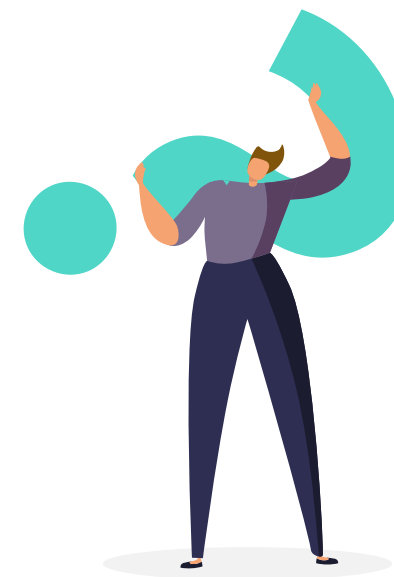




**Byg en skudsikker
business case for
digital læring til
medarbejderrejsen**

- 1 Start med “hvorfors”
- 2 Tag en tur pa markedet og baggrundstjek
- 3 Mod dine nye samarbejdspartnere
- 4 Brug din kritiske sans
- 5 Frem med lommeregneren



Start med ”HVORFOR”

Hvorfor skal vi have digital læring til hele medarbejderrejsen?

Dét er det første spørgsmål, du skal stille dig selv. Er det for at gøre livet lettere for dig, når du for eksempel skal onboarder folk? Ja, måske. Men vigtigere: Hvordan kan digital læring til hele medarbejderrejsen gavne hele jeres virksomhed?

I jeres overordnede virksomhedsstrategi har I måske allerede en målsætning om at:

- *Få højere medarbejdertilfredshed?*
- *Tiltrække og fastholde talenter?*
- *Sørge for at hele virksomheden er up to date med den nyeste lovgivning?*
- *Reducere time-to-performance for nye ansigter?*

- *Eller at give medarbejderne de redskaber og kompetencer de skal bruge for at løse deres opgaver i en digital verden i rivende udvikling?*

Med den rette digitale læring og platform til medarbejderrejsen kan I komme tættere på alt det ovenstående. Og det kan du med fordel understrege for ledelsen for at komme tættere på et ja.

UDFORDRINGEN I DAG

En af de største udfordringer for virksomheder i dag er at fastholde og tiltrække talenter. 850.000 danskere skiftede jobs i 2018 ifølge Dansk Arbejdsgiverforening, hvilket gør Danmark til det land i Europa med den næsthøjeste medarbejderomsætning. Samtidigt fortæller 94 % af medarbejdere at de ville blive i virksomheden længere tid, hvis der blev investeret i deres læring og udvikling.

Tag en tur på markedet og baggrundstjek

Har du allerede et særligt LMS eller måske en Learning Lifecycle Platform i sigte til din digitale læring? Eller er du i fuld sving med at undersøge markedet for potentielle kandidater?

Når du bygger din business case er det under alle omstændigheder vigtigt, at du har jeres behov for øje, og om platformen til den digitale læring kan opfylde dem.

SPØRGSMÅL DU KAN STILLE:

- *Har I behov for at kunne bruge platformen i alle aspekter af medarbejderrejsen - både når det kommer til pre - og onboarding, kompetenceudvikling, reboarding, offboarding?*
- *Er platformen allerede kompatibel med andre systemer I bruger?*
- *Er den brugervenlig og tidssvarende til den målgruppe, som skal bruge den?*

Jo flere løsninger du kan se på jeres udfordringer, jo bedre stillet står du over for topledelsen.



HUSK BALANCEGANGEN

Du kan nemt stirre dig blind på de mange detaljer og funktioner, som indgår i de forskellige LMS-systemer. Forståeligt. Det er nemt at forelske sig i en lækker feature, selvom I faktisk ikke har behovet for. Måske har du også forsøgt at lave excel-arket over dem alle! Intentionen er god nok. Du vil gerne give topledelsen det perfekte overblik. Men anstrengelserne åbner bare flere og flere spørgsmål, og diskussionerne bliver mere og mere detaljerede.

Er du tilbøjelig til at researche mere end godt er? Så er der en anden vej du kan gå.

BAGGRUNDSTJEK AF KANDIDATEN

Hvis du allerede har en kandidat i kikkerten, så gå direkte til dem. Stil de spørgsmål du har brug for at få svar på:

- *Har de for eksempel erfaringer med den samme branche, som du er fra?*
- *Og i så fald hvad gik godt og mindre godt?*
- *Har de imødekommet kundernes ønsker tidligere?*
- *Og hvor ser de fremtidens behov?*
- *Passer deres fremtidsperspektiver til din virksomhed?*

Alt dette er guld værd for dig, og denne form for baggrundstjek vil give dig en klar indikation af, om du er på rette spor.

Mød dine nye samarbejdspartnere

Du vil helt sikkert afholde møder med personerne bag de forskellige læringsplatforme og systemer. Når du kommer hertil er der et par overvejelser, som er værd at have med.

FØRSTEHÅNDSINDTRYK

Nu er tiden kommet til at invitere til det første møde. Det første møde er ofte der, hvor man danner et indtryk af leverandøren bag læringsplatformen og samtidigt prøver af alle kræfter at skabe sig et godt overblik over hele teknologien. Træk vejret og spar på krudtet. Du kan med fordel bede leverandøren om at hjælpe dig med relevante informationer og overblik. Og husk, at de ting, som du glemmer at få spurgt om, kan du samle op på telefon eller mail efterfølgende.

GLEM IKKE DINE KOLLEGER

Overvej om du skal tage alene til det første møde. Sommetider kan det være en fordel at danne sig sit eget indtryk. Omvendt kan der være stakeholders, som vil sætte stor pris på at være med helt fra starten.

Måske er der en leder eller kollega der er afgørende for om projektet bliver til noget? Det kan også være en it-medarbejder, som skal samarbejde med leverandøren efterfølgende. Alene det at blive inviteret med til mødet kan være udslagsgivende for, at samarbejdet forløber let.

Glem heller ikke de medarbejdere, som skal sidde og arbejde med platformen. Dem kan du med stor fordel invitere med fra starten. De vil sandsynligvis have værdifulde input, være nysgerrige og virkelig sætte pris på at få lov at komme med.

Brug din kritiske sans

Begejstringen vil ingen ende tage. Du er faldet i med begge ben og er blevet forblændet af en bestemt LMS-løsning. Hvad nu?

Nu er det tid til at spole tilbage og være kritisk. Igen. Opfylder systemet jeres behov? Eller er der tale om en lækker indpakning med indhold, som I alligevel aldrig får brugt?

Ligesom i første trin skal du altså have jeres behov for øje. Men denne gang - i stedet for at sammenligne forskellige leverandører - kan du med fordel zoome ind på din favoritleverandør. Er der eventuelt noget, som mangler? Bed om en pris med det samme og undgå ubehagelige overraskelser, som bare vil belaste dine budgetter senere hen.

Gå derfor tilbage til leverandøren og få en dialog om de sidste spørgsmål, som er dukket op eller som du brænder inde med. Din business case står stærkest, hvis du har analyseret de forskellige udfordringer ved platformen med din leverandør, og dermed er du automatisk med til at gøre dem mindre.



Find lommeregneren frem

Ingen business case uden at beregne ROI (Return On Investment): Hvad får virksomheden ud af at investere i den nye teknologi?

Helt konkret kan du blandt andet tage udgangspunkt i to eksempler om onboarding og kompetenceudvikling og tilpasse det jeres virksomhed.

BEREGN EFFEKTEN AF DIN ONBOARDING

Hvad koster det?

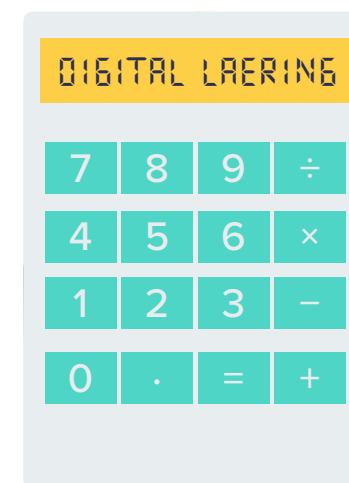
Sådan en sætning har du måske hørt en gang eller fem fra topledelsen, når du har argumenteret for at få bedre onboarding af jeres nye medarbejdere.

Onboarding kan virke svært at beregne, og derfor har du måske givet dem en række andre guldkorn på vejen, for eksempel:

- Struktureret onboarding giver øget medarbejderengagement
- Nyansatte er mere tilbøjelige til at blive i virksomheden i mere end tre år efter struktureret onboarding
- Time-to-performance går langt hurtigere hvis medarbejderne oplever en god onboarding-proces

Og det er lige præcis sidstnævnte, vi vil give dig en simpel beregningsmodel for, så du nu også kan give svar på, hvad struktureret onboarding kan spare jer for i kroner og ører.

Se vores udregningseksempel på næste side.



Onboarding-beregneren

Normalt tager det en gennemsnitlig nyansat medarbejder cirka fem til seks måneder at blive fuldt produktiv. En nyansat skal dog stadig have fuld løn i den periode, selvom produktivetsniveauet kun er:

25 % den første måned

50% i måned 2 og 3

75 % i måned 4 til 6

Hvilket giver et samlet tab i produktivitet i perioden på: 41,7 %. Men det er vel og mærke, hvis medarbejderen ikke har fået et tilrettelagt onboarding-forløb.

Hvis der i stedet har været struktureret onboarding inde over processen vil den tabte produktivitet i perioden cirka kun være: 29,4 %*. Og med preboarding oveni: 27,4 %.

Hvis en medarbejder har en gennemsnitlig løn på 30.000 kroner giver det derfor en besparelse for et halvt år på:

22.125 kroner med struktureret onboarding

25.725 kroner med struktureret pre - og onboarding

Download onboarding-beregneren herunder og indsæt selv, hvad en gennemsnitlig løn er i din organisation. Herefter vil du kunne se, hvad det vil spare jer pr. medarbejder at investere i henholdsvis struktureret onboarding og struktureret pre - og onboarding.

I Learningbank har vi haft konkrete cases, hvor vi har kunne se en forbedring på mellem 30 % og 40 %, og derfor er vores onboarding-beregner baseret på de 30 %, men med mulighed for endnu større besparelser pr. medarbejder.



Prøv selv

Download
Excel-beregner
for Onboarding

[Download](#) 

Læs også vores guide til
god Onboarding

[Download](#) 

*Kilder: Flere kilder forklarer, at man kan få produktiviteten for nyansatte op med 50 % eller mere med struktureret onboarding, for eksempel: Forbes, Urban Bound og SHRM.

Kompetenceudvikling med digital læring giver bedre økonomi

Når du digitaliserer din læring har det en klar økonomisk fordel.

Hvis du for eksempel ønsker, at dine medarbejdere har et højt produktkendskab, så kan det hurtigt blive dyrt at sende alle medarbejdere på fysiske kurser, hvis de er spredt over store geografiske afstande. Med en læringsplatform bliver de ressourcer sparet væk.

Desuden bruger læringsteamet en stor del af deres tid på logistik og planlægning, så kun halvdelen af deres tid går med det, de er bedst til - nemlig at skabe effektiv læring. Det vil en digital læringsplatform også ændre til det bedre.



Potentiel besparelse ved investering i digital læringsplatform

Vi forestiller os, at virksomheden to gange hvert år sender sine 75 butikschefer til 2 dages træning i nye produkter/kampagner. Herunder kan du se besparelser og fordele ved at investere i en digital læringsplatform.

Typiske udgifter ved traditionel træning:

Transportomkostninger:	
2000 kr. x 75 medarbejdere	150.000 kr. om året
Tabt arbejdstid:	
4 dage (32 timer) x 75 medarbejdere x timeløn á 185 kr.	444.000 kr. om året
I alt:	594.000 kr. om året

Fordele

- Alle får i stedet træningen direkte digitalt igennem læringsplatformen
- Læringsteamet eller HR kan lave tæt opfølgning på, hvor mange der gennemfører træningen og se hvor træningen kan forbedres
- Medarbejderne får færre rejsedage om året
- Mindre planlægning og administration giver mere tid og flere ressourcer til at skabe effektiv læring [/Boks]



Learningbank A/S

Støberigade 14
2450 Copenhagen
Denmark

info@learningbank.io
www.learningbank.io
+45 71 999 123