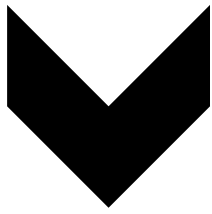


BOOSTA DIN LÄRANDE KULTUR

50 % av alla medarbetare förväntas behöva utveckla sina kompetenser till följd av den snabba digitaliseringen redan inom ett par år. Det gäller att medarbetare får rätt verktyg till att kunna hänga med och öka sitt ansvar för sitt lärande. Att skapa en lärande kultur är en bra början. Hur kan du som företag boosta din lärande kultur och göra lärande mer lättillgängligt?



Innehåll

1. Se lärande kultur som en affärskritisk investering
2. Vad menas med en lärande kultur?
3. Hur når du dina medarbetare?
4. Börja med att boosta lärande kulturen!

“

Det största drivmedlet till att nå sina affärsmål beror på styrkan i en organisations lärande kultur.

Josh Bersin

1 ➤ Se lärande kultur som en affärskritisk investering

I takt med omvärldens förändringar, post-pandemiska utmaningar, nya generationer på marknaden och en allmän kompetensjakt påverkar att det är det många som säger upp sig, satsar på eget eller byter jobb. Det blir allt svårare att hitta, fånga upp och behålla värdefulla medarbetare. Två stora saker som medarbetare värdesätter är just kontinuerlig utveckling och välmående.

THE GREAT RESIGNATION, WAR OF TALENTS. WELLBEING, DIGITALISERING, AUTOMATISERING är alla fenomen som påverkar vår omvärld, kompetensförflyttning och utmaningar just nu.

Lärande kultur och kontinuerlig utveckling är ett måste för att attrahera och behålla medarbetare och överleva som företag!



133
MILJONER

människor förväntas behöva upskilling och
reskilling till följd av teknikutvecklingen
(Economic forum)

42%

av de förmågor som ligger till grund för vanliga
arbetsuppgifter förväntas bytas ut eller
förändras redan inom ett par år
(Economic forum)

98%

organisationer vill utveckla en lärande kultur,
men bara 36% uppger att de har lyckats
(CIPD 2020)



2 ➔ Vad menas med en lärande kultur?

Det är många som pratar om att skapa en lärande kultur på företaget, men det är inte alltid så enkelt att gå från att prata om det till att börja få det att hända på riktigt. Men faktum är att många företag redan har väldigt mycket lärande som pågår överallt, det handlar ofta om att förstärka ett beteende, fånga upp hur och var medarbetare lär sig, skapa ordning och reda och göra relevant kunskap tillgänglig i rätt tid, på rätt plats – och på rätt sätt.

En lärande kultur är viktigt för att det kan hjälpa till att nyttja medarbetares fulla potential och på så sätt få företaget att utvecklas. "Det största drivmedlet att nå sina affärsmål beror på styrkan i en organisations lärande kultur", säger Josh Bersin i rapporten High-Impact Learning Culture. Men vad är egentligen en lärande kultur? Om vi tittar på två olika definitioner från CEB & ATD kan vi summera en lärande kultur på följande sätt

En lärande kultur stöttar **medarbetares självständiga** förmåga, nyfikenhet och vilja att **ständigt söka, lära, växa, utföra** och dela ny kunskap som bidrar till att förbättra individuell och organisatorisk prestation i riktning mot företagets **affärsmål**.



Att skapa en lärande kultur handlar alltså om att definiera värderingar, riktlinjer och beteenden – och ibland finns det till och med redan definierade värderingar och beteenden på företaget som du kan utgå ifrån. Men utöver det ska sedan organisationen såklart stötta och möjliggöra medarbetares beteenden som företaget valt att koppla till sin lärande kultur.

Men för att förstå lärande kultur i stort är det bra att först se det som en del av ett större begrepp – **lärande organisation**. Man kan säga att själva hjärtat av definitionen av en lärande organisation är just lärande kultur. Lärandet är då en del av företagets värderingar och det finns en vilja att stötta beteenden där ledare och medarbetare delar med sig av sina erfarenheter och kunskap. Målet är att ständigt förbättras genom att lära sig från allas misstag och framgångar. Det här är ett tåg som alla ska puttats fram till att vilja åka med – på alla nivåer, inte bara utbildningsavdelningen.

“

Ingen organisation blir någonsin en lärande organisation. Det handlar snarare om ett livslångt lärande där man ständigt strävar efter att utvecklas och förbättras. En idé som genererar lärande, en vision snarare än ett mål.

Peter Senge



Det finns många teorier om vad en lärande organisation är. Ofta är det förknippat med en organisationsdesign där ansvaret för lärande ligger utspritt i flera delar och nivåer. Det innebär också att ledare aktivt stöttar lärande hos medarbetare och att företaget lär av erfarenheter och misstag, och delar kunskap med varandra. Det ska i slutändan gynna innovation, samarbete och utveckling. Men det går att dela upp begreppet i flera delar för vad du behöver titta på för att möjliggöra en lärande organisation.

Lärande kultur	Definiera önskade gemensamma värderingar och beteenden
Förmåga att lära	Inspirera och ge medarbetare verktyg för kontinuerligt lärande
Lärande Ledarskap	Guida ledare så de kan driva lärande varje dag!
Ekosystem för lärande	Kanaler, arenor och platser: Tydlighet, Tillgänglighet, Flexibilitet
Struktur & processer	Ägandeskap och organisationsdesign Möjligheter att utvecklas varje dag



“

“The only skill that will be important in the future is the skill of learning new skills.”

Peter Drucker

LÄRFÖRMÅGA
SJÄLVLEDARSKAP
VÄLMÅENDE
PSYKOLOGISK TRYGGHET
KOMMUNIKATION
SAMARBETE

Exempel på vanliga beteenden som ofta kopplas till lärande kultur på företag.



3

HUR NÅR DU DINA MEDARBETARE?





Medarbetare vill att företag möjliggör lärande varje dag där de redan befinner sig. Lärande och utveckling ska vara lättillgängligt och spegla beteenden där medarbetare lär sig något privat. Gärna digitalt här och nu, men även hybrid och i nätverkande med andra.



SJÄLVLEDARSKAP
ÖKA EGET ANSVAR
KONTINUERLIGT
SÖKA SVAR HÄR & NU
VÄRDESKAPANDE



COACH

TILGÄNGLIGT
FLEXIBELT
AUTENTISKT
RELEVANT
SOCIALT

Visar vad medarbetare vill ha.
Deloitte Human Capitol Trends 2021

Sammanställning av rapport från Deloitte som baseras på intervjuer och enkäter med företagsledare och medarbetare där man tar tempen på vart HR och lärande och utveckling är på väg och vad ledare ser för behov.

Siffror som visar våra privata beteenden. Det är i dessa kanaler vi befinner oss i varje dag, är sociala, tar emot information och reklam, lär oss nya saker och arbetare.



35-65 år
2,91 miljarder



20-60 år
2 miljarder



13-50 år
2,3 miljarder



30-65 år
740 miljoner



16-40 år
1 miljard



200+ miljoner
licenser





12*

4. Börja med att boosta lärande kulturen!

Skapa en fyr!
Boosta lärande
kulturen med ett
koncept i en kanal där
medarbetare befinner
sig varje dag!



När du ska boosta en lärande kultur, börja med att utgå från företagets värderingar och affärsplanens aktuella fokusområden. Definiera sedan vad en lärande organisation och kultur är för er. Bryt sedan ner till konkreta beteenden som du linjerar hela vägen till affärsmålen.

Värderingar
Beteenden

Boosta lärande
kulturen med ett
koncept i en kanal
där medarbetare
befinner sig varje
dag!

Guida ledare
som stöttar

Vad är en lärande
kultur för oss?

Vad är en lärande
organisation för oss?

Affärsplan
Mål & Fokus
+
Värderingar



ATOM
COLLABORATION

atomcollaboration.se @atomcollaboration

#learnability #learningculture #bebrave