



ATT SKAPA EN LÄRANDE KULTUR

Så vet vi att vi har en och så kan vi bli ännu bättre!

Det pratas mycket om lärande team och organisationer just nu. Och det finns goda anledningar. Att effektivt kunna dela kunskap med varandra påverkar både produktivitet, innovation och resultat. Men vad kännetecknar egentligen en lärande kultur och vad kan ni göra för att bli ännu bättre? I maj 2022 ställde vi dessa frågor till 60 personer med ledande positioner inom HR och Learning & Development.

Här har vi summerat deras tankar och tips.

Hur vet vi att vi har en lärande kultur?

Har ni en lärande kultur i din organisation? Förhoppningsvis är svaret ja... Men låt oss ta det ett steg längre.

Hur VET du att ni har en lärande kultur? Och vad är det som kännetecknar en lärande kultur?

Så här svarade personer inom HR & L&D:

- ✓ Medarbetare **känner sig trygga** och delar med sig av kunskap utan att känna att de blir "mindre unika" eller kan bli omsprungna av kollegor.
- ✓ Medarbetare **känner inte att de förlorar prestige** och är inte rädda att göra bort sig.
- ✓ **Öppenhet, transparens och tillit** - medarbetare vågar berätta när de inte kan eller vet.
- ✓ **Learning by doing-inställning.** Medarbetare vågar och har möjlighet att experimentera.

...

- ✓ Medarbetare **tar ansvar för att hålla koll på sitt område** genom att nätverka och följa nyheter.
- ✓ **Det finns tid att reflektera** både formellt och informellt. Medarbetare är medvetna om att de behöver reflektera och att vad de tar med sig också behöver omsättas i praktiken. De har strategier för att omsätta insikter till verklig förändring.



- ✓ Team/möten/sammanhang/ritualer finns för att **utbyta kunskap och lära nytt**. Både obligatoriska och frivilliga.
- ✓ **Misstag ses som lärofareheter** inför framtiden.
- ✓ **Ledarna är förebilder.**
- ✓ **Internt lärande** är en viktig punkt för cheferna och medarbetarna.
- ✓ **Det pratas om vikten av lärande** och att göra det omedvetna mer medvetet.
- ✓ **Kreativitet och innovation uppmuntras.**
- ✓ **Medarbetare förväntas lära kontinuerligt.** Reflektion/ incheckning/utcheckning.
- ✓ Medarbetare upplever att **det finns en miljö med hög grad av psykologisk trygghet** där de aktivt söker efter kunskap, ställer frågor, vågar prova nya saker, pratar om misstag, etc.
- ✓ Det finns "ceremonier/tillfällen" där arbetssätt, kunskapsinnehåll och **vad som kan göras annorlunda kontinuerligt utvärderas.**

- ✓ Det finns kunskapshubbar där **insikter och nya kunskaper kontinuerligt delas.**
- ✓ Att **dela och ta del av information** är lätt och enkelt. "Just in time".
- ✓ **Medarbetare engagerar sig i att skapa ny kunskap** och/eller nya sätt för andra att tillskaffa sig den.
- ✓ Människor har en vilja att lära sig och fortsätta utvecklas. **Growth mindset** är naturligt.
- ✓ **Lärandet är demokratiserat.** En kultur där alla har ett ansvar för lärande och att dela med sig av kunskap och omvärldsbevaka.

Tips på hur du kan boosta lärandet hos dina medarbetare

Många beteenden ovan ser du säkerligen i ditt team eller i din organisation idag - andra inte. Om du ser potential att boosta lärandet än mer hos dina medarbetare, har vi lite konkreta tips på hur du kan gå tillväga här:

★ Skapa forum för effektiv kunskapsdelning och/eller formalisera befintliga.

För smidig kunskapsdelning "just in time" lämpar sig exempelvis Slack eller Teams bra. Men för information som kräver löpande efterforskning är dessa kanaler mindre optimala. Då kan en läroplattform eller en molntjänst som Google Drive eller Dropbox vara bättre. Se dock till att tydligt strukturera upp där då letande efter dokument är ett onödigt ont.





★ **Ha lärande som en punkt på teammöten, avdelningsmöten och ledningsgruppsmöten.**

Med lärande på agendan skapas ett forum för reflektion och kunskapsdelning som kanske inte annars hade funnits. Du kan exempelvis ha en punkt om lärdomar och en annan om vilka lärdomar samt vilken ny kunskap som behövs. Kom ihåg att sätta actions för att få det att hända!



★ **Uppmuntra medarbetare att själva ordna lärande aktiviteter**

Lunch n'learns och liknande är mycket tacksamt. Möjliggör för medarbetare att lära sig på arbetstid. Dedikera tid per vecka eller månad. Många techbolag har exempelvis en dag per månad för eget experimenterande.

★ **Dela kunskap efter utbildningar**

Inför rutinen att låta medarbetare som går utbildningar dela med sig av guldskörden för andra som är intresserade. Exponentiellt lärande innebär att kunskapen når ut bredare.

★ **Uppmuntra reflektion på alla nivåer och följ upp**

Sätt en struktur för reflektion. Det kan vara så enkelt som att ha en punkt på medarbetarnas 1to1 kring lärdomar från föregående vecka/månad.

★ **Belöna dina kunskapsambassadörer**

I många organisationer finns ambassadörer för lärande som delar med sig av vad de hittar. Lyft fram och beröm dem för dessa beteenden. Det kommer både boosta dem att fortsätta och inspirera andra att följa samma spår.

★ **Engagera cheferna för långsiktig framgång**

Kunskapsdelning och utbildning syftar ju till att vi ska kunna prestera så bra som möjligt på egen hand och tillsammans med andra. Men kunskap som inte appliceras gör ingen något gott. Här kan chefer verkligen göra stor skillnad genom att prata om vad medarbetarna lärt sig, hjälpa dem sätta lärmål och följa upp dessa löpande.

★ Koppla och prioritera lärande utifrån affärs mål

Det finns oändligt mycket att ta in därute men begränsat med tid. Identifiera vilken kunskap som behövs och prioritera den. Vad är viktigast just nu? Som chef kan du hjälpa dina medarbetare att göra detta - viktigt för att undvika "information overload".

★ Coacha dina medarbetare i lärande

I en del organisationer får medarbetarna sätta lärmål - konkreta saker de vill lära sig inom en viss tidsram och som närmaste chefen sedan följer upp.

★ Temabaserade lärteam på olika nivåer

Kanske behövs cross-funktionella kunskaper över avdelningarna? Då kan du sätta ihop ett lärteam eller låta medarbetarna själva sätta samman det. Kom ihåg att sätta ramar och deadlines för gruppen så att projektet blir verkligt och gynnar organisationen.

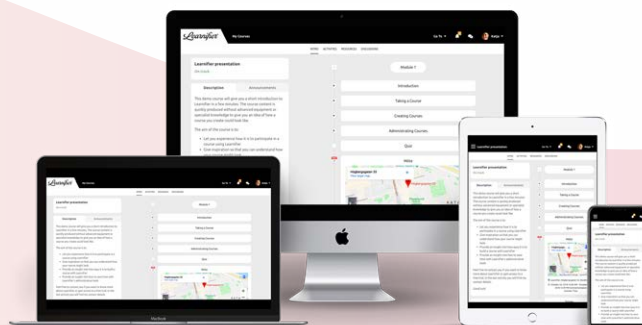
★ Jobba strategiskt och operativt med förtroendet i teamet och organisationen

I en trygg miljö vågar medarbetare testa, experimentera, misslyckas och dela kunskap. Det är viktigt att hela tiden aktivt jobba med att stärka och bibehålla denna trygghet. "Hur är vi mot varandra i detta team/denna organisation?". Genom att prata om beteenden kopplade till era värderingar får ni bättre förutsättningar att lyfta det positiva och minimera det negativa.

★ Uppmuntra och möjliggör till fika och andra sociala sammankomster i hybrid/remote-miljö

En sak som försvunnit i dessa tider av distansarbete är fikahänget vid kaffemaskinen och de gemensamma luncherna. De är inte bara bra för att bygga relationer utan blir ofta också plattformar för idéer och kreativa lösningar. Se hur du kan möjliggöra för dina remote medarbetare att få ta del av dessa. Vissa företag har exempelvis en daglig digital fika i kalendern där medarbetarna kan välja att delta. Där kan du även uppmuntra dina medarbetare på plats att ansluta sig så de också kan interagera med de andra. Det är lite utmanande med hybrid teams just i detta avseende.

Gör som:



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

Hundratals företag världen över använder Learnifier för att dela kunskap och skapa utbildningar.

LEARNIFIER

eller

www.learnifier.com

Inget kreditkort krävs