

## Få mere ud af kursuskroneerne

Af: konsulent Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

Det kan godt mærkes, at det går bedre i virksomhederne. Efter en lang periode, hvor der har været afsat meget få ressourcer på kursusbudgettet, er der nu igen sat penge af til kurser og udvikling af medarbejderne. Spørgsmålet er, om man får nok ud af kursuskroneerne. Kurser og udvikling af medarbejdere løber hurtigt op og kan meget let være penge ud af vinduet, hvis ikke det tænkes ind i en større sammenhæng. Der er mange elementer, der bør tænkes ind, hvis vi gerne vil få mere ud af kursusbudgettet.

### Kursusbudgettets størrelse

Hvor meget skal man egentlig sætte af til kurser og efteruddannelse? Nogen entydige regler kan der selvfølgelig ikke gives. Det afhænger bl.a. af, om der er et efterslæb på uddannelsesområdet, hvilken branche man befinder sig i og hvordan uddannelsesniveaulet generelt er blandt medarbejderne.

En god tommelfingerregel er at afsætte tid og midler til minimum 5 kursusdage om året pr. medarbejder. På nogle områder vil der være behov for mere og på andre områder mindre, så det kan som regel gå op i den sidste ende.

Vælger man at sende medarbejderne ud enkeltvis på åbne kurser, så kan det med kursusgebyr og udgifter til transport og eventuelt overnatning let løbe op i 4-5.000 kr. pr. kursusdag for kurser i den dyrere ende. Det kan selvfølgelig også gøres meget billigere, hvis man vælger at holde kurset hjemme i virksomheden og trække underviserne ind til virksomheden. Så kan udgifterne let reduceres til langt under halvdelen for den samme type af kurser.

### Interne eller eksterne kurser?

Om man skal vælge at lave interne virksomheds tilpassede kurser eller sende medarbejderne på eksterne åbne kurser afhænger meget af, hvad man vil opnå. De interne virksomheds tilpassede kurser er langt at foretrække, hvis man skal have mange igennem det samme forløb. Dels bliver det væsentligt billigere og dels kan man få kurset skræddersyet til det konkrete behov. Endelig sikrer man, at flere medarbejdere får et fælles sprog. Det er også ofte langt nemmere at integrere læringen bagefter i dagligdagen, når flere har den samme oplevelse.

Det eksterne åbne kurser er gode, hvis man ønsker, at medarbejderne får nye indtryk og mulighed for at netværke med mennesker uden for virksomheden. Det er altid meget inspirerende at høre, hvordan man håndterer udfordringer i andre virksomheder. Her er det vigtigt at sikre, at inspirationen og læringen bagefter bliver omsat til noget, der kan bruges i virksomheden.

### Få struktur på kursusområdet

Det kan anbefales at gå struktureret til værks i forbindelse med anvendelse af de afsatte kursusmidler. Følgende kan være hensigtsmæssigt:

#### Formuler virksomhedens udfordringer

Formuler udfordringerne for virksomheden i de kommende år. Find ud af, hvad det stiller af krav til medarbejdernes kompetencer.

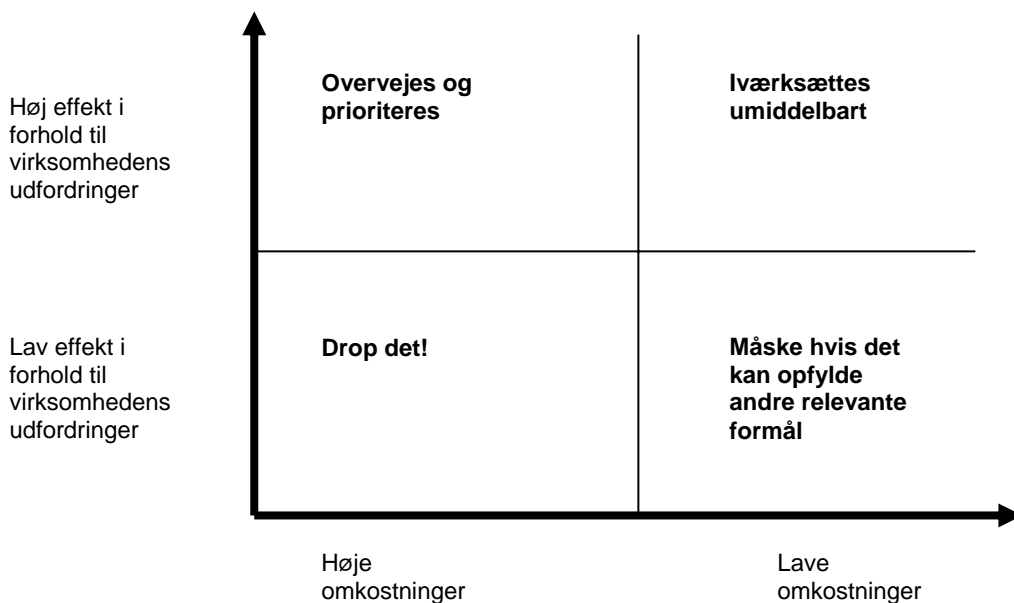
#### Afdæk behovet for kompetenceudvikling

Find ud af, om medarbejderne har den nødvendige viden og kompetencer i forhold til de udfordringer, der ligger i virksomheden i de kommende år. Dette gøres bl.a. gennem systematisk afholdelse af udviklingssamtaler.

## Lav oversigt over uddannelsesbehovet

Lav en samlet oversigt over uddannelsesbehov og en plan for hvordan det kan opfyldes. Opdel uddannelsesplanen i generel uddannelse, som alle eller store grupper af medarbejdere har behov for, uddannelse som en er nødvendig i forhold til løsning af en konkrete udfordringer i afgrænsede områder og specialistviden, som kun er relevant for ganske få i virksomheden. Lav ydermere en opdeling i faglig uddannelse og personlig udvikling.

Uddannelsesplanen prioriteres ud fra følgende prioriteringsmatrix:



## Sørg for effekt

Oftentimes får virksomheden ikke tilstrækkelig effekt ud af sende medarbejderne på kursus, fordi man ikke sørger for, at de nyerhvervede kompetencer implementeres i virksomheden, når medarbejderen er tilbage igen. Derfor bør der altid i samarbejde med medarbejderen udarbejdes en plan for, hvordan man efterfølgende sikrer, at der kommer effekt ud af kurset. Det kan eksempelvis være gennem aftaler om nye arbejdsopgaver, mere optimale arbejdsgange, videndeling til kollegaerne.

## **Spring ikke over, hvor gærdet er lavest!**

Det er rigtig positivt, at der nu igen er mulighed for kurser og uddannelse. Udover økonomien kan det imidlertid også være svært at få afsat den fornødne tid eller skaffe sig overblikket over behovet. Ofte kan det være nemmest at udskyde det eller lade medarbejderne vælge deres kurser - helt uden skelen til, hvad der er behovet for virksomheden. Men lad være med at springe over hvor gærdet er lavest. Det kan i høj grad svare sig at investere i uddannelse af medarbejderne, hvis det vel og mærke er tænkt ind i virksomhedens behov og udfordringer.

*Bragt i Frederiksborg Amt Avis den 12/1-2006*