

Er du tilfreds med kun at få 20% af din investering tilbage?

Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk



For nu at springe direkte ud i det, så handler denne artikel om spild og om at undgå spild!

Som det ser ud nu, får de fleste organisationer alt for lidt ud af de investeringer, de gør i uddannelse – kun ca. 20 % siger professor Robert O. Brinkerhoff, bl.a. kendt for principperne bag 'high-impact learning'.

Hvis din virksomhed bruger 100.000 kr. på uddannelse, kommer ca. de 20.000 tilbage i form af, at det lærte bliver anvendt.

Når man som ledelse vælger at satse på noget nyt - og man regner med, at div. læringstiltag skal medvirke til at sikre succes – ja så er de 20 % noget af et problem. Uddannelse kan og skal hjælpe virksomheder med at nå deres mål og sikre, at strategierne bliver ført ud i livet. Men det kræver, at det håndteres rigtigt – og her kan 40-20-40 modellen give viden og inspirere.

40-20-40 modellen

Modellen stammer fra Brinkerhoff, som har undersøgt, hvorfor mange virksomheder ikke får den ønskede effekt ud af div kurser. Kort fortalt så skyldes:

- De første 40 procent manglende forberedelse til kurset (formål, behov, motivation, mål mv.)
- De næste 20 procent manglende kvalitet i selve kurset (underviser, øvelser, relevans, materiale mv)
- De sidste 40 procent manglende opfølgning efterfølgende (mulighed for praktisk anvendelse, feedback mv)



Selvom undersøgelsen tager udgangspunkt i, hvad der ikke har fungeret, kan den godt inspirere til, hvordan man fremadrettet sikrer, at ny viden kommer i anvendelse - og her understreger Brinkerhoff i flere sammenhænge, hvor vigtig både forberedelse – og opfølgning er, når man arbejder med læring.

Han understreger endvidere, at ledelsen på alle niveauer i en organisation er helt centrale i dette 'før'- og 'efter'- arbejde, hvis man ønsker at skabe uddannelse med høj effekt for både den enkelte medarbejder og for hele organisationen!

Ledelse, ledelse og atter ledelse

Så hvis man som organisation virkelig ønsker at få noget ud af div uddannelser – skal succesen altså sikres hjemme i organisationen – før og efter kurset – og startende med ledelsen! Vigtige fokuspunkter i forhold til ledelsen er:

- 1) At der skal skabes fælles fokus og indstilling (fælles optræden)
- 2) At der er enighed om: Hvorfor vi gør det? Hvordan vi gør det? og Hvem der skal involveres?
- 3) At ledere på alle niveauer uddannes og motiveres (hvorfor skal de bakke op om uddannelsen og hvordan?)

Ledelsen skal klædes på, så de kan fremme læringsprocessen, når medarbejderne involveres, se tidligere artikel:

http://www.tegkamp.dk/Alt%20om%20ledelse/Hvordan_bruger_dine_medarbejdere_ny_viden.pdf

Et dårligt kursus eller.....

Afslutningsvis vil jeg lige sige, at det selvfølgelig er vigtigt, at man får stykket nogle gode kurser sammen og at man finder nogle dygtige undervisere!

Men hvis man ikke får så meget ud af et kursus, ja så skal man passe på med blot at sige 'at det var fordi, selve kurset ikke var så godt'. Det kan godt være, at kurset ikke var optimalt (og det skal der rettes op på).

Men når 2 virksomheder, har været på same kursus eller har afholdt identiske kurser – vil man alligevel opleve, at de ikke får samme effekt ud af kurset? Forskellen skal altså ikke findes i selve kurset, men hos de organisationer/mennesker, som har deltaget i kurset.

Bare lidt stof til eftertanke☺

Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursus-branchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent. Se mere på www.tegkamp.dk

Feedback - 1/2 dags kursus



Vi har alle brug for feedback for at kunne udvikle os både som enkeltpersoner og som arbejdsplads. Med dette seminar lægger I grundlaget for en god feedbackkultur på jeres arbejdsplads.

Seminaret er planlagt til 1/2 dag – enten formiddag eller eftermiddag. Seminaret varighed kan efter aftale udvides og udbygges.

Deltagerinvolvering

Regn med at I bliver involveret undervejs. Bring jeres erfaringer ind. Stil spørgsmål og kast jer ud i de små øvelser.

Læs mere her: http://www.tegkamp.dk/Feedback_seminar.pdf eller kontakt os på tlf. 21602999.