

Transferstärke als Erfolgsfaktor für die Umsetzung neuer Lernimpulse

Woran liegt es, dass manche Menschen Lern- und Veränderungsimpulse leichter umsetzen können als andere? „Transferstärke“ basiert auf unterschiedlichen Einstellungen und Fertigkeiten von Personen, die die Umsetzung von Gelerntem in die Praxis fördern können.

Stellen Sie sich vor: Frau Böttcher arbeitet bei einer Firma für Eventmarketing. In ihrer neuen Aufgabe hat sie Schwierigkeiten mit ihrem Zeitmanagement. Dies kommt auch im Mitarbeitergespräch zur Sprache und so besucht Frau Böttcher ein entsprechendes Seminar. Gewappnet mit vielen Tipps und Methoden, um ihr Zeitmanagement zu verbessern, verlässt sie hoch motiviert das Seminar. Und wie wird es weiter gehen? Wird Frau Böttcher das neue Wissen bei ihrer Arbeit anwenden können? Das kommt darauf an: auf die *Qualität des Seminars*, auf die *Unterstützung* durch ihr *Umfeld* und insbesondere die *Führungskraft*, auf die *Motivation* von Frau Böttcher („Wollen“), aber auch auf ihre *Transferstärke* („Können“). Im Folgenden werden die Aspekte, die eine solche Transferstärke von Personen ausmachen, vorgestellt.

Das Transferstärke-Modell

Transferstärke beschreibt die individuelle Fähigkeit einer Person, Lern- und Veränderungsimpulse (z.B. aus einem Seminar) selbstverantwortlich und nachhaltig in die Praxis umzusetzen. Das Transferstärke-Modell (Koch, 2015) wurde empirisch-wissenschaftlich entwickelt und beschreibt, welche persönlichen Einstellungen und Fertigkeiten eine erfolgreiche Selbstlern- und Selbstveränderungskompetenz ausmachen. Hier wurden vier Faktoren der Transferstärke ermittelt (siehe Abbildung):



Offenheit für Fortbildungsimpulse

Der erste Faktor bezieht sich auf eine generelle positive Einstellung der Person gegenüber Weiterbildungen und damit verbundenen Veränderungsimpulsen. Menschen mit einem hohen Wert auf diesem Faktor lassen sich stärker auf Neues und Ungewohntes ein und empfinden Lerninhalte und Übungen als nützlich.

Umsetzungsinitiative

Selbstverantwortung für den Umsetzungserfolg zu übernehmen heißt, die Initiative zu ergreifen und sich aktiv zu bemühen, neu Erlerntes umzusetzen. Dazu ist neben einem gewissen Maß an Selbstmotivation auch eine aktive Nutzung der Übungsmöglichkeiten während eines Seminars erforderlich, sowie auch darüber hinaus ein aktives Bemühen um Anwendung und Vertiefung. Eine häufige Ursache für eine geringe Ausprägung dieses Faktors ist, dass die am Seminar beteiligten Personen (hier z.B. Frau Böttcher) den Nutzen des Seminars für sich und ihre Arbeit nicht ausreichend erkennen.

Rückfallmanagement im Arbeitsalltag

Menschen mit einer hohen Veränderungskonsequenz priorisieren trotz Zeitkonflikten die Umsetzung von Lernerkenntnissen. Sie lassen sich nicht durch andere vermeintlich dringende Themen oder den Anforderungen des Tagesgeschäfts ablenken. Sie schätzen zudem den Zeit- und Veränderungsaufwand realistisch ein und schaffen sich die erforderlichen Zeiträume.

Positives Selbstgespräch bei Rückschlägen

Wer versucht, Gewohnheiten zu ändern oder etwas Neues zu lernen, muss auch mit Rückschlägen rechnen - zum Beispiel durch unerwartet hohen Energieaufwand, Rückfall in alte Muster oder auch Phasen der Frustration. Ob Lern- und Veränderungsziele trotzdem aufrechterhalten werden, hängt ab von einer positiven und optimistischen Grundeinstellung. Menschen mit einem hohen Wert auf diesem Faktor ist klar, dass eine Verhaltensänderung nicht unbedingt auf Anhieb gelingt.

Fazit

Laut Koch (2015) sind nur etwa 20 Prozent aller Menschen transferstark und tun sich entsprechend leicht, Lern- und Veränderungsimpulse umzusetzen. Das bedeutet, dass die meisten Menschen aktive Unterstützung und Begleitung beim Lernttransfer benötigen.

Literatur:

Koch, A. (2015). *Gelerntes umsetzen lernen. Transferstärke Coaching*. In: managerSeminare. Das Weiterbildungsmagazin. Beilage zu Heft 207, S. 4-9.



Dr. Nicole Behringer

Schreibt auf [wissensdialoge.de](http://www.wissensdialoge.de) zu den Themen E-Learning, Enterprise 2.0 und Organisationsentwicklung.