

Læring i arbeid



Læring på jobben – hva skal til?

Refleksjoner og eksempler

- Hvor skjer læring?
- Lønner det seg?
- Hva skal til?
- Hvordan stimulere deling?

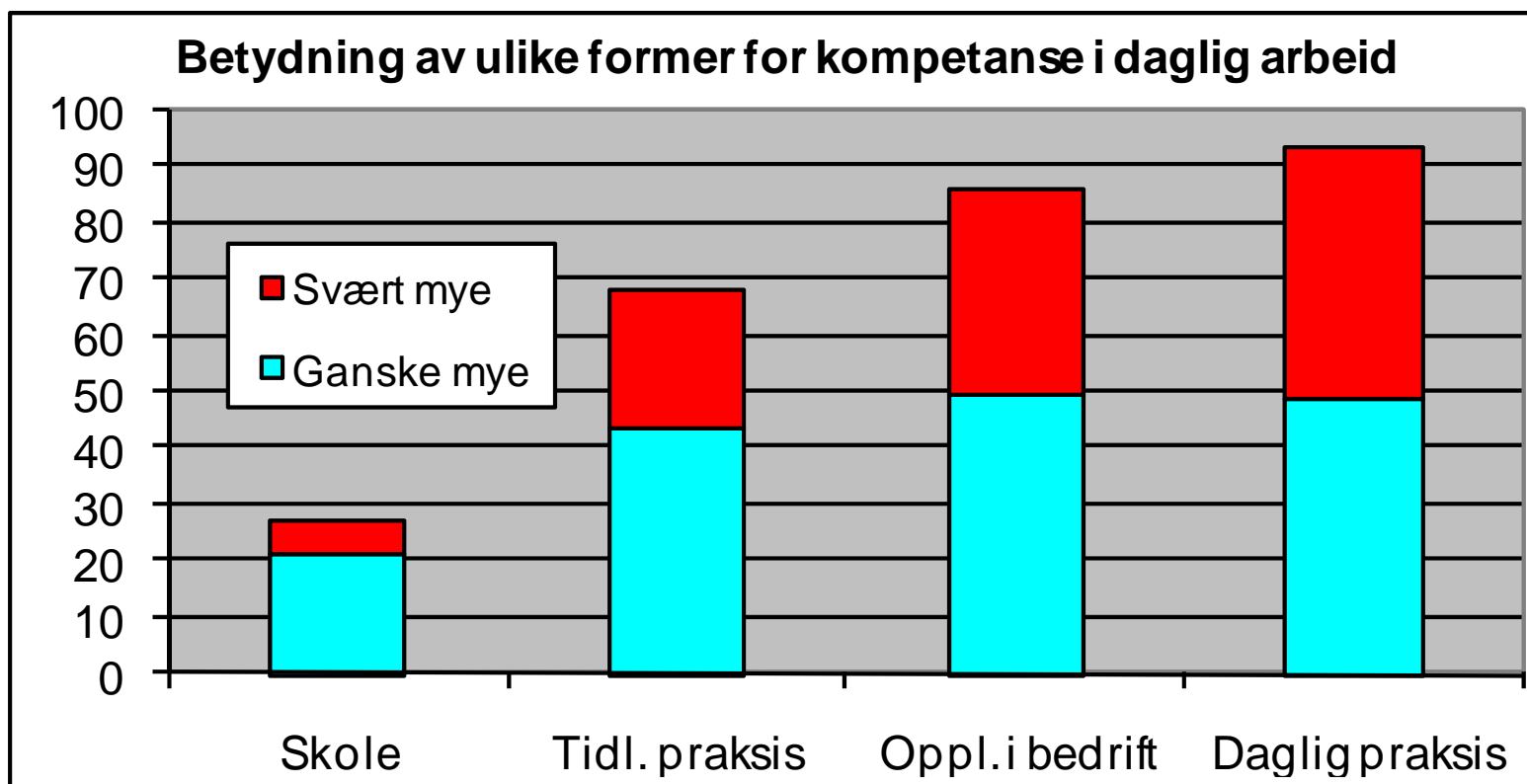
Sandnes, 13.11.08

Anders N. Reichborn

www.inmente.no

+47 930 48 802

Hvor forgår læring?



Viktige arenaer



Formell læring

- Kurs og skole

Læring i arbeid

- Praksis og problemløsning sammen med andre

- For de fleste er oppmerksomheten ujevnt fordelt – og helt uten sammenheng med effekten
- Det handler om å få mer ut av den uformelle arenaen, ikke glemme den formelle
- Læring i arbeid skjer på mange måter, men deling er et nøkkelord. Avhengigheten av andres kompetanse øker
- En viktig forklaring til at den formelle læringen får oppmerksomheten, er en gjenstridig og feilaktig forståelse av hva læring handler om – i arbeidslivet.

Hva handler læring om?



"Skole"modellen

- ✓ Hjernen ses som container eller harddisk - læring handler om påfyll. Først lære – så gjøre
- ✓ Hyllevare og gap-analyser.
- ✓ Kompetansen er stabil og egner seg godt i bokform

Arbeidslivsmodellen

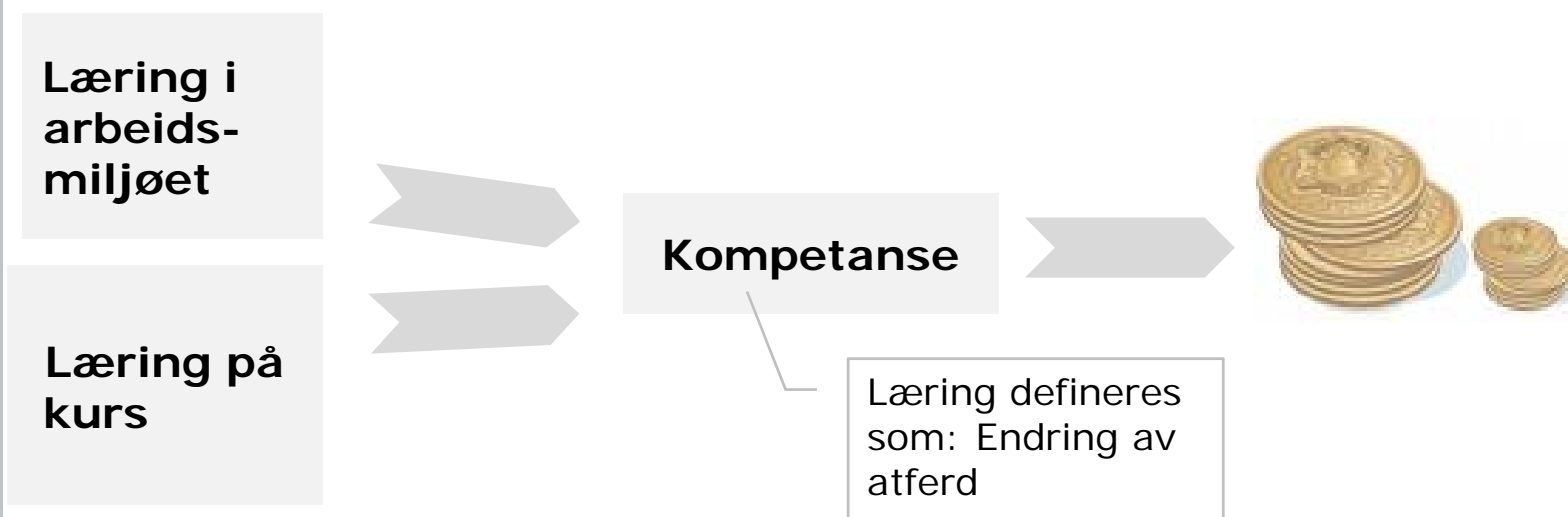
- ✓ Læring er en prosess som handler om å tolke, forstå og mestre omgivelsene – sett fra individet. Lære mens du gjør, din læring er innvevd i andres
- ✓ Innovasjon og ferskvare
- ✓ Den skjulte kompetansen passer dårlig med lærebøker og kurs

Arbeidets karakter er under endring

- Fra manuelt arbeid til informasjonsarbeideren
- Fra informasjonsarbeideren til kunnskapsarbeideren
- Fra kunnskapsarbeideren til interaksjonsarbeideren



Lønner det seg?



Den enkle (og retoriske) regnestykket:

- Påvirkes bunnlinjen av medarbeidernes atferd?
- Læring i arbeid er den viktigste kilden til "Endring i atferd" – synes det da som et fornuftig sted å legge krefter?

Den vanskelige regnestykket

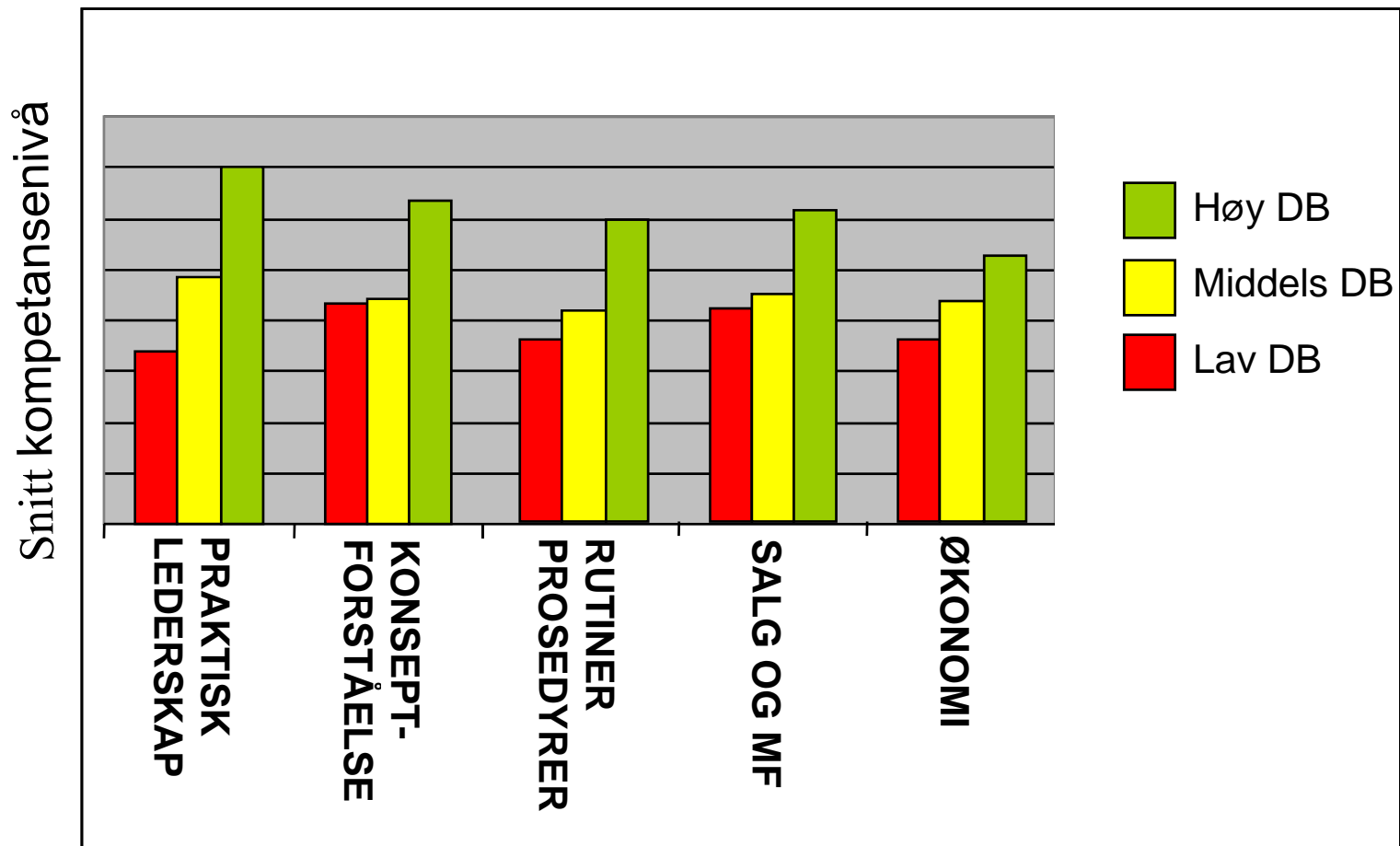
- Hvilke innsatser har størst lønnsomhet hos deg?

.....men

DB og kompetanse



360° evaluering av lederes dyktighet i varehandelen



Forutsetning – energi gjennom gode læringsvilkår



Eksponering:

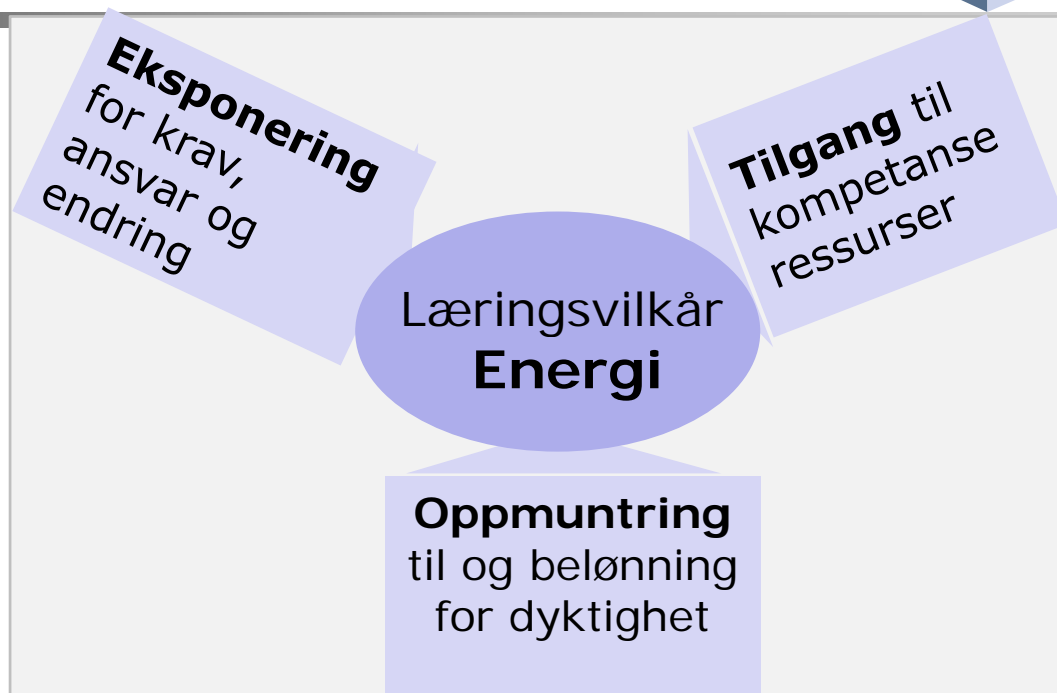
- Skaff deg krevende kunder
- Slipp kundene inn i virksomheten og send medarbeiderne ut
- Gi medarbeiderne ansvar og myndighet til å løse utfordringen
- Kommuniser tydelige forventninger

Tilgang:

- Ferskvare
- Riktig form, fra manualer til historier
- Skap møteplasser
- Hurtig feedback
- Nye oppgaver
- Styrt veiledning

Oppmuntre til dyktighet:

- Nettverk og deltakelse
- Eksperimentering og forsøk
- Fra kunnskap til dyktighet
- Slippe til





Tips for deling av kompetanse

En oppsummering av forskning og erfaring

- Det må være et tydelig forankret i et forretningsmessig grunnlag eller i en profesjonell dedikasjon
- Det må bygge på den lokale kulturen og føre videre eksisterende arbeidsformer. Kompetansedeling er ingen brekkstang for forandring. Velg teknologi og form som passer innhold og medarbeidere
- Ledernes fotarbeid og leder som rollemodell. Deling kan ikke beordres og fungerer dårlig som hjelpetiltak for de som henger etter
- Er det noe som i realiteten binder den som deler og mottaker sammen? Om team og komplementaritet.
- Avklar hvilken kompetanse man tar mål av seg til å dele? Den kompetansen som er vanskeligst å dele er ofte den som burde vært delt
- Det må være villet og organisert – men ikke kommandert