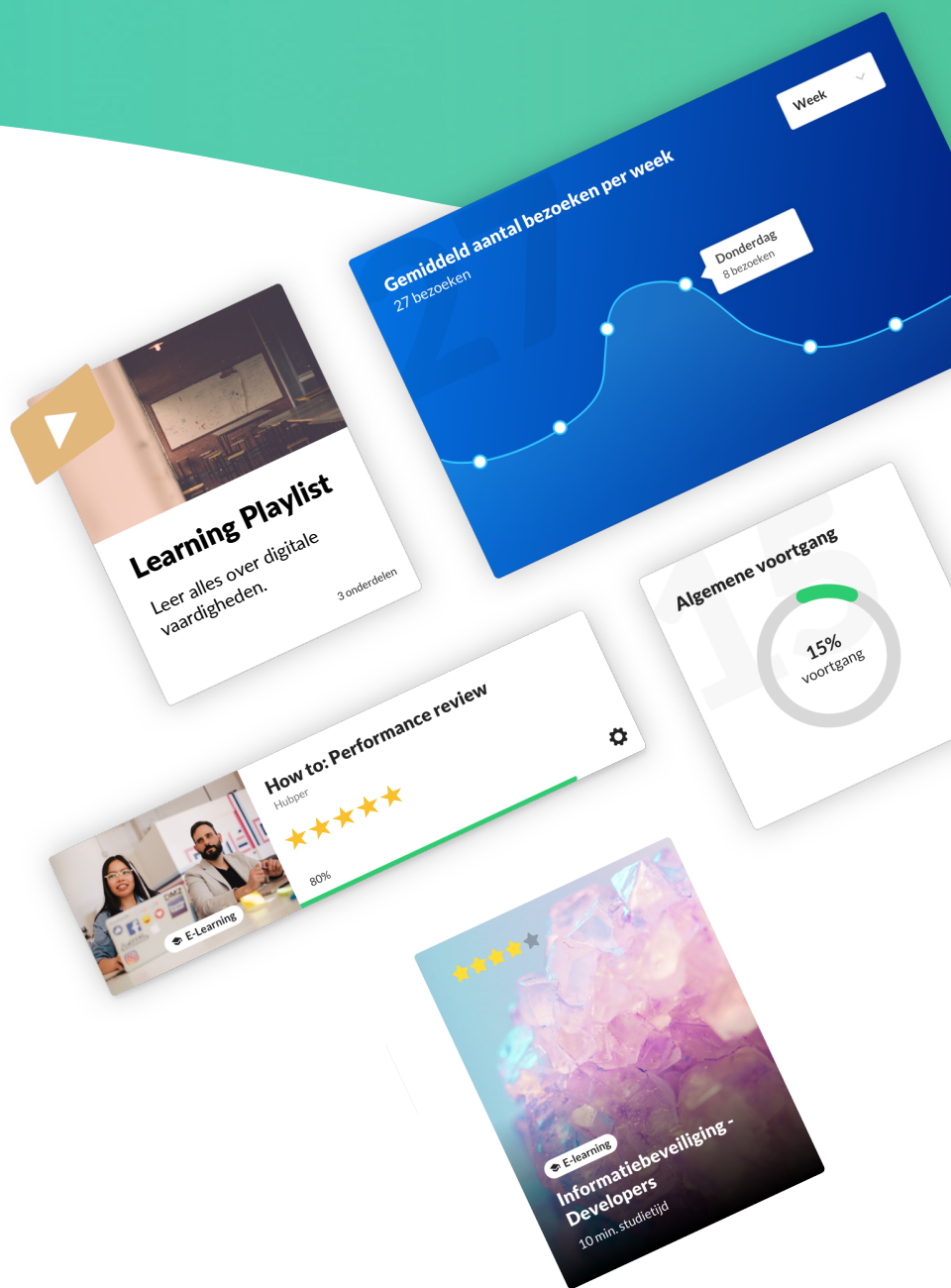


Een online academy in de IT & software

Zo word je een digitaal lerende organisatie



Investeren in kennisontwikkeling rendeert voor de organisatie

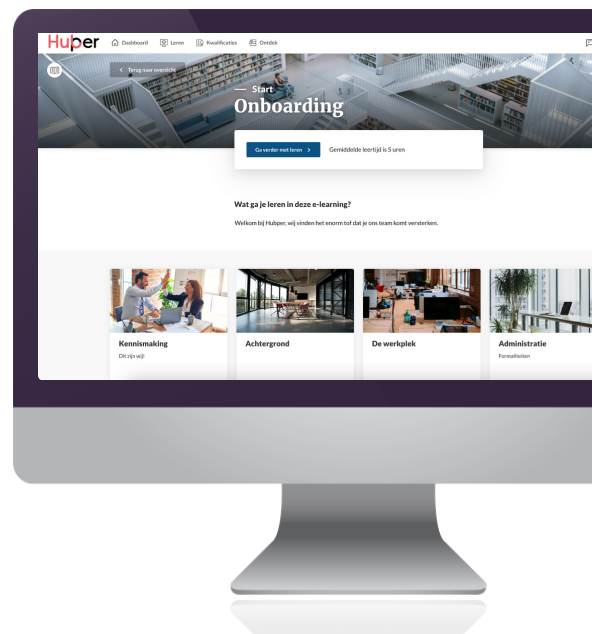
Investeren in mensen en hun persoonlijke groei zorgt voor meer betrokken medewerkers die productiever zijn en dus een hoger rendement realiseren. Het leidt daarnaast tot duurzaam inzetbaar personeel en is kostenreducerend door een hogere retentie. Wist je dat je met veel online academy's ook het onboarden van nieuwe medewerkers kan digitaliseren en (deels) automatiseren?

Online onboarden van nieuwe medewerkers, dit levert het op:

- Een goede en effectieve onboarding van nieuwe medewerkers zorgt ervoor dat 33% van de medewerkers meer betrokken is bij de organisatie;
- Een goede en effectieve onboarding van nieuwe medewerkers zorgt ervoor dat de tijd-tot-productiviteit met 70% wordt verkort;
- Een goede en effectieve onboarding van nieuwe medewerkers zorgt ervoor dat de retentie van medewerkers tot 82% wordt verhoogd.

Door het onboardingtraject te digitaliseren realiseer je naast bovenstaande verbeteringen, forse kostenbesparingen. Bedenk maar eens hoe lang HR bezig is met het onboarden van een nieuwe medewerker. Hoe veel tijd is de directe manager kwijt aan het overdragen van standaardinformatie? Wie zorgt ervoor dat de nieuwe medewerker direct toegang heeft tot alle relevante tools & apps?

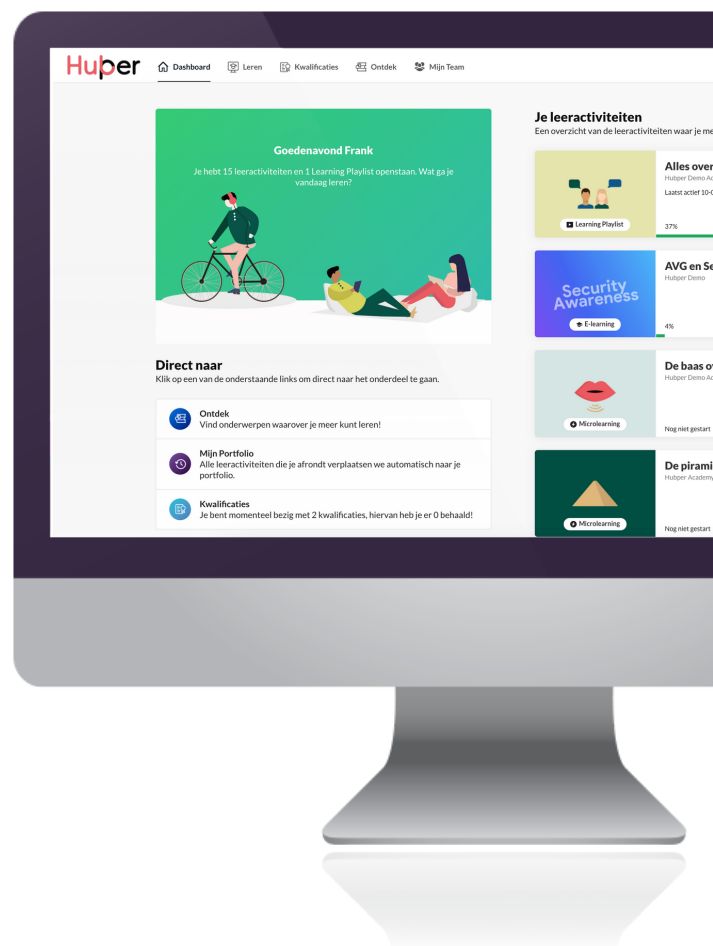
In deze whitepaper vind je nog 11 andere relevante voordelen van een online academy in de IT en software branche.



1 Personeel vinden en behouden

Op dit moment is 51% van de vacatures moeilijk vervulbaar, de oorzaak ligt vooral bij een gebrek aan sollicitanten (77%) en het ontbreken van de juiste instelling bij kandidaten (35%). Met interessante secundaire arbeidsvoorwaarden onderscheid je je organisatie van andere werkgevers. Maar met alleen het aanbieden van een goed pensioen en een vrijdagmiddagborrel kom je er niet. Werkzoekenden geven aan het belangrijk te vinden zichzelf te blijven ontwikkelen, persoonlijk en professioneel. Een werkgever die dat voor ze faciliteert, heeft een streepje voor in de arbeidsmarkt. Zo vind je eerder nieuwe medewerkers om aan je organisatie te binden, houd je kennis binnen de organisatie en neemt de retentie met wel 83% toe!

Bied je mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling? Een goede digitale onboarding? Of creatieve opties om zich te blijven kwalificeren? Dan heb je een streepje voor op de concurrentie en weet jij personeel te vinden en binden aan je organisatie.



2 Het bespaart én levert de organisatie geld op

Online leren is gewoon kosteneffectiever. Bedenk maar eens waar je allemaal op kunt besparen: vergoeding van de trainer, huur van de trainingsruimte, reistijd- en kosten, catering en materialen (pennen, schrijfblokken, print-outs). Voor een e-learning hebben je werknemers alleen toegang tot een desktop of smartphone nodig en de tijd om de training te volgen.

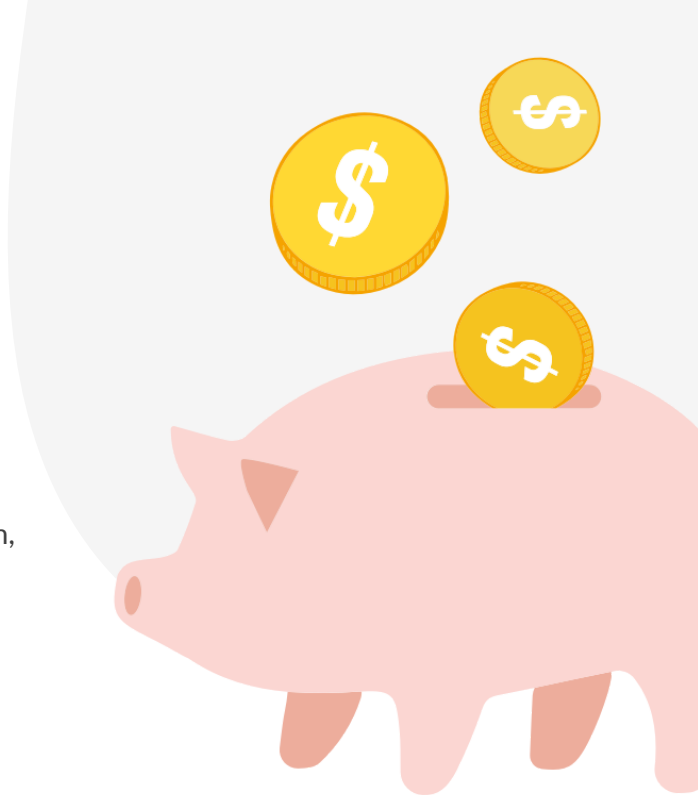
Daarbij levert het je organisatie ook nog eens geld op:

- Het leidt tot duurzame inzetbaarheid van medewerkers, minimale kosten aan het inwerken van nieuwe medewerkers.
- Je verhoogt je omzet door upskilling van medewerkers met zo'n 10%: goed opgeleide werknemers leiden tot hogere klanttevredenheid en dus meer terugkerende omzet.
- De productiviteit van medewerkers groeit met wel 37%: ze doen meer werk in dezelfde tijd.

3 Gamification en interactiviteit vergroot motivatie

Interactiviteit is de sleutel tot de focus van je gebruikers, dat zagen we hierboven al. Bij gamification gebruik je spelelementen om het leren aantrekkelijk en competitief te maken. Want als de leermotivatie maar beperkt aanwezig is, moet je iets beters te bieden hebben dan een certificaat van deelname na afloop van een training. Tijdens een 'gamified' online training maak je van een training een leerzame game. Tussentijdse beloningen door bijvoorbeeld toegang tot een nieuw level, houden je gebruikers gemotiveerd.

Ook kunnen collega's binnen een team elkaars presteren inzien en kun je ervoor zorgen dat er onderlinge concurrentie ontstaat welke kan leiden tot het nog meer- en beter willen leren. Dit is natuurlijk super tof voor bijvoorbeeld developers die elkaar al lerend kunnen uitdagen en middels gamification onderling de strijd aangaan.



4 Altijd en overal toegankelijke leerstof

Een ander belangrijk voordeel van e-learning op de werkplek is dat het 24/7 beschikbaar is. Dat is handig voor werknemers als ze een keer 's avonds, heel vroeg in de ochtend of in het weekend willen inloggen, maar het is ook ideaal voor organisaties met steeds meer wereldwijd en op afstand werkende collega's. Je medewerkers hebben altijd toegang tot alle trainingen en kunnen ermee aan de slag zodra ze de tijd hebben om dit te doen, in welke tijdzone ze zich ook maar bevinden. Werknemers in verschillende landen kunnen daarnaast ook eenvoudig hun ervaringen delen en van elkaar leren, rechtstreeks in de online academy.

5 Doorlopende toegang tot informatie

Als je training veel materiaal omvat waarnaar je later terugverwijst, denk aan nieuwe productspecificaties, geeft een online academy werknemers een centrale plek om terug te gaan naar de bron, zodra ze de betreffende informatie nodig hebben.

Ook bij de voorbereiding op een eindtoets of examen is een online training ideaal. In tegenstelling tot klassikaal onderwijs, heb je bij online leren onbeperkt toegang tot de inhoud. Waar je werknemer zich bij de traditionele vorm van leren helemaal zelf moet voorbereiden, kan hij in een online academy elke gewenste les opnieuw volgen.



6 Vermindert studietijd voor medewerkers

Waar een online academy jouw organisatie geld bespaart, is online leren ook voor je werknemer een veel minder grote tijdinvestering dan traditioneel leren, oplopend tot maar liefst 60% tijdbesparing. Waar die tijdwinst dan in zit?

- Opstart en afronding van een sessie;
- Pauzes en lunch;
- Reistijd;
- Les in een groep in plaats van 'privé'-les.

In een groep kun je van elkaar leren, maar het zorgt er ook voor dat de stof soms te langzaam, of juist weer net te snel, wordt doorgenomen voor een specifieke deelnemer. Soms 'verspilt' een deelnemer tijd door te luisteren naar een extra uitleg die hij eigenlijk niet nodig had. In andere gevallen is de trainer al voordat hij zijn aantekeningen helemaal heeft uitgeschreven begonnen met het volgende onderwerp. In een groep kun je nooit op elk moment voor iedereen het perfecte tempo aanhouden. Online zet je bijvoorbeeld een video even op pauze of speel je hem nog een keer af als het iets te snel ging. Hierdoor ontstaat er een leren-op-maat oplossing, ieder kan op zijn/haar eigen tempo leren.

8 Past bij de flexibele levensstijl van personeel

De werknemers van nu verlangen werkplek oplossingen die past bij hun levensstijl. We werken flexibel. Thuis, op kantoor of op locatie. Dat doen we steeds meer op tijden die bij ons passen. 'Nine to five' is niet meer de standaard. De trainingen die je vanuit de organisatie aanbiedt, moeten ook aan deze flexibiliteitswens voldoen: leren waar en wanneer je kunt of wilt. Bij iedere werknemer past een andere leervorm; visueel, tekstueel, online, via de telefoon of face-to-face. In de online academy zijn alle leervormen mogelijk. Zoals onze Meet-up mogelijkheid: offline evenementen organiseren via de online academy.

Daarbij zijn onze levens overvol. Vrije tijd gebruiken om een training te volgen is dan ook geen favoriet. Met praktische, efficiënte relevante online (micro)trainingen kan een werknemer gemakkelijk nieuwe informatie tot zich nemen tijdens het werk. Online leren voelt veel minder schools dan traditioneel leren en wordt meer een onderdeel van de werkdag. En als er buiten werktijd wordt geleerd, bepalen je werknemers volledig zelf waar, wanneer en in welk tempo ze dit doen. Ze leren en ontwikkelen zich, zonder dat hun werk-privé balans in gevaar komt.

9 Bereikt betere leerresultaten

Die besparing van tijd zorgt gelukkig niet voor een mindere kwaliteit van de kennis bij de gebruikers van je online academy. Sterker nog, het resultaat is juist beter, omdat de medewerker zelf bepaalt wat hij leert en wanneer. Uit diverse onderzoeken blijkt dat deelnemers aan een online training een veel groter deel van de inhoud van de training onthouden. Dit komt vooral doordat de medewerker bij online leren meer controle heeft over het leerproces. Bovendien kun je, zoals we bij het vorige punt al opmerkten (delen van) de training zo vaak overdoen als nodig is.

Ten slotte kun je door het inzetten van interactieve inhoud, waaronder gamification en video's, de betrokkenheid van een werknemer substantieel vergroten. En een betrokken gebruiker is een gefocuste gebruiker.

10 Lage impact op het milieu

Overschakelen naar een online academy is niet alleen financieel slimme stap, het is ook een duurzame stap. Organisaties worden aangespoord om duurzamer te werken. Het begint al met de enorme bergen papier die je bespaart: boeken, hand-outs, werkboeken, flip-over sheets. Dat zijn heel wat bespaarde bomen. Daarnaast worden er geen reiskilometers gemaakt. Het maken en geven van online trainingen verbruikt gemiddeld 90% minder energie en produceert 85% minder CO2-uitstoot per medewerker in vergelijking met klassikale trainingen op een externe locatie. Dit komt naar voren in een onderzoek van de Open University in Groot-Brittannië. Cijfers waar je mee thuis kunt komen!

11 Veilige online omgeving

ISO, hosting en firewalls; technische termen waar ons hart sneller van gaat kloppen en die onmisbaar zijn als het om de veiligheid van data gaat. Security is bij Hubper in de gehele productontwikkeling een vast onderdeel. Hubper is sinds 2018 ISO 27001 gecertificeerd. Dit is een wereldwijd erkende norm voor het zorgvuldig managen van informatiebeveiliging. Misschien een beetje een technisch verhaal als je weinig bezig bent met techniek, maar we proberen het zo eenvoudig mogelijk te houden. Je kan er op rekenen dat jouw gegevens veilig geborgd worden in de online omgeving!

Naast een veilige omgeving wordt de data ook altijd bewaard, zo kun je deze bewaren en terugkijken wanneer nodig.



Word een digitaal lerende, future-proof organisatie

Ben je benieuwd wat een online academy voor jouw organisatie toevoegt? Weten hoe klanten van Hubper de voordelen van hun online academy benutten? We vertellen je er graag over in een demo. Of bekijk onze website eens.

[Bekijk website](#)



Wist je dit ook al?



Microlearning is een effectieve manier om vaardigheden te leren die verband houden met een heel specifiek proces. Het beantwoordt de vraag: 'Hoe kan ik..?' Het is ook ideaal om de kennis van een grotere online training nog eens te testen en uit te breiden. Microlearning versterkt wat eerder is geleerd.



In onze on-the-go cultuur is het een must voor bedrijven om trainingen via de smartphone toegankelijk te maken. Dat kan, bij Hubper, in de vorm van een app. In onze custom app wordt dit optimaal vormgegeven voor de ideale gebruikerservaring. Zo kan je altijd onderweg, naar een klant toe bijvoorbeeld, wat kennis opdoen.



Als een online academy eenmaal staat en is gevuld met de gewenste online training, kan hij eenvoudig worden opgeschaald om uit te rollen naar elk gewenst aantal gebruikers, vrijwel zonder maximum. Jij groeit, wij groeien mee.