

► Whitepaper

Zo verhoogt online leren de duurzame inzetbaarheid binnen jouw organisatie



Dé online opleider voor professionals

► www.skillstown.com

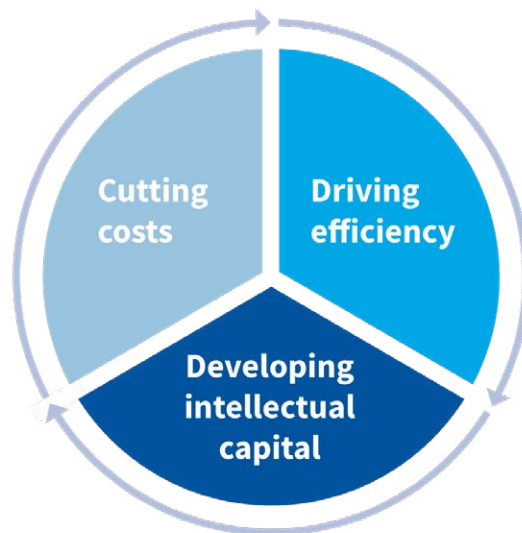
Iedere organisatie weet dat het tegenwoordig essentieel is dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Werkgevers hebben economische en organisatorische voordelen van een goed opgeleid personeelsbestand (SER, 2017). Niet alleen om te zorgen dat medewerkers bijdragen aan de ontwikkeling van de organisatie, maar ook om te zorgen dat je een aantrekkelijke werkgever bent of om ervoor te zorgen dat je medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. Ook voor medewerkers is het belangrijk om de eigen duurzame inzetbaarheid op peil te houden, maar dan moeten ze ook in de gelegenheid zijn om zelf de regie te kunnen nemen.

Hoe zorg je er nou voor dat jouw organisatie en medewerkers zich blijven ontwikkelen?
In dit whitepaper nemen we je mee in het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid binnen jouw organisatie met behulp van online leren.



Online leren

Tegenwoordig leiden steeds meer organisaties hun medewerkers op door gebruik te maken van digitale mogelijkheden. Volgens het model van Growth Engineering (2017) zijn er 3 redenen waarom organisaties steeds vaker kiezen voor online leermogelijkheden:



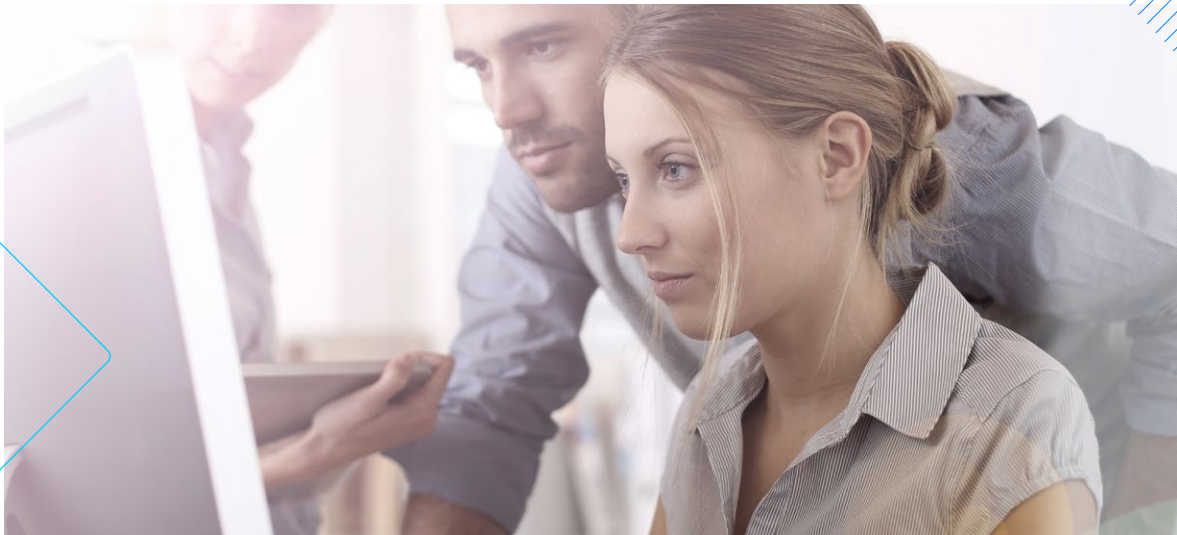
Kostenbesparing

Online leren kan kosten besparen, omdat er geen kosten worden gemaakt met bijvoorbeeld het boeken van een accommodatie voor de training, de reiskosten die medewerkers moeten maken om naar deze training toe te komen en de tijd die men daarmee kwijt is. Daarnaast zullen de kosten voor een online cursus zelf ook aanzienlijk lager zijn dan die van een fysieke training.

Alles wat er nodig is om online te kunnen leren, is een goede internetverbinding. Een groot voordeel hiervan is dat men overal en altijd kan leren, bijvoorbeeld tijdens een lunchpauze op het werk of in je pyjama op de bank. Ook dit zorgt voor een kostenbesparing, omdat de tijd waarop medewerkers niet productief zijn hiermee gereduceerd wordt. Gemiddeld besparen bedrijven zo'n 40 tot 60 procent aan kosten wanneer traditionele klassen worden vergeleken met online leren (GeoLearning, 2003). Ook uit een studie van Brandon-Hall blijkt dat online leren zo'n 40 tot 60 procent minder tijd kost dan leren van dezelfde content in een traditioneel klaslokaal (Brandon Hall, 2017).

Het verhogen van efficiëntie

Om efficiënt te werken moet er zoveel mogelijk bereikt worden, met zo weinig mogelijk middelen. Door een klassikaal trainingsprogramma te combineren met of om te zetten naar een online training, kan er efficiënter gewerkt worden. Men is namelijk minder tijd kwijt om hetzelfde doel te bereiken. Dat betekent dat de variabele kosten enorm worden teruggebracht. Dit geldt in veel gevallen zowel voor de medewerkers die de training dienen te volgen, als voor de medewerkers die de training dienen te verzorgen. Er zijn tal van voorbeelden waarbij organisaties bijvoorbeeld hun inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers (deels) gedigitaliseerd hebben, waardoor in vaak minder dan de helft van de tijd, hetzelfde geleerd kan worden (Computing.co.uk, 2005). Dit levert extra tijd op voor zowel de mensen die ingewerkt dienen te worden, als de mensen die verantwoordelijk zijn om nieuwe mensen in te werken.



Ontwikkelen van kennis

Met de grote toename van ons intellectueel kapitaal, groeit ook de behoefte aan goed en gestructureerd kennismanagement. Daarom is het belangrijk voor medewerkers om makkelijk en snel toegang te hebben tot werkgerelateerde kennis. De juiste kennis moet op de juiste plek geborgd worden en gemakkelijk gedeeld kunnen worden met collega's. Online leren draagt bij aan het verbeteren van zowel individuele-, team- als organisatieprestaties, doordat mensen werkgerelateerde kennis op een laagdrempelige wijze met elkaar gaan delen (Haas & Hansen, 2007).

Werken aan duurzame inzetbaarheid met online leren

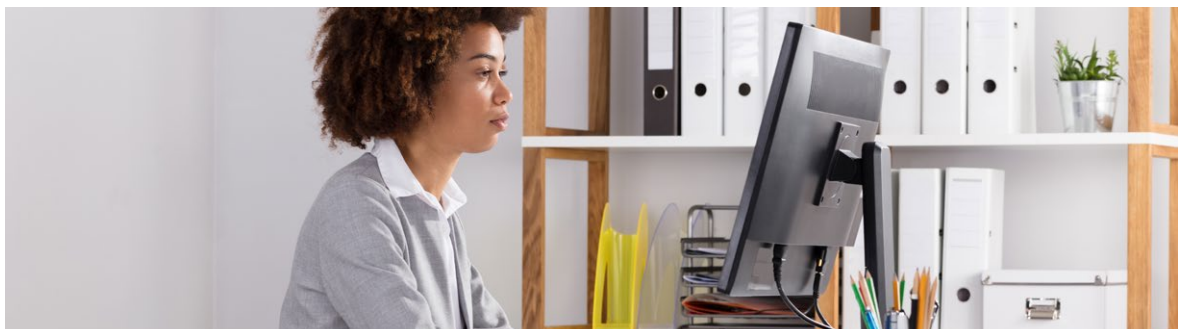
Door online leren te integreren in je organisatie, werk je meteen aan de duurzame inzetbaarheid van je medewerkers. Duurzame inzetbaarheid houdt in dat mensen inzetbaar blijven, ook als ze ouder worden, de werkomstandigheden veranderen of als er nieuwe technologieën ontwikkeld worden. Door je medewerkers toegang te geven tot een online leeromgeving, kunnen zij onbeperkt nieuwe vaardigheden opdoen en op de hoogte blijven van trends en ontwikkelingen in hun vakgebied.

Als je in het online aanbod ook cursussen over gezondheid toevoegt, werk je zelfs op twee manieren aan duurzame inzetbaarheid. Medewerkers leren dan meer over een gezonde levensstijl en dit zorgt weer voor minder verzuim en meer energie op het werk.

Organisaties die werk maken van duurzame inzetbaarheid, zullen direct de positieve effecten merken. Het zorgt voor meer werkplezier, meer betrokkenheid en een hogere arbeidsproductiviteit. Medewerkers kunnen daarnaast langer doorwerken, omdat ze kunnen inspelen op het steeds sneller veranderende werk (van der Giesen, 2017).

Aantrekkelijk werkgeverschap

Daarnaast is het zo dat inzet op duurzame inzetbaarheid je tot een aantrekkelijke werkgever maakt. Uit onderzoek van Edubookers blijkt dat 89 procent van de hoogopgeleide medewerkers het belangrijk vindt om zichzelf te blijven ontwikkelen middels trainingen en opleidingen. Met een goed scholingsbeleid onderscheidt jouw organisatie zich van de concurrentie en trek je talentvolle medewerkers aan.



Hoe SkillsTown jou helpt om online leren effectief in te zetten

Online leren zal dus bijdragen aan prestaties op zowel individueel-, team- als organisatieniveau. Daarvoor is het van essentieel belang dat het op de juiste wijze geïmplementeerd wordt. Het simpelweg 'over de schutting gooien' van een online leerprogramma, leidt nooit tot het gewenste resultaat. Dat is dan ook de reden dat SkillsTown gedurende de gehele looptijd van de samenwerking helpt om de doelstellingen van de organisatie te bereiken. Zo ondersteunt SkillsTown intensief bij het opzetten, inrichten en vooral het borgen van de online academie binnen de organisatie. Het succes van een academie wordt zodoende bepaald door de mate waarop we gezamenlijk de focus op de academie hebben en blijven houden.

In de eerste fase betekent dit dat we de online academie gezamenlijk neer zetten en aan laten sluiten bij de doelstellingen van de organisatie. Om een online academie effectief te laten zijn, is laagdrempeligheid en herkenbaarheid essentieel. Medewerkers moeten zo min mogelijk barrières ervaren om gebruik te maken van een online leeromgeving. Het uitgangspunt is altijd dat de academie wordt ingericht op basis van de wensen en behoeften van de organisatie.





Continu bijsturen

Na een goede lancering van de academie blijven we continu met elkaar in gesprek om vanuit onze onderwijskundige expertise bij te sturen en door te ontwikkelen. We plannen daarvoor ieder kwartaal een fysieke afspraak. Tijdens deze kwartaalbijeenkomsten analyseren we de data op basis van het model van Kirkpatrick (1994):

- ▶ Reactie: Wat vonden medewerkers van de online training(en)?
- ▶ Leren: Hebben de medewerkers geleerd wat ze moesten leren?
- ▶ Gedrag: Hebben de medewerkers hun gedrag veranderd op de werkplek?
- ▶ Resultaten: Heeft de verandering positief bijgedragen aan de organisatiedoelen?

Op basis van deze data maken we per kwartaal een plan om de academie zo goed mogelijk aan te laten sluiten op de behoeften van de organisatie. We werken gedurende de gehele looptijd volgende de welbekende PDCA cyclus (Deming, 1989).

- Plan:** we maken een plan voor verbetering en stellen hierbij doelstellingen vast
- Do:** na de kwartaalbijeenkomst, worden deze plannen uitgevoerd door de organisatie met ondersteuning van SkillsTown
- Check:** voorafgaand aan de volgende kwartaalbijeenkomst wordt de data uit de academie verzameld
- Act:** we stellen bij op basis van de verzamelde data bij de ‘check-fase’

Door deze planmatige manier van werken, hebben we de afgelopen jaren al veel successen geboekt. We zien dat wanneer het implementatieplan wordt gevolgd, we over het algemeen kunnen stellen dat na het eerste kwartaal al meer dan 50 tot 70 procent van de organisatie actief is in de academie en vervolgens ook actief blijft gedurende de samenwerking. Door de mooie resultaten die wij de afgelopen jaren hebben geboekt, geloven wij dat een academie echt werkt wanneer we hier gezamenlijk beleid op maken en zo een levenslang partnership met elkaar aangaan.

Meer tips & tricks ontvangen?

Als online opleider hebben we al veel organisaties geholpen om medewerkers te motiveren om te leren. Vanuit onze expertise delen we maandelijks tips en tricks op het gebied van leren en ontwikkelen.

Wil jij deze tips en tricks niet missen? Schrijf je dan in voor onze nieuwsbrief.

- ✓ Iedere maand een gratis webinar
- ✓ Tips om een lerende organisatie te worden
- ✓ Een kijkje in de keuken bij andere organisaties
- ✓ Een overzicht van de nieuwste cursussen



Schrijf me in





Deming, W. (1989), 'Out of the Crisis'. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Studies.

Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluating training programs: the four levels. San Francisco: Berrett-Koehler

<https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2017/leren-ontwikkelen-loopbaan.aspx>

<https://www.computing.co.uk/ctg/feature/1823218/bt-makes-huge-cost-savings-elearning-strategy>

<https://diane-foster.com/articles-newsletters/The-Business-Case-for-eLearning-Growth-Engineering.pdf>

<http://www.elearninglearning.com/brandon-hall/statistics/?open-article-id=6114390&article-title=the-business-case-for-online-training&blog-domain=knowledgedirectweb.com&blog-title=association-elearning>

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.631>

<https://www.hrpraktijk.nl/topics/duurzame-inzetbaarheid/nieuws/wat-het-rendement-van-duurzame-inzetbaarheid>

<https://www.managersonline.nl/nieuws/19800/hogopgeleide-medewerkers-willen-blijven-leren.html>