



PLAYBOOK

Skapa engagemang före, under och efter dina interna utbildningar!

I mars 2022 ställde vi samma fråga till 60 svenska experter inom lärande:
"Hur skapar du på bästa sätt engagemang före, under och efter utbildningar?"

Deras svar ligger till grund för den här guiden.

Engagemang är kritiskt för att kompetensutveckling ska ge största möjliga effekt. Och sätten att skapa engagemang är många. Vad gör din organisation redan idag? Vad kan ni utveckla? Finns det något ni borde börja eller sluta med? Frågor att ta med dig när du läser experttipsen nedan.

Före utbildningen - 13 sätt att skapa engagemang

1 Säkerställ att det verkligen ska vara en utbildning

Är det enbart information som ska förmedlas eller vill ni förändra beteenden? Om det rör sig om det sista är en utbildning med stor sannolikhet berättigad.

2 Involvera ledningen i hela resan

Ha förmöten och involvera viktiga stakeholders i utbildningsinsatserna.



3 Sätt en målbild

Vad vill ni att resultatet av utbildningsinsatsen ska bli?
Vad ska deltagarna kunna och vad ska de göra efteråt?

4 Identifiera gruppens förkunskaper

Går det att skapa förberedande aktiviteter som jämnar ut nivån för bättre diskussioner och genomförande?

5 Behovsinventera och samla in önskingar

Fråga deltagare vad de önskar lära sig och låt gruppen komma med input före utbildningen.

6 Fundera på hur ni skapar engagemang innan utbildningen startar

Kommunicera till exempel vad deltagarna kommer få ut av utbildningen och/eller vad chefer kommer få ut av att deras deltagare genomför den.

7 Bygg upp förväntan

Lägg energi på inbjudan genom att tydligt förklara varför utbildningen behövs och vad deltagarna kan förvänta sig. Kom ihåg det visuella - här har du chansen att göra ett riktigt bra första intryck. First impressions last!

8 Var tydlig med det praktiska

Berätta exakt vad som ska ske under utbildningen och vilken eventuell utrustning deltagaren bör ha redo - smartphone, laptop, etc. Detta tar bort osäkerhet som kan påverka intrycket av utbildningen.

9 Var tydlig med vad som krävs för att få till beteendeförändring och låt förändringen sätta designen

Deltagarna behöver veta var de befinner sig, vart de är på väg och varför. Här jobbar många företag med självsattningar av olika slag, exempelvis 360. Men du kan även göra enklare varianter i Google Forms eller liknande. Kursdesignen bör ha en tydlig koppling till den önskade förändringen.

10 Öka transparensen och identifiera kunskapsgapen

Vid ledarskapsutveckling kan du fråga medarbetare vad deras chefer bör lära sig. Fråga samtidigt cheferna vilken kunskap de saknar för att leda sina team bra.

11 Ge medarbetare ansvar för att driva sin egen utveckling

Låt medarbetarna ansvara för sitt eget lärande från början, till exempel genom att sätta sina personliga lärandemål. Följ upp en, tre och fem månader efter utbildningen. Förarbetet är viktigt för att kunna utvärdera.

12 Synliggör kurser som erbjuds på företaget

Syns kurserna så finns de. Se till att ha en öppen kurskatalog där alla kan se vilka kurser som finns att gå. Då uppmuntrar du till efterfrågan på utbildning och baddar för högt engagemang.

13 Bestäm den önskade effekten och följ upp

Bestäm vilka förändringar och vilken effekt du vill se efter utbildningen och skapa mätetal.





Skapa engagemang under dina utbildningar - 14 små munsbitar

1 Sätt små mål

Det är engagerande för deltagarna att känna att de hela tiden gör framsteg. Det stora målet är vid kursens slutförande, men låt deltagarna ha en serie delmål, exempelvis moduler att avklara före vissa datum.

2 Ha regelbundna mindre kunskapscheckar

Här jobbar många med olika typer av quiz.

3 Ge hela tiden positiv bekräftelse

Människor motiveras av beröm. Peppa deltagarna längs vägen för att bibehålla engagemanget i utbildningarna. Här kan du med fördel jobba med automatiserade mail eller sms som går ut när deltagarna blivit klara med olika moduler, etc.

4 Frigör tid

Att avsätta tid för medarbetare att lära under arbetstid är en viktig faktor som ofta förbises.

5 Fokusera på glädje

Glada deltagare lär sig mer och snabbare. Att gå utbildningar ska kännas roligt även om ämnena är seriösa. Det kan ibland vara så enkelt som en rolig meme eller animerad gif - möjligheterna är många!

6 Använd Micro Learning

Lärande i mindre doser kan vara extremt effektivt, framför allt rörande utbildningar där beteenden ska förstärkas eller förändras.

7 Underskatta inte fikan!

Magi uppstår ofta under fikarasterna på utbildningar. Om utbildningen är online, sätt in en digital fika. Och om den är digital, varför inte skicka ut något gott till deltagarna på förhand för extra trevnad? Kanske en kanelbulle och en kaffe eller liknande.

8 Se individen

Bekräfta och stärk! Ge deltagarna rätt verktyg, stöd och autonomi så stärker du motivationen och engagemanget.

9 Erbjud en mentor eller "buddy"

Många utbildningar har buddy- eller mentorsystem på plats. Att kunna bolla kunskaper med varandra brukar boosta engagemang och lärande.

10 Gör lärande till rutin

Ge hjälp att skapa en plan för att fortsätta använda ny kunskap/stärka nytt beteende.

11 Tänk agilt

Ta fram lärandeprocessen agilt och anpassa metodiken efter behovet.

12 Variera inlärningsmodellen

En variation av inlärningsmodeller ger rätt förutsättningar för allas inläring. Här kan du exempelvis experimentera med video, texter, bilder och ljudfiler. Video är otroligt effektivt för att förmedla kunskap men nu börjar även ljud bli populärt då det kräver mindre jobb och deltagarna kan lyssna på språng i sina lurar.

13 Diskutera längs vägen och gräv där ni står

Använd gärna case och innehåll från verksamheten som underlag för diskussioner under utbildningens gång. Då blir teorin mer konkret och relaterbar.

14 Se över glappen mellan gamla och nya kunskaper

Hur kan ni stötta och främja inläringen kopplat till gapet?

Håll engagemanget uppe efter dina utbildningar - 7 tips för fortsatt framgång

1 Följ upp och handled

Var noga med uppföljning och återkoppling för att förstärka önskvärda beteenden. Följ upp effekt, syfte och mål en tid efteråt. Undersök med jämna intervaller hur det har gått och hur kunskaperna används. Exempelvis en, tre och fem månader efter utbildningen.

2 Kontemplera mera

Egenbedömning är viktigt för både deltagare och chefer och det behöver inte vara så komplicerat. Här kan den enkla modellen "börja, fortsätta, sluta göra" med fördel användas tillsammans med "vad har jag lärt mig?".

3 Se vilka behov cheferna har efter utbildningen

Utvärdera insatsen ur chefers perspektiv för att förstärka kompetens, förflyttning och önskvärda beteenden. Vad har gått bra? Vad hade kunnat gå bättre?

4 Erbjud fördjupning och repetition

Det är bra att repetera kunskap från utbildningar med jämna mellanrum och även få fördjupad kunskap. Workshops och diskussionsforum är effektiva sätt att väcka och hålla engagemanget vid liv. Men det måste in i kalendern för annars är det stor risk att det inte blir av!

5 Följ utvecklingen med uppföljningsmöten

Se framstegen och bemöt hinder. Du som chef kan exempelvis diskutera utbildningen på 1to1:s eller utvecklingssamtal.

6 Skicka en feedback survey

När du skickar en survey behöver deltagaren reflektera över vad han/hon tyckte och tog med sig från kursen samt få ned det i skrift. Det kan boosta både dig som utbildningsansvarig och deltagarens fortsatta läroresa.

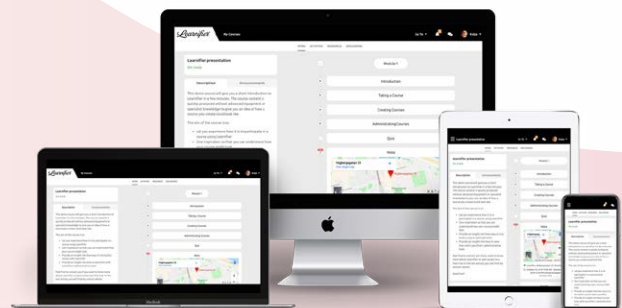
7 Avsluta och fira!

En avslutad utbildning är en prestation och oavsett om du är remote eller på plats kan det firas - gärna tillsammans med de andra deltagarna. Här kan du passa på att göra mötet till en sista lärosession där deltagarna kan dela sina främsta takeaways med varandra.

Gör som:



Stötta ditt teams eller din organisations kompetensutveckling med en modern lärplattform!



Sedan 2012 har företag och organisationer av alla storlekar använt Learnifiers plattform för att snabbt och enkelt skapa och dela kurser med medarbetare, kunder, partners, medlemmar, leverantörer och andra grupper de vill nå med sin kunskap.

eller

www.learnifier.com

Learnifier

Inget kreditkort krävs