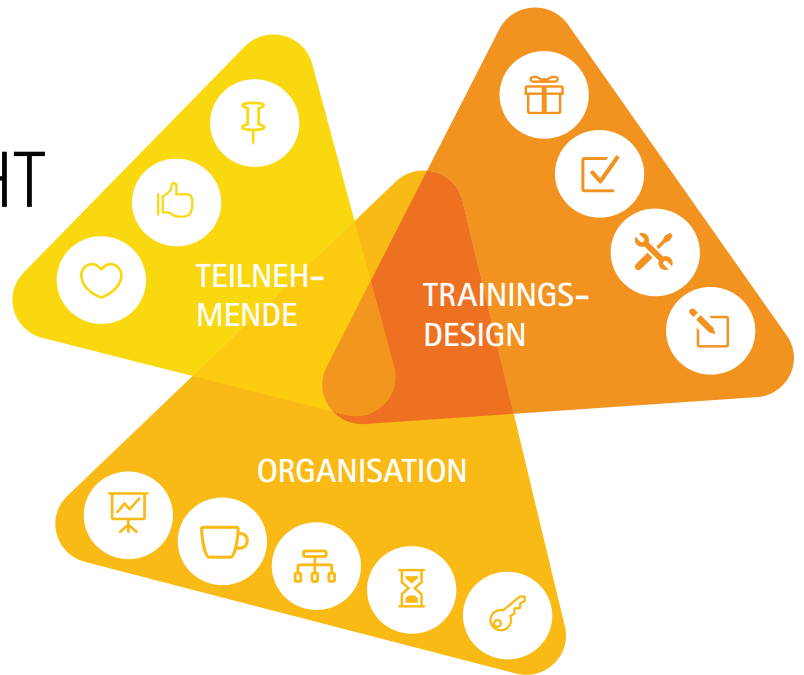


WAS TRAININGS ERFOLGREICH MACHT

Teil 5: Rückblick und Zusammenfassung



„LERNEN IST WIE RUDERN GEGEN DEN STROM. SOBALD MAN AUFHÖRT, TREIBT MAN ZURÜCK.“

B. Britten

Fachliche und persönliche Weiterentwicklung ist wichtig, um mit Veränderungen und Herausforderungen im Alltag erfolgreich umgehen zu können. Diese Entwicklung kann in verschiedenster Art und Weise stattfinden. Wichtig ist dabei, sich zu fragen: „Was genau will ich verändern?“ Denn so kann die richtige Form der Intervention gewählt werden. Trainings können eine effektive Möglichkeit sein, um Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erweitern.

Dennoch zeigt jahrelange Forschung, dass nur etwa 20 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Seminaren und Trainings ihr Gelerntes nachhaltig in der Praxis umsetzen. Es ist aber auch bewiesen, dass die Wirksamkeit eines Trainings durch den Fokus auf einige essentielle Schlüsselaspekte von 20 auf 85 Prozent gesteigert werden kann. In den letzten Durchblick-Ausgaben ist das Thema „Was Trainings wirklich erfolgreich macht“ schon aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und mehrere Erfolgsfaktoren diskutiert worden.

Die Wirksamkeit von Trainings kann über drei Hauptstellhebel gesteuert werden. Der Trainingsteilnehmer und die Trainingsteilnehmerin selbst, die Rahmenbedingungen im Unternehmen sowie das Design des Trainings beeinflussen, ob es langfristig Nutzen stiftet und nachhaltig wirkt.

1. HEBEL TEILNEHMERINNE/TEILNEHMER AM TRAINING

Die Trainingsteilnehmerinnen und Trainingsteilnehmer haben viele Möglichkeiten selbst in der Hand, um ihre Zeit im Training gut zu investieren und davon zu profitieren. Bevor der Teilnehmer/die Teilnehmerin ein Training auswählt, muss analysiert werden, ob der Inhalt für das eigene Tätigkeitsfeld wirklich relevant ist und Chancen für eine sofortige Anwendung bestehen.

Nach dem Training sollte ein Umsetzungsplan mit konkreten ersten Schritten erstellt werden, damit die Umsetzung des Gelernten sichergestellt wird. Auch die persönliche Willenskraft, in herausfordernden Situationen nicht aufzugeben, wird so gestärkt. So entstehen sofortige Erfolgserlebnisse und der Plan hilft dem Teilnehmer/der Teilnehmerin, nicht wieder vom neuen Weg abzukommen.

2. HEBEL DESIGN DES TRAININGS

Die Trainingseinheit selbst kann bestmöglich genutzt werden, wenn eigene Fallbeispiele und Problemstellungen aus der Praxis mit ins Training einfließen. So können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aktiv üben und in einem geschützten Rahmen Neues ausprobieren. Sie gewinnen dadurch Sicherheit für die Anwendung in der täglichen Arbeit.

3. HEBEL ORGANISATION UND UNTERNEHMEN

Einer der erfolgskritischsten Aspekte für den Lerntransfer ist die Unterstützung durch die direkte Führungskraft. Diese kann den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin fördern, indem die Erwartungen an die Trainingsteilnahme klar vereinbart, Lernziele gesetzt sowie Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis geschaffen werden.

Peergroups oder Transferpartner sind in der Phase nach dem Training eine ideale Möglichkeit, um an der Umsetzung dran-zubleiben und einen bereichernden Austausch untereinander auch nach dem Training zu ermöglichen. Ebenso fördert die Einbindung der eigenen Kolleginnen und Kollegen die Wirksamkeit eines Trainings, da ein gemeinsames Lernen stattfinden kann.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es mehrere Stellschrauben gibt, um die Wirksamkeit eines Trainings zu erhöhen. Neben einem effektiven Trainingsdesign ist der Trainingserfolg maßgeblich von der Eigeninitiative der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, der Unterstützung der Führungskräfte sowie der förderlichen organisationalen Rahmenbedingungen gekennzeichnet.

CLAUDIA KNOLL