

20 fokusområden för lärande organisationer

Därför bör du investera i ditt humankapital

De industriella revolutionerna markerar tydliga paradigmskiften i historien kring hur människan behövt ställa om och lära nytt. Digitaliseringen brukar kallas den tredje industriella revolutionen och utvecklingen går fort. Att det bara är 15 år sedan den första iPhone:n såg dagens ljus är en hisnande tanke. Var är vi om ytterligare 15 år?

Av allt att döma rör vi oss in i en fjärde industriell revolution med exempelvis AI, automation och genteknik. Dessutom råder stor osäkerhet i världen, med både krig och lågkonjunktur.

Förändringar i omvärlden ställer stora krav på dagens organisationer. I en [rapport från World Economic Forum](#) (2023) lyfter hela 60 procent av de tillfrågade verksamheterna kunskapsgapet på arbetsmarknaden som det största hotet mot innovation och transformation.

Samma studie gör gällande att den mest lovande strategin för att uppnå affärsmålen under de kommande fem åren är att satsa på upskilling och reskilling av medarbetare.

Många verksamheter behöver också skära ner på personalstyrkan när tiderna blir tuffa. Det innebär ännu högre krav på att fortbilda och kompetensutveckla den personal som stannar.

HR-avdelningens ansvar

Att strategiskt arbeta med lärande är inte längre en "nice to have" utan en grundförutsättning för att uppnå affärsresultat. Organisationer behöver ställa om, och det finns ingen bättre tid att få utväxling av det humana kapitalet än nu. Så låt oss ta chansen!

HR är den del av verksamheten som är bäst lämpad att hantera många av framtidens utmaningar. Problemet är bara att många HR-resurser är upptagna med allt för operativa arbetsuppgifter och saknar verktyg för att arbeta strategiskt med lärande.

I den här guiden har vi listat områden som företagsledning bör möjliggöra för HR att arbeta med. Allt för att kunna ställa om och hantera utmaningar gällande det humana kapitalet.

**Organisationer behöver
ställa om, och det finns ingen
bättre tid att få utväxling av det
humana kapitalet än nu.**

Tackla dagens utmaningar - 20 områden för HR att ta tag i

1 Lärandestrategi

Att ha en bra strategi för lärande på plats ökar din verksamhets ROI och hjälper er att ligga steget före. Att satsa på lärande lockar också talangfulla personer som vill utvecklas och stanna kvar i företaget.

2 Centraliserade lärandestrategier och distribuerat lärande

Att ha isolerade öar gör lärandet ineffektivt. Att placera strategier och expertis för lärande centralt i HR-funktionen ger en bra översikt, men betyder inte att HR bör stå för produktionen av kurser. Genom distribuerat lärande kan fler i organisationen ta ansvar och skapa utbildningar. Då främjas samarbete och kunskapsdelning mellan olika team och det leder till innovativa lösningar och en kultur av ständiga förbättringar inom organisationen.

3 Talent management

Genom att strategiskt arbeta med lärande genom hela medarbetarlivscykeln tar du tillvara på medarbetarnas kompetens. Det ger dig en fördel gentemot konkurrenterna och säkerställer att du har skickliga och engagerade anställda. Andra fördelar är att det stödjer din planering för att ersätta nyckelpersoner, minskar störningar och främjar stabilitet. Genom att effektivt utveckla kompetensen ökar produktiviteten och innovationen. Att behålla talangfulla medarbetare sparar dessutom pengar och förbättrar företagets rykte. Det bidrar även till regelefterlevnad, ökar kundnöjdheten och säkerställer långsiktig framgång för organisationen.

4 Pre-boarding och onboarding

Att skapa effektiv onboarding för alla anställda är en utmaning. Med en lärplattform kan du göra denna process smidigare och mer enhetlig. Detta främjar standardisering och effektivitet i hela onboarding-processen. Dessutom skapar det en sammanhållen företagskultur och utrustar medarbetare med enhetliga färdigheter. Resultatet blir förbättrat lagarbete och ökad produktivitet i hela organisationen.

En strukturerad pre-boarding-process tar vara på engagemanget den nya medarbetaren känner när anställningsavtalet är signat och gör att uppläring kan påbörjas redan i den första arbetsdagen.



5 KPI:er för lärande

Med anpassade KPI:er kan du mäta olika aspekter av lärandet. Skraddarsydda måtvärden ger ovärderliga insikter om medarbetarnas prestationer, vilket gör att din organisation kan identifiera styrkor och förbättringsområden. Det möjliggör riktade utbildningsinsatser för att förbättra medarbetarnas övergripande kapacitet.

6 AI

AI kan automatisera och förbättra olika HR-funktioner. Det kan exempelvis handla om effektivisering av rekryteringsprocesser genom CV-screening eller att förbättra er onboarding med chatbots. Att utforska möjligheterna med AI kan minska kostnader och öka effektiviteten.

7 Mätbara resultat

Ekonomiskt ansvarstagande driver olika initiativ framåt. Det är därför avgörande att du kan bevisa besparingar både i tid och kostnader. En lärplattform kan hjälpa dig att minimera den administrativa bördan, vilket markant förbättrar organisationens ekonomi. Dessa besparingar möjliggör investeringar i ytterligare lärande och utvecklingsinitiativ, och säkerställer en kontinuerlig cykel av tillväxt och förbättring.

8 Kunskapssäkring

Automation effektiviserar återkommande utbildningsinsatser med certifikat. Med en lärplattform kan du följa hur beteenden förändras, vilket är avgörande för arbetsplats-säkerheten och kompetensen i din verksamhet. Du ger även medarbetarna tillgång till kunskap när det passar dem, vilket främjar en lärande kultur inom organisationen och ökar medarbetarnas förtroende och expertis.



9 Blended learning

Att integrera digitalt lärande i din organisationsstruktur kan skapa oro. Genom att använda "blended learning" – en metod som kombinerar digitala och traditionella undervisningsmetoder – kan du erbjuda optimala lärupplevelser som överbryggar generationsklyftor. Genom att tillgodose behoven hos både teknikvana yngre medarbetare och de som föredrar traditionella lärmiljöer, bevarar du kunskapen i din organisation på ett effektivt sätt.

10 Skräddarsytt lärande

Efterfrågan på personliga verktyg är hög. Genom att använda en dynamisk lärplattform anpassad efter dina användares behov förbättrar du lärupplevelsen och försäkrar att utbildningsinnehållet passar dina organisationsmål. Då ökar relevansen och effektiviteten av era lärandeinitiativ.

11 Hållbara resultat

Genom att följa upp hur beteenden förändras efter kunskapstester säkerställer du långsiktig utbildningseffekt. Regelbundna uppföljningar gör att ni kan tillämpa kunskapen i verkliga scenarier. På så sätt förbättrar ni de anställdas prestationer och era organisatoriska resultat.

12 Nästa generation

En bra lärplattform gör digital anpassning smidig, uppmuntrar deltagande och säkerställer snabb ROI. Dessutom blir lärandet interaktivt och roligt – något som behövs för att engagera den yngre generationen. Genom spel, interaktion och multimedia skapas en intressant lärupplevelse som fångar dina unga medarbetares uppmärksamhet och ökar engagemanget och kunskapen.

13 Ledarskap

Dagens chefer behöver hantera förväntningar från både företagsledning och medarbetare. Att balansera många krav samtidigt är en stor utmaning. För att din organisation ska fortsätta vara progressiv är det viktigt att stödja cheferna i ledarskapet, så att de lättare kan anpassa sina roller och tillgodose verksamhetens behov.

14 Modern kompetens

På dagens arbetsmarknad är det otillräckligt att bara lita på ett CV. För att hitta de bästa medarbetarna bör du se bortom traditionella processer, då många moderna yrkesverksamma tar unika karriärvägar. Att prioritera faktiska färdigheter framför formella kvalifikationer är avgörande för att hitta rätt person till rätt roll.

15 Mångfald

Genom att vägleda dina medarbetare inom mångfaldsfrågor kan du skapa en mer inkluderande arbetsplats. Att lyfta fram fördelarna med olika perspektiv och bakgrunder gör att engagemanget och produktiviteten ökar samtidigt som ert rykte som arbetsgivare stärks. Organisationer som värdesätter mångfald har dessutom lättare att anpassa sina erbjudanden efter nya målgrupper, vilket säkerställer långsiktig tillväxt och hållbarhet.

16 Integritet

Insamling av data kan förbättra arbetsgivarstödet samtidigt som det väcker frågor om integritet. Det är avgörande att HR-avdelningen öppet kommunicerar om datainsamling, användning och lagring. Anställda bör ha möjlighet att välja bort detta från början, även om det kan komplicera onboarding-processen. Det är också viktigt att noggrant välja ett lämpligt system för att hantera dessa frågor.

17 Utveckling av medarbetare

Organisationer över hela världen kämpar som aldrig förr för att behålla medarbetare. Lön, begränsad karriärtillväxt, konkurrens och dålig balans mellan arbete och privatliv är några vanliga orsaker till att folk säger upp sig. Men organisationer som prioriterar en lärande kultur hanterar bevisligen dessa utmaningar mer effektivt. Genom att ge möjligheter till kompetensutveckling och intern karriärutveckling kan du skapa en tillfredsställande arbetsmiljö där medarbetare trivs och vill stanna.

18 Kunskapsspridning

Kunskap som inte delas innebär stora kostnader. Men inom exempelvis flyg och räddningstjänst kan kunskapsdelning till och med vara en fråga om liv och död. Genom att etablera ett effektivt system för kunskapshantering säkerställer du viktig expertis och främjar idéskapande. Ett sätt är att använda en lättillgänglig lärplattform där medarbetare från olika avdelningar och platser snabbt och enkelt kan lära sig av varandra.

19 Effektivitet i anställningsprocessen

I en tid då många väljer att lämna sina jobb är en snabb och kostnadseffektiv rekryteringsprocess viktigare än någonsin. Genom noggrann granskning av varje steg i processen – från att hitta potentiella kandidater till att genomföra intervjuer – kan du identifiera och ta bort mindre effektiva delar. Detta möjliggör en fokuserad bedömning av kandidaternas kvalifikationer under intervjuerna, bättre användning av resurser och snabbare beslutsfattande.

20 Offboarding

Alla är medvetna om vikten av onboarding, men offboarding hamnar ofta långt ner på prioritet. En väl genomförd offboarding bibehåller kundrelationer, stärker varumärket och underlättar framtida rekrytering. Viktig kunskap stannar i verksamheten även när personer slutar och underlättar för befintliga och nya medarbetare. Överlämnandet av arbetsuppgifter blir smidigare, vilket säkerställer kontinuitet. En god offboarding där personen som slutar får genomföra exit-samtal bidrar både till verksamhetens utveckling och till att skapa ambassadörer för ditt varumärke.

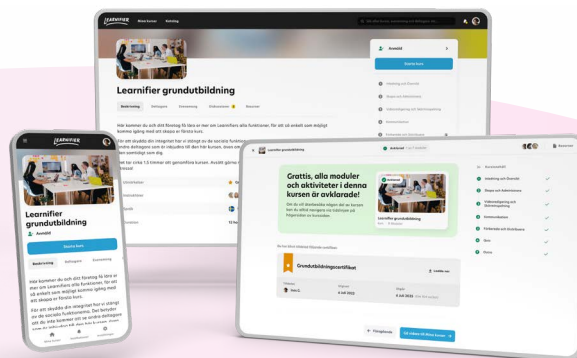
**Känns
utmaningarna
bekanta?**

Även om det inte finns en
universallösning som passar alla,
kan införandet av en effektiv
lärplattform för alla dina
medarbetare vara ett
steg i rätt riktning.

Låt oss hitta vägen
fram tillsammans!

Learnifier är den ledande lärplattformen i Norden.

Vi tror på att göra utbildning enkel, engagerande och effektiv för att uppnå affärsresultat.



Hundratals företag och organisationer använder Learnifier för att snabbt och enkelt dela kunskap, onboarda och utbilda sina medarbetare. Sedan 2012 har vi hjälpt över 320 företag att digitalisera sina lärupplevelser för dagens utmaningar.

eller

Inget kreditkort krävs