

Hvordan bruger dine medarbejdere ny viden?

- Om at få læring i anvendelse og ud i organisationen

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



Der bruges mange penge på at sende medarbejdere og ledere på forskellige former for uddannelse. Men desværre hører man alt for ofte, at de enkelte ikke får brugt det lærte. Spild af god energi og af penge!

Men hvordan arbejder organisationer hen imod, at ny viden bliver sat i spil i hverdagen, og at den enkelte medarbejder bruger det, vedkommende har lært på diverse kurser og uddannelsesforløb?

Jeg var for nyligt på et seminar om, hvad forskningen viser om at få læring omsat til praktisk anvendelse (ved Nationalt Center for Kompetenceudvikling, Aarhus Universitet). Indledningsvis fik vi fastslået det, som mange frustrerede kursister allerede ved, nemlig at kun en begrænset del af al læring rent faktisk anvendes i praksis. Men det gode budskab var, at det kan gøres bedre!

Hvad er det så organisationer, ledere og medarbejdere skal være opmærksomme på for, om jeg så må sige, at få mest muligt ud af uddannelsespengene? Det er det denne artikel handler om.

Hvad understøtter og styrker at det lærte anvendes:

3 faktorer er vigtige, når man vil sikre læring og praktisk anvendelse af læring. Faktorerne nævnes i prioriteret rækkefølge med den vigtigste først: 1) mulighederne for at anvende det, man har lært 2) personen/de personlige faktorer og 3) undervisningen.

Om at anvende det lærte:

Det allervigtigste element i forbindelse med at sikre, at medarbejderne og organisationen som helhed får glæde af det lærte i praksis, er, at der allerede fra starten af et uddannelsesforløb tænkes i anvendelse: 1) Hvornår og hvordan skal det lærte anvendes! 2) Har vi et godt miljø for at anvende ny viden? 3) Tænker vi i opfølgning og hvordan?

Hvornår og hvordan får vi gang i at bruge ny viden?

Jo kortere tid der går, fra man har lært noget nyt - til man anvender det i praksis, jo bedre. Det vil sige, at ens arbejde skal give mulighed for at anvende det lærte hurtigst muligt, det giver endvidere en vigtig følelse af fremdrift, som er central for fortsat at bruge nye metoder, redskaber eller lignende.

Har vi et godt miljø for at anvende ny viden?

Hvad vil det egentlig sige, at en organisation har en læringskultur? Det vil sige, at den enkelte medarbejder rent faktisk tør sætte sig i en position, hvor vedkommende ikke nødvendigvis længere er ekspert men nybegynder. Det kræver åbenhed og tolerance overfor nye tilgange og overfor at begå fejl - og der skal være en velbegrundet tro på, at det nytter at gå nye veje. Uden support fra ledelsen, kolleger og underviser er det en meget hård kamp at få ny læring i spil i en organisation.

Tænker vi i opfølgning og hvordan?

Alt tyder på, at netop dette element har endda meget stor betydning for, i hvilken grad ny viden bliver anvendt i praksis. Her kan nævnes nogle gode velgennemprøvede metoder:

- Supervisering, coaching mv.
- Forskellige former for evaluering og erfaringsopsamling, logbøger, rapportskemaer mv.

Det gælder således om at fastholde læringsprocessen - og jo flere medarbejdere, man kan involvere på samme tid; fx sende på kursus sammen, jo større er chancen for at læringen 'bider sig fast i organisationen'.

De personlige faktorer:

Vi har en tendens til at gøre, som vi plejer, og når vi lærer noget nyt eller skal gøre noget anderledes, kan det virke som en trussel mod det, vi allerede gør (truer vores selvopfattelse).

Det betyder, at det er vigtigt for at få noget ud af undervisningen, at:

- Den enkelte selv erkender, at vedkommende har et behov for læring.
- Der er sat mål op for læringen, hvad er det rent faktisk 'jeg' skal kunne; husk at der er forskel på 'gerne at ville vide' og 'at ville gøre'.
- Folk tror på egne evner, 'jeg kan gøre dette', og at lederne derfor har fokus på at motivere og bakke op om læring.

Hvis undervisningen tager udgangspunkt i og respekterer det, folk allerede kan, medvirker det ofte til at mindske evt. modstand.

Undervisningen:

Underviseren skal selvfølgelig kunne sit stof og være en dygtig formidler. Organisationen skal herudover medvirke til at sætte underviseren ind i den verden han/hun underviser i, så læringen kan omsættes ikke alene til praksis (f.eks. ved realistiske eksempler/øvelser) men også til den virkelighed kursisterne befinder sig i.



Vigtige faktorer i undervisningen:

- Gå i dybden med få ting, frem for at læsse en masse viden på - og skab mulighed for at øve og at gentage - gerne i kursistens arbejdssituation
- Undervisning skal skabe forståelse, således at kursisterne kan forklare, hvad de har lært og hvorfor - ikke bare gengive hovedtræk.

Det gode kompetenceforløb:

Et godt kompetenceforløb, hvor der både skabes læring og en praktisk anvendelse af læring, kræver således en gennemtænkt og gennemarbejdet proces.

Der spildes i dag megen tid og energi på at prøve at springe over 'hvor gærdet er lavest'. Men det gode budskab er, at det er muligt! - til glæde for organisationen og ikke mindst for medarbejderne, som så forhåbentlig ikke behøver sige 'Åhnh ikke nu igen'.

Om 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 om Teglkamp & Co på www.tegkamp.dk

Sådan får I noget for kursuspengene!

Der bruges mange penge på at sende medarbejdere og ledere på forskellige former for uddannelse. Men desværre hører man alt for ofte, at de enkelte ikke får brugt det lærte. Spild af god energi og af penge - men det behøver ikke være sådan!

I dette oplæg kommer vi ind på de vigtigste faktorer, når en organisation/afdeling vil sikre sig at ny læring bliver anvendt effektivt. Faktorerne er:

- 1) mulighederne for at anvende det, man har lært
- 2) personen/de personlige faktorer og
- 3) undervisningen.

Deltagerne kommer derfra med en god forståelse for, hvad de skal gøre? og hvordan? Der er meget at spare: både når vi taler økonomi og frustrationer!

Kontakt Anne Tang Thomsen på tlf. 3048 5590 eller på mail: att@tegkamp.dk og hør nærmere

