



# Nyheter och trender från ASTD:s internationella konferens

**Anders Kinding, Seniorkonsult, Positively**

*Även detta år var intresset stort för hjärnforskning och hur vårt tänkande avgör hur vi lyckas som säljare, ledare och chefer. Konferensen, som är som en storsyster till Kompetensmässan i Stockholm, hölls i år i Denver och besöktes av drygt 9 000 personer från hela världen. ASTD American Society for Training & Development är världens största organisation för kompetensutveckling inom företag och organisationer.*

*Ledarutvecklaren Anders Kinding från Positively Group rapporterar om några av trenderna från konferensen.*

## Hjärnforskning hett område

Neuroforskning och observationer kring våra hjärnors påverkan på våra beteenden var, utan tvekan, det ämnesområde som var hetast. Från flera olika utgångspunkter belystes det faktum att våra undermedvetna tankar styr oss mycket mer än vi kanske är medvetna om. David Rock, vd på NeuroLeadership Institute, beskrev förhållandet som "Om den medvetna delen i våra hjärnor är en kubikfot stor, så är vårt undermedvetna lika stort som Vintergatan".

En av huvudtalarna, Heidi Grand Halvorson, professor i psykologi vid Lehigh University, redogjorde för flera studier som visade att om man försatte sig i en speciell sinnesstämning ("be-better mindset") så påverkade detta, omedvetet, resultatet i en positiv riktning. Även en tredje talare, Jim Loehr, som arbetat mycket både med att träna unga tennisspelare och vuxna inom företag och offentliga institutioner, kunde visa effekten av att omformulera sina mål med arbetet och livet. Att bli rik eller att bli världsmästare räcker inte som mål. De som blir rika och/eller världsmästare är sällan tillfreds med sina liv – det krävs något annat. Först när man lyckats omformulera sina mål till att bli till "verkliga syften" kommer framgång och tillfredsställelse hand i hand.

Länge har forskare och organisationsutvecklare sökt förklaringar genom att studera beteenden hos framgångsrika ledare. Det nyvaknade intresset för hur de mentala sinnesstämningarna styr över våra beteenden har blivit alltmer uppmärksammat i takt med att förståelsen ökat om var de verkliga skillnaderna finns mellan normalt och förstklassigt resultat.

## Ny bok av ledarskapsguru

Jim Collins, välkänd författare, var huvudtalare med anledning av hans senaste bok "Great by Choice" där han och hans forskningsteam gjort en jämförande studie över hur ett antal företag kunnat växa och bli minst tio gånger större än liknande företag i samma branscher. Det som skiljer är varken tur, innovationstakt eller yttre omständigheter – det hänger på hur de mest inflytelserika ledarna lyckas med att behålla sin strategi och sitt sätt att leda. De lyckas med sina företag för att de håller fast vid de långsiktiga planerna, skaffar sig grundliga kunskaper och konsekvent tar försiktiga risker innan de ger sig in i stora satsningar.

## Mäta effekten av utbildningar

Liksom här i Sverige, har intresset vaknat för att verkligen mäta effekten av de investeringar som företagen gör i medarbetarnas och chefernas kompetensutveckling. Seminarierna om "Learning Transfer" och "ROI on training" var välbesökta.

Flera olika studier visar att effekten av traditionell färdighetsträning ligger så lågt som 15-20 procent, vilket gör Learning Transfer till ett område med stor potential för förbättringar. Genomgående är det fråga om uppfräschade tankar och metoder grundade på Kirkpatricks välkända modell. Den vanligaste metoden är fortfarande att låta kursdeltagare ge ett omdöme vid kursslutet, ett så kallat "smile sheet". Men det är inte tillräckligt.

Andy Jefferson och Roy Pollock, författare till boken "The Six Disciplines of Breakthrough Learning" beskriver de sex områden som man bör inkludera i ett seriöst arbete med att förbättra learning transfer. Deras främsta budskap är att "sluta mäta effekten vid kursslutet – se alltid utbildningar som en process över längre tid: förberedelser, själva kursen och applikationen till verkligheten".

Först efter det att kunskaperna omvandlats till beteenden, kan resultatet mätas och det är först då man verkligen kan avgöra den rätta effekten av utbildningen. En framgångsrik utbildning kräver många olika insatser: definierade affärsmål, en kursdesign som syftar mot applikation, processtänkande, stöd från ledningen, motiverade deltagare, samt utvärdering och dokumentering.

## Mobila möjligheter

Vi lever och arbetar alltmer mobilt och uppkopplat. Antalet läsplattor och smarta telefoner växer rekordsnabbt och den ökade användningen syntes tydligt på konferensen, där var och varannan deltagare satt och skrev på sina läsplattor under seminarierna.

Stort intresse var det också för "Twitter for trainers" eftersom tekniken finns, men många är osäkra på hur det bäst ska användas i utbildningen inom företag. Några riktigt tunga genomslag för appar visades dock inte, däremot många små idéer på hur tweets kan användas för att komplettera dialogen både inom klassrummet och utanför dess väggar. Även om flera talare argumenterade för att "utvecklingen går fort, och det är bråttom" så gäller det att noga tänka igenom hur de sociala medierna bäst infogas i kompetensutvecklingsarbetet.

Ny teknik skapar nya möjligheter, men är inte alltid den enda rätta lösningen.

*ASTD American Society for Training and Development är världens största organisation för kompetensutveckling i företag och organisationer. 2012 års internationella konferens samlade fler än 9000 deltagare från 76 länder. Störst efter USA var delegationen från Korea, Kanada, Kina, Japan och Brasilien, Från Sverige deltog uppskattningsvis ett 30 tal personer. Nästa konferens är 19-22 maj 2013 i Dallas. [www.astd.org](http://www.astd.org)*