

<p>Was hat mich in diesem Training / Workshop beeindruckt, fasziniert was war unerwartet?</p> 	<p>Welche Erkenntnisse, Maßnahmen oder Ansätze möchte ich in meine Arbeit integrieren?</p> 	<p>Was hindert mich aktuell daran es zu tun?</p> 	<p>Was kann ich sofort umsetzen und wer kann mich dabei unterstützen?</p> 
---	--	---	---

10.01.2024 / Stefan Moser

DoE – Happen #017: Kommunikation im Workshop und Trainings 2/2

Willkommen zurück zur Serie "DoE-Happen". In diesem besonderen Beitrag befassen wir uns erneut mit einem Thema, das mir am Herzen liegt: die Vorbereitung und Startphase eines Workshops und Trainings, so wie ich sie in meinen DoE Trainings gestalte. Lassen Sie mich Ihnen von einer kleinen Innovation berichten, die ich eingeführt habe.

<p>Meine Herausforderungen</p>  _____ _____ _____ _____	<p>Meine Erwartungen an den Kurs</p>  _____ _____ _____ _____	<p>Meine Bedenken und Hinweise</p>  _____ _____ _____ _____	<p>Mein Beitrag zum „Gelingen“ des Kurses</p>  _____ _____ _____ _____
--	--	---	---

Rückseite Namensschild

Im letzten Beitrag sprach ich bereits über den Nutzen des Namensschildes, nicht nur als Identifikation, sondern auch als Mittel, um Erwartungshaltungen und Bedenken zu Beginn des Kurses zu sammeln und proaktiv einzubinden. Wie ich im letzten Blog angedeutet habe, kam mir die Idee, auch die Unterseite des Namensschildes zu nutzen, um den Teilnehmern bei längeren Trainings die Möglichkeit zu geben, ihre Gedanken und Eindrücke in Stichworten festzuhalten.

Hierzu hatte ich mir die folgende Felder ausgedacht:

<p>Was hat mich in diesem Training / Workshop beeindruckt, fasziniert was war unerwartet?</p> 	<p>Welche Erkenntnisse, Maßnahmen oder Ansätze möchte ich in meine Arbeit integrieren?</p> 	<p>Was hindert mich aktuell daran es zu tun?</p> 	<p>Was kann ich sofort umsetzen und wer kann mich dabei unterstützen?</p> 
 _____  _____  _____  _____  _____	 _____  _____  _____  _____  _____	 _____  _____  _____  _____  _____	 _____  _____  _____  _____  _____

Unterseite Namensschild

Sie ermöglicht es mir als Trainer, in Phasen der Vertiefung oder nach einer Lektion oder Übung gezielte Fragen zu stellen. Diese Fragen regen die Teilnehmer dazu an, über Aspekte nachzudenken, die sie sonst vielleicht erst am Ende des Trainings bedacht hätten. Ich habe mir aufeinander aufbauende Fragen überlegt, die den Teilnehmern helfen sollen, sich der Learnings, Impulse und auch Emotionen zum Training bewusster zu werden und diese besser zu verinnerlichen.

Was hat mich in diesem Training/Workshop (bisher) beeindruckt, fasziniert oder war unerwartet?

Die Vielfalt dieser Frage lässt kaum einfache Antworten zu. Da die Namenskarten aufwendig und persönlich gestaltet sind, können die Teilnehmer individuell und detailliert antworten. Das bewusste Beantworten und Niederschreiben helfen enorm, die neuen und faszinierenden Aspekte des Trainings in den Alltag zu integrieren.

Welche Erkenntnisse, Maßnahmen oder Ansätze möchte ich in meine Arbeit integrieren?

Hier geht es um die Impulse, die es wert scheinen, in den beruflichen Alltag übertragen zu werden. Ein einfacher "Oh, interessant"-Moment reicht nicht aus. Es geht darum, sich diese Impulse bewusst zu machen, umzuformulieren und als konkrete Ziele für den Alltag festzuhalten.

Was hindert mich aktuell daran, es zu tun?

Ein gutes Beispiel hierzu ist, Ende des Jahres, kurz vor Silvester, machen sich viele von uns Vorsätze, deren Umsetzung sich oft als schwierig erweist. Doch wenn wir zeitnah schon im Training reflektieren, was möglicherweise im Weg stehen könnte, und Strategien entwickeln, um diese Hindernisse zu überwinden dann ist das schon ein großer Schritt in die richtige Richtung. Das Erkennen und Benennen dieser "inneren Schweinehunde" ist der erste Schritt, um sie zu umgehen.

Was kann ich sofort umsetzen und wer kann mich dabei unterstützen?

Lernen ist ein Entwicklungs- und Veränderungsprozess, in dem wir neue Perspektiven einnehmen. Sich seiner Mitstreiter und Stakeholder bewusst zu sein, kann zusätzliche Motivation entfachen. Gerade im Change-Management ist es wichtig, Verbündete zu haben, denn jede Veränderung bringt organisierten Widerstand, langsames Lernen und schnelles Vergessen mit sich. Auch im Kaizen, der kontinuierlichen Veränderung wird darauf hingewiesen, dass Veränderungen nur in kleinen Schritten und nachhaltig verankert Blüten treiben können. Es lohnt sich also sich seiner Unterstützer bewusst zu machen und die Netzwerke zu pflegen.

Das Ziel ist es, das Gedankengut aus dem Kurs sowie die Impulse in den Alltag zu übernehmen, um dem Gelernten einen fruchtbaren Boden zum Wachsen zu geben. Ich hoffe, dass der eine oder andere mit meinen Worten etwas anfangen kann und freue mich auf Kommentare, Likes und das Teilen des Beitrags.



🗨️ Bleiben Sie am Ball! In den kommenden #DoE-Happen vertiefen wir diese und andere Fragestellungen. Bitte teilen Sie Ihre Erfahrungen in den #Kommentaren. Und da dies erst der Beginn unserer Blogreihe ist, können Sie die Themenrichtung mitgestalten. Ich freue mich darauf, von Ihnen zu hören!

📺 Für regelmäßige Updates besuchen Sie meine Webseite: www.stefan-moser.com, wo Sie eine Übersicht und die Chronologie der Blog-Reihe finden.

Bleiben Sie experimentierfreudig!

Ihr DFSS und DoE Experte

Stefan Moser

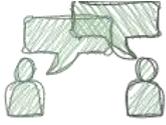
Mein Angebot zur Begleitung und Weiterentwicklung:

Ich biete DoE-Kurse an, die vom Einsteiger- bis zum Masterkurs reichen. Dabei decke ich alle relevanten Bereiche ab: von Fokus-Kursen zu Themen wie Screening, Charakterisierung, Optimierung und Robustheit bis hin zu Spezialkursen zu Mischungs- und Formulierungsdesigns, Stabilität oder spezifischen hierarchischen Designs wie Red Mup.

Neben diesen Kursen unterstütze ich meine Kunden bei der Versuchsplanung – sei es durch gezielte Beratung oder in Form von Troubleshooting oder Workshops. Ich begleite Sie in allen Phasen: von der Problemformulierung und Machbarkeitsstudie über die Optimierung bis zur robusten Absicherung Ihrer Prozesse.

Neben meinem Lieblingsthema DoE biete ich auch Kurse in den Bereichen MVDA, DFSS und QFD an. Hier unterstütze ich unter anderem die Ausbildung zum DFSS-Manager in den Stufen Yellow, Green und Black Belt. Diese Kurse realisiere ich in Zusammenarbeit mit meinen Partnern.

Wenn Sie Ihre Prozesse und Methoden auf das nächste Level bringen möchten, finden wir gemeinsam die passende Lösung!



Wenn Sie dazu mehr erfahren möchten, So finden Sie diese Hinweise auf meiner Webseite. www-stefan-moser.com

Gerne können Sie mich auch direkt anschreiben unter info@stefan-moser.com