Verbundenheit zu den Elementen ausdrücken, schwungvoll fröhliche Lieder aus Osteuropa und dem Baltikum.

Da in der Stimme immer die Emotionen mitschwingen- bringen wir uns durch das Singen wortwörtlich in „Stimmung“ – und entdecken so das Feuer der Begeisterung.

Die mehrstimmigen Songs aus verschiedenen Kulturen werden auditiv, also nach Gehör vermittelt.

Notenkenntnisse sind nicht erforderlich, aber Offenheit und Lust, etwas Neues auszuprobieren.



Institute for Work & Health  
481 University Ave., Ste. 800  
Toronto, Ontario M6B 1K1  
Kanada

Telefon: +1 416 927 2027 x2164  
Fax: +1 416 927 4167

lrobson@iwh.on.ca  
www.iwh.on.ca

---

**Dr. Lynda S. Robson**  
Institute for Work & Health

---

Lynda Robson arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institute for Work & Health, wo sie seit 1997 tätig ist.

Sie hat an der Universität Toronto in Biochemie promoviert und im Anschluss eine Zusatzausbildung in Gesundheitswissenschaften absolviert.

**Zu ihren Interessenschwerpunkten gehören:**

- die Evaluierung von Maßnahmen der Primärprävention,
- Arbeitsschutzmanagementsysteme und Auditmethoden,
- Messungen der Arbeitsschutzleistung und
- systematische Literaturlauswertungen.

Sie ist verantwortlich für eine systematische Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen im Rahmen von Arbeitsschutzmanagementsystemen und war die Erstautorin des Institutsleitfadens über die Evaluierung der Wirksamkeit von Strategien zur Vermeidung von Arbeitsunfällen.

## Ergebnisse einer systematischen Überprüfung der Wirksamkeit von Aus- und Weiterbildung für den Schutz von Arbeitnehmern

21. Mai 2010  
ab 9.00 Uhr  
Akademiehotel  
Aula

Trainings in Sicherheit und Gesundheitsschutz sind ein allgemein anerkanntes wichtiges Mittel zur Thematisierung von Risiken in Verbindung mit Gefahren am Arbeitsplatz.

Häufig haben wir allerdings keine Gewissheit über die Wirksamkeit von Trainings. Dieser Beitrag berichtet über eine systematische Literaturlauswertung von neueren, qualitativ hochwertigen Forschungsarbeiten zur Wirksamkeit von Trainings.

Die Überprüfung kommt zu dem Schluss, da es deutliche Hinweise dafür gibt, dass Trainings die Praktiken der Arbeitnehmer in Sachen Sicherheit und Gesundheit verbes-

sern, aber keine ausreichenden Hinweise auf einen Schutz der Gesundheit (d.h. Vermeidung von Verletzungen, Erkrankungen, Symptomen).

Wir werden uns genauer anschauen, auf welche Weise diese beunruhigende Schlussfolgerung zustande gekommen ist und sie mit Ergebnissen anderer systematischer Literaturlauswertungen neuerer Datums von Trainings in Sicherheit und Gesundheitsschutz vergleichen.



Marit Alke & Team  
Ägidiusstrasse ??  
50937 Köln

Telefon: +49 (0)221 2604646  
Mobil: +49 (0)178 1962748

m.alke@marit-alke-team.de  
www.praxistransfer-  
inklusive.de

---

## Marit Alke

Master of Business Administration

---

Marit Alke (\*1974), ist spezialisiert auf die Gestaltung und Begleitung von Trainingsprozessen, insbesondere für das Training sozialer Kompetenzen.

Der Anspruch von ihr und ihrem Team ist es, Transferphasen zu vollwertigen Lernphasen „on-the-job“ zu machen und Teilnehmer proaktiv bei der Verhaltensänderung zu unterstützen.

Durch Ihr Studium des Schwerpunktes „Arbeits- und Organisationspsychologie“ an der Universität Flensburg (Studiengang: International Management) ist sie handlungstheoretisch geprägt. Die anschließende langjährige Erfahrung aus einem internationalen Führungsprogramm bei der Bayer AG bestätigte Frau Alke darin, Lernprozesse eher kleinschrittig und stark umsetzungsorientiert anzulegen.

Ihre Erkenntnisse fasste sie in dem Buch „Praxistransfer inklusive!“ (2008) zusammen.

Seitdem berät sie Unternehmen und Trainer dabei, konsequent in Lernprozessen zu denken und den Transfer in die Trainings zu integrieren.

## Du gehst in Deine nächste Veranstaltung und übernimmst die Verantwortung...

21. Mai 2010  
ab 10.15 Uhr  
Akademiehôtel  
Aula

In diesem Teil der Veranstaltung leiten Sie Konsequenzen aus dem 1. Tag ab:

Was kann ich, was will ich in meiner Praxis aus den Ideen und Impulsen der zwei besuchten Workshops umsetzen?

In kleinen Gruppen haben Sie die Gelegenheit die Erfahrungen der Training & Innovations-Veranstaltung „Transfer neu denken“ für Ihre Praxis zu transformieren und zu verdichten.

Mögliche Leitfragen sind:

- Welche guten Ideen habe ich aus dem 1. Tag mitgebracht?
- Was sollte ich verändern, um wirklich effektive Veranstaltungsdesigns zu kreieren?
- Welche Fragestellungen können mich bei der Auftragsvorbereitung leiten?
- Was sind die Konsequenzen aus dem Konzept des transferstarken Teilnehmers für mein Seminar?
- Welchen Einfluss hat der Trainer darauf, was mitgenommen wird?
- Wie kann ich die Unternehmenswirklichkeit in meinen Trainings berücksichtigen?



ars serendi  
Tannenstrasse 25  
71088 Holzgerlingen

Telefon: +49 (0)7031 7335880  
Fax: + 49 (0)7031 7335882

[www.ars-serendi.de](http://www.ars-serendi.de)

---

## Christine Watrinet

Wirtschaftswissenschaften

---

- Studium der Wirtschaftswissenschaften an den Universitäten Bonn und Hohenheim, Promotion an der Universität Karlsruhe
- Langjährige Berufserfahrung als Projektleiterin in verschiedenen Bereichen des Personalmanagements und als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Karlsruhe
- April 2009 Ausgründung des Beratungsunternehmens ars serendi aus dem Institut für Unternehmensführung des Karlsruher Institut für Technologie (KIT – Universität des Landes Baden-Württemberg und nationales Forschungszentrum in der Helmholtz-Gemeinschaft, vormals Universität Karlsruhe (TH)

### Arbeitsschwerpunkte u. a.:

- Diversity Management, Unternehmenskulturgestaltung, Leitbildentwicklung
- Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitgestaltung für älter werdende Beschäftigte inklusive entsprechender Sensibilisierungsstrategien und Workshop-Konzepte
- Begleitende Prozessevaluation, Entwicklung zuverlässiger Indikatoren und Kennzahlen für den Umsetzungserfolg „weicher“ Themen in der Unternehmensführung
- Lehrbeauftragte für Personalmanagement im Masterstudiengang für Gender- und Diversity-Kompetenz an der Freien Universität Berlin

## Transferförderliche Unternehmenskultur – ein Beispiel aus der Praxis

21. Mai 2010  
ab 11.30 Uhr  
Akademihotel  
Aila

Dieser Beitrag zeigt auf, wie eine Unternehmenskultur aktiv beeinflusst werden kann und muss, um den nachhaltigen Transfer von Qualifizierungsmaßnahmen sicher zu stellen.

Dabei werden die sich verändernden Qualifizierungsformen und die unterschiedliche Wahrnehmung der Maßnahmen durch die Beschäftigten in Abhängigkeit individueller Merkmale wie beispielsweise das Alter oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit thematisiert.

Detailliert wird auf die relevanten Gestaltungsfaktoren insbesondere auf die Rolle der Führungskräfte und die Formulierung einer Vision einer lernenden Organisation eingegangen.

Die zentrale Fragestellung lautet: Welche grundlegenden Werte müssen gelebt werden, damit zum einen das (wirtschaftliche) Verhältnis des erwarteten Bildungsnutzens sowie der vorgegebenen Bildungsziele mit den eingesetzten Ressourcen stimmig ist und zum anderen die gesundheitliche und fachliche Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten zukunftsfähig gewährleistet ist.

Die Kunst dabei ist, Führungskräfte und Beschäftigte aller Unternehmensebenen und -bereiche gleichermaßen einzubeziehen.

Hierfür werden entsprechende Instrumente, Methoden und Vorgehensweisen skizziert und ein erfolgreiches Praxisbeispiel vorgestellt.

## Moderation

---

Ralf Besser, Ulrike Bollmann und  
Robert Gründler

## Transferevaluation

---

Anna-Maria Hessenmöller,  
Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)

## Konzeption

---

Ulrike Bollmann und Katrin Boege,  
Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)  
zusammen mit Ralf Besser, besser wie gut

## Organisation

---

Anja Köhler und Gabriele Brandt,  
Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)  
und viele gute Geister im Hintergrund

## Grafik/Layout

---

Kati van der Seylberg und Sirid Dehn,  
Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)