



DIE
TRANSFERSTÄRKE-
METHODE®



Rainer Herlt
Ressourcentraining

Die Transferstärkemethode©

nach Prof. Dr. Axel Koch

Training mit Tiefgang und Breitenwirkung

Die Crux am Ende des Trainings... liegt am Anfang!



Treue ist ja schön und gut....

Nur wenn die alten Gewohnheiten, die vertrauten Denk- und Handlungsmuster nicht zum Erfolg führen, vielleicht sogar hinderlich sind und im zwischenmenschlichen Bereich für suboptimale Verhältnisse (mit)verantwortlich sind und wir dann selbst unzufrieden sind... dann wird' Zeit!

Zeit für ein Umdenken. Und Anders-Handeln. Leichter gesagt als getan. Denn jeder kennt das: wir haben an einem Training teilgenommen, sind am Ende guter Dinge, voller Absichten. Gleich am nächsten Tag wollen wir das Gelernte umsetzen. Doch dann: alles läuft anders, die Zeit ist knapp, die Mitmenschen blockieren, es kommen dauernd andere Dinge dazwischen... das Ganze war doch keine gute Idee, oder !?

Unser innerer Schweinehund schützt uns am Zaun unserer Komfortzone vor Veränderungen. Er bellt und knurrt kräftig, denn er betrachtet neues Verhalten als Eindringling. Wir müssen ihn also beruhigen, mit leckerem Futter überzeugen und ihn langsam daran gewöhnen. Anders ausgedrückt: das Gewohnheitstier in uns braucht gute Argumente und Werkzeuge, die uns helfen, nachhaltig unsere Vorgehensweisen zu verändern. Das „geistig-emotionale Futter“ muss uns also schmecken. Bei fremden Speisen probieren wir ja auch erst einmal vorsichtig. Und ein neuer Diätplan ruft bei den meisten Menschen nicht so tolle Begeisterungsschreie hervor wie die leckere Tafel Schokolade.

Konsequenz: Um diesen Vergleich wieder auf den Boden von Trainings zur Verhaltensänderung zu stellen: Der bekanntlich gute Vorsatz, die Absicht (Fachleute sprechen von Volition), etwas an unserem Denken und Verhalten zu verändern reicht oft nicht. Um nach einem Training oder Coaching der Absicht auch wirksame Taten folgen zu lassen setze ich die mehrfach validierte **Transferstärkemethode** von Prof. Dr. Axel Koch (Hochschule für angewandtes Management in Ismaning), ein. Sie liefert den Teilnehmern **Werkzeuge zur Veränderungsarbeit**, um schon im Vorfeld einer Weiterbildung **anhand eines konkreten Lernziels** Strategien zu dessen Erreichen zu entwickeln. Das Training kann diese Lernstärken berücksichtigen.

Die Transferstärke-Methode verfolgt insgesamt drei Ziele:



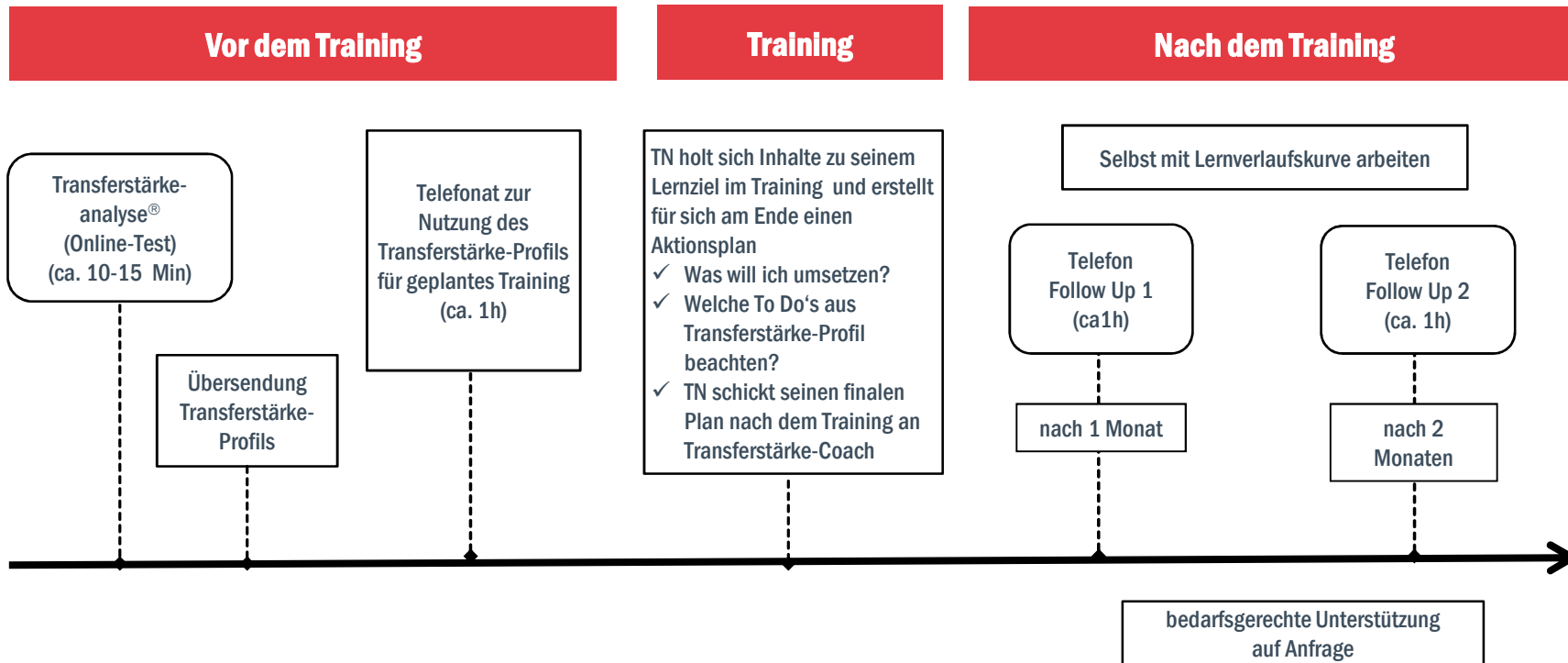
- Sie führt Teilnehmern ihre Selbstverantwortung für den Lerntransfer vor Augen.
- Sie hilft, den Lerntransfer bei einem aktuellen verhaltensorientierten Lernziel zu fördern.
- Sie stärkt die Selbstlern- und Selbstveränderungskompetenz.
- Mit Blick auf die **Führungskräfteentwicklung** kommt noch ein viertes Ziel hinzu: Sie sensibilisiert (Nachwuchs-) Führungskräfte für ihre Rolle als Transferunterstützer bei ihren Mitarbeitern. Denn indem sie die Transferstärke-Methode am eigenen Leib erfahren, wird ihnen bewusst, worauf sie bei ihrer Führung achten müssen, wenn sie Mitarbeiter ihre Mitarbeiter entwickeln (z.B. im Rahmen von Change-Prozessen oder bei der Entsendung zu Fortbildungen)

Die 4 Faktoren der Transferstärke & Umfeld

- Der Begriff „Transferstärke“ beschreibt die **persönliche Kompetenz**, Lern- und Veränderungsimpulse aus Fortbildungen selbstverantwortlich, erfolgreich und nachhaltig in die Praxis umzusetzen.
- Eine **hohe Transferstärke** drückt sich aus durch:
 - ✓ „Offenheit für Fortbildungsimpulse“
 - ✓ „Selbstverantwortung für den Umsetzungserfolg“
 - ✓ „Rückfallmanagement im Arbeitsalltag“
 - ✓ „Positives Selbstgespräch bei Rückschlägen“
- Das eigene **Umfeld beeinflusst**, inwiefern die persönliche Transferstärke zum Ausdruck kommt. Ein unterstützendes Umfeld wirkt sich positiv aus. Das betrifft:
 - ✓ Chef
 - ✓ Kollegen
 - ✓ Zeitkapazität.



So funktioniert die Transferstärke-Methode® flankierend bei Trainings und Coachings.



So könnte ein Führungskräfte-Training **Compatible Leadership** unter Anwendung der Transferstärkemethode ablaufen:

Die Führungskräfte, die ihre Performance durch optimiertes Selbst- und Beziehungsmanagement ändern sollen, werden vor und nach dem Workshop zu ihrer Transferstärke gecoacht. Dadurch wird nicht nur der Umsetzungserfolg der Lerninhalte sondern zugleich die Selbstveränderungskompetenz der Teilnehmer gestärkt. Auf der Basis eines **Online-Tests werden in 3 Telefonaten vor und nach dem Training** folgende transferrelevante Themen bearbeitet:

Offenheit: Der Grad der Offenheit der Führungskraft, Inhalte und Impulse (z.B. für eine Optimierung ihrer Selbst- und Beziehungsmanagement-Kompetenz) aufzunehmen und ins eigene Denken und Verhalten zu übertragen, ist essenziell.

Selbstverantwortung für den Umsetzungserfolg. Die Fähigkeit, sich so zu steuern, dass Lernziele in machbare Teilschritte unterteilt werden, eine Umsetzungsplanung erfolgt und Neues geübt und vertieft wird.

Rückfallmanagement im Arbeitsalltag. Das ist die Achillesferse bei Veränderungsprozessen! Es gilt trotz Zeitdrucks, die Umsetzung von Vorsätzen zu priorisieren. Wenn die Gewohnheit, das alte suboptimale Verhalten wieder Oberhand gewinnt („das hat ja bisher auch funktioniert“), gilt es geeignete Rückfallmanagement-Techniken zu beherrschen.

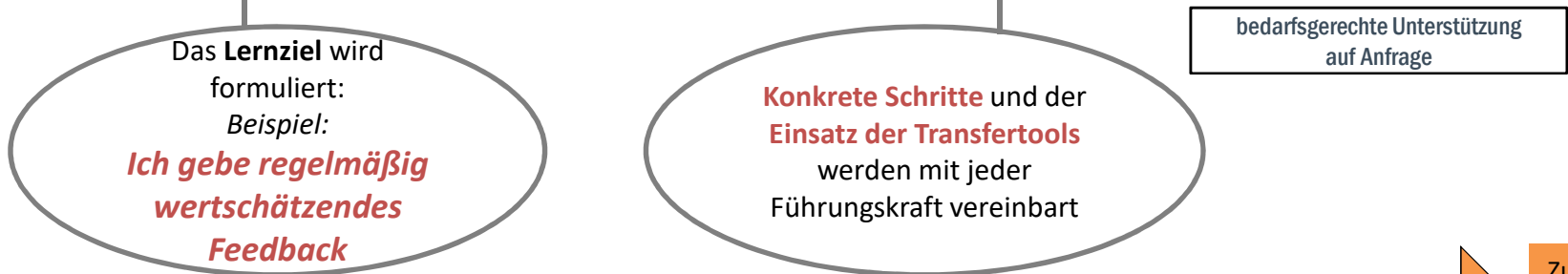
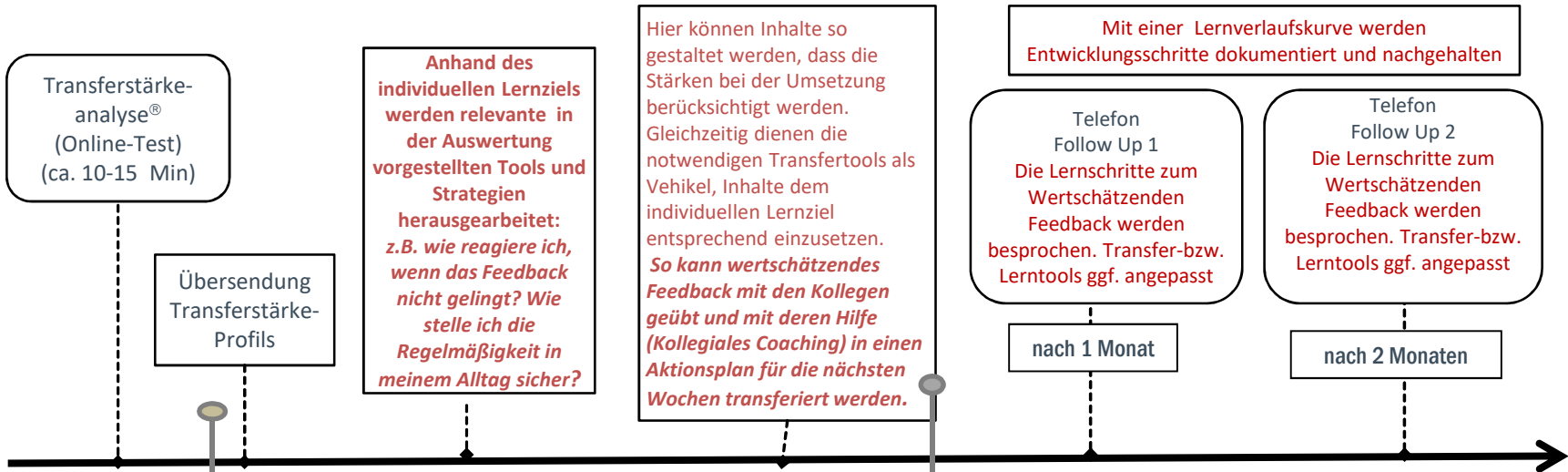
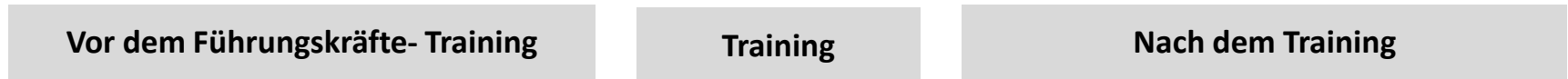
Positives Selbstgespräch bei Rückschlägen: Wie reagiert die Führungskraft, wenn die neuen Skills nicht greifen? Wichtig ist hier, kleine Erfolge zu sehen und Rückschläge als normal zu betrachten, anstatt resigniert alles hinzuschmeißen.

Außerdem werden noch Umweltfaktoren ausgewertet: Wie stark können der eigenen Chef, das Kollegenteam eingebunden werden? Und welchen Einfluss haben tatsächliche Zeitkapazitäten auf die Veränderung?

- VOR dem Training formuliert der Teilnehmer ein Lernziel für den Führungsalltag. Dies wird zur „Leitplanke“ des Auswertungsgespräches. Die individuelle Transferstärke und deren Optimierung wird orientiert sich also am Lernziel. Die Führungskraft erhält speziell für sie relevante Tools zum Erreichen des Lernziels.
- IM Training kann ich dann besser die bereits bekannten Strategien der Führungskräfte reagieren, und das schon bei der Workshop-Vorbereitung.
- NACH dem Training findet in den Telefonaten (auch als Face-To-Face-Coaching umsetzbar) eine gezielte Aufarbeitung der Lernschritte- und Tools hin zur gewünschten Verhaltensänderung. Begleitet wird dieser Prozess mit einem stets aktualisierten Aktionsplan.

Beispiel Ablauf 2

Compatible Leadership
Führung ist Beziehung





Die Transferstärkemethode als Trainings- Verstärker:

- Die Teilnehmer werden in ihrer Komfortzone abgeholt. Dem ganz normalen Trägheitsphänomen bei Veränderungs- arbeit wird entsprochen. Der „innere Schweinehund“ kommt sozusagen an die Leine.
- Jeder Teilnehmer trainiert nicht nur sein Verhalten entsprechend dem Trainingsthema , sondern zusätzlich viel über seine erfolgsrelevanten Stellschrauben bei der Umsetzung von Lerninhalten.
- Das Training kann je nach Umfang der Thematik individuell auf die festgestellten Lernstärken und –werkzeuge abgestellt werden. Das Training wird individueller, spezifischer und alltagstauglicher. Umsetzungspläne greifen daher nachhaltiger.
- Jeder Teilnehmer wird sich schon im Vorfeld eines Trainings über sein konkretes Lernziel klar. Er kann sich optimal auf das Training einstellen. Die Frage „Wozu bin ich eigentlich hier?“ stellt sich nicht mehr.
- Im Nachgang der Weiterbildung arbeiten Trainer und Teilnehmer in den Telefoncoachings anhand von Aktionsplänen und Lernkurven an den Erfolgen und Hindernisse und passen die Werkzeuge entsprechend an.
- Der Teilnehmer kann schon im Vorfeld gemeinsam mit dem Coach eruieren, wie er möglicherweise Chef, Kollegen und die Zeitkapazitäten für sein Veränderungs-Vorhaben effektiv nutzen kann.



+



=

Training mit Tiefgang und Breitenwirkung

Rainer Herlt

Geb. 1955

Trainer für Zeitgemäße Führung, Persönliche Ressourcen, Kommunikation,, Selbst-und Beziehungsmanagement, Teamentwicklung und Kundenorientierung/Vertrieb

Berufliche Stationen und Qualifikationen:

Studium Medizintechnik, 13 Jahre im Management Vertrieb/Marketing der Boehringer Ingelheim KG, Zertifizierter Kommunikationstrainer, Systemischer Trainer, NLP-Master-Practitioner, Systemischer Coach für Organisationsaufstellungen.

Seit 2000:

Freier Trainer & Coach, Berater für Personalmanagement, Trainer und Berater der Munich Airport Academy, Dozent für Personalmanagement und Kommunikation in den Weiterbildungsinstituten der Ärztekammern Schleswig-Holstein und Hamburg

Rainer Herlt
Ludwig-Thoma-Str. 13
83358 Seebruck

fon&fax 08667-876685
mobil 0175-5638747
mail rainerherlt@successing.de
web www.successing.de
www.ressourcentraining.org



Mein Profil

<http://www.transferstaerke.de/>

