

Handlingsplan för eLärande

Din karta för att implementera en "eLärande" organisation!

Att få igång en verksamhet runt eLärande innebär ofta:

- Att för mycket energi läggs på teknik och LMS.
- Att förändringsarbetet glöms bort.
- Att hantering av kurser blir kaos när volymen växer.
- Att kostnaderna för kursutveckling blir alldeles för höga.

Fördelar med...

Handlingsplan för eLärande:

- Hjälper er att börja i rätt ände och spendera resurser på rätt saker.
- Säkrar en process för att koppla insatserna till företagets mål.
- Minskar risken för misslyckande och kortar tiden att nå målen.

Vad är en "Handlingsplan för eLärande"?

En "Handlingsplan för eLärande" anger riktningen för arbetet. Den sätter målen och tidsplanen och beskriver de aktiviteter din organisation behöver göra för att införa eLärande.

Att börja använda eLärande systematiskt påverkar många processer i företaget.

- Hur skall eLärande relateras till organisationens kompetensgap?
- När använda eLärande och när använda andra former av kompetensstöd?
- Hur hanteras externa leverantörer?
- Hur utforma egen produktion av eKurser?
- Hur implementera ett *Learning Management System*? Behöver vi det?
- Hur säkrar vi att lärande sker och får avsedd effekt?

Ett lyckat införande kräver i sig att processerna runt företagets lärande är förstådda och implementerade. Med LearnTechs metodik leder vi er från frågeställning till Handlingsplan för eLärande.

Vad blir resultatet?

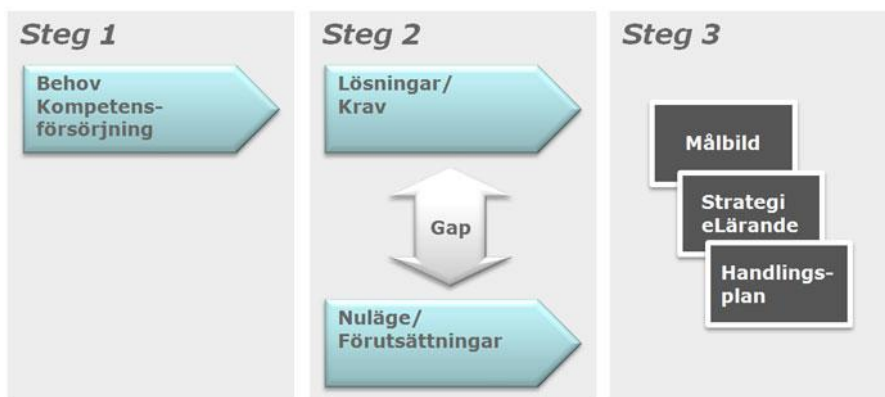
Resultatet av projektet blir:

- En **målbild** för hur organisationens kompetensförsörjning bör bedrivas (ev. avgränsat till eLärande) samt lämpliga delmål.
- En **strategi** för hur organisationen skall nå målen. T.ex. hur förändringsarbetet bör bedrivas eller hur innehållsförsörjningen skall gå till.
- En **handlingsplan** med aktiviteter för införande av processer, organisation, kompetenser, stödsystem och riktlinjer som krävs. Handlingsplanen ger en uppskattning om resurskrav, kostnader och genomförandetider.

Så här går det till

Projektet bedrivs i tre tydliga steg.

- I det första steget kartläggs behoven av kompetensförsörjning översiktligt. Vi utgår från organisationens mål och sätter upp kompetensmål och förbättringsmöjligheter.
- I ett andra steg omsätts behoven i krav på bland annat organisation, infrastruktur och processer. Det jämförs med nuläget i en gapanalys. På det sättet skapar vi en bild av utvecklingsbehovet.
- I steg tre prioriteras resultatet av gapanalysen i en målbild. Här beskrivs hur kompetensförsörjningen (eLärande) skall organiseras med tydliga delmål. Vi utvecklar en strategi för införandet och upprättar slutligen konkreta handlingsplaner för arbetet.



Arbetet bedrivs i tre avgränsade steg. 1 Prioriterade kompetensbehov, 2. Gapanalys, 3. Strategi och handlingsplan.

Steg 1 – Kartläggning av kompetensbehov

Syftet med steget är få en bild av organisationens kompetensbehov och krav på kompetensförsörjning:

- Var finns de stora behoven?
- Är det generella kompetenser som kan köpas externt eller företagsspecifik kunskap?
- Hur snabbt behöver målgruppen sitt kompetensstöd?
- Hur skall utbildningen levereras?
- Är det t.ex. viktigt att målgruppen stöttas inför arbetsuppgifterna?
- Varifrån kan vi få kunskapen?

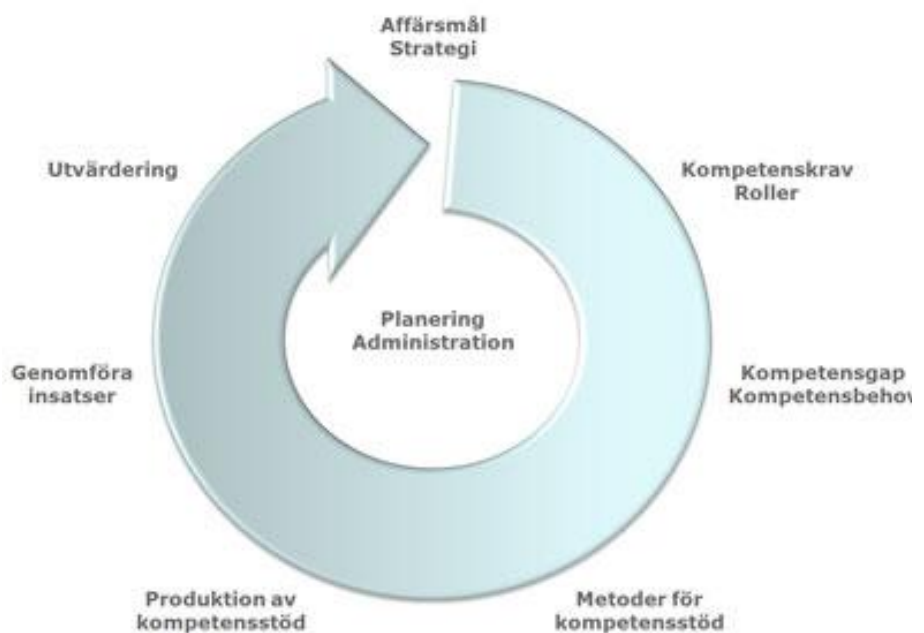
Kartläggningen görs på en workshop med representanter för olika jobbkategorier.

Vi analyserar sedan kraven på kompetensförsörjning. Hur snabbt behöver målgruppen sitt kompetensstöd? Hur skall utbildningen levereras? Varifrån kan vi få kunskapen?

Steg 2 – Bedömning av utvecklingsbehov

I steg 2 tar vi reda på vad som behöver utvecklas i form av processer, systemstöd, informationsförsörjning m.m. för att lösa kompetensbehoven.

I workshops tar vi fram en målbild som jämförs med nuläget i en gapanalys.



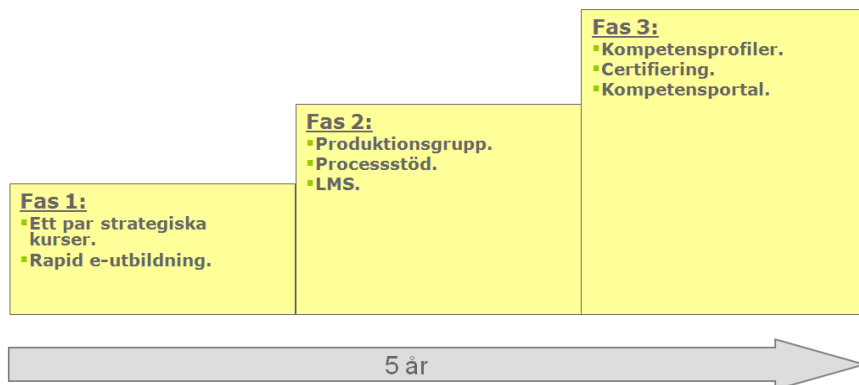
Vid bedömningen av de processer som krävs för organisationens kompetensbehov använder vi faserna enligt ISO 10015, Systematisk Kompetenshantering.

Gapen som hittats värderas och prioriteras. Vilka områden är mest angelägna, har störst påverkan på organisationen? Var finns det motstånd eller andra begränsningar?

Resultatet av steg två blir en specifikation av de förändringar som bör göras jämfört med dagens organisation.

Steg 3 – Strategi och handlingsplan

Syftet med det sista steget är ta fram en konkret handlingsplan. Vår erfarenhet säger att målen bör delas upp i flera etapper. Innan ett företag fullt ut hanterar att arbeta med den fulla kompetenscirkeln enligt ISO 10015, tar det flera år. Arbetet bör därför delas upp i etapper.



Exempel på uppdelning i faser för utveckling av organisationens förmåga till effektiv kompetensförsörjning.

Delmålen beskriver vad som skall vara klart efter varje etapp när det gäller processer, systemstöd m.m.

Slutligen beskriver handlingsplanen de aktiviteter organisationen behöver göra. Det handlar om processer som måste upprättas, roller som skall besättas och utbildas, riktlinjer för hur arbetet bedrivs, systemstöd, förändringsarbete m.m.

Handlingsplanen innefattar också en rekommendation och en uppskattad budget för den första fasen.

Kostnad och omfattning

Kostnaden för "Handlingsplan för eLärande" är beroende på ambitionsnivå, d.v.s. hur djupt vi skall gå i analysen. Kostnaden för Learntechs arbete brukar ligga från 150 kSEK.