

E-læring bliver et centralt element i fremtidens kompetenceudvikling



Aldrig har behovet for hurtig og effektiv kompetenceudvikling været større. Den globale markedsplads, kravet om innovation og nye produkter og kampen om de kloge hoveder er grundvilkår i den private sektor. Realiseringen af strukturreformen, kvalitetsreformen og trepartsaftalen sætter scenen i det offentlige. Fælles er det massive behov for uddannelse og kompetenceudvikling. Virksomhederne har imidlertid hverken råd eller tid til fortsat at basere sig på de traditionelle uddannelses- og kursusformer. Vi skal være i stand til langt mere gennemgribende og målrettet at udnytte de teknologiske muligheder for at understøtte læring og kompetenceudvikling. Her er ildsjælenes og pilotprojekternes æra forbi. Staten vil vise vejen gennem systematisk brug af e-læring til medarbejderne.

Kampen om de gode medarbejdere intensiveres både i den private og offentlige sektor. Samtidig øges presset på virksomheders og organisationers evne til at udnytte deres viden og konstant øge deres evne til læring og innovation. Det offentliges udfordring med at finde dygtige medarbejdere samtidig med at strukturreform og kvalitetsreform skal implementeres, gør at digitale kompetence-strategier bliver et 'must' i det offentliges HR-politik, fordi man ikke kan nå at kompetenceudvikle fleksibelt, hurtigt og kosteffektivt nok med traditionelle undervisningsformer.

E-læring vil kunne være med til at sætte gang i den næste bølge af digitaliseringen i både den private og offentlige sektor, som drives af kundernes og brugernes (borgere og virksomheder) krav til den private og offentlige service. Tænk bare på den gevinst det ville være at tilbyde effektiv e-læring til borgere og virksomheder i forbindelse med indførelse af den nye digitale signatur, eller den nye borger- og virksomhedsportal. Her er små effektive e-læringsforløb oplagte til at sikre borgerne og virksomhederne det bedst mulige grundlag for effektivt at kunne udnytte de digitale services. På de indre linjer bør der tilsvarende sættes massivt på e-læring. Tænk bare på trepartsaftalens løfte til offentligt ansatte om øget kvalitet i lederudviklingen og medarbejderudviklingssamtalerne, eller tænk på de store kompetencemæssige udfordringer der opstår med implementering af nye, store it-løsninger som fx elektronisk sags- og dokumenthåndtering (ESDH) i den offentlige sektor.

Det er da også glædeligt, at den 'Nationale strategi for IKT-støttet læring' så dagens lys her i forsommeren med Videnskabsministeriet som afsender. Et par tiltag vækker særlig interesse.

Nu skal universiteterne opstille digitaliseringsstrategier og planer for hvordan de effektivt vil udnytte e-læring. Endelig – kunne man tilføje – for flere internationale benchmarkundersøgelser har placeret de danske universiteter langt nede i rækken af europæiske universiteter, når deres evne til at udnytte e-læring er blevet vurderet.

Mest iøjnefaldende er nok statens ambitioner. Målet er, at 5 % af kompetence-udviklingen i staten om 3 år skal gennemføres som ren e-læring, og 22 % skal være afholdt som en kombination af traditionel undervisning og e-læring (såkaldt blended learning).

Det afgørende for, om disse og tilsvarende ambitiøse mål kan nås, er vores evne til at gå fra de sporadiske pilot- og testforsøg med e-læring, der for langt hovedpartens vedkommende er ildsjæle-drevet, til en langt mere systematisk og strategisk drevet anvendelse af e-læring, som alene er drevet af hensynet til effekt og omkostningseffektivitet.

Det er derfor afgørende for at få succes med digital kompetenceudvikling (her-under e-læring, blended learning mv.), at indsatsen er solidt forankret i den en-kelte virksomheds eller organisations forretningsstrategi.

Kontaktinfo
Bjørn Borup
bjnb@r-m.com

Forankring af digital kompetenceudvikling i forretningsstrategien



For at kunne forankre virksomhedens digitale kompetenceudvikling i virksomhedens forretningsstrategi er det vigtigt, at virksomhedens tekniske, økonomiske og organisatoriske udgangspunkt vurderes. Virksomhedens tekniske udgangspunkt omfatter, i et digitalt kompetenceperspektiv, de it-systemer der løser kommunikative og videnskabelige opgaver i organisationen. Det økonomiske udgangspunkt omfatter virksomhedens nuværende udgifter der er forbundet med at opretholde det nuværende viden- og kompetenceniveau blandt organisationens ansatte. Endelig beskrives det organisatoriske udgangspunkt, som omfatter de nuværende kompetencer samt organisationens videndelings- og læringsprocesser. Disse udgør den digitale kompetenceudviklings interne input til forretningsstrategien.

I mange virksomheder er det således de interne økonomiske drivere, der er med til at stimulere en øget forretningsmæssig anvendelse af digital kompetenceudvikling. Besparelsespotentialer realiseres ved at omlægge dele af de traditionelle kurser, produkttræning mv. til e-læring eller blended learning og høstes så i form af besparelser i rejseudgifter, udgifter til undervisere, medgået tid mv.

De eksterne input til forretningsstrategien udgøres af viden om kundernes og brugernes behov for fx mere kvalitet i produktet eller ydelsen, reduktion af medgået tid til at få nye produkter eller services leveret hos kunder og brugere, eller kundernes ønske om at kunne få adgang til viden og hjælp til produktet eller servicen, når og hvor de måtte have behov.

Både de interne og eksterne input bearbejdes i forretningsstrategien og udmøntes i en business case, der danner afsæt for den strategiske forretningsudvikling. Kun ved således at knytte e-læring tæt til den forretningsstrategiske udvikling udnyttes de økonomiske og kompetencemæssige potentialer i e-læring optimalt.

Organisationens digitale læringsaktiviteter (herunder e-læring) skal ikke ses som et isoleret it-projekt eller et projekt drevet af ildsjæle, men skal være en del af virksomhedens samlede forretningsstrategi. Udpeg virksomhedens konkrete læringsbehov på kort og på lang sigt og lav en business case, der fastholder det forretningsstrategiske og ledelsesmæssigt fokus på den digitale kompetenceudvikling. Inddrag forskellige medarbejdergrupper i arbejdet med virksomhedens digitale kompetenceudvikling (ledelse, kommunikation, forretningsudvikling, markedsføring, HR, produktion mv.).

IT i praksis® dokumenterer hvert år udviklingen inden for forretningsmæssig anvendelse af digitale teknologier i de største danske virksomheder. *IT i praksis*® bidrager til mere oplyste og kvalificerede it-strategiske beslutninger og anvendes i det daglige arbejde af både it- og topledere.

Temaerne i *IT i praksis*® omfatter digital forretningsudvikling, strategi, kompetencer, organisering, investeringer og teknologi. *IT i praksis*® har eksisteret siden 1996 og er et samarbejde mellem Rambøll Management og DANSK IT.