



Å SKAPE EN LÆRENDE KULTUR

Slik vet du at dere har en - og hvordan den kan bli enda bedre!

Å ha en lærende kultur påvirker både produktivitet, innovasjon og resultater. Men hva betyr egentlig dette trendy begrepet? Og hva kan dere gjøre for at deres lærende kultur blir enda bedre?

Her har vi oppsummert tanker og tips fra 60 personer med ledende stillinger innen HR og Learning & Development.

Kjennetegn på en lærende kultur

Har dere en lærende kultur i organisasjonen din? Forhåpentligvis er svaret ja. Men la oss ta det et skritt videre. Hvordan vet du at dere har en lærende kultur? Og hva er kjennetegnene?

Slik svarte personer innen HR & L&D:

- ✓ Ansatte **føler seg trygge** og deler kunnskap uten å føle at de mister sin unikhet eller kan bli forbigått av kolleger.
- ✓ Ansatte **føler ikke at de mister prestisje** og er ikke redde for å feile.
- ✓ Ansatte opplever **åpenhet, gjennomsiktighet og tillit** - alle tør å si fra når de ikke kan eller vet noe.
- ✓ Ansatte tør og har muligheten til å eksperimentere - en **learning by doing-tilnærming** råder.

...

- ✓ Ansatte **tar ansvar for å holde seg oppdatert innen sitt felt** ved å nettverke og følge med på nyheter.
- ✓ Ansatte er klar over at de må reflektere, og det de tar med seg må også omsettes i praksis. De har strategier for å implementere innsikter i endring. **Det er tid for refleksjon**, både formelt og uformelt.



- ✓ Team/møter/sammenkomster/tradisjoner eksisterer for å **utveksle kunnskap og lære nye ting**. Både obligatoriske og frivillige.
- ✓ **Feil betraktes som erfaringer** for fremtiden.
- ✓ **Ledere er rollemodeller**.
- ✓ **Intern læring** er en viktig prioritet for både ledere og ansatte.
- ✓ **Det snakkes om viktigheten av læring** og å gjøre det ubevisste bevisst.
- ✓ **Kreativitet og innovasjon oppmuntres**.
- ✓ **Ansatte forventes å lære kontinuerlig** gjennom refleksjon og evaluering.
- ✓ Ansatte opplever at det er en miljø med **høy grad av psykologisk trygghet** der de aktivt søker kunnskap, stiller spørsmål, tør å prøve nye ting og diskuterer feil, osv.
- ✓ Det er satt av **tid til å evaluere** arbeidsmetoder, kunnskapsinnhold og hva som kan gjøres annerledes.
- ✓ Det er kunnskapsnav der **innsikter og ny kunnskap kontinuerlig deles**.

- ✓ **Å dele og ta imot informasjon** er enkelt og problemfritt. "Just in time".
- ✓ **Ansatte engasjerer seg i å skape ny kunnskap** og/eller nye måter for andre å tilegne seg den.
- ✓ **"Growth mindset"** er naturlig. Mennesker har en vilje til å lære og fortsette å utvikle seg.
- ✓ **Læring er demokratisert**. En kultur der alle har ansvar for læring og å dele kunnskap og følge med på endringer.

Tips for å øke læringen blant dine ansatte

Du ser sikkert mange av de nevnte atferdene i ditt team eller organisasjon i dag, mens andre kanskje ikke er like utviklet. Hvis du ser potensiale for å øke læringen enda mer blant dine ansatte, har vi noen konkrete tips om hvordan du kan gå frem:

★ Skap fora for effektiv kunnskapsdeling og/eller formaliser eksisterende

For enkel kunnskapsdeling egner for eksempel Slack eller Teams seg bra. Men for informasjon som krever løpende forskning, kan disse kanalene være mindre optimale.

Da kan en læringsplattform eller en skytjeneste som Google Drive eller Dropbox fungere bedre. Sørg imidlertid for klare strukturer, da letingen etter dokumenter kan ha motsatt effekt.





★ Ha læring som et fast punkt på møteagendaaen

Med læring på dagsordenen skapes et forum for refleksjon og kunnskapsdeling som kanskje ikke ellers ville eksistert. Du kan for eksempel ha en punkt om lærdommer og en annen om hvilken ny kunnskap som trengs. Husk å sette handlinger for å få det til å skje!



★ Oppmuntre ansatte til å selv arrangere læringsaktiviteter

Lunsj-og-lær-økter og lignende er svært verdifulle. Sett av arbeidstid for kontinuerlig læring. Mange teknologiskaper har for eksempel en dag per måned for individuell eksperimentering.

★ Del kunnskap etter opplæringsprogrammer

Innfør rutinen med å la ansatte som har gjennomført opplæringsprogrammer dele gullkornene med andre som er interessert. Eksponentiell læring betyr at kunnskapen når ut til flere raskere.

★ Oppmuntre refleksjon på alle nivåer og følg opp

Etablér en struktur for refleksjon. Det kan være så enkelt som å inkludere en punkt i de ansattes "1 on 1" møter angående lærdommer fra forrige uke eller måned.

★ Belønn dine kunnskapsambassadører

I mange organisasjoner finnes det ambassadører for læring som deler det de finner. Fremhev og ros dem for disse atferdene. Dette motiverer dem og inspirerer andre til å følge samme spor.

★ Engasjer lederne for langsiktig suksess

Kunnskapsdeling og opplæring har som mål å hjelpe oss med å prestere så bra som mulig, både individuelt og sammen med andre. Men kunnskap som ikke anvendes, gagnar ingen. Her kan lederne virkelig gjøre en stor forskjell ved å diskutere hva medarbeiderne har lært, hjelpe til med å sette læringsmål og følge opp disse jevnlig.

★ Prioriter læring basert på forretningsmål

Det finnes uendelig mye informasjon der ute, men begrenset med tid. Identifiser og prioriter kun den kunnskapen som er nødvendig. Hva er viktigst akkurat nå? Som leder kan du hjelpe dine medarbeidere med å unngå "informasjonsoverbelastning".

★ Coach dine ansatte i læring

I enkelte organisasjoner kan medarbeiderne sette konkrete læringsmål som deres nærmeste leder deretter følger opp.

★ Temaorienterte læringsgrupper på ulike nivåer

Kanskje trengs tverrfaglig kompetanse på tvers av avdelingene? Da kan du eller medarbeiderne selv sette sammen en læringsgruppe. Husk å etablere rammer og tidsfrister for gruppen slik at prosjektet blir virkelig og gagnar organisasjonen.

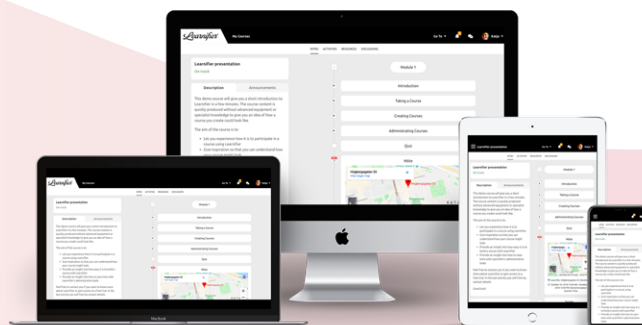
★ Jobb strategisk og operativt med tilliten i teamet og organisasjonen

I et trygt miljø tør ansatte å teste, eksperimentere, feile og dele kunnskap. Å styrke og opprettholde denne tryggheten er viktig. Ved å diskutere atferd knyttet til deres verdier, får dere bedre forutsetninger for å fremme det positive og minimere det negative.

★ Muliggjør sosiale arrangementer i en hybrid/fjern-miljø

Kaffepause ved kaffemaskinen og felles lunsjer er ikke bare bra for å bygge relasjoner, men blir ofte også plattformer for ideer og kreative løsninger. Se hvordan du kan muliggjøre at ansatte på avstand kan delta i slike arrangementer. Noen selskaper har for eksempel daglige digitale kaffepauser i kalenderen der ansatte kan velge å delta.

Gjør som:



Støtt ditt team eller organisasjonens kompetanseutvikling med en moderne læringsplattform!

Hundrevis av selskaper over hele verden bruker Learnifier for å dele kunnskap og lage opplæringsprogrammer.

LEARNIFIER

eller

www.learnifier.com

Ingen kredittkort nødvendig.