



**WHITEPAPER:**

Hoe een uitgekiend Learning Management Systeem (LMS) uw onderneming vooruithelpt



# Inhoudstabel

1. Wat is de rol van een LMS?	3
2. 9 Tips voor een efficiënt learning management	5
3. Learning agility	7
4. Conclusie	9
5. Over Progreso	9

## 1. Wat is de rol van een LMS?

### Bepaal zelf de richting van uw carrière

De regie over uw carrière zelf in handen krijgen: steeds meer mensen hebben er nood aan. Het is een trend binnen HR waar een LMS handig op inspeelt. Het digitale leerplatform geeft werknemers immers de mogelijkheid om hun eigen carrière mee te regisseren. Werknemers nemen zelf de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden. Tegelijk geeft het systeem leidinggevend inzicht in het opleidingsniveau en de inzetbaarheid van hun medewerkers.

### De belangrijkste functionaliteiten van een LMS

Een LMS biedt op vele vlakken een eenvoudig en handig overzicht over de leeractiviteiten binnen een organisatie. Niet alleen geeft het je de mogelijkheid om leeractiviteiten te beheren en het leeraanbod te visualiseren, je kan het ook gebruiken om te communiceren over leeractiviteiten.

### We sommen hieronder de belangrijkste voordelen van een LMS op:

- Een LMS houdt de planning en het verloop van formeel en informeel leren overzichtelijk bij.
- Met een LMS houdt u tegelijk een oog op de budgettering voor de verschillende e-learnings, opleidingen, seminars ...
- Een LMS geeft u de mogelijkheid om in de breedste zin te rapporteren over leren in uw organisatie. De opvolging van de ontwikkelingsdoelstellingen is gekoppeld aan de gesprekkencyclus.
- De opvolging van noodzakelijke kwalificaties wordt gefaciliteerd binnen het systeem. Het signaleert werknemers en leidinggevenden tijdig wanneer een geldigheidstermijn dreigt te verstrijken.
- Een LMS biedt meerwaarde voor elk type stakeholder binnen de organisatie. Alle HR-data omtrent ontwikkeling en evolutie van medewerkers zijn in real time beschikbaar op any device.
- De tool biedt tegelijk ruimte voor reflectie rond leren. Coaching, feedback en het voeren van discussies worden gemakkelijk binnen een LMS geïnitieerd.
- Welke skills zijn nodig om bepaalde projecten tot een goed einde te kunnen brengen? Op welke competenties, ervaring of talent moet ik inzetten om mijn organisatie te laten groeien? Een LMS biedt een duidelijk inzicht in de knowledge gaps in uw onderneming.

## 2. 9 Tips voor een efficiënt learning management

Idealiter is een LMS een tool die mee evolueert met de nieuwste technologieën en manieren van werken. Wij zoomen in op de belangrijkste HR-ontwikkelingen die een invloed hebben op uw learning management.

### 1. Van push naar pull

Werknemers nemen steeds meer zelf het heft in handen om hun leerparcours uit te stippelen (pull). Wie welke learnings en wanneer volgt, is niet altijd de verantwoordelijkheid van de leidinggevende (push). Deze overgang, van push naar pull, is onder meer te wijten aan technologische evoluties als e-learning, YouTube, online tutorials, webinars, podcasts ... Terwijl een medewerker vroeger ter plaatse ging voor op een opleiding, kan het nu anytime, anywhere.

### 2. Kort op de bal

Wie naar een agile model wil evolueren, kan maar beter een uitgebreid leernetwerk uitbouwen. Met de hulp van een LMS kan u leren inzichtelijk maken. Maar het gaat verder dan dat. Wie niet achterop wil raken, moet meteen kunnen inspelen op de veranderingen in de markt. De juiste leertrajecten en leeractiviteiten moeten snel geïnitieerd kunnen

worden. Daarbij dringt een persoonlijk leernetwerk zich op. Niet alleen met medewerkers binnen dezelfde organisatie, maar ook extern.

### 3. Op maat van alle generaties

Zelf de carrière in handen nemen, wordt van elk type medewerker verwacht, zowel van millennials als van generation X, Y & Z. Een klantgerichte leeraanpak dringt zich hier op. Waar jonge mensen zijn opgegroeid in een digital tijdperk, is het voor oudere medewerkers niet steeds voordehandliggend om zelf de nodige initiatieven te nemen en de gewenste leermiddelen daarop af te stemmen. De leidinggevendenden dienen beide aanpakken te verzoenen en te zorgen voor maximaal leereffect en kennisdeling voor alle collega's op de werkvloer.

### 4. Maximale inzetbaarheid

HR-data over leeractiviteiten moeten op pragmatische wijze gebruikt worden voor het zichtbaar maken van kennis. Waar zitten onze talenten? Hoe verloopt hun ontwikkelingstraject? Hoe houden we dit proces dynamisch en afgestemd op de businessnoden? En vooral, op welke rollen en projecten zetten we onze talenten het best in voor het realiseren en maximaliseren van onze bedrijfsdoelstellingen.

## 5. Leiders van de toekomst

Wie zal de organisatie in de toekomst leiden? Welke experts bekleden welke sleutelposities? Wat als ze de organisatie verlaten? Een successieplanning is van cruciaal belang. Meer en meer organisaties schuiven daarom ook in-house talent naar voren om leidinggevenden op te volgen. Eerder dan ze extern aan te werven. Leren wordt zo inherent gestimuleerd en medewerkers krijgen de kans om te groeien.

## 6. Co-creatie voor maximaal leereffect

De evolutie naar zelfsturende teams in een agile organisatiemodel nodigt uit tot meer co-creatie. Co-creatie beperkt zich niet tot het samen ontwikkelen van digitale leermaterialen maar impacteert het hele delen en leren van elkaar. Kennis wordt permanent geactualiseerd en het samen bewaken van dat proces zorgt voor maximale samenwerking en transfer in de leercontext. Een LMS biedt het communicatieplatform voor dit social learning gebeuren.

## 7. Het verankeren van kennis

Ook al verandert alles zo snel en hebben alle organisaties nood aan een goede dosis learning agility, dan toch is het verankeren van kennis een must. Een LMS houdt overzicht en visualiseert in welke

geledingen van de organisatie men op welke kennis kan rekenen. Dit behoedt de organisatie ervoor dat kennis ineens buiten wandelt en niet langer kan worden aangesproken. Een goed systeem zorgt voor alerts als er binnen een team een stuk businesskritische informatie dreigt te verdwijnen en legt automatisch de koppeling naar het klaarstomen van fris talent.

## 8. Informeel leren

Geplande leeractiviteiten als workshops, congressen, cursussen ... zijn formele en tastbare leervormen. Ze blijven interessant om op korte tijd relevante kennis op te doen. Toch mag de ervaring die op de werkvloer wordt opgedaan (informeel leren) niet worden onderschat. In veel ondernemingen blijft het de belangrijkste manier van leren. Je creëert niet alleen toegevoegde waarde door in teams aan projecten te werken, instructies van ervaren collega's te krijgen of zelf zaken uit te zoeken, maar stimuleert ook een hoger leereffect.

## 9. Social learning

Social learning is een vrij nieuw concept binnen leren en gaat ervan uit dat leereffecten mede beïnvloed en gestimuleerd worden door de omgeving en het gedrag. De manieren waarop social learning verloopt zijn divers. In se komt het erop neer dat een leeromgeving



wordt opgezet waarbinnen mensen van elkaar kunnen leren door te observeren, te delen, feedback te geven, enzovoort. Het ligt voor de hand dat social media daar een grote rol in spelen en dat het creëren van de leercontent, het aanbieden ervan en het faciliteren van communicatie en interactie daarbij essentiële elementen zijn. Social learning wordt, als add-on bij het traditionele leren, idealiter gefaciliteerd binnen uw LMS.





### 3. Learning agility

In onze snel evoluerende technologische kennismaatschappij worden mensen en organisaties voortdurend uitgedaagd om up-to-date te blijven. Door toename van informatiekkanalen en een flexibelere vorm van werken zien we daarom een constante nood aan opleiding, training en ontwikkeling. Wie competitief in de markt wil blijven, kan dus maar beter zijn medewerkers levenslang en op aangepaste wijze laten leren.

De zoektocht naar flexibel inzetbare en resultaatgerichte leervormen in een snel veranderende samenleving vergt enige creativiteit. Het formele traditionele leren blijft present, en wordt waar mogelijk aangevuld met leermiddelen waar de learner anytime anywhere zijn of haar kennis kan mee op peil houden. Het betreft e-learnings, filmpjes, tutorials, webinars, ...

Mensen kunnen zo op eigen tempo wanneer zij het wensen hun competenties aanscherpen en de kennis onmiddellijk naar de praktijk brengen. Terwijl dit proces loopt is sommige kennis reeds achterhaald. Deze wetenschap vergt een alertheid omtrent leren alsook een snel kunnen inspelen op de behoefte om op elk moment accurate kennis te kunnen aanreiken.

#### LMS van de toekomst

Het LMS van de toekomst zal er stilaan uitzien als een webshop, waar op attractieve wijze het leeraanbod wordt gevisualiseerd en onmiddellijk kan worden aangesproken. Het blended learning verhaal van weleer komt hierbij terug tot leven, terwijl het niet langer de organisatie zelf is die initieert, maar meer en meer de medewerker zelf die eigenaarschap over zijn leren neemt. Hij of zij initieert, doorloopt, vraagt feedback, en vinkt af. Life Long Learning is de uitdaging voor iedereen. Een pragmatisch leerplatform dat tegelijk motivational en collaboratief is, daar ligt de toekomst. Als dat platform bovendien nog toegankelijk is op any device, dan wordt het gebruik ervan extra gestimuleerd. Het loggen van informeel leren en coaching maakt de beschikbare data rond leren compleet.





## 4. Conclusie

Om te kunnen blijven innoveren in een snel evoluerende business is er continu nood aan up-to-date kennis. Geen enkele organisatie kan het zich permitteren om niet in te zetten op levenslang leren. Wie concurrentieel wil zijn en blijven in de volatiele markt van vandaag, moet investeren in zijn menselijk kapitaal.

Een Learning Management Systeem is de ideale tool om die investeringen kracht bij te zetten: voed uw talent, ondersteun het leerproces van uw medewerkers en hou de vinger aan de pols van de kennis in uw onderneming.

Progreso HR-software voorziet in een LMS met zeer uitgebreide functionaliteit waarbij zowel traditionele leeractiviteiten als de meest toekomstgerichte op intuïtieve en attractieve wijze worden gefaciliteerd.

## 5. Over Progreso

Progreso focust zich 100 % op de ontwikkeling en uitbouw van HR software. Met complementaire modules ondersteunen we verschillende functionaliteiten op een transparante, flexibele en pragmatische manier. Alle relevante HR data worden eenvoudig gecentraliseerd, gevisualiseerd en gedeeld; aan de hand van intuïtieve, user centric tools die meegroeien op het ritme van uw talent en organisatie.

Progreso volgt voortdurend de laatste ontwikkelingen, technologieën en trends op HR-vlak op. Uit deze evoluties distilleren we nuttige inzichten om de Progreso HR software mee te laten evolueren en verder te ontwikkelen.

Sinds 2003 is Progreso actief op de Belgische en internationale markt, met klanten van 100 tot 12 000 medewerkers. Progreso is van vele markten thuis en is vertegenwoordigd in de volgende sectoren:

- zorg;
- logistiek;
- diensten;
- industrie;
- retail.

turning talent  
into **results.**



Lange Lozanastraat 258 b17  
B-2018 Antwerpen  
+32 3 289 20 00

[www.progreso.be](http://www.progreso.be)