

Je e-learningactiviteiten uitbreiden met Employee-Generated Learning



Inhoudsopgave

Inleiding	02
-----------	----

Bedrijfsuitdagingen – de oplossingen van Easygenerator	03
--	----

Hoofdstuk 2

Wat is Employee-Generated Learning?	05
-------------------------------------	----

Hoofdstuk 3

De impact van Employee-Generated Learning op werkgever en werknemer	07
---	----

Hoofdstuk 4

De stappen om Employee-Generated Learning te lanceren	09
---	----

Hoofdstuk 5

Case Studies: De kracht van Employee-Generated Learning	11
---	----

Conclusie	12
-----------	----

Inleiding

De huidige digitale wereld verplicht organisaties om hun leerprocessen op te schroeven. Deze organisaties staan echter voor moeilijke uitdagingen, zoals voldoende content te creëren voor e-learningcursussen, een gebrek aan personeel in Learning & Development (L&D), strikte creatiecycli, kleine budgetten en het snelle tempo van de sector. In dit scenario wordt L&D vaak achterwege gelaten om aan de eisen van de groeiende bedrijfsdoelstellingen te blijven voldoen.

Een model dat L&D ondersteunt in het bovenstaande scenario is Employee-Generated Learning. Jouw medewerkers zijn namelijk de vakspecialisten en de beste bronnen voor vakkennis die je maar kunt vinden. Als zij nu eens de leerstof voor e-learningcursussen zouden maken in plaats van er veel tijd, geld en externe middelen aan te besteden.

Employee-Generated Learning is een L&D-methodologie die de verantwoordelijkheid voor de aanmaak van leerstof verlegt van de educatieve ontwerpers naar de medewerkers. Op die manier verlaag je de leerkosten, beheer je je cursussen in slechts enkele klikken en creëer je in een mum van tijd nieuwe content.

In dit e-book gaan we dieper in op de details van deze transitie. We delen ook enkele vaak voorkomende bedrijfsuitdagingen die we uit gesprekken met onze klanten hebben verworven, samen met hoe zij dit met Employee-Generated Learning hebben opgelost.

Maar voor we verder gaan, willen we graag dat je zelf nagaat of je in jouw organisatie last hebt van het volgende:

Vraag	Ja/Nee
Langdurige processen voor contentcreatie	
Budgetbeperkingen om cursussen te maken	
Overspoeld door het enorme aantal verzoeken om regionale inhoud te produceren	
Ontgoocheld door de traagheid waarmee L&D-cursussen worden gemaakt	

Als je op één of meerdere vragen ja hebt geantwoord, is het wellicht een goed moment om de oplossingen die wij bieden in overweging te nemen. Lees verder om te ontdekken hoe wij helpen veelvoorkomende bedrijfsuitdagingen op te lossen.



Hoofdstuk 1

Bedrijfsuitdagingen – de oplossingen van Easygenerator

In dit hoofdstuk presenteren we je enkele van de kritieke bedrijfsuitdagingen waarmee organisaties worden geconfronteerd, én de oplossingen die wij bieden.

Bedrijfsuitdaging 1

Langdurige processen voor contentcreatie

Het traditionele proces voor contentcreatie is eentonig en traag vanwege het gebrek aan bedrijfskennis bij L&D. L&D moet hoe dan ook beroep doen op vakspecialisten om de basiskennis voor de e-learning content te verzamelen. Daardoor wordt doorgaans veel tijd verspild aan communicatie tussen L&D en de vakspecialisten, wat zorgt voor vertraging en gemiste kansen. De directe opties die ter beschikking staan voor je organisatie, zijn kant-en-klaar of op maat. Ze zijn mogelijk niet rendabel, niet afgestemd op de exacte bedrijfsvoorschriften, tijdrovend en brengen hogere kosten met zich mee.

Oplossing

Hoe Employee-Generated Learning het probleem oplost:

Het gebrek aan kennis bij L&D om essentiële leerstof te produceren is niet langer een obstakel, aangezien medewerkers nu hun eigen leerstof kunnen creëren. Wij geloven dat organisaties dit probleem kunnen oplossen door de mensen die over de juiste kennis beschikken (vakspecialisten), in staat te stellen om dit zelf vast te leggen. Om in deze aanpak te slagen, moet het proces niet alleen eenvoudig zijn, maar moeten de vakspecialisten ook worden ondersteund om het zo doeltreffend mogelijk te doen (didactische ondersteuning). Als een stap in de goede richting, kan het L&D-team fungeren als een strategisch adviseur, door een netwerk van vakspecialisten te activeren en hen te ondersteunen bij de kennisdeling en de creatie van nieuwe content.

Lees hoe we Nielsen hebben geholpen met [Employee-Generated Learning](#).

Bedrijfsuitdaging 2

Beperkte budgetten

E-learningmodules creëren en beheren met behulp van een gecentraliseerde L&D-aanpak of externe leveranciers is niet rendabel. Gezien de steeds krappere budgetten kan L&D het zich niet veroorloven om alle nieuwe content centraal te produceren of de content uit te besteden aan een externe leverancier.

Oplossing

Hoe Employee-Generated Learning het probleem oplost:

In tegenstelling tot werken met een leverancier, waarbij L&D en de vakspecialisten herhaaldelijk heen en weer communiceren om de nauwkeurigheid van de inhoud te waarborgen, kan met Employee-Generated Learning alles intern gebeuren. Hierdoor is het niet meer nodig om leveranciers op te bellen voor updates en noodzakelijke wijzigingen, wat doorgaans resulteert in extra kosten voor L&D. Met Employee-Generated Learning kunnen medewerkers nu zelf de inhoud bijwerken.

Bedrijfsuitdaging 3

Houd je bedrijf op snelheid

De bedrijfsomgeving van vandaag is uiterst competitief en medewerkers streven er continu naar om aan de steeds wijzigende marktbehoeften te voldoen. Om gelijke tred te houden met deze snelle veranderingen moeten de teams in een ongekend tempo bijgeschoold worden. Als gevolg daarvan krijgt het L&D-team voortdurend nieuwe aanvragen voor training.

Oplossing

Hoe Employee-Generated Learning het probleem oplost:

Employee-Generated Learning biedt medewerkers de mogelijkheid om hun kennis in een onafgebroken cyclus te delen. Dit heeft zich opgehoopt in een actuele kennisbank. Zulke kennisbanken helpen andere medewerkers om de snel veranderende bedrijfsvereisten bij te benen.

Bedrijfsuitdaging 4

Overspoeld door regionale verzoeken

Om op gelijke tred te blijven met de steeds veranderende marktbehoeften, moeten bedrijven hun medewerkers steeds sneller bijscholen. Als gevolg daarvan moeten L&D-teams nieuwe leerstof aanvragen. De gecentraliseerde L&D-teams hebben de tijd niet om kleinere en meer specifieke aanvragen van verschillende regionale teams in de organisatie te behandelen. L&D-afdelingen beschikken vaak niet over voldoende middelen om de enorme hoeveelheid en diversiteit van de aanvragen aan te kunnen.

Oplossing

Hoe Employee-Generated Learning het probleem oplost:

L&D-teams kunnen Employee-Generated Learning benutten door individuele afdelingen de kans te bieden om hun eigen leeroplossingen te maken en een actieve rol te spelen in de kennisdeling. Dit heeft tot gevolg dat de verschillende regionale aanvragen binnen de teams zelf kunnen worden opgelost. In plaats van te moeten zwoegen om de vraag aan te kunnen of te beweren dat het buiten hun toepassingsgebied ligt, kan het centrale L&D-team goed ondersteunde oplossingen bieden aan stakeholders met kleinere aanvragen, terwijl ze zich blijven concentreren op de globale en strategische initiatieven.

Bedrijfsuitdaging 5

Meer doen met minder

Eén van onze klanten onderzocht verschillende methoden om meer te doen met minder mensen. Dit is niet alleen de huidige situatie van onze klanten, maar overal ter wereld. Medewerkers proberen vaak 10 uur werk in een werkdag van 8 uur te proppen. Om deze situatie te verbeteren, moeten de vakspecialisten een manier vinden om de werklust op een efficiënte manier te verdelen tussen hun collega's, met een minimale foutmarge. Tegelijkertijd moeten hun collega's over evenveel kennis beschikken, zodat ze de werklust kunnen verdelen zonder voortdurend beroep te moeten doen op L&D om de anderen op te leiden.

Oplossing

Hoe Employee-Generated Learning het probleem oplost:

L&D kan nu meer bereiken met een minimale tijdsinvestering. Na een initiële periode waarin content wordt gecreëerd om collega's op te leiden tot ze over dezelfde capaciteiten beschikken, kan L&D een ondersteunende rol in de achtergrond aannemen. Hierdoor kunnen ze de werklust veel efficiënter beheren en zich concentreren op strategische opleidingsprojecten.

Doordat ze met dergelijke uitdagingen worden geconfronteerd, hebben L&D-teams gekozen voor een zelf ontwikkelde, door medewerkers gestuurde oplossing die de interne expertise ten volle benut.

Hoofdstuk 2

Wat is Employee-Generated Learning?

De achtergrond van Employee-Generated Learning

Het gaat er bij Employee-Generated Learning om dat vakspecialisten de verantwoordelijkheid krijgen om content te produceren. Zo wordt hun expertise ten volle benut en kunnen ze die delen met collega's. Eén van onze klanten besloot gebruik te maken van Employee-Generated Learning door individuele afdelingen de mogelijkheid te bieden hun eigen leeroplossingen te creëren en een actieve rol te spelen in kennisdeling. In één van de gevallen voorzag L&D de teams van een gebruiksvriendelijke auteurstool en creëerden ze een interne website met algemene richtlijnen voor het produceren van doeltreffend trainingsmateriaal. Vandaag produceren meer dan 500 medewerkers in dat bedrijf leerstof met behulp van een doeltreffend systeem voor kennisdeling.

De tabel hieronder laat zien hoe de vakspecialisten Employee-Generated Learning hebben gebruikt voor enkele populaire cursussen/onderwerpen.

Team	Actie
Product Leadership Teams	Ontwikkelden leerstof over nieuwe modellen en diensten
Klantenserviceteams	Creëerden nieuwe programma's voor de optimalisatie van werkrelaties met klanten
Callcenters	Creëerden programma's om oproepen te beantwoorden en problemen doeltreffend op te lossen
Field representatives	Creëerden opleidingen over hoe je met klanten omgaat
Callcenters	Creëerden content met tips en trucs voor het gebruik van analytische tools

Employee-Generated Learning en e-learning trends

Volgens ons zijn er vier belangrijke trends die de opleidingssector aandrijven:

1.

Van formeel leren naar informeel leren

2.

Van een aanpak van bovenaf naar een aanpak van onderaf

3.

Van een lerende aanpak naar prestatieondersteuning

4.

Van een focus op kennis naar een focus op vaardigheden

Op basis van de huidige trends in L&D zien we dat er weliswaar minder vraag is naar contentcreatie voor macro- en gedetailleerd leren, maar dat de behoefte aan micro-, korte en actiegerichte content toeneemt.

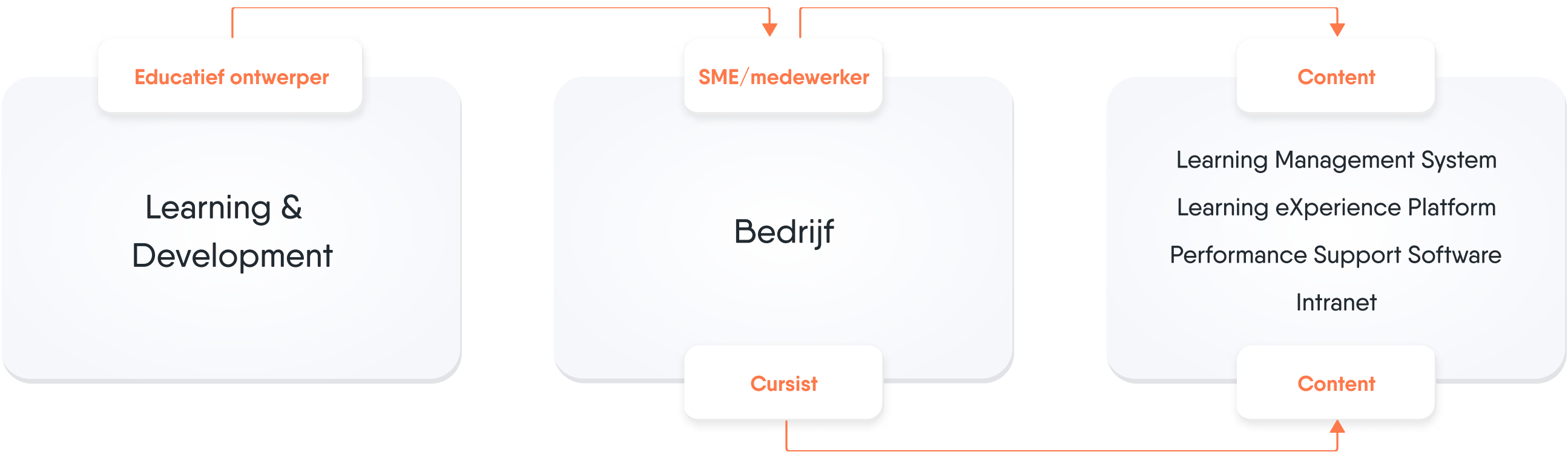
Dit stemt overeen met de overgang naar kennisdeling en prestatieondersteuning, waarbij het merendeel van de leerstof informeel moet zijn. L&D-teams moeten hun aanpak verleggen van cursussen naar middelen op de werkvloer. De meeste formele e-learningcursussen worden gemaakt door educatieve ontwerpers. Hoewel dit specialisten in e-learning zijn, is het goed mogelijk dat ze geen experts zijn in het specifieke onderwerp waarvoor ze content creëren. Ontwerpers overleggen dan vaak heen en weer met de experts (vaak medewerkers) om ervoor te zorgen dat de content betrouwbaar is.

Er zijn ernstige nadelen verbonden aan deze aanpak:

- Educatieve ontwerpers (vooral externe leveranciers) zijn duur. Het kan tussen de \$9,000-\$30,000 kosten om slechts één uur leerstof te produceren.
- Het kost veel tijd en middelen. Het kost gewoonlijk 90 tot 240 uur om één uur e-learning te maken.
- De inhoud is vaak verouderd tegen de tijd dat het wordt gepubliceerd.
- Regelmatige updates kosten buitensporig veel geld.

Employee-Generated Learning biedt een handig alternatief. Het zet het proces van contentcreatie op zijn kop door medewerkers de mogelijkheid te geven om hun expertise te delen. Daardoor kunnen ze de verantwoordelijkheid nemen om hun eigen trainingen te creëren. Door medewerkers met de meest relevante expertise de leiding te geven over de productie en het beheer van e-learning, kun je al die nadelen schrappen.

Dankzij de erkenning die medewerkers krijgen voor hun expertise, is Employee-Generated Learning enorm krachtig. Het bevestigt ook het feit dat medewerkers je core business beter begrijpen dan L&D.



Hoofdstuk 3

De impact van Employee-Generated Learning op werkgever en werknemer

Om te slagen met Employee-Generated Learning, moet het proces eenvoudig te gebruiken zijn, terwijl het de vakspecialisten ondersteunt in het produceren van goede content. L&D moet fungeren als een strategisch adviseur, een netwerk van vakspecialisten activeren en hen ondersteunen om doeltreffende content te creëren.

De tabel hieronder laat zien hoe de vakspecialisten Employee-Generated Learning hebben gebruikt voor enkele populaire cursussen/onderwerpen.

Stakeholder	Opgave	Aanpak
Bedrijfsleiders	Kosten en cultuur - We kunnen de tijd van de medewerkers beter benutten, in plaats van hen content te laten crowdsourcen. Zal de cultuur deze aanpak van onderaf aanvaarden?	Mensen aanvaarden vaker verandering als deze begrijpelijk is en ze zelf de positieve voordelen ervan kunnen inzien. L&D moet deze voordelen demonstreren aan de bedrijfsleiders en de vakspecialisten. Volgens het onderzoek van Robyn Defelice en Karl Kapp bijvoorbeeld, kost het tussen de 42 en 143 uur om een online cursus te produceren. En uit een studie van Chapman Alliance blijkt dat de productie van één uur e-learningmateriaal tussen de 10.054 en 50.371 dollar kost. L&D kan tijd en geld besparen door de vakspecialisten aan te moedigen om kennis te delen, in plaats van de traditionele eenrichtingscyclus van contentcreatie.
L&D	Impact - Hoe kun je van vakspecialisten- verwachten dat ze educatieve ontwerpers worden, als ze op dit gebied geen formele opleiding hebben genoten?	Vakspecialisten hebben de tijd niet voor een opleiding in pedagogie. Ze hebben hun eigen werk te doen. Employee--Generated Learning biedt echter een gestroomlijnde aanpak om hun expertise vast te leggen. Hun authoring software moet eenvoudig te gebruiken zijn, zodat de vakspecialisten meteen kunnen beginnen met het produceren van leerstof.
Medewerkers	Tijd - Ik heb niet veel tijd, hoe lang duurt het om een e-learningmodule te maken?	Het is voor L&D van vitaal belang om de vakspecialisten duidelijk te maken dat volledige online cursussen niet altijd het beste antwoord zijn op de leerbehoeften. Een klein stukje informele informatie of hulpmiddel kan net zo goed werken. Employee-Generated Learning sluit aan op het normale werkgedrag van vakspecialisten, namelijk het eigenhandig oplossen van uitdagingen op de werkvloer, zonder dat er van hen verwacht wordt dat ze pedagogische experts worden. Deze aanpak zorgt ervoor dat de drukbezette vakspecialisten weinig tijd verliezen om hun kennis te delen.

5 voordelen van Employee-Generated Learning

1.

Sneller cursussen maken

In een normale situatie interviewt een educatief ontwerper de medewerkers om uit hun expertise te putten. Ze gebruiken de kennis van de medewerkers om een cursus te ontwerpen en sturen die ter evaluatie aan hen terug. Dit proces wordt continu herhaald tot de content klaar is voor publicatie, dit kan tot honderden uren kosten om één uur e-learning te maken. Met Employee-Generated Learning produceren de vakspecialisten echter de content. Er zijn geen interviews en uitwisselingen meer, waardoor het proces veel sneller verloopt.

2.

Past binnen je budget

Employee-Generated Learning verandert vakspecialisten in eigenaars van de leerstof. Ze gebruiken hun eigen expertise als de bron voor e-learning. Om een cursus te maken met Employee-Generated Learning, heb je minder vakspecialisten en herzieningen nodig voordat een cursus wordt gepubliceerd. Nu je sneller en goedkoper cursussen maakt, kun je het leerproces ook uitbreiden.

3.

Houd cursussen up-to-date

Hoe langer het duurt om een cursus te maken, hoe hoger de kans dat de inhoud verouderd is tegen de tijd dat hij de cursisten bereikt. Cursussen bijwerken kan moeilijk en duur zijn. Employee-Generated Learning content wordt beheerd en bijgewerkt terwijl het wordt gecreëerd: door de verantwoordelijkheid te geven aan de vakspecialisten. Zij weten precies wanneer een cursus bijgewerkt moet worden. Met een gebruiksvriendelijke auteursstool voor e-learning kunnen je vakspecialisten een cursus updaten in slechts enkele klikken. Je zult ook niet langer verrast worden door verborgen extra kosten.

4.

Creëer een inspirerende leercultuur

Met Employee-Generated Learning leren medewerkers van elkaar en inspireren ze elkaar om zich te blijven ontwikkelen. Deze vorm van leren, van medewerker tot medewerker, bevordert een positieve leercultuur binnen je team of bedrijf. Bovendien krijgen je medewerkers de controle over hun eigen groei. Een sterke en inspirerende leercultuur leidt tot betere bedrijfsresultaten en zal je organisatie versterken.

5.

Vergroot de capaciteit van L&D

Is je L&D-afdeling onderbemand en produceert ze slechts een fractie van de noodzakelijke leerstof? Geef hen meer capaciteit met Employee-Generated Learning. Door gebruik te maken van de vakspecialisten in je bedrijf, kun je de capaciteit aanzienlijk uitbreiden. Zo kun je sneller aan meer e-learningbehoeften voldoen.

Hoofdstuk 4

De stappen om Employee-Generated Learning te lanceren



1. Begin klein en zoek de 'sweet spots'

Elke organisatie beschikt op de werkvloer over een enorme hoeveelheid onbenutte tactische kennis, die niet altijd op papier is vastgelegd. Het idee is om deze collectieve kennis van zaken vast te leggen en te delen.

- Begin met de 'sweet spots', waar de behoeften van de medewerkers, de bedrijfsbehoeften en technologische mogelijkheden elkaar kruisen.
- We pleiten er niet voor om klassikale training te vervangen, maar we raden eerder aan om de 'sweet spots' te vinden waar medewerkers het voortouw kunnen nemen en zelf de behoefte aan L&D kunnen invullen.



2. Verschaf begeleiding: ontwikkel gebruiksvriendelijke toolkits die het eenvoudig maken om opleidingen te creëren

Als leerexpert bevind je je in een unieke positie om de best practices en strategieën voor contentcreatie te delen. Verschaf begeleiding aan medewerkers, zodat vakspecialisten- zelf hun eigen boontjes doppen.

Ontwikkel een centrale hub waar gebruikers kennis over de aanmaak van opleidingen kunnen vinden en delen. Maak het zo aantrekkelijk en gebruiksvriendelijk mogelijk. Het kan bijvoorbeeld een wiki zijn, een Intranet-pagina, een Wordpress-site, of zelfs een deel van je Learning Management System (als je er één hebt).

Ontwikkel en bundel binnen die hub de belangrijkste bronnen, waaronder best practices uit de sector, hoe je aan de slag gaat, hoe je leerstof creëert, voorbeelden, bedrijfsrichtlijnen, templates, hoe/waar je afgewerkte inhoud deelt en hoe je het leerteam kunt bereiken met vragen en feedback. Je kunt zelfs een wizard of een reeks vragen ontwikkelen om gebruikers te helpen erachter te komen wat ze precies nodig hebben, én of training echt het antwoord is voor hun bedrijfsprobleem.



3. Verschaf tools: een platform waarmee gebruikers eenvoudig leerstof kunnen creëren en delen.

Geef gebruikers de toegang tot een intuïtief platform voor het ontwikkelen en uitrollen van content. Verwacht niet dat ze er zelf één gaan zoeken. E-learning software voor nieuwelingen moet eenvoudig en intuïtief te gebruiken zijn, met templates voor contentcreatie en een sterke technische ondersteuning door de leverancier van de tool.

Het L&D-team kan een strategische rol spelen bij het vinden van een oplossing als Easygenerator en vervolgens doorgaan met het verschaffen van begeleiding en het inwerken van vakspecialisten.



4. Werk samen met HR, regionale teams en senior leaders

Employee-Generated Learning is een democratisch leermodel dat de kracht van de gemeenschap benut, daarom moet L&D de goedkeuring van de bedrijfsleiders zien te krijgen.

- Werk samen met HR en je bedrijfsleiders om de werking en de meerwaarde van deze aanpak toe te passen en te promoten.
- Een klein duwtje in de rug van een bedrijfsleider kan bij de medewerkers een golf van inspiratie veroorzaken om deel te nemen aan de kennisdeling.



5. Geef vakspecialisten de mogelijkheid om samen leerstof te schrijven

Buiten de stakeholders in het bedrijf, moet je ook de medewerkers erbij betrekken, zij zijn namelijk de eigenlijke ontwikkelaars van de kennis. Bevorder een "co-development"-model dat medewerkers als experts erkent en de dialoog tussen medewerkers en L&D bevordert.

- Informeer medewerkers zodat de leercurve niet zo steil is wanneer ze zelf de tools gaan gebruiken.
- Moedig medewerkers aan om verder te denken dan functionele onderwerpen zoals techniek/productie en geef hen genoeg voorbeelden. Leren in cruciale gebieden zoals bijvoorbeeld conformiteit kan ook door simpele anekdotes of ervaringen te delen die de praktische kant van de conformiteitsregels laten zien.
- Waardering speelt een grote rol in het behouden van kennisdeling. Maak er handig gebruik van en inspireer meer vakspecialisten om deel te nemen aan de kennisrevolutie.

Employee-Generated Learning is niet in alle situaties geschikt. De branche en de interne cultuur zullen veel van deze zaken bepalen. Veiligheids- en conformiteitstrainingen zijn zeer belangrijk en mogen niet aan de gebruikers worden overgelaten. Volg de basisprincipes in je organisatie – maar wees ook niet bang om ze in vraag te stellen. Employee-Generated Learning kan zeer doeltreffend zijn. Begin klein en laat je stempel achter!

Hoofdstuk 5

De kracht van Employee-Generated Learning



Nielsen – Medewerkers de mogelijkheid geven om content te creëren



Uitdaging

Het L&D-team van Nielsen werd overspoeld met aanvragen voor trainingen. Het team moest de werklast verminderen om zich te kunnen concentreren op strategische leerprogramma's en tegelijk een aantal kleine regionale aanvragen te kunnen behandelen.



Oplossing

Door de methodologie van Employee-Generated Learning toe te passen, konden de medewerkers bij Nielsen zelf aanvragen voor training behandelen, zonder dat dit ten koste ging van de kwaliteit van de content. De medewerkers bij Nielsen omarmden al snel eenvoudige tools om cursussen, onboardingssessies, producttrainingen en werkinstructies te maken, waarvoor ze voorheen enkel op L&D konden rekenen.



Resultaat

Vandaag creëren meer dan 500 medewerkers van het bedrijf leerstof via een doeltreffend systeem van peer-to-peer kennisdeling. In plaats van te moeten zwoegen om de vraag aan te kunnen, kan het centrale L&D-team nu goed ondersteunde oplossingen bieden aan stakeholders met kleinere aanvragen, terwijl ze zich kunnen blijven concentreren op globale en strategische initiatieven.



Verhoging van de e-learning output



Uitdaging

Het personeel bij Sodexo bestaat uit meer dan 130 nationaliteiten. Regionale aanvragen voor training kunnen dus erg specifiek zijn. Daarbij moet rekening gehouden worden met de lokale cultuur en taalverschillen. Vaak was het team ten gevolge van het enorme aantal aanvragen ten einde raad, het vertalen van de leerstof was een duur en tijd-rovend proces. Gezien het grote aantal aanvragen voor training en de beperkte capaciteit van het globale L&D-team bij Sodexo, waren ze niet in staat om essentiële taken uit te voeren, zoals het beheer van cursussen en de voorbereiding van -tijdige leermaterialen.



Oplossing

Aangezien niemand de regionale opleidingsbehoeften zo goed begrijpt als de plaatselijke medewerkers zelf, koos Sodexo voor een aanpak van Employee-Generated Learning. Medewerkers schrijven en delen hun leerstof zelf. De medewerkers kunnen nu tijdige leermaterialen voorzien. Deze cursussen zijn onmiddellijk klaar voor gebruik, zonder langdurige vertalingen of lokalisaties. Om een cursus te maken met complexere tools hoeven ze ook niet te wachten op een educatief ontwerper.



Resultaat

Tot dusver lagen hun grootste successen in het Soft Service Framework in Frankrijk en de uitrol van een tool voor Marketing. Het team van Soft Service Framework moest trainingsvideo's met testvragen maken en delen. Met behulp van Employee-Generated Learning en onze auteursstool, stelde het team eigenhandig 23 modules op. Dit deden ze 22 keer sneller dan met educatieve ontwerpers, én 42 keer goedkoper.



Bouwen aan een cultuur van kennisdeling



Uitdaging

Danone is een multinational met 105.783 medewerkers in 55 landen. Het hoofd van Digital Learning werd geconfronteerd met enkele typische L&D-uitdagingen, zoals een kleine groep van L&D-experts en externe leveranciers, wat resulteerde in niet uitbreidbare en vertraagde oplossingen. Danone was niet in staat om aan het juiste tempo en met de gewenste flexibiliteit leerstof te ontwikkelen en te beheren.



Oplossing

Danone introduceerde Employee-Generated Learning, dit betekent dat elke medewerker, partner of leverancier overal en op elk moment de kennis van collega's kan raadplegen.



Resultaat

Vandaag, 2 jaar na de invoering van Employee-Generated Learning, telt Danone meer dan 500 auteurs in meer dan 30 landen. Eén van de grootste doelstellingen en resultaten die Danone heeft bereikt, is het opbouwen van een cultuur van -kennisdeling. Nu kunnen lokale teams volledig zelfstandig content produceren en beheren.



Conclusie

De aanpak van Employee-Generated Learning werkt reeds voor talloze bedrijven die experimenteren met sociaal en gezamenlijk leren. Het is een handige manier om het model van kennisdeling toe te passen op de werkvloer en sluit goed aan bij het gedrag van een modern personeelsbestand. Als je bij een grote onderneming werkt, lees dan ons [e-book over waarom grote ondernemingen overschakelen op Employee-Generated Learning!](#)

Gezien de algemene trend naar informeel, prestatiegericht en vaardigheidsgericht leren van onderaf – moet L&D het conventionele e-learningproces overstijgen, wat de kennisvaluta kan beperken. In plaats daarvan moet L&D de contentcreatie democratiseren door samen te werken met de eigenlijke grondleggers van kennis – de medewerkers – om een actieve kennisbank te creëren die afgestemd is op de snelheid van het bedrijfsleven.

E-learning is een geweldig medium om voor een snelle ontwikkeling van het personeelsbestand te zorgen, maar het beheer ervan moet gedecentraliseerd worden, en informele kennisdeling moet algemeen toegepast worden om de uitvoerige bedrijfskennis te onthullen en de bestaande e-learningactiviteiten eenvoudig uit te breiden.

