

De ware kosten van e-learning: intern vs uitbesteed



Inhoudsopgave

Inleiding	02
Hoofdstuk 1 E-learning maken kost (veel) geld	03
Hoofdstuk 2 Leerstof uitbesteden: is dat een goed idee?	04
Hoofdstuk 3 Checklist om de kosten van e-learning te beoordelen	06
Hoofdstuk 4 De voordelen van interne ontwikkeling	09
Hoofdstuk 5 Employee-Generated Learning: De interne oplossing om kosten te besparen	10
Conclusie	14

Inleiding

Digitale transformatie is het nieuwe normaal voor Learning and Development (L&D) teams wereldwijd. Met een trend die meer en meer verschuift naar online leren, wat voor velen trouwens onbekend terrein is, gaan de zaken zo snel dat L&D-teams steeds meer moeite hebben om aan de opleidingsbehoeften te voldoen.

Bedrijven verlangen van L&D dat ze de kennis en vaardigheden leveren die werknemers helpen in hun vak. Als e-learning de werkprestaties dus niet verbetert, willen de meeste bedrijven er dus ook niet in investeren. Daarom is het voor L&D van cruciaal belang geworden om bewust en strategisch om te springen met hun uitgaven.

Wanneer er veel vraag is naar lesmateriaal en de interne middelen beperkt zijn, wenden veel bedrijven zich tot externe ontwikkelaars. Hoewel dit een doeltreffende oplossing voor de korte termijn is, worden bedrijven vaak geconfronteerd met de vraag of uitbesteden wel duurzaam of schaalbaar is.

Denk bijvoorbeeld aan het alledaagse conflict tussen het aankopen of verbouwen van je eigen voedsel. Hoewel voedsel kopen snel en gemakkelijk is, is het niet altijd duurzaam, kan het gezondheidsproblemen veroorzaken, en is het vaak ook duur. Je eigen voedsel verbouwen is daarentegen duurzaam, gezond, en minder duur.

Als we het hebben over de ontwikkeling van leerstof, kan uitbesteden (voedsel kopen) de snelste en eenvoudigste oplossing lijken. Op lange termijn kan deze oplossing echter duur en omslachtig worden. In dit e-book onderzoeken we de voordelen van het zelf ontwikkelen van leerstof, in plaats van dit uit te besteden, en stellen we de schijnbare voordelen van samenwerkingen met externe partners aan de kaak.



Hoofdstuk 1

E-learning maken kost (veel) geld

E-learning maken kan behoorlijk veel tijd en geld kosten. Uit onderzoek van Kapp en Robyn Defelice blijkt dat het tussen de 90 en 240 uur kan kosten om slechts één uur aan e-learning te maken. In 2019 meldde Raccoon Gang dat de gemiddelde kosten voor de ontwikkeling van één uur e-learning kunnen variëren van \$ 8.800 tot \$ 28.640.

Maar dat is slechts de helft van het verhaal. De kosten van e-learning verdwijnen niet nadat een cursus gepubliceerd is. Om niet achter te blijven in een snel evoluerende wereld, is het belangrijk dat de leerstof steeds wordt bijgewerkt. Hoewel dit aanvankelijk meer tijd en kosten met zich meebrengt, is het tegelijk een zinvolle investering om de leerstof relevant en bruikbaar te houden.

De vraag is nu: Hoe maak je lesmateriaal dat de investering van zowel tijd als geld verantwoordt?

Verantwoord de kosten met de gerealiseerde meerwaarde

Volgens een rapport van Panopto heeft ongeveer 60% van de werknemers het moeilijk om aan de informatie te raken die ze nodig hebben om hun werk te doen. Ook wachten werknemers wekelijks gemiddeld 5,3 uur per week op informatie. Hieruit valt op te maken dat de productiviteit van de werknemers aanzienlijk verhoogd kan worden als ze op het juiste moment nauwkeurige informatie aangereikt krijgen. Denk aan de meerwaarde mocht elke werknemer er twee of meer productieve uren per dag bij krijgen. Vanuit onze invalshoek weegt dat zwaarder door de eigenlijke kosten van e-learning. Als je de kosten van e-learning afweegt, is het belangrijk om ze door 'de waarde-lens' te bekijken, en je af te vragen welke meerwaarde het oplevert.

Hoofdstuk 2

Leerstof uitbesteden: is dat een goed idee?

Laten we, bij het verantwoorden van de kosten van e-learning met de gerealiseerde meerwaarde, eens kijken naar de schijnbare voordelen van uitbesteding en die evalueren met behulp van 'de waarde-lens':

1. Toegang tot een groep experts

Als je de ontwikkeling van leerstof aan externe partners uitbesteedt, ga je aan de slag met experts op het gebied van training en educatief ontwerp. Vaak beschikken ze over een heleboel middelen, tools en technieken die het makkelijker maken om leerstof te creëren.

De keerzijde (door de waarde-lens): Hoewel ze experts zijn op het gebied van cursuscreatie, zijn ze geen experts op het gebied van jouw bedrijf.

Externe educatiepartners hebben te weinig kennis over je bedrijf om de vele trainingsaanvragen te verwerken. Deze kennis is vaak alleen te vinden in niche-sectoren van het bedrijf. Om die kennis aan te reiken wenden L&D-teams zich aldus tot de vakspecialisten (Subject Matter Experts - SME's). Omdat externe educatiepartners gewoonlijk geen directe toegang hebben tot deze vakspecialisten, vertraagt dit het proces en vergroot het de afhankelijkheid.

Omwille van deze permanente kloof tussen de bedrijfsvoering en training sla je al snel een groot gat in je L&D-budget.

2. Geen langdurige verbintenis

Externe partners, of experts, worden ingeschakeld op projectbasis. Deze experts klaren de klus, en hoeven na voltooiing niet meer betaald te worden. Je hoeft alleen de gewerkte uren te vergoeden, wat op de lange duur geld kan besparen, omdat je geen persoonlijke of langdurige arbeidskosten hoeft te betalen.

De keerzijde (door de waarde-lens): Als de externe expert opstapt of het contract afloopt, kunnen de gevolgen hetzelfde zijn als wanneer een interne expert de onderneming zou verlaten. Door interne medewerkers met specifieke kennis te behouden, kun je de kosten van kennisverlies vermijden. In dezelfde zin kan, als een externe expert het contract beëindigt, het verlies nog groter zijn. Dit is het resultaat van training en onboarding. Het kost veel tijd om een nieuwe partner te integreren en hem vertrouwd te maken met de missie van het bedrijf. Er gaat dus niet alleen kennis verloren, maar ook tijd en geld voor de opleiding van een nieuwe expert.

3. Snellere doorlooptijd en snellere ontwikkeling

Afhankelijk van je partner kan het uitbesteden van e-learning sneller gebeuren dan wanneer het intern wordt ontwikkeld.

De keerzijde (door de waarde-lens): Het is waar dat de initiële ontwikkeling van de leerstof sneller kan verlopen, omdat externe partners vaak specialisten zijn op dit gebied, maar dit heeft alleen betrekking op de eigenlijke ontwikkeling van de cursus. Het is belangrijk om bij de berekening van de doorlooptijd rekening te houden met andere stappen in het proces, zoals de overlegsessies, evaluatiesessies, en updates. Door alles in eigen beheer te houden, kan het volledige proces in feite veel korter en efficiënter verlopen.

4.

Kwalitatieve inhoud

Door de inhoud te laten ontwikkelen door gespecialiseerde educatief ontwerpers, zal deze over het algemeen van goede en consistente kwaliteit zijn.

De keerzijde (door de waarde-lens): Moderne bedrijfsprocessen veranderen voortdurend, waardoor medewerkers steeds in een hoog tempo moeten kunnen leren én afleren. Daardoor raken cursussen snel verouderd en moeten ze regelmatig bijgewerkt worden. Voor elke update moeten de vakspecialisten in de bedrijven een bijdrage leveren aan L&D, omdat zij vaak over de meest relevante en recente kennis beschikken. L&D wordt dus de bemiddelaar tussen de vakspecialisten en de externe partners. Daardoor moet er voortdurend heen-en-weer gecommuniceerd worden tussen de drie partijen, wat het proces erg vertraagt.

5.

Meer belangstelling van de cursisten

Een gespecialiseerde ontwerper van e-learning begrijpt het gedrag van cursisten en ontwerpt aantrekkelijke leerervaringen.

De keerzijde (door de waarde-lens): Onderwerpen als leiderschapsontwikkeling en sociale vaardigheden vereisen cursussen die de cursisten geëngageerd houden en complexe concepten doeltreffend overbrengen. Hoewel dit iets is waar externe partners mee kunnen helpen, zijn vakkundig samengestelde cursussen maar een klein stukje van de puzzel.

Gezien de bedrijfsvoering snel evolueert en leerprocessen voortdurend moeten worden bijgewerkt, is het belangrijk om de volgende vragen te stellen: Waarom investeren in uiterst interactieve cursussen als de inhoud ervan uiteindelijk toch zal veranderen? En moeten we de cursus weer opnieuw maken als we de inhoud willen bijwerken?

Volgens een recente trend in het werken op afstand is de nieuwe norm van engagement het ondersteunen van werknemers met de informatie die ze nodig hebben in hun functie. Dit kan in een paar verschillende vormen gebeuren, maar het overkoepelende motief is dat het toegankelijk en licht verteerbaar moet zijn. Werknemers voelen zich meer geëngageerd als ze op het juiste moment steun krijgen. Een formele cursus kan dit niet altijd garanderen.

6.

Lagere kosten

Omdat ze specialisten zijn, zijn de meeste externe partners uitgerust met de nieuwste technologieën voor de ontwikkeling van e-learning. Dit bespaart meestal aanzienlijk veel tijd en geld bij het aanleren en investeren in programma's voor educatief ontwerp.

Wat bij een externe partner meer kosten oplevert. Als de tools echter intern gehost worden, dan kan de publicatie van de cursussen eenvoudiger verlopen, omdat de technologie al bekend en getest is.

Bovendien heb je, door zelf content te maken, overzicht over alle uitgaven en hoef je je geen zorgen te maken over eventuele verborgen kosten.

Hoofdstuk 3

Checklist om de kosten van e-learning te beoordelen

Hoeveel kost het om een e-learning cursus te maken? Dat hangt ervan af, want elk bedrijf heeft zijn eigen leerbehoeften. Er zijn een aantal factoren waarmee je rekening moet houden bij de berekening van de kosten van een e-learning cursus, zoals de mensen die erbij betrokken zijn, de ontwikkelde leerstof, licentiekosten voor tools, en nog veel meer. Er zijn echter een paar bijkomende vragen die je moet stellen als je samenwerkt met externe partners. Hieronder hebben we een aantal van deze vragen op een rijtje gezet. Je kunt deze gaandeweg stellen, terwijl je de leerstof samenstelt en de kosten berekent. We hebben ook de bijkomende factoren belicht waarmee je rekening moet houden als je met externe partners samenwerkt:

1. Ontdekkingsfase:

Dit kan gezien worden als de planningsfase. In deze fase moet je uitzoeken welke inhoud er gemaakt moet worden. Het is belangrijk dat je nadenkt over de verschillende methodologieën die je wilt opnemen, evenals de middelen die nodig zijn om de leerstof met je cursisten te delen.



Wat voor inhoud is er nodig?

- Waar ontbreekt het aan kennis binnen het bedrijf?
- Wat voor leermaterialen zijn nodig om het gebrek aan vaardigheden of kennis te verhelpen? (Dit kan in de vorm van cursussen, workshops, coaching, hergebruik van bestaande leerstof, en meer!)



Wie zijn de cursisten?

- Wie is het doelpubliek van de cursus en hoe wil je hen bereiken?



Hoeveel mensen en hoeveel geld?

- Hoeveel mensen zal deze cursus bereiken?
- Hoeveel budget kan worden toegewezen per activiteit?



Bijkomend punt voor uitbesteding:

Als je slechts een beperkt budget toegewezen hebt gekregen, kan het moeilijk zijn om hier een volledig overzicht en controle over te hebben.



Wanneer moet de opleiding beschikbaar zijn?

- Zal je team tijd nodig hebben om zich vertrouwd te maken met de nieuwe online training tools?
- Hoeveel tijd moet je uittrekken voor de ontwikkeling van online training?



itbesteden kan aanzienlijk meer tijd kosten, omwille van de communicatie die daarbij nodig is. Houd zeker rekening met de tijd (en dus met extra kosten).



Waar zal deze inhoud verspreid worden?

- Waar zal de opleiding / training plaatsvinden? (Offline of online)

2. Ontwerp:

In deze fase is het belangrijk om na te denken over de vormgeving van de cursus en de verschillende elementen die erin moeten worden opgenomen. Denk na over de ervaring die je tijdens de cursus aan je cursisten wilt geven, en hoe de cursus in elkaar zal steken.



Hoeveel planning en storyboarding is er nodig voor de cursus?



Als er veel planning en storyboarding in de cursus gaat zitten, wees dan voorbereid op uitvoerige vergaderingen en communicatie met de externe partners. Bovendien kunnen in deze fase verborgen kosten voor de planning opduiken.



Welke elementen moeten in de cursus worden opgenomen? Dit kan van alles zijn, van inhoudstypen tot grafieken en interactieve elementen.



Hoe meer elementen je in je cursus wilt opnemen, hoe meer tijd en kosten er in het ontwerp gaan zitten.

3. Ontwikkeling:

Dit is de fase waarin de cursus werkelijk tot stand komt. Het is belangrijk om rekening te houden met het platform waarop de cursus zal worden gemaakt, wie bij het creatieproces betrokken zal zijn, en de tijdlijn.



Welke auteurstools/hosting tools voor e-learning zijn nodig om de leerstof samen te stellen?



Welke stakeholders en gebruikers zullen bij het creatieproces worden betrokken? Houd rekening met hun werkuren. Hun tijd staat gelijk aan geld.



Dit kan meer tijd vergen van de stakeholders en gebruikers, omwille van het langdurige heen-en-weer gepraat met de externe partner.



Wat is de tijdlijn voor het maken van de cursus?



Zoals reeds vermeld in het begin van het e-book, kan het werken met externe partners aanzienlijk meer tijd in beslag nemen. Denk na over het tijd- en geldverlies dat gepaard gaat met deze lange wachttijden.

4. Presentatie:



Welke tools zijn nodig om het materiaal te hosten?



Om de cursussen te hosten is vaak een leerplatform nodig. Wees hier voorbereid op extra kosten.



Weten de cursisten hoe ze moeten inloggen op het platform waar de cursus aangeboden wordt?



Als er technische moeilijkheden zijn met de cursus, moeten de cursisten misschien contact opnemen met de externe partner. Het kost vaak nogal wat tijd om deze communicatie mogelijk te maken en eventuele problemen opgelost te krijgen.



Welke details zijn belangrijk in resultatenrapporten?



Welk beveiligingsniveau wordt er van de tool verwacht?



Als het om zeer vertrouwelijke inhoud gaat, kan het moeilijk zijn om toe te zien op de processen van de externe partner. Verlies van belangrijke informatie kan leiden tot verlies van geld.

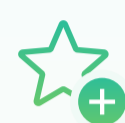
5. Evaluatie:



Biedt de e-learning tool elementaire gebruiksgegevens en de resultaten van de cursist?



Slagen de cursisten erin de cursus te voltooien en de verworven kennis te onthouden?

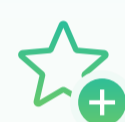


Is dit niet het geval, dan is het belangrijk om de cursus te herbekijken en te begrijpen wat er moet worden aangepast. Als het om kleine wijzigingen gaat, kan het heel wat tijd en geld kosten om de externe partner opnieuw in te schakelen om wijzigingen aan te brengen.

6. Beheer:



Moet de inhoud regelmatig worden bijgewerkt?



Zoals gezegd kan de samenwerking met een externe partner extra kosten met zich meebrengen als de cursus moet worden gewijzigd of bijgewerkt.

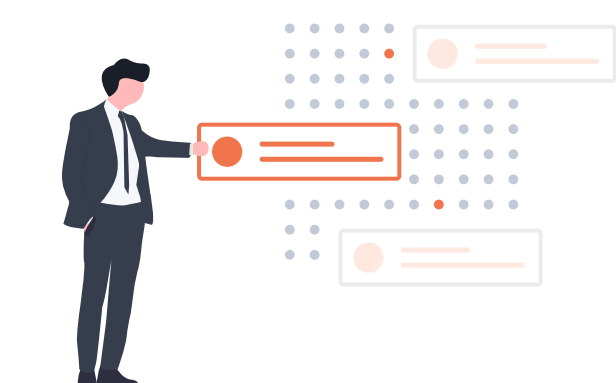
Zoals hierboven aangetoond, zijn er een aantal bijkomende factoren en vragen waarmee je rekening moet houden bij het inschatten van de kosten voor een e-learning cursus met een externe partner. Deze vragen moeten een leidraad zijn om de kosten in te schatten. Hoewel het niet alle aspecten omvat, benadrukt het de belangrijkste punten waarmee je rekening moet houden, en hoe de samenwerking met een externe partner bijkomende en verborgen kosten met zich mee kan brengen.

Hoofdstuk 4

De voordelen van interne ontwikkeling

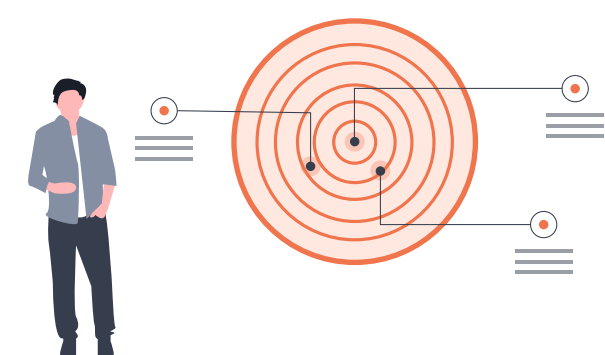
Nu we enkele van de mogelijke keerzijden van een samenwerking met externe partners hebben besproken, behandelen we in dit deel de voordelen van de interne ontwikkeling van leerstof. Hieronder volgt een lijst van voordelen:

Een beter overzicht over het proces en controle over het budget



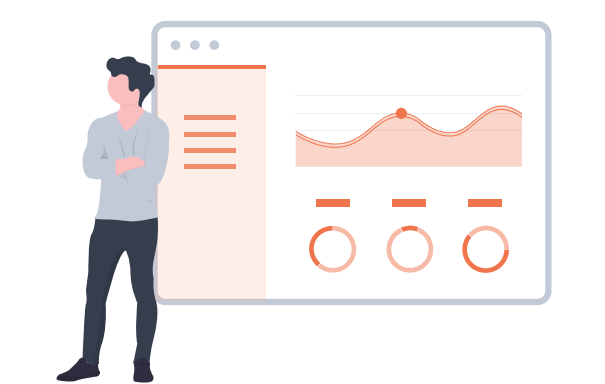
Een intern L&D-team begrijpt de behoeften en beperkingen van het bedrijf veel beter dan een externe partner, wat zich rechtstreeks vertaalt in een besef van de tijdslijnen, budgetten, processen, praktijken, en implementatie. Een extern team mag dan uitblinken in het samenstellen van de leerstof, maar dit is slechts de eerste stap in het proces. Interne teams zijn zich echter goed bewust van het volledige proces en hebben meer controle over de inhoud, de tijdslijnen en de kosten.

Opleidingsbehoeften kunnen door de experts zelf vervuld worden.



Een formele cursus beantwoordt nu eenmaal niet aan alle opleidingsbehoeften. Soms kan een snelle checklist of een stappenplan de werknemer voorzien van de nodige kennis. Aan die behoefte kan gemakkelijk voldaan worden door een intern persoon met de specifieke kennis. Als dit naar een externe partner gestuurd wordt, kan dit niet alleen veel tijd kosten, maar ook aanleiding geven tot een formele en uitvoerige cursus die compleet overbodig is voor deze behoefte.

Verhoogde veiligheid en vertrouwelijkheid van gevoelige informatie.



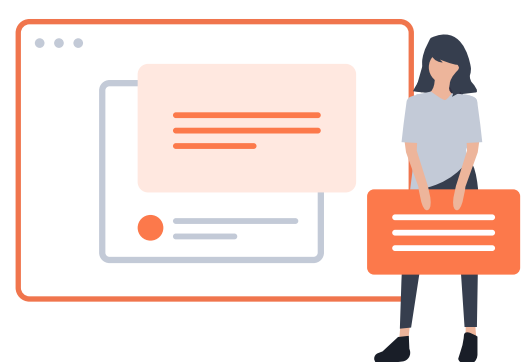
Vertrouwelijkheid van gegevens is een niet te verwaarlozen reden om de materialen intern te ontwikkelen. Ondanks een aantal SLA's is het nog steeds moeilijk om de veilige verwerking van gevoelige gegevens bij externe partners te garanderen. Een intern L&D-team kan zich simpelweg concentreren op het ontwikkelen van de inhoud, zonder extra maatregelen te nemen om de veiligheid en vertrouwelijkheid te bewaren.

Gemakkelijker en sneller beheer van informatie.



Wijzigingen en updates maken deel uit van de informatiecyclus. Wanneer je met een intern team werkt, kunnen deze updates vaak onmiddellijk gebeuren, zonder dat er met externe partners overlegd moet worden. Dit interne beheer bespaart veel tijd en moeite, waardoor het bijwerken van de informatie veel eenvoudiger en sneller verloopt. Vooral voor grote bedrijven kan de inhoud op lokaal niveau bewerkt worden, in plaats van via een externe partner of centrale afdeling.

De informatie kan sneller ontwikkeld worden met gebruiksvriendelijke tools.



Door je eigen team uit te rusten met gebruiksvriendelijke tools voor de ontwikkeling van informatie, wordt de hele cyclus ingekort. Deze tools zijn over het algemeen intuïtief in gebruik, zodat teams gemakkelijk en zonder training interactieve inhoud kunnen genereren. Wanneer er met externe partners gewerkt wordt, kan de ontwikkelingstijd sterk vertraagd worden door het uitvoerig overleg.

Hieronder wordt dieper ingegaan op de manieren waarop je intern leerstof kunt ontwikkelen door gebruik te maken van de eigen werknemers en interne middelen.

Hoofdstuk 5

Employee-Generated Learning: De interne oplossing om kosten te besparen

Bij Easygenerator willen we de manier waarop we tegen de interne creatie van leerstof aankijken veranderen. Onze oplossing is een aanpak van onderaf, namelijk Employee-Generated Learning (EGL). Met EGL kan elke medewerker, of hij nu trainer, vakspecialist (SME) of L&D-expert is, specifieke kennis samenstellen en met zijn team delen.

In plaats van met externe partners te werken, kunnen medewerkers hun collega's helpen door zelf lesmateriaal te ontwikkelen. Dit kan de circulatie van kennis in de hele onderneming versnellen en L&D tijd en geld besparen, omdat er niet met externe partners moet worden gewerkt. Op zijn beurt kan L&D een meer begeleidende rol aannemen door de nodige infrastructuur en begeleiding te bieden, zodat werknemers zelf leerstof kunnen produceren.

Snel beginnen met Employee-generated Learning

Er moet op gewezen worden dat het idee achter EGL er niet alleen is om vakspecialisten de mogelijkheid te geven om kennis en expertise te delen, maar ook om niet-technische trainers in staat te stellen om kennis te delen en leerstof aan te maken. Kasper Spiro, CEO van Easygenerator, beschrijft de verschillende dimensies van EGL als volgt

- Maakt het voor vakspecialisten zonder didactische achtergrond mogelijk om leermateriaal samen te stellen
- Maakt het voor trainers zonder achtergrond in e-learning mogelijk om leermateriaal samen te stellen
- Maakt het voor opleidingsteams mogelijk om zelf leermateriaal te maken/bij te werken en dit niet uit te besteden aan externe partners
- Maakt het voor iedereen mogelijk om e-learning materiaal te maken, zonder dat men zich zorgen hoeft te maken over complexe interacties of ontwerpnormen
- Maakt het voor iedereen mogelijk om kennis te delen en er leermateriaal van te maken

EGL is een interne, door werknemers gedreven en kosteneffectieve aanpak die L&D geld en moeite bespaart door niet met externe partners te hoeven werken. Als je door de eerder genoemde waarde-lens kijkt, is dit de meest doeltreffende manier om zelf leerstof te ontwikkelen, waardoor je kosten bespaart en meerwaarde creëert.

BHP | Case Study: BHP

Hoe BHP Employee-Generated Learning aanwendde om zelf leerstof te ontwikkelen.

Easygenerator's klant, BHP, is een multinational op het gebied van mijnbouw, metalen en petroleum. Ze werken met een gecentraliseerd L&D-team dat meerdere afdelingen ondersteunt en in diverse opleidingsbehoeften voorziet. Het L&D-team besloot gebruik te maken van een Employee-Generated Learning-model door trainers en individuele afdelingen de mogelijkheid te bieden hun eigen leerstof te creëren.

☆ Achtergrond

Rob Jack is directeur Risicocultuur en -capaciteiten bij BHP. Hij werkt samen met vijf collega's in het team voor Risicostrategie en -ontwikkeling. Het team maakt deel uit van een groter wereldwijd risico-team van 60 personen bij BHP. Samen hebben zij de opdracht om de risicobeheersingsactiviteiten in de hele onderneming te begeleiden en te controleren, om zo zekerheid te verschaffen aan de Raad van Bestuur en de directie. Het is aan Rob en zijn collega's om in het hele bedrijf te zorgen voor consistente risicokennis en bekwaamheid, wat verplicht is voor duizenden Risk Owners en Control Owners wereldwijd.

📊 Probleem

Het risico-team van BHP vertrouwde in grote mate op externe educatiepartners om risicogerelateerde leerstof te creëren voor het globale team. Het risico-team schreef de inhoud zelf en stuurde die door naar externe partners die de leerstof samenstelden, om die vervolgens te uploaden naar hun centrale Learning Management System (LMS). De uitbesteding van cursuscreatie aan externe partners was te traag, te duur en weinig flexibel.

“We hadden de afgelopen jaren met gemak AU\$ 500.000 kunnen uitgeven aan risicogerelateerde opleidingen. We stonden op een drempel waarop we het framework moesten veranderen, en hadden het geld niet om de bijbehorende training te geven.”

Elke kleine verandering moest worden besproken en afgetekend, voordat het naar de partner werd gestuurd. Tegen de tijd dat dit hele proces was afgerond, was de inhoud vaak al verouderd. Toen BHP zijn nieuwe risicoframework lanceerde, wisten Rob en zijn team dat het tijd was om hun aanpak voor de creatie en het beheer van leerstof te vernieuwen. Het nieuwe framework legde hen specifieke studievereisten op die in het voltallige risico-team van het bedrijf moesten worden doorgevoerd. Met verschillende leermodules voor verschillende werknemers wisten Rob en zijn team dat ze een rendabele manier moesten vinden om een enorme hoeveelheid lesmateriaal te beheren.

💡 Oplossing

Om aan deze leerbehoeften te voldoen, wendden Rob en zijn team zich tot microlearning en schakelden ze interne trainers in om de hoeveelheid leerstof in stand te houden. In het begin werd Easygenerator gebruikt als experiment, maar het team besepte al snel dat ze hun trainingen boeiend en doeltreffend konden maken door zelf lesmateriaal te creëren. Rob en zijn team konden inspelen op de individuele behoeften van elke cursist, op basis van hun achtergrondkennis en locatie. Zonder enige ervaring met het maken van cursussen in Easygenerator, konden Rob en zijn team in slechts enkele dagen nieuw lesmateriaal produceren, terwijl dat voordien maanden duurde.

“Het is echt gemakkelijk, ik ontwikkelde in enkele dagen een stukje microlearning dat ik al een tijdje voor ogen had.”

Het risicoteam van BHP kreeg meer vrijheid bij het creëren, bewerken en lokaliseren van de leerstof. Met microlearningmodules kunnen ze cursisten met succes een persoonlijker en toegankelijker leerervaring bieden en tegelijkertijd ook kosten besparen.

β Resultaten

Door zich tot Easygenerator te wenden voor de interne ontwikkeling van leerstof, is het BHP-team voor Risicostrategie en Ontwikkeling flexibeler dan ooit als het gaat om het ontwikkelen van lesmateriaal. Dankzij de mate van individualisering die het team met hun cursussen kan bereiken, is de belangstelling van de cursisten enorm toegenomen. Sterker nog, Rob hoeft niet langer AU \$100.000 uit te geven aan een externe partner om een video van 60 minuten te maken. Door modulaire microlearning te ontwikkelen met Easygenerator bespaarde BHP meer dan AU \$250.000.

“We hadden de afgelopen jaren met gemak AU\$ 500.000 kunnen uitgeven aan risicogerelateerde opleidingen. Op dit moment verwachten we minder dan 100.000 dollar uit te geven voor alle benodigde onderdelen.”

Hoe is Employee-Generated Learning de meest duurzame oplossing op de lange termijn?

Vanwege zijn organische en democratische karakter is Employee-Generated Learning (EGL) een blijver in steeds veranderende tijden, technologieën en trends. EGL is geworteld in de theorieën van sociaal leren en praktijkgemeenschappen, die altijd al belangrijke ideologieën op de werkplek zijn geweest.

Hieronder volgen enkele aangetoonde voordelen van EGL en het gebruik ervan om op lange termijn intern leermaterialen te creëren. Hoewel ze misschien niet onmiddellijk voelbaar zijn tijdens de overstap op interne ontwikkeling of EGL, demonstreren deze voordelen de langere duurzaamheid van deze werkwijze.

● **Werksnelheid**

EGL geeft werknemers de mogelijkheid om hun specifieke kennis te delen in een permanente cyclus. Dit resulteert in een actuele kennisbank. Zulke kennisbanken helpen andere medewerkers om de snel veranderende bedrijfsvereisten bij te benen.

● **Regionale aanvragen**

L&D-teams kunnen EGL benutten door regionale afdelingen de gelegenheid te bieden om hun eigen leermiddelen te creëren en regiospecifieke kennis te delen. In plaats van opleidingsaanvragen te moeten afwijzen, kunnen L&D-teams een goed ondersteunde oplossing bieden om deze aanvragen tegemoet te komen, terwijl ze hun aandacht op wereldwijde initiatieven gericht houden.

● **Het tekort aan essentiële en actuele kennis bij L&D**

Het gebrek aan kennis bij L&D om specifieke leerstof te produceren is niet langer een obstakel, aangezien medewerkers nu hun eigen leerbehoeften kunnen vervullen. In plaats van zelf leermaterialen te creëren, kan L&D de vakspecialisten begeleiden en hun inhoud beoordelen om de kwaliteit te garanderen. Om met dit proces te beginnen kan L&D als strategisch adviseur fungeren, een netwerk van vakspecialisten activeren en hen begeleiden bij het samenstellen van de juiste inhoud.

● **Marktintroductietijd**

Door de ontwikkeling van content in handen te leggen van de werknemers, de vakspecialisten, kunnen cursussen sneller en efficiënter gemaakt worden. Om informatie en kennis te delen is er voor L&D geen uitvoerig overleg meer nodig met externe partners. Door deze afhankelijkheden te beperken, kan de leerstof veel sneller ontwikkeld en gedeeld worden. Daardoor is er binnen het bedrijf meer materiaal en kennis beschikbaar.

● **Budgetten**

Bij EGL wordt alles intern gehouden. Dit is vooral belangrijk als er updates en wijzigingen moeten worden aangebracht in een cursus. Bij samenwerking met externe partners kunnen de aanpassingen tot extra kosten leiden. Als de inhoud echter intern ontwikkeld en gehost wordt, kunnen updates zonder kosten en door de eigen werknemers op het juiste moment worden aangebracht.

● **Training door vakspecialisten**

EGL geeft vakspecialisten de mogelijkheid om cursusmateriaal te maken dat op elk moment voor iedereen in het bedrijf beschikbaar is. Als er training over een bepaald onderwerp nodig is, hoeft de vakspecialist geen ertelike uren te investeren in een individuele sessie, maar kunnen de werknemers de leerstof raadplegen wanneer ze die nodig hebben.

● **Meer doen met minder**

L&D kan nu meer bereiken. Als medewerkers eenmaal goed getraind zijn in het samenstellen van hun eigen leerstof, kan L&D een meer begeleidende rol aannemen. Niet alleen helpt dit om de werklast efficiënter te beheren, maar het kan ook meer aandacht vrijmaken voor strategische opleidingsprojecten.

T . . | Case Study: T-Mobile

Hoe T-Mobile het werkgebied van Employee-Generated Learning (EGL) verruimde om de impact van L&D-teams te vergroten

Een andere klant van Easygenerator, T-Mobile, is een wereldwijd mobiel telecommunicatiemerkt. De onderneming is actief in 6 landen over de hele wereld en telt meer dan 44.000 medewerkers. Hoewel de L&D-afdeling reeds intern aan de leerbehoeften tegemoet kwam, koos men ervoor de creatie van leerstof nog verder uit te breiden naar de vakspecialisten (de langetermijnoplossing voor EGL). Hierdoor kon de L&D-afdeling zich op andere initiatieven concentreren, waardoor een duurzamere leeromgeving ontstond.

☆ Achtergrond

Dennis Mooldijk is trainingspecialist bij T-Mobile. Zijn verantwoordelijkheid is het afhandelen van trainingsaanvragen, gaande van producttrainingen, conformiteits- en gedragscodetrainingen tot partnertrainingen (producttraining voor resellers) en werkinstructies. In de snelle en competitieve telecommunicatiesector zijn er steeds meer leerbehoeften. De L&D-afdeling van T-Mobile kampte echter met een aanzienlijke beperking van de middelen. Hoe kon Dennis de stijgende aantallen trainingsaanvragen verwerken met minder L&D-personeel?

📐 Uitdaging

De situatie van T-Mobile is heel normaal op het gebied van Learning & Development; bezuinigingen brachten het L&D-team terug van 14 trainers naar 4, terwijl de vraag naar training maar bleef toenemen. Het aantal trainingsaanvragen nam toe, omdat nieuwe producten in snel tempo werden gelanceerd. Door bezuinigingen op het personeel zag het L&D-team zich genoodzaakt om trainingsaanvragen af te wijzen. Dennis beseftte dat de L&D-afdeling in haar eentje nooit in staat zou zijn om de grote vraag naar leermiddelen aan te kunnen. Trainingsaanvragen bleven onbeantwoord en de marktintroductietijd voor leermiddelen was te lang. Dennis wist dat hij een manier moest vinden om de trainingsproductie op te voeren met slechts 25% van zijn voormalige capaciteit.

💡 Oplossing

Nadat ze hadden vastgesteld dat Employee-Generated Learning (of EGL) de meest geschikte oplossing was, ontdekten Dennis en zijn team Easygenerator. Met z'n kleine leercurve. Dennis ontdekte dat zelfs mensen zonder achtergrond in e-learning boeiende en interactieve leerstof konden maken. Daardoor konden werknemers binnen de onderneming zelf leerstof gaan creëren. En met didactische ondersteuning van Easygenerator hoefde Dennis zich geen zorgen te maken over de kwaliteit van de cursussen. De verantwoordelijkheid voor het behandelen van trainingsaanvragen verschoof van de L&D-afdeling naar de bedrijfseenheden, waardoor Dennis en zijn team niet langer aanvragen moesten afwijzen. L&D werd verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg en begeleiding, terwijl ze zich niet langer richtten op de ontwikkeling van leerstof.

“Wat Easygenerator zo bijzonder maakte, was de zeer kleine leercurve, zelfs voor mensen die geen e-learning of didactische achtergrond hebben. Het is voor elke medewerker heel gemakkelijk om met Easygenerator boeiende en interactieve leerstof te maken.”

β Resultaat

Binnen één jaar na de implementatie van Easygenerator worden 100% van de trainingsaanvragen verwerkt. Door werknemers in staat te stellen om zelf leerstof te genereren, worden opleidingen dankzij Easygenerator 12 keer sneller gemaakt. Dennis en zijn team hoeven niet langer te wachten op een opleidingsspecialist die een cursus maakt met gebruik van complexe en gespecialiseerde e-learning oplossingen. Sinds T-Mobile Easygenerator in gebruik nam, is het aantal gegenereerde leermiddelen verviervoudigd.

“Easygenerator wordt zo algemeen toegepast omdat IT geen afzonderlijke licenties hoeft te kopen of te installeren; iedereen meldt zich gewoon aan en kan meteen aan de slag. Het is ook zo gemakkelijk schaalbaar omdat alles online staat. Nu komen mensen naar me toe en zeggen, 'Hé Dennis, ik heb gehoord over deze nieuwe tool waarmee je cursussen kunt maken. Mag ik het ook gebruiken?’”

Hoe kun je zelf je leermaterialen ontwikkelen en aan de slag gaan met Employee-Generated Learning (EGL)?

Hier volgen een paar aanbevelingen over hoe je met Employee-Generated Learning aan de slag kunt gaan:

1. Begin klein en stel hiaten in je leerproces vast

Probeer uit te zoeken waar er binnen het bedrijf nog onbenutte kennis aanwezig is. Werk samen met degenen die de kennis bezitten om die vast te leggen en te delen.

2. Zorg voor begeleiding

Begeleid medewerkers en bied de juiste tools en platforms om de leerstof te maken, te delen, en te beheren. Easygenerator is zo'n tool waarmee medewerkers hun eigen leerstof kunnen maken, delen en beheren.

3. Valideer je vakspecialisten en ontwikkel samen leermiddelen

Werknemers met specifieke kennis, de vakspecialisten, kunnen de ontwikkelaars van de leerstof worden. Moedig een "mede-ontwikkelings"-model aan om de dialoog tussen medewerkers en L&D-teams te bevorderen.

4. Maak gebruik van feedback en analyses

Stimuleer werknemers om feedback te geven, zodat de leerstof steeds kan verbeterd kan worden. Deze feedback is een goudmijn die je kan helpen om de beste leermaterialen te bieden en toekomstige middelen te optimaliseren.

Conclusie

Nu blijft de echte vraag: **hoeveel geld kan je besparen door eigen leerstof te creëren?**

Het onmiddellijke antwoord is: Tijd en kennis zijn de nieuwe valuta voor elke organisatie. De uitgaven voor e-learning gewoon bij elkaar optellen werkt dus niet. Het is belangrijk om rekening te houden met de waarde op lange termijn. Door interne medewerkers in te zetten, het proces te versnellen, en L&D-teams de mogelijkheid te geven om hun aandacht op andere initiatieven te richten, is de totale impact groter en de kostprijs lager.

Laten we met behulp van de eerder vermelde waarde-lens de belangrijkste voordelen bekijken van interne ontwikkeling vs. uitbesteding.

Meerwaarde	Bespaarde kosten
<ul style="list-style-type: none"> • Tijdige levering omdat de leerstof gemaakt wordt in het tempo van de onderneming • Geen vertraging bij het bijwerken van de leerstof 	<ul style="list-style-type: none"> • Er gaat geen tijd verloren aan het verifiëren van de inhoud en het opstellen van meerdere versies met externe partners • De inhoud wordt onmiddellijk bijgewerkt, zonder gedoe via een tussenpersoon
<ul style="list-style-type: none"> • De leerstof is afgestemd op de bedrijfsdoelstellingen, want interne experts kennen de behoeften en inzichten beter dan externe partners 	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt geen tijd verspild aan het in kaart brengen van bedrijfsdoelen en het afstemmen met externe partners
<ul style="list-style-type: none"> • Eenvoudige tools maken het mogelijk om sneller content te maken • Eenvoudigere en meer doeltreffende leerstof 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen tijd verspild aan het leren van complexe tools

Als je de bovenstaande tabel bestudeert, kan de meerwaarde van interne ontwikkeling op zijn beurt helpen om kosten te besparen. Hoewel het misschien niet meteen te zien is op het kostenplaatje, heeft het op de lange termijn toch een sterk besparend effect. Zoals besproken is Employee-Generated Learning (EGL) een uitstekende manier om zelf leerstof samen te stellen. Maar er moet wel op gewezen worden dat het niet altijd de beste oplossing is voor elke opleidingsbehoefte. Veiligheids- en confirmiteitstrainingen zijn bijvoorbeeld uiterst belangrijk en mogen niet aan de werknemers worden overgelaten. Volg de leidende principes in je bedrijf - maar wees ook niet bang om ze in vraag te stellen.

Begin klein en toon de waarde ervan aan. EGL en interne ontwikkeling kunnen je L&D-teams versterken, krappe budgetten maximaliseren, en helpen om tegemoet te komen aan een toenemend aantal leerbehoeften. L&D kan werknemers in het middelpunt van het leerecosysteem plaatsen en hen de mogelijkheid geven om hun opleidingsbehoeften zelf aan te sturen en te verzorgen. De voordelen alleen al kunnen de geschatte kosten overtreffen, maar het vraagt van L&D een open geest en bereidheid om de veranderende wereld van leerecosystemen binnen bedrijven te omarmen.