

Investera i utbildning

När en medarbetare vill gå en kurs är det lätt att se utbildningen som en kostnad – både i kursavgift och förlorad arbetstid. Men vad händer om vi lyfter blicken och ser det som en investering? Vad kan utbildningen ge tillbaka till företaget?

En utbildad medarbetare har ny kunskap och ofta ökad motivation, vilket direkt kan bidra till ökat värde. För företaget innebär detta kompetens som kan användas för att lösa problem, förbättra processer och driva innovation. Dessutom ökar det chansen att medarbetaren stannar kvar och känner sig utvecklad och värdesatt, något som långsiktigt minskar kostnader för rekrytering och upplärning.

För att verkligen dra nytta av investeringen är det viktigt att följa upp utbildningen. Det första steget är att låta medarbetaren dela sina kunskaper på nästa arbetsplatsträff eller avdelningsmöte. Tyvärr glöms detta ofta bort. En undersökning visade att utbildningar sällan omsätts i praktiken – det vill säga att nya färdigheter och idéer sällan följs upp och används. Genom att skapa en rutin för återkoppling visar du att kunskapen är viktig för företaget och motiverar medarbetaren att tillämpa den.

Om flera medarbetare behöver samma utbildning kan det löna sig att arrangera kursen internt. Då får kursledaren en tydligare bild av just er verksamhet och kan anpassa innehållet efter era behov. Det gör utbildningen mer träffsäker och direkt användbar.

Ny kunskap

Vid individuella utbildningar skapas andra fördelar. Medarbetaren knyter ofta kontakter med deltagare från andra företag, vilket kan resultera i ett nätverk som blir värdefullt för både individen och företaget. Ny kunskap kan dessutom tillämpas olika beroende på erfarenhet, vilket leder till bredare diskussioner och utveckling när medarbetarna delar sina insikter sinsemellan.

Implementering av ny kunskap kan kräva tid och anpassning. Ge plats för reflektion och möjligheter att diskutera hur kunskapen kan omsättas praktiskt. Det är vanligt att möta motstånd, till exempel att höra "så har vi aldrig gjort förut" eller "det där har vi provat och det fungerade inte". Men med små, kontinuerliga steg gör ni företaget mer förändringsbenäget och redo för förbättring, utan drastiska ingrepp.

För att lyckas med utbildningssatsningar är det också viktigt att lära av tidigare erfarenheter. Utbildning handlar inte bara om att lära nytt utan även om att våga lämna gamla arbetssätt bakom sig. Uppmuntra varje litet steg som gör att medarbetarna tar till sig och anpassar sig till det nya.

Med rätt uppföljning och en vilja att använda den nya kunskapen blir utbildning en kraftfull investering i företagets framtid – och inte bara en kostnad.

[Agneta Nyberg](#)