



Come implementare una cultura aziendale basata sulla condivisione delle conoscenze



Indice

Panoramica

02

Capitolo 1

Acquisizione delle conoscenze: definizione e sfide

03

Capitolo 2

Condivisione delle conoscenze: definizione, vantaggi e sfide principali

05

Capitolo 3

Cosa possono fare le aziende per creare una cultura di condivisione delle conoscenze?

08

Capitolo 4

Implementare un metodo di apprendimento generato dai dipendenti per la condivisione delle conoscenze

11

Capitolo 5

Il futuro della condivisione delle conoscenze

15

Panoramica

Per secoli, la narrazione, i proverbi e la codifica del comportamento sotto forma di testi religiosi hanno consentito alle civiltà di trasmettere le proprie conoscenze, i sistemi di valori e la saggezza di generazione in generazione. Ma come puoi fare lo stesso oggi con i valori e le conoscenze della tua azienda e avere un impatto positivo sul comportamento dei dipendenti?

I dipendenti sono la risorsa aziendale più importante. Offrono conoscenze e competenze. Incoraggiarli a condividere le proprie conoscenze, ad acquisirne di nuove e a crescere dovrebbe essere alla base di ogni azienda di successo. Ciò che conta ancora di più è che promuovere una cultura di condivisione delle conoscenze è vantaggioso per tutti, perché ogni dipendente può imparare e contribuire a un ritmo molto più rapido. Tuttavia, la condivisione delle conoscenze è possibile solo quando sono soddisfatte due condizioni:

- L'azienda promuove una cultura della creatività, della collaborazione e della comunicazione aperta. Ciò garantisce che i dipendenti si sentano incoraggiati e fiduciosi a condividere le proprie conoscenze con i colleghi. In Easygenerator lo chiamiamo Apprendimento generato dai dipendenti (EGL).
- L'azienda agevola un processo consolidato di gestione delle conoscenze per acquisire e diffondere le conoscenze. Questo processo consente alle aziende di creare un centro risorse, offrendo ai dipendenti l'accesso diretto a contenuti di apprendimento di qualità.

Per le aziende, la condivisione delle conoscenze si traduce in un processo decisionale migliore, una maggiore efficienza dei dipendenti e un miglioramento più rapido delle competenze, poiché le conoscenze aziendali sono prontamente disponibili per tutti i dipendenti. Ciò consente loro di apprendere ed esercitarsi sul campo, senza doversi basare su sessioni di formazione elaborate condotte dal team di formazione e sviluppo.

In generale, la condivisione delle conoscenze può svolgersi in diverse modalità. I dipendenti esperti potrebbero voler organizzare workshop, tenere presentazioni, utilizzare strumenti digitali online, ecc. Inoltre, i contenuti formativi informali, ovvero le conoscenze, possono essere condivisi tramite e-mail, la rete intranet aziendale o su piattaforme di e-learning aziendali interne.

L'EGL è uno dei modelli migliori per implementare la condivisione delle conoscenze su scala aziendale. Affinché sia efficace, le aziende devono scegliere strumenti di e-learning semplici e intuitivi. Ciò consentirà a qualsiasi dipendente di creare contenuti formativi in modo rapido ed efficiente in base alle proprie esperienze e competenze, senza la necessità di avere conoscenze nel campo della progettazione didattica.

In questo ebook aiutiamo i dirigenti aziendali e i professionisti del settore formazione e sviluppo a mobilitarsi e a sfruttare le loro conoscenze interne con l'EGL. Inizieremo spiegando i principi di base, le best practice, le sfide e i vantaggi della condivisione delle conoscenze insieme a casi d'uso concreti. Successivamente, ti illustreremo alcuni metodi consolidati per lanciare l'EGL nella tua azienda e coltivare una cultura di condivisione delle conoscenze.

Acquisizione delle conoscenze: definizione e sfide

Prima di approfondire l'importanza dell'acquisizione delle conoscenze per le aziende, definiamo alcuni concetti chiave alla base dell'argomento:

Conoscenze: In un contesto aziendale, le conoscenze si riferiscono all'assimilazione di fatti, informazioni, concezioni e consapevolezza acquisite da un dipendente attraverso la formazione e l'esperienza pratica.

Acquisizione delle conoscenze: È il processo di raccolta, codifica e registrazione delle conoscenze per un uso successivo. Questo processo può includere presentazioni, narrazioni, liste di controllo, procedure operative standard (SOP), analisi su causa-effetto, correlazioni, ecc. Le conoscenze aziendali possono essere acquisite e codificate anche estraendo informazioni su fatti essenziali e descrivendo metodologie, consulenze e regole, avvertenze, pericoli e aree problematiche.

Conoscenza esplicita, implicita e tacita

Per comprendere meglio le sfide legate all'acquisizione e alla condivisione delle conoscenze, esaminiamo i diversi tipi di conoscenza che si verificano in qualsiasi azienda:

Tipo	Descrizione
Conoscenza esplicita	<p>La conoscenza esplicita si riferisce a informazioni documentate, archiviate e condivise. Può costituire una risorsa a cui altre persone possono attingere. Questo tipo di conoscenza può essere codificato più facilmente e definito come una delle procedure da seguire per l'implementazione.</p> <p>Alcuni esempi sono le schede tecniche aziendali, i white paper, i rapporti di ricerca, ecc.</p>
Conoscenza implicita	<p>La conoscenza implicita deriva dall'applicazione pratica della conoscenza esplicita registrata/archiviata. In altre parole, una volta implementata, la conoscenza esplicita diventa conoscenza implicita.</p> <p>Un esempio sono le best practice raccolte da un dipendente sulla base della propria esperienza nell'applicazione di una procedura documentata.</p>
Conoscenza tacita	<p>La conoscenza tacita è simile alla conoscenza implicita, ma racchiude un know-how molto più pratico, che i dipendenti acquisiscono attraverso le nozioni acquisite e le riflessioni personali. È radicata nel contesto ed è difficile da esprimere, comunicare o trasmettere.</p> <p>La conoscenza tacita può essere percepita anche come l'applicazione di conoscenze implicite specifiche dell'azienda.</p> <p>Un buon esempio è andare in bicicletta. Come si fa a spiegare come andare in bicicletta? Poiché spesso questa conoscenza è nella testa del dipendente, è difficile codificarla.</p>

Le sfide legate all'acquisizione della conoscenza tacita nelle aziende

Poiché la conoscenza tacita è difficile da formulare, esprimere e descrivere ad altre persone, può essere diffusa solo attraverso l'apprendimento sul campo. La conoscenza tacita è spesso collegata a diverse esperienze acquisite in momenti diversi ed è piuttosto latente finché non viene attivata da un'idea o da un problema. Pertanto, a volte può risultare anche difficile da identificare fin da subito.

Sebbene sia difficile trasmettere una conoscenza tacita, questo non significa che sia impossibile. In effetti ci sono molti modi per acquisire e trasmettere la conoscenza tacita nelle aziende. Ad esempio, il know-how può essere trasmesso attraverso programmi di apprendistato, stage curricolari o extracurricolari. Questo avviene regolarmente tra gli studenti di medicina o i cadetti che fanno la ronda o monitorano gli ufficiali anziani. Oltre a imparare sul campo, i dipendenti junior possono osservare, porre domande, farsi correggere o persino essere rimproverati se necessario. Tuttavia, non è possibile trasmettere ad altri l'intera conoscenza tacita del dipendente senior. Oltre alla complessità del processo, la trasmissione efficace della conoscenza tacita dipende molto anche da chi apprende: maggiore è il suo coinvolgimento nel processo di apprendimento, maggiormente efficace sarà quest'ultimo.

L'acquisizione e la condivisione delle conoscenze sono due elementi dello stesso quadro sulle conoscenze, dove l'acquisizione rappresenta la cornice. Nella fase di acquisizione, le conoscenze vengono convertite dalla forma tacita a quella esplicita prima di essere condivise con i dipendenti.

Condivisione delle conoscenze: definizione, vantaggi e sfide principali

Ora che abbiamo capito come sfruttare i diversi tipi di conoscenze aziendali, approfondiamo la parte di condivisione relativa alla gestione delle conoscenze e cerchiamo di capire come implementarla sul luogo di lavoro.

Una volta l'ex CEO di Hewlett-Packard Lew Platt disse: «Se HP conoscesse ciò che sa HP, saremmo tre volte più produttivi».

Le conoscenze possono essere un vantaggio competitivo fondamentale per le aziende e, se applicate in modo efficace, possono costituire un fattore chiave per il successo delle aziende.

Cos'è la condivisione delle conoscenze?

La condivisione delle conoscenze è lo scambio di informazioni, competenze o abilità. Con gli strumenti e la gestione adeguati, i dipendenti possono applicare efficacemente la condivisione delle conoscenze e sfruttare le reciproche competenze. Le aziende che trasmettono le conoscenze in modo efficace sono più produttive e hanno maggiori probabilità di sopravvivenza rispetto a quelle che non lo fanno.

Caso di studio:



Come Sodexo ha implementato una cultura di condivisione delle conoscenze per gestire le risorse limitate

In settori competitivi e frenetici come la ristorazione e la gestione delle strutture, la formazione dei dipendenti è una sfida. Ed è una sfida ancora più grande per un'azienda delle dimensioni di Sodexo, che conta oltre 400.000 dipendenti di oltre 130 nazionalità diverse. Spesso l'enorme volume di richieste locali metteva in difficoltà il team di formazione e sviluppo globale e la traduzione dei materiali era un processo costoso in termini di tempo e di denaro.

Adottando un approccio di condivisione delle conoscenze che ha consentito agli esperti in materia di acquisire contenuti al momento giusto a livello locale, Sodexo è stata in grado di rispondere a un maggior numero di richieste di formazione locali. L'azienda è ora in grado di creare moduli di apprendimento 22 volte più velocemente rispetto all'utilizzo di instructional designer e 42 volte più economici, lasciando più tempo a disposizione alle risorse per aggiungere valore in altri ambiti dell'azienda. Scopri di più sulla storia di Sodexo.

La gestione delle conoscenze offre alle aziende lungimiranti un vantaggio competitivo. Le conoscenze condivise dai dipendenti si basano sulle loro esperienze lavorative concrete, rendendole così rilevanti per l'azienda. La creazione di un centro risorse agile e responsive continuamente aggiornato mantiene le conoscenze in linea con le effettive condizioni del mercato. Tuttavia, è necessario fornire gli strumenti giusti per l'acquisizione e la condivisione delle conoscenze generate dai dipendenti.

Come gestire le difficoltà relative alla condivisione delle conoscenze nelle aziende

Sebbene la condivisione delle conoscenze possa sbloccare e rendere dinamiche delle conoscenze interne che diversamente rimarrebbero statiche, le sfide non mancano. Queste sfide sono per lo più intrinseche e richiedono alle aziende di comprendere l'importanza della condivisione delle conoscenze e di promuovere una cultura aperta, incoraggiante e collaborativa per ridurre i problemi appena si presentano.

● **Mancanza di tempo**

I dipendenti sono esperti nel proprio settore e devono gestire mille impegni per rispettare le scadenze importanti. Di conseguenza, potrebbero essere poco propensi a partecipare ad attività di condivisione delle conoscenze che si aggiungono alle attività principali da loro svolte. Spetta quindi ai team di formazione e sviluppo semplificare al massimo le attività dei dipendenti rimuovendo ogni barriera alla condivisione delle conoscenze, come strumenti complessi e processi noiosi che rendono più difficile un processo altrimenti semplice. Allo stesso tempo, è importante che i responsabili diano priorità alla condivisione delle conoscenze e includano questa attività negli orari dei propri dipendenti. Ad esempio, programmando una sessione settimanale di condivisione delle conoscenze o dando ai dipendenti il tempo di creare e condividere i propri contenuti formativi.

● **Mancanza di motivazione**

I dipendenti potrebbero non sentirsi motivati a condividere il loro know-how perché potrebbero non capirne i vantaggi. Tuttavia, mostrando i vantaggi della condivisione delle conoscenze (come l'economicità, la rapida scalabilità e il miglioramento delle relazioni con i dipendenti), i team di formazione e sviluppo possono aumentare il coinvolgimento dei dipendenti e coltivare una cultura di condivisione delle conoscenze nella propria azienda.

● **Resistenza al cambiamento**

Se i tuoi dipendenti non sono abituati a svolgere un ruolo attivo nella strategia di formazione e sviluppo della tua organizzazione, potrebbero essere riluttanti a iniziare a condividere le loro conoscenze. Inoltre, se promuovere una cultura della condivisione delle conoscenze significa aggiungere attività e responsabilità, i dipendenti potrebbero sottrarsi agli effetti che ciò potrebbe avere sulla loro routine quotidiana. Il modo migliore in cui le aziende possono coinvolgere tutti è scegliendo obiettivi di condivisione delle conoscenze molto specifici e mirati. Identifica argomenti importanti per la condivisione delle conoscenze, incoraggia i dipendenti riconoscendo i loro meriti e crea un ambiente favorevole alla comunicazione trasparente e aperta.

● **Mancanza di partecipazione**

Un altro problema comune che molte aziende devono affrontare quando cercano di implementare una cultura di condivisione delle conoscenze è la reticenza dei dipendenti ad offrirsi subito volontari per contribuire a condividere le proprie conoscenze. In genere questo accade perché i dipendenti credono sinceramente di non essere degli esperti in materia o si sentono troppo occupati per contribuire alla condivisione delle conoscenze. Per aumentare la partecipazione, i team di formazione e sviluppo e i responsabili possono incoraggiare i dipendenti utilizzando strumenti di comunicazione interni con cui mostrare i contenuti formativi generati dai dipendenti e riconoscerne il merito.

● **Strumenti complicati**

Gli strumenti di creazione di e-learning troppo complicati dai software macchinosi possono disincentivare molti dipendenti a creare contenuti di formazione. Fortunatamente oggi la scelta di strumenti di e-learning è molto ampia, così puoi trovare più facilmente quello più adatto alle esigenze della tua azienda.

● **Ansia per la perdita del lavoro**

In un ambiente di lavoro altamente competitivo, alcuni dipendenti esperti possono tenere per sé le conoscenze in modo da mantenere il proprio vantaggio competitivo. Far sentire questi dipendenti valorizzati e apprezzati è un buon modo per incoraggiarli a condividere le loro conoscenze e allo stesso tempo alleviare le loro insicurezze.

Perché la condivisione delle conoscenze è importante per le aziende?

Ormai è evidente che permettere ai dipendenti di scambiare tra loro le proprie conoscenze consente di lavorare in modo più efficiente. E quando i tuoi dipendenti hanno accesso a tutto ciò che sanno i loro colleghi, l'intera azienda può trarre questi vantaggi:



Risparmio di tempo e di denaro

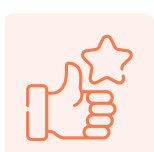
Se le conoscenze non vengono condivise, sia le aziende che i dipendenti possono perdere opportunità preziose. Ad esempio, quando i dipendenti non sono incoraggiati a condividere le proprie conoscenze con i colleghi, le lezioni apprese non verranno codificate nelle SOP. Ciò significa che i dipendenti dovranno costantemente “rimettere in moto” il meccanismo delle conoscenze (ovvero le SOP mancanti), e di conseguenza perderanno tempo prezioso e faranno più fatica. Ma i dipendenti non sono i soli a perdere questa opportunità: le aziende perderanno anche il vantaggio di disporre delle competenze nelle quali avevano già investito. Cosa ancora più importante, potrebbero perdere il vantaggio competitivo acquisito nel corso degli anni nel momento in cui i dipendenti lasciano l'azienda e portano con sé le loro conoscenze.

Inoltre, creare contenuti formativi internamente consente alle aziende di risparmiare molto tempo, impegno e denaro, soprattutto in confronto ad altre modalità di creazione di contenuti formativi, in cui si affidano a fornitori di terze parti o a un team di ricerca e sviluppo centralizzato.



Aumento della produttività dei dipendenti

Le conoscenze pratiche condivise dai dipendenti derivano dalle loro esperienze lavorative, il che rende facile anche per i colleghi metterle in pratica. Di conseguenza, la condivisione delle conoscenze aiuta a migliorare le loro prestazioni, l'efficienza, le competenze e il know-how aziendale, con un impatto diretto sulle prestazioni aziendali.



Supporto dello sviluppo e della soddisfazione dei dipendenti

Quando le conoscenze vengono condivise con i nuovi dipendenti, questi ultimi imparano più velocemente e iniziano a portare il loro contributo all'azienda a un ritmo più rapido. Inoltre acquisiscono fiducia nelle proprie prestazioni lavorative, migliorando così la loro soddisfazione professionale. I colleghi senior si sentono rispettati e considerati per la diffusione delle conoscenze, il che migliora anche la comunicazione interna e la coesione.



Riduzione del turnover dei dipendenti e degli effetti della “fuga di cervelli”

Quando i dipendenti esperti sono incoraggiati a condividere le proprie conoscenze internamente, le aziende possono mantenere il vantaggio competitivo acquisito nel corso degli anni. Da un lato, una cultura di condivisione delle conoscenze fa sentire i dipendenti più apprezzati sul luogo di lavoro, migliorando così la fidelizzazione complessiva dei dipendenti, e di conseguenza riducendo le probabilità che chi è maggiormente qualificato lasci l'azienda. D'altra parte, quando i dipendenti esperti se ne vanno, le aziende non devono preoccuparsi di perdere le loro conoscenze perché sono sempre state condivise internamente.

Cosa possono fare le aziende per creare una cultura di condivisione delle conoscenze?

Per acquisire e condividere le conoscenze internamente, le aziende devono innanzitutto creare una cultura che incoraggi i dipendenti a identificare le lacune conoscitive e a documentare il proprio know-how per colmarle. Per farlo, le aziende possono promuovere una mentalità orientata alla crescita e incoraggiare i leader a facilitare la trasmissione delle conoscenze all'interno dei loro team. Ecco alcune idee pratiche per promuovere una cultura di condivisione delle conoscenze nella tua azienda:

1. Incoraggia le interazioni sociali

Le conversazioni alla macchinetta del caffè possono essere una fonte inestimabile di idee e scambi di conoscenze. Inoltre, i dipendenti sono più propensi ad adattarsi, cambiare e imparare quando interagiscono fra loro. Pertanto, promuovere una cultura aziendale in cui i dipendenti sono incoraggiati a interagire fra loro regolarmente può aiutare il tuo team ad apprendere e acquisire conoscenze attraverso riunioni e conversazioni informali.

2. Dai l'esempio

In qualità di responsabile, hai una forte influenza sul tuo team. Le tue azioni dicono di più delle tue parole. Ecco perché è importante che non ti limiti a dire al tuo team di condividere le proprie conoscenze, ma che lo dimostri facendolo in prima persona. Spesso sarai la prima persona del tuo team a ricevere nuove conoscenze (sul lancio imminente di un prodotto, sugli aggiornamenti delle politiche aziendali o su altri aspetti). Comunica queste informazioni in modo trasparente. Condividi ciò che sai e crea un canale di comunicazione aperto che consenta al tuo team di sentirsi libero di contattarti e porre domande. Questo crea l'atmosfera giusta per promuovere quella cultura di condivisione delle conoscenze che stai cercando di instaurare.

3. Raccogli le storie dei dipendenti

Le storie sono modi efficaci per descrivere gli scenari di causa ed effetto. Ci permettono di trasmettere esperienze personali altrimenti difficili da documentare e standardizzare. Queste storie possono essere acquisite in due modi: in modo informale, nei momenti di socializzazione al lavoro, o in modo più formale, incoraggiando i dipendenti a creare materiali formativi (come un corso di e-learning) sulla loro storia.

4. Incentiva la condivisione delle conoscenze con i riconoscimenti

Molte persone percepiscono la condivisione delle conoscenze come intrinsecamente gratificante e il lusso di essere riconosciuti come esperti in genere rappresenta una ricompensa sufficiente. Tuttavia, c'è una parte significativa di dipendenti che ha bisogno di incentivi concreti per sentirsi incoraggiata a contribuire. Fai sapere ai dipendenti quali vantaggi otterranno e assicurati di attribuire il merito per le conoscenze che condividono.

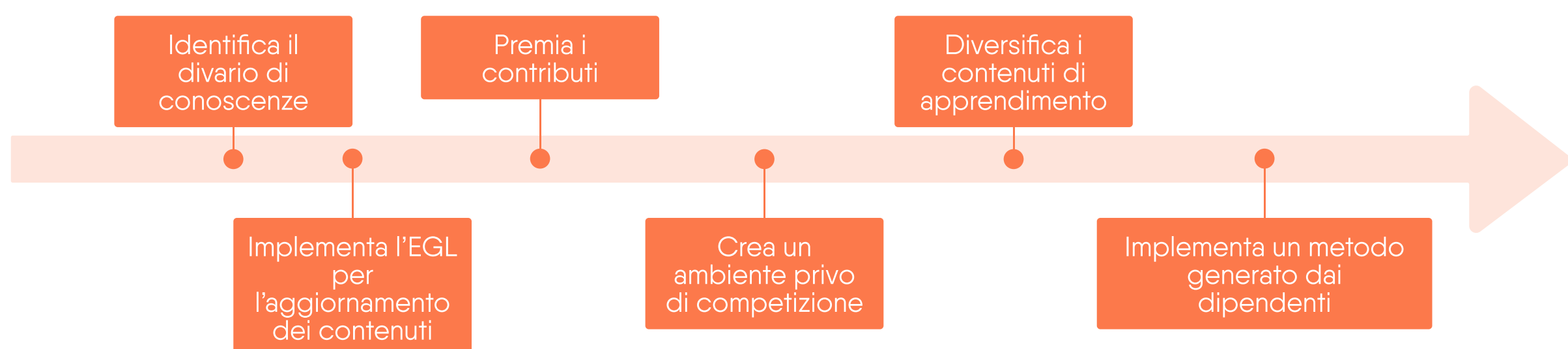
5.

Definisci il processo

La creazione di un processo di condivisione delle conoscenze inizia identificandone gli obiettivi, allineandoli con i principali stakeholder e pianificando l'infrastruttura di supporto. Questo processo include la selezione di strumenti, sistemi e piattaforme necessari per facilitare il processo e la pianificazione delle modalità di acquisizione, revisione e distribuzione delle conoscenze.

Best practice per la condivisione delle conoscenze

La condivisione delle conoscenze con i partecipanti alla formazione può ridurre i costi di formazione e migliorare la produttività, inoltre è fondamentale per la capacità di un'azienda di mantenere un vantaggio competitivo. Tuttavia, per trarre questi vantaggi è necessario tenere a mente alcune best practice quando si implementa una cultura di condivisione delle conoscenze all'interno della propria azienda:



● **Condividi conoscenze pertinenti e utili identificando le lacune di apprendimento**

Un'indagine o un sondaggio di opinione può essere un buon punto di partenza per identificare i divari di conoscenze nella tua azienda. Invitando i dipendenti a partecipare all'analisi dei divari riuscirai a ottenere un consenso immediato. Una volta identificati i divari di conoscenze, è necessario sviluppare dei corsi per affrontarli. Man mano che queste lacune formative vengono colmate, il tuo team di formazione e sviluppo può prendere in considerazione le aree da approfondire. Questo processo continuo consente ai dipendenti di contribuire e lavorare in modo più efficace ed efficiente.

● **Mantieni aggiornate le conoscenze condivise**

È necessario perfezionare costantemente le best practice e le politiche in base all'esperienza e alla competenza dei dipendenti. I dipendenti devono avere una comprensione chiara sin dall'inizio del loro ruolo nell'integrazione, nella modifica e nell'aggiornamento dei manuali d'uso aziendali, delle politiche, delle SOP e di altri materiali di formazione. La scelta di uno strumento di e-learning semplice da usare consente alle aziende di acquisire conoscenze in modo più efficiente, mantenendo aggiornate le conoscenze aziendali. Gli strumenti più complessi possono scoraggiare i dipendenti ad aggiornare i contenuti formativi che hanno sviluppato.

● **Premia la partecipazione e festeggia i risultati**

Molti dipendenti possono sentirsi incoraggiati a collaborare anche vedendo altri colleghi ottenere riconoscimenti per il loro contributo alla condivisione delle conoscenze. Quando vengono riconosciuti in questo modo, i dipendenti si sentono orgogliosi e di avere uno scopo.

Si tratta di un circolo virtuoso che dovrebbe essere alimentato dalla leadership aziendale e dai team di formazione e sviluppo. Designare ai colleghi ulteriori responsabilità, informare gli altri sui loro contributi e riconoscerli apertamente in contesti comuni sono ottimi modi per motivare i dipendenti a condividere le proprie conoscenze.

- **Crea un ambiente privo di competizione**

La competizione all'interno di un'azienda può creare ostacoli alla creazione, alla raccolta e alla diffusione delle conoscenze. È importante che i manager siano consapevoli di queste sfide e integrino i principi inclusi nel famoso Toyota Way: avere rispetto per gli altri e collaborare con tutti. Questo tipo di cultura aziendale è essenziale affinché la condivisione delle conoscenze risulti efficace. Può essere integrata in molti modi: creando un ambiente in cui nessuno debba preoccuparsi delle proprie carenze o delle prospettive di lavoro future; implementando processi di lavoro che incoraggiano il dialogo e il lavoro di squadra; stabilendo obiettivi di gruppo per incoraggiare l'interdipendenza positiva; promuovendo il concetto di lavoro di squadra per aumentare le responsabilità condivise e i processi decisionali congiunti.

- **Diversifica i tipi di contenuti formativi**

L'apprendimento si verifica quando all'interno di un'azienda gli individui esperti mettono le proprie conoscenze a disposizione degli altri durante le riunioni informali (come le conversazioni spontanee alla macchinetta del caffè) e i momenti formali di apprendimento facilitati dai processi di gestione delle conoscenze. Questi possono includere riunioni preliminari e di debriefing, tavole rotonde, racconti in cerchio, assistenza tra colleghi, gruppi per fare pratica e riunioni plenarie. Per supportare questi processi, i dipendenti possono utilizzare diversi tipi di materiali di formazione come liste di controllo, video, podcast, SOP e quiz per condividere il know-how.

Implementare un metodo di apprendimento generato dai dipendenti per una migliore condivisione delle conoscenze

La condivisione delle conoscenze è un ciclo che si autoalimenta, in cui le conoscenze passano dal dipendente all'azienda e/o ai nuovi dipendenti, e poi di nuovo all'azienda una volta che i nuovi dipendenti acquisiscono l'apprendimento e la consapevolezza necessari. Il ciclo si ripete con nuove conoscenze maggiormente orientate alle esigenze del mercato. In questo ciclo, la condivisione tra pari è comune: noi la chiamiamo apprendimento generato dai dipendenti (EGL).

In un contesto tradizionale, il team di formazione e sviluppo guida il processo di creazione dei contenuti formativi con l'aiuto di un instructional designer, che intervista i dipendenti per raccogliere le loro conoscenze. Il team utilizza le conoscenze dei dipendenti per progettare un corso e poi lo sottopone a loro per la revisione. Questo processo può ripetersi alcune volte prima che il contenuto sia pronto per essere pubblicato, risultando dispendioso in termini di tempo e denaro.

Adottando il metodo EGL, i dipendenti sono incoraggiati e motivati a creare i propri contenuti formativi, consentendo al team di formazione e sviluppo di accelerare il processo di creazione a un costo molto inferiore. Per creare e mantenere contenuti formativi con il metodo EGL, ti serviranno solo pochi esperti in materia e tentativi prima che un corso sia pronto per essere pubblicato.

Pertanto, le varie fasi di condivisione delle conoscenze, come l'acquisizione, la trasmissione e l'aggiornamento dei contenuti, sono perfettamente integrate nel metodo EGL, poiché il team di formazione e sviluppo collabora con gli esperti in materia per gestire il processo di condivisione delle conoscenze in azienda.

Vantaggi del metodo EGL

Se hai intenzione di promuovere la condivisione delle conoscenze nella tua azienda, ecco alcuni vantaggi offerti dal metodo EGL:

1.

Promuovere una cultura dell'apprendimento

L'EGL incoraggia l'apprendimento tra pari, la coesione e la cooperazione tra i dipendenti. Il costante ying-yang nello scambio di conoscenze tra esperti e neoassunti aiuta ad aggiornare le conoscenze aziendali e a promuovere una cultura basata sull'apprendimento. Inoltre, ogni dipendente è ora responsabile del proprio apprendimento, della propria crescita e del proprio progresso. Ciò può portare a un vantaggio competitivo unico per le aziende in termini di acquisizione e sviluppo di talenti.

2.

Gestisci le richieste locali

I team di formazione e sviluppo possono sfruttare l'EGL dando ai reparti locali l'opportunità di creare le proprie soluzioni di apprendimento e di condividere le conoscenze specifiche della loro area. Invece di dover rifiutare le richieste di formazione, i team di formazione e sviluppo possono offrire una soluzione ben supportata per soddisfare queste richieste e allo stesso tempo mantenere l'attenzione sulle iniziative globali.

3. Riduci il time to market

Dando ai dipendenti (gli esperti in materia) la responsabilità di creare i contenuti, i corsi possono essere sviluppati in modo più rapido ed efficace. Non è più necessario uno scambio intenso con partner esterni affinché il team di formazione e sviluppo condivida informazioni e conoscenze. Limitando queste relazioni, i contenuti della formazione possono essere creati e condivisi a un ritmo molto più rapido. Di conseguenza, all'interno dell'azienda sono disponibili più contenuti e conoscenze.

4. Riduci il budget dedicato alla ricerca e allo sviluppo

Con l'EGL, tutto viene gestito internamente e si riduce notevolmente la dipendenza dagli incarichi affidati a fornitori esterni, dall'assunzione di ulteriori membri del team di formazione e sviluppo o dall'acquisto di costosi strumenti di progettazione didattica. L'EGL può alleggerire l'attività del team di formazione e sviluppo, poiché i contenuti di e-learning possono essere creati internamente dagli esperti in materia, consentendo all'azienda di risparmiare notevolmente.

5. Ottimizza le risorse

Ora il team di ricerca e sviluppo può ottenere più risultati. Una volta che i dipendenti hanno appreso il modo corretto per creare i propri contenuti, il team di formazione e sviluppo può limitarsi a offrire assistenza. Questo non solo aiuta a gestire i carichi di lavoro in modo più efficiente, ma può anche consentire di dedicare più tempo a progetti di formazione strategici.

Come implementare un metodo di apprendimento generato dai dipendenti

Il lancio di qualsiasi nuova iniziativa di apprendimento comincia con un cambiamento di mentalità per i principali stakeholder. Poiché l'EGL è un metodo ascendente, è l'equivalente di una stretta di mano a tre fra leader aziendali, team di formazione e sviluppo e dipendenti (gli esperti in materia).

Esploriamo i passaggi fondamentali da considerare durante la pianificazione di un progetto EGL all'interno di un'azienda:

1. Inizia con poco, ma segui una strategia

Identifica le opportunità di formazione in cui i dipendenti possiedono già le conoscenze per intervenire e creare autonomamente i contenuti formativi. Gli esempi migliori riguardano spesso situazioni in cui i dipendenti hanno identificato le best practice informali, ma queste conoscenze preziose devono essere condivise tra un gruppo più ampio di colleghi. Quindi fai opera di strategia per identificare i punti ottimali che possono essere facilmente accessibili dai tuoi dipendenti migliori.



Suggerimento professionale

Inizia con poco e mostra agli stakeholder il successo ottenuto fin dall'inizio per continuare a ricevere il loro sostegno.

2.

Identifica i fuoriclasse

All'interno della tua azienda, trova i dipendenti che hanno l'esperienza e la volontà di condividere le proprie conoscenze. Assegna loro il problema aziendale e motivali a creare contenuti formativi con esempi positivi. Incoraggiali ad avere fiducia nelle loro competenze e ricorda che condividere le conoscenze è importante.



Suggerimento professionale

Fornisci un feedback tempestivo e mettiti a disposizione per ascoltare gli esperti in materia.

3.

Fornisci strumenti e linee guida

Gli esperti in materia non hanno il tempo o le competenze necessarie per creare un corso di e-learning strutturato. Tieni presente che quando si tratta di materiali di formazione, molti esperti in materia possono creare contenuti scadenti, desistere dalla creazione di qualsiasi tipo di materiale per via della complessità degli strumenti di authoring o ricorrere istintivamente a una presentazione in PowerPoint. Pertanto, è fondamentale che il team di formazione e sviluppo:

- Fornisca brevi indicazioni sulle best practice didattiche senza renderle troppo complesse per gli esperti in materia che non hanno familiarità con l'insegnamento
- Introduca un processo di condivisione delle conoscenze integrato nel loro lavoro
- Offra strumenti intuitivi.



Suggerimento professionale

Fornisci agli esperti in materia degli strumenti con curva di apprendimento zero per facilitarne l'adozione.

4.

Contribuisci attivamente

Per supportare gli esperti in materia durante tutto questo processo, assegna a un professionista in formazione e sviluppo dedicato il compito di sviluppare le risorse formative necessarie e di educare i dipendenti alla creazione di contenuti utili. Ad esempio, questa persona potrebbe fornire best practice, casi d'uso, webinar per l'onboarding e sessioni di domande e risposte.



Suggerimento professionale

Promuovi un centro risorse fluido con tutto l'aiuto e le linee guida che richiedono agli esperti in materia il minor tempo di apprendimento possibile.

5.

Pubblica e condividi

Una volta autorizzati alla pubblicazione i contenuti generati dagli esperti in materia, deve essere facile per loro condividerli con i colleghi. Questo è un fattore fondamentale affinché il metodo EGL abbia efficacia. Con l'aiuto degli strumenti giusti, puoi impedire agli esperti in materia di interferire con il tuo LMS.



Suggerimento professionale

Crea il percorso più semplice per la pubblicazione e la condivisione rimuovendo gli ostacoli tecnici e procedurali.

6.

Riconosci il loro lavoro e rendili responsabili

Vedendosi riconosciuto il merito per il proprio lavoro, gli esperti in materia rimarranno ispirati a condividere il loro know-how e potrebbero anche sostenere questo processo.



Suggerimento professionale

Nomina un esperto in materia responsabile della manutenzione dei contenuti formativi (titolare) e assicurati che sia disponibile un team di coautori. Ciò consente a tutti i membri del gruppo di avere una responsabilità condivisa, sia per ottenere feedback che per apportare modifiche ai contenuti.

Caso di studio: Come Danone ha adottato la cultura di condivisione delle conoscenze



Sfida

Danone è una multinazionale con oltre 105.000 dipendenti in 55 paesi. Il responsabile della formazione digitale ha dovuto affrontare le tipiche sfide di formazione e sviluppo, come la presenza di un piccolo gruppo di esperti del settore e l'esternalizzazione a fornitori terzi, il che ha portato a soluzioni difficilmente scalabili e poco rapide da applicare. Danone non riusciva a sviluppare e mantenere contenuti formativi alla giusta velocità e con la flessibilità desiderata.



Soluzione

Danone ha introdotto l'apprendimento generato dai dipendenti, il che significa che ogni dipendente, partner e fornitore può sfruttare le conoscenze dei propri colleghi ovunque e in qualsiasi momento.



Risultato

Oggi, 2 anni dopo aver implementato l'apprendimento generato dai dipendenti, Danone ha oltre 500 autori in più di 30 paesi. Uno dei maggiori obiettivi e risultati che Danone ha raggiunto è la creazione di una cultura di condivisione delle conoscenze. Ora i team locali possono produrre e gestire i contenuti in modo completamente autonomo.

Il futuro della condivisione delle conoscenze

La condivisione delle conoscenze è una prassi che esiste da sempre, ma negli ultimi anni abbiamo visto i fornitori di EdTech accelerare la tendenza con varie piattaforme e strumenti sviluppati all'insegna della creator economy e dei contenuti generati dagli utenti.

Quando i dipendenti esperti sono incoraggiati a condividere le proprie conoscenze internamente, le aziende sono in grado di mantenere il proprio vantaggio competitivo. Questo processo consente alle conoscenze aziendali di rimanere all'interno dell'azienda e che ne venga fatto buon uso. Inoltre, il morale dei dipendenti si mantiene alto poiché i lavoratori si sentono apprezzati e possono vedere come hanno contribuito concretamente per il team e l'azienda.

L'utilizzo di un metodo ascendente, informale, trasparente ed egualitario alla creazione di risorse aiuta a formare e sviluppare i dipendenti più rapidamente e a ridurre considerevolmente ansie, tempo impiegato e costi. Tuttavia, i leader aziendali devono creare una cultura in cui coltivare e facilitare la condivisione delle conoscenze e concentrarsi sulla promozione dei valori del lavoro di squadra, del sostegno reciproco e del rispetto per i dipendenti, affinché la condivisione delle conoscenze venga mantenuta nel tempo.

Mettendo i dipendenti al centro dell'ecosistema di apprendimento, i team di formazione e sviluppo possono promuovere con successo la gestione delle conoscenze adottando il metodo EGL. I vantaggi compensano i costi, ma i professionisti in formazione e sviluppo devono avere una mentalità aperta e accogliere i cambiamenti nel mondo degli ecosistemi di apprendimento all'interno delle aziende.