



# White Paper

High Performance Learning Journey – vad  
innebär det och varför är det relevant?

# High Performance Learning Journey

En *High Performance Learning Journey* är ett metodiskt sätt att designa läresor som faktiskt leder till förändrat beteende och förbättrad prestation i arbetet. I stället för enstaka kurstillfällen bygger HPLJ på att lärande sker över tid, i flera steg och med tydlig koppling till deltagarens vardag. Fokus ligger på att skapa verklig effekt – inte bara ny kunskap, utan nya resultat. Modellen bygger på forskning om hur människor lär sig bäst och inkluderar moment som förberedelse inför lärande, praktisk tillämpning i jobbet, uppföljning och reflektion, stöd och tydliga förväntningar på förändring från chefer och kollegor.

## Robert Brinkerhoffs forskning

Robert O. Brinkerhoff är en amerikansk forskare och utbildningsexpert som gjort sig internationellt känd för sitt fokus på effekt av utbildningsinsatser – alltså vad som faktiskt leder till att människor förändrar sitt beteende och presterar bättre i sitt arbete. Han började sin karriär inom utbildningsvetenskap på 1970-talet, och hans mest inflytelserika arbeten har publicerats från 1980-talet och framåt.

Brinkerhoffs forskning visar att endast 15–20 % av deltagare i traditionella utbildningar tillämpar det de lärt sig i sitt arbete och en stor del (upp till 70 %) använder aldrig det de lär sig, ofta på grund av brist på stöd, uppföljning eller koppling till vardagen.

Brinkerhoff betonar att Lärande är en resa, inte en punktinsats. Resultat kräver aktivt stöd från organisationen, särskilt chefer. Träning som saknar kontext och tillämpning i vardagen ger sällan effekt. Hans arbete har inspirerat modeller som High Performance Learning Journey (HPLJ), just för att säkerställa att lärande leder till varaktig förändring och affärsnytta.



***“Training alone doesn’t produce results. It’s what happens before and after training that matters most.”***

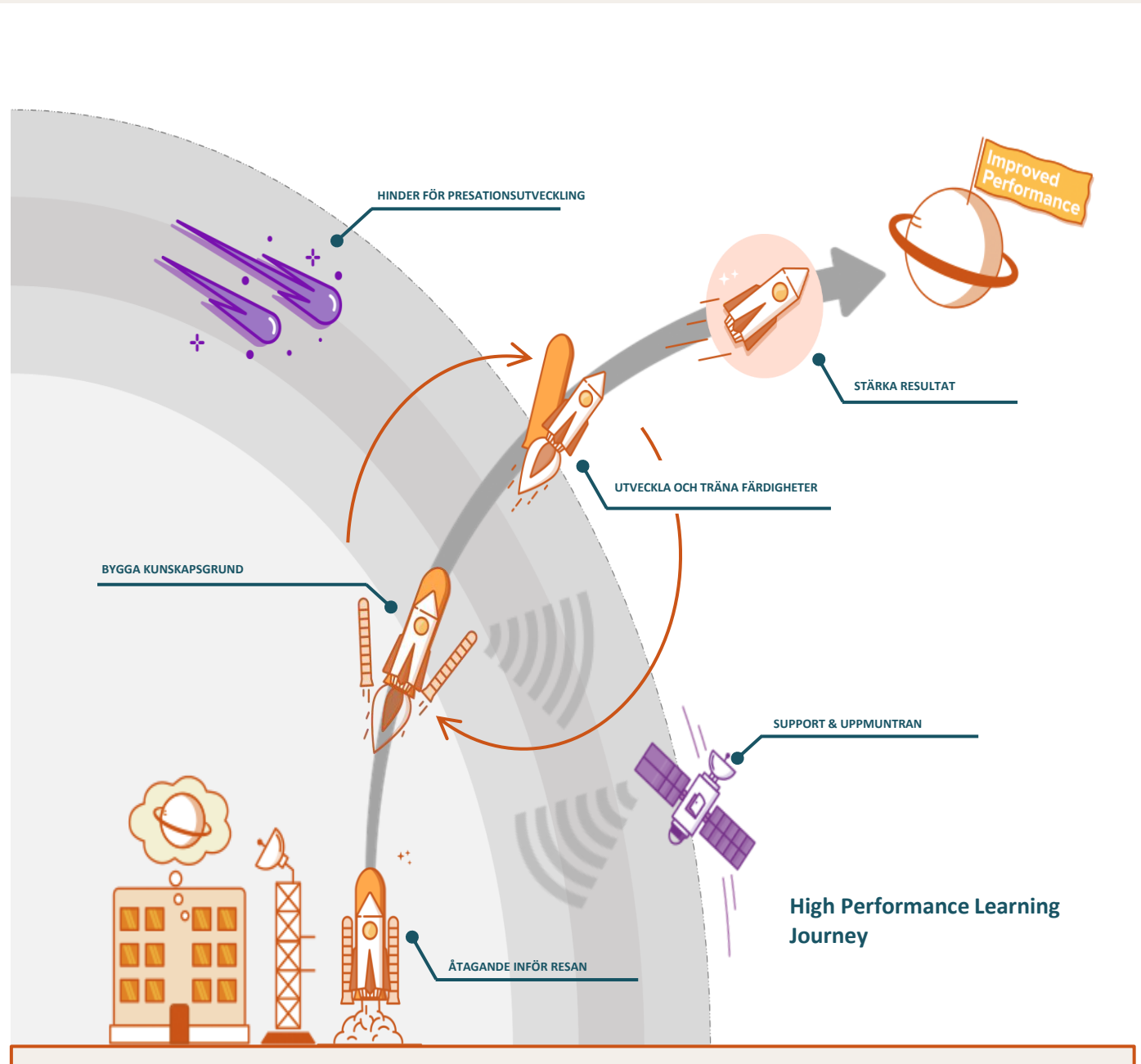
– Robert O. Brinkerhoff

# Vad är en High Performance Learning Journey

En High Performance Learning Journey är en lärresa som är utformad för att uppnå varaktiga beteendeförändringar och förbättrad prestation på det mest effektiva sättet möjligt. Varje del av resan är noggrant utvald för att tillsammans skapa en helhetsupplevelse som hjälper deltagaren att ta sig förbi det "gravitationsfält" som håller dem kvar vid sin nuvarande prestationsnivå – till en punkt där de tryggt kan ta kontroll över sin fortsatta utveckling.

En High Performance Learning Journey bygger på en kombination av fyra kärnelement:

1. Åttagande inför resan
2. Bygga en kunskapsgrund
3. Utveckla och träna färdigheter
4. Stärka resultat



# De fyra kärnelementen i en High Performance Learning Journey



## Åtagande inför resan

Inför utbildningen måste deltagarna ha en en förståelse för vad som förväntas av dem. Forskningen visar att ett tydligt engagemang från ledare och chefer stärker deltagarnas sense of urgency för att utvecklas och göra en förändring.



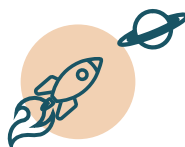
## Bygga en kunskapsgrund

En stabil kunskapsgrund är avgörande för att kunna prestera. Det handlar om att ge deltagarna rätt begrepp, modeller och insikter – i rätt tid – så att de kan förstå, tolka och agera i olika situationer. Lärandet sker i korta, relevanta och tillgängliga format som kopplas tydligt till det verkliga uppdraget..



## Utveckla och träna färdigheter

För att skapa verklig effekt behöver deltagarna få träna ofta och i varierade sammanhang. Arbeta med en "kryp-gå-spring"-modell som börjar i trygga miljöer och gradvis utmanar. Genom praktisk träning, reflektion och återkoppling stärks både förmåga och självförtroende.



## Utvecklat resultat

Alla strukturerade lärandeinsatser måste någon gång ta slut. När programmet avslutas behöver deltagarna kunna stå på egna ben. Här fokuserar vi på att ge dem riktning, verktyg och motivation att fortsätta utvecklas och att bryta gamla vanor och befästa nya. Genom att sätta nya mål, dela lärdomar eller fördjupa sin kunskap stärks både resultat och lärande på sikt.

## Mindset och High Performance Learning Journey

Alla Mindsets utbildningar baseras på metodiken High Performance Learning Journey för att säkerställa att utbildningen leder till beteendeförändring och önskat verksamhetsresultat.



# Hantera hinder för prestation



Framgången för en strukturerad lärandeinsats som syftar till att ge en varaktig beteendeförändring och uppnådda resultat påverkas alltid av den yttre miljön; det vill säga deltagarens vardagliga arbetssituation. Efter utbildningsinsatsen förväntas de tillämpa nya beteenden och nå prestationsmål men för att nå dit är tre frågor centrala att hantera:

- Följs progressen i lärandet och träandet upp?
- Har deltagaren tillräckliga möjligheter, resurser och verktyg för att använda sina nya färdigheter?
- Uppmuntras och belönas de nya beteendena?

Mycket få organisationer har en perfekt miljö där utbildningsinsatsens "frön" kan växa fritt och naturligt. För att lyckas med en utbildningsinsats säger High Performance Learning Journey därför att du behöver identifiera troliga prestationshinder redan i förväg, vara uppmärksam på oväntade hinder som kan dyka upp och hantera dem därefter.

Deltagarna måste helt enkelt få rätt förutsättningar i sin vardag att göra en förändring och det ansvaret ligger på ansvarig chef/ledare/samordnare att skapa.

# Utbildning då och nu

1920-1940

Auktoritet och disciplin

- Lärande = att lyssna och memorera
- Fokus på fakta, repetition och lydnad.
- Läraren som auktoritet, eleven som passiv mottagare.
- Industriell logik färgar skolan – ”massproduktion av kunskap”.

1950-1960

Belöning och upprepning

- B. F. Skinner utvecklar **behaviorismen**: lärande sker genom belöning och upprepning.
- Fokus på mätbara resultat och inläring i små steg.
- Träning och drill dominerar, särskilt i yrkesutbildningar.

1970-1980

Elevens upplevelse i fokus

- Humanistiska teorier (R. Maslow) lärande är personligt och sker bäst i trygga miljöer.
- Konstruktivism växer fram och vi lär genom att bygga kunskap själva.
- Grupparbeten, reflektion och elevinflytande introduceras.
- Ökad förståelse för motivation och självkänsla i lärandet

1990-2000

Kompetens, IT och livslångt lärande

- Fokus skiftar till vad man kan göra med det man kan.
- Introduktion digitala hjälpmedel – Ppt, e-learning, intranät.
- Kompetensbaserad utbildning växer inom arbetslivet.
- EU och OECD driver tanken om livslångt lärande.

2000-2010

Digitalisering och blended learning

- Internets genombrott förändrar lärande – kunskap finns överallt.
- Blended learning kombinerar klassrum och digitalt lärande.
- E-lärande blir mer tillgängligt men ofta passivt och informationsdrivet.
- Reflektion kring lärandets effekt: "Gör vi skillnad i vardagen?"

2010-2020

Från kurs till lärresa

- Fokus på beteendeförändring snarare än kunskap.
- **High Performance Learning Journey** utvecklas.
- Mobilitet, mikroinläring, socialt lärande och lärplattformar ökar.
- Mätbar effekt i fokus; "vad har ändats i praktiken?"

2020-2025

AI, anpassning och lärande i vardagen

- AI börjar användas för att personalisera lärandet och ge direkt återkoppling.
- Lärandet ses som en kontinuerlig process i arbetet, inte bara vid kurstillälen.
- Ökat fokus på psykologisk trygghet, lärkultur och självledarskap.informationsdrivet.
- Lärande kopplas till verksamhetsmål och resultat.

# Vill du veta mer?



**Kontakta gärna vår VD Niklas Harging.**



Dagligen tränar vi ledare och dess organisationer med målet att skapa högpresterande och friska team och ledare som leder med värme och skärpa.

**Niklas Harging**

VD Mindset

[niklas.harging@mindset.se](mailto:niklas.harging@mindset.se)