



Coachning viktig utbildningstrend

Coachning och ledarskapsutveckling är trendigt. Att hitta rätt utbildning och sedan mäta nyttan av den är svårast. Detta enligt en enkät som P&L har gjort med HR-panelen.

Av de 863 personalspecialister som svarade på P&L:s utbildningsenkät var det endast 24 procent som mätte nyttan av utbildningen. Det allra vanligaste sättet att mäta nyttan var genom enkäter, men också andra former av utvärdering och mätning är vanligt, enligt HR-panelen. Både kundnöjdhet och prestation mättes i några fall före och efter utbildning.

Andra sätt att fånga upp effekten av utbildning var att i utvecklingssamtal eller genom intervjuer och diskussioner få fram vad individerna tyckte att utbildningen hade gett dem, gärna några månader efter att utbildningen genomförts. Coachning och ledarskapsutveckling tycks vara de starkaste trenderna inom utbildningsområdet. Men i undersökningen syns också tecken på en förändring i synen på utbildning.

Personalutbildningar individ- och företagsanpassas i allt högre utsträckning. Enligt enkätsvaren verkar det finnas en rörelse mot lärande i vardagen, lärande genom varandra - bort från traditionell kursverksamhet på kursgård.

Det personliga ledarskapet och den personliga utvecklingen nämns också av många som en trend. Satt i samband med coachning och individanpassningen av utbildningarna kan en stark trend mot individualisering inom utbildningsområdet anas. Utbildningar i medarbetarskap och projektarbete ökar. Att utbildningar blir kortare nämns också som en tendens. Naturligtvis är det också mycket fokus på utbildningar inom hälso-/rehabiliterings- och stressområdet. Retorik, språk och kommunikation är andra aktuella områden. Dessutom finns kundnytta, personalekonomi och säljtänk med bland trenderna.

Svårigheterna inom utbildningsområdet visade sig vara många. Allra svårast tyckte HR-panelen det var att hitta rätt utbildning och sedan mäta nyttan av den. Ett annat stort problem var att sprida ny kunskap i organisationen och få långsiktiga effekter av en utbildningssatsning.

Att individanpassa utbildningarna, hitta både tid och pengar till utbildning, samt att skapa engagemang hos både ledning och medarbetare för utbildningssatsningarna var andra problemområden som panelen brottades med.

Att planera utbildning i skiftverksamheter är extra svårt. Många ansåg det svårt att veta om den utbildning som väljs ut ligger på rätt nivå och är relevant för verksamheten. Enkäten genomfördes i samarbete med undersökningsföretaget Netsurvey och vår digitala mötesplats HRsociety.

Fotnot: Vill du vara med i HR-panelen? Registera dig på www.hrsociety.se

Viktigaste utbildningstrenden

"De två största är personlig utveckling/coachning samt hur man skapar bokslut som även innehåller medarbetarsidan - de mjuka värdena."

"Individanpassning av utbildningar."

"Att hitta flera alternativa sätt att lära sig nya saker på utan att gå på kurs, dvs nya lärandeformer."

"Att öka affärsförståelsen bland alla i företaget - förstå marknaden och kunder."

"Trenden att medarbetaren är i centrum, vilket innebär lyhörda chefer, vilket ger nöjda medarbetare."

"Utbildning i kundvård/marknadstänkande."

"**Arbetsrotation**, e-learning och omvärldsbevakning."

"Lärande på arbetsplatsen."

"I HR-sammanhang: Nyckeltal."

"Man ska jobba med värderingar och attityder, i stället för fackkunskap."

"Allt ska göras på kortare och kortare tid."

"Företagsanpassade utbildningar där man arbetar med konkreta problem ur verksamhetens vardag."

Svårast i utbildningssammanhang

"Det finns så mycket kultur i att utbildning är belöning. Det är svårt att få medarbetare att inse att det är strategiskt och att den enda anledningen till att man ska gå en utbildning är att företaget har nytta av det."

"Att komma bort från den mentala modellen att lärande=utbildning=lärlarled kurs på kursgård."

"Att få loss tillräckligt med pengar till den utbildning som behövs, samt frigöra den personal som ska utbildas."

"Abstrakta utbildningar kring sådant som påverkar personligheten och den personliga utvecklingen."

"Koppla utbildning till resultat och lönsamhet. Få chefer att se det som en investering."

"Att ha en långsiktig plan - det går mode i utbildningar."

"Bredda synen på vad som är kompetensutveckling."

"Just att mäta det resultat en genomgången utbildning ger på sikt och vilken nytta den tillför organisationen."

MALIN ÅBERG AAS

FOTNOT:
ARBETSLIV-LEDARSKAP

Artikel-ID: 6589001