

A photograph of a man and a woman in an office. The man, on the left, has light brown hair and a beard, wearing a red and black plaid shirt over a white t-shirt. The woman, on the right, has long blonde hair and is wearing a white top. They are both smiling. The background is a bright, modern office with green chairs and a white wall. A thin green vertical line is positioned to the left of the woman.

greenstep

L&D TRENDIT 2025



1. KANSAINVÄLISET TIIMIT & DEI

Monelle meistä kansainvälinen työympäristö on arkipäivää, oli kyse sitten kollegoista, asiakkaista tai muista sidosryhmistä. Tämä tarjoaa L&D-ammattilaisille sekä haasteita että mahdollisuuksia. Kuinka koulutusta voidaan tarjota tasavertaisesti ja johdonmukaisesti koko organisaatiossa?

Alueelliset erot oppimisessa ovat enemmän kuin luonnollisia. Kuitenkin suuressa mittakaavassa organisaation tulisi asettaa selkeät strategiset tavoitteet, jotka määrittelevät oppimis-aktiviteetteja. Kun tavoite on yhtenäinen koko organisaatiossa, ohjaa se koulutuskokemuksia ja -tuloksia samaan suuntaan.

Yhtenäinen osaamismalli on työkalu, jota monet ovat pitäneet hyödyllisenä varmistaakseen, että L&D-pyrkimykset ovat yhtenäisiä ja johdonmukaisia koko organisaatiossa. Mallissa nimetään ne olennaiset osaamiset, joita tulee löytyä läpi organisaation, myös maantieteellisesti. Samalla se voi mahdollistaa paikalliset mukautukset.

Globaalit tiimit eivät ole vain haaste, vaan myös mahdollisuus. E-oppiminen on syytä mainita tässä yhteydessä. Koulutuksen tarjoaminen virtuaalisesti on nykyään lähes normi, mikä on selkeä etu globaalissa ympäristössä. Virtuaalisten alustojen hyödyntäminen koulutuksen tarjoamiseksi – milloin ja missä tahansa, ottaen huomioon eri aikavyöhykkeet ja oppimismieltymykset – ei ole vain tarpeellista, vaan myös oiva mahdollisuus monikansallisille organisaatioille olla kustannus-tehokkaampia, yhtenäisempiä ja tuottavampia L&D-toiminnoissaan.

Kansainväliset tiimit tarjoavat jäsenilleen mahdollisuuden laajentaa perspektiivejään. Monimuotoisuus avartaa ja voi esimerkiksi oppimistilanteessa johtaa rikkaampaan keskusteluun. Varmista, että organisaatiosi L&D-ammattilaisilla on taidot ymmärtää ja kunnioittaa kulttuurisia eroja, jotta he voivat edistää osallistavaa oppimisympäristöä.

DEI:n (monimuotoisuus, tasa-arvo ja inklusiivisuus) hengessä, hyvä monimuotoisuuden hallinta tarkoittaa organisaatiokulttuuriin panostamista, joka aktiivisesti edistää ja arvostaa erilaisia näkökulmia, varmistaa tasavertaiset mahdollisuudet ja edistää osallistavaa ympäristöä kaikille työntekijöille. Kun on kyse L&D:stä, harkitse ainakin seuraavia teemoja.

- Sitoutuminen monimuotoisuuteen ilmenee luonnollisesti organisaatiossasi. Johtajat pitävät itsensä ja tiiminsä vastuullisina tästä.
- Kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet edetä uralla.
- Työntekijät tietävät, että työpaikka on turvallinen tila. Koulutuksia monimuotoisuusasioista, tiedostamattomasta ennakkoluulosta ja muista vastaavista aiheista on saatavilla säännöllisesti.

Monia
perspektiivejä,
rikasta
keskustelua





MIKSI TÄMÄ ON TÄRKEÄÄ?

- Työntekijöiden on hankittava taitoja navigoidakseen eri kulttuurien ja tapojen välillä, jotta he voivat menestyä tehtävissään ja tuntea olonsa kukoistaa työssään ja työyhteisössään.
- Yhtenäisiä oppimiskokemuksia ja oppimismahdollisuuksia tulisi olla saatavilla koko organisaatiossa.
- YK:n mukaan yksi kuudesta ihmisestä maailmanlaajuisesti kokee jonkinasteista syrjintää.

MIHIN KESKITTYÄ?

- Osaamismallin rakentaminen ja/tai sen kehittäminen edelleen.
- Virtuaalisen koulutuksen ja oppimisalustan hyödyntäminen.
- DEI:n (monimuotoisuuden, tasa-arvon ja inklusiivisuuden) edistäminen, esimerkiksi varustamalla oppimisen ja kehittämisen ammattilaiset taidoilla ymmärtää ja kunnioittaa kulttuurisia eroja, jotka vaikuttavat koulutustarpeisiin.
- Monimuotoisuuden hallintaan liittyvien käytäntöjen vaaliminen

2.

STRATEGISEN OSAAMISEN JOHTAMINEN

Strategista osaamista voi ja tulee hallita järjestelmällisesti. Osaamisen sovittaminen organisaation strategiaan tavoitteisiin on olennaista yrityksen menestymiselle.

Järjestelmällinen ja strateginen lähestymistapa osaamisen kehittämiseen auttaa organisaatioita erottumaan kilpailijoistaan ja sopeutumaan nopeasti muuttuviin markkinavaatimuksiin. Strategisten osaamisten ymmärtäminen auttaa tunnistamaan taitovajeet ja koulutustarpeet henkilöstössä.

L&D:n tulisi keskittyä seuraaviin asioihin:

- Syvällinen ymmärrys organisaation strategiasta ja strategiaan tavoitteisiin liittyvien avainosaamisten tunnistaminen
- Työntekijöiden osaamisten ja osaamisvajeiden kartoittaminen suorituskyvyn arviointien avulla
- Koulutusohjelmien suunnittelu, jotka käsittelevät erityisiä osaamisvajeita
- Jatkuvan oppimisen kulttuurin rakentaminen, tiedon jakaminen ja parhaiden käytäntöjen hyödyntäminen sekä oppimistarpeiden aktiivinen viestintä
- Personoitujen kehittämissuunnitelmien luominen
- Koulutuksen hallintajärjestelmän perustaminen koulutuksen tallentamista ja jakamista varten, relevantin oppimisdatatiedon kerääminen ja analysointi
- Suorituskykymittareiden määrittäminen ja niiden säännöllinen seuranta
- Ajantasalla pysyminen nousevista osaamisista ja tulevaisuuden työelämätaidoista

Lähtökohtana
strategia



STRATEGISEN OSAAMISEN JOHTAMINEN

MIKSI TÄMÄ ON TÄRKEÄÄ?

- Työntekijät ovat sitoutuneempia, kun he näkevät selkeän yhteyden oman kehityksensä ja organisaation menestyksen välillä.
- Organisaatiot, jotka investoivat strategisten osaamisten kehittämiseen, todennäköisemmin pitävät huippuosaajat.
- Järjestelmällinen lähestymistapa mahdollistaa organisaatioiden nopean sopeutumisen muuttuviin markkinaolosuhteisiin ja nouseviin taitotarpeisiin.

MIHIN KESKITTYÄ?

- Avainosaamisten tunnistaminen, joita tarvitaan strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi
- Osaamisvajeiden tunnistaminen ja asiaankuuluvien koulutusohjelmien suunnittelu
- Oppimisen hallintajärjestelmän käyttöönotto koulutuksen tallentamista ja toimittamista varten sekä relevantin oppimiseen liittyvän datan keräämiseksi

3.

OPPIMISEN HALLINTA- JÄRJESTELMÄ (LMS)

Kun organisaatio kasvaa, ja saavuttaa tietyn koon, on oppimis- ja kehittämistoimintoja hyödyllistä organisoida LMS:n avulla. Myös tavoitteet ja kansainvälinen laajuus vaikuttaa siihen, missä kohtaa LMS:n käyttöönotto tulee ajankohtaiseksi.

LMS tekee oppimisesta näkyvämpää. Tämä tarkoittaa, että sekä työntekijällä että työnantajalla on parempi käsitys siitä, mitä oppimisvaihtoehtoja on saatavilla, mitä on jo opittu ja mitä osaamisia organisaatiosta puuttuu.

LMS vastaa erilaisiin seuranta- ja mittaustarpeisiin. Osallistujamääriä, oppimistuloksia ja muita vastaavia tekijöitä on helppo tuoda mitattavaan ja seurattavaan muotoon LMS:n avulla. Loppuen lopuksi L&D-ammattilaiset ja organisaation johto ovat erityisen kiinnostuneita siitä, miten oppimisinvestoinnit näkyvät käytännössä. Tätä ei ole helppoa mitata, mutta oikeiden työkalujen hyödyntäminen ja datan analysointi ovat siihenkin avainasemassa.

Globaalien työyhteisöjen osalta digitaalinen oppimisalusta on lähes välttämätön. Hyödynnä sitä tarjotaksesi koulutusta, johon pääsee käsiksi milloin tahansa ja missä tahansa, ottaen huomioon eri aikavyöhykkeet ja oppimismieltymykset. LMS tekee oppimisesta saavutettavaa kaikille työntekijöille samalla tavalla.

A close-up photograph of a man with short brown hair, looking upwards with a wide-eyed, surprised expression. He is wearing a dark green t-shirt and a rainbow-colored lanyard around his neck. The background is dark with some blurred light streaks.

Vahvista
L&D-toimintaa



Key to clarity



OPPIMISEN HALLINTAJÄRJESTELMÄ (LMS)

MIKSI TÄMÄ ON TÄRKEÄÄ?

- Oppimiseen liittyvä data kertyy LMS:ään ja tarjoaa hyvän näkyvyyden osaamisen tilaan. Esimerkiksi mahdolliset osaamisvajeet voi olla helpompaa tunnistaa.
- LMS toimii oppimisen keskuksena – henkilöstön on helpompi osallistua koulutuksiin, ja heillä on parempi näkyvyys saatavilla oleviin mahdollisuuksiin.
- Näkyvyys osaamis- ja urakehitysmahdollisuuksista lisää motivaatiota.

MIHIN KESKITTYÄ?

- Määritä selkeät tavoitteet, kuten parantunut työntekijöiden sitoutuminen tai virtaviivaistetut koulutusprosessit. Tavoitteet ohjaavat oikean järjestelmän valinnassa.
- Etsi järjestelmää, joka mahdollistaa mukauttamisen, jos organisaatiolla on erityisiä tarpeita, jotka on täytettävä.
- Keskity käyttäjäkokemukseen. Mieti esimerkiksi, onko mobiiliystävällisyys tärkeää organisaatiossasi, eli osallistuvatko työntekijät koulutustoimintoihin tai pääsevätkö he materiaaleihin mobiililaitteillaan.
- Varmista, että LMS voi integroitua olemassa oleviin järjestelmiin, kuten HR-ohjelmistoihin tai organisaationne käyttämään viestintäsovellukseen.

4.

HYVINVOINTI

Hyvinvoinnin vaaliminen on tärkeä taito nykypäivän ammattilaisille. Vaikka kyseisten taitojen merkitys saattaa korostua esihenkilö- ja johtotehtävissä, on jokaiselle hyödyllistä tunnistaa ja osata käsitellä mielenterveyteen liittyviä kysymyksiä. Olipa kyseessä sitten oma hyvinvointi tai kollegan.

Olemme kaikki kuulleet sen ennenkin: yhteiskuntamme nopea tahti, tiedon ylitarjonta, sosiaalinen media ja kulutuskeskeinen kulttuuri ovat osaltaan lisäämässä mielenterveysongelmia, erityisesti Gen Z:n ja nuorempien keskuudessa. Tämä vaikuttaa väistämättä työ- ja yksityiselämään.

Ottaessaan proaktiivisen lähestymistavan mielen hyvinvoinnin edistämiseen, L&D-ammattilaiset voivat tukea henkilöstön kehittymistä resilienssiksi ja kannustavaksi yhteisöksi. Mielenterveyteen ja muuhun hyvinvointiin liittyvien kysymysten ja taitojen käsitteleminen ei ainoastaan paranna työntekijöiden hyvinvointia, vaan myös edistää koko organisaation menestystä. L&D:n tulisi huomioida aiheet kuten muutoskyky, resilienssi, mielenterveys-ongelmien tunnistaminen, itsensä johtaminen sekä johtamiskulttuuri.





HYVINVOINTI

MIKSI TÄMÄ ON TÄRKEÄÄ?

- Mielenterveysongelmat ovat läsnä nykypäivän työelämässä ja niillä on vaikutuksia yksilöihin, tiimeihin ja jopa organisaatioihin.
- Hyvinvoivat työntekijät jaksavat työssään. He kehittyvät ja kehittävät.

MIHIN KESKITTYÄ?

- Organisaatio on avoin ja edistää proaktiivisesti hyvinvointia. L&D-ammattilaiset osallistuvat osaltaan tukevamman ja kestävämmän työvoiman luomiseen.
- L&D-ammattilaiset huolehtivat koulutustarjonnasta, joka edistää hyvinvointia tukevan kulttuurin syntymistä. Huomioi esimerkiksi muutoskyvykkyyttä, itsensä johtamista ja johtamiskulttuuria käsittelevät koulutukset.

5. TEKOÄLY

AI-vetoinen oppiminen on ollut täällä jo jonkin aikaa, mutta samalla tekoälyn vaikutukset oppimiseen ja kehittämiseen sekä työelämään kokonaisuudessaan ovat vasta alkamassa avautua. Seuraavaksi käymme läpi joitakin tekoälyn perussovellutuksia L&D:n saralla.

Tekoälyä hyödyntävien teknologioiden tuominen osaksi koulutusta voi parantaa oppimiskokemusta. Tekoäly voi esimerkiksi analysoida yksittäisen oppijan oppimista luodakseen räätälöidyn etenemispolun, joka vastaa hänen tarpeitaan. Edistymisen perusteella tekoäly voi ehdottaa sopivaa lisämateriaalia tai -kursseja.

Myös oppimissisällön monimutkaisuutta ja tempoa voidaan muokata suoriutumisen perusteella. Tekoälypohjainen järjestelmä voi myös tarjota virtuaalisen tuutorin, tai oppija voi saada erityistä tukea tai haasteita. Eli tavallaan pelillistää kokemusta!

Tekoäly voi luoda sisältöä koulutuksiin. Tämä voi sekä säästää aikaa että tarjota enemmän arvoa oppijoille. Käytä AI-työkaluja esimerkiksi dokumenttien kääntämiseen, esitysten luomiseen tai pitkien tekstien analysointiin ja tiivistämiseen. Muista myös, että tekoälyllä voi automatisoida hallinnollisia tehtäviä, kuten aikataulutusta ja raportointia.

Organisaatiossasi on todennäköisesti paljon ammattilaisia, jotka hyödyntävät AI:ta omassa työssään. Siksi on tärkeää tarjota koulutusta tekoälyn etiikasta, toimintaperiaatteista ja siitä, miten tekoälyä voidaan hyödyntää tehokkaasti eri rooleissa.

Personoi ja vahvista oppimiskokemuksia tekoälyn avulla





TEKOÄLY

MIKSI TÄMÄ ON TÄRKEÄÄ?

- Tekoäly voi hoitaa monia hallinnollisia ja toistuvia tehtäviä puolestasi.
- Tekoälyn käyttö voi helpottaa koulutusmateriaalien tuottamista ja parantaa oppimiskokemusta.

MIHIN KESKITTYÄ?

- Ole tietoinen siitä, miten tekoäly ja tekoälypohjaiset järjestelmät toimivat ja oppivat.
- Varmista, että henkilöstö on koulutettu tekoälyn etiikasta.
- Toimita koulutusta siitä, miten AI:ta voidaan hyödyntää eri rooleissa ja työaloilla parhaalla mahdollisella tavalla.

TOP-VALINTAMME: KUUMAT KOULUTUSAIHEET



VASTUULLISUUS

Vastuullisuus jatkaa pohdituttamistaan. ESG-raportointi ja CSRD:n vaatimukset ovat oma lukunsa, mutta myös direktiivien sitovuuden ulkopuolelle jäävät organisoivat vastuullisuustyötään.

Monet miettivät...

- Mikä on olennaista kestävän kehityksen alalla organisaatiollemme?
- Mitä vastuullisuusaportoinnin tai -työn tulisi olla organisaatiossamme?
- Mikä laajuus on sopiva ja auttaa sekä kehittymään että tuottamaan olennaista sidosryhmä-informaatiota?



KYBERTURVALLISUUS JA TIETOTURVA

Ihminen on usein heikoin lenkki kyberturvallisuudessa. Kun turvallisuusriskejä on yhä enemmän, kohdistuen kaiken kokoisiin organisaatioihin, on tärkeää auttaa työntekijöitä tunnistamaan ja välttämään uhkia.

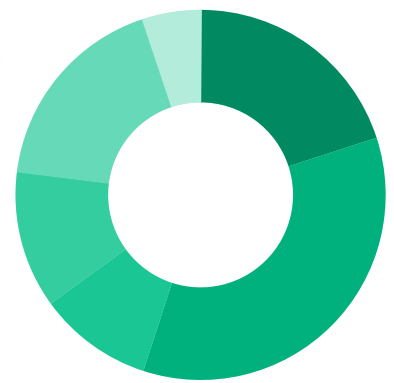
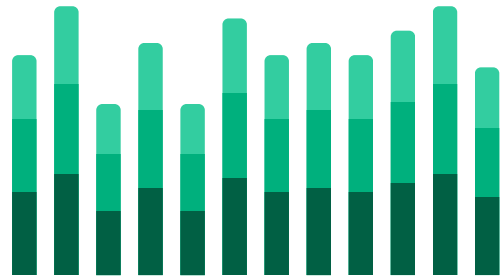
Monet miettivät...

- Kuinka nostaa kyberturvallisuustietoisuutta?
- Kuinka viedä tietoturvalliset käytännöt arkeen?
- Kuinka voimme varmistaa toimitusketjun turvallisuuden?
- Miten toteuttaa toimittajariskien arviointi ja hallinta?

OSOITA L&D:N VOIMA



Mitä saamme aikaan? Miksi olemme välttämättömiä? L&D-asiantuntijana on tärkeää tehdä näkyväksi, miksi organisaatiosi investoinnit oppimis- ja kehittämistoimintoihin eivät mene hukkaan. Päinvastoin, ne tuottavat näkyvää arvoa.



1. Suorituskyky ja tuottavuus

L&D:n avulla työntekijät voivat hankkia uusia tietoja ja taitoja, jotka auttavat heitä suoriutumaan työstään paremmin.

2. Sitoutuminen ja pysyvyys

Kun organisaatio osoittaa panostavansa työntekijöidensä osaamisen kehittämiseen, sitoutuminen lisääntyy. Tämä voi vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, mikä säästää resursseja, jotka muutoin käytettäisiin uusien työntekijöiden rekrytointiin ja kouluttamiseen.

3. Kilpailukyky

L&D:hen investoivat yritykset pystyvät yleensä sopeutumaan markkinoiden ja toimialan muutoksiin. Ne pysyvät kehityksessä mukana koulutetun ja osaavan henkilöstönsä ansiosta.

4. Asiakastyytyväisyys

Investoimalla L&D:hen yritykset voivat varmistaa, että työntekijöillä on tarvittava kyvykkyys laadukkaiden tuotteiden ja palvelujen tarjoamiseen.



greenstep

We'll back you with clarity.