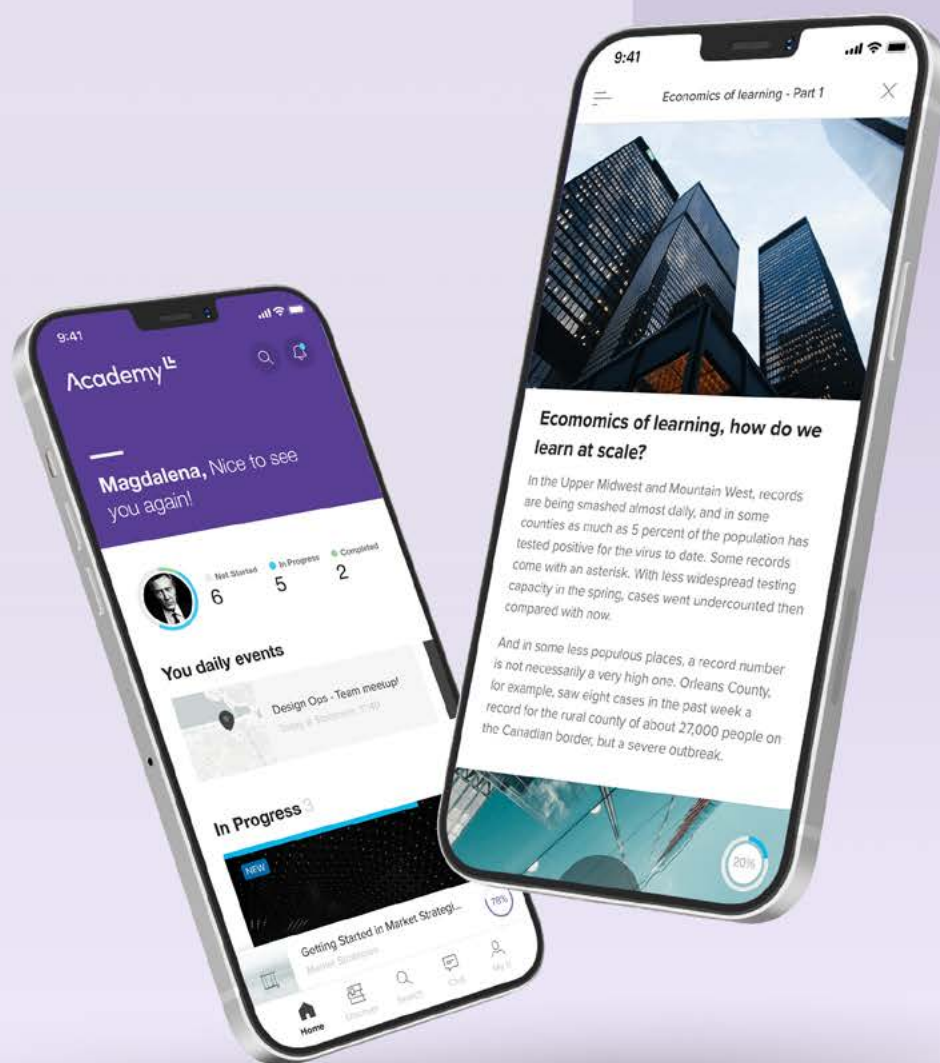




# Så bygger du upp en lärande organisation med hjälp av Learnster<sup>LE</sup>



# Learnster<sup>LE</sup>

Denna playbooks syfte är att inspirera till en lärande organisation samt att delge praktiska metoder för att hjälpa dig lyckas.

<b>1. Lärande organisation →</b>	<b>3</b>
Vad är en lärande organisation?	3
Varför en lärande organisation?	4
Så skapar du en lärande organisation	9
<b>2. Vad är Learnster? →</b>	<b>10</b>
Vad är inte Learnster?	11
Sätt dina mål med Learnster	11
<b>3. Learnsters ramverk →</b>	<b>12</b>
Involvera hela organisationen	13
Skapa skräddarsydda utbildningsinsatser	15
Paketera effektivt	17
Dela smart	20
<b>4. Summering →</b>	<b>23</b>

Copyright © 2022 by Learnster AB  
www.learnster.se

All rights reserved. No part of this book may be reproduced in any form by any electronic or mechanical means - except in the case of brief quotations embodied in articles or reviews - without written permission from the publisher.

# 1. Lärande organisation

## Vad är en lärande organisation?

I en lärande organisation flödar kunskap genom hela organisationen. Det är ett levande ekosystem där medarbetare lär av varandra i det dagliga arbetet.

Även direktiv och initiativ till inlärning strömmar ohämmat både *top-down*, *bottom-up* och *peer-to-peer*. Det ger individen och fler delar av organisationen ett större ägandeskap över den egna kompetensutvecklingen.

Peter Senge, forskare i organisationssystem och föreläsare vid MIT, beskriver lärande organisationer enligt följande:



*Organisationer som förvärvar ny kunskap och innoverar snabbt nog för att överleva och blomstra i en snabbt föränderlig omgivning.*



## Varför en lärande organisation?

Att vara en lärande organisation har gått från att vara ett *nice-to-have* till ett *must-have* och ligger till grund för många organisationers konkurrenskraft. Idag talas det allt oftare om *economies of learning* istället för *economies of scale*. Begreppet syftar på konkurrens genom lärandehastighet.



## **Förmåga att ställa om**

Om det är något som pandemin fått oss att inse så är det vikten av att snabbt kunna ställa om.

Den snabba digitala omställningen tvingade organisationer att radikalt förändra sina processer över en natt. Det kommer därför inte som någon större överraskning att begreppet *rapid reskilling* (dvs. förmågan att snabbt lära om) blivit en nyckelegenskap och framgångsfaktor.

Lärande organisationer har bättre förutsättningar att hantera förändring och kan snabbt ställa om till nya arbetssätt.

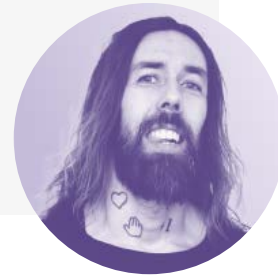
En positiv inställning till lärande i kombination med effektiva ramverk gör det mer instinktivt att ta till sig, dela och implementera ny kunskap.



*“Ditt framtida jobb kanske inte är uppfunnet ännu.”*

**Micael Dahlen**

Professor, Handelshögskolan



## **Framtidssäkra din organisations kompetens**

Studier visar att organisationer behöver investera allt mer i kompetensutveckling. Detta för att framtidssäkra sin kompetens och hinna ikapp den allt mer accelererande digitaliseringen. Även inom traditionellt sett “manuella” yrkesområden.

För att undvika omfattande och tidskrävande omställningar som en respons på förändring bör organisationer arbeta mer proaktivt. Genom att befinna sig på en ständig lärresa underlättar du för din organisation att hålla jämn takt med den snabba utvecklingen.

**Lyssna på  
Micaels avsnitt  
i podcasten  
Framtidslandet**



*Learning on the job* och *learning in the flow of work* är begrepp som florerar flitigt inom de flesta HR och L&D-kretsar. De syftar på inläring som sker parallellt med det dagliga arbetet. Främst i form av mikrolärande vid *point-of-need*, vilket är en av nyckelegenskaperna hos lärande organisationer.

Även vid formaliserade utbildningssammanhang kan en lärande kultur bidra med en rad fördelar. Exempelvis positiv inställning, initiativtagande och aktivt deltagande inom hela organisationen. Tillsammans bidrar de till både kort- och långsiktiga kompetensmål.

### **Lärande över generationer**

Åldersspannet inom organisationer uppges idag vara det bredaste någonsin. Det innebär ett rikt och diversifierat kunskapskapital.

För att tillvarata detta kunskapskapital kan en lärande kultur främja nyfikenhet och skapa tillfällen för kunskapsutbyte. Medan den äldre generationen kan vara i behov av *upskilling* och digitala färdigheter, har den yngre generationen mycket att lära av den gedigna erfarenhet som deras äldre kollegor besitter.





### **Skala talang och värdefull kunskap**

Låt inte värdefull kompetens "sitta fast" lokalt i din organisation. Uppmuntra istället dina medarbetare till kunskapsdelning. Detta genom såväl små och vardagliga som strukturerade och mer omfattande lärandeinitiativ.

I en lärande organisation är inhämtandet och delandet av kunskap en naturlig del av arbetslivet. Beteendena möjliggörs av en uppmuntrande kultur och infrastruktur med flertalet effektiva, praktiska verktyg.





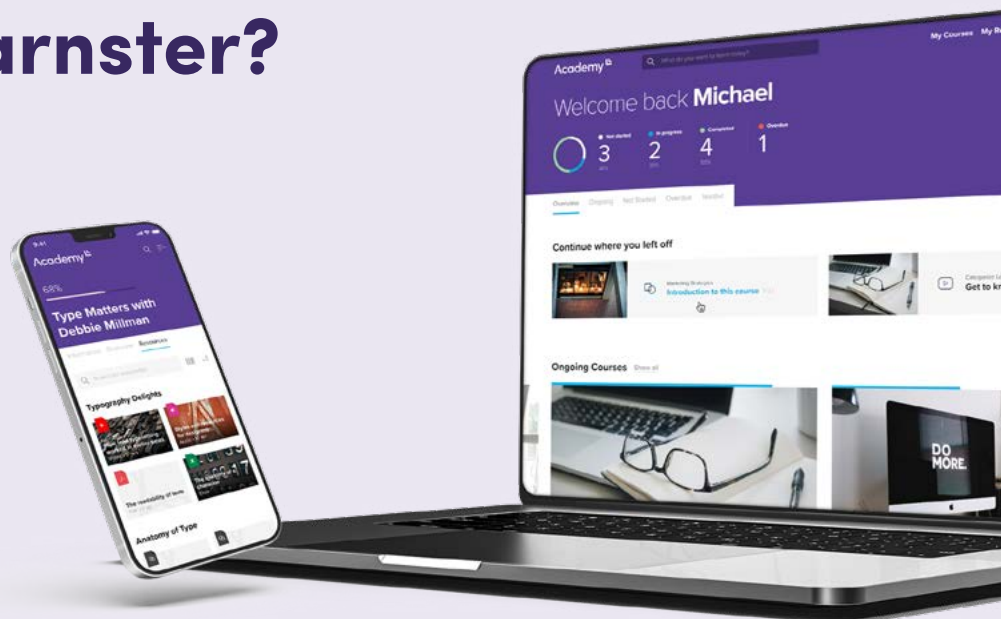
## **Så skapar du en lärande organisation**

Så vad krävs då för att skapa en lärande organisation? För många startar det i ett *growth mindset* och i en nyfikenhet på vår föränderliga omvärld. Utmaningen som kvarstår är ofta att få attityden att manifesteras sig i organisationen, även i praktiken.

För att skapa en lärande organisation krävs en infrastruktur som uppmuntrar till rätt beteenden. Det krävs även rätt verktyg för att förvalta den interna kunskapen. En avgörande faktor, enligt oss på Learnster, är att kunskap ska kunna strömma genom hela organisationen. Initiativ till lärande bör initieras både *top-down*, *bottom-up* och *peer-to-peer*.

**Resterande läsning syftar till att inspirera till de möjligheter och praktiska verktyg som din organisation kan uppnå med hjälp av Learnsters lärplattform.**

## 2. Vad är Learnster?



Learnster utvecklar morgondagens LMS för växande organisationer som vill uppnå maximal utveckling på minimal tid. Till skillnad från många traditionella LMS (som endast möjliggör distribuering av kursinnehåll via SCORM-filer\*) så erbjuder Learnster följande funktioner - i en och samma plattform:

- Möjlighet att enkelt skapa kursinnehåll
- Involvera interna områdesexperter i kursskaparprocessen
- Paketera utbildningar för en optimal lärupplevelse
- Distribuera utbildningar och säkerställa att rätt person får rätt information, vid rätt tillfälle
- Följa upp på individuella kursresultat och framfart

\* SCORM står för Sharable Content Object Reference Model och är en metod för att paketera och distribuera färdigt kursinnehåll.



För organisationer som strävar efter att bli en lärande organisation erbjuder Learnster följande:

- En kunskapsakademi som möjliggör både individuell och organisatorisk utveckling
- En kombination av obligatoriska och frivilliga utbildningar
- Anpassade lärresor
- Automatiserade kurs- och arbetsflöden
- Möjlighet till integration med existerande system och processer

## Vad är inte Learnster?

- Ett LMS för enbart distribuering av SCORM-filer\*
- HR-plattform
- Personalsystem
- Rekryteringslösning
- Talent management system

Learnster går däremot utmärkt att integrera med ovan system för ett samlat internt ekosystem.

\* SCORM står för Sharable Content Object Reference Model och är en metod för att paketera och distribuera färdigt kursinnehåll.



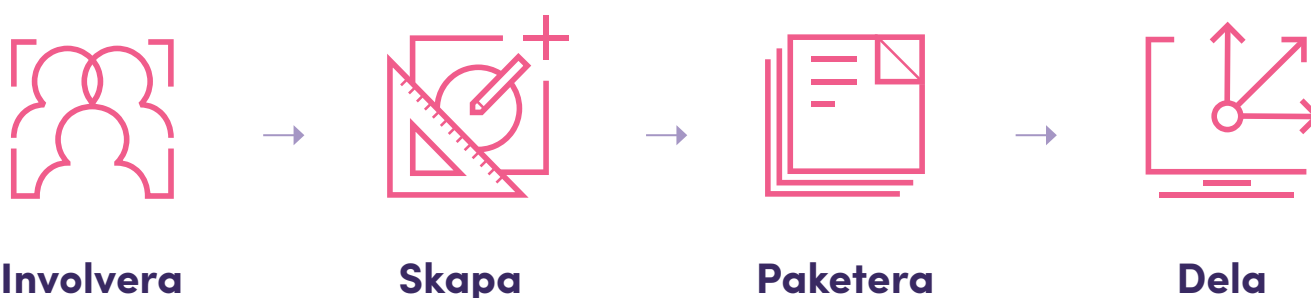
## Sätt dina mål med Learnster

Genom att bygga upp en lärande organisation med hjälp av Learnster skapar du goda förutsättningar för din organisation att förbättra resultaten inom följande KPI:er.

- Tid till nödvändig kunskapsnivå (*Time to proficiency*)
- Nivå av bibehållen kunskap (*Knowledge and skills retention*)
- Individuella resultat före och efter utbildning
- Organisatoriska resultat före och efter utbildning
- Medarbetarengagemang
- Medarbetarupplevelse
- Personalomsättning

### 3. Learnsters ramverk

Learnsters ramverk består av praktiska metoder som hjälper organisationer att förvalta intern kunskap och uppmuntra till positiva beteenden bland medarbetare. Vi har delat in dessa i fyra steg.



Samtliga steg bidrar till att skapa en lärande organisation och görs möjliga i Learnsters LMS.

**I kommande kapitel tittar vi närmare på varje steg och bidrar med verkliga exempel och praktiska tillvägagångssätt från inuti plattformen.**



## **Involvera** hela organisationen

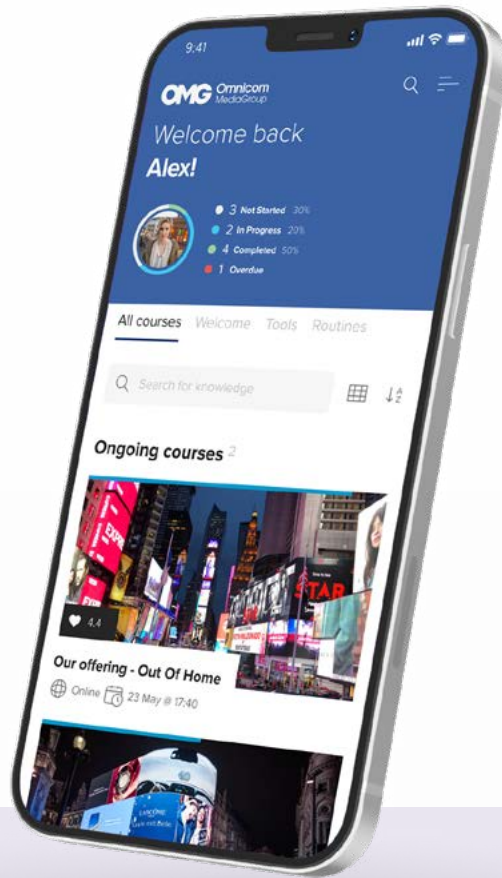
Att lära andra ger inte bara en boost för självförtroende, det hjälper även till att förankra den egna kunskapen.

- Det bästa du kan göra för att främja inläring är att låta hjärnan “hämta” information. Detta sker när du eller någon annan ställer dig frågor, säger Anna Tebelius Bodin, föreläsare och hjärnforskare.

Det är därför en god idé att involvera områdesexperter från hela organisationen i kursskapandet. Förutom att stärka medarbetarna så bidrar arbetssättet till kollektivt lärande och till att tillvarata och skala organisationens samlade kunskap.

**Här hittar du  
hela intervjun  
med Anna**





Läs hela kundcaset



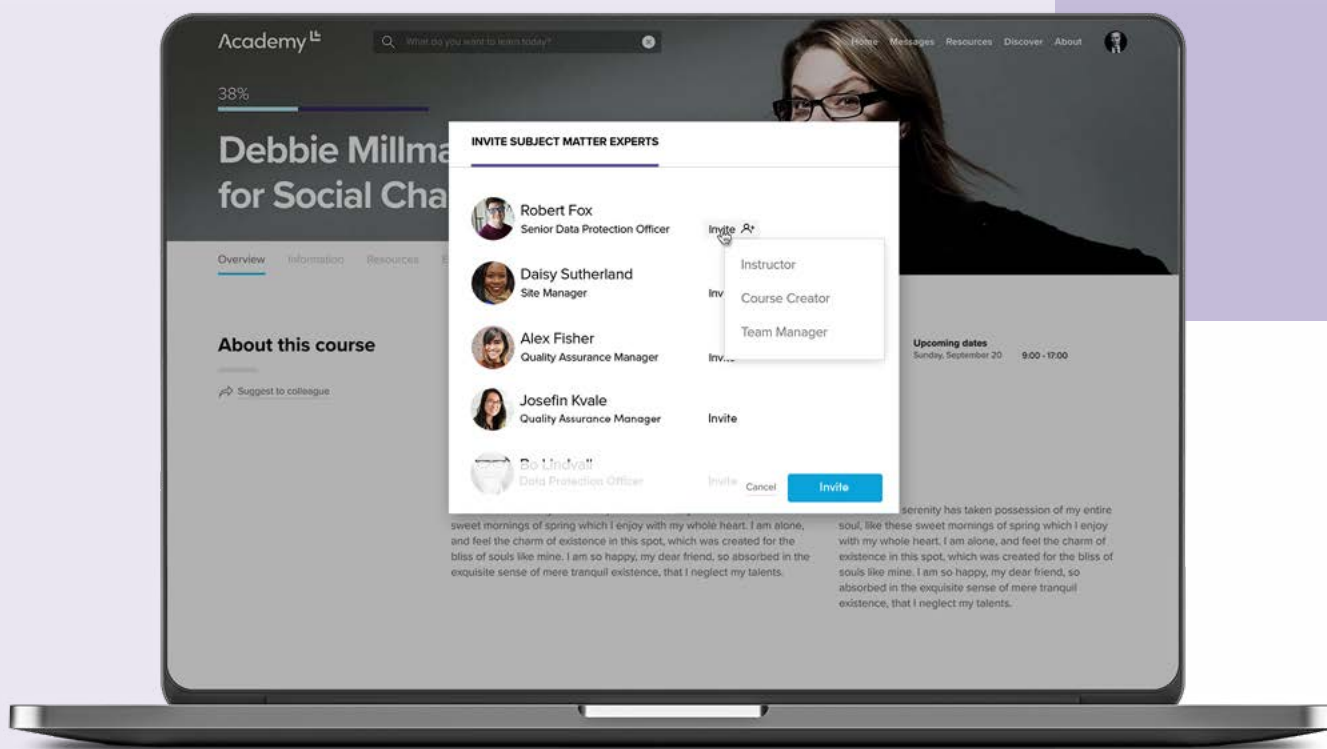
*“På ett individuellt plan är vår ambition att alla medarbetare ska vara på en tydlig och relevant läroresa. Utifrån ett strategiskt affärsperspektiv syftar lärandet till att utveckla vår kapacitet att kunna möta våra affärsmål.*

*Learnster gör det möjligt för fler inom organisationen att kunna dela med sig av sin kunskap och skapa kurser på ett snabbt och enkelt sätt.”*



**Johanna Norström**  
HR-chef, Omnicom



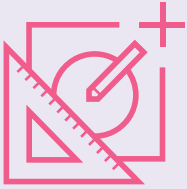


Bjud in organisationens områdesexperter till att äga, skapa och uppdatera utbildningsmaterial.

## Så gör du i Learnster

Låt de interna områdesexperterna dela med sig av sin kunskap och bidra till utbildning. Genom Learnsters olika administratörsroller kan du enkelt bjuda in kollegor till att äga, skapa och uppdatera relevant utbildningsmaterial – direkt i plattformen.

Det användarvänliga skaparverktyget med **drag-n-drop**-gränssnitt gör det enkelt att skapa kursinnehåll. Detta gäller även för de som saknar tidigare erfarenhet av att utbilda eller arbeta i ett LMS.

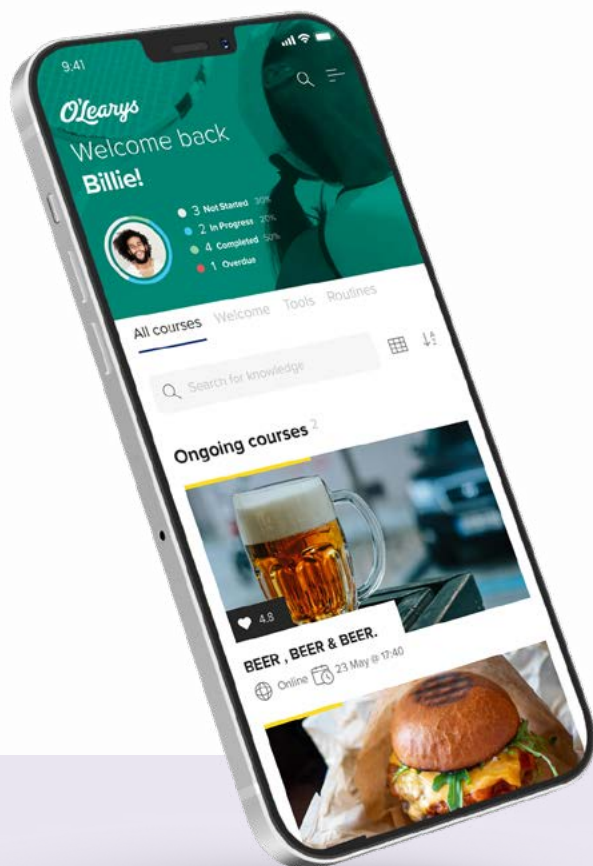


## **Skapa** skräddarsydda utbildningsinsatser

Det finns flera fördelar med att skapa egna utbildningsinsatser internt. Antingen helt från grunden, eller som skräddarsydda komplement till färdiga, externa utbildningar.

Internt skapade och anpassade kurser hjälper din organisation att förvalta och tillvarata spetskompetens och företagsspecifik kunskap. Den organisatoriska prägeln på kursmaterialet bidrar även till ett **one brand**-tänk. Det har en positiv inverkan på både medarbetarupplevelsen och, i förlängningen, era kunders upplevelse.

Ingen organisation är den andra lik. Inte heller finns det ett **one-size-fits-all**-recept för framgång. Se därför till att sätta din organisations unika prägel på utbildningsinsatserna för att skapa hög relevans och kvalitet.



Läs hela kundcaset

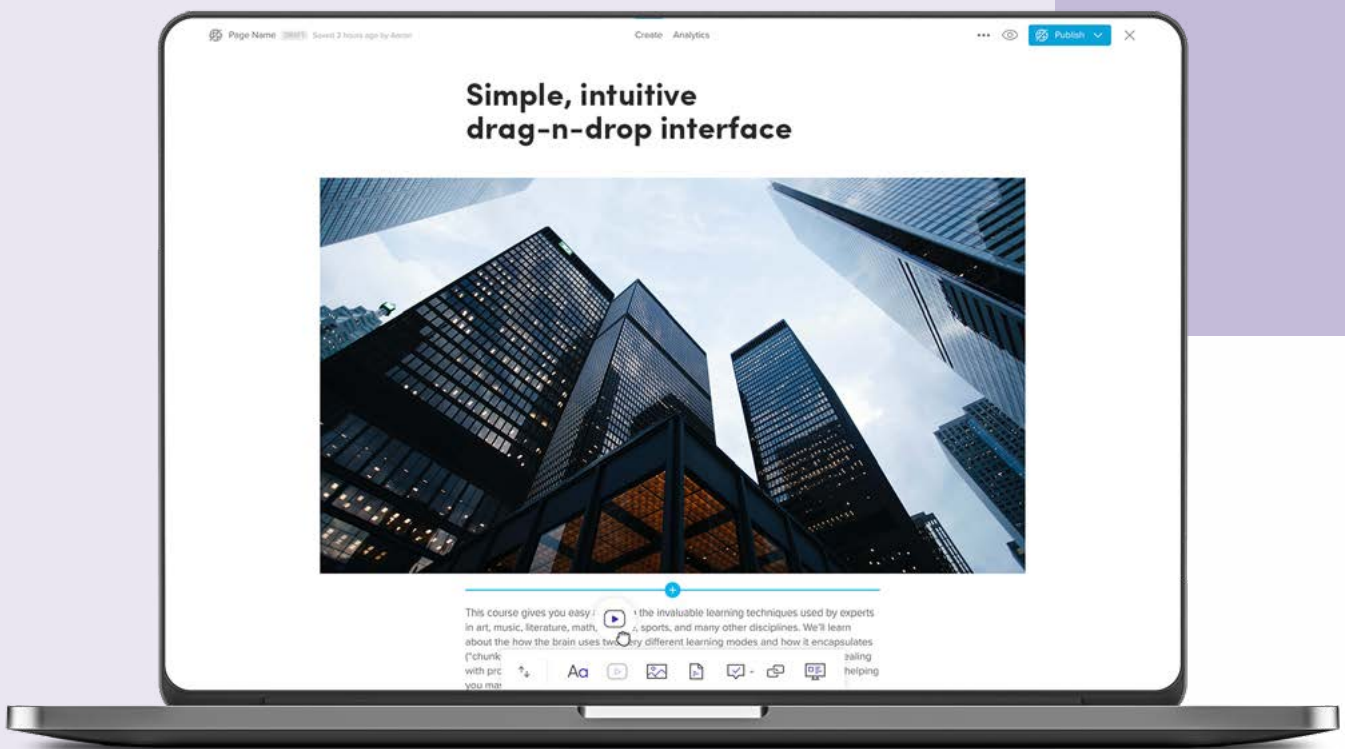


*Med tusentals anställda runtom i världen är det avgörande med en utbildningsplattform som kan hantera vår organisations unika förutsättningar.*

*Med Learnsters utbildningsplattform går det mycket snabbare att både skapa och genomföra nya utbildningar.*



**Johan Larsson**  
Global Training Manager, O'Learys



Alla kurser skapas enkelt genom ett smidigt drag-n-drop-gränssnitt.

## Så gör du i Learnster

I Learnster är det enkelt att bygga utbildningar, oavsett tidigare erfarenhet av att utbilda eller arbeta i ett LMS. I skaparverktyget kan du bygga kursinnehåll genom ett smidigt **drag-n-drop**-gränssnitt. Du kan kombinera en mängd olika format såsom text, bild, video och ljudfiler. Variera gärna dessa format för en dynamisk och stimulerande lärupplevelse.

Du kan dessutom anpassa plattformens gränssnitt för slutanvändaren. Exempelvis genom att addera företagsspecifika designelement såsom färger och logotyper.



## **Paketera** effektivt

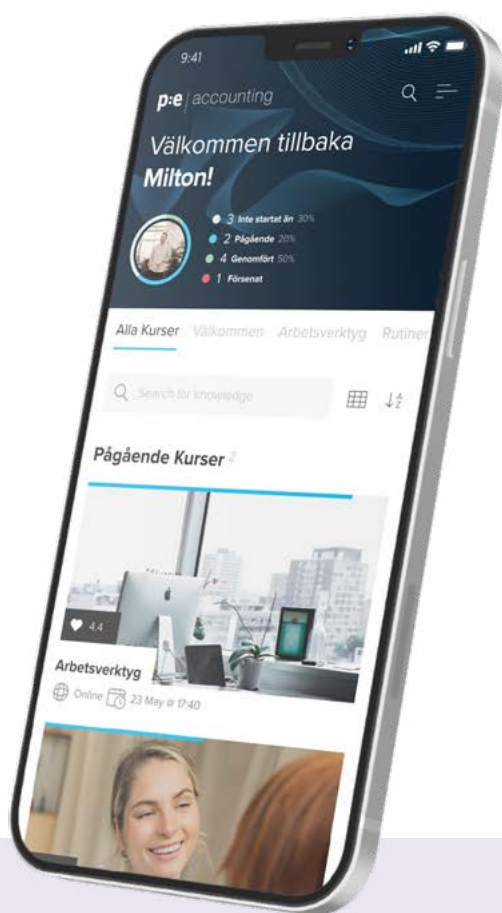
En utbildnings paketering är avgörande för inläring. I decennier har vi intalats att repetition föder kunskap, men idag vet vi att så inte riktigt är fallet.

Allt mer forskning pekar på vikten av ett aktivt tänkande, interaktion och tid för reflektion. Den digitala eran har dessutom skapat många nya utmaningar kopplat till lärande.

Med allt fler millennials på arbetsplatsen ökar förväntningarna på ett digitalt, snabbt och interaktivt utbildningserbjudande.

Dessutom har vågen av enformiga e-kurser i samband med distansarbete gett upphov till fenomenet *digital learning fatigue* (dvs. utmattning till följd av digital utbildning). Det går inte att bortse från att digitalt är det nya normala, vilket ställer allt högre krav på pedagogisk paketering.

Du kan  
läsa mer  
om digital  
learning  
fatigue här



Läs hela kundcaset



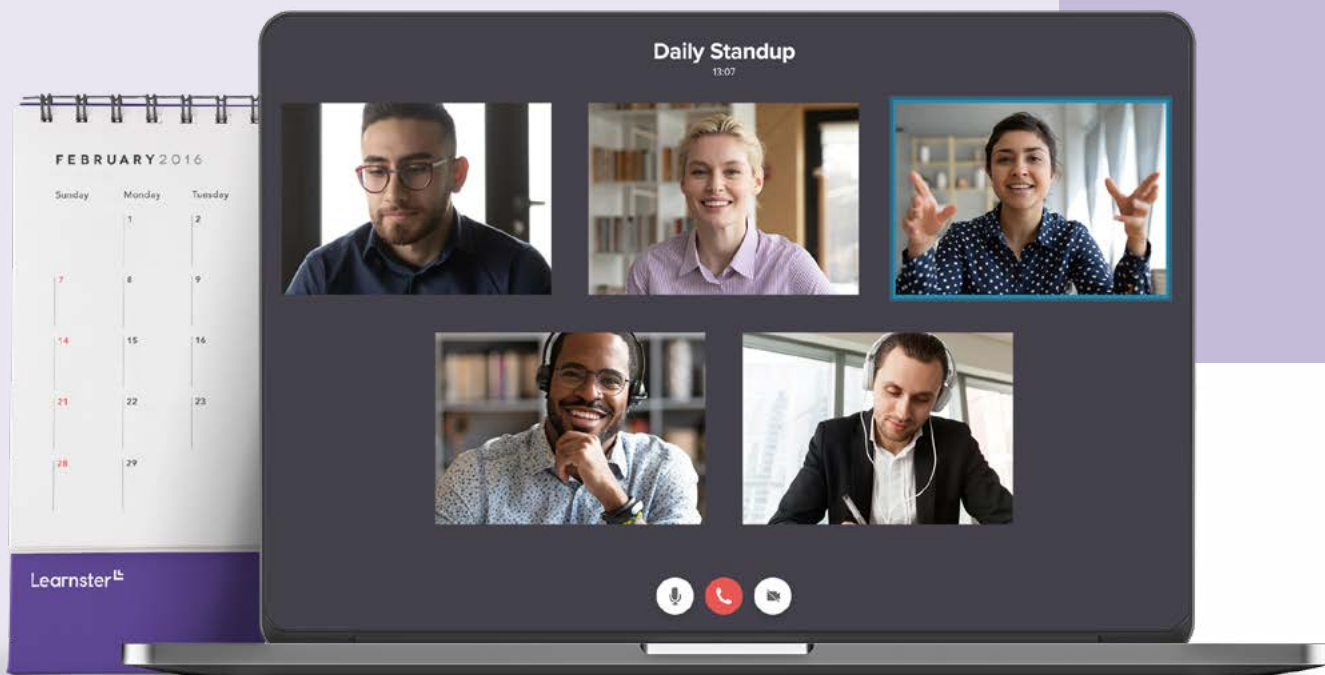
*Genom att erbjuda varierade lärupplevelser ökar möjligheterna för information att förädlas till kunskap. Vi använder digitala mikrokurser, lärarledda heldagskurser eller en mix av båda.*

*Sedan vi började arbeta med Learnster så har våra medarbetare blivit mer aktiva och drivande i sin egen utvecklingsresa. Vi har sett en ökad nyfikenhet och engagemang för att utveckla kunskaper och färdigheter samt en effektivisering i att kunna fånga upp och pinpointa individuella behov.*



**Mikaela Ljunggren**

Learning & Development Specialist, PE Accounting



I Learnster kan du kombinera kursformat och lärmiljöer för en optimal lärupplevelse.

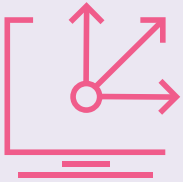
## Så gör du i Learnster

I Learnster kan du enkelt kombinera kursformat och lärmiljöer för att skapa en optimal lärupplevelse. Oavsett om utbildningen sker helt digitalt, fysiskt eller i en kombination.

Utöver dynamiska kurser bestående av exempelvis text, video och bilder, så kan du även använda dig av fysiska och digitala träffar. Arrangera och delta i virtuella sammankomster direkt i Learnsters plattform, eller via appen Learnster Roundtable. Det finns även färdiga integrationer med externa mötestjänster såsom Google Meet, Zoom eller Microsoft Teams.

Du kan dessutom engagera dina medarbetare och testa kunskapsnivåerna genom att bjuda in till utmanande och roliga tester och quiz.



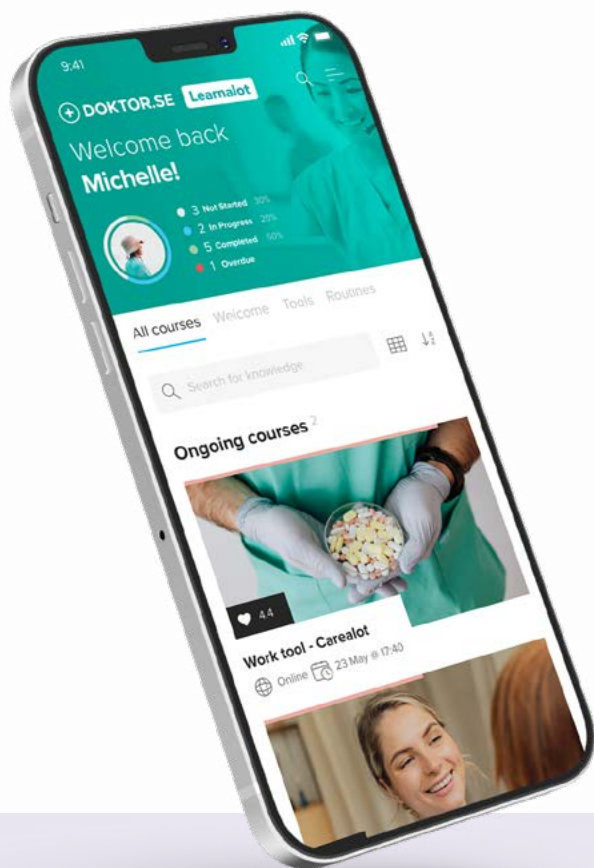


## **Dela** smart

Sättet du distribuerar utbildningsmaterial kan ha en avgörande effekt på dina medarbetares motivation och förmåga att lära.

Det går inte att bortse från att vissa utbildningsdirektiv måste pushas ut i organisationen. Framför allt när det handlar om compliance, eller annan form av obligatorisk utbildning. Parallellt med detta kan en akademi med valbara, relevanta kurser även uppmuntra till egna utbildningsinitiativ. Genom att tillgängliggöra kunskap underlättar du för dina medarbetare att själva söka upp rätt information. Dels vid *point-of-need*, men även i syfte att uppnå mer långsiktiga kunskapsmål, såsom karriärsutveckling.

Istället för att mata dina medarbetare med information, så kan du istället se utbildning som ett smörgåsbord av kunskap som kan återbesökas – om och om igen.



Läs hela kundcaset



*Då Doktor.se expanderar och finns på flera orter såg vi ett stort behov av att kvalitetssäkra introduktionen av nyanställda.*

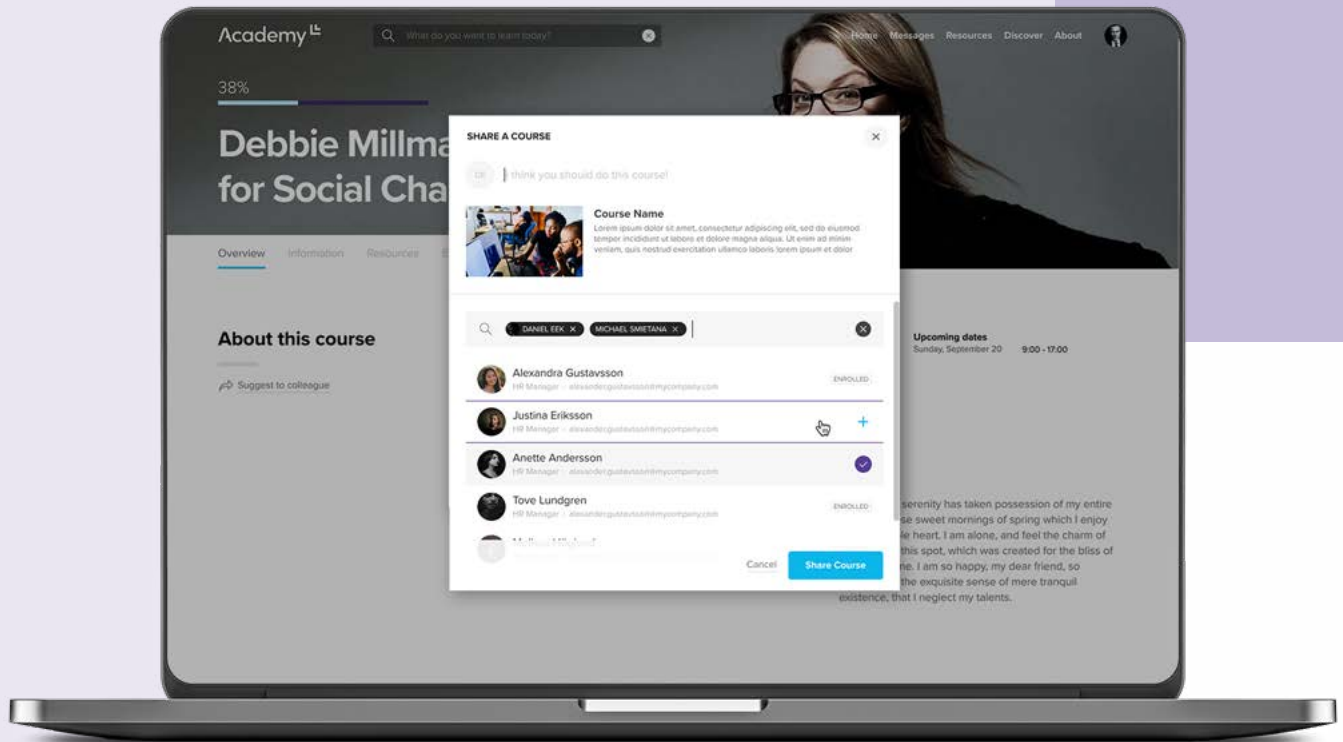
*Idag har vi ett kurspaket per yrkesroll som nyanställda får gå under sin onboarding. Genom Learnsters plattform erbjuder vi även vidareutbildning att ta del av när det passar ens schema.*

*Då alla medarbetare har olika behov möjliggör Learnster att varje individ får gå kurserna i sin egen takt.*

**Gabriella Svan**

Senior Projektledare, Doktor.se





I Learnster kan medarbetare rekommendera kurser till sina kollegor.

## Så här gör du i Learnster

För att skapa relevans och värde så kan du erbjuda dina medarbetare anpassade lärresor. Dessa kan baseras på exempelvis yrkesroll, lokal enhet eller affärsområde och görs möjliga med hjälp av Learnsters regler för automation.

Både obligatoriska och valbara utbildningar kan *pushas* ut i organisationen. De kan dessutom sammanställas till en inspirerande kunskapsakademi som dina medarbetare kan besöka på eget initiativ.

Du kan också uppmuntra till *peer-to-peer*-lärande genom att låta medarbetare att föreslå kurser till varandra.

## 4. Summering

På samma sätt som att digitalt blivit det nya normala så går det inte längre att bortse från vikten av ett kontinuerligt lärande. Ny kunskap krävs för att hålla jämna steg med den digitala utvecklingen. Att vara en lärande organisation har därför gått från att vara ett *nice-to-have* till ett *must-have*.

Utöver en positiv medarbetarupplevelse så har lärande organisationer även fantastiska möjligheter att lyckas inom följande områden:

- Förmåga att snabbt ställa om
- Framtidssäkra sin kompetens
- Lärande över generationer
- Skala talang och värdefull kunskap

Med hjälp av Learnsters plattform och ramverk kan din organisation tillvarata och förvalta värdefull kunskap. Samtidigt uppmuntrar du till de positiva beteenden som bidrar till att skapa en levande, lärande kultur.



## Kom igång med Learnster

Är du redo att ta första steget mot att bygga en lärande organisation? Eller vill du förstå mer om hur Learnsters verktyg kan hjälpa dig och dina medarbetare att lyckas?

Boka en  
demo nu



### Aaron Castaneda

Pre-Sales Manager & Learning Platform Strategist

Connecta med Aaron på [LinkedIn](#)



### Oliwer Granhagen

Growth Manager

Connecta med Oliwer på [LinkedIn](#)



### Michell Levy

Junior Account Manager

Connecta med Michell på [LinkedIn](#)



### Sebastian Lundin

Sales Development Representative

Connecta med Sebastian på [LinkedIn](#)



### Frank Riehl

Chief Commercial Officer

Connecta med Frank på [LinkedIn](#)



### Cornelia Sager Nordin

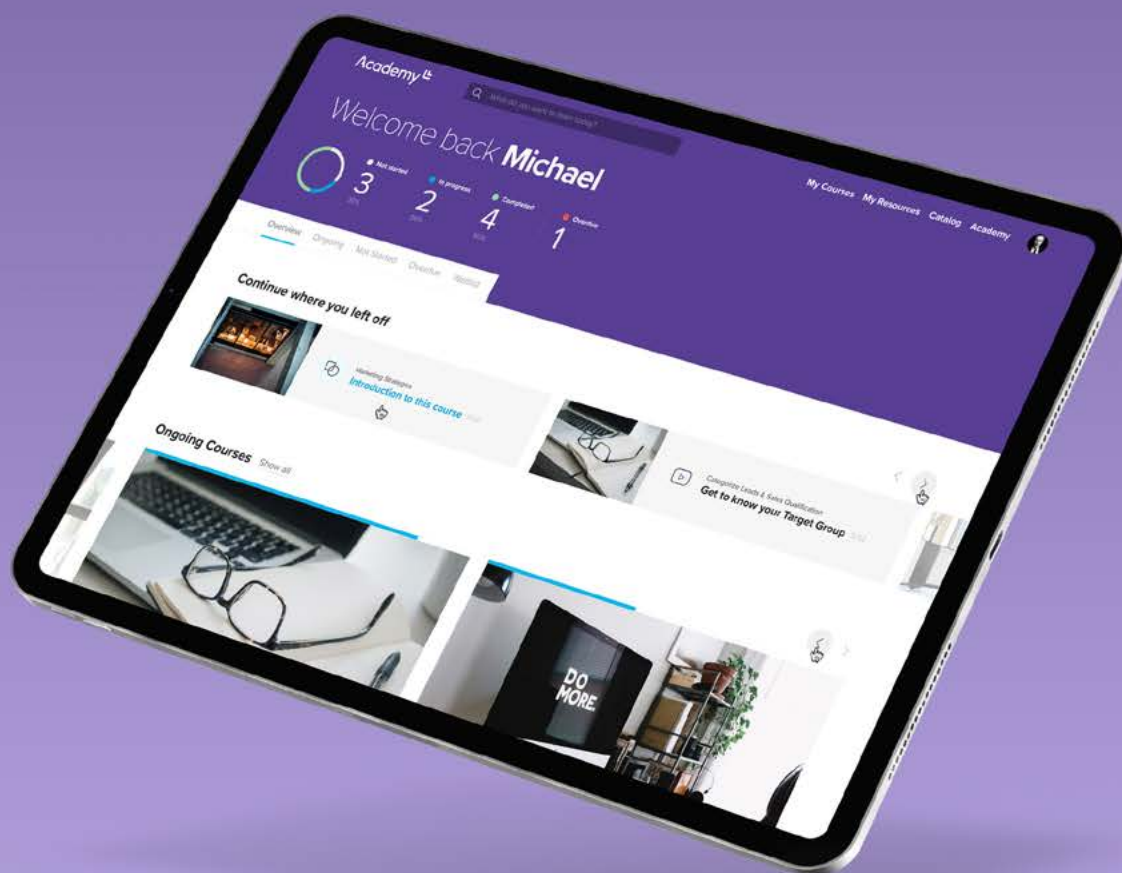
Head of Direct Sales Nordic

Connecta med Cornelia på [LinkedIn](#)

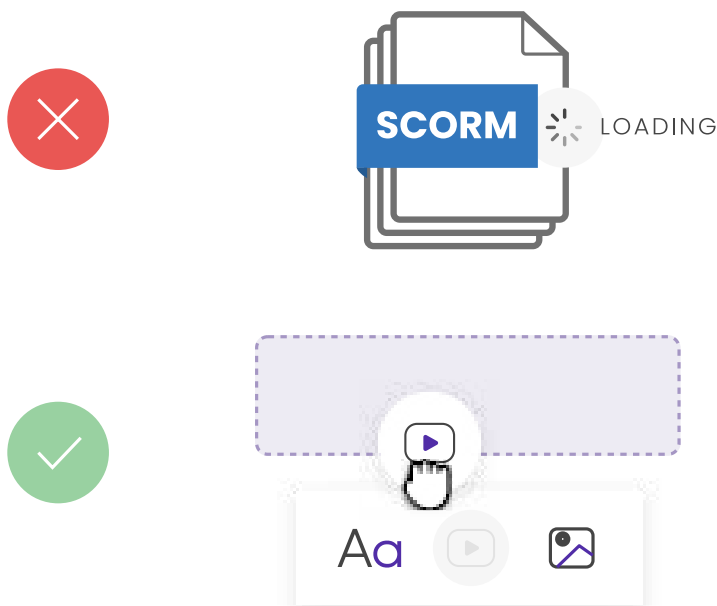




# 6 skäl att välja Learnster som ditt nya LMS



## 1. Från trÅga SCORM-filer till smidig drag-n-drop

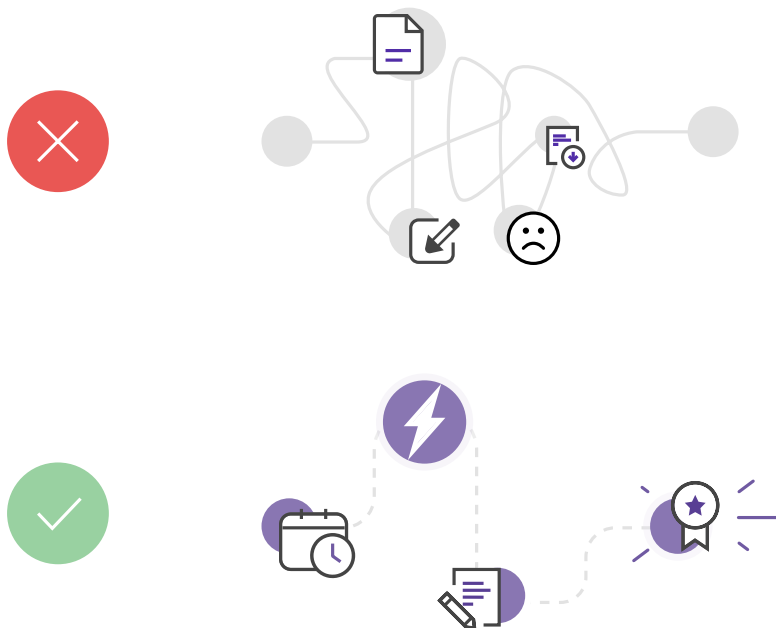


Många traditionella LMS erbjuder endast möjligheten att distribuera kursinnehåll, ofta i form av SCORM-filer. Inte särskilt smidigt när det kommer till att löpande uppdatera innehållet, eller hur?

I Learnster skapar, paketerar och delar du allt i en och samma plattform. Dessutom med hjälp av ett supersmidigt drag-n-drop gränssnitt.



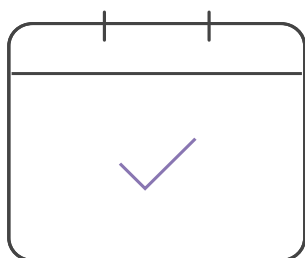
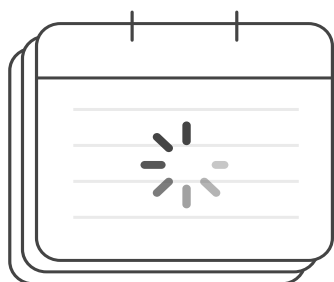
## 2. Från huvudvärk till eufori



Att logga in och arbeta i ett LMS ska vara enkelt, motiverande och något att se fram emot för att ta ditt arbete till nästa nivå!

På Learnster har vi sedan dag 1 satt användarvänligheten i första rummet och vi arbetar ständigt med att säkerställa att vår plattform är best in class inom det området.

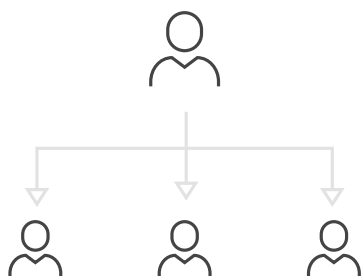
### 3. Från 24 månader till några veckor



Många LMS på marknaden idag är stora, komplexa kolosser som kräver ordentligt med arbete innan allt är på banan. Något som ofta stjälar dyrbar tid från andra värdeskapande initiativ.

För organisationer som är benägna att komma igång snabbt garanterar vi att Learnster kommer vara katalysatorn i processen – och inte bromsklossen!

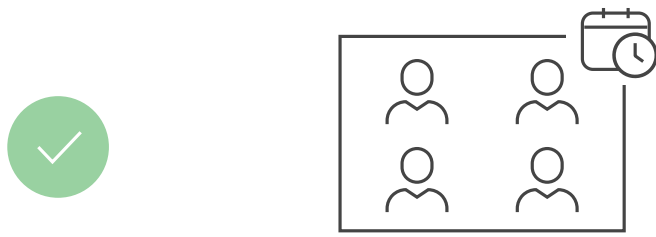
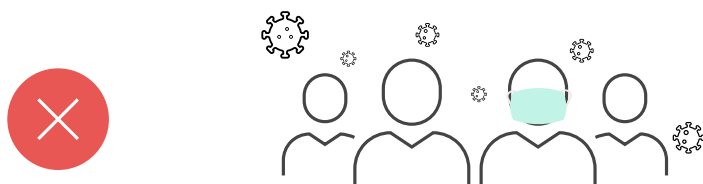
## 4. Från "top-down" till "top-down & bottom-up"



LMS:et har traditionellt sett varit ett toppstyrt HR-verktyg som inte varit så inkluderande för resten av organisationen som man ibland skulle önska.

I Learnster kan du involvera organisationens områdesexperter i kursskaparprocessen. Med hjälp av de olika administratörsrollerna kan exempelvis experten på den lokala enheten tilldelas möjligheten att skapa relevant innehåll.

## 5. Från Corona till Post-Corona



Från ett rent pedagogiskt perspektiv är det ofta bäst att variera kursformat och lärmiljöer – även när utbildningen sker helt digitalt.

I Learnster kan du utöver digitalt material även bjuda in till virtuella sammankomster. För onlinemöten och webinarier använder du med fördel appen Learnster Roundtable, alternativt externa mötestjänster som exempelvis Microsoft Teams, Google Meet eller Zoom.

## 6. Från piska till morot



Att engagera och motivera är paroller som ligger i linje med ett modernt ledarskap. Dessa områden sätter vi även stort fokus på i Learnster.

Sporra dina medarbetare med valbara påbyggnadskurser, gamification-funktioner och uppmuntrande notifieringar när framsteg gjorts.



Vad säger

# Micael Dahlen, Sara Öhrvall, Konrad Bergström och Darja Isaksson

om framtidens kompetens?

**Framtidslandet** är en podd där vi pratar med några av Sveriges ledande entreprenörer, forskare och näringslivsprofiler och bland annat reder ut framtidens arbeten, arbetsplatser och arbetsmarknader.

Till  
podden



## Externa länkar i det här dokumentet

- **Learnster**  
<https://www.learnster.se>
- **Micael Dahlen gästar Framtidslandet**  
<https://www.learnster.se/framtidslandet/micael-dahlen> s.6
- **Intervju med Anna Tebelius Bodin**  
<https://www.learnster.se/anvandningsomraden/larande-organisation/inlarning-anna-tebelius-bodin> s.14
- **Kundcase: Omnicom**  
<https://www.learnster.se/kunder/omnicom> s.15
- **Kundcase: O'learys kundcase**  
<https://www.learnster.se/kunder/olearys> s.18
- **Artikel om Digital learning fatigue**  
<https://www.learnster.se/anvandningsomraden/larande-organisation/digital-learning-fatigue> s.20
- **Kundcase: PE Accounting**  
<https://www.learnster.se/anvandningsomraden/larande-organisation/pe-accounting> s.21
- **Kundcase: Doktor.se**  
<https://www.learnster.se/anvandningsomraden/onboarding/doktor-se> s.24
- **Boka demo gratis demo av Learnster**  
<https://www.learnster.se/boka-demo> s.27
- **Följ Learnster på LinkedIn**  
<https://www.linkedin.com/company/learnster.com/> s.27
- **Följ Learnster på Twitter**  
<https://twitter.com/LearnsterPro> s.27
- **Följ Learnster på Facebook**  
<https://sv-se.facebook.com/learnster/> s.27
- **Connecta med Aaron Castaneda på LinkedIn**  
<https://www.linkedin.com/in/aaroncastaneda/> s.27
- **Connecta med Oliwer Granhagen på LinkedIn**  
<https://www.linkedin.com/in/ogranhagen/> s.27
- **Connecta med Michell Levy på LinkedIn**  
<https://www.linkedin.com/in/michelllevy/> s.27
- **Connecta med Sebastian Lundin på LinkedIn**  
<https://www.linkedin.com/in/sebastian-lundin-1a5859150/> s.27
- **Connecta med Frank Riehl på LinkedIn**  
<https://www.linkedin.com/in/frank-riehl-7515b6/> s.27
- **Connecta med Cornelia Sager Nordin på LinkedIn**  
<https://www.linkedin.com/in/cornelia-sager-nordin-51ab04aa/> s.27
- **Podden Framtidslandet**  
<https://www.learnster.se/framtidslandet> s.35