



15 FRAMGÅNGSTIPS

Kompetensutveckla ditt team i det nya arbetslivet

De senaste åren har digitaliseringen av verksamheter gått snabbt. Nu står vi mitt i en transformation av både arbetssätt, processer och kompetenser. För att skapa framgångsrika team behöver du som chef definiera vilka kompetenser som behövs och hitta rätt medarbetare. Men det är lika viktigt att kompetensutveckla de befintliga.

Navigera rätt i det nya arbetslivet

I det så kallade nya arbetslivet – där allting andas agilt, flexibelt, digitalt och hybridfokuserat – kan kompetensutveckling vara en stor utmaning. Kanske vet du vilka kompetenser som behövs, men inte hur du hjälper dina medarbetare dit? Saken blir knappast enklare av att vissa medarbetare är på plats medan andra jobbar på distans.

Det vi ser är att chefer idag behöver tänka på både formellt och informellt lärande för att maximera sina teams utvecklingspotential och resultat. Och att det behövs bra teknologi för att stödja båda.

Det formella och det informella lärandet

Det formella lärandet syftar på konkreta utbildningsinitiativ som onboarding, ledarskapsutbildningar, etc.

Det informella lärandet är det som sker i vardagen, vid samarbeten kollegor emellan, i diskussioner, samtal, möten, workshops eller vid kaffemaskinen.

15 tips på vägen framåt

Här har vi sammanställt en checklista med 15 konkreta tips du som chef kan använda för att analysera och justera kompetensutvecklingen i ditt team redan idag – allt för mer innovation och bättre resultat.

1 Ställ de rätta frågorna

Vi på Learnifier pratar med hundratals utbildningsansvariga varje månad. När vi frågat dem om deras tips för att skapa bra utbildningar betonas ofta att ta sig tiden att "ställa de rätta frågorna".

- **Varför** ska det göras?
- **Vilka** är målgruppen?
- **Hur** vill målgruppen ha kunskap?
- **Var** tar deltagarna till sig den bäst – fysiskt, digitalt eller blandat?
- **Vad** ska produceras?



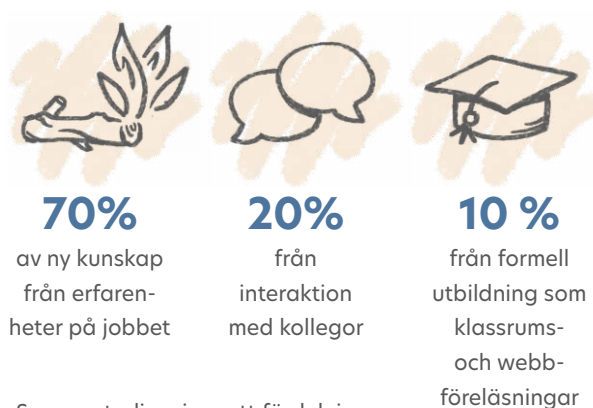
Exempel

Restaurangkedjan **Pinchos** hade som mål att kunna onboarda samtliga nyrekryteringar digitalt för att de snabbare skulle lyckas i sina roller. Utmaningen var att finna det bästa sättet att förmedla kunskap till en ung målgrupp där många var helt nya i branschen. Resultatet blev Pinchoversity – en lärplattform som till stor del består av egna filmer med olika scenarion som kan uppstå i restaurangerna. Pinchos medarbetare kan enkelt logga in på utbildningarna med sina mobilnummer, när som helst och på valfri enhet.

► [Läs Pinchos story här](#)

2 Skapa forum för dina medarbetare för att skapa, dela och ta del av kunskap

Inlärningsmodellen 70-20-10, utvecklad av Michael Lombardo och Robert Eichinger, är en välkänd modell för lärande och utveckling. Den 40-åriga modellen, resultatet av en omfattande undersökning bland chefer, menar att det mest effektiva lärandet sker enligt fördelningen nedan:



Senare studier visar att fördelningen snarare är 55/25/20. Men det är inte den exakta andelen som är det viktiga utan att vi faktiskt reflekterar över hur vi bäst kan inkludera dessa olika typer av lärande när vi utformar våra utbildningsinsatser.

Så hur maximerar du då lärandet som sker utanför kurstillfällena?

Många företag och organisationer jobbar med verktyg som Slack eller Teams, vilket ofta fungerar bra för spontan kunskapsdelning. Den stora mängden information som delas och att det är svårt att hitta det du söker, kan dock vara en utmaning. Det är också oundvikligt att det uppstår osäkerhet kring vad som kan och bör kommuniceras – hur, var, när, etc. Något som kan hindra eller försämra lärandet.

Så här kan det vara bra att utvärdera kanalerna löpande.

3 frågor ni kan ställa:

- 1 Hur väl fungerar våra forum just nu?
- 2 Hur ser vi bäst till att alla som behöver information kan få tillgång till den?
- 3 Hur minimerar vi "grus" i våra flöden för de som inte behöver informationen?

För mer statisk information, exempelvis processer och rutiner, är det bäst att samla dem på ett bra ställe dit dina medarbetare enkelt och snabbt kan få tillgång och kanske även lägga upp information själva. Här är en lärplattform en stor styrka.

I företaget **Höganäs** förser HR olika chefer med admin-behörighet så att de kan skapa kurser själva.

“Än så länge är det HR som skapat utbildningarna. Men vi pratar mycket om att detta ska vara företagets verktyg. Vi har redan användare ute i organisationen som själva är admins och kan skapa egna utbildningar och eget utbildningsinnehåll. Sedan hjälper vi dem.”

/ Fredrik Heidenholm
HR Director, Höganäs AB

3 Gör kompetensutveckling till en prioritet och följ upp på 1:1-samtal eller utvecklingssamtal

Många undersökningar visar att regelbundna 1:1-samtal leder till mer välmående och produktiva medarbetare. Och vill du att dina medarbetare ska utvecklas och lära sig nya saker behöver du som chef visa att det är en prioritet och att du ser framstegen de gör.

Beteendeforskning visar tydligt att vi gärna fortsätter göra det vi får beröm för. Har du lärande som en punkt på era 1:1 och/eller utvecklingssamtal kan det göra stor skillnad.

4 Sätt en plan och hjälp dina medarbetare att maximera sitt lärande

“If you fail to plan,
you plan to fail.”

Precis som alla andra projekt behöver kompetensutvecklingen tydliga mål och delmål. I annat fall riskerar den att hamna i “när jag får tid-boxen”.

Utbildningsföretaget **Great Leaders** utbildar ledare runtom i världen i både självledarskap och ledarskap.

Nedan är en struktur de rekommenderar att använda med dina medarbetare:

- Vilka 1-3 konkreta mål och/eller resultat vill personen uppnå?
- Hur kommer det visa sig att hen utvecklats mot eller uppnått sina resultat?
- Behöver hen något av dig som chef?

5 Fånga upp och frigör tid för dina medarbetares kontinuerliga utveckling

“Jag lär mig gärna detta när jag får tid ...”

Tiden är den stora utmaningen idag. Och sanningen är - vi får aldrig tid (förutom när vi går över till vintertid) utan måste aktivt ta och lägga in den i kalendern.

Här kan du som chef anamma ett “strategiskt ledarskap för lärande”, genom att kontinuerligt stämma av vad medarbetarna vill lära sig mer om och låta dem få tid att kompetensutveckla sig under arbetets gång.



6 Skapa psykologisk trygghet & bädda för bra samarbeten

Människor lär sig bäst i kulturer med hög så kallad psykologisk trygghet. Vad är då det och hur har man kommit fram till det?

Begreppet psykologisk trygghet myntades redan på 1960-talet av Schein och Bennis, två forskare inom organisationsutveckling, och innebär att du som individ känner dig trygg med att uttrycka dina tankar, åsikter och idéer.

Forskning visar att psykologisk trygghet är helt avgörande för teams prestationer och lärande.

► [Läs mer här](#)



Eventuella utmaningar på detta område behöver alltså hanteras, då det annars riskerar att skada det informella lärandet.

Nedan följer en rad påståenden hämtade från en stor undersökning av Amy Edmonson 1999. De kan användas för att analysera ditt teams trygghet.

Vilka kan du och ditt team svara ja på?

Är det några du svarar nej på?

- Om du gör ett misstag i det här teamet hålls det ofta emot dig.
- Medlemmar i detta team kan ta upp problem och svåra frågor.
- Människor i det här teamet avvisar ibland andra för att de är annorlunda.
- Det är säkert att ta en risk i det här teamet.
- Det är svårt att be andra medlemmar i detta team om hjälp.
- Ingen i det här teamet skulle medvetet agera på ett sätt som undergräver mina ansträngningar.
- Genom att arbeta med medlemmar i detta team värderas och utnyttjas mina unika färdigheter och talanger.

7 Synliggör företagets kurser och utbildningar i en katalog

Du kan inte lära dig det du inte vet finns.

NetOnNet har exempelvis byggt upp en kurskatalog i sin lärplattform som till stor del är öppen så att medarbetare som vill se vad andra går för kurser kan gå in och lära sig.

- [Läs mer om hur NetOnNet jobbar med kompetensutveckling här](#)

8 Skapa utrymme för småprat - fysiskt eller digitalt

Lunchen, fikarasten eller ett snabbt möte vid kaffe-maskinen - här föds idéer och här skapas relationer på arbetsplatsen! Underskatta inte värdet av dessa informella sammankomster.

Leder du ett team digitalt och/eller på plats? Se vad som händer med en schemalagd daglig fysisk eller digital fika i kalender. **Har du** nya medarbetare som kommer in? Låt dem ta 1:1-samtal med utvalda personer i din organisation som en del av onboardingen.

9 Skapa och stärk engagemanget i fysiska möten och lärtillfällen

Under de senaste två åren har digitala möten dominerat, vilket absolut gett fördelar. Men det har också inneburit en hel del bakslag och skapat vissa mötesbeteenden som inte är optimala.

Per Furumo, retorikexpert, tipsar om fem saker du som teamchef kan göra för att få till ännu bättre möten. Oavsett om alla befinner sig på distans, i samma rum eller blandat.

1 Säkra check-in

Se till att alla i början får chansen att göra någonting eller säga någonting.

I riktigt stora grupper kanske dina deltagare kan chatta, svara på polls eller liknande. Något som sätter igång engagemanget från start.

2 Ställ frågor

Det finns inget bättre sätt att hålla hjärnan alert. Om du är den enda som pratar, testa att ställa retoriska frågor.

3 Ha kamera på och Unmute som regel

Skulle du sitta bakom en gardin i verkliga livet? Det hoppas vi inte ;) Detsamma gäller för att ha Mute på. Med kamera på och Unmute blir era möten mycket mer naturliga och främjar spontanitet - viktigt för lärande.

4 Du kan ha ont om tid - men ha inte bråttom

När du är lugn kan du äga vilken talarsituation som helst.

5 Artikulera mera

Testa att betona vissa ord när du håller i möten. Det gör stor skillnad för dina lyssnare.



10 Boosta dina medarbetares "power skills"

Länge har det pratats om "soft skills" och "hard skills" för att särskilja rollspecifika kunskaper som exempelvis marknadsföring från mer generella kunskaper som projektledning. Nu har "soft skills" börjat bytas ut mot "power skills", då soft antyder att dessa egenskaper på något sätt är lite mindre viktiga. Och så är ju inte alls fallet! Detta begrepp myntades från början av Udemy Business i samband med deras [Workplace Learning Trends report 2022](#). Att dessa kompetenser är viktiga har dock undersökningar och rapporter världen över visat under lång tid.

Power skills är otroligt viktigt för din organisations lärande. För vad händer vid bristande ledarskap eller låg produktivitet? Eller om kommunikation och teamwork inte fungerar? Jo, lärandet försvåras och resultaten blir sämre.

Exempel på typiska power-kompetenser:

Kommunikation & teamwork
Ledarskap
Personlig utveckling
Produktivitet

11 Lär dig av proffsen - upptäck inte hjulet

Om du vill skapa utbildningar för ditt team, ta hjälp av de som gjort det många gånger förut. Luta dig mot HR eller L&D om du är teamchef, eller varför inte avdelningsansvariga på andra håll? Då kan du effektivt och snabbt få en utbildning på rull.

12 Upptäck kraften i video

Det interna lärandet går snabbt idag och tålmodet att plöja igenom PDF:er eller långa artiklar finns inte alltid. Tänk hur du själv söker på nätet när du behöver kunskap om något där och då. Om Google presenterade dig med en rad resultat som bara bestod av långa redogörelser skulle du säkerligen ge upp och "ta det en annan gång", såvida det verkligen inte brann i knutarna.

Här kan du som chef vara en förebild i att hitta effektivare sätt att kommunicera kunskap. Är du inte van att skapa film till vardags kan det finnas lite av en tröskel. Men det är bra mycket enklare än du kanske tror.

Oftast räcker det med en mobil och ett stativ. Och så rekommenderar vi starkt en bra lampa och ett par bra hörlurar eller en mygga.

Att planera innan vad videon ska innehålla och vad den syftar till kommer också att hjälpa.

Kom ihåg: En video behöver inte vara perfekt, utan bara så bra som ändamålet kräver (tänk alla YouTube-filmer som finns därute exempelvis).

Vill du ändå ha en högre produktionskvalitet som speglar varumärket? Ja, då kan det vara värt att ta in experthjälp med produktionen.

Du kan även uppmuntra ditt team att skapa videos. Medarbetare kan exempelvis skapa tutorials genom att bara dela skärmen och prata.

13 Använd data för att se vad som fungerar

För att dina medarbetare ska lära sig på bästa sätt behöver kompetensutvecklingen ses över kontinuerligt. Ha nära kontakt med de som ansvarar för utbildningar i din organisation. Hur långt har dina medarbetare kommit i de utbildningar de ska gå, vilka har avslutat vad, vad tyckte de om dem? Och så vidare.

Utän data - ingen utveckling. Här är det viktigt att jobba med ett utbildningsverktyg som kan tillhandahålla datan.

14 Investera tid i att personifiera, integrera och automatisera för att frigöra tid och skapa engagemang

Hur skapar du så effektivt lärande som möjligt i ditt team redan idag? Genom att ägna så lite tid som möjligt åt manuell administration och så mycket tid som möjligt åt att skapa, lära er och dela kunskap.

Försök att automatisera ALLT som går och som inte kräver att just DU skickar det i REALTID.

Genom att automatisera distraherande element som administration, utskick, påminnelser och enkäter, frigör du massor av tid. Allt för att kunna fokusera mer på att utveckla din organisation eller ditt team.

Tips på kommunikation att automatisera:

- Välkomstmail och inbjudningar till kurser
- Påminnelsemail om kurser eller moduler som ej påbörjats än
- Mail med pepp för moduler/kurser som klarats av
- Mail vid avslutande av kurs

15 Samla utbildningar och information i en och samma plattform

Denna punkt är väldigt viktig av många anledningar. Röra och oreda försvårar rejält när dina teammedlemmar måste söka i sina inkorgar, på drive eller i Teams efter "den där viktiga filen".

Som teamchef vill du så klart hjälpa dina medarbetare att på ett enkelt sätt få tillgång till information, utan att det tar för mycket av din eller deras tid i anspråk. ■

Vilka av dessa 15 punkter i guiden har du full koll på idag?

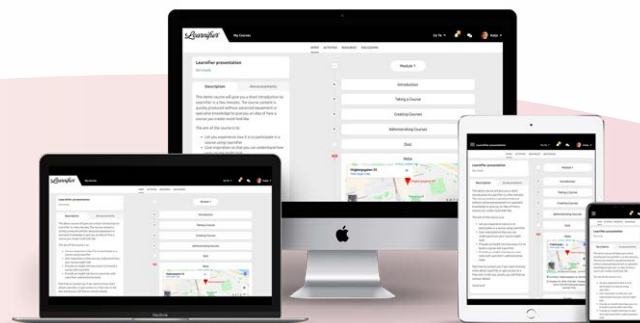
Var finns det rum för utveckling?

Reflektera en stund och skriv ner dina svar.

Vi hoppas att vår guide bidragit med tips och inspiration som gör ditt team ännu mer produktivt och innovativt!



Stötta ditt teams eller din organisations kompetensutveckling med en modern lärplattform!



Sedan 2012 har företag och organisationer av alla storlekar använt Learnifiers plattform för att snabbt och enkelt skapa och dela kurser med medarbetare, kunder, partners, medlemmar, leverantörer och andra grupper de vill nå med sin kunskap.

eller

Inget kreditkort krävs