

Aktionslæring
kortlægges i
ny bog

Læs anmeldelse side 3

Klasselokalet
fører men er
under pres

Læs side 5

Fordomme om
druk rammer
jobsøgere

Læs side 6

Action Learning/Aktionslæring er udviklet til efteruddannelse

Grundtanken i Aktionslæring er, at man lærer bedst i samspil med andre, mens man løser virkelige opgaver og får tilpas støtte undervejs". Bogen "Aktionslæringens DNA" er netop udkommet

Af Joan Rask, joanrask@gmail.com

Livslang læring. Voksenpædagogik – helt almindelige ord i en dansk kontekst på arbejdsmarkedet, uanset om man befinder sig på det offentlige eller det private felt.

At lære medarbejdere at håndtere nye maskiner, indføre nye rutiner og at løse ukendte opgaver, med fysiske genstande – det har været kendt i hele menneskehedens historie. Det er også kendt, at man kan lære at blive en god leder, at blive en god proceskonsulent, at blive en god underviser osv.

Men hvordan man lærte at blive det, det spørgsmål er langt sværere at besvare. Ofte er det sket ved relativt umærkelige processer, ved at lave fejl og ved at øve sig igennem rigtig mange år.

Læring foregår hurtigere

Når Aktionslæring eller Action Learning (AL) virker som den skal, tilegner kursisterne sig den samme viden, som de ellers skulle indhente selv gennem mange års erfaring inden for området og som følge af de fejl, de begik undervejs.

Forsker Benedicte Madsen, Psykologisk Institut, Aarhus Universitet er hovedforfatter på "Aktionslærin-

gens DNA". Hun beskriver det sådan: "Livslang læring er et anerkendt fænomen, og voksenpædagogik er et ekspansivt teori- og praksisområde. Aktionslæring er født som en voksenpædagogik metode. For deltagerne er AL en station på en vej, som livslang læring udgør".

Hun beskriver levende, hvordan AL fokuserer læringsprocesserne og speeder dem op ved hjælp af særlige pædagogiske rammesætninger. Med andre ord - det man skal bruge et halvt liv på at tilegne sig – det opfanget man langt hurtigere og også mere bevidst ved hjælp af et AL-forløb. Og det er vel og mærke den slags viden/ erkendelse, som det er svært at sætte ord på og som udvider bevidstheden, og samtidig omorganiserer den indsigt man havde forinden.

Læring med og fra hinanden

Der er englænderen Reg Revans, der kort før Anden Verdenskrig, begynder at interessere sig for lederudvikling og det i en grad, så det munder ud i en pædagogisk filosofi, som han døber Action Learning. Revans er den inspirationskilde, der henvises mest flittigt til, og i hans optik finder den meget virksomme form for læring sted, når deltagere lærer med og fra hinanden.

Sådan beskrev Revans det i 1985: "It is at thesis central to action leaning that managers most readily improve themselves as managers merely by continuing to act as managers, provided that they learn with and from each other in exchanges about their responsible tasks"

Fortsættes næste side

Fra forsiden

Aktionslæring...

Finn Salbøg Birkelund, lektor på VIA University College, er medforfatter på bogen og har skrevet den ene af de syv cases. Han har givet sit eget forløb overskriften: "Havde jeg bare vidst dét, som jeg ved nu".

AL blev benyttet som led i et efteruddannelsesforløb for ledere på diplomniveau, og Finn Salbøg Birkelund, var underviser. Samtidig deltog han selv i et andet AL-forløb. Et AL-forløb for undervisere, der underviste i AL. Evaluering fra begge hold tegner et tydeligt billede af tilfredshed, og at AL virker. Finn Salbøg Birkelund skriver:

"Det giver mening at beskrive forløbet som en erkendelses- og udviklingsproces, hvor jeg gennem mine (tale)handlinger på samme måde som mine studerende, hvoraf flere havde væsentlig mere erfaring med konsulentrollen end jeg, har skullet kvalificere mig selv som konsulent. En problemstilling som udfordres af, at det kan være fristende mere eller mindre bevidst at flygte over i rollen som underviser, ud fra den betragtning, at man er mere vant til at beskrive, hvordan verden hænger sammen, end til at stille de gode spørgsmål, som skaber handling, læring og refleksion hos den studerende".

Mange konkrete eksempler

Bogen er spækket med konkrete eksempler som Finn Salbøg Birkelunds, og de syv velbeskrevne case-historier danner et fint afsæt til at forstå baggrunden, for de anbefalinger bogen kommer med.

Som en slags guidet håndbog har forfatter-gruppen udviklet en særlig model, som de kalder VIA-modellen. Navnet stammer fra VIA University College, der er landets største professionshøjskole og dækker hele Region Midt. Her uddannes lærer, sygeplejersker, ingeniører, pædagoger m.v. Derudover har VIA omfattende efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Det er konkrete AL-forløb herfra, som Benedicte Madsen bl.a. har benyttet i sit arbejde med AL. Er-

faringer fra flere forskellige AL-projekter viser, at der ofte kommer sidegevinster. Altså en form for uventet læring som deltagerne får med sig ud over den konkrete og målsatte. Empiriske fund nævner øget selvtillid, større selvindsigt, at lære at arbejde i netværk, og at kommunikere mere effektivt, her under at engagere sig i ægte dialog. Andre taler om "empowerment", større selvindsigt, større ansvarlighed og mere kvalificeret beslutningstagning.

Læs også anmeldelse af bogen *Aktionslæringens DNA* på næste side

VIA-modellen er beskrevet med disse hovedpunkter:

Læring i fællesskab. Deltagerne skal være motiverede, og de skal acceptere at fungere i en gruppe.

Læring gennem projekthandlinger. Bør være real-life-real-time projekter, hvor resultatet ikke er givet på forhånd.

Projektejeren skal vove pelsen, han skal have ejerskab og tage det – og projektet skal være meningsfuldt for ham.

Projekt og personligt læringsfokus. Deltagerne skal afgrænse projektet og formulere sit personlige læringsfokus (mål og planer).

Den primære samtale. Den centrale proces i en læringsgruppe er samtalen mellem en aktør og en samtalekonsulent.

Tre konsulentroller. Tydelig opdeling af opgaver og hvilke, der hører til de enkelte roller.

Isenesættelse med reflekterende team. Sker i en iscenesat form, inspireret af systemisk terapi og supervision - reflekterende team.

Stram og rummelig rammesætning. Sondring mellem forskellige processer, klare tidsrammer samt tilpas kombination med planlagte og tilpassede undervisning.

At lære – eller ikke lære

"Aktionslæringens DNA" har potentialet til at lære sine læsere, hvordan de bedst lærer andre - at lære andre, hvordan de lærer. Særligt når de, der skal lære noget, gør modstand.

Af Joan Rask, joanrask@gmail.com

ANMELDELSE - "Aktionslæringens DNA" er et bidrag til udviklingen af Aktionslæring (AL) på sin helt egen præmis. Et værk der løfter sig op og tilfører mere viden til den allerede eksisterende, men også et samvittighedsfuldt forsøg på at samle al tilgængelig viden og information om de erfaringer, andre har draget sig.

Et særligt velgørende element er, at bogen ikke nøjes med én forståelsesramme.

Både psykologien, pædagogikken, filosofien, historien og sociologien bringes i spil, hvis "nogen" inden for de seneste 100 år har beskæftiget sig med områder med elementer af AL. Konkrete erfaringer fra projektgruppe i efter- og videreuddannelsesforløb på virksomheder og i offentlige institutioner graves frem. Interview med AL-konsulenter findes i udskrevet form. Håndskrevne notater fra foredrag og et utal af bøger, forskningsværker m.v. kommer til syne, og inddrages i de konklusioner og overvejelser, der præsenteres.

Og sandkassen der graves i er stor - i princippet er hele den vestlige verden i spil, og der foretages også diskurser til andre verdensdele.

Grundighed med gevinster

Denne grundighed har tydelige gevinster. Den ene er, at læseren bibringes utrolig megen hardcore viden om AL. Den anden er, at sammenskrivningen er sket med stor pædagogisk vid, og for den læser, der åbner sig for det nye, og stiller sin hjerne til rådighed, begynder AL at spire.

Læseren mærker skribenternes kærlighed til deres fælles produkt og et dybfølt ønske om, at bibringe

læseren viden og mod til at bruge AL aktivt i egen undervisning. Og lur mig om ikke læseren også udsættes for AL i mini-format. Flere steder henvender teksten sig nærmest personligt til læseren. Effekten er, at læserens egen læring og kreativitet umærkeligt sættes i spil, og det betyder, at de første tråde i AL's såkaldte DNA er spiret og begyndt at slå rod. Og det er godt gået – at bogen virker – inden man for alvor er begyndt.

For den der skal i gang med AL i praksis, og som beslutter sig for, at ville prøve et forløb med en gruppe medarbejdere i egen virksomhed – i den helt virkelige virkelighed med deadline, kolleger, chefer og manglende tid – da står "Aktionslæringens DNA" klart i førertrøjen, som læserens bedste ven.

Stiller krav til læseren

Men de to gevinster har en bagside. Bogen er på over 300 sider og de mange kildehenvisninger, dokumentationer og krydsfelter på tværs af forskellige forskningsgenrer og erfaringsteorier stiller krav til læseren. Teksten er visse steder akademisk og den læser, der er trænet i denne type værker, får formentlig et væsentlig større udbytte end den utrænede. For den sidste gruppe vil det nok være en fordel at begynde bagfra. Gå lige til de velbeskrevne case-eksempler. Læs dem der fanger først, og brug så de teoretiske kapitler i bogen, som opslagsværk i takt med, at behovet opstår.

For den der har brug for et hurtigere overblik, og ønsker at finde ud, hvad AL egentlig er, og hvad det kan bruges til, er den oplagte mulighed, at tage Benedicte Madsens ord for gode varer. Hvis læseren tror på, at der er evidens for hendes anbefalinger - så hop direkte til side 85. Her bliver AL gennemgået som pixi-udgave, og det giver konkrete brugbare eksempler. Brug så bogen som opslagsværk og fordyb dig undervejs i takt med, at behovet opstår.

Fortsættes på næste side

Anmeldelse fortsat fra side 3:

At lære eller ikke lære...

En af forudsætningerne for, at AL virker, er, at teoretisk viden skal være tilgængelig for deltagerne i takt med, at de har behov for det. Her tilbyder værket sig, som repræsentant for den information/viden, man har brug for, hvis man er HR-konsulent, AL-konsulent eller den leder, der skal igangsætte et AL-forløb for en medarbejder-gruppe.

Som en frokost-buffet

Læseren kan gå til bogen, som man går til en frokost-buffet. Her står maden anrettet, så den enkelte ret præsenterer sig bedst muligt, og så man nemmest muligt får taget en passende portion med derfra. De enkelte retter, står hver for sig på hver sit fad, og den måde de er opstillet på er forskellige.

Alligevel har kokken udtænkt en særlig kombination af sammenhæng. Både indholdsmæssigt og i den rækkefølge de er sat på bordet. Hvis man tager den slagne vej med forret, hovedret osv. og en enkelt afstikker undervejs, kommer man igennem et måltid, der er perfekt komponeret.

Men der er også brugt tid på dem, der går til bufféen fra midten og vælger de dele ud, som den enkelte synes, at have lyst til eller brug for her-og-nu. De bliver så ledt umærkeligt videre til den ret, der naturligt følger efter.

Slår man som ny læser op på et tilfældigt kapitel, sørger de grundige henvisninger, kildeanvisninger og konkrete eksempler af historisk karakter og til de særlige VIA-erfaringer for, at man konstant tilbydes mere viden og information om, hvorfor tingene er, som de er.

Bogen indeholder vejledninger og beskrivelse af, hvordan helt konkrete udfordringer kan løses. Selv de spørgsmål, man kan stille deltagerne i et forløb er konkret foreslået. Der er anbefalinger omkring tidsrammerne, de fysiske omgivelser og hvilke typer projekter, der egner sig til AL-forløb, og hvilke der ikke gør. Selv det, der ikke virker, er beskrevet.

AL er lidt finurligt. AL virker særligt godt, når der er tale om den læring, der kræver, at mennesker udvikler sig personligt. Det handler altså normalt ikke om, at en tømrer skal lære at bruge en ny elektrisk sav. Men det kunne handle om, at en gruppe tømrere, der gentagne gange kommer i konflikt med bygherrerne, skal lære det, der skal til, så konflikterne ikke opstår. En anden opgave kunne være, at lære ledere at håndtere kompleksiteten i deres opgaveløsning uden de går i panik – og uden at de tager skyklapper på.

Det er altså personlig udvikling af en "højere orden" end tilførsel af ét stk. viden eller opnåelse af en afgrænset færdighed, og det er specielt læring af en sådan højere orden, som AL sigter imod.

Fakta om AL

Aktionslæring, Action Learning eller AL. Forfatterne i "Aktionslæringens DNA" benytter forkortelsen AL, og det rummer begge begreber, idet der ikke er konsensus om fortolkning. I praksis menes der typisk det samme, når ikke-eksperter omtaler denne særlige form for læring.

AL er reflekteret læring i fællesskab, vel at mærke et fællesskab, der er forpligtende over tid. Brændstof for læringen er real-life-real-time projekthandlinger, som er relateret til deltageres professionelle praksis. Deltagerne har hver især ejerskab til deres projekt, og projekterne er af en sådan art, at de vover pelsen. Læringen medieres i en læringsgruppe, som er relativt stramt, men også rummeligt rammesat, og hvor undersøgende samtale og refleksion, distance og fokus, samt støtte og udfordring er pædagogiske virkemidler.

Aktionslæringens DNA - En håndbog om aktionslæringens teori og metode

Forfatter: Benedicte Madsen

Forlag: ViaSysteme

Sider: 320, Pris: 295,- inkl. moms

Udgivelsesdato: 13.08.2010

Klasselokalet vinder stadig, men metoden udfordres af nye læringsformer

Undersøgelse viser, at nye læringsteknologier langsomt gnaver sig ind på klasselokalet, som det sted, hvor læring finder sted

Af Claus Hellmann

Selv om nye metoder, specielt understøttet af teknologi, introduceres på markedet for læring, så holder den gode gamle underviser-baserede undervisning og læring-på-jobbet stand mod alt det nye. Det viser i hvert fald en undersøgelse gennemført af Chief Learning Magazine. Men den viser også, at inden længe vil de teknologisk baserede metoder slå igennem og blive førende.

De generelle resultater

Undersøgelsen fandt sted her i foråret 2010, og inkluderede næsten 1.500 fagfolk, der til daglig arbejder med uddannelse.

41 pct. af de adspurgte foretrækker at anvende klasserumsundervisning. Det er godt nok et mindre fald fra de to foregående år, men stadig den metode, som de fleste anvender. Der anføres, at de væsentligste grunde til at holde fast i den mere omkostnings-tunge klasserumsundervisning er, at virksomhederne har opbygget en læringskultur, der understøtter dette, og at der skabes en høj grad af interaktion mellem deltagerne.

Den anden traditionelle læringsform, læring-på-jobbet, er steget en anelse til 18 pct. af de adspurgte.

Og hvordan går det så med e-læring? Den asynkron metode er faldet en anelse, og foretrakkes af 18 pct. Den synkron e-læring er steget en smule til 11 pct. Alt i alt kan det konkluderes, at der er bevægelse blandt de gængse metoder, men i begrænset omfang. De mindre ændringer skyldes muligvis ønsket om at skære på omkostningerne. Og hvis den økonomiske krise holder fast og transportomkostninger og -besvær øges, kan denne tendens fortsætte.

Men det kan ikke udelukkes, at når faldet i anvendelse af klasserumsundervisning ikke er faldet mere i en tid, hvor der har været ønske om at skære omkostninger, så skyldes det, at virksomheder har villet bringe deres medarbejdere sammen for at motivere dem til at præstere mere. Hvis det er rigtigt, kan en forbedring af økonomien komme til at betyde et fald i klasserumsundervisning.

e-læring har sine fordele

Når en væsentlig andel stadig foretrækker asynkron e-læring, skyldes det ifølge analysen, at det kombineret med selvstudie er fleksibelt og når ud til en stor gruppe deltagere og er billigere end traditionel klasseundervisning. For synkron læring er det desuden vigtigt, at der er stor værdi i den direkte interaktion mellem underviser og deltager.

Synet på fremtiden

Adspurgt om hvordan læring vil leveres i fremtiden, understreges på kort sigt en stigning i anvendelsen af læring baseret på teknologi og et fald i brugen af tilstedeværelsesundervisning. Hele 59 pct. hævder, at de vil øge anvendelsen af asynkron e-læring, mens 36 pct. vil sænke anvendelsen af klasserumsundervisning.

Årsagen til, at asynkron e-læring øges, er mere effektiv læring (27 pct.), at læringen gøres lettere (26 pct.) og til lavere omkostninger (27 pct.). Når det på den anden side forventes, at klasserumsundervisning vil falde, skyldes det først og fremmest omkostninger (tilknyttede undervisere, vedligeholdelse af klasselokaler, udvikling af materialer og tidsanvendelsen).

Så selv om klasselokalet stadig "vinder" denne konkurrence, så ser fremtiden ikke for godt ud.

Et minus ved undersøgelsen er, at den ikke inddrager uformel læring, som i høj grad understøttes af den mobile teknologi, og som ikke er en direkte del af de læringsansvarlige område.

Jobsøgere rammes af fordomme om alkohol

Jobsøgere, der ses drikke alkohol, eller blot holder et glas alkohol i hånden, betragtes som mindre intelligente

Af Claus Hellmann

UNDERSØGELSE - Det er ikke usædvanligt, at ansøgere til en topstilling inviteres på restaurant i samtaleprocessen. Den, som skal ansætte, bestiller et glas rødvin til middagen. Hvad skal ansøgeren gøre?

I henhold til et studie ved Ross School of Management på University of Michigan, så skal ansøgeren holde sig til ikke-alkoholiske drikke. Der er nemlig overvejende risiko for at blive betragtet som mindre intelligent, hvis der indtages alkohol. Selv det blot at have mistanke om at kandidaten har en eller anden relation til alkohol kan skubbe ham/hende længere tilbage i rækken.

Interviews indeholder altid risiko for, at der opstår en såkaldt bias. Denne nyopdagede bias benævnes af forskerne: "The imbibing idiot bias", og kan vel bedst oversættes til "bias pga. druk". Det er altså noget, alle der ansætter, skal lære at tage højde for.

Ved fem forskellige eksperimenter vises, at denne bias opstår, når det opleves, at kandidaten drikker øl eller vin. Det gælder for mænd og kvinder, uanset om ansætteren selv drikker alkohol og om kandidaten selv havde valgt at drikke alkohol, eller det var bestilt af ansætteren. Disse hårde odds har en række meget praktiske konsekvenser, fordi kandidaterne i alle tilfældene blev anset for at være mindre intelligente og mindre attraktive, end hvis de havde valgt en ikke-alkoholisk drik. Samtidig vises det også, at ansøgerne er helt ubevidste om den negative konsekvens.

Værst at drikke alene

Undersøgelsen, som præsenteredes af Steve Scott og Maurice Schwartz ved American Academy of Managements konference i Montreal, er baseret på en

række eksperimenter. De udtrykker selv konsekvenserne ved undersøgelserne således: "Vi antager, at når der indtages moderate mængder alkohol, så er vi på den sikre side, fordi det ikke påvirker vores måde at tænke på. Men vi ser ikke i øjnene, at alene det at holde et glas alkohol får andre til at betragte os som mindre intelligente"

En af undersøgelserne viste, at hvis 610 mellemledere, som læste cv'er igennem, også fik at vide, at ansøgerne havde bestilt alkohol til middagen, så ville deres vurderinger blive mindre gunstige. Specielt ville det indvirke negativt, hvis det samtidig oplystes at ansætteren ikke bestilte alkohol. Undersøgelsen viste, at der ikke var nogen sammenhæng mellem ansætterens generelle holdning til alkohol og vurderingen af kandidaten.

I en anden undersøgelse havde kandidaterne enten sodavand eller en drik, der så ud som øl. De var instrueret til hvilke svar, der skulle gives på spørgsmålene, og de skulle drikke lidt af deres drik før de svarede på spørgsmålene. Næsten alle udspørgerne havde selv et glas øl, men bedømte alligevel ansøgere, der så ud som de drak øl, mindre egnede end de, som drak sodavand.

Steve Scott konkluderer, at "det, vi drikker, er vigtigere end vi selv tror".

Nogen har måske fået den (forkerte) forståelse, at hvis ansætteren slår tonen an ved at bestille vin eller øl, så er det nok bedst at følge efter. Det passer bare ikke.

Resultaterne kan muligvis også henføres til, hvorledes det opleves hvis, en ansætter på et socialt netværk ser fotos, der viser kandidater med drikkevarer, der ser ud som øl eller vin.

Når virksomheder træner ledere i ansættelses-samtaler, vil denne nye bias kunne indgå i træningen, på lige fod med de traditionelle glorie- og horn-effekter.

NYTOMKURSER OG KONFERENCER:

Psykologi og kommunikation

Arrangør: [Business Danmark Uddannelse](#)

Sted: København

Varighed: 2 dage

Periode: 23.08.10 - 24.09.10

Pris: 7.900 kr. / 9.900 kr.

Du får viden om og værktøjer til at aflæse, genkende og kommunikere med forskellige kundetyper. Indsigt i at forstå kundens holdninger og tilpasse din egen kommunikation for øget relationsopbygning og salg. Via din personlige profilanalyse får du kendskab til din egen personlighed, som har betydning for din salgsadfærd.

Tilmelding på [Business Danmark Uddannelse](#)

Effektiv Forhandlingsteknik

Arrangør: [Business Danmark Uddannelse](#)

Sted: København

Varighed: 2 dage

Periode: 26.08.10 - 27.08.10

Pris: 7.900 kr. / 9.900 kr.

Du kan skabe resultater gennem forhandling med kunder, medarbejdere og andre. Du kan planlægge, gennemføre og følge op på forhandlingerne og ved, hvordan du opnår "win-win"-situationer. Du har en handlingsplan med forbedringer til din fremtidige forhandlingsindsats.

Tilmelding på [Business Danmark Uddannelse](#)

Kundeservice og mersalg pr. telefon

Arrangør: [Business Danmark Uddannelse](#)

Sted: København

Varighed: 2 dage

Periode: 30.08 - 31.08 2010

Pris: 6.500 kr. / 7.900 kr.

Du får værktøjer til at optimere den daglige telefonkontakt til kunderne og dermed øget salg gennem telefonen. Du kan effektivt håndtere indvendinger og reklamationer og derfor lettere skabe goodwill til din virksomhed og holde døren åben for fremtidige salgsindsatser.

Tilmelding på [Business Danmark Uddannelse](#)

Key Account Management

Arrangør: [Business Danmark Uddannelse](#)

Sted: Horsens

Varighed: 3 dage

Periode: 25.09.10 - 27.08.10

Pris: 11.500 kr. / 13.500 kr.

Du kan opbygge, vedligeholde og udbygge samarbejdet med nuværende og kommende nøglekunder. Du udveksler erfaringer med andre Key Account Managere og har mulighed for at komme med i et KAM-netværk, hvis du ønsker det. Du har stort kendskab til de vilkår, som Key Account Managere arbejder under, og du behersker KAM'erens komplekse værktøjskasse

Tilmelding på [Business Danmark Uddannelse](#)

Økonomisk argumentation - forretning

Arrangør: [Business Danmark Uddannelse](#)

Sted: København

Varighed: 2 dage

Periode: 30.08 - 31.08 2010

Pris: 6.900 kr. / 8.900 kr.

Målet er, at du efter forløbet bedre kan forstå kundernes dispositioner og endnu bedre vil være i stand til at sætte egen virksomhed og egne produkter ind i kundernes hverdag. Det klæder dig bedre på til at opnå en mere nuanceret forhandling af pris og samhandelsvilkår.

Tilmelding på [Business Danmark Uddannelse](#)

Salgsteknik

Arrangør: [Business Danmark Uddannelse](#)

Sted: København

Varighed: 4 dage

Periode: 30.+ 31.08 og 16. + 17.09. 2010

Pris: 7.900 kr. / 9.900 kr.

Du kan professionelt planlægge og gennemføre et kvalificeret salg og behersker de grundlæggende og vigtigste teknikker i alle salgets faser

Tilmelding på [Business Danmark Uddannelse](#)

KORTNYT:

Interaktiv HR på Østre Gasværk

KONFERENCE - Udnyt medarbejdernes og organisationens fulde potentiale i en krisetid. Kom og få konkrete værktøjer fra en af HR verdens førende profiler, HR professor Larry Prusak (NASA/USA). Dagen vil fokusere på interaktivitet, faglig sparring og erfaringsudveksling gennem speed networking og "open space" aktiviteter faciliteret af Danmarks dygtigste proceskonsulenter. Herudover vil der blandt andet være innovative erhvervs & HR relaterede kulturindslag præsenteret ved Østre Gasværks Teaters nye direktør Pia Jette Hansen og Novozymes personale udviklingschef Gorm Wiegand. Der serveres netværksfrokost og afslutningsvis er der mulighed for at få en fredags øl i Østre Gasværk Teater, der danner en unik og inspirerende ramme omkring hele arrangementet. Det sker fredag den 17. september 2010 kl. 10:00 – 16:00 på Østre Gasværk.

Kilde: businessliv.dk/HR

OK med sladder på jobbet

Sladder på arbejdspladsen har også sine positive sider. Det mener Jeanette Lemmergaard, der er lektor på Institut for Marketing og Management på Syddansk Universitet og forsker i sladderens betydning. Hun mener, det er en misforståelse, når virksomheder indfører en personalepolitik, som slet ikke tolererer den mindste snak i krogene. "Når jeg var ude på forskellige virksomheder for at observere, opdagede jeg, at mange mellemledere følte, at det bidrog til noget positivt, at deres ansatte sladrede indbyrdes," fortæller Jeanette Lemmergaard til bladet Ny Viden. Lederne fortalte, at det sjældent var gennem de mere formelle møder og kommunikationskanaler, at de fik deres vigtigste informationer. Det var småsnakken ved kaffebordet eller i kopirummet, der gav det nødvendige nuancerede billede af medarbejdernes trivsel. "Det viste sig, at sladdereren var meget arbejdsrelateret. Så det er et spørgsmål om, at lederen lytter

efter, for meget af snakken kan bruges konstruktivt. Hvis der gentagne gange tales om, at en kollega konsekvent kommer for sent eller ikke længere er dygtig nok, kan de problemer jo løses med en samtale eller en efteruddannelse," siger Jeanette Lemmergaard.

Kilde: Ritzau

Nyt om Efteruddannelse

Udgivere:

Torben Kirkegaard, tki@nytomefteruddannelse.dk
Treldehævej 35C, 7000 Fredericia,
Telefon 30 23 76 36.

David Erichsen, dae@nytomefteruddannelse.dk
Fredensgade 38 2. sal, 8000 Århus C
Telefon 87 55 14 08

Redaktion:

David Erichsen, (ansvh.), dae@nytomefteruddannelse.dk
Indhold leveres af udvalgte freelancere.

Internet:

www.nytomefteruddannelse.dk opdateres løbende og giver mulighed for søgning i tidligere udgaver af bladet. Abonnenter får udleveret brugernavn og password.

Abonnement:

Helårsabonnement kr. 2.190 ekskl. moms
Halvårsabonnement kr. 1.290 ekskl. moms
Bestilles telefonisk (30 23 76 36), på internet eller på mail til Torben Kirkegaard, tki@nytomefteruddannelse.dk

Udkommer hver 14. dag i sæsonen, dvs. 20 gange i alt på et år. Næste gang den 30. august 2010.

Tryk: PR Offset ApS, Fredericia

Gengivelse kun efter aftale med udgiveren.
ISSN 0905-4448