

EASI

PLANLÆG EN SUCCESFULD EASI-WORKSHOP

En succesfuld EASI-workshop

Inden du begynder at booke lokaler og finde konkrete øvelser frem til din EASI-workshop, bør du gøre dig nogle grundlæggende overvejelser. Det vil højne værdien af din workshop betydeligt og sikre, at deltagerne får mest muligt ud af workshoppen og bruger deres nye viden efterfølgende.

Start med målstregen

Den røde tråd mellem mål og udviklingskompetencer er afgørende for en succesfuld workshop.

Det er en god idé at starte fra toppen ved at have virksomhedens overordnede mål for øje, når du skal planlægge din workshop med EASI. Ved at starte på målstregen sætter du retningen samtidigt med du sikrer en strategiske og forretningsorienteret referenceramme for workshoppen.

Med et klart defineret mål kan du svare på følgende:

- Hvad skal teamet primært lykkes med (teamets kerneopgave)?
- Hvad bliver de evt. målt på?

Dermed har du det rigtige afsæt for at redegøre for de konkrete handlinger og kompetenceudvikling, som er nødvendige for at teamet kan nå disse mål.

Målet for teamet bør i italesættes/genopfriskes for teamet, så de kender formålet fra starten af.

Skab effekt og forandring med workshoppen

En eller flere workshops med EASI sættes oftest i gang, fordi man ønsker bestemte forandringer og lokale effekter ude på arbejdspladsen. Men hvordan og i hvilken udstrækning giver den nye viden værdi til organisationen?

Ifølge den amerikanske professor Robert Brinkerhoff, der har forsket mange år i effekten af læringsaktiviteter, har kun omkring 15 procent af al kompetenceudvikling en tydelig, målbar og positiv effekt på arbejdspladsen. Heldigvis har Brinkerhoff selv forslag til, hvordan man forøger de 15 procent. Det gør man bl.a. ved at tænke læringen ind i et strategisk forløb og have en tæt dialog, leder og medarbejder imellem, både før, under og efter forløbet.

Dialogen skal gøre det klart for begge parter, hvad effekten af et kompetenceudviklingsforløb forventes at være – både for den enkelte medarbejder og for organisationen. Brinkerhoff foreslår, at leder og medarbejder aftaler følgende:

- Hvilken viden, færdigheder og kompetencer har medarbejderne efter forløbet?

- Hvordan skal det bruges i jobbet helt konkret.
- Hvad skal medarbejderen gøre anderledes og i hvilke situationer?
- Hvilke resultater skal medarbejderen være med til at skabe gennem sin ændrede adfærd?
- Hvordan vil de resultater medvirke til, at arbejdspladsen når sine overordnede mål?

40-20-40-modellen skaber bedst muligt effekt

Brinkerhoff er også manden bag effektsikringsmodellen 40-20-40. Modellen viser, hvordan man skal fokusere sin energi før, under og efter et kompetenceforløb for at få den bedste effekt. Stik mod hvad mange tror, er forberedelse og opfølgning vigtigere end selve workshoppen, hvis man vil have fuld effekt.



Ifølge Brinkerhoff skal 40 procent af energien lægges i at være godt velforberedt og motiveret til uddannelsesaktiviteten eller workshoppen, 20 procent af energien skal lægges på selve workshoppen, og 40 procent på opfølgende aktiviteter efter workshoppen i forhold til implementering af det lærte.

Det kan fx være en stor fordel at lave flere kortere workshops, da det giver mulighed for at arbejde med det tillærte i praksis inden man mødes igen. Det vil øge effekten af de forandringer man ønsker at skabe.

Det kan være en god ide *før* du skal designe *en* workshop med EASI at stille sig følgende spørgsmål:

- Hvad skal deltagerne bruge workshoppen til, når de vender tilbage på jobbet?
- Er denne workshop overhovedet relevant i forhold til de mål, der er sat for teamet?
- Er teamet motiveret for denne workshop?
- Er EASI som typologi relevant i denne sammenhæng?

Man skal stille sig selv spørgsmålene vedr. *under* workshoppen:

- Hvad skal deltagerne lære?
- Hvordan skal de lære det?
- Hvordan skabes et link til praksis og deres dagligdag?

Omkring efter workshoppen kan man spørge:

- Hvilke færdigheder og kompetencer har deltagerne fået på workshoppen?

- Hvordan sikres det, at deltagerne mestrer det nye stof godt nok til at kunne anvende det efterfølgende på egen hånd?

Det er med andre ord helt centralt, at der aftales systematiske mål for, hvordan det lærte anvendes i dagligdagen, men også at der gives tid og er en åbenhed og tolerance overfor, at der i læringsprocessen kan opstå vanskeligheder og mulige fejl.

EASI testlink

Helt lavpraktisk er det vigtigt at husk at sende EASI testlink til alle deltagerne i god tid, så alle kan udfylde EASI på forhånd. Husk at kommunikere formålet til alle deltagerne i forbindelse med de inviteres til workshoppen og når de skal udfylde en EASI-test. Oftest anvendes et EASI-link i Metis som hedder "EASI adfærd og motivation" hvor man både kan se adfærd og motivation per deltager.

Som instruktør kan du vælge om deltagerne skal kunne downloade deres EASI-rapport efter udfyldelse eller ikke. Fordelen ved at deltagerne ikke har set deres EASI-profil på forhånd er, at de ikke kun fokuserer på deres egen profil - men bedre kan fokusere på det samlede team i løbet af workshoppen. Vi udleverer oftest EASI rapporter til sidst på workshoppen.

Præsentation og øvelser

Master Danmark har lavet en præsentation med en række forskellige temaer og øvelser, du kan bruge som udgangspunkt for din workshop. Den er god at starte med – og sortere i – når du skal planlægge selve indholdet på din workshop.

Du finder materialet her: <https://master.dk/loesninger/easi/easi-materiale/>

