

Laatuun kannattaa panostaa ennakkoon

Oppiminen on tosi laaja käsite ja tätä voi tietty konkretisoida monella tapaa. Omasta näkökulmasta katsottuna suurin haaste monessa organisaatiossa on uusissa taidoissa harjaantuminen. Fakta on, että hyvin harva omaksuu uuden taidon kuuntelemalla luentoa tai webinaaria. Luento voi kylläkin tuoda inspiraation lähteä harjoittelemaan uutta taitoa.

Esimerkki mitä uudessa taidossa harjaantuminen tarkoittaa tulee eilisestä kohtaamisesta, kun laatujohtaja totesi, että uusi työntekijä on toiminut ensimmäisen kuukauden 0-virhettä suorituksella. Huippua tässä oli, että tällä seurannalla vahvistettiin työnopastajan onnistumista. Opastaja oli saavuttanut sellaisen kyvykkyyden ja taidon, jolla hän osaa jäsentää ja siirtää parhaan tiedossa olevan toimintamallin toiselle.

Tämä huikea tulos oli määrätietoisien kolme kuukautta kestäneen taidossa harjaantumisen huipentuma. Organisaatio tuki ja kannusti taidossa harjaantumista varaamalla uuden harjoitteluun aikaa ja kannustusta. Esimies toimi uuden taidon harjaantumisen mentorina, kannustaen ja harjoittelemalla opastuksen taitoa itse. Pointtina on, että työyhteisössä uudessa taidossa harjaantuminen on yhteisöllinen prosessi, aivan kuten Jalmari toteat.

Organisaatiot, joissa järjestelmällisesti rakennetaan polkuja uusien taitojen oppimiselle luovat samalla itselleen sellaista potentiaalia, joka kantaa pitkälle. Uudessa taidossa onnistuminen syöpyy kehomuistiin. Tunnen vieläkin sen kihelmöinnin lapaluiden välissä minkä koin, kun ensimmäistä kertaa onnistuin tekemään eskimokäännöksen kajakilla. Uuden taidon oppiminen voi olla tuskaista, mutta se koukuttaa 😊.