



ALLTAGSTRANSFER
Der Weg zu langfristigem Erfolg

Wir geben eine Wirkungsgarantie.

Ob eine Trainingsmaßnahme erfolgreich ist beziehungsweise Erfolge nach sich zieht, ist zentral abhängig vom Transfer des Gelernten in den Alltag, von Störfeldern im Unternehmen und von falschen Erwartungshaltungen. Viele unserer Kunden kommen zu uns, weil sie in der Vergangenheit feststellen mussten, dass Lernerfahrungen im Alltag oft schnell verloren gehen oder gar nicht zur Entfaltung kommen. Wir verwenden schon allein deshalb rund ein Drittel unserer Planungen darauf, Lernarchitekturen zu errichten, die Entwicklungserfolge garantiert dauerhaft verankern.



Entwicklung nachhaltig gestalten

Eine Evaluationsstudie der Freien Universität Berlin bestätigt, dass zu geringer Alltagstransfer weit überwiegend in den betrieblichen Bedingungen vor Ort begründet ist. Wir erleben in unserer Praxis auch immer wieder, dass Teilnehmer bereits wiederholt Entwicklungsmaßnahmen zu den gleichen Themenfeldern besucht haben.

Spannenderweise ist aus unserer Sicht ein Großteil von Wissen bereits vorhanden – und kann im Alltag nur nicht verfügbar gemacht werden oder integriert werden.

Wir sorgen daher lieber für eine Art “Entwicklungs-Autopilot”:

- Wissen vermitteln und vorhandenes Wissen verfügbar machen
- Verbindung des Wissens mit den unterschiedlichen Facetten der eigenen Persönlichkeit (z.B. Motivation und Selbststeuerungskompetenzen)
- Gestaltung der Rahmenbedingungen für die tägliche Anwendung und die Entwicklung der Persönlichkeitskompetenzen

Nutzen Sie unsere Nachhaltigkeits-Kompetenz auch für den Alltagstransfer im Rahmen von digitalen oder teildigitalen Schulungs- oder Trainingsformaten wie

- Hybride Trainings
- Blended Trainings
- eLearning

Zwei bewährte Beispiele für unseren Alltagstransfer

Transfer-Blink

Der Transfer-Blink ist einca. 60-minütiger Austausch (persönlich, Telefon- oder Videokonferenz). Wir definieren bereits in der Entwicklungsmaßnahme erste Transfermaßnahmen. Verantwortlich dafür werden ein/e Repräsentat/in aus den Teilnehmenden und eine Führungskraft sowie ein zeitlicher Rahmen für die Umsetzung definiert. Es findet dann ein von uns moderiertes Gesprächsformat dazu statt.

Boxenstopp Vertrieb & Führung

Unser „Boxenstopp Vertrieb & Führung“ ist ein spezielles Format für die Sicherung des Alltagstransfers von Entwicklungsmaßnahmen: Kurz mal raus aus dem „Alltagsrennen“ – prüfen, reparieren, neu orientieren – und dann das Rennen erfolgreich fortsetzen.

Wie der Alltagstransfer gelingt

Langfristiger Erfolg erfordert eine echte Entwicklung. Wir unterstützen Sie dabei, die Hindernisse dorthin aus dem Weg zu räumen:



Klarer Entwicklungsauftrag

Gemeinsam mit der Führungskraft das Entwicklungsziel definieren. Keine Entsendung als „Goodie“ oder Mitarbeitende sich das Seminar ohne ernsthaften bzw. vereinbarten Entwicklungsauftrag selbst aussuchen lassen.



Entsendungsgespräch führen

Darin muss die Führungskraft das erwartete Zielverhalten als Veränderungserwartung beschreiben – möglichst konkret und ohne Interpretationsspielraum.



Transfergespräch führen

Nach der Maßnahme den Alltagstransfer unterstützen. „Ich freue mich, dass Sie einen Mehrwert aus dem absolvierten Training gezogen haben. Welche Maßnahmen möchten Sie jetzt konkret in den Alltag überführen und wie kann ich Sie dabei unterstützen?“



Freiräume schaffen

Neue Vorgehensweisen und Verhaltensänderungen brauchen Raum für die Umsetzung. Zeitkorridore definieren, in denen neue und anfangs auch möglicherweise fehlerhafte Dinge ausprobiert werden können. Chancen zum Ausbrechen aus Routinen geben. Neue Ideen und Vorgehensweisen unterstützen.



Trainings als Alibi-Maßnahmen

Bitte niemals Trainings durchführen, weil lange keine Trainings mehr stattfanden oder man seinen Mitarbeitenden mal wieder "etwas Gutes tun" möchte. Ist die ausgewählte Maßnahme weder zielführend noch motivierend, tut man damit gar nichts Gutes.



Training als Führungsinstrument

Mangelnde Performance soll durch wiederholte Entsendung in Schulungsmaßnahmen verbessert werden? Das funktioniert nicht. Oft ist der Grund für ausbleibende Entwicklung eher ein Führungsthema als eines von fehlender Ausbildung.



Selbstbild und Fremdbild ungeklärt

Eine Entwicklungsmaßnahme wird ohne echte Veränderungsmotivation gestartet, wenn z.B. die Führungskraft nicht klar genug das Selbstbild des Mitarbeitenden korrigiert und Defizite im Verhalten beschreibt.

Sichern Sie sich Entwicklung mit Wirkungsgarantie.

Wie lieben es, wenn unsere Kunden die Wirkung unserer Leistungen sofort spüren – und davon auch nachhaltig im Alltag profitieren. Unsere Leidenschaft ist die Sicherung von Entwicklung und Veränderung auf Dauer und mit Nachhaltigkeit. Erfahren Sie mehr – rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns eine E-Mail:



Anrufen: +49 40 27 88 96 36

Schreiben: mgrand@vertriebshelden.net

Vernetzen: XING