

Nachhaltige Umsetzung von Seminar- / Trainingsinhalten

Sie haben es sicherlich auch schon im betrieblichen Alltag beobachten können. Ihre Mitarbeiter kommen von einem Seminar oder Workshop zurück an Ihrem Arbeitsplatz und sind hoch motiviert von den neuen Methoden und Verhaltensweisen. Schon nach mehreren Tagen fragen Sie sich, was genau hat die Veranstaltung meinem Mitarbeiter, unserem Team und Unternehmen gebracht.

Lerntheorie und Hirnforschung besagen, dass die erste Umsetzung von neu erlerntem Wissen innerhalb von 72 Stunden erfolgen muss, sonst sinkt die Umsetzungswahrscheinlichkeit auf unter 5%. Zudem gehen neues Wissen und Handlungsweisen erst nach ca. 20-maliger Wiederholung in automatisches Agieren über (unbewusste Kompetenz). Dabei kann auch nicht mehreres auf einmal, sondern nur gezielt eins nach dem Anderen erfolgreich umgesetzt werden.

Dies bedeutet, dass eine erfolgreiche Umsetzung von Trainingsinhalten in den Alltag von den Führungskräften begleitet wird.

Vor dem Training:

- Führen Sie vor dem Training ein Mitarbeitergespräch. Besprechen Sie **Ziel** und **Erwartung** der Maßnahme.
- Vereinbaren Sie mit dem MA **ein individuelles Trainingsziel** und zeigen Sie ihm seinen Bedarf konkret auf. Woran erkennen Sie, dass das Seminar / Training erfolgreich war?
- Motivieren Sie Ihren Mitarbeiter und zeigen Sie ihm seine Potenziale auf.

Nach dem Training:

Unabhängig davon wie gut und praxisorientiert das Training gelaufen ist, die Umsetzung liegt beim Mitarbeiter. Dabei können ihn Trainer, Führungskraft und Organisation unterstützen.

Führen Sie auch nach dem Training ein Mitarbeitergespräch.

- Lassen Sie sich ein **Feedback über gelerntes / geübtes Verhalten** geben.
- Welche Inhalte findet der Mitarbeiter am spannendsten.
- Was gedenkt **er als erstes umzusetzen** (auch in Hinblick auf die Zielsetzung).

Geben Sie Ihrem Mitarbeiter Gelegenheit, sein neues Wissen und Handeln anzuwenden. Aus Zeitmangel, Unwissenheit der anderen Beteiligten oder organisatorischen Gründen landen motivierte Teilnehmer schneller in den alten Schienen des Arbeitsalltages als ihnen lieb ist.

Um nicht wieder die alten Gewohnheitsmuster einschleifen zu lassen, ist ein Begleiter eine große Hilfe, der ihm für die neuen Themen konsequente und konstruktive Rückmeldung geben kann. Das kann ein anderer Teilnehmer sein, die nächste Führungskraft, der Trainer oder ein Coach.

Die Führungskraft gibt regelmäßig Rückmeldung und unterstützt den Mitarbeiter mit weiteren Hilfen, wie z. B. Coaching on the job, und vereinbart weitere Entwicklungsstufen.

Fazit: Die Umsetzung von Trainingsinhalten (Praxistransfer) ist eine gemeinsame Herausforderung für Teilnehmer, Trainer, Führungskraft und Organisation.

Fragen Sie uns nach einem individuellen praxisorientierten Nachhaltigkeitskonzept für Ihre Trainingsmaßnahmen.

Beste Grüße
Barbara Grau und Ralf Drittnner