

Virksomheder får ikke fuld valuta for kursuspengene

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



Anvendelse af ny viden har hårde vilkår ude i organisationerne: Der mangler tid, øvelse og opfølgning fra ledelsen! Det er nogle af pointerne fra en undersøgelse af, om vi får nok ud af den viden, vi får på uddannelse/kurser, som Teglkamp & Co gennemførte i sommeren 2017.

Vi kan således se, at der er stadig et stykke vej før virksomhederne får 'fuld valuta' for uddannelsespengene. Ligesom vi kan se, hvorfor/hvornår folk rent faktisk får noget ud af uddannelse og kurser - og her tegner der sig et klart billede af, hvor der fortsat er god grund til at fokusere indsatsen, hvis man ønsker at få mere ud af 'kursuspengene'.



Det lærte bliver ikke brugt i tilstrækkelig grad

I undersøgelsen spørger vi ind til, i hvilket omfang folk bruger deres nye viden, og her svarer hver 6. at de 'slet ikke' eller i 'mindre grad' bruger det lærte, mens næsten hver anden bruger det i 'nogen grad'.

Et par vigtige årsager til, at det nye ikke bliver brugt, fremgår af kommentarer fra nogle af deltagerne i undersøgelsen: *Jeg 'har ikke fået tildelt en opgave indenfor området' eller 'Jeg har ikke haft tid til at bruge det'.*

Lederne følger ikke op på medarbejdernes efteruddannelse

En anden væsentlig årsag til, at ny viden ikke bliver brugt eller bliver brugt 'forkert' er, at der ikke bliver fulgt op på efteruddannelse, medarbejderne mangler bl.a. opbakning til at bruge det nye og til at bryde med gamle vaner og rutiner.

Selvom ledelsen i undersøgelsen karakteriseres som positive overfor uddannelse og ser det som en vigtig, strategisk ledelsesopgave, så oplever 2 ud af 3 af de adspurgte, at ledelsen 'slet ikke' eller kun 'i mindre grad' følger op på deres efteruddannelse.

Der er ikke en kultur for at anvende ny viden

Både i forhold til opfølgningen og i forhold til generelt at arbejde strategisk med ny viden, er der et stort forbedringspotentiale i organisationerne.

Næsten hver 4. svarer, 'slet ikke' eller i 'mindre grad' til spørgsmålet, om 'det der naturligt at bruge ny viden hos os'.

Kommentar fra en af deltagerne i undersøgelsen: *'Vi mangler meget ofte et implementerings- og fastholdelses- aspekt, når vi lukker ny viden ind i organisationen'.*

'Jeg ved, hvad jeg vil - og jeg går efter det' – mød kursisten anno 2017

En interessant profil dukker frem af svarerne: Kursisten, der selv styrer sit uddannelsesliv og som aktivt har bedt om at få uddannelsen frem for at være blevet 'udpeget' af fx ledelsen.

Kommentar fra en deltager i undersøgelsen: *Kurset 'var på eget initiativ - min nærmeste leder er ikke bekendt med min deltagelse'.*

3 ud af 5 angiver således, at de selv har opsøgt kurset – heraf flere mænd end kvinder. 'Han' udskiller sig fra de øvrige kursister ved fx at være mere bevidst om, hvorfor han skal på uddannelse og hvad han skal bruge det til – og han bruger det lærte i højere grad end de øvrige. Til gengæld modtager han mindre opfølgning fra sin ledelse!

Her findes således et spændende potentiale, både for den enkelte og for organisationen! At tage ansvar for egen læring behøver jo ikke at udelukke, at organisationen også viser interesse!

Og for de medarbejdere, som tænker, at det er længe siden, de har været på efteruddannelse, er det nok en god idé selv at være aktivt opsøgende!

Vil du vide mere

Hvis du vil vide mere om forhold som:

- Hvordan får du mere ud af 'kursuspengene'
- Hvor skal du fokusere indsatsen – før/under/efter kurset/uddannelsen
- Ledelsens holdning til uddannelse
- Hvor mange har søgt nyt job for at få mulighed for at anvende det, de har lært på et kursus/en uddannelse
- Deltagernes personlige erfaringer og anbefalinger

Du kan hente rapporten her: https://www.teglkamp.dk/Rapport_om_laering.pdf

Om Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag. med hovedfag i historie og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har arbejdet med læringsprocesser i hele sit erhvervsliv, som underviser i gymnasieskolen og på universitetet - og som underviser og proceskonsulent i diverse organisationer. Anne har skrevet flere artikler om læring i erhvervslivet. Se mere på www.teglkamp.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. Seminarets 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.teglkamp.dk/Feedback_seminar.pdf eller kontakt os på tlf.: 2160 2999.