

Wissen alleine genügt nicht

Beim WIFI Trainingskongress dreht sich alles um nachhaltiges Lernen. TRAiNiNG hat den Keynotespeaker 2026 Axel Koch dazu interviewt.

Wenn Sie den Begriff »Transferstärke« in einem Satz erklären müssten: Was bedeutet er für Sie?

Das sind die Haltungen und Selbststeuerungs-Skills, die Menschen beherrschen, denen erfolgreiche und nachhaltige Verhaltensänderung sehr gut gelingt. Er grenzt sich von Transfermotivation ab.

Warum scheitert Transfer im Alltag so oft – obwohl Teilnehmende »eigentlich« motiviert sind?

Die Psychologie unterscheidet bei Veränderungsvorhaben zwei Prozesse. Die Motivation und die Volition. Das hat das Rubikonmodell beschrieben. Wenn Menschen in einer Schulung motiviert sind, dann reicht das deshalb nicht aus, damit sie das Gelernte umsetzen. Die Motivation trägt dazu bei, dass wir uns überhaupt einen Vorsatz machen und sehr entschlossen sind, diesen auch umzusetzen und dafür mindestens mal 2-3 Monate Zeit und Arbeit investieren zu wollen, damit sich eine neue Gewohnheit bilden kann. Die Volition beschreibt Selbststeuerungsfähigkeiten, die einem helfen, über längere Zeit an einem Veränderungsziel dranzubleiben. In meinem Modell der Transferstärke habe ich diese Skills auf der Basis von 18 empirisch fundierten Konzepten aus der Lerntransfer-, Therapieforschung sowie Veränderungspsychologie sowie 2.500 Schulungsteilnehmenden zusammengefasst. Mit einem Test messe ich sie.

Was können Trainer ganz konkret tun, damit gute Impulse nicht verpuffen?

Da gibt es einiges: Aber es beginnt damit, den Teilnehmenden auch erstmal ihre Transferverantwortung bewusst zu machen. Indem Sie als Trainer dem Thema »Lerntransfer« immer wieder Raum im Trainingsfahrplan geben, re-

flektieren die Teilnehmer, was das Gelernte für ihren Arbeitsalltag bedeutet, was sie mitnehmen wollen und worauf es ankommt, damit es gelingt.

Welche kleine Intervention kann Transfer spürbar erhöhen – ohne großen Zusatzaufwand?

Kleine Interventionen mit Wirkung betreffen immer spezielle Anforderungen der Teilnehmenden aus ihrem Arbeitsalltag. Ermöglichen Sie als Trainer ihren Teilnehmenden durch Übungen zu erleben, wie sie selbst durch das Gelernte erfolgreicher sind und dass sie es auch schaffen (fördert die Transfermotivation und das Selbstwirksamkeitserleben). So wird sichtbar, wie eigenes Handeln zu positiven Effekten führt. Das macht Mut, mehr in dieser Hinsicht zu tun.

Wenn Sie Trainern nur drei Dinge mitgeben dürften: Welche wären das?

Tipp 1: Fokus – nach dem Motto »Lieber einen Ball ins Tor, anstatt zehn Bälle anspielen.« Typischerweise haben Seminare eine große Vielfalt von Inhalten und Impulsen. Helfen Sie Ihren Teilnehmenden eine bewusste Auswahl zu treffen, was sie mit hoher Motivation in den nächsten zwei bis drei Monaten umsetzen wollen.

Tipp 2: Transferrisiken sammeln und Lösungen entwickeln. Teilnehmende machen sich selten bewusst, was alles dazu gehört, damit die Umsetzung des Gelernten wirklich im Alltag passiert. Sammeln Sie mit Ihren Teilnehmenden zu erwartende Risiken, wodurch die Umsetzung auf der Strecke bleiben wird (z.B. keine Zeit, Kollegen belächeln einen Rückfall in alte Muster). Erarbeiten Sie mit Ihren Teilnehmenden dafür Lösungen (z.B. besser dranbleiben, indem man sich einen Lernpartner sucht).

Tipp 3: Systematische Reflexion der Umsetzung. Empfehlen Sie Ihren Teilnehmenden sich über 8 Wochen einen Serientermin im Kalender einzurichten. Zu jedem Termin reflektieren sie, zu wieviel Prozent ihnen die Umsetzung des Gelernten gelungen ist. Weiterhin gehen sie der Frage nach, was es braucht, um den eigenen Umsetzungserfolg noch weiter zu steigern.



Axel Koch

ist der führende Veränderungspsychologe in der DACH-Region und Experte für Lerntransfer. transferstaerke.com

Info

Online-Kongress für Training und Weiterbildung

» Future Training. Future Skills. Future Learners.«

21. Mai 2026, online

www.wifi.at/trainingskongress