

Tankar om årets Learning conference

Det känns nästan omöjligt att sammanfatta vår Learning Conference som genomfördes på Sergel Hub den 18-19 september. Bara idén att samla ett stort antal begåvade och passionerade människor i ett gammalt bankvalv för att diskutera kompetens och livslångt lärande som den nya valutan har ett värde i sig. Till syvende och sist är det deltagarnas engagemang som gör en konferens, och vi ska vara extra stolta över den speciella känsla och mix av samverkan, kunskap, framåtanda och glädje som är signifikativ för oss och som bekräftats av många internationella deltagare.

Årets fokus var att komma varandra ännu närmare och omsätta idéer i praktiken. Vi hade ett mycket spännande program med inspirerande talare, tankeväckande paneler och workshops samt rundabordsamtal där vi utforskade nya idéer. Jag fick personligen många nya insikter som jag kommer att omsätta i handling. Första dagen handlade framför allt om att få en bättre förståelse för landskapet och vad som har hänt och förändrats under det senaste året, medan andra dagen blickade in i framtiden.

Redan förra året låg konferensens fokus på AI, och talare som Donald Clark och Dr Philippa Hardman utmanade oss att tänka bortom AI som en förstärkare av effektivitet och i stället som en integrerad partner. I år återvände Dr Hardman för att reflektera över vad som hänt under det senaste året och presenterade sin senaste forskning, som bekräftade att specialiserad AI kan överträffa både mänskliga processer och generisk AI när det gäller hastighet och kvalitet. Ni kan läsa mer om hennes forskning här:

<https://drphilippahardman.substack.com/p/accelerating-excellence>.

Sofia Rasmussen delade med sig av överraskande resultat från rapporten "Ungdomsfokus 2023". Svenska ungdomar i åldern 15-29 år rankade hög lön högst på vad de letar efter i ett jobb, vilket placerades över både balans mellan arbete och privatliv samt personlig utveckling. Denna åldersgrupp uttryckte också oro över att arbeta hemifrån. Rapporten lyfte fram vikten av självledarskap som en nyckelfärdighet för framtidens arbetskraft samt förmågan att ta ansvar och självreglera sin egen produktivitet, utveckling, motivation och välbefinnande, utan ständig tillsyn. Läs mer här: <https://rasmussenanalys.se/ungdomsfokus>.

Per Hammar och Mats Engström presenterade sex myter om utbildning i arbetslivet och konstaterade att Sverige inte är så framstående som vi tror. Faktum är att Sverige halkar efter, vilket även bekräftades av Jannie Jeppesen, VD för Svensk EdTech-industri, samt Andreas Fejes, professor i livslångt lärande vid Linköpings universitet.

Nick Shackleton-Jones talade om känslor som den viktigaste drivkraften för lärande. Han menar att människor engagerar sig i alla typer av material, oavsett kvalitet, om de bryr sig om ämnet. För honom är det avgörande att hitta den känslomässiga betydelsen eller den tydliga personliga relevansen för att skapa ett minnesvärt och effektivt lärande. Och om folk inte bryr sig, ska de inte få kurser. Bygg istället en upplevelse som väcker känslomässigt engagemang och ge dem sedan tillgång till användbara resurser när de står inför verkliga utmaningar eller problem.

Linda Hammarstrand, en tidigare "eldsjälvinnare", inspirerade och fick oss att skratta när hon delade sin resa om att hitta "melodin" i företagskulturen. Hon uppmuntrade oss att sluta prata om "förändring" (ingen gillar att förändras) och istället prata om att göra saker bättre. Det låter helt logiskt! Att känna sig engagerad, motiverad – och i bästa fall passionerad – är en

dröm för många, men också vardag för andra. Detta, och mycket mer, diskuterade vi tillsammans.

Donald H. Taylor och Egle Vinauskaite delade med sig av resultaten från "L&D Global Sentiment Report 2024 – AI in L&D: From talk to action", som gav exempel på hur AI används. Användningen av AI för dataklassificering och innehållsgenerering har ökat, men det finns fortfarande en outnyttjad potential i att använda AI för prestationsstöd, personifiering och kompetenshantering. Egle Vinauskaite betonade att för att kunna använda AI för mer än administration och innehåll behöver L&D mer kompetens, teknik och, ännu viktigare, kontakter inom verksamheten. Donald H. Taylor betonade att tekniken alltid börjar som en differentiator tills den blir en standardvara, och då kommer den mänskliga faktorn att vara det som särskiljer.

Vår egen Jeanette Almqvist, chef för Sveriges Radio-akademin, och Viktoria Rubin, doktorand vid Stockholms universitet, delade med sig av sina erfarenheter och kunskaper kring kreativa och lärande arbetsplatser, ledda av den professionella moderatorn Titta Elm.

Det kändes fantastiskt att få avsluta med massor av data från LinkedIn och genomföra en magisk session där det ordinarie förvandlades till det extraordinära. Vi avslöjade tillsammans de hemliga trollformlerna för att designa effektfulla ögonblick som väcker nyfikenhet, tändar passion och främjar en djup känsla av samhörighet.

Det var naturligtvis mycket mer som hände. Jag hade möjlighet att prata med så många inspirerande människor, inklusive rockstjärnor inom L&D som Conrad Gottfredson och vår egen Johan Skoglöf, som är djupt passionerade för sitt arbete och entusiastiska över att dela med sig av sin kunskap.

Viktiga slutsatser från konferensen:

- Betoning på skalbara lösningar för ledarskapsutveckling som driver mätbara resultat, ROI och beteendeförändringar.
- AI förändrar L&D, möjliggör personligt, adaptivt lärande och stöder datadrivet beslutsfattande.
- L&Ds roll utvecklas från innehållsleverantörer till strategiska affärspartners, med fokus på kontinuerligt lärande och problemlösning.
- Integrering av kontinuerligt lärande i arbetsflödet för att möta snabbt föränderliga affärsbehov.
- L&D spelar en avgörande roll för att stödja organisationers användning av AI och digital transformation.
- Behovet av L&D för att stödja de beteendeförändringar som krävs för att anställda ska kunna anpassa sig till AI-förstärkta arbetsmiljöer.
- Paradigmskifte från utbildning till lärande: från faktabaserade, lärarcentrerade metoder till uppgiftsstyrda, användarcentrerade och implicita inlärningsupplevelser.
- Det främsta drömjobbet för den yngre generationen i Sverige idag är "Entreprenör" – vad innebär detta för alla som arbetar med talangattraktion?
- Det finns en ökning av konkurrensen om kognitiva färdigheter, främst mänskliga färdigheter, som vi kallar "power skills".
- Vi måste tänka på känslor och upplevelser om vi vill skapa ett lärande som faktiskt fastnar och gör skillnad.

- Genom att skapa verkliga utmaningar kan vi säkerställa att lärandet är inbäddat i arbetsplatsens vardag.
- En nyckel till att skapa en lärande kultur är att arbeta med mindset i organisationen.

Slutligen vill jag rikta ett stort tack till alla sponsorer, talare och våra medarrangörer Promise, Swedish EdTech Industry och Hexanova, samt ett extra stort tack till SLA styrelse, som gjorde detta möjligt. Det var två fantastiska och verkligen magiska dagar, och vi är så nöjda att vi redan har bokat nästa års Learning Conference den 17-18 september 2025 på Münchenbryggeriet. Där har vi möjlighet att skala upp ännu mer. Hoppas vi ses där och då, om inte tidigare.

Keep learning,

Kristian Åsberg, ordförande Swedish learning association