

Her er de førende TRENDS inden for HR og kompetenceudvikling?

Tak for deltagelsen i vores undersøgelse på Træfpunkt HR 2022. Her kommer de vigtigste fokusområder som HR Danmark har i øjeblikket.

Undersøgelsen fra Træfpunkt HR viser nogle klare tendenser:

- Det er en stadig større udfordring at tiltrække og fastholde medarbejdere
- Lederudvikling er enormt vigtigt
- Onboarding er essentielt i et dynamisk arbejdsmarked
- Det er vanskeligt at måle udbyttet af træning og uddannelse af medarbejdere
- At få kompetenceudvikling tættere på kerneopgaven er en konstant udfordring
- Mange steder kæmper man med at skabe frugtbar læringskultur

Samlet drejer det sig for HR om at sikre, at virksomheden og organisationen skaber rammer for, at mennesker trives.

Undersøgelsen peger på et enormt fokus på medarbejderne. Deres vilkår og engagement skal styrkes. HR er også blevet et spørgsmål om RH - Resources for Humans.

Det er mere afgørende end nogensinde før, at nye medarbejdere kommer lynhurtigt ombord og fastholdes gennem stærk og vedkommende ledelse samt attraktiv læring og udvikling, som er styrker den enkelte.



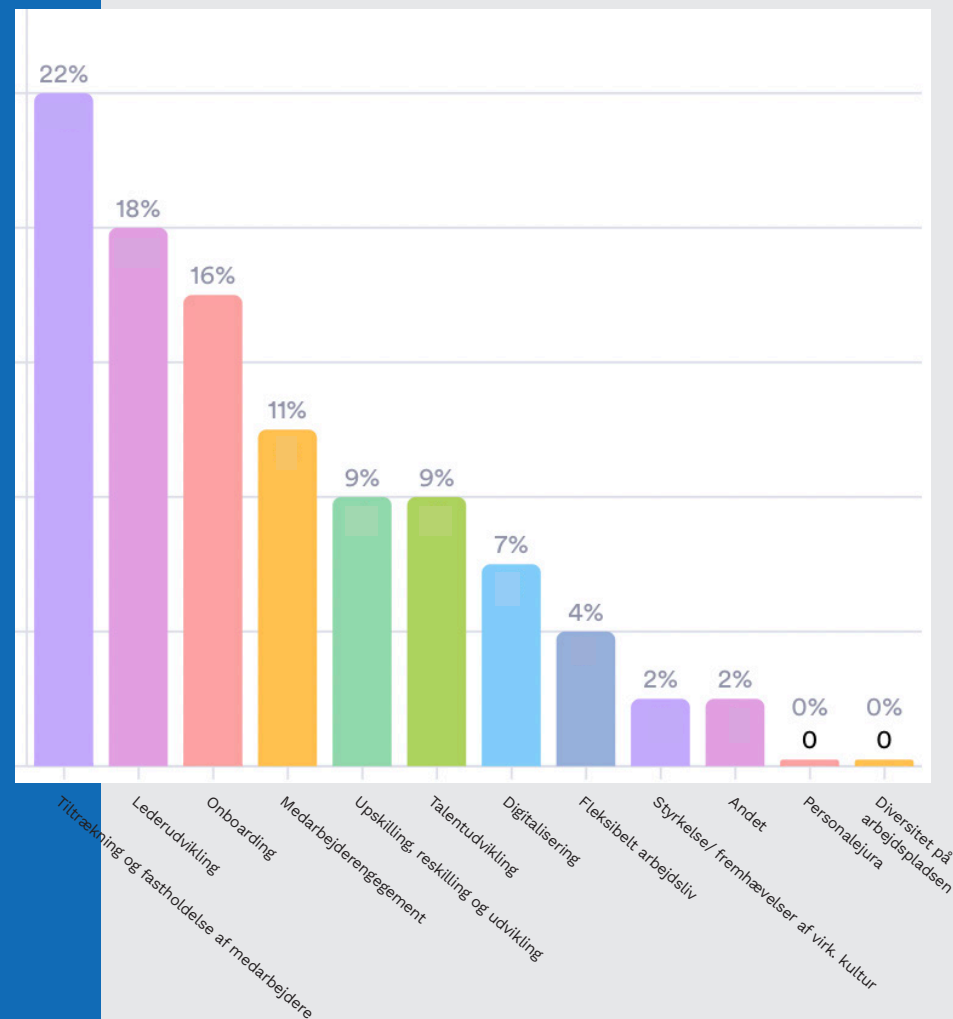
Hvad er de vigtigste HR-fokusområder for jer i år?

- Opskilling, reskilling og udvikling
- Onboarding
- Styrkelse/ fremhævelser af virksomhedskultur
- Lederudvikling
- Medarbejderengagement
- Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere
- Digitalisering
- Personalejura
- Fleksibelt arbejdsliv
- Talentudvikling
- Diversitet på arbejdspladsen
- Andet?

Kæmp for medarbejderne!

Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere står som det klare fokusområde for HR.

Virksomhederne skal i højere grad kæmpe om medarbejdernes gunst end tidligere. I den forbindelse er det altafgørende, at der er et tårnhøjt niveau af ledelse, samt rige muligheder for personlig og social udvikling.



Hvad er jeres største udfordringer inden for læring og kompetenceudvikling?

- At få kompetenceudvikling tættere på kerneopgaven
- Målbarhed - af udbytte og effekt for medarbejder og virksomhed
- Skabe en læringskultur
- For stort ressourceforbrug
- Prioritering af læring og udvikling fra ledelsens side
- Skalere læringstilbud på tværs af organisationen
- Ikke effektivt nok
- Sikre ordentlig videndeling
- Læringsforløb ikke fleksible nok
- At skabe relevant og engagerende indhold
- Andet?

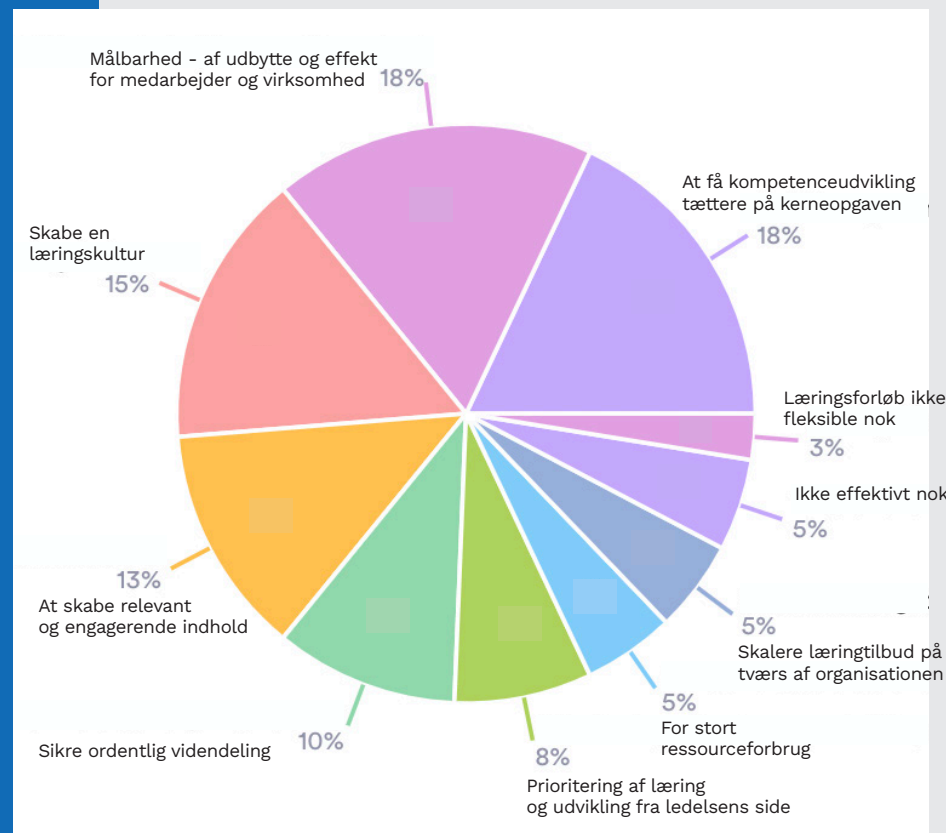
Kompetenceudvikling moderniseres

Kompetenceudvikling er i en rivende, ja, udvikling i disse år, hvilket resultatet af undersøgelsen også peger på. Der er et stort fokus på at skabe en egentlig læringskultur - ikke bare enkeltstående kurser og aktiviteter.

Der er også et stigende krav til, at læring og udvikling skal være relevant og engagerende. Og samtidig, at det skal tættere på kerneopgaven. Det taler for ressourcer frem for kurser.

Derudover skal det være lettere at måle udbytte og effekt.

Disse fokusområder skubbes i disse år på vej af digitalisering. Med digitale formater og platforme bliver det lettere både at flytte læringen tæt på praksis, at måle på udbytte og effekt og - i samspil med fysiske aktiviteter - at skabe underholdende indhold, som man husker.



I hvor høj grad er I i gang med at digitalisere viden, læring og udvikling?

På en skala fra 1 til 10, hvor 1 = "slet ikke i gang" og hvor 10 = "Digital læring er en integreret del af vores udviklingsstrategi og -arbejde"

6,3

Så meget er danske virksomheder i gang med at digitalisere viden, læring og udvikling. Digitalisering er et fokusområde, og mange er godt med, men digitalisering af viden hænger stadig efter.



Digitalisér jeres viden

I arbejdet med at skabe attraktive arbejdspladser, hvor medarbejdere trives og har lyst til at blive hængende, spiller digitaliseringen af viden og læring en rolle.

Det er afgørende, at læring og udvikling prioriteres i en tid med hastig forandring og skiftende krav til evner, viden og kompetencer.

Samtidig viser undersøgelsen, at mange har et stykke endnu, når det kommer til reelt at have implementeret digitale løsninger og forløb. Flere har - over de sidste par år - for alvor fået øjnene op for digitalisering af f.eks. lederudvikling og onboarding, men der er fortsat meget stor forskel på kvalitet og brugen af det.

Hvis I skal i gang med at digitalisere f.eks. lederudvikling, medarbejdertræning eller onboarding, så start med denne 5-trins guide til at skabe succesfulde (digitale) udviklingsforløb.

Guiden er gratis og kan downloades lige her:

Worksheet: Succesfuld digital læring

Skal man finde svar, må man starte med at stille de rette spørgsmål.
Følg de 5 trin, og få en køreklar plan for, hvordan I skaber et succesfuldt digitalt læringsforløb.

1. HVEM SKAL BLIVE BEDRE TIL HVAD? <i>Visuøiser jeres successorene og spørg jer selv:</i> Hvilke medarbejdere er forløbet til? Hvilke kompetencer skal de have? Hvilken forandring ønsker I af deltagernes udvikling? Hvad er virksomhedens mål med forløbet?	3. HVILKEN OPLEVELSE SKAL DE HAVET? <i>Skab den bedste læringserfaring</i> Hvilke medier egner sig bedst til medarbejderne? Hvilke medier egner sig bedst til indholdet? Hvordan formidles indholdet, så interessen fastholdes? På hvilke platforme skal de kunne tilgå indholdet?	5. HVORDAN FORTSÆTTER I UDVIKLINGEN <i>Evaluér forløbet og rest frugterne</i> Hvordan vil I måle effekten af forløbet? Hvordan får I størst mulig gavn af resultaterne? Hvordan understøtter I medarbejdernes videre udvikling? Hvordan holder I forløbet aktuelt fremadrettet?
2. HVORDAN LÆRER DE BEDST? <i>Analysér jeres medarbejdere</i> Hvor foregår deres arbejde? Hvordan tilpasses læringen bedst deres hverdag? Hvordan motiveres de til at engagere sig i forløbet? Hvad får de personligt ud af det?	4. HVORDAN KOMMER I BEDST I GANG? <i>Skab den optimale implementering</i> Hvordan sikrer I opbakning til forløbet inderst? Hvordan vil I forberede medarbejderne til forløbet? Hvordan sikres det, at de er med fra start til slut? Skal det digitale forløb suppleres med fysiske aktiviteter?	

Kom godt fra start med digital læring:

Download guiden 5 skridt til et succesfuldt udviklingsforløb.

Få den gratis guide