



🕒 2 min. 👁️ 📌 26-10-2018

Gør læring til et fælles ansvar

Medarbejderne har et medansvar for at sikre, at de har de nødvendige kompetencer og at der sker læring på arbejdspladsen. Det kræver, at der er en læringskultur. Læs, hvordan du styrker jeres læringskultur.

Skribentinfo

[Anders Krauch](#)

Chefkonsulent

<http://www.askingculture.dk/>

Flere undersøgelser og forskningsresultater (Professor Robert Brinkerhoff m.fl.) peger på, at kurser ikke er den eneste vej til læring.

Alligevel har de fleste arbejdspladser en veludviklet kursuskultur, hvor man støtter medarbejderes udvikling igennem omfattende brug af eksterne kurser. Formentligt fordi denne løsning anses som en "nem" og bredt accepteret måde at skabe læring på i arbejdet. Det fritager til en vis grad lederen for yderligere overvejelser eller engagement i medarbejdernes færdigheder og kompetencer, når det igennem et struktureret kursusforløb er muligt at købe sig til den nødvendige udvikling eller manglende kompetence i organisationen.

Læs også publikationen: [Ledelse af kompetenceudvikling](#)

Selvreguleret læring

Det er dit ansvar, at medarbejderne grundlæggende kan det, de skal. Men medarbejderen bærer også et ansvar for at tilegne sig den læring og de færdigheder, en given stilling kræver. I studie- og skoleverdenen kaldes det for "Selvreguleret læring". Det kan også bruges i et arbejdsperspektiv.

Det kræver, at den enkelte medarbejder bliver mere bevidst om egen læringsevne, eller med andre ord,

hvordan hun lærer bedst. Hvilke gode erfaringer har hun med at skabe læring i praksis mv.?

Hvordan lærer du bedst?

Hvis en medarbejder aldrig fra sin leder har mødt spørgsmålet; Hvordan lærer du bedst? Så vil de fleste nok tænke, at vejen til ny læring går gennem kurser. Men retrospektivt vil mange medarbejdere erkende, at den læring, der sker i praksis og finder sted, når man aktuelt har brug for læring for at kunne løse en specifik opgave, det er den læring, man husker bedst.

Det kræver, at medarbejderne ved, hvor de kan få vejledning og læring, og det kræver, at arbejdspladsen opbygger en kultur, der bygger på princippet om, at alle gensidigt er afhængige af hinandens kompetencer, viden og færdigheder. Og at alle er parate til at engagere sig, ikke kun i egen læring og udvikling, men også i organisationens samlede evne til at skabe resultater igennem kompetencer og fælles indsats.

Læs også: [Brug teamet som læringsarena](#)

Medarbejderne skal bruge hinandens viden

Arbejdspladsen skal facilitere og understøtte, at medarbejderne kan bruge andres viden, kompetencer og færdigheder. Medarbejderne skal vide, hvem de kan spørge, eller hvem de kan få hjælp hos. Lederen skal fokusere mere på, hvilken læringsindsats den enkelte bidrager med til hverdagen, fremfor alene at se på aktuelle kompetencemål.

Et værktøj til kompetenceudvikling

Systemer kan ikke ændre verden, men de kan være en uundværlig del af det at facilitere, strukturere, og understøtte en strategisk kompetenceudvikling, hvor engagement i egen og andres læring prioriteres.

AskingCulture er en platform, der skaber sammenhæng imellem, læringssamtaler (MUS), kompetenceudvikling og aktiviteter. Målet er at skabe overblik over medarbejdernes individuelle indsats og bidrag til læring og vidensudvikling på tværs af organisationen. Det gør det muligt for lederen at italesætte og fremhæve indsatsen med at løfte hinanden. Det styrker sammenhængskraften og læringskulturen samt giver medarbejderne adgang til at bruge hinandens kompetencer. Det skaber en gennemsigtighed, som fremmer den selvregulerede læring.

Du kan læse mere om værktøjet [her](http://www.askingculture.dk/Platformen.php). (<http://www.askingculture.dk/Platformen.php>)