

Die Transferstärke- Methode®

Ein Instrument für effektive Personal- und
Organisationsentwicklung

Dr. Axel Koch

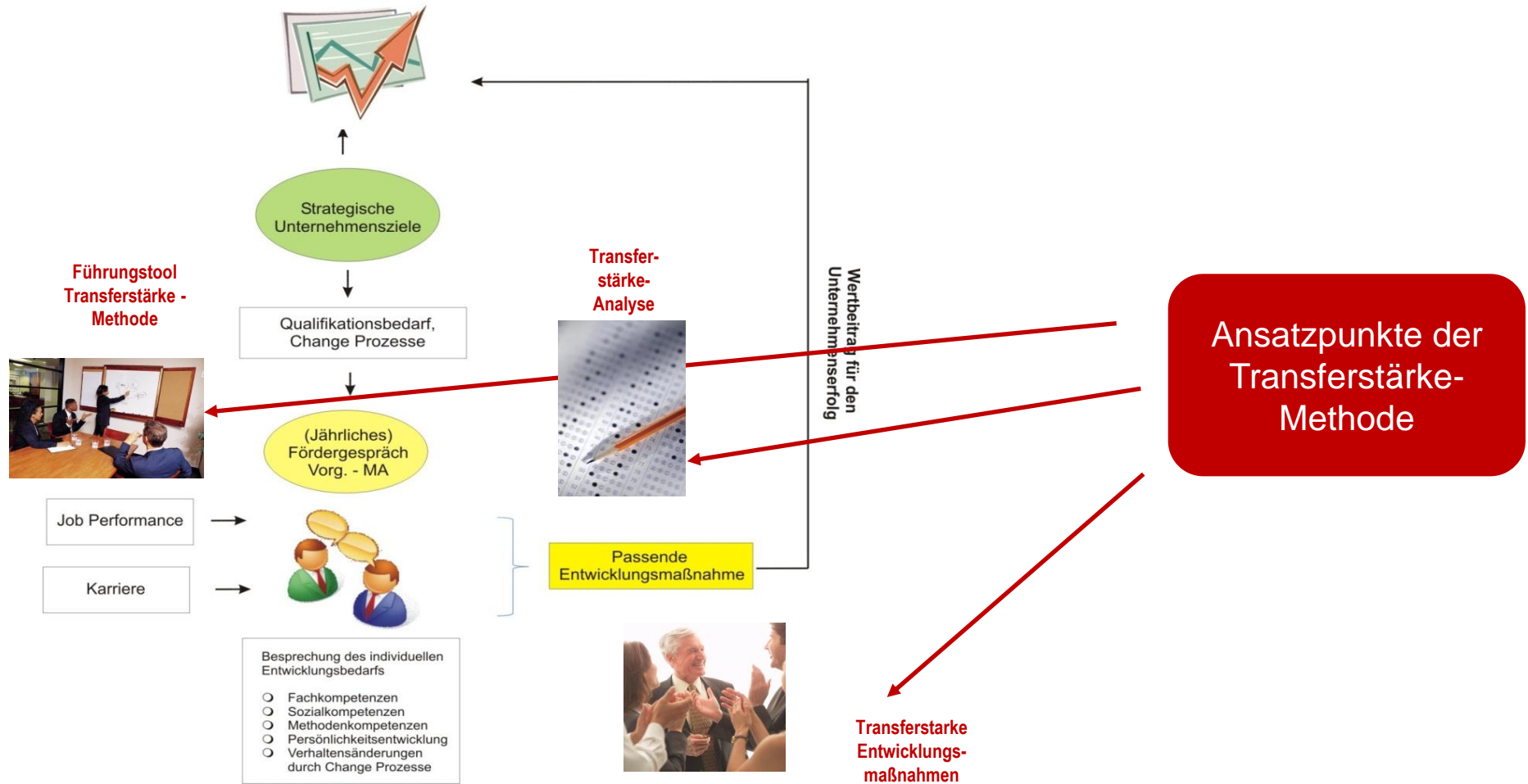


Zur Person Dr. Axel Koch



- über 15 Jahre Trainer und Personalentwickler
- ca. 10.000 Seminarteilnehmer
- „Die Weiterbildungslüge“ (Pseudonym)
- *Die neue Perspektive:* Was kann jemand, der einen hohen Praxistransfer schafft?
- *Seine Leidenschaft:* Menschen helfen, sich leichter und effektiver zu verändern, um gewünschte Ziele zu erreichen.
- *Seine Vision:* Jeder weiß, wie es geht und worauf es ankommt. In Unternehmen gibt es mehr Umsetzungserfolg.

Die Idee der Transferstärke-Methode®



Problem: Seminare mit wenig Wirkung

Etwa **80%** aller **Seminare und Trainings** scheitern heute am Transfer in die Praxis.



Die wissenschaftlich entwickelte **Transferstärke-Methode®** zeigt die psychologischen **Stellschrauben** für mehr **Praxiswirkung** und Umsetzungserfolg auf.



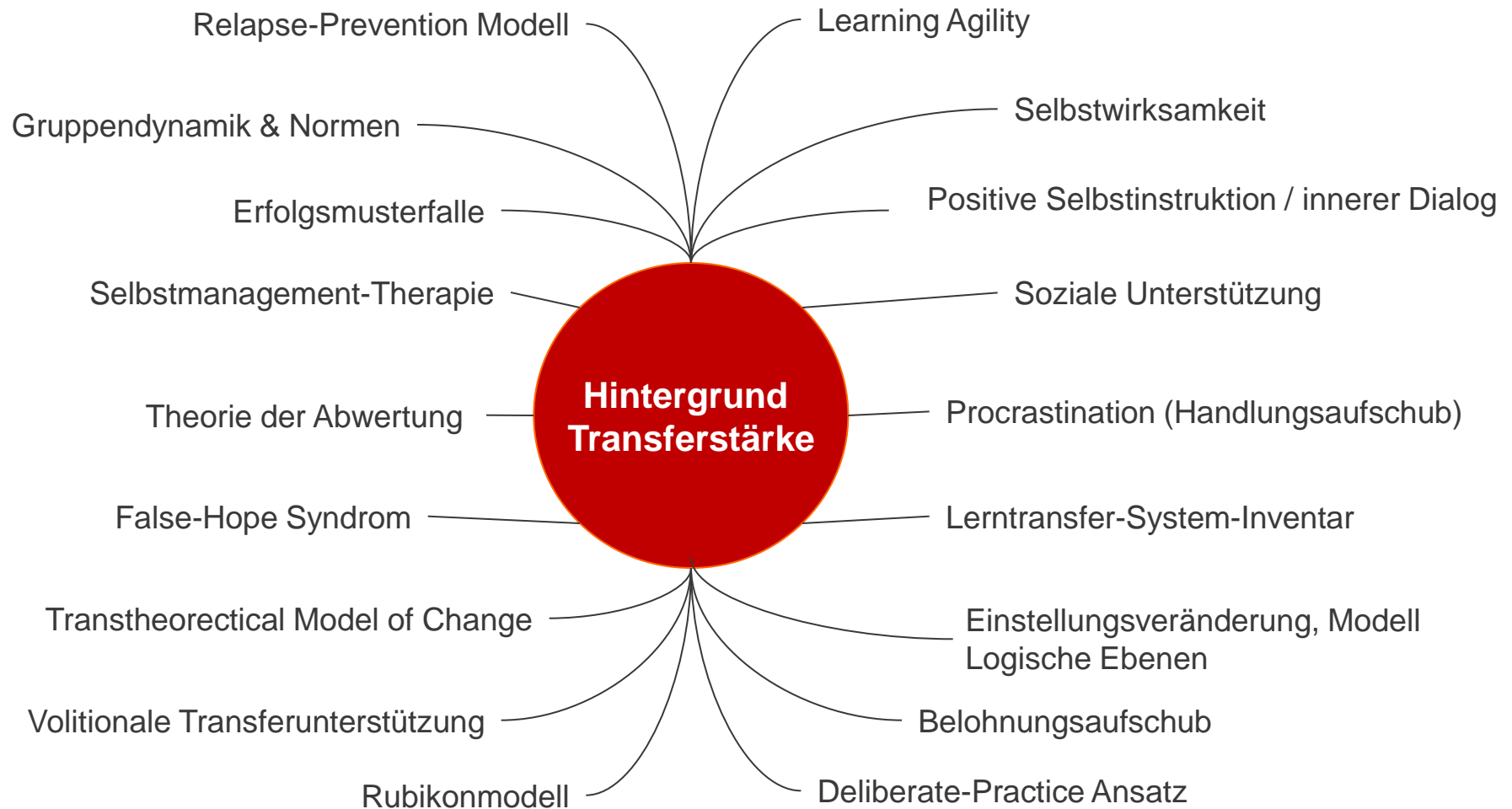
Was ist Transferstärke?

- Der Begriff Transferstärke beschreibt die **persönliche Kompetenz**, Lern- und Veränderungsimpulse selbstverantwortlich und nachhaltig in die Praxis umzusetzen.
- Eine **hohe Transferstärke** drückt sich durch „**Offenheit** für Lern- und Veränderungsimpulse“, „**Umsetzungsinitiative**“ und „**Veränderungskonsequenz**“ aus. Bei einer weiteren Detailanalyse lassen sich insgesamt **13 einzelne Einstellungen und Fähigkeiten** unterscheiden.
- Das eigene **Umfeld beeinflusst**, inwiefern die persönliche Transferstärke zum Ausdruck kommt. Ein unterstützendes Umfeld wirkt sich positiv aus.



Das Transferstärke-Modell®

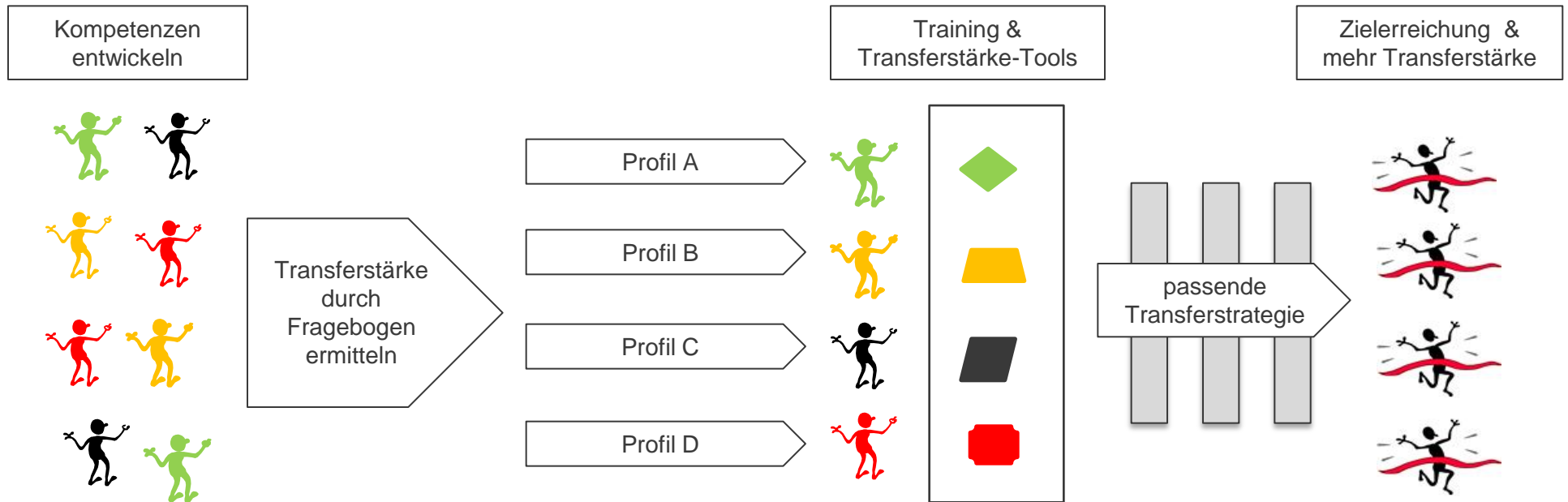
Modell-Hintergrund: 18 Konzepte fließen ein



Ein Beispiel für einen typischen Prozess

NÄHERE ERLÄUTERUNGEN

Vorgehen bei einem Trainingsprozess



Effektiv entwickeln - Transferstärke kennen und passgenaue Trainingsprozesse gestalten.

Schritt 1 - Die Transferstärke-Analyse®



Selbsteinschätzung per Onlinebefragung

- Jeder Teilnehmer bekommt einen Link zur Teilnahme an der Online-Befragung, bei der die Indikatoren der persönlichen Transferstärke und Transferbarrieren eingeschätzt werden.
- Die Basis dafür ist das Transferstärke-Modell.
- Die Beantwortung der Fragen erfolgt als Selbsteinschätzung auf einer sechs-stufigen Skala von „trifft nicht zu“ bis „trifft voll zu“
- 41 Items
- ca. 10 Minuten Bearbeitungszeit

Beispiel-Items

- Es entmutigt mich, wenn ich in alte Verhaltensmuster zurückfalle.
- Meine Kollegen reagieren mit Abwehr, wenn ich ein Verhalten ändere, das sie betrifft.

Testgütekriterien zur Transferstärke-Analyse®

Validität

- Inhaltsvalidität (Expertenratings)
- Konstruktvalidität zu Transferstärke (konvergente Validität)
 - Skala Allgemeine Selbstwirksamkeit : $r = .573$
 - Skala „Flexibilität“ (Bochumer Persönlichkeitsinventar, BIP): $r = .439$
 - Skala „Offenheit für Ideen und Handlungen“(NEO-PI-R): $r = .576$;
 - Skala „Offenheit für Gefühle“(NEO-PI-R): $r = .411$
 - Skala „Selbstkontrolle“ (Inventar Sozialer Kompetenzen): $r = .376$

Zuverlässigkeit

- Interne Konsistenz (cronbachs alpha) liegt bei den vier Faktoren zwischen $\alpha = ,797$ und $\alpha = ,824$

Objektivität

- Durchführungsobjektivität aufgrund standardisierter Online-Durchführung
- Auswertungsobjektivität aufgrund automatisierter Auswertung
- Interpretationsobjektivität: Stanine-Werte zur Vergleichsgruppe, geschulter Anwender nötig

Normen

- Die Vergleichsgruppe besteht aus rund 700 berufstätigen Teilnehmern / -innen im Alter von 17 –66 Jahren. Davon sind rund 60 Prozent Männer. Das Durchschnittsalter liegt bei 39 Jahren. Die Probanden sind überwiegend in deutschen und österreichischen Firmen aus 28 verschiedenen Branchen angestellt, haben etwa zur Hälfte einen akademischen Abschluss bzw. bekleiden eine Führungsposition.

Schritt 2 – Passgenaues Trainingsdesign

Trainer entwickelt passend zur Transferstärke und den inhaltlichen Zielen das Trainingskonzept

- Der Trainer entwickelt auf der Basis der Transferstärke-Analysen in Abstimmung mit dem Auftraggeber das Trainingsdesign.
- Wenn z. B. einem Großteil der Teilnehmer Handlungsstrategien fehlen, um unter Stress und Zeitdruck neues Verhalten in die Tat umzusetzen und es dadurch an der Veränderungskonsequenz mangelt, wird ein Trainingsmodul integriert, das hierzu das nötige Know How vermittelt.
- Zusätzlich wird erarbeitet, welche Umsetzungsbegleitung jeder Einzelne im Trainingsprozess benötigt, um zu optimalen Umsetzungsergebnissen zu kommen. Maßnahmen hierzu können sog. Transfercoaching, Lernpartnerschaften oder gezieltes Feedback durch den Vorgesetzten sein.



Beispiel: Gruppenauswertung für 24 Teilnehmer

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Name der Faktoren	Name der Subskala																								
Transferstärke (gesamt)		rot	gelb	rot	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	rot	gelb
Unterstützendes Umfeld (gesamt)		rot	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	rot	rot	gelb	gelb	rot	gelb	rot	rot	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	rot	rot	gelb
Detailanalyse des Transferstärke-Wertes																									
Offenheit		gelb	rot	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	rot	gelb
	Umsetzung priorisieren	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	rot	rot	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	rot	gelb
	Unvoreingenommenheit	gelb	gelb	rot	rot	gelb	gelb	rot	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	rot	rot	gelb
	Fortbildungsnutzen	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb
	Transferfähigkeit	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	rot	gelb
	Konfliktbereitschaft	rot	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb
Umsetzungsinitiative		rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb
	Selbstgesteuertes Lernen	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb
	Umsetzungsplanung	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb
	Aktives Üben, Anwenden, Vertiefen	rot	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	rot	gelb
	Sich um Unterstützung kümmern	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb
Veränderungskonsequenz		rot	rot	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	rot	gelb
	Veränderungswirksamkeit	rot	rot	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	rot	rot
	Positive Selbstinstruktion	rot	gelb	rot	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb
	Realistische Erwartungen zum Aufwand	rot	rot	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	rot	rot	rot	gelb	rot	gelb	gelb	rot	rot	rot	gelb	rot	rot	gelb
	Aktives Rückfallmanagement	rot	rot	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	rot	gelb	rot	rot	gelb	rot	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb
Detailanalyse des Unterstützendes Umfeldes																									
	Interessierter Chef	k.A.	k.A.	gelb	rot	k.A.	rot	rot	gelb	rot	k.A.	k.A.	k.A.	gelb	rot	rot	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	rot	k.A.	rot	rot	gelb
	Motivierende Teamkultur	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb	rot	gelb	gelb	gelb	gelb	gelb
	Zeit für Neues	rot	rot	rot	rot	gelb	rot	gelb	gelb	rot	rot	rot	rot	rot	rot	rot	rot	rot	rot	gelb	rot	rot	rot	rot	gelb

Faktoren

grün	überdurchschnittlich, Normwerte 7,8,9
gelb	durchschnittlich, Normwerte 4,5,6
rot	unterdurchschnittlich, Normwerte 1,2,3 RISIKO

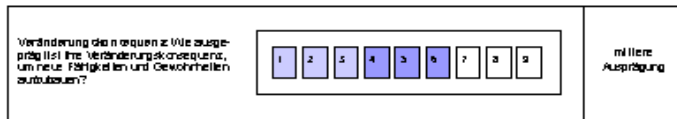
Subskalen

grün	80 Prozent und mehr
gelb	über 50 und weniger als 80 Prozent
rot	50 Prozent RISIKO

Schritt 3 – Persönlicher Auswertungsbericht

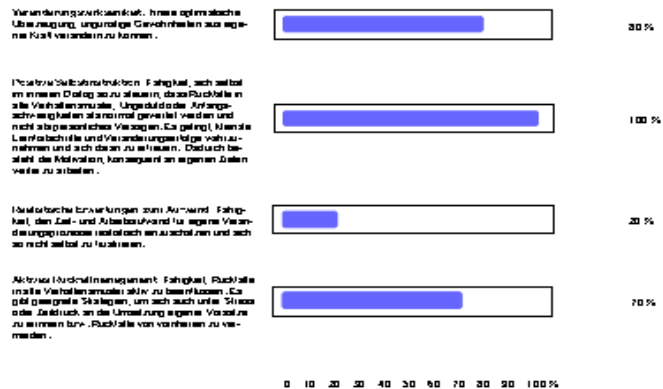
4. Detailanalyse: Transferstärke-Faktor „Veränderungskonsequenz“

Im Folgenden erörtern Sie genauer, welchen Wert / Sie beim Transferstärke-Faktor „Veränderungskonsequenz“ erreicht haben. Veränderungskonsequenz ist entscheidend, um stabile neue Gewohnheiten und Fähigkeiten zu entwickeln.



Die Veränderungskonsequenz zum Aufbau neuer Fähigkeiten und Gewohnheiten wird durch vier einzelne Einstellungen und Fähigkeiten beeinflusst.

Die unten stehenden Grafiken geben Ihnen einen schnellen Überblick, um welche Einstellungen und Fähigkeiten es sich handelt und zu wie viel Prozent diese in Ihren Gesamt-Wert für Veränderungskonsequenz einfließen (0 – 100).



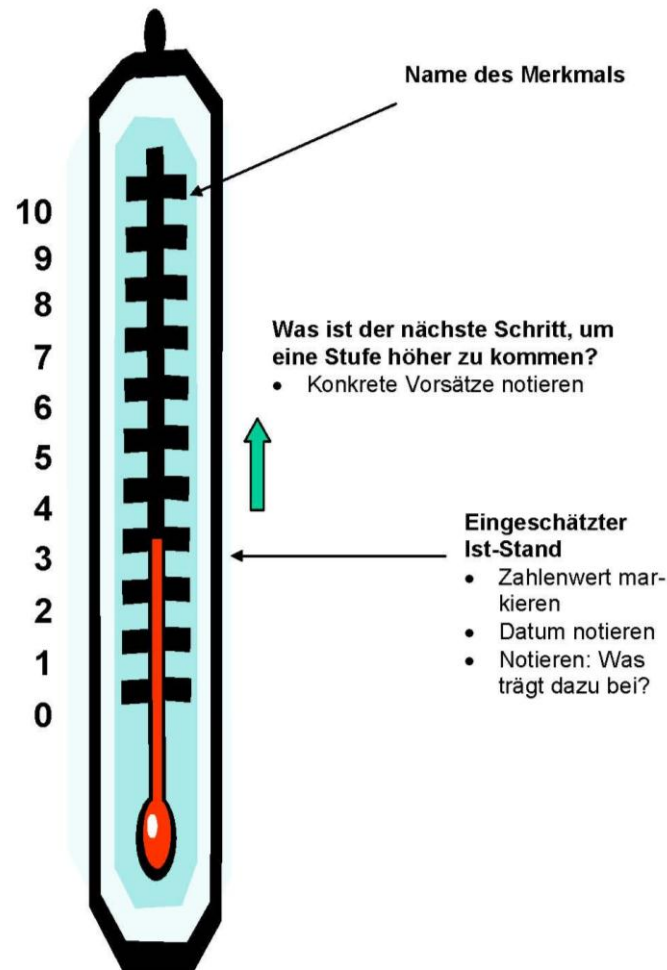
Anmerkung:

Bei einzelnen Einstellungen und Fähigkeiten, die nur zu 60 % oder weniger in den Gesamt-Wert für Veränderungskonsequenz einfließen, liegt das größte Einfließen offen ist. Hier sollten Sie als erstes aktiv werden, um Ihre Transferstärke in Summe zu steigern.

Im Seminar / Training

- Jeder Teilnehmer bekommt im Seminar / Training seinen Transferstärke-Auswertungsbericht.
- Der Bericht zeigt das eigene Ergebnis im Vergleich zu den anderen bisher Befragten (rd. 700 Teilnehmer /-innen)
- Es werden Stärken und Entwicklungsbereiche sichtbar.
- Reflektion der Ergebnisse
- Klärung offener Fragen

Schritt 4 – Transferstärke & Lernziele



Entwicklungsstrategie erarbeiten

- Verbindung der Transferstärke-Ergebnisse mit persönlichen Lernzielen
- Beispiel für ein Lernziel : „Überzeugende Argumentation“
- Einschätzung des eigenen Entwicklungsziels auf der „Entwicklungsskala“ (siehe Bild).
- Transfermotivation bestimmen
- Psychologisches Know How aus der Transferstärke-Toolbox - Transferstärke steigern – Lernziele besser erreichen.
- Ergebnis: Persönlicher, maßgeschneiderter Aktionsplan mit Umsetzungsstrategie
- Optionales Modul: Transfercoaching nach dem Training

Beispiel aus der Transferstärke-Toolbox

Wie können Sie Ihre Umsetzungsplanung optimieren?

Vom nebulösen Ziel zum konkreten Handeln

Wenn Sie Lernziele nur ganz allgemein formulieren, z. B. „besser zu führen“ oder „besser zu kommunizieren“, dann wird es bei diesem allgemeinen Vorsatz bleiben. Denn Ihr Gehirn hat keine Vorstellung, was genau getan werden muss. Allgemeine Ziele müssen daher in viele kleine kurzfristige Teilschritte heruntergebrochen werden. Nur, wenn Sie klar und konkret wissen, was Sie wann, wie tun, können Sie neues Denken und Verhalten entwickeln. Sie brauchen ein lebendiges Bild vor Augen.

Nutzen Sie die „Kraft des Kopfkinos“

Aus dem Hochleistungssport ist bekannt, dass sich Leistungen allein durch das "mentale Durchspielen" von Verhaltensweisen verbessern lassen. Machen Sie es genauso. Schließen Sie die Augen. Spielen Sie neue Verhaltensweisen im Geist möglichst oft durch, bevor Sie in die tatsächliche Situation kommen. Machen Sie sich dabei ebenso klar, wie Sie mit möglichen Hindernissen oder Schwierigkeiten umgehen wollen. Bauen Sie diese Lösungen mit in Ihr „Kopfkino“ ein.

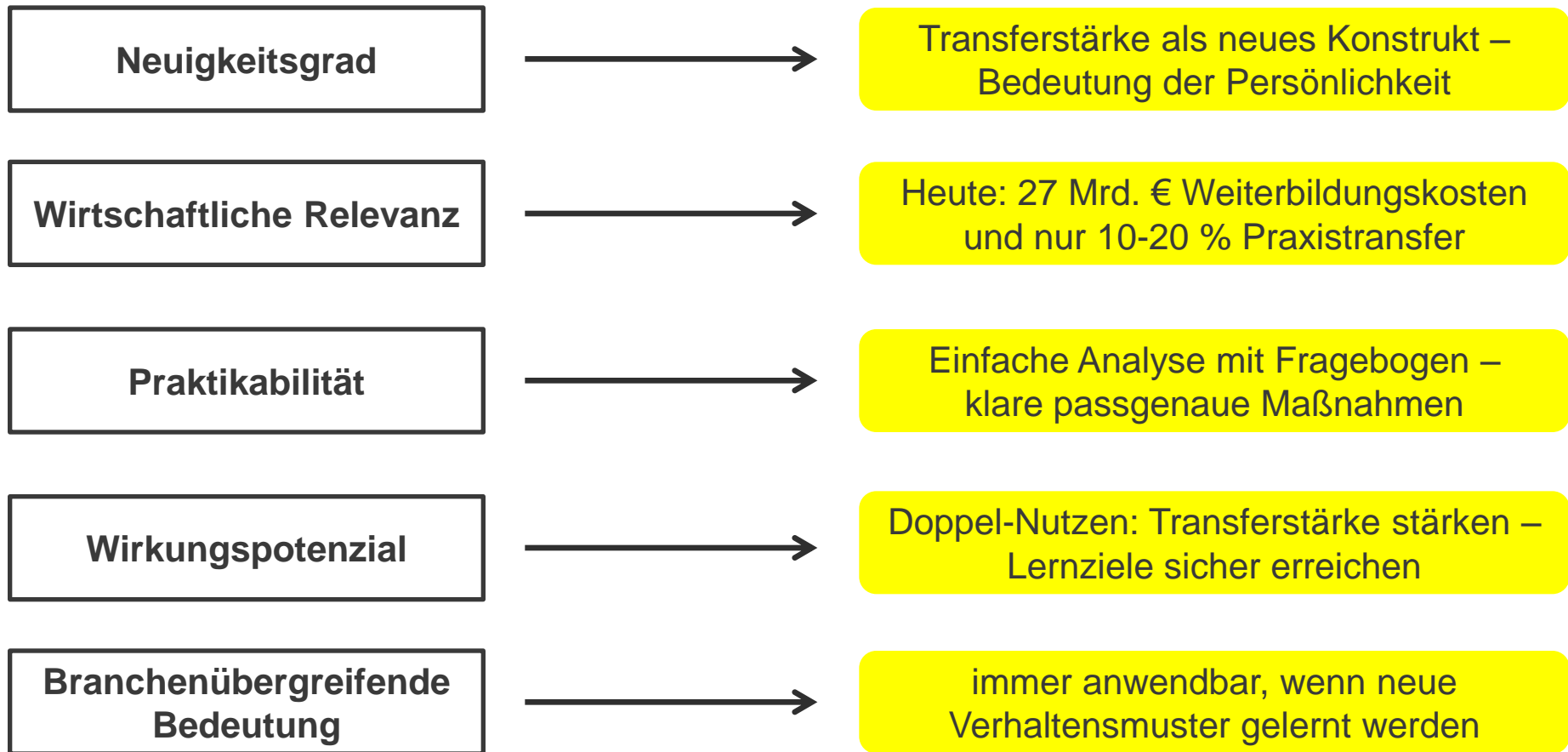
Wenn-Dann-Pläne formulieren

Wenn-Dann-Pläne konkretisieren, in welchen Situationen Sie auf welche Weise handeln wollen. Formulieren Sie einfach und genau. Je kürzer und prägnanter, umso besser. Beispiel: „Wenn ich anfangs hektisch zu arbeiten, dann höre ich sofort auf und priorisiere meine Aufgaben neu“. Worte wie „sofort“ stärken die Verbindung zwischen Situation und gewünschter Verhaltensweise. Durch das Wissen über die richtige Handlung in einer speziellen Situation, können Sie - ähnlich wie ein geübter Rettungsanwärter am Unfallort – bewusster und zuverlässiger in der Situation handeln.



*Machen Sie es wie die Sportler -
trainieren Sie im Kopfkino neues Verhalten.*

Fazit: 5 Gründe für die Transferstärke-Methode



Kontakt



Dr. Axel Koch

Diplom-Psychologe

Telefon: +49 (0) 80 66 – 30 29 17

Telefax: +49 (0) 80 66 – 30 29 18

Mobil: +49 (0) 177 – 44 77 375

Mail: info@transferstaerke.de

Web: www.transferstaerke-methode.de