



## Zó maak je van online leren een success

Auteur: Annet Nimeijer

*“We willen én moeten er iets mee, maar hoe zorgen we ervoor dat online leren echt een succes wordt binnen mijn organisatie?”*

Inmiddels ben ik als adviseur al een tijdje op reis in het land van online leren. Prettig voor mij: vrijwel ieder bedrijf leert al online of wil online gaan leren. Dat is gezien de voordelen ook hartstikke logisch. Ten opzichte van klassieke leermethoden heeft het namelijk een aantal fikse pro's:

- Het scheelt enorm in de kosten.
- De keuze voor de medewerkers is reuze en het voorziet daarmee goed in de trainingsbehoefte van je mensen.
- Het is plaats-, tijd- en device onafhankelijk.
- Het geeft de medewerker autonomie geeft. Dé drijfveer voor de medewerker van nu.

Dus we willen en moeten er iets mee. De grote uitdaging voor HR en Learning & Development specialisten die ik spreek blijft adoptie en gebruik. Vrijwel iedereen is nog aan het leren hoe we van online leren écht een succes maken. Belangrijk dus voor mij om mee te denken met onze klanten en samen te leren hoe we dit doen. Heb jij ervaringen van wat wel of juist niet werkt dan horen we dit heel graag. Hieronder mijn 6 tips waarmee je in mijn ogen het verschil al kunt maken.

### 1. Interne communicatie

Start ruim van tevoren met het informeren en enthousiasmeren van je team. Zo gaat het online leren 'leven' binnen je organisatie. Denk hierbij aan inspirerende content zoals teasers en filmpjes. Vergeet niet om ook na livegang je personeel enthousiast te houden en te blijven communiceren! Deel enthousiaste ervaringen van collega's of resultaten die zijn bereikt met de trainingen. Wellicht kan het platform automatisch herinneringen en notificaties sturen om mensen aan boord te houden?

## **2. Organiseer een kick-off**

Organiseer een kick-off rondom de livegang. Zorg dat iedereen hierbij aanwezig is, van management tot kantoorpersoneel en de directie. Vertel en vooral laat zien hoe het werkt (demo!), waarom je dit gaat doen en de voordelen van online leren.

## **3. Laat deelnemers van elkaar leren**

Heel veel kennis en kunde is in een bedrijf al beschikbaar. Faciliteer onderling contact om deze kennis uit te wisselen. Dit kan door intervisie sessies, trainingen gegeven door collega's of op een digitaal forum. Bij New Heroes doen we dit doordat de trainee aan het begin van zijn of haar leerreis een of meerdere supporters uitnodigt. Deze supporter is jouw mentor, jouw persoonlijke coach, die je vertrouwt en die jou helpt je doelstellingen te behalen. Dit kan dus ook een collega zijn die erg sterk is in de vaardigheid waar jij je in wilt ontwikkelen.

## **4. Online leren en de bestaande HR-cyclus**

Laat het online leren niet op zichzelf staan. Verbind de trainingen aan bestaande overlegstructuren, programma's, functioneringsgesprekken en doelstellingen zodat het onderdeel wordt van jullie bedrijfscultuur.

## **5. Geef vrijheid in leren**

Autonomie is *king* bij inspirerend werkgeverschap. Verplicht je personeel niet om een bepaalde training te volgen, maar laat ze zelf een bewuste keuze maken. Mensen willen graag beter worden in wat ze doen. Stimuleer dit! Waar wil jij beter in worden? Bij New Heroes hebben we om die reden duidelijk gekozen om de trainee op de bestuurderstoel te zetten. Zij hebben de verantwoordelijkheid en vrijheid zich te ontwikkelen.

## **6. Vul online leren aan met offline activiteiten**

Denk hierbij aan live-activiteiten met interactie, zoals webinars, workshops, personal coaching of discussiegroepen. Deze kun je zelf organiseren of je kiest een partner in offline trainingen die inhoudelijk goed aansluit om je hierbij te ondersteunen.

## **7. Gebruik deelnemers als ambassadeurs**

Deel successen en inzichten binnen de organisatie. Beveelt een collega of kennis een training aan? Dan heeft dat een veel groter effect op de motivatie dan wanneer online leren van bovenaf wordt opgelegd. Grote kans dat binnen de kortste keren iedereen binnen de organisatie met een online training aan de slag wil!