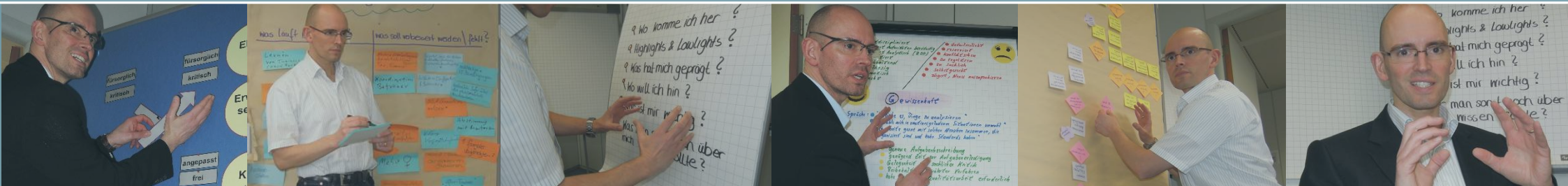




Dr. Thomas Kummer
Lernexperte – Consultant – Trainer



Übersicht



Dr. Thomas Kummer

Lernexperte – Consultant – Trainer



t-kummer.de



traintrainer.de



mail@t-kummer.de



Mein Profil - Ihr Nutzen



Aus- und Weiterbildung



Berufliche Stationen



Portfolio



Projekte (Auszug)



Mein Profil – Ihr Nutzen



Dr. Thomas Kummer

Lernexperte – Consultant – Trainer



t-kummer.de



traintrainer.de



mail@t-kummer.de

Ich bin 1969 in Wanne-Eickel geboren, verheiratet und lebe in Gladbeck. Auf Grundlage einer Lehramtsausbildung sowie meiner Promotion im Bereich der Chemiedidaktik beschäftige ich mich seit über 30 Jahren intensiv mit **Fragen des Lernens und Lehrens**. Dieses Interesse bildet bis heute das fachliche Fundament meiner Arbeit als Trainer und Berater.

Seit **mehr als 25 Jahren** sammle ich kontinuierlich Erfahrung in **Trainings-, Projekt- und Beratungskontexten** – sowohl im Mittelstand als auch im Konzernumfeld, inklusive verschiedener Führungspositionen. Seit 2011 bin ich zudem nebenberuflich in ausgewählten Train-the-Trainer-Settings tätig. Aktuell bin ich festangestellt in einem Großkonzern.

Ich konzipiere und begleite globale Trainingsprogramme, regionale Teamtrainings, Workshops sowie Change-Initiativen. Dabei arbeite ich mit **Talenten, Führungskräften, Trainern, Experten und Teams** an der **Schnittstelle von Individuum und Organisation**. Die gleichzeitige Betrachtung individueller Bedürfnisse und organisationaler Rahmenbedingungen ist dabei einer meiner zentralen Referenzpunkte. Leitend ist für mich stets die Frage: Was ist unter den gegebenen Umständen bestmöglich realisierbar?

Ein weiterer zentraler Referenzpunkt meiner Arbeit ist das Thema **Lern- & Umsetzungstransfer**. Auf Basis didaktischer und lernpsychologischer Erkenntnisse gestalte ich Settings so, dass Praxisnähe, Umsetzbarkeit und nachhaltiger Transfer die wichtigsten Qualitätskriterien sind.

In den letzten 4 Jahren habe ich mich u.a. darauf spezialisiert, organisationsspezifische Lern- und **Entwicklungslösungen vor dem Hintergrund wechselnder organisationaler Spannungsfelder** zu konzipieren. Zum Beispiel zwischen reduzierten internen Ressourcen und der Vermeidung von Cash-out, zwischen Standardisierung und Kontextsensibilität, zwischen Top-down-Change und der Förderung von Selbstwirksamkeit bei Mitarbeitenden sowie zwischen agiler Geschwindigkeit und etablierten Konzernstrukturen.



Aus- und Weiterbildung



Dr. Thomas Kummer

Lernexperte – Consultant – Trainer



t-kummer.de



traintrainer.de



mail@t-kummer.de

Ausbildung

- **Promotion** - Akademischer Grad: Doktor der Naturwissenschaften / Universität Essen
- **Studium** Lehramt Sek. I/II Biologie und Chemie / Universität Essen
Erste Staatsprüfung für die Lehrämter SI/SII
- **Berufsausbildung** als Chemielaborant / Th. Goldschmidt AG, Essen

Weiterbildung (Auszug)

- **Systemische Organisationsberatung** bei Simon, Weber and Friends (Prof. Fritz Simon, Torsten Groth), Heidelberg
- **Kommunikationsberater** nach Prof. Dr. Friedemann Schulz von Thun
- Leitungskompetenz **Steuern und Beraten von Gruppen** (DAGG-zertifiziert, Deutscher Arbeitskreis für Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik)
- **Persönlichkeitstest** Zertifizierungen (Hogan, Team Management Systems, OPQ32)
- NLP Practitioner und **NLP Master**-Ausbildung (DVNLP-zertifiziert)
- **Train the Trainer**-Ausbildung
- Fernstudium – **Experte für neue Lerntechnologien** / FH Furtwangen
- Fernstudium – Neue Bildungsmedien: Multimedia und Tele-Lernen / FH Furtwangen



Berufliche Stationen



Dr. Thomas Kummer

Lernexperte – Consultant – Trainer



t-kummer.de



traintrainer.de



mail@t-kummer.de

- **Senior Consultant Global Leadership and Personal Development**, Evonik Industries AG
 - Entwicklung globaler Talent- und Leadership-Development-Architekturen.
 - Konzeption und Durchführung anspruchsvoller Leadership-Programme.
- **Head of Leadership & People Development (LPD) Academy**, Evonik Industries AG
 - Steuerung, Professionalisierung und Weiterentwicklung der LPD Academy.
 - Integration innovativer Lernformate wie Peer-Learning und blended Lernpfade.
- **Senior Consultant Global People & Organizational Development**, Evonik Industries AG
 - Gestaltung und Umsetzung von Veränderungs- und PE-Prozessen.
- **Head of Global Leadership and Personal Development Programs**, Evonik Industries AG
 - Verantwortung für Konzeption, Steuerung und Training von Entwicklungsprogrammen.
- **Senior Consultant – Personal- & Organisationsentwicklung**, Degussa AG
 - Konzeption und Durchführung von Trainingsprogrammen und Teamentwicklungsmaßnahmen.
- **Abteilungsleiter Neue Medien**, Studienkreis
 - Initiierung, Steuerung und Weiterentwicklung E-Learning-basierter Lehr- und Lernangebote.
 - Strategisches und operatives Controlling im Online-Marketing und in der Web-Promotion.
- **Referent E-Learning**, Studienkreis
 - Konzeption, Entwicklung und Realisierung internetbasierter Lernangebote.



Portfolio



Dr. Thomas Kummer

Lernexperte – Consultant – Trainer



t-kummer.de



traintrainer.de



mail@t-kummer.de

- Entwicklung moderner, maßgeschneiderter Weiterbildungsstrategien, Weiterbildungskonzepte und Personalentwicklungslandschaften
- Konzepte und Formate zur Talent- und zur Führungskräfteentwicklung
- Ausbildung und Weiterentwicklung von Trainern und Moderatoren
- Workshopentwicklung und Workshopmoderation (z.B. Teamentwicklung, Strategiemeeting, KVP, Change)
- Tools und Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung – Potenziale erkennen, Stärken ausbauen
- Kommunikationstrainings für Mitarbeiter, Führungskräfte und Teams
- Konfliktmanagement und der Umgang mit Konflikten
- Teamtraining und Teamentwicklung



Projekte (Auszug)



Entwicklungsprogramme für neue und erfahrene Fachkräfte/Experten

Auftrag: Entwicklung und Etablierung von zwei mehr-moduligen Programmen (nicht verpflichtend, sondern internes pay per seat). Anpassung an das neue Kompetenzmodell des Konzerns. Konzeption gemeinsam mit externen Trainern. Training im intern-extern Trainer-Tandem.

Meine Rollen: Mit-Entwickler; interner Trainer; Produktmanager.

Ergebnis: Seit 2008 starten jedes Jahr neue Gruppen. Die Produkte werden konsequent und kontinuierlich angepasst und haben sich zu einer eigenen Marke entwickelt.



Entwicklungsprogramm für die Führungsebene Meister und Vorarbeiter

Auftrag: Konzeption, Vermarktung (pay per seat) und Training eines mehr-moduligen Führungskräfteprogramms, das spezifisch auf die Zielgruppe „Meister und Vorarbeiter“ und ihre Herausforderungen im betrieblichen Alltag zugeschnitten ist.

Meine Rollen: Entwickler; Trainer; Produktmanager; Train the Trainer und Trainer-Handover.

Ergebnis: Das Programm ist seit 15 Jahren erfolgreich im Konzern etabliert und wird kontinuierlich inhaltlich und methodisch von Kollegen weiterentwickelt.



Entwicklung und Umsetzung einer standortweiten Initiative zur Einführung von Gruppenarbeit

Auftrag und Umsetzung: Steigerung der operativen Effizienz, Erhöhung des Kompetenztransfers, Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation sowie Standardisierung und kontinuierlicher Verbesserung.

Elemente: Aufbau einer Standort-Change-Architektur unter Einbeziehung aller Funktionen und Ebenen; Lenkungsausschuss; Stakeholder-Mapping; Pilotierung; Training & Kompetenzaufbau; KPI's Community of Practice; kontinuierliche Verbesserungszyklen.



Projekte (Auszug)



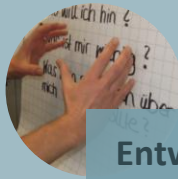
Wissenstransfermanagement-Konzept 360

Auftrag und Umsetzung:

Aufbau eines moderierten Prozesses zur Übergabe von implizitem und explizitem Wissen zwischen aktuellem und zukünftigem Stelleninhaber, um Betriebsrisiken zu reduzieren und Kontinuität in Schlüsselrollen sicherzustellen. Die Prozess-Moderation soll dabei durch interne Consultants erfolgen.

Meine Rollen: Entwickler; Berater & Moderator für WTM-Prozesse; Consultant-Handover.

Elemente: Aufbau einer Methoden-Toolbox; Entwicklung von Moderations- und Kommunikationskonzepten; Sharing mit internen Consultants zwecks Vermarktung und Umsetzung.



Entwicklung von wirkungsvollen, modernen Entwicklungsprogrammen für Talente

Auftrag und Umsetzung:

Aufbau und Etablierung von zwei 9-monatigen Entwicklungsprogrammen für zwei Talentgruppen. Jeweils global einheitliche Lerninhalte und lokale Trainings-Delivery.

Elemente: Identifikation von Bedarfen und Erfolgsfaktoren; Globales Stakeholdermanagement und Stakeholder-Buy-in; Anbietersauswahl & Steuerung; Co-Creation Workshops mit den Regionen; Entwicklung unterstützender digitaler Lernpfade und Boards; Pilotierung und Rollout; Steuerung interner Prozessabläufe und des Anbieters; KPI-Baselines und Evaluation; KVP-Iterationen.



Interne Entwicklung und Umsetzung globaler Führungskräfte trainings

Herausforderungen:

kein Cash-out; durch interne Transformationsprojekte bedingter kurzfristiger Handlungs- und Unterstützungsbedarf, agiles Entwicklungskonzept; globaler Ansatz mit regionaler Durchführung; Entwicklung & Umsetzung eines internen Train-the-Trainer-Konzeptes (TtT).

Meine Rollen: Entwickler im internen Tandem; Entwickler & Trainer für TtT; Projekt- & Produktmanager.

Ergebnis: Zwei Formate, je 3-monatige Dauer (a 12 Lernstunden). Themen: Challenging and impactful conversations; Leading your team through change. Weltweit >40 Trainer, >1.200 Teilnehmer.