



Att motivera medarbetare till studier

Här kommer fyra enkla samtalsstöd som du som chef kan använda i samtal med medarbetare som antingen har sagt nej till att studera eller är tveksam till erbjudandet. Anpassa vilka delar du använder efter person och situation, i vissa fall passar alla tillsammans.

Samtalsstöden bygger på motiverande samtal (Motivational Interviewing). MI är ett evidensbaserat förhållningssätt som syftar till att stärka en persons inre motivation till förändring. Grunden i MI är ett aktivt lyssnande och empatiskt förhållningssätt, detta för att skapa en relation. I de fall där en relation till medarbetaren inte har hunnit skapas, eller där en känsla av allians inte finns mellan er, kan det skapas genom att fråga om personens mål, lyssna aktivt och visa att du bryr dig om individen.

1. Nej – vad beror det på?

Genom att ställa följdfrågor efter ett nej kan det ofta visa sig att medarbetaren inte svarar nej för att den i grund och botten inte vill utbilda sig. Det kan finnas många orsaker till nej eller tvekan vid frågan om utbildning, första steget är att komma åt orsaken. Ställ öppna frågor som till exempel:

- Varför?
- Hur kommer det sig?
- Vad får dig att tveka/Jag tycker mig höra en viss tvekan, hur kommer det sig?
- Berätta hur du tänker.
- Hur har du upplevt tidigare studier?

Rädsla, oro eller självbild är några orsaker till att vid första frågan om utbildning tacka nej, vilket kan komma av tidigare negativa erfarenheter.

2. Tidslinjen

I de fall då nej till utbildning beror på att medarbetaren känner sig för gammal är det här ett enkelt och visuellt verktyg att använda i diskussion om ålder.

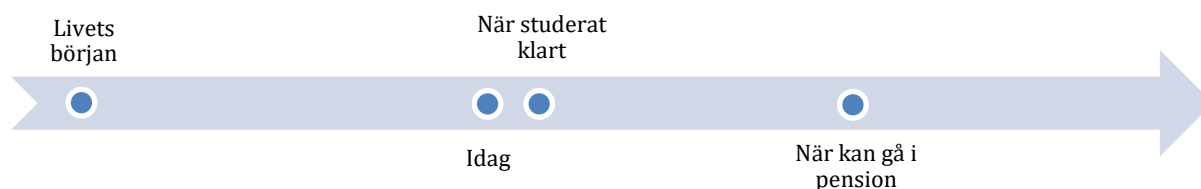
Rita upp en tidslinje, markera medarbetarens ålder idag, ålder när klar med studierna och ålder vid rätt att gå i pension. Fråga följande:

- Hur många år skulle du ha kvar att arbeta efter studierna?
- Vad skulle förändringen under de här åren vara om du utbildade dig?

Om studier kommer innebära förändring i lön eller arbetsmiljö för medarbetaren, ställ följande fråga:

- Vilken skillnad skulle studier idag göra för dig som pensionär?

Se exempel på tidslinje:



3. Utforska fördelar

När du kommit åt orsaken till varför medarbetaren sagt nej till utbildning kan du i samtal hjälpa den att börja fundera på fördelar med studier. Här kommer exempel på öppna frågor:

- Om du skulle studera, vilka skillnader skulle det bli för dig då?
- Vad känner du till om att studera som vuxen?
- Vilka fördelar ser du med att studera?
- Om du skulle slutföra en utbildning till X, hur skulle det kännas då?
- Vad skulle du behöva för att kunna börja studera?

4. Framkalla förändring

Ställ följande frågor när medarbetaren antyder en vilja att studera men fortfarande är osäker, eller att du av kännedom om personen tror att osäkerheten kan komma. Detta ökar chanserna att personen faktiskt genomför en förändring.

- Vad är det som gör att du funderar på/ vill studera? (fokusera)
- Hur viktigt är det för dig? (framkalla)
- Vad skulle du behöva för att komma vidare? (planera och skapa diskrepans mellan nu och önskat läge)
- Vad tror du att du kommer göra? (planera samt skapa diskrepans mellan nu och önskat läge)

