



20 fokusområder for lærende organisasjoner

Derfor bør du investere i ditt menneskelige kapital.

De industrielle revolusjonene markerer klare paradigmeskifter i historien når det gjelder hvordan mennesker har måttet tilpasse seg og lære nye ting. Digitaliseringen kalles vanligvis den tredje industrielle revolusjonen, og utviklingen går raskt. Det er bare 15 år siden den første iPhone ble lansert, noe som er en forbløffende tanke. Hvor er vi om ytterligere 15 år?

Ut fra alt å dømme beveger vi oss inn i en fjerde industriell revolusjon med ting som kunstig intelligens, automatisering og genteknologi. I tillegg er det stor usikkerhet i verden, med både krig og lavkonjunktur.

Endringer i omverdenen stiller store krav til dagens organisasjoner. I en rapport fra World Economic Forum (2023) peker hele 60 prosent av de spurte virksomhetene på kunnskapsgapet i arbeidsmarkedet som den største trusselen mot innovasjon og transformasjon. Samme studie hevder at den mest lovende strategien for å oppnå forretningsmålene de neste fem årene er å satse på opplæring og omstilling av medarbeidere. Mange virksomheter må også redusere bemanningen når tider blir tøffe. Dette innebærer enda større krav til å videreutvikle og utvikle kompetansen til de ansatte som blir igjen.

HR-avdelingens ansvar

Å strategisk jobbe med læring er ikke lenger bare "nice to have", men en grunnleggende forutsetning for å oppnå forretningsresultater. Organisasjoner må tilpasse seg, og det er ingen bedre tid enn nå for å hente ut verdi fra det menneskelige kapital. Så la oss gripe sjansen! HR er den

delen av virksomheten som er best egnet til å håndtere mange av fremtidens utfordringer. Problemet er bare at mange HR-ressurser er opptatt med altfor operative oppgaver og mangler verktøy for å jobbe strategisk med læring. I denne guiden har vi listet opp områder som ledelsen bør muliggjøre for HR å jobbe med, alt for å kunne tilpasse seg og håndtere utfordringer knyttet til det menneskelige kapital.

**Organisasjoner trenger
å tilpasse seg, og det er ingen
bedre tid enn nå for å hente ut verdien
av det menneskelige kapital.**

Håndter dagens utfordringer – 20 områder for HR å ta tak i

1 Læringsstrategi

Å ha en god strategi for læring på plass øker din virksomhets avkastning på investeringen (ROI) og hjelper dere med å ligge et skritt foran. Å satse på læring tiltrekker også talentfulle personer som ønsker å utvikle seg og bli værende i selskapet.

2 Sentraliserte læringsstrategier og distribuert læring

Å ha isolerte øyer gjør læring ineffektiv. Å plassere strategier og ekspertise for læring sentralt i HR-funksjonen gir en god oversikt, men betyr ikke at HR bør stå for produksjonen av kurs. Gjennom distribuert læring kan flere i organisasjonen ta ansvar og skape opplæringer. Dette fremmer samarbeid og kunnskapsdeling mellom ulike team, noe som fører til innovative løsninger og en kultur av kontinuerlige forbedringer innen organisasjonen.

3 Talentstyring

Ved å strategisk jobbe med læring gjennom hele medarbeiderlivssyklusen, utnytter du medarbeidernes kompetanse. Dette gir deg konkurransefortrinn og sikrer at du har dyktige og engasjerte ansatte. Andre fordeler inkluderer støtte for planlegging av erstatning for nøkkelpersoner, reduksjon av forstyrrelser og fremming av stabilitet. Effektiv kompetanseutvikling øker også produktiviteten og innovasjonen. Å beholde talentfulle medarbeidere sparer også penger og forbedrer selskapets rykte. Det bidrar også til å oppfylle regelverket, øker kundetilfredshet og sikrer organisasjonens langsiktige suksess.

4 Pre-boarding og onboarding

Å skape effektiv onboarding for alle ansatte er en utfordring. Med en læringsplattform kan du gjøre denne prosessen jevnere og mer enhetlig. Dette fremmer standardisering og effektivitet i hele onboarding-prosessen. I tillegg skaper det en sammenhengende bedriftskultur og utstyres ansatte med enhetlige ferdigheter. Resultatet blir forbedret teamarbeid og økt produktivitet i hele organisasjonen. En strukturert pre-boarding-prosess tar vare på engasjementet den nye medarbeideren føler når ansettelsesavtalen er signert og gjør at opplæringen kan starte allerede før første arbeidsdag.



5 KPI-er for læring

Med tilpassede KPI-er kan du måle ulike aspekter av læringen. Skreddersydde måleverdier gir uvurderlige innsikter om medarbeidernes prestasjoner, noe som gjør at organisasjonen din kan identifisere styrker og områder for forbedring. Dette muliggjør målrettede opplæringstiltak for å forbedre medarbeidernes generelle kapasitet.

6 AI

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

7 Målbare resultater

Økonomisk ansvar driver ulike initiativer fremover. Det er derfor avgjørende at du kan bevise besparelser både i tid og kostnader. En læringsplattform kan hjelpe deg med å minimere den administrative byrden, noe som betydelig forbedrer organisasjonens økonomi. Disse besparelsene muliggjør investeringer i ytterligere lærings- og utviklingsinitiativer, og sikrer en kontinuerlig syklus av vekst og forbedring.

8 Kunnskapssikring

Automatisering effektiviserer gjentatte opplæringsinitiativer med sertifikater. Med en læringsplattform kan du følge hvordan atferd endres, noe som er avgjørende for arbeidssikkerheten og kompetansen i virksomheten din. Du gir også medarbeiderne tilgang til kunnskap når det passer dem, noe som fremmer en læringskultur i organisasjonen og øker medarbeidernes tillit og ekspertise.



9 Blended learning

Å integrere digital læring i organisasjonsstrukturen kan skape bekymring. Ved å bruke "blended learning" - en metode som kombinerer digitale og tradisjonelle undervisningsmetoder - kan du tilby optimale læringsopplevelser som brobygger generasjonskløfter. Ved å imøtekomme behovene til både teknisk kyndige yngre medarbeidere 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 læreropplevelsen og sikrer at opplæringsinnholdet passer dine organisasjonsmål. Dette øker relevansen og effektiviteten av læringstiltakene dine.

11 Bærekraftige resultater

Ved å følge opp hvordan atferd endres etter kunnskaps-tester, sikrer du langsiktig utdanningseffekt. Regelmessige oppfølginger gjør at dere kan anvende kunnskapen i virkelige scenarier. På denne måten forbedrer dere de ansattes prestasjoner og organisatoriske resultater.

12 Neste generasjon

En god læringsplattform gjør digital tilpasning smidig, oppmuntrer deltakelse og sikrer rask avkastning på investeringen. Dessuten blir læring interaktivt og morsomt - noe som er nødvendig for å engasjere den yngre generasjonen. Gjennom spill, interaksjon og multimedia skapes en interessant læringsopplevelse som fanger oppmerksomheten til dine unge medarbeidere og øker engasjementet og kunnskapen.

13 Lederskap

Dagens ledere må håndtere forventningene fra både bedriftsledelsen og medarbeiderne. Å balansere mange krav samtidig er en stor utfordring. For at organisasjonen din skal fortsette å være progressiv, er det viktig å støtte lederne i deres ledelse, slik at de lettere kan tilpasse sine roller og imøtekomme virksomhetens behov.

14 Modern kompetanse

På dagens arbeidsmarked er det utilstrekkelig å bare stole på en CV. For å finne de beste medarbeiderne bør du se bortfor tradisjonelle prosesser, da mange moderne yrkesaktive tar unike karriereveier. Å prioritere faktiske ferdigheter over formelle kvalifikasjoner er avgjørende for å finne rett person til rett rolle.

15 Mangfold

Ved å veilede dine medarbeidere i mangfoldsspørsmål kan du skape en mer inkluderende arbeidsplass. Å fremheve fordelene med ulike perspektiver og bakgrunner øker engasjementet og produktiviteten samtidig som omdømmet som arbeidsgiver styrkes. Organisasjoner som verdsetter mangfold har dessuten lettere for å tilpasse tilbudene sine etter nye målgrupper, noe som sikrer langsiktig vekst og bærekraftighe

16 Integritet

Innhenting av data kan forbedre støtten til arbeidsgivere samtidig som det reiser spørsmål om integritet. Det er avgjørende at HR-avdelingen åpent kommuniserer om innsamling, bruk og lagring av data. Ansatte bør ha mulighet til å velge bort dette fra starten, selv om det kan komplisere onboarding-prosessen. Det er også viktig å nøye velge et egnet system for å håndtere disse spørsmålene.

17 Utvikling av medarbeidere

Organisasjoner over hele verden sliter som aldri før for å beholde medarbeidere. Lønn, begrenset karrierevekt, konkurranse og dårlig balanse mellom arbeid og privatliv er noen vanlige årsaker til at folk sier opp. Men organisasjoner som prioriterer en læringskultur håndterer tydeligvis disse utfordringene mer effektivt. Ved å gi muligheter for kompetanseutvikling og intern karriereutvikling kan du skape et tilfredsstillende arbeidsmiljø der medarbeidere trives og ønsker å bli.

18 Kunnskapsdeling

Kunnskap som ikke deles medfører store kostnader. Men innenfor for eksempel luftfart og redningstjeneste kan kunnskapsdeling til og med være en sak om liv og død. Ved å etablere et effektivt system for kunnskapshåndtering sikrer du viktig ekspertise og fremmer idéskapning. En måte å gjøre dette på er å bruke en lett tilgjengelig læringsplattform der medarbeidere fra ulike avdelinger og steder raskt og enkelt kan lære av hverandre.

19 Effektivitet i ansettelsesprosessen

I en tid der mange velger å forlate jobbene sine, er en rask og kostnadseffektiv rekrutteringsprosess viktigere enn noensinne. Ved nøye gjennomgang av hvert trinn i prosessen – fra å finne potensielle kandidater til å gjennomføre intervjuer – kan du identifisere og fjerne mindre effektive deler. Dette muliggjør en fokusert vurdering av kandidatens kvalifikasjoner under intervjuene, bedre bruk av ressurser og raskere beslutningstaking.

20 Offboarding

Alle er klar over viktigheten av onboarding, men offboarding havner ofte langt nede på prioriteringslisten. En godt gjennomført offboarding opprettholder kunderelasjoner, styrker merkevaren og letter fremtidig rekruttering. Viktig kunnskap forblir i organisasjonen selv når personer slutter, og letter for eksisterende og nye medarbeidere. Overleveringen av arbeidsoppgaver blir mer smidig, noe som sikrer kontinuitet. En god offboarding der personen som slutter får gjennomføre exit-samtaler, bidrar både til organisasjonens utvikling og til å skape ambassadører for ditt merkevare.

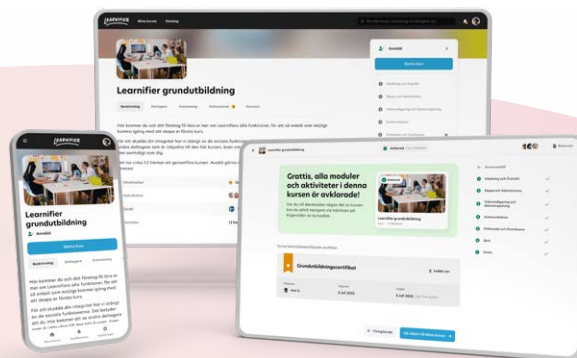
**Føles
utfordringene
kjente?**

Selv om det ikke finnes en universell løsning som passer for alle, kan implementeringen av en effektiv læringsplattform for alle dine medarbeidere være et skritt i riktig retning.

La oss finne veien 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 kreves