

Hur får man chefer att lära sig mer till lägre kostnader för företaget?

På Posten Norden slog man sina kloka huvuden ihop och resultatet blev en ny chefsutbildning där mycket av ansvaret har flyttats över till kursdeltagarna själva.

TEXT SARA PALMQUIST

Posten Norden, som är en sammanslagning av Posten Sverige och Posten Danmark, har cirka 50 000 anställda. Av dessa medarbetare har cirka 2 000 en chefsbefattning, vilka alla måste gå en chefsutbildning. Detta innebar tills helt nyligen många resor och hotellövernattningar samt förlorad arbetstid. Dessutom kom cheferna till kurstillfällena med helt olika förkunskaper, vilket gjorde att en del av dem inte alltid hade möjlighet att hänga med i diskussionerna.

– Det tidigare chefsprogrammet var inte dåligt men varför nöja sig med bra när vi kan bli bättre, säger Jan Stenberg, personalspecialist på Posten Norden.

SAGT OCH GJORT. För drygt ett år sedan började Posten Norden att arbeta fram den nya basutbildningen och i september i år fick den första omgången chefer omsätta den i praktiken. Och responsen från deltagarna har enligt Jan Stenberg så här långt varit odelat positiv.

SÅ VAD ÄR DET DÅ Posten Norden har utvecklats och förbättrats i sin nya basutbildning för chefer? Först och främst har man minskat antalet lärarledda kurstillfällen från tretton till fem stycken. Eller bytt ut dem snarare. För i den nya utbildningen finns det något som kallas e-utbildningar, vilket är detsamma som självstudier inom områden som exempelvis arbetsrätt, rehab och inköp. Cheferna får helt enkelt material via datorn som de ska ta del av, vilket inkluderar pedagogiskt utformad interaktiv utbildning (e-learning), litteratur och olika praktiska övningar. Detta för att de ska vara pålästa och väl förberedda när det sedan är dags att träffa de andra deltagarna. Dessa möten kallades tidigare lärarledd undervisning och gick till stor del ut på att läraren talade och deltagarna



”Vi vill ha engagerade deltagare som omsätter kunskap och tillämpar dessa i sin egen verksamhet. Och det är när vi gör något nytt som en förändring startar.”

Jan Stenberg, personalspecialist på Posten Norden

lyssnade. I dag går mötena under benämningen Workshops och kräver ett aktivt deltagande från chefernas sida.

– Vi vill ha engagerade deltagare som omsätter kunskap och tillämpar dessa i sin egen verksamhet. Och det är när vi gör något nytt som en förändring startar. Viktigt är att involvera ledningsgrupper,

närmaste chef och framförallt medarbetarna på avdelningen. För på så sätt får vi en ständigt lärande organisation, berättar Jan Stenberg

DEN NYA CHEFSUTBILDNINGEN är uppbyggd i fem olika moduler. Omvärld och logistik, chefsroll, ledarroll, hälsa samt medarbetar-

skap. På frågan vad som är skillnaden mellan chefsroll och ledarroll svarar Jan Stenberg.

– I chefsrollen fokuserar vi på chefens formella roll och ansvar för att utveckla sin verksamhet, leverera efterfrågade resultat och vikten av att kunna företräda arbetsgivaren i olika sammanhang.

– I ledarrollen däremot handlar det om hur chefen genom sitt eget beteende kan påverka sina medarbetares prestation och hälsa. Ledarskapets mål är medarbetarskapet som enligt vår definition är när medarbetarna är engagerade i, och tar ansvar för sitt och gruppens arbete.

DEN NYA SAMLINGSPLATSEN för utbildningen ligger på Postens interna hemsida. Här går personalen själv in och anmäler sig till de kurser och program de vill vara med i. Ett program omfattar nio dagar utspridda över åtta månaders tid. För varje avklarad modul får man ett kursintyg och när man gått samtliga fem kurser, alltså hela basutbildningen, får man ett diplom. På hemsidan finns även de e-utbildningar som deltagarna ska ha gjort innan varje workshop. Och speciellt med e-utbildningarna är att de är tillgängliga för all personal på Posten.

– Vi kan på så sätt erbjuda så många fler än våra chefer tillgång till delar av denna utbildning, vilket kan vara ett sätt att locka fler till en chefskarriär, säger Jan Stenberg.

FÖR POSTENS NYTILLTRÄDDA chefer är den nya utbildningen obligatorisk. Och även om den har kostat en hel del att ta fram så räknar man med att ha sparat in de pengarna redan inom det närmsta året.

– Lägg därtill att vi får tryggare, tydligare och tillgängligare chefer, vilket i sig är en ännu större vinst, säger Jan Stenberg.

SAAB väljer eGate för sin nya utbildningsverksamhet

Ett fristående Saab bygger just nu upp sin egen utbildningsverksamhet för importörer och återförsäljare. Man tänker i nya banor. En utgångspunkt är att möta behoven direkt när de uppstår. En annan att navet i verksamheten ska vara en lättanvänd lärplattform som speglar varumärket.

Michael Backman är globalt ansvarig för SAABs utbildning av importörer och återförsäljare. Efter sex år med General Motors, är han nu entusiastisk inför möjligheterna att skraddars SAAB:s utbildningsinsatser så att de passar de egna återförsäljarna och inte minst varumärket.

– Vi ska möta behoven direkt när de uppstår. Det kräver att utbildningarna är snabbare och lättare att genomföra. Vi kommer att ta fram fler webbutbildningar, framför allt webinarer och virtuella klassrum.



MICHAEL BACKMAN

Och vi kommer lyssna mer på de lokala behoven och utgå mindre från våra egna standards. Tidigare har utbildningen framför allt varit lärarledda aktiviteter som tagit en eller ett par dagar i anspråk. Det har inte vår målgrupp tid med, mer än vid enstaka tillfällen, berättar Michael Backman.

SAAB har valt Xtractors lärplattform eGate både för den interna och för den externa utbildningsverksamheten. Plattformen eller Learning Management System, som det ofta kallas, kommer att vara



SAAB:s nya lärplattform har fått en användarvänlig och tilltalande design. Den är utvecklad av Xtractor.

spindeln i nätet för alla utbildningar och all kommunikation kring utbildning.

– Dagens LMS är oftast allför komplexa och svåröverskådliga. Med Xtractors eGate har vi fått ett lättanvänt LMS med ett intuitivt gränssnitt, utan en massa länkar och en massa klick innan du kommer dit du ska. Vi har också kunnat anpassa eGate till vår grafiska profil så att det speglar vårt varumärke, säger en nöjd Michael Backman.