
Resultater af spørgeskemaundersøgelsen:
„Læringsformer – nyt eller status quo?“

August 2010

CEA
VI FREMMER VIDEN

N/O/C/A

Mannaz
Enabling real achievement |

Datarapport

Resultater fra spørgeskemaundersøgelse vedrørende „Effektive læringsformer, der skaber bedre resultater for din virksomhed – Guide til praktikerer“.

DEA, NOCA og Mannaz A/S har, med input og inspiration fra en ekspertgruppe, udarbejdet en guide til HR personer og andre, der arbejder med uddannelse og kompetenceudvikling. Guiden kan inspirere og give råd om, hvordan virksomheder kan arbejde med læring og kompetenceudvikling på en ny og effektiv måde. Den er bygget op omkring fire overordnede læringsformer: (1) Læring på jobbet, (2) Læring i netværk, (3) Digitale læringsformer, (4) Læring gennem leg og spil.

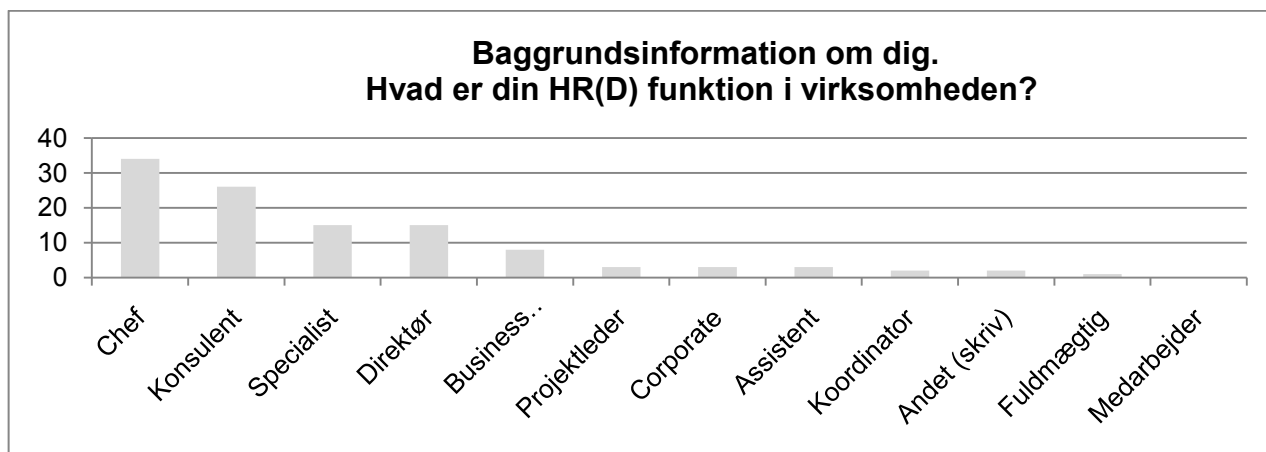
Guidens datagrundlag er dybdeinterview med ni virksomheder, samt en spørgeskemaundersøgelse med fokus på virksomheder og organisationers arbejde med læring og kompetenceudvikling. Denne datarapport indeholder resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen.

Spørgeskemaet er sendt ud via e-mail til 253 respondenter¹. Heraf har 92 personer gennemført undersø-

gelsen, 21 besvarede delvist på undersøgelsen og 140 besvarede slet ikke. Det giver en svarprocent på 44 pct. Spørgeskemaet har sammenlagt taget ca. 10 minutter at besvare. Svarene er blevet behandlet anonymt.

Nedenfor er alle besvarelser samlet i en række diagrammer samt tabeller med fritektsbesvarelserne. Har flere respondenter svaret enslydende i fritekstfelterne, har vi grupperet besvarelserne så de kommer i rækkefølge. Dette er gjort for at lette læsningen og for at give et billede af hvilke svar der er hyppigst forekommende. Data er i denne rapport ikke analyseret eller kommenteret. I hovedrapporten: „Effektive læringsformer, der skaber bedre resultater for din virksomhed – Guide til praktikerer“ er disse data anvendt som grundlag.

Baggrundsinformation om respondenterne og deres virksomheder:

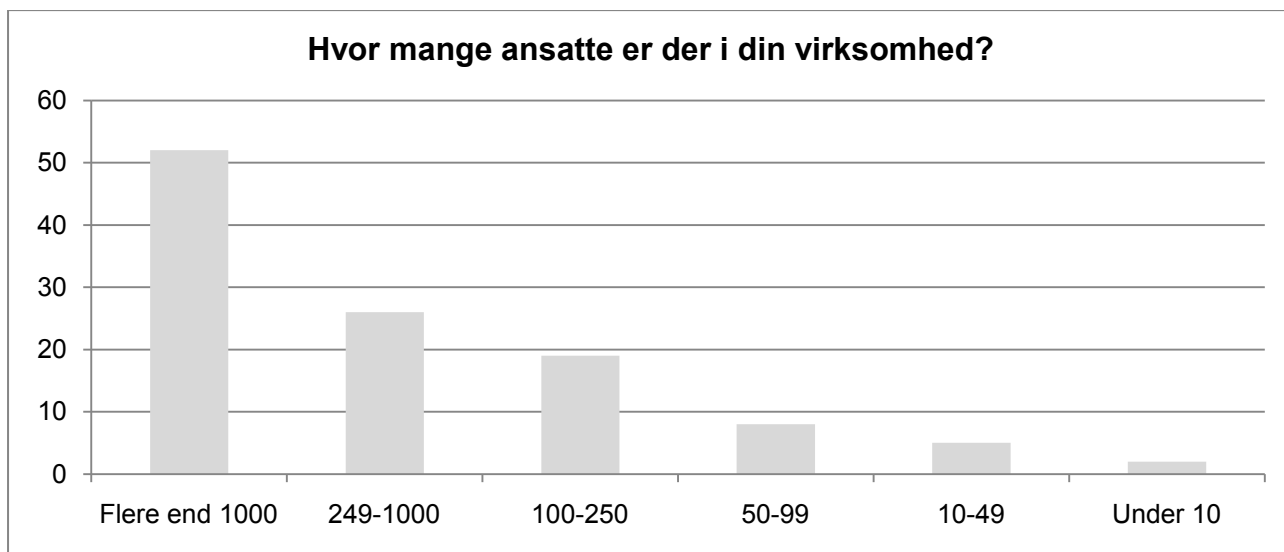
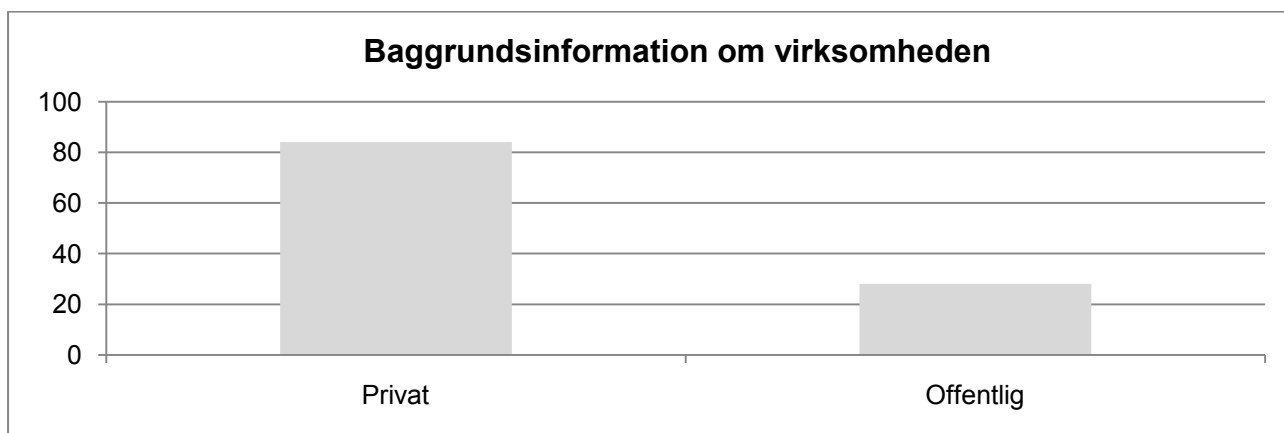


¹Skemaet er oprindeligt sendt til 323 respondenter, hvor 70 dog ikke modtog mailen da de var fraværende pga. ferie, barsel eller opsigelse under svarperioden. Derfor er det samlede antal reduceret til 253 svarpersoner.

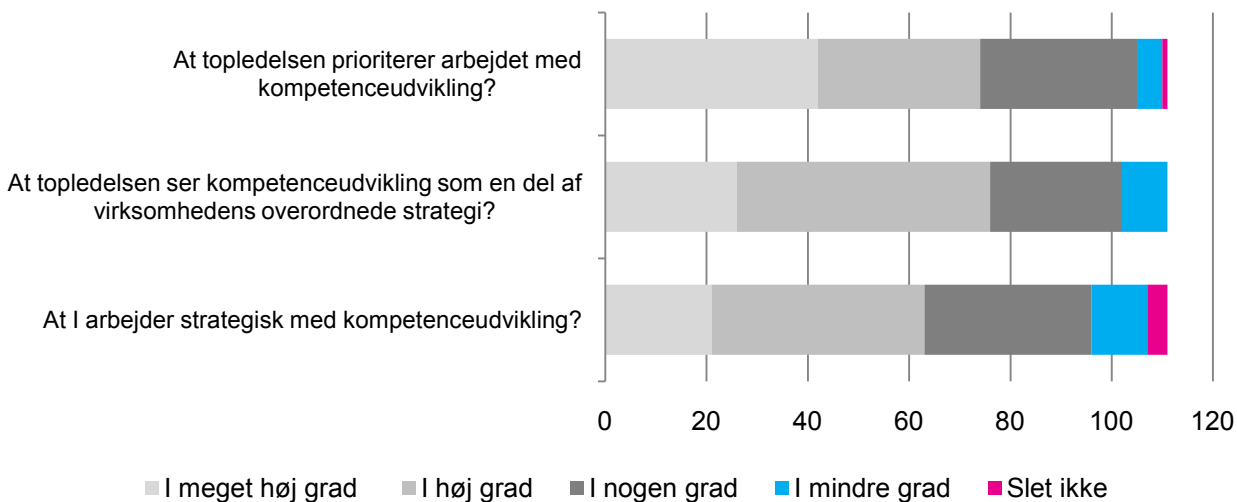
Baggrundsinformation om dig: Hvad er din HR(D) funktion i virksomheden? - Andet (skriv)

Academy Manager

Global HR Manager (corporate)



Spørgsmål om prioriteringen af kompetenceudvikling. I hvilken grad vurderer du:



Kan du kort beskrive, hvordan I arbejder strategisk med kompetenceudvikling?

Vi arbejder med 5 års planer, hvor vi ser på hvordan markedet ændrer sig, og hvilke krav det stiller til nye/ ændrede roller og kompetencer for den enkelte medarbejder. Herefter træner vi medarbejderen til at kunne varetage sin nye rolle.

Det gør vi faktisk ikke på nuværende tidspunkt.

Al udvikling er linket til forretningsstrategien.

Fokus på rokeringer og udviklende arbejdsopgaver, talentprogram og projektorganisering.

Forretningsmodel samt forretningsplan er „aligned“ med strategi, vision og mission. Alle er involveret og har en rolle. Der arbejdes med outcome management, så alle bliver målt på resultater genereret samt på bidrag til kulturen iøvrigt.

Vi arbejder på at afdække vore kermekompetencer, som knytter sig til kerne-ydelser. Vi arbejder også med talentprogrammer, som mere retter sig mod ledelseskompenten. Vi arbejder med at udbrede perspektiv og strategi, så det kan danne baggrund for kompetenceudvikling på lokalt plan.

Vi arbejder med metoder i, hvordan vi kompetenceafdækker, hvordan målretter vi faglig og personlig udvikling, og hvordan sikrer vi det lærte integreres, så det skaber værdi for den enkelte og for vores virksomhed.

Vi arbejder med at sikre, at de kompetencer, vi får brug for i fremtiden udvikles nu.

Vi har årlige organisatoriske processer, som omhandler kompetenceudvikling i relation til vore forretningsplaner.

Vi arbejder meget med udgangspunkt i direktionens og kommunalbestyrelsens overordnede strategier og nedbryder dem til relevant uddannelse. Dette koblet typisk med særligt fokus på kompetencer, medarbejdertyper m.v., som vi kan se kan blive en mangelvare fremadrettet.

Sammenholder kompetencebehov fra planer med aktuelt kompetenceniveau.

Stort set slet ikke i dag, dog forventer jeg at det vil blive fokuseret mere på det i fremtiden.

Obligatorisk kategoriuddannelse på nødvendige kompetencer til udførelse af aktuell jobfunktion + prioriteret indsats for kompetenceudvikling mhp. næste job begge dele som en del af forretningsstrategien og -planen.

Løbende udvikling incl. vurdering af skills gaps, udviklingsplaner, faste mål for kompetence niveau 2 år frem i tiden, værktøjer der kan understøtte medarbejder og management i processen, definerede krav til kompetence niveauer indenfor hver stillingskategori mv.

At få klarlagt hvilke kompetencer der i de enkelte afdelinger skal fokuseres på, for at vi kan opnå de resultater vi ønsker for virksomheden.

Globale projekter med Performance management, Talent management, Puls målinger mv.

Det gør vi på flere måder - men vi tager udgangspunkt i firmaets strategi og målretter enhver læring hertil.

Vi har udarbejdet og implementeret en Kompetenceudviklingsstrategi, som har udmøntet sig i en lang række aktiviteter. Derudover udarbejdes der ca. årligt en HR-strategi, som målsætter og prioriterer udvalgte fokusområder, som baggrund for ressourcestyringen på området.

Træning og uddannelse bliver som hovedregel bestemt af performance mål, som er linket op på forretningens strategi.

Mere bottom-up end top-down og mest fra HR's side.

Vi tager udgangspunkt i den overordnede strategi og vores regionale strategier, når vi kigger på hvilke kompetencer virksomheden har brug for i fremtiden - og hvor der er et gap, som kræver kompetenceudvikling.

Vi arbejder ud fra virksomhedens mission med fokus på at sikre, vi har de kompetencer, som vi skal bruge. Dette set i forhold til et marked i forandring. Det betyder, at vi både trimmer virksomheden og optimere på de områder, hvor der er et behov for kompetenceudvikling i form af nyttilkomne ydelser.

Vi har udviklet et fælles lederudviklingsforløb for koncernen, således at alle ledere har samme base for deres udøvende ledelse. Laver derudover fælles værktøj for MU,(PDR), mål m.m.

I forbindelse med fastlæggelse af strategiske temaer og kritiske udviklingsaktiviteter med 3 årigt sigte tages også stilling til indsatsen i fht. udvikling af virksomhedens kompetencer. Den planlagte indsats valideres ved opsamling på de individuelle udviklingsplaner, der er resultatet af de årlige MUS og LUS samtaler med alle medarbejdere og ledere.

Strategiens mål er linket op til afdelingerne og medarbejderne. Til MUS laver vi udviklingsplaner for den enkelte medarbejder, der støtter op om de mål, der skal nås og hvad det kræver af kompetencer fra den enkelte medarbejder for at kunne nå de mål.

Vi arbejder bl.a. strategisk med ledelsesudvikling på topchefniveau.

Vi har udarbejdet et kompetenceudviklingskatalog, som består af en række obligatoriske kurser, der skal gennemgås. Der er desuden en række tilvalg, f.eks. praktikophold i medlemsvirksomheder, en mentorordning m.m. Et katalog, der er inddelt i faser alt afhængig af hvor længe, du har været ansat her. Kataloget er godkendt af direktionen og der arbejdes seriøst med det, bla. ved MUS samtalerne og fastsættelse af mål.

Gennem dialoger med ledere på alle niveauer og nedsatte fokusgrupper i afdelingerne. Opsamling på MUS.

Kompetenceudvikling er et af punkterne på vores strategiplan til understøttelse af de forretningsmæssige strategier. Vi har forholdt os til, hvad det kræver af udvikling for hhv. ledere, specialister og øvrige medarbejdere at nå de definerede mål. Vi har prioriteret kompetenceudviklingen for ledere, fordi udvikling og fastholdelse af medarbejdere kræver god ledelse - og talentudvikling, for at få sat fokus på vores talenter og intensiveret deres kompetenceudvikling.

Vi udvikler kontinuerligt nye læringstilbud, så medarbejderne konstant er i stand til at tilegne sig nye og fremtidige kompetencer, som virksomheden har brug for i de kommende år.

Vi arbejder ud fra tværgående kompetenceråd, vi arbejder med Human capital budget, vi arbejder med Karrierveje og talentudvikling, grading systemer, alt i alt står performance management på dagsordenen

De globale, generiske kompetencer er identificeret for nye medarbejdere, salg, ledelse og produktion. Udviklingen af disse kompetencer understøttes af målrettede obligatoriske træningsprogrammer. Endvidere er der etableret et særligt talentudviklingsprogram inden for ledelse, specialister og innovators. Endeligt udvikles træningsprogrammer mht at øge kompetencen inden for særlige strategiske indsatsområder.

Som antydnet i spørgsmålet før arbejdes der stort ikke strategisk med kompetenceudvikling.

Ser om der er kompetence gap iht at kunne eksekvere den lagte strategi nu og i fremtiden, og sikre at lukke gap'ene.

Jeg er chef på divisionen „IBC Ungdomsuddannelser“, hvor ca. 300 medarbejdere arbejder. Vi arbejder med systematisk MUS og TUS, hvor kompetenceudvikling indgår. Desuden arbejder vi med systematisk kompetenceafdækning ift. aftalte kompetenceprofiler. Alt dette ses på vores hjemmeside: [www.ibc.dk/Om IBC/ HR](http://www.ibc.dk/Om%20IBC/HR) - og så finder I alt om MUS, kompetenceprofiler, kompetenceregnskab osv.

Virksomhedens strategi indbefatter en betydelig ændring af kompetenceprofilerne for vore medarbejdere i de kommende år. Dette har medført oprettelse af helt nye uddannelsesaktiviteter, øvelser, cases, produktlanceringer mv.

Helt overordnet ifm det årlige Organisational Review samt mere specifikt med Competency planning på team og afdelingsniveau, hvor kompetencebehov afstemmes med jobroller og udviklingsplaner for den enkelte medarbejder. Der er dog stor forskel mellem de enkelte forretningsområder i hvor systematisk de går til værks.

Der er udarbejdet en kompetencestrategi, som operaliseres til konkrete regionale kompetenceplaner.

Vi arbejder med strategisk kompetenceudvikling i forhold til bankens forrteningsmæssige indsatsområder.

Vi forholder os til kravene i de årlige resultatkontrakter og til de politiske udmeldinger om det kommende års arbejdsopgaver. Vi betragter kompetenceudvikling som en del af det daglige arbejdeog arbejder på, at sætte rammer op, der kan honerere denne synsvinkel.

Indgår i strategi; MUS samtaler og udviklingsplaner med central opsamling af behov, der sammen med overordnede og strategiske indsatser og initiativer danner grundlag for udbud af udviklingsaktiviteter.

Strategisk kompetenceudvikling har et tæt forløb til udviklingen af forretningen.

Tager udgangspunkt i visioner og strategier.

Alle medarbejdere skal sammen med leder udfærdige Kompetenceudviklingsplan, der er indarbejdet i årshjul og revurderet fast 1 gang årligt.

Kompetenceafdækning og planlægning.

Tilrettæggelse af kompetencetiltag i direkte forlængelse af strategie og kortsigt kompetenceudviklingsplan til at nå mål.

Jeg arbejder på et forskningsprojekt, hvor der er 7 professorer og 7 Ph.D. studerende tilknyttet. Så kompetenceudviklingen er meget fagligt bestemt, men der er også rum for erfaringsudveksling på tværs.

Kompetence-gab.

Tilrettæggelse af vores udbud af træningsaktiviteter sker med afsæt i forretningsstrategien.

Strategien er dokumenteret i 9 indsatsområder med tilhørende planer og aktiviteter. Ét af de 9 områder en kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling indtænkes/indarbejdes løbende i strategiudviklingen.

Det er døbt som en indsats i den kommende strategiperiode.

Med udgangspunkt i den markedsorienterede strategi, som bygger på markedsanalyser, opdatere vi hele tiden vort kompetencegab og igangsætter fælles, gruppe og individuel kompetenceudvikling som kan bestå af interne og eksterne aktiviteter, lige fra meget korte udviklingsmoduler til længere varende uddannelser, som f.eks. master i et eller noget andet.

MUS

Kompetenceudvikling tager udgangspunkt i vores vision.

Vi sætter handlinger bag ved vores overbevisning om, at MEDARBEJDERNE ER VIRKSOMHEDEN, hvilket betyder, at alle medarbejdere leder, som en del af ansættelsesvilkårene, acceptere, at såvel personlig- som faglig udvikling er en løbende proces der aldrig stopper, så længe medarbejderen er en del af virksomheden.

Definerer fx forretningsmål og kompetenceprofiler ud fra dette.

Vi nedbryder alle mål til konkrete handlinger og de nødvendige kompetencer for at løse opgaverne

Gennem kompetencebaserede interviews, globalt kompetencekatalog og generiske kompetenceprofiler for job typer.

Medarbejder samtaler, 3P, MUS samtaler.

Opfordrer og følger op på efteruddannelse.

Der udarbejdes strategi og businessplaner på lige fod med øvrige funktioner i virksomheden.

Identificerer mest betydningsfulde kompetencer. Afdækker gaps og forsøger at reducere gaps qua træning og rekruttering.

Vi har hele sektioner, der arbejder med strukturbestemte uddannelser, sektioner, der laver strategier, og egne skoler.

Vi arbejder overordnet med at sikre sammenhæng mellem virksomhedens fremtidige produktpalette og medarbejdernes udviklingsmuligheder og ønsker.

Linke det til strategi og forretningsudfordringer.

Kompetenceudvikling er integreret som en del af de politisk vedtagne forretnings- og strategiplaner.

Talentudviklingsprogram for nøje udvalgte medarbejdere, Intern lederudvikling for alle ledere 3-4 gange årligt med aktuelle emner, HR-direktøren udvælger sammen med de ansvarlige forretningsdirektører hvilke medarbejdere som der skal satses ekstraordinært på f.eks. MBA, CBA mv.

Vi er i gang med en kæmpe strategiimplementering, hvor kompetenceudvikling er et af underprojekterne.

Udvikling og implementering af relevante koncepter.

Der udarbejdes kompetenceplaner for medarbejderne i hver region.

Tæt på forretningen, tæt på beslutninger, vedvarende arbejde med kompetencekrav og læringsmetoder.

Kommende talentarbejde på corp. niveau.

Vi er ved at udarbejde en kompetencestrategi (struktur og proces).

De kompetencer der udvikles er nøje afstemt med de kompetencer der er nødvendige ift. at lykkes med vores forretningsstrategi.

Det vil være for omfattende.

Alle forretningsenheder har en strategi for, hvordan kompetenceudvikling skal understøtte og indgå i den samlede HR strategi for enheden. Læring og kompetenceudvikling er vigtigt delelement af flere vigtige fokusområder indenfor den samlede HR pakke. Området vil typisk have sine egne strategiske mål og KPI'er, som er forankret i det overordnede målstyringssystem. I selskabets arbejdsmiljøundersøgelse som bliver kørt to gange om året i fuld skala og halv skala bliver området for kompetenceudvikling altid målt både set fra et selskabsperspektiv og et medarbejderperspektiv. Rent operationelt bliver kompetenceudviklingen typisk gjort synlig gennem en Business skole tænkning, hvor vi forsøger at samle kompetenceaktiviteter på en fælles IT platform, som både håndterer synliggørelse, administration og tilmelding til de forskellige aktiviteter.

Forudsigelse af kompetencebehov 2 år frem.

I forbindelse med MUS bliver kompetenceudvikling drøftet og aftalt. Der er udformet en kompetenceudviklingsstrategi for hele organisationen og også for nogle af enhederne. HSU har nedsat udvalg til fordeling af kompetencemidler.

Vi arbejder løbende med 3 årige strategiperioden, hvor vi søger at nedbryde virksomhedsstrategien til en HR-strategi og hermed kompetenceudvikling.

Rekruttering + interne og eksterne kurser der matcher forretningsstrategi på kort og langt sigt.

Ved at skabe sammenhæng mellem nutidige og fremtidige jobkrav og kompetenceudvikling.

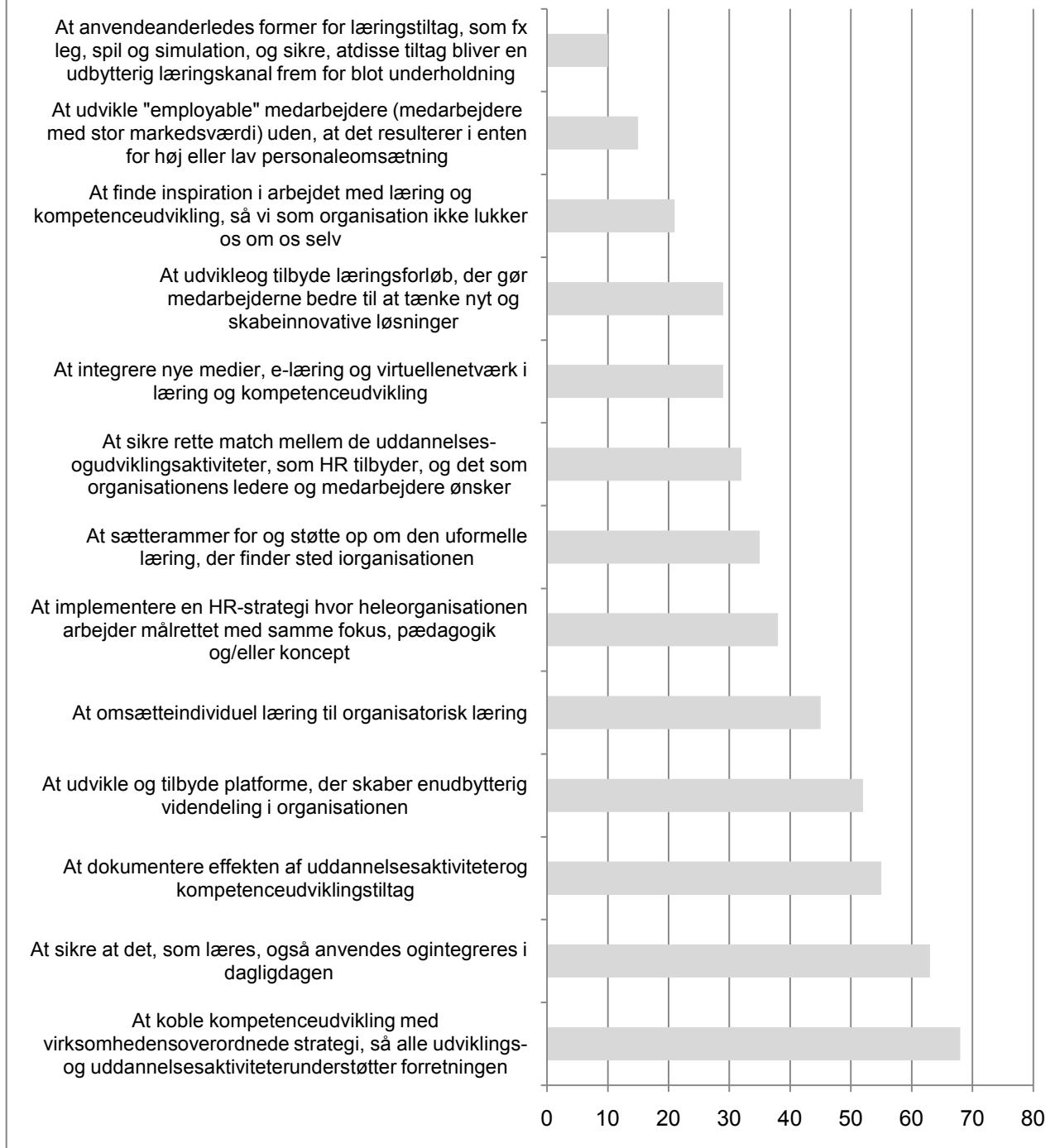
Strategiske indsatsområder er at være en innovativ, global og bruge it. Vi kompetenceudvikler med certificering inden for IT, engelskkundskaber samt KIE modellen.

Vi laver corporate programmer som linker ind til den overordnede strategi. Programmerne er primært inden for funktionsområderne salg, udvikling, produktion og ledelse.

Medarbejdersamtaler, udviklingsprogrammer, salg, produkt, ledelse, projektledelse.

Salgsudvikling.

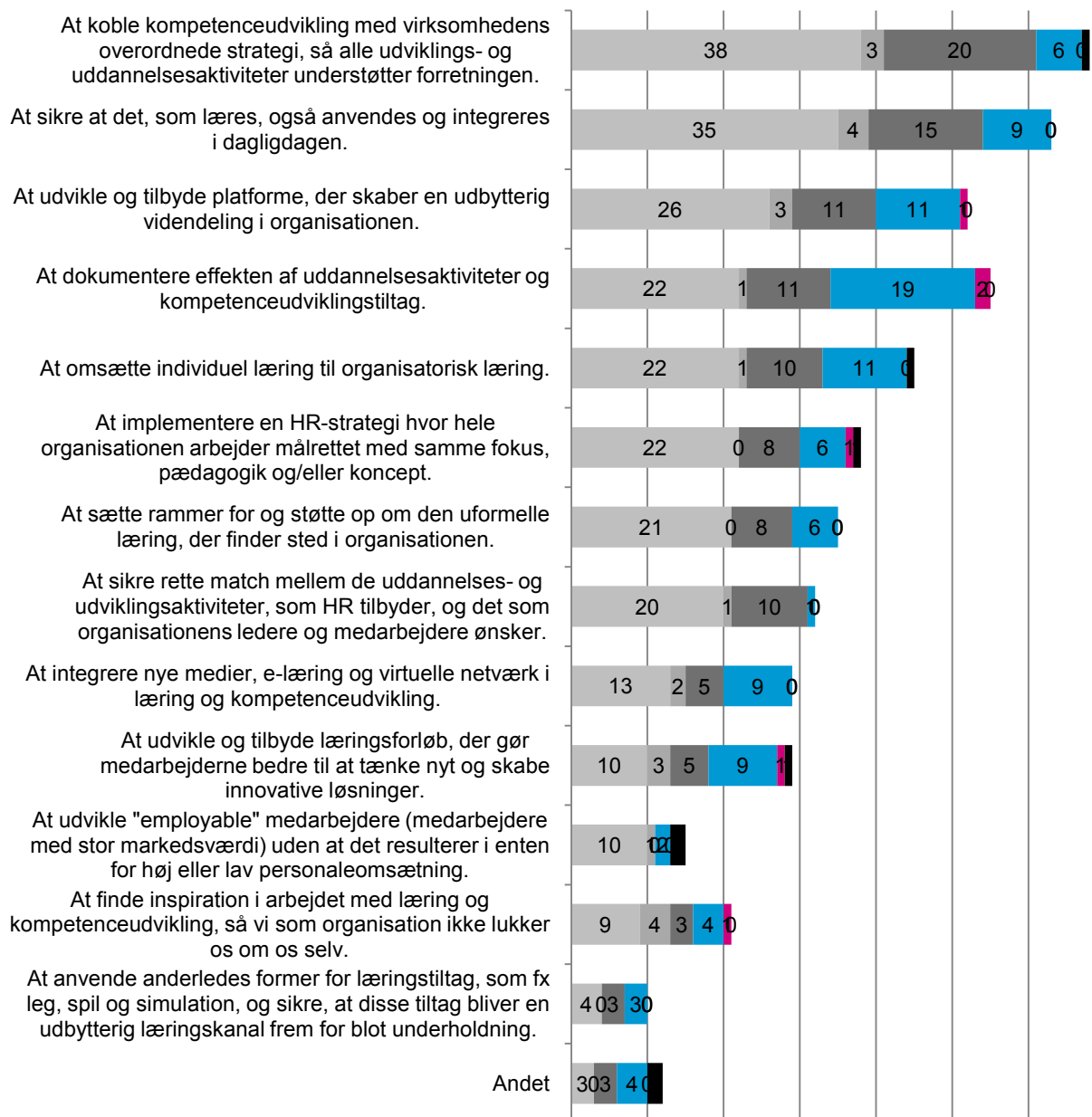
Vælg fem centrale udfordringer i arbejdet med læring og kompetenceudvikling



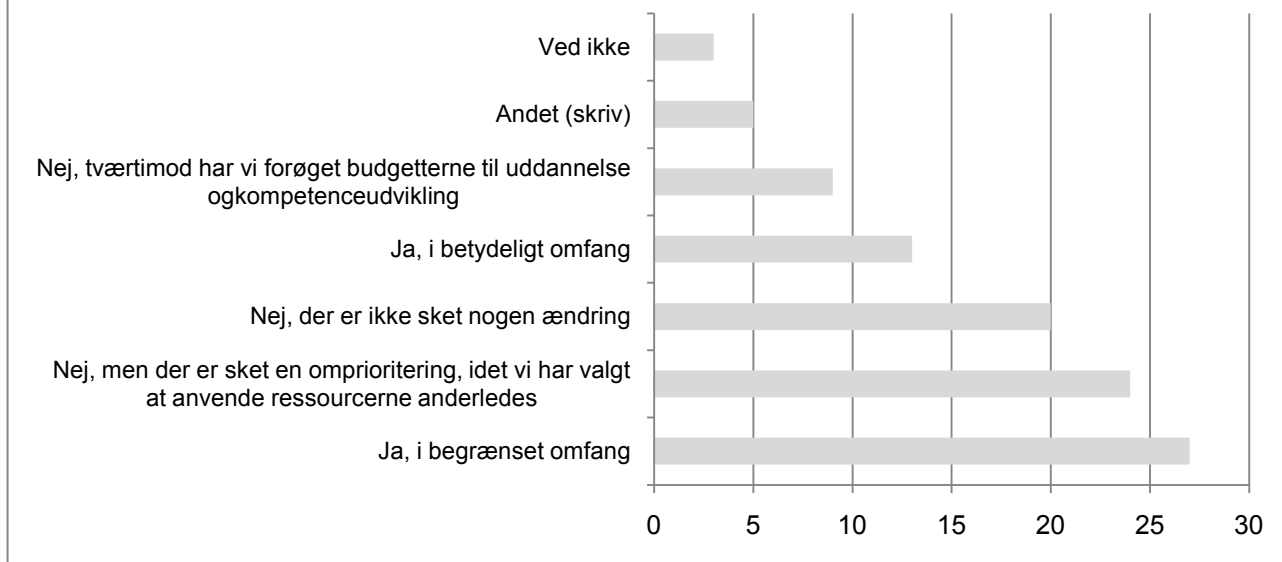
Andre centrale udfordringer i arbejdet med læring og kompetenceudvikling kan nævnes her:
Kortlægning af nuværende kompetenceniveau.
At bevare fokus på udvikling også selvom rekrutteringssituationen pt pga krisen er favorabel for virksomheden.
Hvad menes der med udfordringer?? Noget vi gør godt ? eller noget vi burde gøre godt ? eller noget helt tredje ?
At omsætte tale til handling når topledelsen siger læring og kompetenceudvikling prioriteres.
At sikre ensartet tilgang til strategisk kompetenceudvikling samt kvalitet i ydelserne globalt.
Besparelser.
At motivere medarbejderne til kompetenceudvikling, at centralisere relevante interne kurser (på europæiske niveau).
Fastlæggelse af nødvendig specifikke kompetencer i forhold til den overordnede strategi.
At udvikle kompetencer i takt med / på forkant med virksomhedens behov i en stærkt innovativ enhed.
Lederens rolle som kompetenceudvikler.
At definere hvilke kompetencer der er de essentielle i fremtiden.

Din organisations løsning på de centrale udfordringer i arbejdet med læring og kompetenceudvikling

■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I mindre grad ■ Slet ikke ■ Ved ikke



Har den økonomiske krise betydet, at der er skåret på budgetterne til uddannelse og kompetenceudvikling i 2010 sammenlignet med 2009?



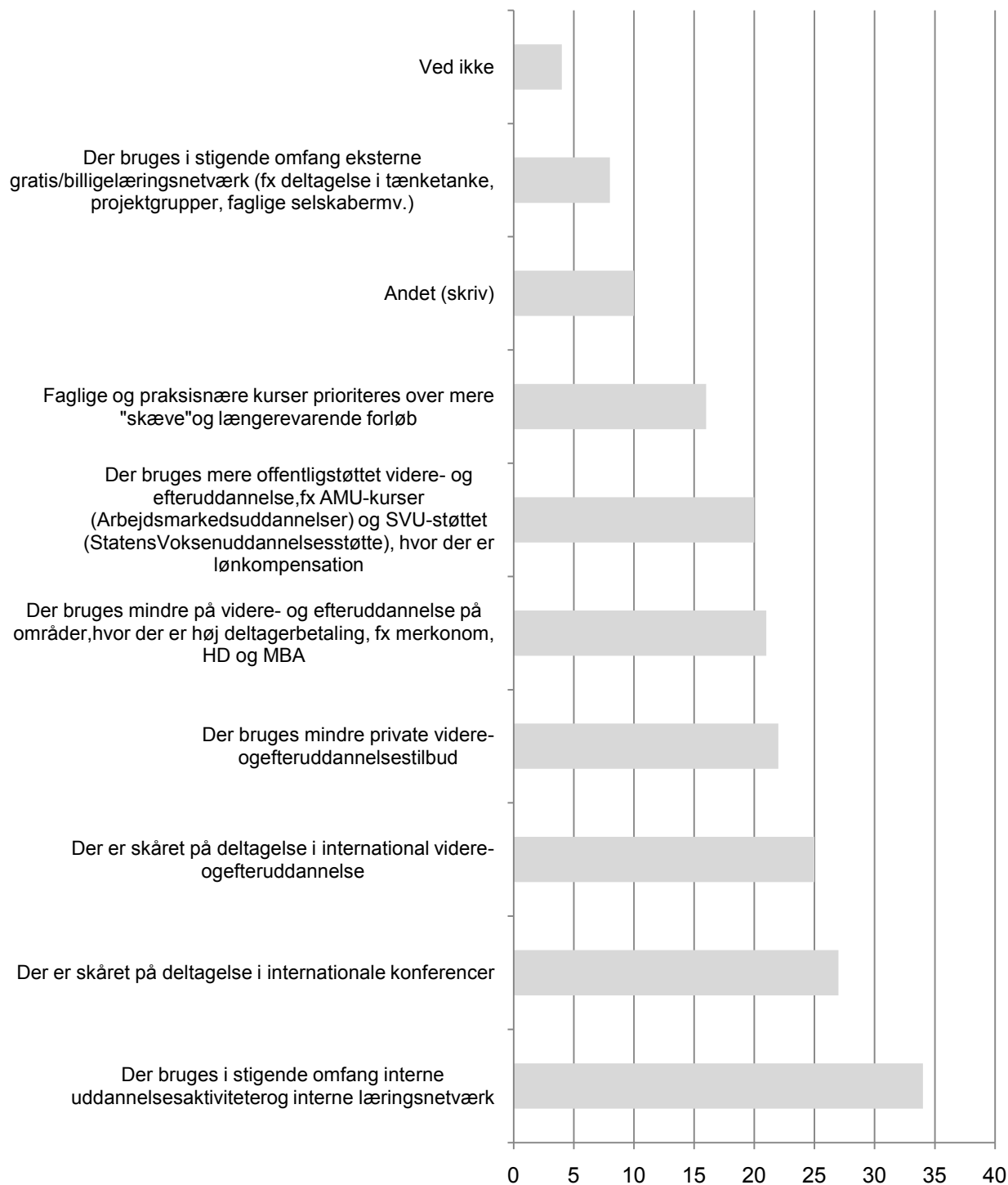
Har den økonomiske krise betydet, at der er skåret på budgetterne til uddannelse og kompetenceudvikling i 2010 sammenlignet med 2009? - Andet (skriv)

Vi skar næsten al uddannelse væk i 2009, hvor krisen ramte os hårdest. Nu er vi på vej op igen. Men det betyder ikke at vi leverer mindre eller dårligere kompetenceudvikling.

Der er ikke sket ændringer i 2010, men regeringens genoprningsplan kræver en besparelse på 3% i 2011 - her kan der og vil der ske ændringer.

Faktisk næsten alt sat i stå i 2009 for så at være taget på igen i 2010

Hvilken omprioritering og/eller nedskæring er der sket på kompetenceudviklingsbudgetterne i 2010? (Sæt et eller flere krydser).



Hvilken omprioritering og/eller nedskæring er der sket på kompetenceudviklingsbudgetterne i 2010? (Sæt et eller flere krydser). - Andet (skriv)

Forhandling af kontrakter og mere strategisk arbejde med udvikling.

Der har aldrig været fokuseret på kompetenceudvikling før nu.

Der er skåret ned på alt.

3-partsmidler afsat i overenskomsten bruges mere aktivt.

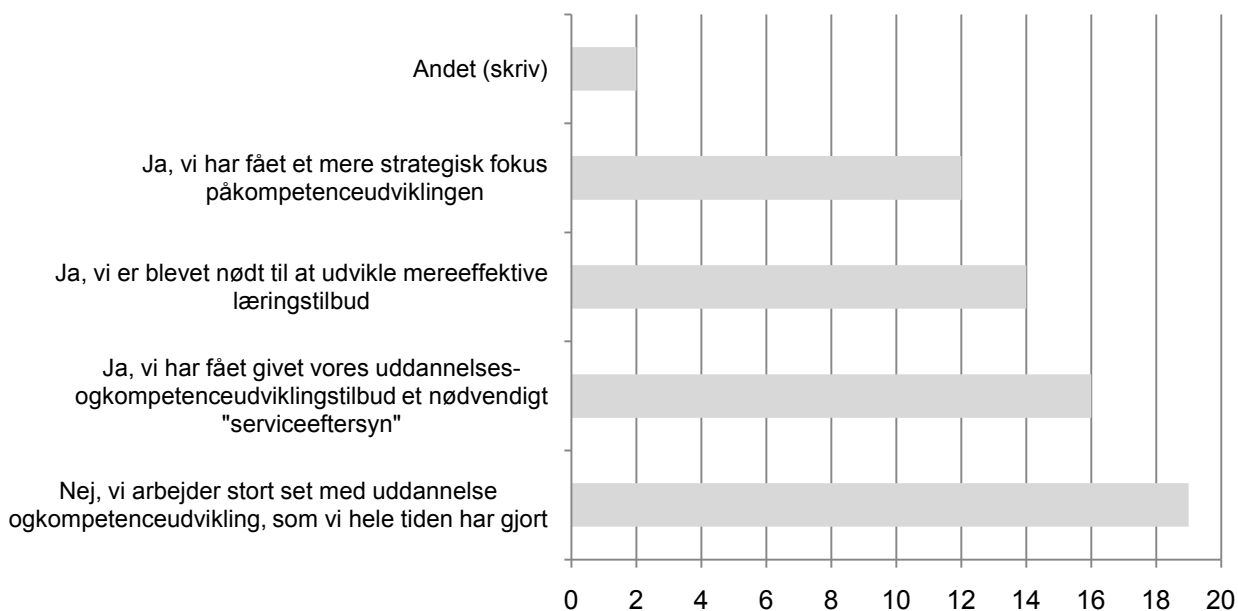
Vi er blevet mere strategiske i vores uddannelsesudbud.

Omlægning af læringsform/metode - fra tilstedeværelseskurser til f.eks. e-learning.

Kurser afholdes i egne mødelokaler.

Mere fokus på PC understøttet træning.

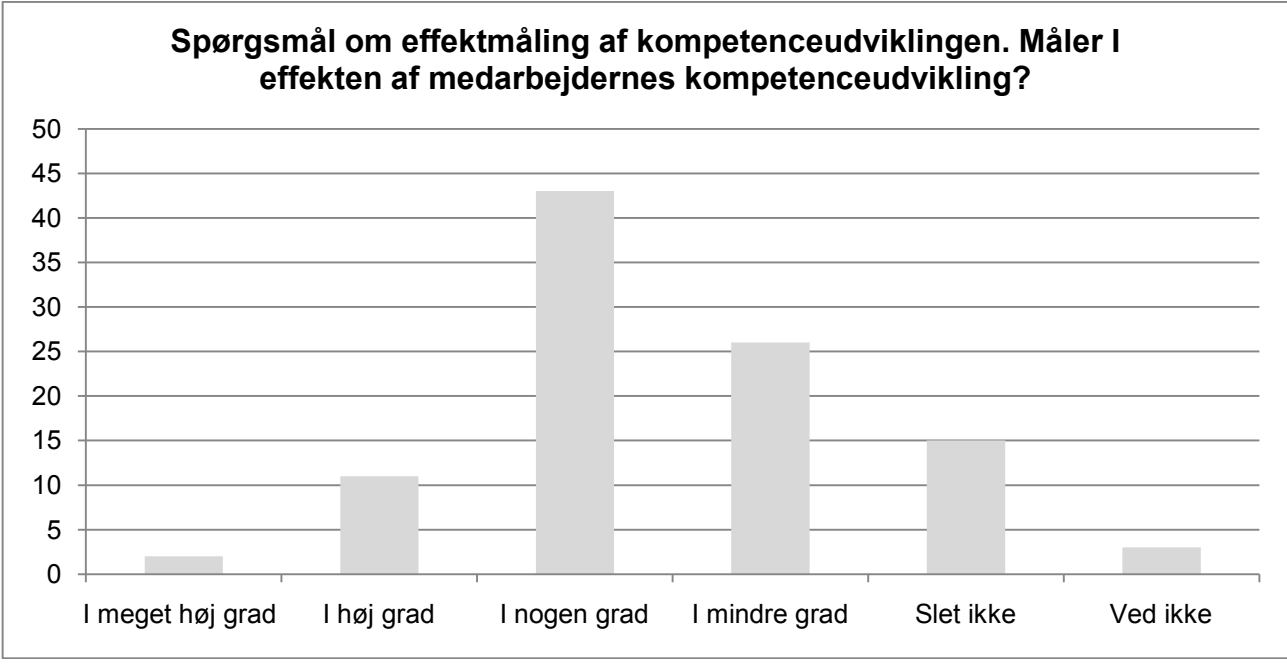
Vurderer du, at omprioriteringen har haft nogle positive og/eller negative konsekvenser i jeres arbejde med kompetenceudvikling?



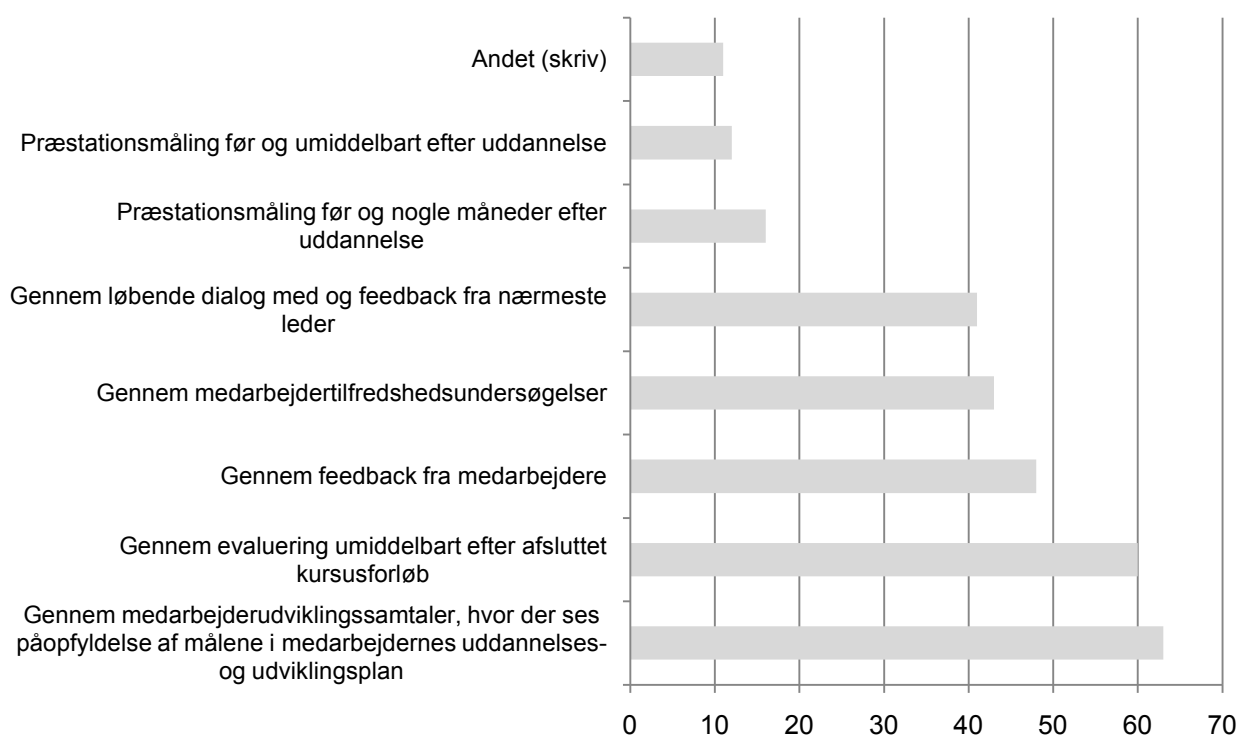
Vurderer du, at omprioriteringen har haft nogle positive og/eller negative konsekvenser i jeres arbejde med kompetenceudvikling? - Andet (skriv)

Det er for tidligt med en vurdering.

Det har haft negative konsekvenser på det individuelle plan og for organisationen.



Hvordan måler I effekten af medarbejdernes kompetenceudvikling? (Sæt et eller flere krydser ved de redskaber, I anvender).



Hvordan måler I effekten af medarbejdernes kompetenceudvikling? (Sæt et eller flere krydser ved de redskaber, I anvender). - Andet (skriv)

som en del af kompetencevurderinger i forbindelse med årlig lønregulering det er en absolut vurdering.

Præstationsmåling på udvalgte forløb.

Opdatering af kompetenceværktøj - opfølgning på skills gap analyser.

Gennem opfølgningsaktiviteter nogle måneder efter træningsforløb.

Gennem måling før kurset (samt samtale med chef), lige efter kurset og 3 mdr. efter kurset.

Spørgeskemaer til lederne vedr. effekt og omkostning af kompetenceudvikling.

Ved målfastsættelsen og opfølgningen herpå.

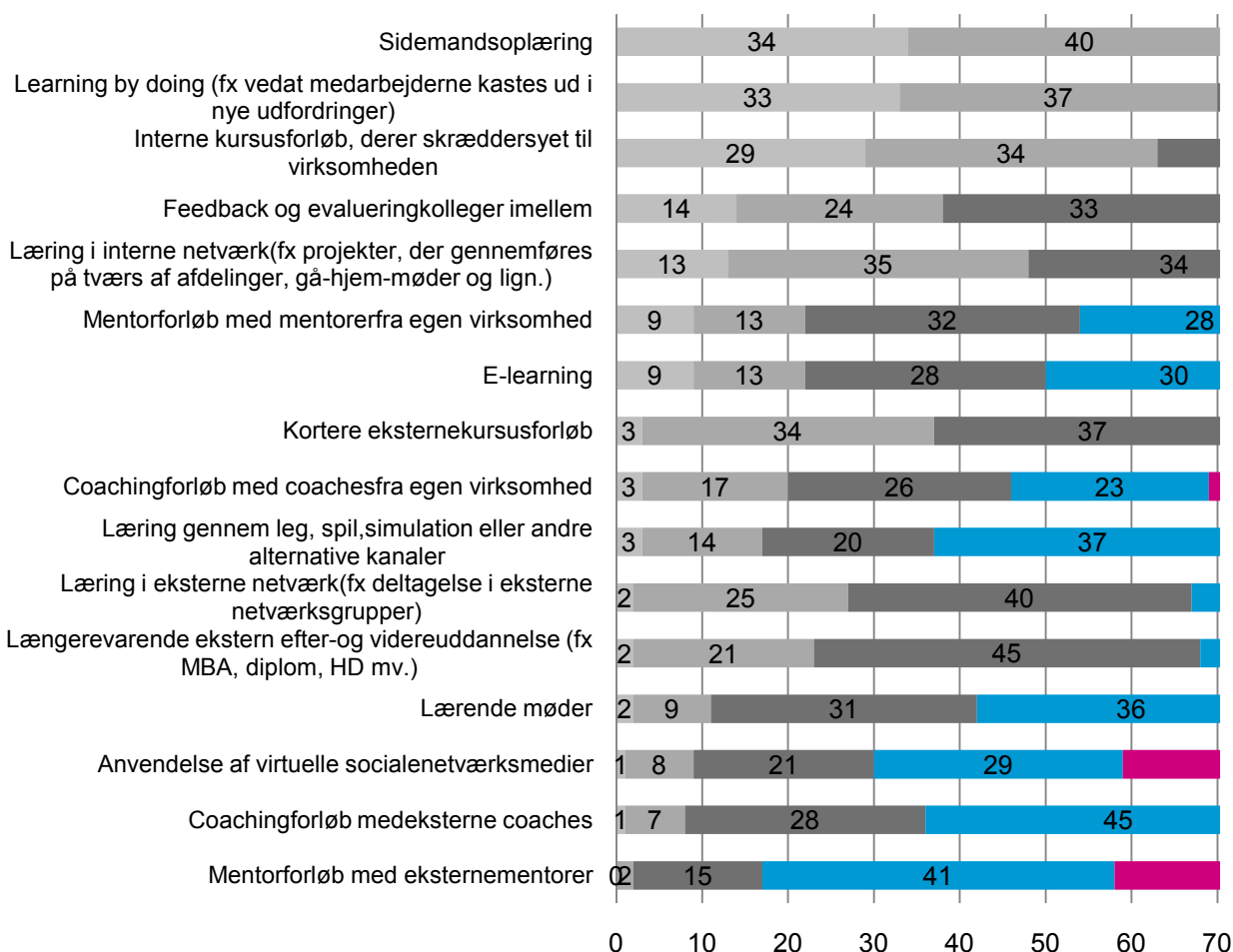
Learning Efficiency survey 3-6 måneder efter træning (er dog ikke implementeret bredt endnu).

Evaluering nogle måneder efter afsluttet kursus.

Vi sender spørgeskema ud 6 måneder efter uddannelsen er afsluttet.

**Spørgsmål om anvendte læringsformer i virksomheden.
I det følgende er nævnt en række læringsformer. Du bedes angive
i hvor høj grad, du vurderer, at I anvender den nævnte
læringsform for virksomhedens funktionærer.**

- Anvendes i meget høj grad ■ Anvendes i høj grad ■ Anvendes i nogen grad
■ Anvendes i mindre grad ■ Anvendes slet ikke ■ Ved ikke

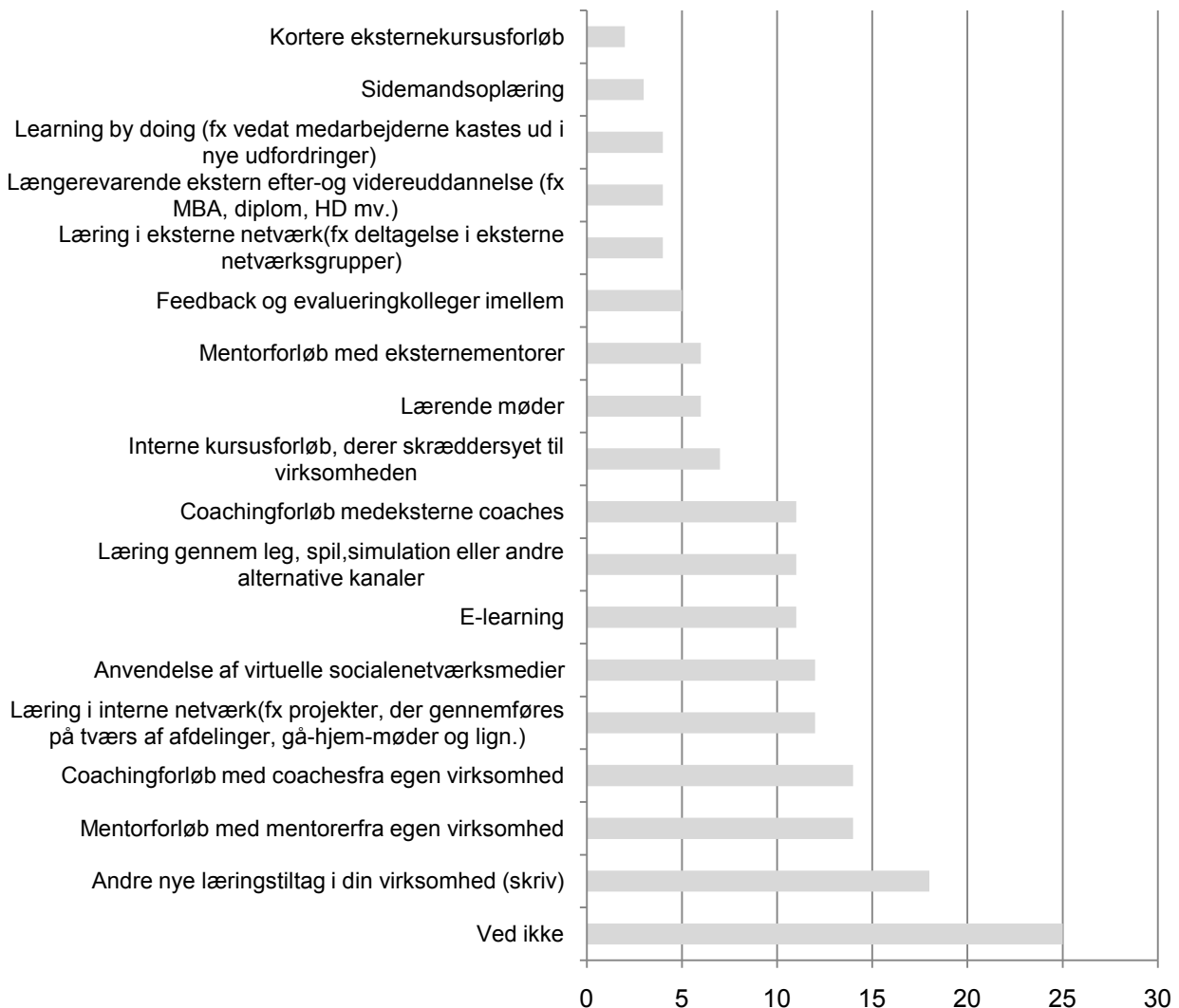


Andre læringsformer kan tilføjes her:

Læringsforløb som integrerede dele af forandringsimplementering anvendes i stigende grad og med stor succes.

Job-swap, web-conferencer, shop floor training (mere systematisk end traditionel sidemandsoplæring)

Er der nogle af de nævnte læringsformer, som er nye tiltag i din virksomhed? Tiltag som I har taget i anvendelse inden for det sidste år? (Sæt kryds ved de læringsformer der er nye i din virksomhed).



Andre centrale udfordringer i arbejdet med læring og kompetenceudvikling kan nævnes her:

Kortlægning af nuværende kompetenceniveau.

At bevare fokus på udvikling også selvom rekrutteringssituationen pt pga krisen er favorabel for virksomheden.

Hvad menes der med udfordringer ?? Noget vi gør godt ? eller noget vi burde gøre godt ? eller noget helt tredje ?

At omsætte tale til handling når topledelsen siger læring og kompetenceudvikling prioriteres.

At sikre ensartet tilgang til strategisk kompetenceudvikling samt kvalitet i ydelserne globalt.

Besparelser.

At motivere medarbejderne til kompetenceudvikling, at centralisere relevante interne kurser (på europæiske niveau).

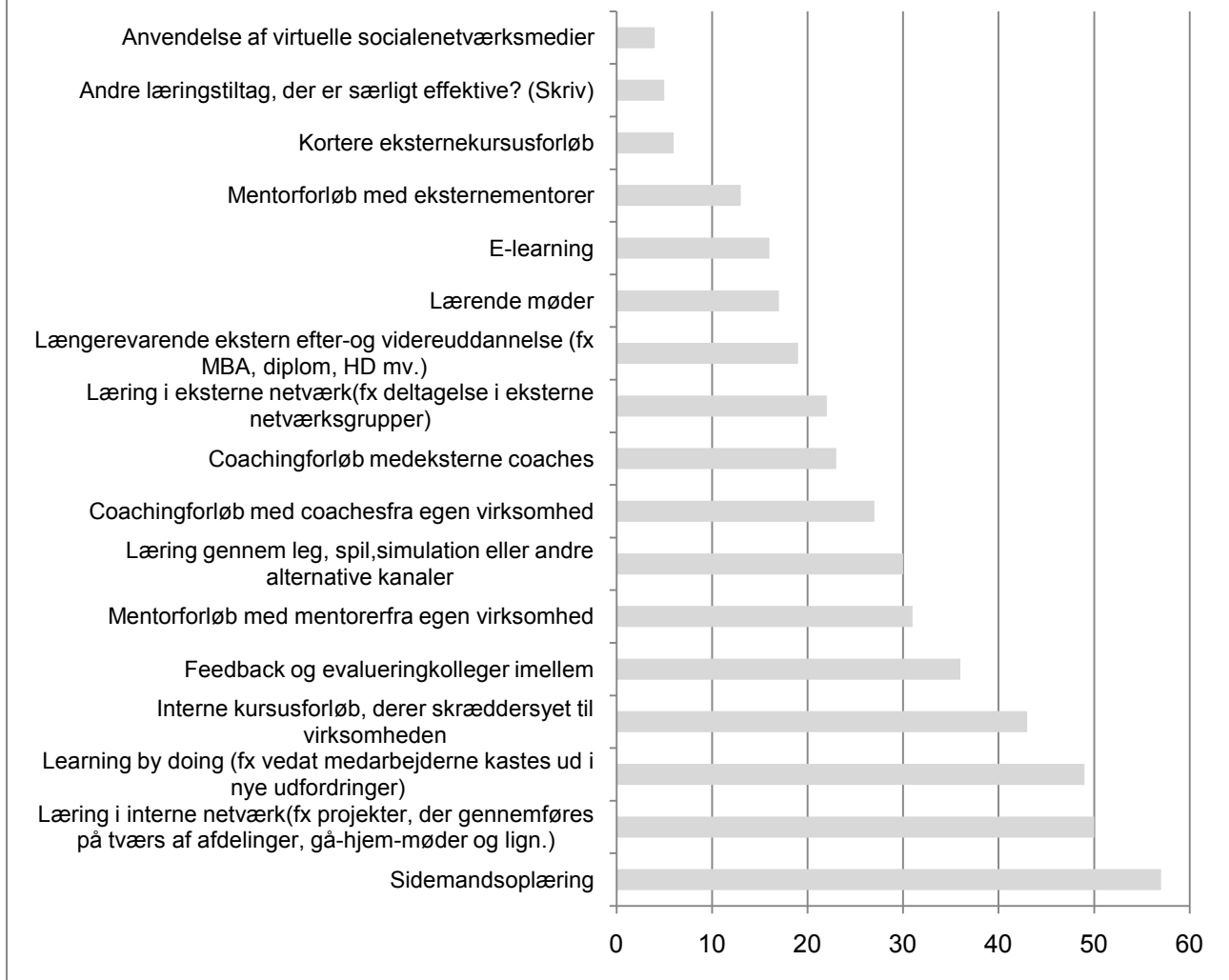
Fastlæggelse af nødvendig specifikke kompetencer i forhold til den overordnede strategi.

At udvikle kompetencer i takt med / på forkant med virksomhedens behov i en stærkt innovativ enhed.

Lederens rolle som kompetenceudvikler

At definere hvilke kompetencer der er de essentielle i fremtiden

Er der nogle af de nævnte læringsformer, som er særligt effektive? (Sæt kryds ved de læringsformer, du mener, er særligt effektive).



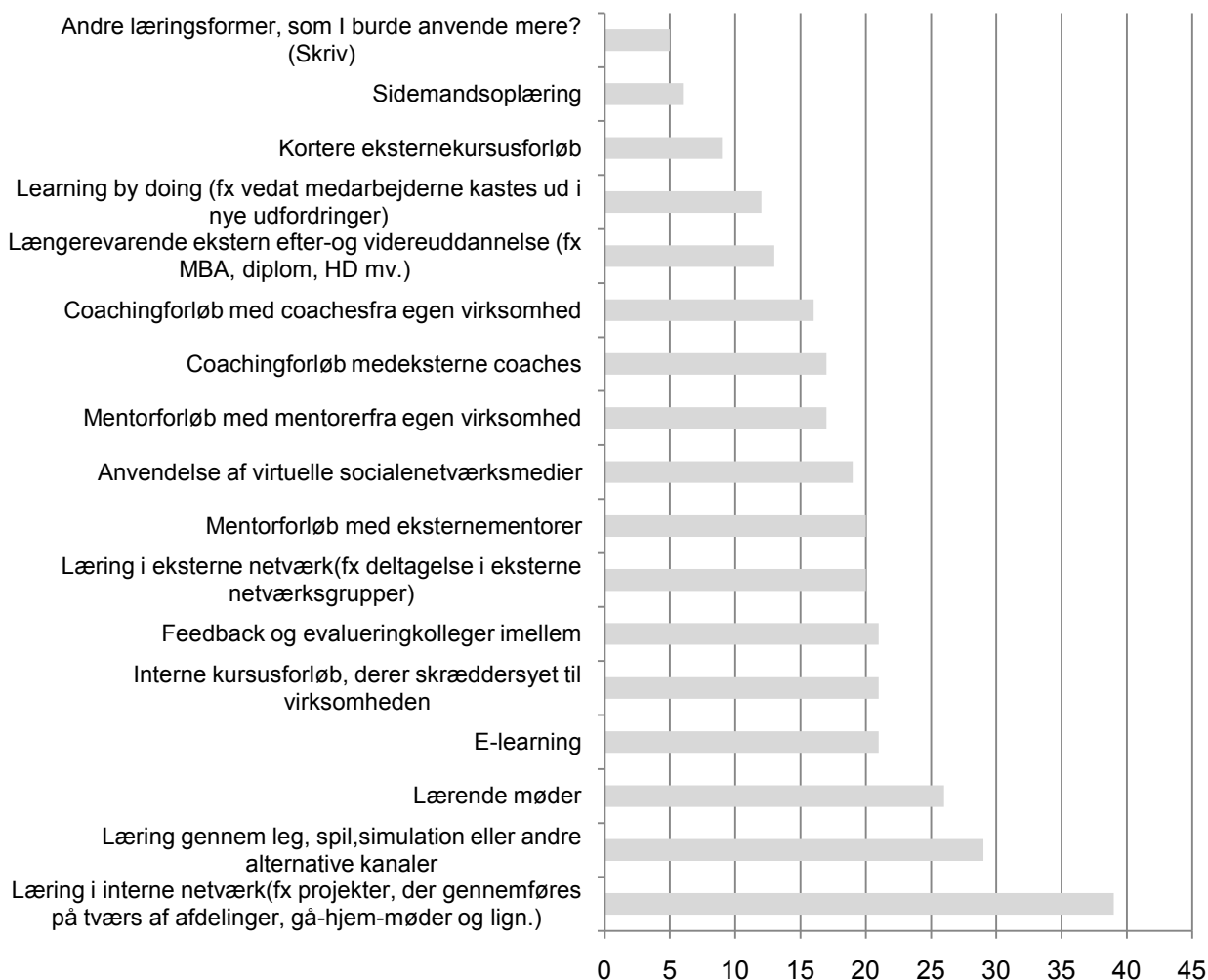
Er der nogle af de nævnte læringsformer, som er særligt effektive? (Sæt kryds ved de læringsformer, du mener, er særligt effektive). - Andre læringstiltag, der er særligt effektive? (Skriv)

Meget korte forløb skræddersyet til små grupper af medarbejdere med meget specifikke behov.

Blended learning

Kan du kort beskrive, hvorfor den eller de førnævnte læringsformer er særligt effektive?
De nævnte læringsform har en høj grad af relevans og gyldighed i forhold til den enkeltes arbejdssituation. De er fokuserede og målrettede.
Fordi det involverer flere parter i virksomheden og der kan relateres til dagligdagen.
Interne netværk: Læringen går hånd i hånd med relationsskabelse, giver anerkendelse osv. Læring gennem leg: Stærk overførbare erkendelse og indsigt. Coachingforløb interne coaches: Er med til at fastholde fokus.
Vi anvender forskellige læringsformer alt afhængig af indhold og målgruppe.
Høj grad af kobling til den enkeltes virkelighed.
Double - loop læring, hvor medarbejderne opnår indflydelse med forskellige tiltag, i form af nyopstartet uddannelser. De prøver dem selv, kommentere på dem, og lader deres kommentarer få indflydelse på det efterfølgende forløb, og de får feedback på, om det har fungeret eller ej.
Effektive ved konkrete 'opgavenære' læringsindsatser - løsning af de dagligdags udfordringer.
E-learning dækker en lang række PC-assisterede ydelser som giver brugeren nem læring på tværs af tid og rum.
Læring i interne netværk er effektivt, fordi det er målrettet og medarbejderne oplever strakseffekt. Det samme gælder de eksterne netværk. Lærende møder er en form, som vi burde anvende, fordi det giver umiddelbar effekt - det gælder ikke de konventionelle møder. Interne skræddersyede kursusforløb roses af medarbejderne - nyt for de administrative medarbejdere, som er glade for det. Mere almindeligt for underviserne.
Projekter og nye udfordringer er særdeles effektive læringsmetoder, hvis de „behandles“ som læringsaktiviteter, dvs. at man sikre at opgaven tilrettelægges for at optimere læring og at denne synliggøres og måles.
Generelt fordi de er knyttet til den daglige arbejdsopgave. Vi søger ofte meget detaljeret at bestemme undervisningens emne, angrebsvinklen, formålet med lige præcis den vinkel og så bruger vi næsten altid princippet 'kollega underviser kollega'.
Koblet op den enkeltes behov og dagligdag.
Giver god videndeling og styrker kulturen.
Effektivt målt på hvad i forhold til hvad (læring, tid, adfærdsændring, direkte udgift eller...).
Blended learning giver bedre forankring.
Det er umuligt at sætte flueben, da læringsformens effektivitet afhænger af, hvad der skal læres.
Fordi de er praksisnære, og det lærte implementeres samtidig med, at det læres, og da det foregår mellem medarbejdere i samme virksomhed, påvirker det den organisatoriske læring.

Hvis du kunne bestemme, er der så nogle af de nævnte læringsformer, som I burde anvende mere, end I gør? (Sæt kryds ved de læringsformer du godt kunne tænke dig at gøre større brug af).



Hvis du kunne bestemme, er der så nogle af de nævnte læringsformer, som I burde anvende mere, end I gør? (Sæt kryds ved de læringsformer, du godt kunne tænke dig at gøre større brug af). - Andre læringsformer, som I burde anvende mere? (Skriv)

Internationale konferencer

Kan du kort beskrive, hvorfor du gerne vil anvende førnævnte læringsform(er) mere?
E-learning som et element i vores træningsforløb (ikke alene), når viden/teori skal formidles, så tilstedeværelsesundervisning kan fokusere på øvelser/anvendelse. Læring gennem leg, spil, simulation osv., fordi det kan være med til at skabe en anderledes læring og refleksion. Coaching med coaches fra egen virksomhed, fordi vi heri gennem kan udfordre og være med til at bringe medarbejdere/lederes potentiale op på et højere niveau.
Feedback er meget vigtig, og vi har fokus på det nu og fremover, man lærer ved at få feedback på ens opgaver. Flere kunne have gavn af en ekstern coach.
Supplerer de læringsformer, som anvendes nu.
Disse tiltag skaber en mere varieret læringsplatform.
Globaliseringen stiller krav til at viden kan spredes hurtigt og effektivt på tværs af tidszoner (derfor mere fokus på e-learning og virtuel læring), og når vi endelig mødes, bør vi udnytte situationen til interaktive læringsformer (derfor projekter, leg, spil m.m.).
Styrker den effektive arbejdsindsats og gavner samarbejdskulturen.
(Virksomheds)kulturel integration.
Giver ingen mening at besvare, kommer an på, hvad der skal læres.
For alle de nævnte læringsformer ser vi den største effekt på at læringen omsættes til ny adfærd, hvilket er det overordnede mål for det meste kompetenceudvikling.

DEFA N/O/C/A *Mannaz*

Enabling real achievement |
