

Klarer ikke ledere tilby medarbeiderne læring som passer inn i arbeidshverdagen, kan prisen bli høy.

Av Silvija Seres

Matematiker og digitaliseringseksperter med bred styre- og ledererfaring. Gründer av podkasten Lørn.Tech.

Hva er et passe årlig budsjett for å beholde gode, lojale og erfarne ansatte? 50 kroner per ansatt? 5.000? 500.000?

Uten budsjetter for faglig påfyll risikerer du at de blir borte, på grunn av snikende irrelevans som følge av raske endringer i alle yrker og fag.

De færreste arbeidsgivere har i dag realistiske budsjetter for å investere i sine ansatte. Regnestykket bør være enkelt: 5.000 kroner per år per ansatt.

Det er en god forsikring mot dyre sluttpakker og en demotivert og fragmentert arbeidsstyrke. En slik modell skaper rom for hundre lojale ansatte der det før bare var penger for én på et ledelseskurs.

Må passe i hverdagen

Selv om vi har snakket om livslang læring i årevis, har vi ennå ikke et tilbud tilpasset vår arbeidsvirkelighet.

Voksne folk har ikke tid til flere fulltidsstudier. Vi må lage nye formater som er lette og anvendelige og inviterende for folk flest. Folk vil lære, hvis pedagogikken er inkluderende og innholdet er spennende. Folk husker historier, ikke teori.

I Lørn har vi ti bud for livslang læring: Den må være kort, fleksibel, tverrfaglig, samlende, aktiviserende, praktisk, digital, målbar, personalisert og billig.

Vi må gi folk brukervennlige og inspirerende utdanningskomponenter som kan benyttes i små pauser, for eksempel på reise eller trening.

Nye læringsformer

Det må også tenkes nytt om hvordan læringen spres. Det kan være:

Omvendt klasserom, der innholdet læres på forhånd, og felles tid brukes for diskusjoner og anvendelse av kunnskap.

Blandet læring, der forskjellige digitale formater som video, podkast, quiz og samtaletemaer brukes sammen.

Persontilpasset læring, der elever eller deres sjefen eller kollegaer setter opp tilpassede læringsmål og spillelister.

Det haster

Vi må også tenke nytt om innholdet, hva vi lærer. HMS og compliance og taktiske kurs må fylles ut med ny teori, og enda viktigere: ny praksis, helst fra egne rekker, og fra hele organisasjonen, ikke bare ledelsen.

Innholdet i opplæringen kan hentes fra egne prosjekter, kunder og partnere, og ansatte blir bedre kjent med hverandre på tvers av avdelinger, geografi og fag. Det langsiktige finner plass i hverdagen, og folk finner sin plass i fremtiden.