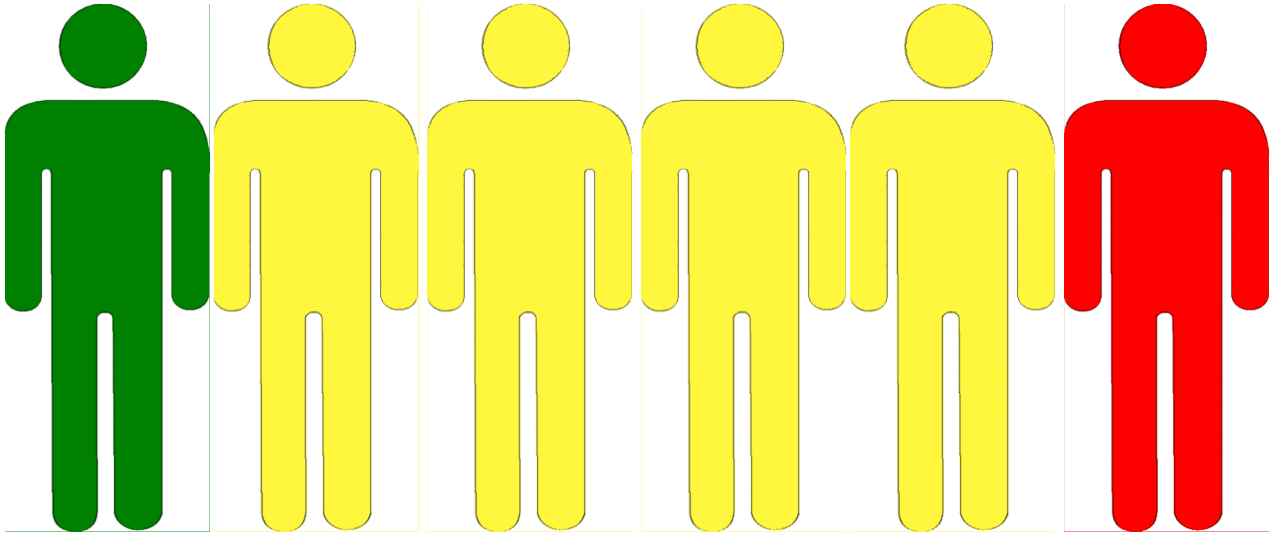
itw
Institut für
Transferwirksamkeit
Was Trainings wirklich wirksam macht
12 Stellhebel der Transferwirksamkeit®
Dr. Ina Weinbauer-Heidel
www.transferwirksamkeit.com

Das Transfer Problem



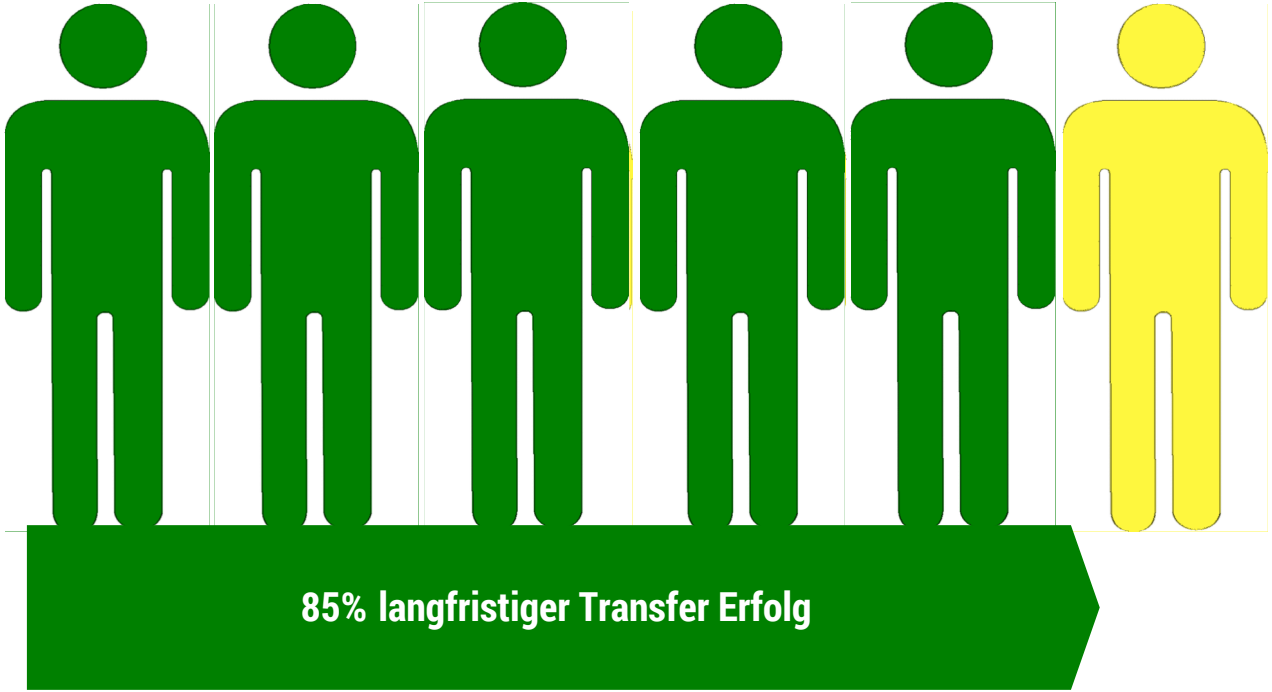
ca. **15 %**
wenden das Gelernte an
und erzielen Ergebnisse

ca. **70 %**
probieren aus,
lassen es aber wieder sein

ca. **15 %**
probieren erst gar nicht,
das Gelernte anzuwenden

Brinkerhoff, R (2006) What If Training Really Had to Work? http://www.iap-association.org/getattachment/Conferences/Annual-Conferences/Annual-Conference-2014/Conference-Documentation/19AC_P3_Discussion_Note_Pauline_Popp_Madsen.pdf.aspx (1.12.2016)

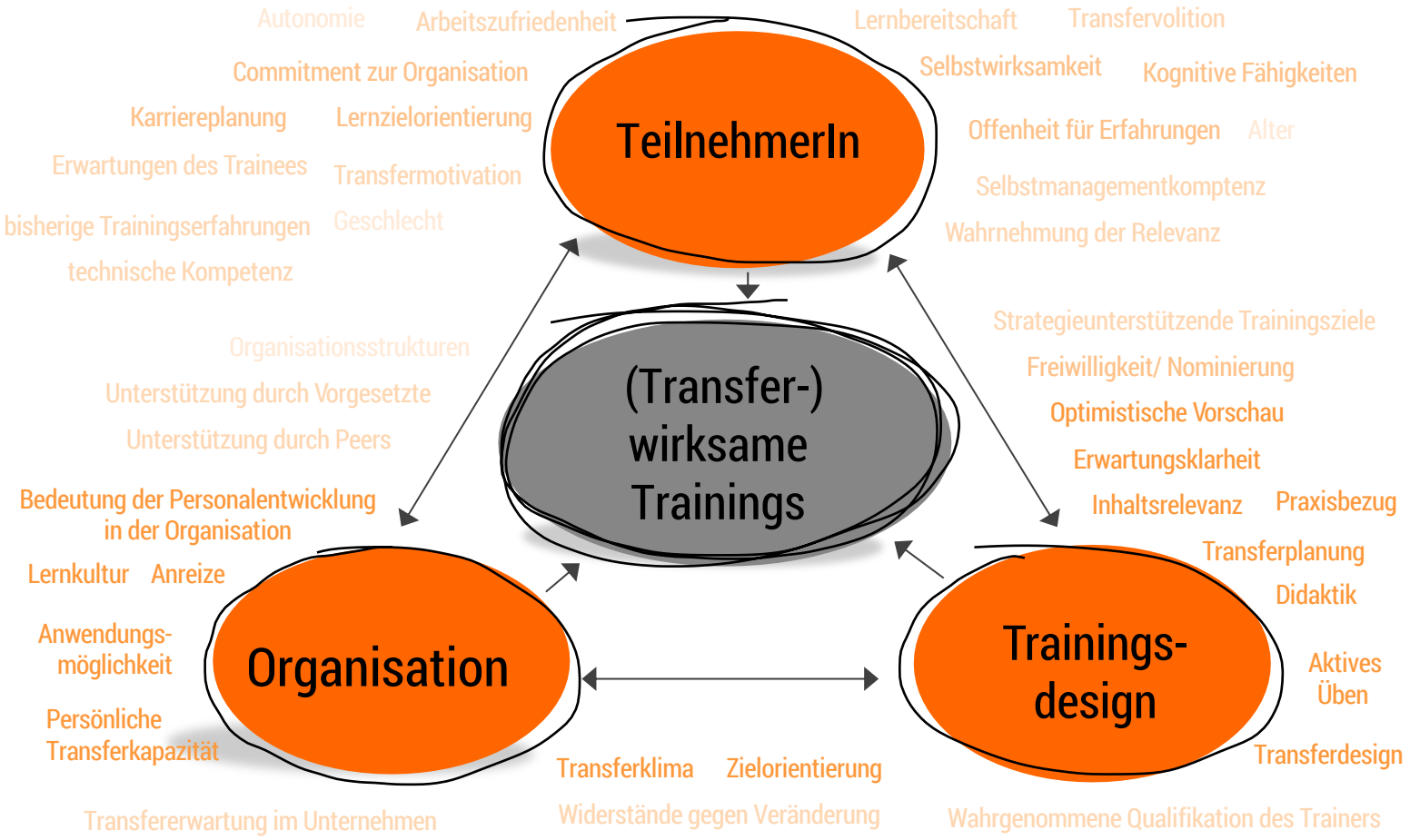
Das Transfer Problem

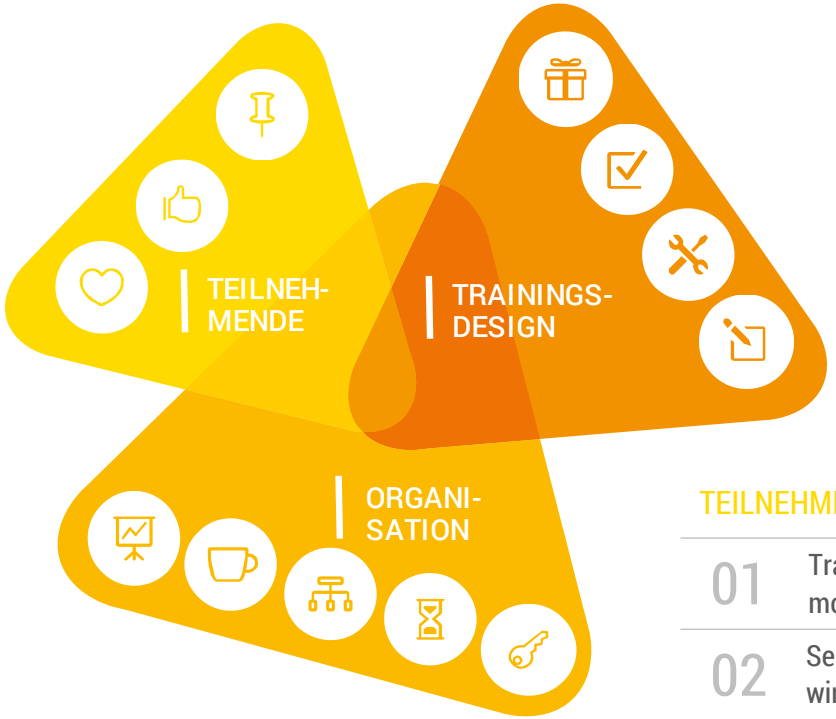


Brinkerhoff, R (2006) What If Training Really Had to Work? http://www.iap-association.org/getattachment/Conferences/Annual-Conferences/Annual-Conference-2014/Conference-Documentation/19AC_P3_Discussion_Note_Pauline_Popp_Madsen.pdf.aspx (1.12.2016)

Wovon hängt der Transfer-erfolg ab?

Statistisch signifikante Determinanten & Prädiktoren des Trainingstransfers





12 STELLHEBEL DER TRANSFERWIRKSAMKEIT

TEILNEHMENDE

01	Transfer-motivation
02	Selbst-wirksamkeit
03	Transfer-volition

TRAININGSDESIGN

04	Erwartungs-klarheit
05	Inhalts-relevanz
06	Aktives Üben
07	Transfer-planung

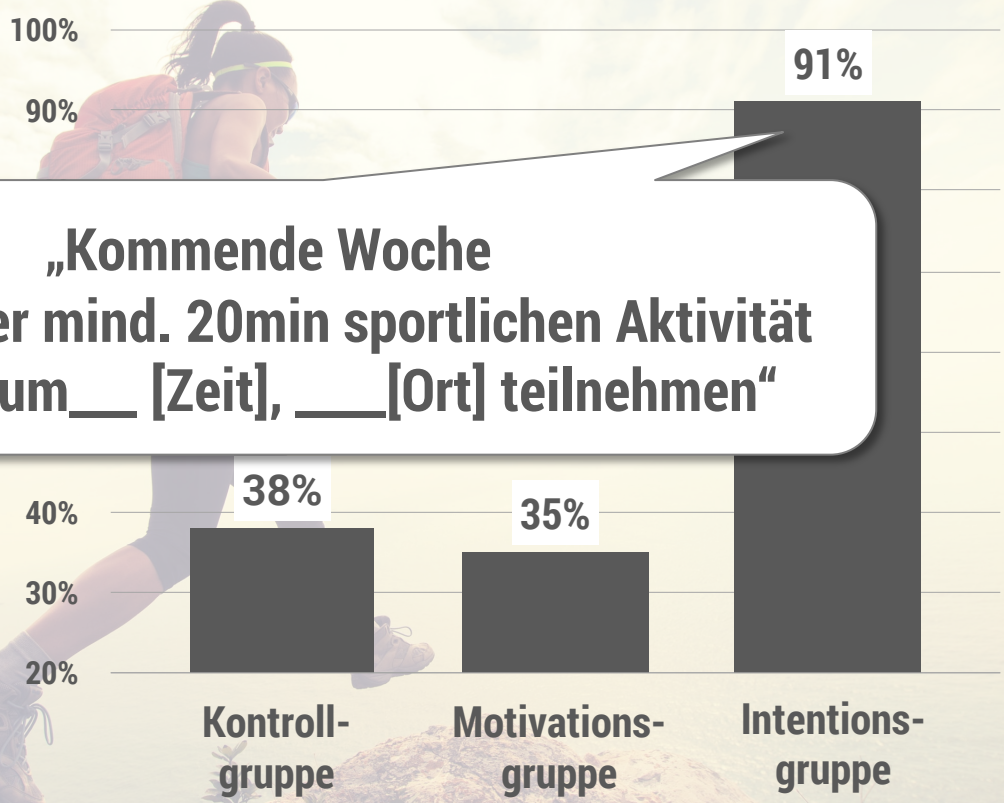
ORGANISATION

08	Anwendungs-möglichkeit
09	Persönliche Transferkapazität
10	Unterstützung durch Vorgesetzte
11	Unterstützung durch Peers
12	Transfererwartung im Unternehmen

Die Stellhebel der Transferwirksamkeit sind:

- signifikante Determinanten und Prädiktoren des Trainingstransfers
- die durch bestimmte Tools & Interventionen beeinflusst und gesteuert werden können

„Ich muss die Unterlagen
nochmal in Ruhe
durcharbeiten
und für mich sortieren!“



„Kommende Woche werde ich an einer mind. 20min sportlichen Aktivität am ____ [Tag], um___ [Zeit], ___[Ort] teilnehmen“

- Milne, S., Orbell, S., & Sheeran, P. (2002). Combining motivational and volitional interventions to promote exercise participation: Protection motivation theory and implementation intentions. British Journal of Health Psychology, 7(2), 163–184.
- Implementation intentions & Transfer success e.g.:Friedmann & Ronen (2015): The effect of implementation intentions on transfer of training, European Journal of Social Psychology 45, 409-416.

TRANSFERPLANUNG

Wie können wir fördern, dass die Teilnehmenden einen motivierenden und klaren Plan haben, wie sie das Gelernte erfolgreich umsetzen?

- Reserviere 10-20% der Programmzeit
- Plane nicht nur Ziele sondern Handlungen!
- Nutze Mini Steps!

Das merk' ich mir

Was ist für mich besonders wichtig & nützlich?

Das nützt es mir

Was kann ich damit verwirklichen & erreichen?

Das werde ich tun

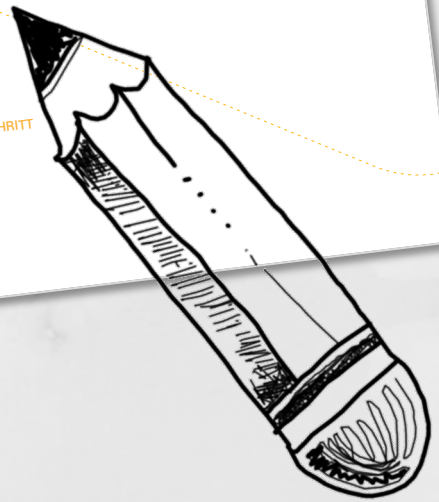
Wie werde ich es bei mir umsetzen?

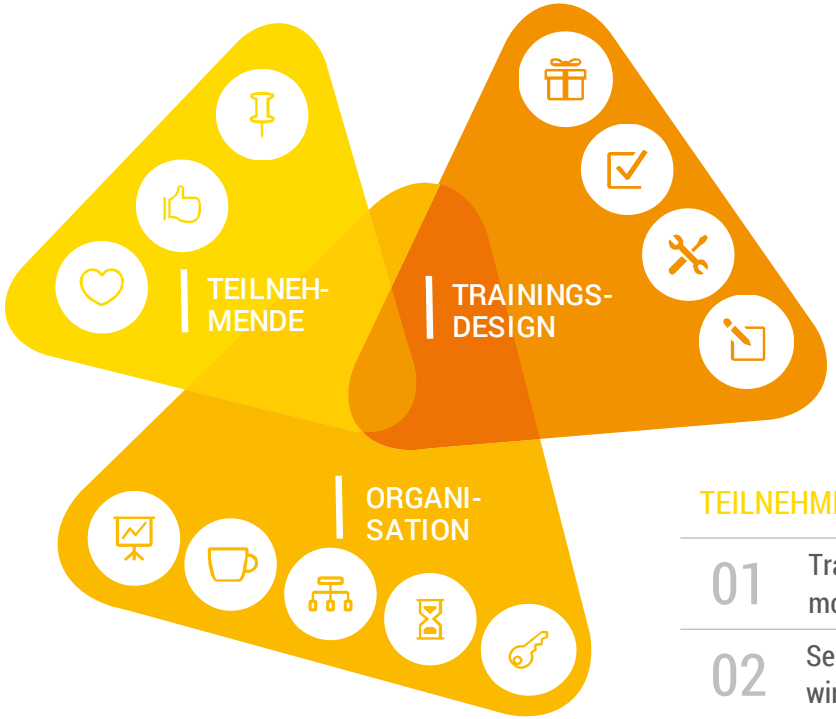
MEIN ERSTER SCHRITT

Gleich am

werde ich

☐ erledigt





12 STELLHEBEL DER TRANSFERWIRKSAMKEIT

TEILNEHMENDE

01	Transfer-motivation
02	Selbst-wirksamkeit
03	Transfer-volition

TRAININGSDESIGN

04	Erwartungs-klarheit
05	Inhalts-relevanz
06	Aktives Üben
07	Transfer-planung

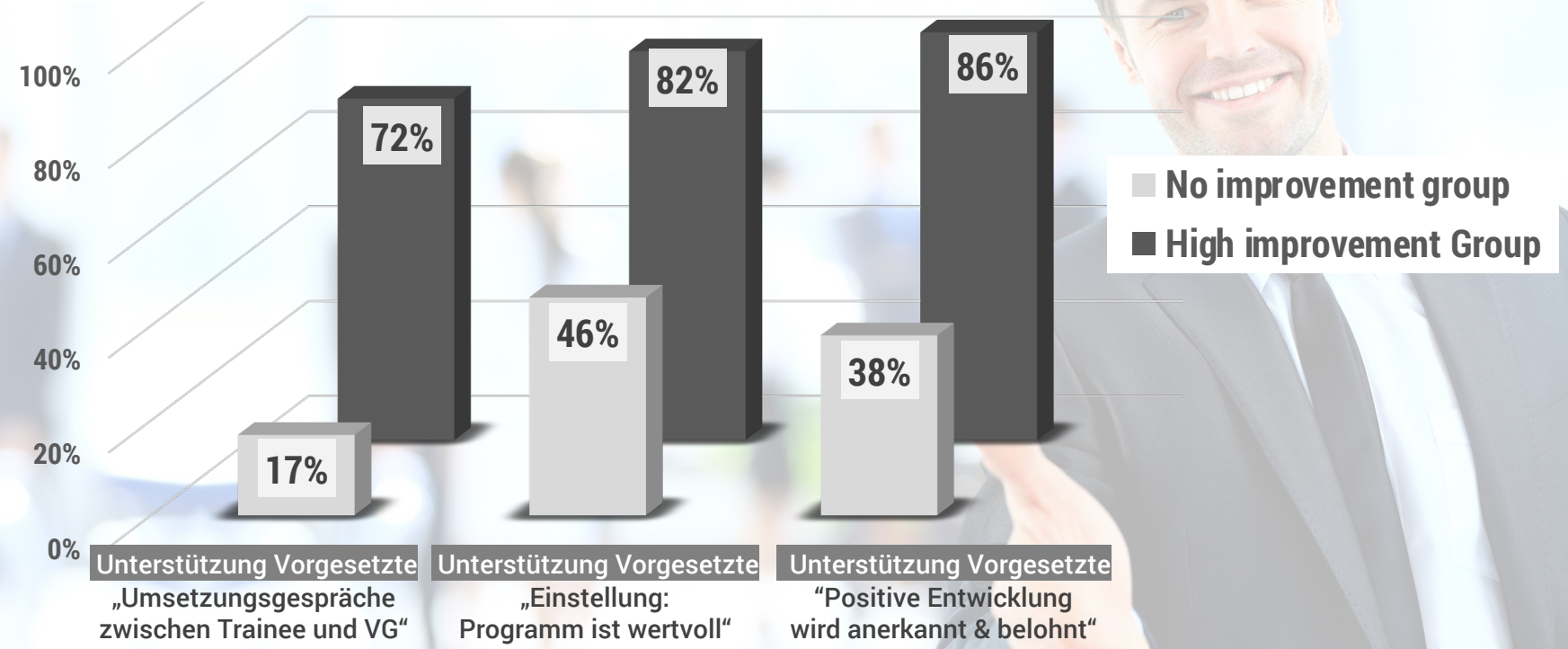
ORGANISATION

08	Anwendungs-möglichkeit
09	Persönliche Transferkapazität
10	Unterstützung durch Vorgesetzte
11	Unterstützung durch Peers
12	Transfererwartung im Unternehmen

Die Stellhebel der Transferwirksamkeit sind:

- signifikante Determinanten und Prädiktoren des Trainingstransfers
- die durch bestimmte Tools & Interventionen beeinflusst und gesteuert werden können

Leadership Development Programm (American Express)



Leone, P. (2008) Take Your ROI to Level 6. Training Industry Quarterly, Spring, 14-18

UNTERSTÜTZUNG DURCH VORGESETZTE

Wie können wir fördern, dass die Vorgesetzten der Teilnehmenden die Anwendungen des Gelernten unterstützen, fördern und einfordern?

- WIIFM?
- I‘m a VIP!
- Wow, it‘s EASY!

Transfer Toolbox

(c) Institute for Transfer Effectiveness – www.transfereffectiveness.com

Download Link see last slide

SELF-CHECK FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

So holen Sie das Meiste aus dem Training ihrer Mitarbeiter heraus

Ihr Mitarbeiter wird demnächst an einem Trainingsprogramm teilnehmen. Mit diesem Self-Check finden Sie heraus, ob sie als Führungskraft den höchst möglichen Nutzen daraus erwirken

	0	1	2	3	4	
	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils/teils	Trifft eher zu	Trifft völlig zu	Nicht anwendbar
Fokussieren & Klarheit schaffen						
1. Ich habe mit meinem Mitarbeiter besprochen, was ich mir von der Teilnahme an diesem Training erwarte und welchen konkreten Nutzen das Training für das Unternehmen, unser Team und ihn/sie haben soll.	O	O	O	O	O	O
2. Ich habe dafür gesorgt, dass mein Mitarbeiter genau weiß, warum gerade er/ sie an diesem Training teilnimmt	O	O	O	O	O	O
3. Ich habe meinem Mitarbeiter klar kommuniziert, dass ich dieses Training für sinnvoll und wertvoll halte und es wichtig ist, dass er/sie daran teilnimmt	O	O	O	O	O	O
4. Ich habe meinem Mitarbeiter den Freiraum und die Unterstützung gegeben, um sich optimal auf das Training vorzubereiten	O	O	O	O	O	O
5. Ich habe mit meinem Mitarbeiter kurz nach dem Training ein Follow-Up Meeting vereinbart, an dem wir das Training reflektieren und die Umsetzung besprechen	O	O	O	O	O	O
Umsetzungs-Erfolge ermöglichen und verstärken						
6. Ich habe meinen Mitarbeiter ermutigt, sich während des Programms bewusst auf das Lernen zu konzentrieren und mit ihm gemeinsam dafür gesorgt, Unterbrechungen zu minimieren	O	O	O	O	O	O
7. Ich habe mit meinem Mitarbeiter vereinbart, dass er/sie seine/ihre Key Learnings und deren Umsetzung mit anderen im Unternehmen zu teilen (z.B. im Jour Fixe, als BlogPost, als Learning Video, informell etc.)	O	O	O	O	O	O
8. Ich werde mir bewusst Zeit dafür nehmen, mir die Ideen und Veränderungsimpulse meines Mitarbeiters mit einer positiven Grundhaltung anzuhören	O	O	O	O	O	O

Transfer Toolbox

(c) Insitut für
Transferwirksamkeit
www.transferwirksamkeit.com

Download Link
see last slide

GUIDING QUESTIONS FOR A PROACTIVE TALK WITH YOUR MANAGER

ite
Institute for Transfer Effectiveness

**"Next week, I'm going to attend the ... training, which will deal with the topics of ....
To make sure I get the most out of it, I've listed a few points that I would like your feedback on."**

1 **Expected benefit of the training. Specifically, this is what I hope to take away …**

A. for me in my everyday work

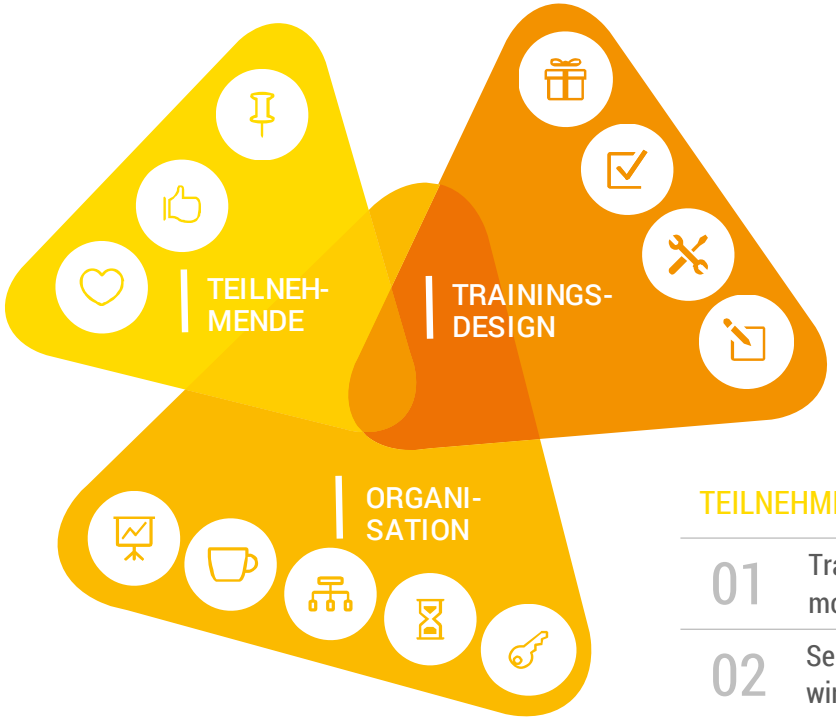
B. for my team

C. for ... (e.g., clients, you as my manager, etc.)

2 **What additional benefit do you expect of this training?**
In your view, what should this training help improve?

3 **What do you feel would be the most effective way to evaluate the effectiveness/benefit of the training?**
How can we measure success?
My suggestion is ... What do you think?

4 **Shortly after I get back, I'd like to update you on what happened and on some of the new ideas I've come up with. Is it alright if I get in**



12 STELLHEBEL DER TRANSFERWIRKSAMKEIT

TEILNEHMENDE

01	Transfer-motivation
02	Selbst-wirksamkeit
03	Transfer-volition

TRAININGSDESIGN

04	Erwartungs-klarheit
05	Inhalts-relevanz
06	Aktives Üben
07	Transfer-planung

ORGANISATION

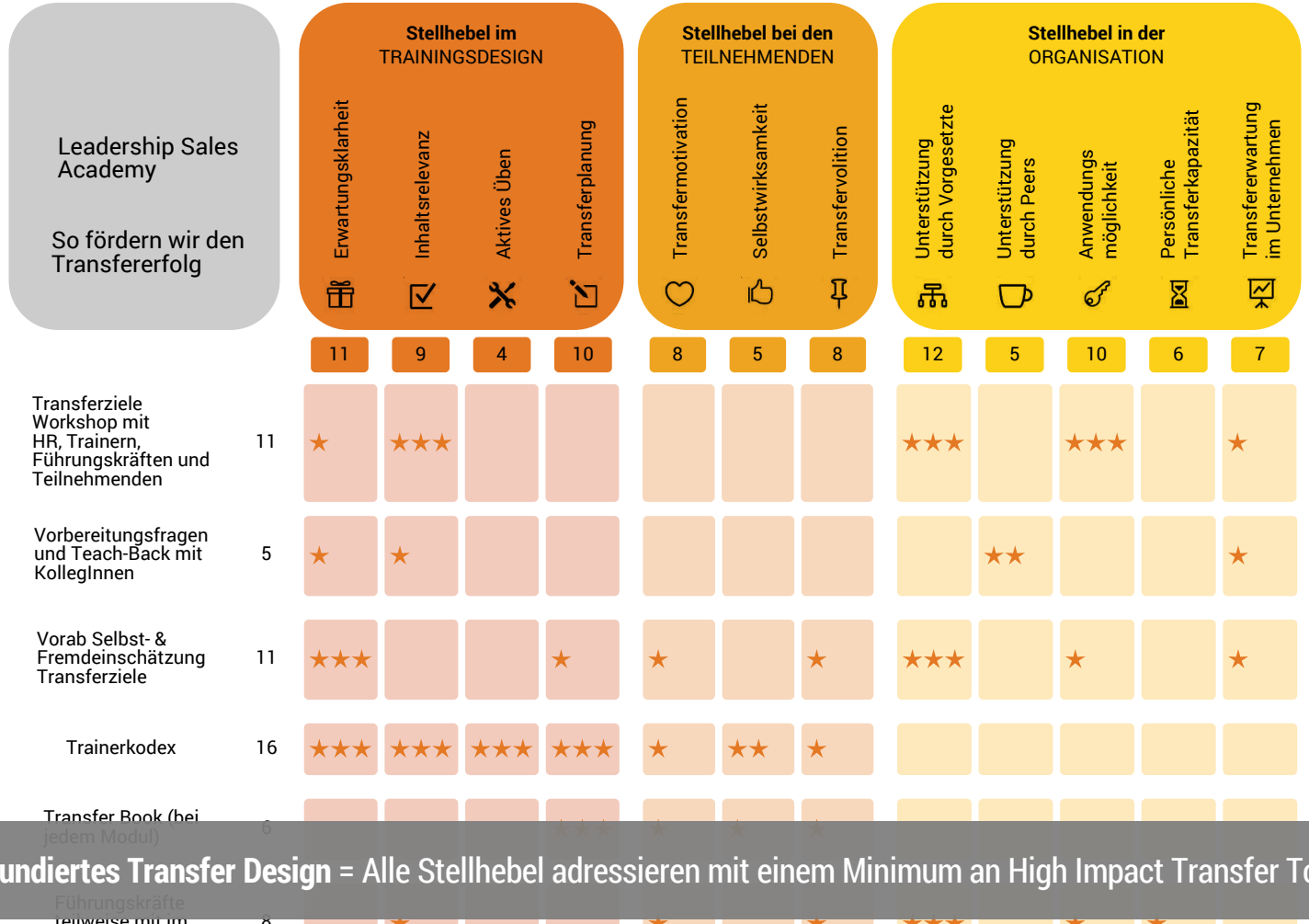
08	Anwendungs-möglichkeit
09	Persönliche Transferkapazität
10	Unterstützung durch Vorgesetzte
11	Unterstützung durch Peers
12	Transfererwartung im Unternehmen

Die Stellhebel der Transferwirksamkeit sind:

- signifikante Determinanten und Prädiktoren des Trainingstransfers
- die durch bestimmte Tools & Interventionen beeinflusst und gesteuert werden können

Transfer Matrix

Das Tool zum Erstellen von systematischen Transfer Designs



Fundiertes Transfer Design = Alle Stellhebel adressieren mit einem Minimum an High Impact Transfer Tools

Bitte glauben Sie es NICHT -

Probieren Sie es selbst!

Let‘s make MORE Transfer happen!

Download TOOLS!

www.transferwirksamkeit.com/learntec

Read the BOOK!

mit mehr als 50 Ideen, Tools und Interventionen
zu allen 12 Stellhebeln der Transferwirksamkeit

Get Certified!

Das Transfer Designer Certification Program – 9 Wochen Blended mit 2 Tagen Präsenz

www.transferwirksamkeit.com/transfer-designer-certification

- 02 & 03 April 2020 – Wien (deutsch)
- 08 & 09 September 2020 – Düsseldorf (deutsch) / Wien (englisch)
- 01 & 02 Oktober 2020 - Wien (deutsch)
- uvm.

ite
Institute for
Transfer Effectiveness