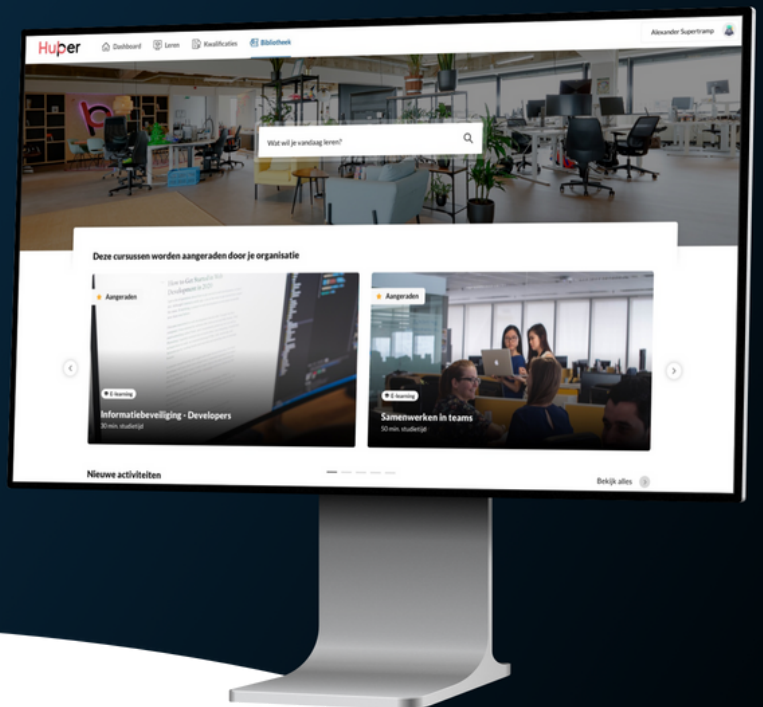




In 3 stappen naar een succesvolle online academy

Jullie online academy staat live! Wat nu? Hoe creëer je een leercultuur waarin jullie online academy centraal staat?

Huper

Inhoud

Wat kun je van dit e-book verwachten

Stap 1: Een leercultuur creëren in een lerende organisatie

Stap 2: Content aanbod

Kenmerken van een goede online training

Bestaande content en content van derden

Stap 3: Monitoren

Metten en analyseren

Wie zijn wij

Wat kun je van dit e-book verwachten?

Het implementeren van een online academy is één ding, maar zodra deze gelanceerd is, is het ook van belang om ervoor te zorgen dat deze een succes wordt binnen jouw organisatie. In dit e-book leggen we de belangrijkste stappen naar een succesvolle academy uit.



STAP 1

Een leercultuur creëren in een lerende organisatie



STAP 2

Content aanbod



STAP 3

Metten en analyseren



Stap 1: Een leercultuur creëren in een lerende organisatie

Organisaties dienen vaak snel op de dynamische omgeving om zich heen reageren. Hiervoor is een cultuurverschuiving, die leren stimuleert, noodzakelijk. Deze leercultuur moet onderdeel worden van de organisatiecultuur, maar het kost tijd om leren een volwaardig en routinematig onderdeel hiervan uit te laten maken. Dit vraagt vooral om goed leiderschap en een aantal aanpassingen van veelvoorkomende denkwijzen. De volgende zes punten zijn hierbij belangrijk:

1. Moedig medewerkers aan om hun mening te geven

Afwijkende meningen kunnen zorgen voor doorbraken in complexe organisatie- en leerprocessen. Nieuwsgierigheid naar elkaars perspectieven en een open houding zijn dus essentieel.

2. Accepteer verandering als constante factor

Organisaties moeten constant veranderen om te blijven innoveren. Als leider moet je zorgen voor stabiliteit in deze dynamiek. Daag je medewerkers uit, maar zorg ook voor ondersteuning waar dat nodig is. Gun medewerkers de tijd en ruimte om zich aan te passen en te werken aan het gestelde doel.

3. Prik vaste momenten voor reflectie en feedback

Besprek met medewerkers wat ze hebben geleerd, wat ze goed doen en waarin ze zichzelf kunnen verbeteren. Reflectie en feedback zijn onmisbare onderdelen van leren.



4. Stimuleer een groeimindset bij medewerkers

Ga niet afwijzend om met fouten. Formuleer in plaats daarvan juist leerdoelen met medewerkers en geef complimenten over de leerprocessen die medewerkers doormaken. Medewerkers moeten zich gewaardeerd voelen en niet bang zijn voor negatieve feedback of verandering.

5. De leercultuur versterken

Door tijdens de werving en selectie de nadruk te leggen op het belang van trainingen en ontwikkelingen binnen het bedrijf, trek je juist leergierige mensen aan. Deze nieuwe medewerkers zijn gemotiveerd om zich actief in te zetten binnen jouw online academy en steken daarbij anderen aan met hun enthousiasme.

6. Kennis delen en communiceren

In een lerende organisatie draait het niet alleen om individuele groei, maar juist ook om de groei van de organisatie als geheel. Daarvoor is kennisdeling tussen medewerkers cruciaal. Het is belangrijk dat het management en bestuursleden hier ook aan meedoen (top-down). Zij laten op deze manier het goede voorbeeld zien. Schakel daarnaast early adaptors (medewerkers die van het begin af aan openstaan voor een organisatieverandering) in om kennisdeling te promoten binnen de organisatie. En breng mensen uit verschillende lagen van de organisatie bij elkaar.

Stap 2: Content aanbod

Organisaties streven ernaar dat het producten en/of de diensten die ze aanbieden van de best mogelijke kwaliteit zijn. Dit geldt natuurlijk ook voor online trainingen. Is jouw online training 'wel prima' of is hij geweldig? Je hoopt natuurlijk het laatste, maar de ervaring leert dat verschillen in consistentie vaak voorkomen. En dat is jammer! Om je op weg te helpen bespreken wij zeven eigenschappen van goede trainingen.

Kenmerken van een goede online training

1. Doelgericht

Je hebt vast weleens een film gekeken waarvan je aan het eind dacht: 'tja, waar ging deze film nu eigenlijk over?' Als je een online training ontwikkelt zonder een helder doel voor ogen, kunnen de lerenden een vergelijkbaar gevoel krijgen. Wanneer je als maker niet naar een concreet doel toewerkt in een e-learning, is de kans groot dat de gebruikers tegen het einde niets concreets hebben bereikt. Je bepaalt je doel aan hand van de grootste prioriteit van de training. Wat wil je dat gebruikers leren? Hoe kun je ze de vaardigheid of kennis aanbieden waarnaar ze op zoek zijn? En wat verwacht je zelf dat medewerkers na voltooiing van de training weten of kunnen? Het begint allemaal met het opstellen van duidelijke leerdoelen.

2. Betrokkenheid zonder afleiding

Er zijn nog steeds bedrijven die bestaande offline trainingen simpelweg omzetten naar een online versie. Maar helaas, dat werkt vaak niet. Bij online trainingen is het belangrijk om in je ontwerp en inhoud extra aandacht te geven aan de betrokkenheid van de gebruiker. Er is namelijk veel minder sociale controle door andere deelnemers en er is geen docent fysiek aanwezig om daarvoor te zorgen. Online houdt niemand je bij de les wanneer je uit het raam aan het staren bent. Deze betrokkenheid moet door de e-learning zelf gecreëerd worden.



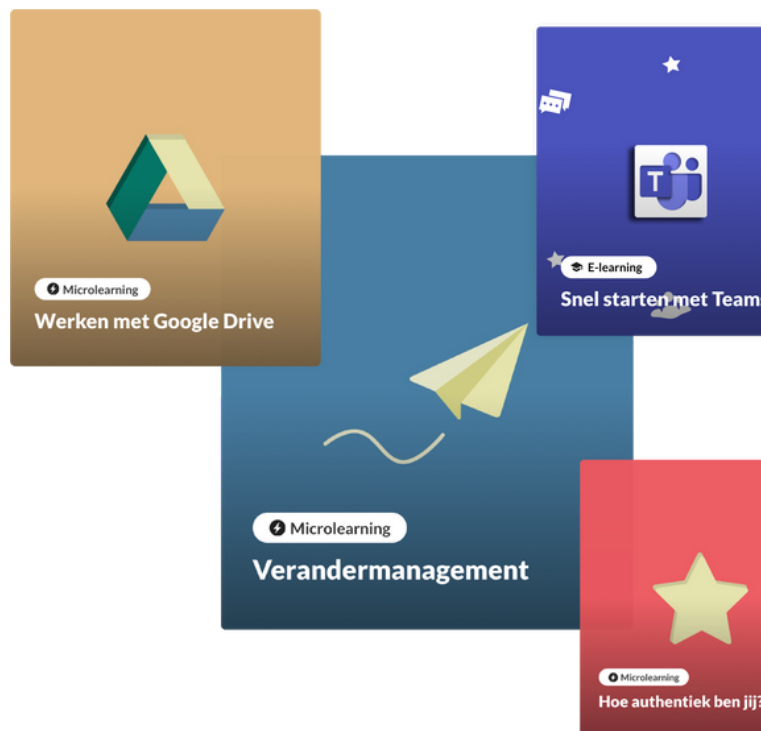
EEN SUCCESVOLLE ONLINE ACADEMY

In je online leeromgeving zijn er gelukkig veel technologische elementen die je kunt inzetten om je gebruikers optimaal betrokken te houden en te beschermen voor te veel afleiding. Bijvoorbeeld door het inzetten van verschillende contentvormen.

3. Afwisseling in (content)vormen

Je leerinhoud op één manier presenteren wordt al snel saai. Eén op de drie werknemers zegt dat niet-inspirerende inhoud een belemmering vormt voor hun leerproces. Je gebruikers raken dus sneller afgeleid en haken af. Inhoud en relevantie blijven vanzelfsprekend op nummer één staan, maar door diverse presentatiestijlen in te zetten dwaalt de gebruiker minder snel af. Afwisseling stimuleert ons brein.

Kies niet alleen voor e-learnings, maar gebruik bijvoorbeeld ook microlearnings of Learning Playlists. Wissel binnen deze leeractiviteiten tekst af met relevante afbeeldingen, video's, podcasts, presentaties, casestudies, simulaties, scenario's, storytelling, en ga zo maar door.



4. Logische communicatie

Eén van de belangrijkste aandachtspunten voor een goede online training is de logica. Inhoud en navigatie moeten als vanzelf verlopen, zodat je gebruikers al hun tijd en aandacht kunnen besteden aan het onthouden van de lesstof.

Ook de schrijfstijl van je online training is belangrijk. Je formulering moet geschikt zijn voor en aansluiten bij je publiek. Teksten mogen niet te simpel, maar ook niet te gecompliceerd zijn. Te moeilijke leerstof veroorzaakt frustratie, terwijl te eenvoudige stof als tijdverspilling zal aanvoelen.

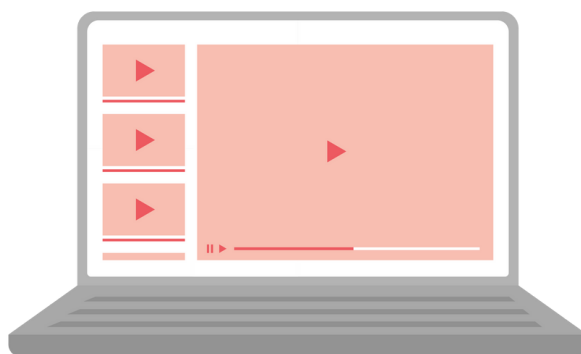
5. Aanzetten tot actie

Goede e-learnings werken activerend en dwingen je deelnemers tot actie. Je wilt dat je gebruikers iets kunnen dóen in de leeromgeving. En, dat ze dit vooral ook blijven doen in de praktijk, nadat de training is afgerond.

Daarom moet je training vol staan met herkenbare praktijkvoorbeelden en oefeningen. Gebruik praktische oefeningen die herkenbaar en vergelijkbaar zijn met wat je gebruikers straks op hun werkplek doen. Hoe meer een oefening lijkt op de echte situatie, hoe groter de kans dat gebruikers de taak daadwerkelijk juist uitvoeren.

6. Interactie

Interactief betekent letterlijk 'in beide richtingen verlopend'. Interactie is enorm belangrijk om de interesse van je gebruiker vast te houden. Maar hoe maak je jouw academy interactief? In sommige online academies heb je een tool om interactieve video's te maken. Zo plaats je vragen en opmerkingen in je video. Bovendien kun je (digitale) brainstormsessies, discussies en samenwerkingen organiseren. En zeker niet onbelangrijk: moedig samen leren aan!



7. Een instructie die staat als een huis

Goede online leeromgevingen hebben een solide instructiemodel. De lesinhoud is zinvol en relevant. Elk stukje leerstof en elke oefening zijn erop gericht om de leerdoelen van de training te behalen. Er zijn optimale contentvormen en interacties gekozen om zo de gewenste resultaten te bereiken. Hierdoor beschouwen je gebruikers de training ook als een waardevolle leerervaring; ze zijn betrokken en nemen de kennis die je aanbiedt gemakkelijker op.



Bestaande content en content van derden

Naast dat je natuurlijk zelf aan de slag kunt gaan met het maken van content, is het ook een optie om bestaande content, eventueel van derden, te gebruiken. Echter, niemand kent de leerbehoefte binnen jouw organisatie beter dan jijzelf. Jij weet exact wat je organisatie nodig heeft, welke kennis ontbreekt en hoe dit de prestaties beïnvloedt. Dus waarom zou je al bestaande online trainingen gebruiken voor je medewerkers als het dusdanig precisiewerk is? Dat leggen we je uit.

Het bedenken en maken van cursussen kost veel geld, tijd en aandacht. En hoewel de e-learnings natuurlijk op jouw specifieke bedrijf moeten aansluiten, bestaat de inhoud die je wilt maken vaak al in de bibliotheek van een leerplatform.

Wanneer je je personeel snel, effectief en binnen het budget wilt opleiden, zijn deze online trainingen een bijzonder goed alternatief. Daarbij maakt het niet uit of het als een op zichzelf staand trainingsprogramma is, of als aanvulling op je eigen ontwikkelde trainingen.

Hubper content

Aanbieders van online leersystemen hebben vaak een eigen content aanbod. Zo biedt Hubper bijvoorbeeld een constant groeiende verzameling van kant-en-klare e-learnings en microlearnings over 21st century skills, maar ook interessante podcasts en samenvattingen van managementboeken. In ons platform breid je je bibliotheek bovendien ook eenvoudig uit met content van GoodHabit, PluralSight of Edubookers. Zo heb je vanaf dag één een mooi leeraanbod klaar staan en kan jouw organisatie direct van start met online leren.

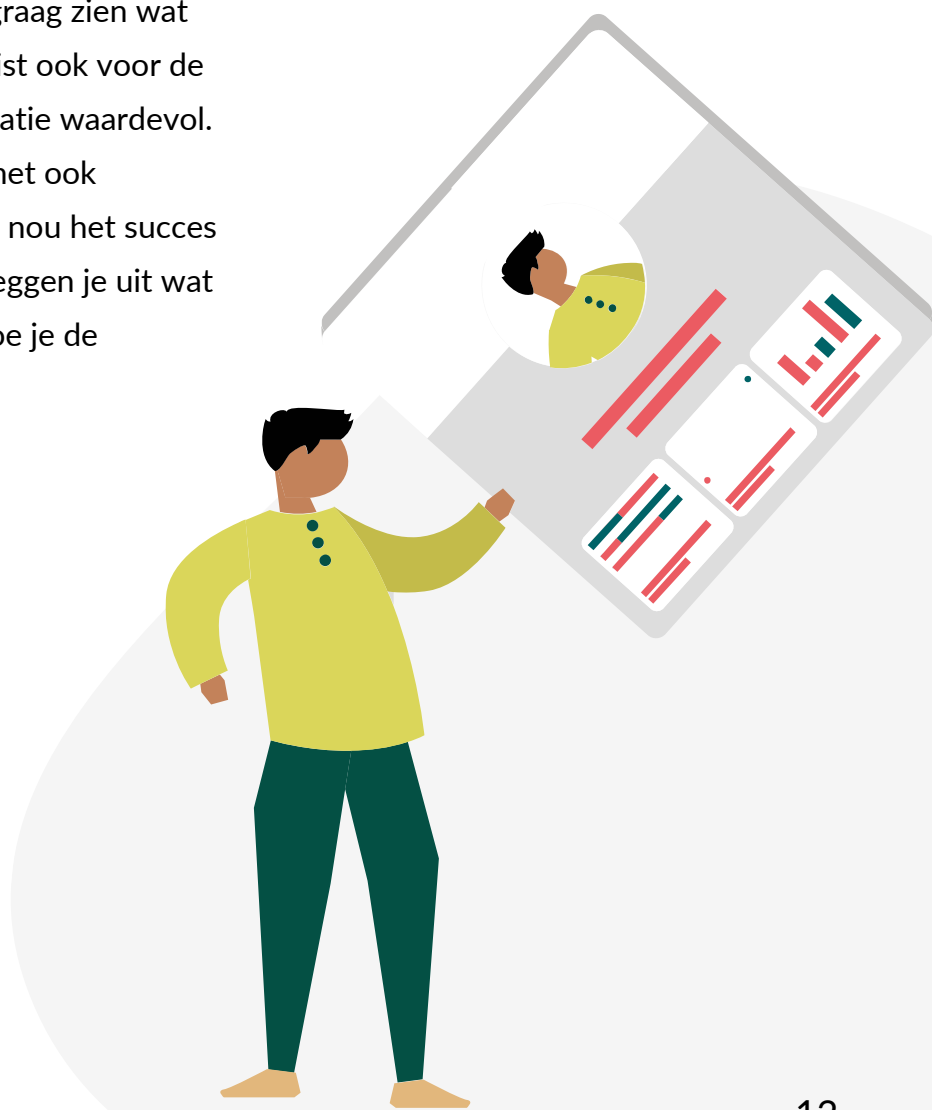


Stap 3: Monitoren

Wanneer je ergens veel in investeert, wil je natuurlijk weten welke resultaten die investering oplevert. Dit kan ik de vorm van omzet, maar kan ook tijd en energie zijn. Om dit in kaart te brengen is meten, analyseren en evalueren essentieel.

Metten en analyseren

Het meten van de ontwikkelingen en resultaten van een opleiding is van groot belang voor medewerkers. Zij investeren tijd en energie en willen daarom graag zien wat ze hierdoor bereiken. Maar juist ook voor de organisatie zelf is deze informatie waardevol. Wanneer je iets meet, kan je het ook verbeteren. Maar hoe meet je nou het succes van een online training? We leggen je uit wat het nut is van evalueren en hoe je de effectiviteit meet.



Wat is effectief?

Om een goede evaluatie uit te voeren is het belangrijk dat je een aantal dingen helder hebben. Eerst kijk je bijvoorbeeld waar de training effect op moet hebben, zoals de bedrijfscultuur, de omzet of de snelheid waarmee de werkzaamheden uitgevoerd worden. Vervolgens is het goed om te weten wat het doel van de training is, en wanneer dit doel behaald is. Wanneer je dit inzichtelijk hebt, kun je bepalen wat je wilt meten met de evaluatie. Wil je meten hoe effectief de training is, dan moet je eerst specificeren wanneer de training als effectief wordt gezien. Welke factoren zijn hieraan verbonden? Is je training succesvol als medewerkers beter worden in hun werk? Of is een gezondere bedrijfscultuur een indicator hiervan? Dit is het moment om dat te bepalen.

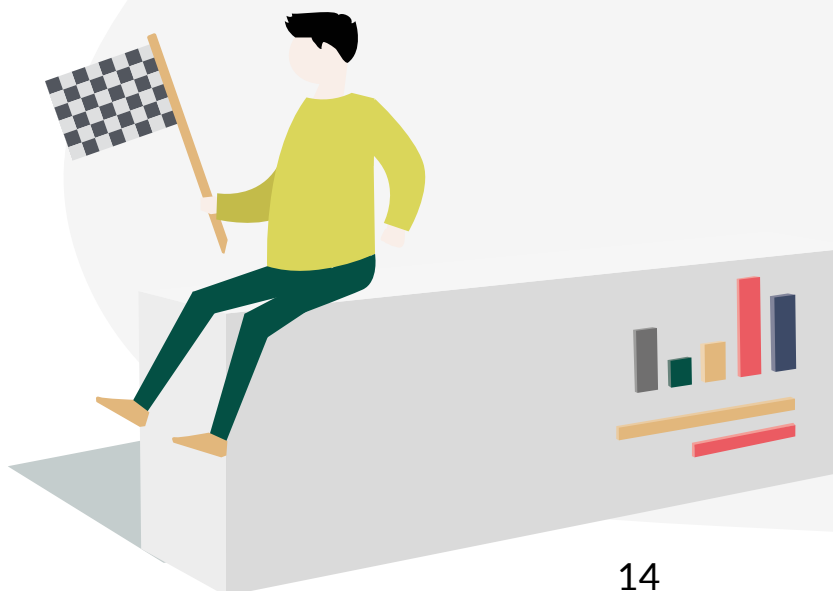


Ongetwijfeld meet je de effectiviteit van je training met meer dan één maatstaf. Hoe meer indicatoren je toepast, hoe meer informatie je vergaart en hoe specifieker je het programma uiteindelijk kunt verbeteren. We zetten een aantal indicatoren voor je op een rij.

Nieuwe vaardigheden en kennis

Het verwerven van nieuwe vaardigheden en kennis, en deze toepassen in de praktijk is voor vrijwel elk bedrijf de belangrijkste graadmeter voor succes. Het draagt dan ook rechtstreeks bij aan het bedrijfsresultaat. Wanneer je bijvoorbeeld je salesteam traint in overtuigingstechnieken, wil je dat ze na de training betere verkoopgesprekken gaan voeren. Een indicatie hiervan is bijvoorbeeld hoeveel meer tickets er per tijdvak naar tevredenheid worden verwerkt.

Op individueel niveau meet je de effectiviteit van een online training door je gebruiker te toetsen aan het einde van de training. Zo meet je direct de verandering in kennis en vaardigheden. In je online academy kun je eenvoudig quizzen en tests integreren, die automatisch worden beoordeeld en bovendien leuk en interactief zijn voor je gebruiker. Dit geeft meer inzicht in de prestaties, maar motiveert de gebruiker daarnaast ook!



Leerervaring

Een indicator van trainingseffectiviteit die vaak over het hoofd wordt gezien is de leerervaring. Deze ligt ten grondslag aan de totale effectiviteit. Wanneer de leerervaring slecht is, zijn werknemers minder geneigd om zich verder te verdiepen in de inhoud. Zo leren ze de gewenste vaardigheden minder snel én zijn ze minder enthousiast om na deze training verder te leren. Vraag je gebruikers om feedback en verbeter zo de leerervaring en de effectiviteit!

Tevreden werknemers

Voor het gros van werkend Nederland bepalen ontwikkeling- en groeikansen een groot deel van het geluk op de werkvloer. Tevreden werknemers werken harder, zijn meer betrokken bij het bedrijf en behalen betere resultaten. Worden de trainingen goed ontvangen, dan zijn je werknemers meer tevreden. En de tevredenheid van je personeel is op deze manier dus ook een belangrijke maatstaf voor de effectiviteit van je trainingen.

Culturele impact

Heb je nog niet eerder gemeten wat de impact van je training op de bedrijfscultuur is? Dan is het de hoogste tijd om daarmee te beginnen.

Compliance- en onboardingtrainingen zijn voorbeelden van trainingen die van invloed zijn op de bedrijfscultuur. Met deze trainingen beïnvloed je de normen en waarden op de werkplek sterk. Des te belangrijker dus om inzichtelijk te krijgen hoe effectief dit soort trainingen zijn! Je kunt dit bijvoorbeeld meten door bij HR te kijken naar het aantal korte ziekmeldingen, maar ook de binnengekomen klachten zijn een goede indicator.





Onderaan de streep

Uiteindelijk gaat het er telkens om of het trainingsprogramma onderaan de streep voldoende oplevert. Dit kan tijdswinst zijn, een stijging in omzet, maar dus ook een positieve verandering binnen de bedrijfscultuur.

Zorg dat je de doelen van je trainingsprogramma inzichtelijk hebt, welke indicatoren het succes hiervan bepalen, en meet deze. Ga in gesprek met je medewerkers, bekijk de cijfers en evalueer. Op deze manier haal je alles uit je trainingsaanbod en motiveer je je werknemers alleen maar om te blijven leren, wat weer een positief effect heeft op het functioneren van je bedrijf.

Evalueren

Veel online trainingen en e-learnings worden met de grootste zorg voorbereid en ontwikkeld. Het is belangrijk om deze focus te behouden, ook nadat de opleiding gelanceerd is. Wanneer je dit niet doet kan dit behoorlijk schadelijk zijn voor het imago en de effectiviteit van je training.

Gebruik de evaluatiemodule van de online academy

Met de evaluatiemodule van Hubper verzamel je feedback van jouw gebruikers op bijvoorbeeld je e-learning of online trainingen. Je kunt deze evaluatie zelf vormgeven. Geeft iemand een lagere waardering op een bepaald aspect, dan kun je daarna een vraag stellen over eventuele verbeterpunten. Als iemand aangeeft meer over een bepaald onderwerp te willen leren, kun je deze persoon bijvoorbeeld verwijzen naar een extra pad waarin je daar meer over vraagt. Zo benut je het evaluatiemoment optimaal.



Wie zijn wij

Wij zijn Hubper. Het growth platform voor professionals. We werken elke dag aan de beste leeroplossing voor gebruikers. Dit doen door het bouwen van een slim platform en app. Waarmee dagelijks tienduizenden gebruikers aan de slag gaan met hun ontwikkeling. Zodat jouw organisatie slim kan groeien.

Wij geloven dat organisaties groeien doordat de mensen binnen de organisatie groeien. Door leren en kennisdelen toegankelijk, interactief en effectief te maken helpen wij organisaties met het verwezenlijken van hun doelen. Hierin vinden we het belangrijk dat we een omgeving creëren waarin we medewerkers met elkaar verbinden en het leren toegankelijk maken. Bijvoorbeeld door een rijk aanbod aan leervormen, simpele manier om leeractiviteiten te ontwikkelen, leren via web en app toegankelijk te maken, slimme leer algoritmes en de team groei realtime inzichtelijk te maken. Dat alles in één slim online platform. Zodat elke organisatie de juiste kennis in huis heeft, en houdt, voor een slimme toekomst.

Klaar om aan de slag te gaan?

Het implementeren van een online academy is één ding, maar zodra deze gelanceerd is, is het ook van belang om ervoor te zorgen dat deze een succes wordt binnen jouw organisatie. Wij hopen dat je voldoende tips en tricks hebt gekregen om van jouw online academy en succes te maken!

Samen sparren, ideeën uitwisselen of andere vragen stellen? Onze Product Specialisten staan altijd voor je klaar. Samen maken we van jouw online academy een succes! Neem gerust contact met ons op.

Neem contact op

