



Interview mit Prof. Dr. Axel Koch

Die Transferstärke-Methode®

Der Entwicklungs-Turbo für beruflichen Erfolg und Karriere

Die Transferstärke-Methode zielt auf mehr Wirkung und Praxistransfer bei Weiterbildungsmaßnahmen und gehört zu den Preisträgern des Deutschen Weiterbildungspreis 2011. Warum sollen sich Unternehmen aktiv um das Thema „Transfersicherung“ kümmern?

Ganz einfach, weil jeder selbst schon mal die Erfahrung gemacht oder bei anderen mitbekommen hat, dass die Inhalte von Seminaren und Trainings trotz anfänglicher Begeisterung im Arbeitsalltag wieder in Vergessenheit geraten. Zeit und Geld waren dann aber umsonst investiert. Da der Unternehmenserfolg am Ende klar auf kompetente und gut geschulte Mitarbeiter zurückgeht, ist es unabdingbar, dass einzelne Maßnahmen den gewünschten Weiterbildungseffekt und damit Nutzen bringen.

Woran scheidet denn häufig der Umsetzungserfolg?

Da gibt es zahlreiche verschiedene Gründe. Es kann an mangelnder Motivation liegen, weil ein Mitarbeiter ohne einstimmdes Vorgespräch und Bedarfsklärung ein Seminar besuchen muss. Oder am Seminardesign, das zu wenig den Arbeitsalltag der Teilnehmer abbildet und daher zu wenig praxisorientiert ist. Oder an mangelnder Methodenkompetenz des Trainers. Ein weiterer wichtiger Faktor ist auch das Desinteresse von Vorgesetzten an der Entwicklung ihrer Mitarbeiter. Wenn es den Vorgesetzten nicht interessiert, dann verliert auch der Mitarbeiter die Lust. Vor allem dann, wenn er wenig Zeit hat und ihn das Tagesgeschäft stark beansprucht. In meinem Buch „Die Weiterbildungslücke“ (www.weiterbildungsluege.de) habe ich all die Gründe zusammengefasst, die aufzeigen, warum Seminare nur Kapital vernichten.

Viele haben sich ja beklagt, dass die „Weiterbildungslücke“ viel Staub aufgewirbelt hat, aber zu wenig neue Lösungsansätze aufzeigt. Gibt es denn nun etwa Neues von Ihnen?

Ja. Die neue Perspektive ist, dass mir aufgefallen ist, dass zu wenig darauf geachtet wird, ob ein Seminarteilnehmer überhaupt die persönlichen Eigenschaften mitbringt, die es braucht, um den Praxistransfer erfolgreich zu meistern. Diese persönliche Kompetenz habe ich Transferstärke genannt. Heute besteht die Annahme, dass jeder, der in ein Seminar geht, diese Transferstärke als Fähigkeit mitbringt. Das ist aber nicht so. Die letzten drei Jahre intensive Forschung an mittlerweile 1000 Probanden zeigen, dass nur 25 % die erforderlichen dreizehn Einstellungen und Fähigkeiten mitbringen, die in Summe die Transferstärke ausmachen. Meine Transferstärke-Methode erlaubt durch eine Analyse sichtbar zu machen, an welchen „Stellschrauben“ der einzelne „drehen“ muss, um seinen Umsetzungserfolg zu steigern und seine Transferstärke systematisch zu stärken. Die Transferstärke ist quasi analog zum Computer das psychologische Betriebssystem. Jeder, der wirklich an persönlicher Entwicklung als Basis für beruflichen Erfolg und Karriere interessiert ist, muss das Know How der Transferstärke-Methode beherrschen, weil er sonst auf der Stelle tritt.

Was passiert eigentlich, wenn jemand keine gut ausgeprägte Transferstärke hat?

Dann kann er durch die Transferstärke-Methode sichtbar bekommen, woran es liegt. Denn meistens weiß es der einzelne im Prinzip schon, ob er stark im Lerntransfer ist oder nicht. Meistens weiß das auch das Umfeld, wie z. B. Kollegen oder der Vorgesetzte. Aber eben nur global. Jetzt besteht erstmals die Chance genauer nachzuschauen, woran es liegt und gezielt an den Punkten zu arbeiten, die einen hier stark machen. Denn die Psychologie hält eine Menge Know How und Techniken bereit. Man muss nur wissen, wann man es an der richtigen Stelle einsetzt. Transferstärke ist also trainierbar. Und dieser Ansatz ist für viele anspornend. Ein Teilnehmer hat es mal so auf den Punkt gebracht: „Auch wenn ich das Analyse-Ergebnis instinktiv wusste, so hat es mich sehr motiviert, nun endlich aktiv zu werden, weil ich es klar „Schwarz auf Weiß“ hatte. Durch die Transferstärke-Methode ist dies machbar. Die dazugehörige Transferstärke-Toolbox als Werkzeugkoffer hilft mir dabei. Ich kann es trainieren.“ Aber nicht nur dem Teilnehmer selbst hilft es, sondern auch Vorgesetzten, Personalentwicklern und Trainern. Letztere haben damit den Vorteil transferstarke Trainingsdesigns zu konzipieren, die nicht nur den Bildungsbedarf, sondern auch die Transferstärke der Teilnehmer einbeziehen.

Nichtsdestotrotz ist es doch sicherlich ein ganz sensibles Thema. Bisher hat ja keiner in Unternehmen nachgeprüft, ob Mitarbeiter die nötige Transferstärke haben, damit Weiterbildungsangebote auf fruchtbaren Boden fallen. Wie reagieren eigentlich Betriebsräte auf Ihren Ansatz?

Ich habe kürzlich mit der Gesamtbetriebsratsvorsitzenden einer Bank gesprochen. Sie sieht die Transferstärke-Methode aus Sicht eines Betriebsrates als wünschenswert, wenn die Mitarbeiter in Unternehmen dieses Tool freiwillig nutzen können. Sie sah besonders den Nutzen für Potenzialträger, Nachwuchsführungskräfte, Trainees oder bei Auszubildenden. Kurz - bei all den Menschen, die am Anfang ihrer beruflichen Karriere stehen. Denn gerade diese sind noch sehr daran interessiert, für ihre beruflichen Erfolg bzw. ihre Karriere die Weichen zu stellen. Für Unternehmen ist es ein lohnendes Investment, die Transferstärke ihrer Mitarbeiter zu fördern. Dies zahlt sich bei allen späteren Personalentwicklungsmaßnahmen aus. In dieser beruflichen Phase sei es ideal, die Mitarbeiter auf ständige Entwicklung und Veränderung im weiteren Verlauf des Berufslebens einzustellen und die dazu erforderlichen Kompetenzen früh zu entwickeln – und nicht erst, wenn es „kurz vor 12 Uhr“ ist und z. B. dringende Change Prozesse/Umstrukturierungen anstehen.

Kontakt

Dr. Axel Koch
Fichtenweg 12a
83075 Bad Feilnbach

Telefon: +49 (0) 8066-3029-17

Fax: +49 (0) 8066-3029-18

E-Mail: info@transferstaerke.de

Web: www.transferstaerke-methode.de