

20 fokusområder for lærende organisasjoner

Derfor bør du investere i din humankapital

De industrielle revolusjonene markerer tydelige paradigmeskifter i historien der mennesket har måttet omstille seg og lære noe nytt. Digitaliseringen omtales ofte som den tredje industrielle revolusjonen og utviklingen går fort. Det er bare 15 år siden den første iPhoneen så dagens lys – en svimlende tanke. Hvor er vi om ytterligere 15 år?

Alt tyder på at vi nå befinner oss i en fjerde industriell revolusjon med eksempelvis AI, automatisering og genteknologi. I tillegg preges verden av usikkerhet, med både krig og lavkonjunktur.

Endringer i omverden stiller større krav til dagens organisasjoner. I en [rapport från World Economic Forum](#) (2023) fremheves det at hele 60 prosent av de etablerte virksomhetene anser utviklingen i arbeidsmarkedet som den største trusselen mot innovasjon og transformasjon.

Samme studie slår fast at den mest lovende strategien for å oppnå forretningsmål de kommende årene er å satse på "upskilling" og "reskilling" av medarbeidere.

Mange virksomheter må også sikre seg kompetanse i perioder med usikkerhet. Det betyr enda høyere krav til å beholde og utvikle den kompetansen man har.

HR-avdelingens ansvar

Det strategiske arbeidet med læring er ikke lenger en "nice to have", men et grunnlag for å oppnå forretningsresultater. Organisasjoner må omstille seg, og det finnes ingen bedre tid enn nå til å få utbytte av humankapitalen. Så grip sjansen!

HR er den delen av virksomheten som er best rustet til å håndtere mange av fremtidens utfordringer. Problemet er at mange HR-ressurser er opptatt med operasjonelle oppgaver og mangler verktøy for å arbeide strategisk med læring.

I denne guiden har vi listet områder som bedriftsledere bør tilrettelegge for at HR skal kunne arbeide med. Alt for å kunne omstille seg og håndtere utfordringer knyttet til humankapitalen.

Organisasjoner må omstille seg, og det finnes ingen bedre tid enn nå for å få utbytte av humankapitalen.

Takle dagens utfordringer - 20 områder HR må ta tak i

1 Læringsstrategi

Å ha en bra strategi for læring på plass øker virksomhetens ROI og hjelper deg å ligge et steg foran. Å satse på læring tiltrekker seg også talentfulle personer som vil utvikle seg og bli værende i selskapet.

2 Sentraliserte læringsstrategier og distribuert læring

Å ha isolerte ansvar for læring er ineffektivt. Å plassere strategi og eksperter på læring sentralt i HR-funksjonen gir god oversikt, men betyr ikke at HR skal stå for all produksjon av kurs. Gjennom distribuert læring kan flere i organisasjonen ta ansvar og skape opplæring. Da fremmes samarbeid og kunnskapsdeling mellom ulike team, og det legges til rette for innovative løsninger og en kultur for stadig forbedring i organisasjonen.

3 Talent management

Gjennom et strategisk arbeid med læring gjennom hele medarbeiderreisen kan du ivareta og forbedre medarbeidernes kompetanse. Det gir deg fordelen i konkurransen om talenter og sikrer at du har dyktige og engasjerte ansatte. Andre fordeler er at det støtter din planlegging for å oppnå nøkkelposisjoner, reduserer forstyrrelser og fremmer stabilitet. Ved å effektivt utvikle kompetansen øker produktiviteten og innovasjonen. Å beholde talentfulle medarbeidere sparer dessuten penger og forbedrer selskapets omdømme. Det bidrar også til etterlevelse av regler, øker kundetilfredshet og sikrer langsiktig fremgang for organisasjonen.

4 Pre-boarding og onboarding

Å skape effektiv onboarding for alle ansatte er en utfordring. Med en læringsplattform kan du gjøre denne prosessen smidig og enhetlig. Dette fremmer standardisering og effektivitet i onboarding-prosessen. Resultatet er en felles forståelse av bedriftskulturen og utstyrrer medarbeidere med like ferdigheter. Resultatet blir bedre lagarbeid og økt produktivitet i organisasjonen. En strukturert pre-boarding-prosess bidrar til at nyansatte føler seg trygge før ansettelsesdato og at opplæring kan starte allerede før første arbeidsdag.



5 KPI-er for læring

Med tilpassede KPI-er kan du måle ulike aspekter ved læring. Skreddersydde måleverdier gir uvurderlig innsikt i medarbeidernes prestasjoner, noe som gir organisasjonen mulighet til å identifisere styrker og forbedringsområder. Det muliggjør målrettede opplæringstiltak for å forbedre medarbeidernes totale kapasitet.

6 AI

AI kan automatisere og forbedre ulike HR-funksjoner. Det kan for eksempel handle om effektivisering av rekrutteringsprosesser gjennom CV-screening eller forbedring av onboarding med chatbots. Å utforske mulighetene med AI kan minimere kostnader og øke effektiviteten.

7 Målbare resultater

Økonomisk ansvarlig styring driver alle initiativ fremover. Det er derfor avgjørende at du kan bevise besparelser både i tid og kostnader. En læringsplattform kan hjelpe deg med å minimere administrativ byrde, noe som forbedrer organisasjonens økonomi. Disse besparelsene muliggjør investering i flere lærings- og utviklingstiltak, og sikrer kontinuerlig vekst og forbedring.

8 Kunnskapssikring

Automatisk og effektivt tilbakevendende opplæringsinnhold sikrer etterlevelse. Med en læringsplattform kan du følge med på hva som er endret, noe som er avgjørende for sikkerhet og kompetanse i en virksomhet. Du gir medarbeidere tilgang til kunnskap når det passer dem, noe som fremmer en lærende kultur og sikrer medarbeidernes tillit og ekspertise.



9 Blended learning

Å integrere digital læring i organisasjonsstrukturen kan skape uro. Ved å bruke "blended learning" – en metode som kombinerer digitale og tradisjonelle undervisningsformer – kan du tilby optimale læringsopplevelser som bygger bro over generasjonskløfter. Ved å møte behovene til både teknologivante yngre ansatte og de som foretrekker tradisjonelle læringsmiljøer, bevarer du kunnskapen i organisasjonen på en effektiv måte.

10 Skreddersydd læring

Etterspørselen etter personlige verktøy er høy. Ved å bruke en dynamisk læringsplattform tilpasset brukernes behov, forbedrer du læringsopplevelsen og sikrer at innholdet samsvarer med organisasjonens mål. Dette øker relevansen og effekten av læringsinitiativene dine.

11 Bærekraftige resultater

Ved å følge opp hvordan atferd endres etter kompetanseinnsats, sikrer du langvarig læringseffekt. Regelmessige oppfølgninger sørger for at kunnskap anvendes i virkelige scenarioer. På den måten forbedrer du både de ansattes prestasjoner og organisasjonens resultater.

12 Neste generasjon

En bra læringsplattform muliggjør fleksibel tilpasning, fremmer deltakelse og gir rask avkastning. I tillegg bør læring være interaktiv og engasjerende – noe som er nødvendig for å fange den yngre generasjonens interesse. Med spill, interaksjon og multimedia skapes engasjerende læringsopplevelser som fanger oppmerksomheten og øker både engasjement og kunnskap.

13 Lederskap

Dagens ledere må håndtere forventninger fra både ledelsen og medarbeidere. Å balansere mange krav samtidig er en stor utfordring. For at organisasjonen skal fortsette å utvikle seg, er det viktig å støtte lederne i sin utvikling slik at de lettere kan tilpasse sine roller og møte virksomhetens behov.

14 Moderne kompetanse

I dagens arbeidsmarked er det ikke nok å bare stole på et CV. For å finne de beste medarbeiderne må man gå bort fra tradisjonelle prosesser, da mange moderne yrkesroller har unike karriereveier. Å prioritere faktiske ferdigheter fremfor formelle kvalifikasjoner er avgjørende for å finne riktig person til riktig rolle.

15 Mangfold

Ved å veilede dine ansatte i mangfoldsspørsmål, skaper du et mer inkluderende arbeidsmiljø. Å løfte frem ulike perspektiver og bakgrunner øker engasjement og produktivitet, samtidig som organisasjonens rykte som arbeidsgiver styrkes. Organisasjoner som verdsetter mangfold har lettere for å tilpasse sine tilbud etter ulike målgrupper, noe som sikrer bærekraftig vekst og utvikling.

16 Integritet

Datainnsamling kan forbedre arbeidsmiljøet, men samtidig vekker det spørsmål om integritet. Det er viktig at HR-avdelingen åpent kommuniserer om datainnsamling, bruk og lagring. Ansatte bør ha mulighet til å velge bort fra start, før dataene kompliserer onboardingprosessen. Det er også viktig å nøye velge riktige systemer for å håndtere disse spørsmålene.

17 Utveckling av medarbetare

Organisasjoner over hele verden kjemper som aldri før for å beholde ansatte. Lønn, begrensede karrieremuligheter, konkurranse og dårlig balanse mellom arbeid og privatliv er noen vanlige grunner til at folk sier opp. Men organisasjoner som prioriterer en lærende kultur håndterer disse utfordringene langt mer effektivt. Ved å tilby muligheter til kompetanseutvikling og intern karriereutvikling kan du skape et tilfredsstillende arbeidsmiljø hvor medarbeidere trives og ønsker å bli værende.

18 Kunnskapsspridning

Kunnskap som ikke deles medfører store kostnader. Men i bransjer som fly og redningstjeneste kan kunnskapsdeling til og med være et spørsmål om liv og død. Ved å etablere et effektivt system for kunnskapshåndtering sikrer du viktig ekspertise og fremmer idéutveksling. En måte å gjøre dette på er å bruke en lett tilgjengelig læringsplattform hvor ansatte fra ulike avdelinger og steder raskt og enkelt kan lære av hverandre.

19 Effektivitet i anstillningsprosessen

I en tid hvor mange velger å forlate sine jobber, er en rask og kostnadseffektiv rekrutteringsprosess viktigere enn noensinne. Gjennom grundig vurdering av hvert trinn i prosessen – fra å identifisere potensielle kandidater til intervjuer – kan du identifisere og fjerne mindre effektive kandidater. Dette muliggjør en målrettet vurdering av kvalifikasjoner, bedre ressursbruk og raskere beslutningstaking.

20 Offboarding

Alle er klar over viktigheten av onboarding, men offboarding havner ofte langt ned på prioriteringslisten. En godt gjennomført offboarding opprettholder kunderelasjoner, styrker merkevaren og forenkler fremtidig rekruttering. Viktig kunnskap forblir i organisasjonen selv når ansatte slutter, og det blir lettere for både nye og eksisterende medarbeidere. Smidig overlevering av arbeidsoppgaver skaper kontinuitet. En god offboarding, der den som slutter får gjennomføre en exit-samtale, bidrar både til utvikling og til å skape ambassadører for merkevaren din.

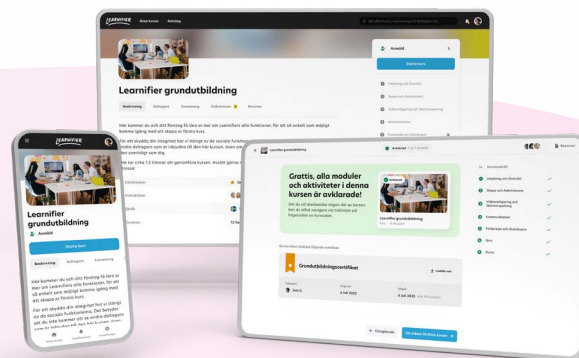
**Kjennes
utfordringene
igjen?**

Selv om det ikke finnes en
universalløsning som passer for alle,
kan innføringen av en effektiv
læringsplattform for alle dine
medarbeidere være et steg i
riktig retning.

**La oss finne veien frem
– sammen!**

Learnifier er den ledende læringsplattformen i Norden.

**Vi tror på å gjøre opplæring enkel, engasjerende
og effektiv for å oppnå forretningsresultater.**



Hundrevis av bedrifter og organisasjoner bruker Learnifier for å raskt og enkelt dele kunnskap, ombordstige og opplære sine ansatte. Siden 2012 har vi hjulpet over 320 bedrifter med å digitalisere sine læringsopplevelser for dagens utfordringer.

eller

Ingen kredittkort nødvendig