

E-BOOK

Hoe a.s.r. externe trainingen zoeken en boeken eenvoudig maakt voor medewerkers



Inclusief handige checklist

Inhoudsopgave

1	Wat is de Opleidingsintermediar?	3
	Al het externe aanbod op één plaats	4
	Kwaliteitscontrole	4
	Meer rendement op je opleidingsbudget	4
	Zelf leertrajecten plaatsen	5
	Het alles-in-één-leerplatform van Studytube	5
2	‘Als HR weten we nu of opleidingen renderen’	6
	Van de laatste updates voorzien	7
	Vakmanschap en duurzame inzetbaarheid	8
	eMood	8
	Focus aanbrenge in aanbod	9
	Zelf geen contracten hoeven te sluiten	10
	Drempel verlagen	10
3	Is de Opleidingsintermediar iets voor jouw organisatie?	11



Wat is de **Opleidingsintermediair?**

Als organisatie veel tijd kwijt met het zoeken, boeken en verwerken van externe trainingen? Dat moet handiger kunnen, dachten wij bij Studytube. Daarom kwamen we met de Opleidingsintermediair, als onderdeel van ons leerplatform. In de Opleidingsintermediair staat het leeraanbod van maar liefst duizend externe aanbieders die eenvoudig te boeken zijn door medewerkers.

Het huidige leerlandschap is ontzettend versnipperd. Geen wonder dat medewerkers door de bomen het bos niet meer zien en HR-managers veel tijd kwijt zijn met het zoeken, boeken en administreren van externe opleidingen. Franciska van Pinxteren, Customer Success Manager bij Studytube: “Precies vanuit die gedachte is de Opleidingsintermediair ontstaan. Het zoeken, boeken en verwerken van een externe opleiding kost gemiddeld zo’n 4 uur. Dat is zonde van de tijd. Het feit dat het zo lang duurt, maakt de drempel om je te ontwikkelen alleen maar groter. Wij brengen het aanbod aan extern leermateriaal - van online of hybride tot aan klassikaal - voor medewerkers op één plaats overzichtelijk bij elkaar.

Daarnaast hebben wij het proces volledig geautomatiseerd, waardoor het zoeken en boeken van de juiste opleiding nog maar 15 minuten in beslag neemt.”

Al het externe aanbod op één plaats

Dat biedt volgens Van Pinxteren diverse voordelen. Voor HR, maar ook voor de medewerkers zelf. “We brengen al het externe leeraanbod van meer dan 1.000 opleiders op één plaats centraal bijeen. Daarmee besparen we organisaties kostbare tijd. Denk alleen al aan het inkoopproces. Een HR-afdeling hoeft niet per partij contact te houden over het leeraanbod en een partij aan te sluiten. Daarnaast haal je als organisatie meer uit je opleidingsbudget vanwege de collectieve inkoopkorting die wij bij de externe leveranciers onderhandelen. Dat levert gunstige prijsafspraken op.”

Kwaliteitscontrole

Ook hebben de 250 klanten die nu al zijn aangesloten op de Opleidings-intermediair altijd inzicht in de kwaliteit van de opleidingen. Van Pinxteren: “We beheren het externe aanbod en toetsen het aan de hand van evaluaties de kwaliteit. Medewerkers zien in één oogopslag welke trainingen hoog zijn beoordeeld. Maar om kwaliteit te bieden, kijken we niet alleen naar de evaluaties. Kwaliteit is ook het leeraanbod zo relevant mogelijk houden. De HR-manager kan via Studytube per individu en zelfs per afdeling kiezen welke opleidingen wel of niet geboekt kunnen worden, zodat de medewerker een aanbod krijgt dat bij hem of haar past. Zo kun je heel gericht opleidingen selecteren voor de afdeling klantcontact of heel specifiek voor zorgmedewerkers.

Meer rendement op je opleidingsbudget

Van Pinxteren: “Als klanten dat willen, kunnen we zelfs een opleidingsbudget instellen per medewerker. Daardoor weten medewerkers precies hoeveel van hun opleidingsbudget ze hebben opgemaakt en wat ze nog te besteden hebben. De ervaring leert dat wanneer je inzicht hebt in je opleidingskosten, dat je eerder geneigd bent om dat te besteden aan je ontwikkeling. Daarnaast kunnen HR, maar ook leidinggevendenden inzien

hoe medewerkers zich ontwikkelen. Dat kunnen we inzichtelijk maken met rapportages. Daarmee houdt HR vinger aan de pols: heeft dit leertraject daadwerkelijk bijgedragen aan de doelstellingen? Wat is de impact?”

Zelf leertrajecten plaatsen

Ook kan een klant, als dat nodig is, een autorisatieflow in het systeem aanmaken. Van Pinxteren: “Zo kan een leidinggevende een aanvraag van een van zijn of haar medewerkers beoordelen en eventueel af- of goedkeuren.”

Het alles-in-één-leerplatform van Studytube

Het leerplatform van Studytube is breder dan alleen de Opleidingsintermediair. Daar kunnen in-house trainingen, externe trainingen (via de Opleidingsintermediairen online trainingen samenkomen. Op één platform dus. “We zijn als het ware de Booking.com van de opleidingen.”

De voordelen in het kort

- Extern leeraanbod centraal en overzichtelijk aanbieden
- Tijdsbesparing door het automatiseren van zoeken, boeken en factureren
- Meer rendement uit je opleidingsbudget
- Ruim aanbod aan opleiders
- Eenvoudig zoeken en vergelijken van opleiders om zo tot een relevant leeraanbod te komen





**BEST
PRACTICE A.S.R.**

‘Als **HR** weten we nu of **opleidingen renderen**’

**Verzekeraar a.s.r. maakt naar tevredenheid gebruik van de Opleidingsintermediair van Studytube. Manon van der Lely, Manager HR Development:
“Als HR weet je of je investering ook daadwerkelijk effect sorteert.”**



FOTO: MAARTJE BROCKBERND

“We hadden al een opleidingsportaal”, begint Van der Lely haar uitleg, “maar dat was meer een maatwerkportaal, zonder een intermediairsfunctie. We hebben als a.s.r. een aantal jaren geleden een eigen cao afgesloten en ontwikkeling is daarin een van de clusters waar wij veel belang aan hechten. Medewerkers zijn primair zelf verantwoordelijk voor hun ontwikkeling. We verwachten dat zij aan opleidingen en trainingen deelnemen en zelf initiatieven nemen. Hierop zijn onze uitgangspunten voor een nieuw Learning Management Systeem gebaseerd. Het moest een systeem zijn waar mensen makkelijk hun weg konden vinden en met een voldoende ruim aanbod, maar ook effectief in gebruik. Daarmee zijn we op de markt gaan zoeken. Ongeveer dertig aanbieders voldeden globaal aan onze eisen,

Over a.s.r.

Met merken zoals a.s.r., Ditzo, Europeesche Verzekeringen, Ardanta en Loyalis biedt a.s.r. producten en diensten aan op het gebied van verzekeringen, pensioenen en hypotheek voor consumenten, ondernemers en bedrijven. Bij a.s.r. werken ruim vierduizend medewerkers.



waarna er na een grondigere selectie acht bedrijven overbleven.” Die liet a.s.r. een live demonstratie geven. Studytube stak er bovenuit. Van der Lely: “Als jong bedrijf hebben ze de laatste innovaties opgepakt en dat zie je in het gebruikersgemak en de Opleidingsintermediair terug.”

Van de laatste updates voorzien

“Allereerst is het een echte *Software as a Service-oplossing*”, stelt Van der Lely. “Je weet dus dat het platform altijd voorzien is van de laatste updates. Daar waar anderen vaak toch een deel een maatwerkoplossing hebben. Daarnaast is het modern en gebruiksvriendelijk, inclusief ratings en reviews. Dat heeft aantrekkingskracht omdat de a.s.r.-collega’s precies weten of andere collega’s enthousiast zijn geworden over een leertraject. Ontzettend belangrijk voor mij is de evaluatiefunctie. Je kunt een evaluatieformulier klaarzetten en geautomatiseerd versturen naar medewerkers, bijvoorbeeld drie weken nadat hij of zij een training heeft gevolgd. Je weet zo precies of een training het gewenste effect heeft gehad en of het de investering waard was. Doorslaggevend was ook de verhouding tussen prijs en kwaliteit van Studytube. Deze prijs per licentie per medewerker was bij andere aanbieders beduidend hoger. ”



Vakmanschap en duurzame inzetbaarheid

Er zijn duizend opleiders te vinden in de Opleidersintermediar. Van der Lely: “Die zetten we niet allemaal open voor iedereen, want dan zien medewerkers alsnog door de bomen het bos niet meer. Nee, we maken op basis van data – welke opleidingen het goed doen, relevantie en actualiteit – een selectie. Zo’n selectie is echt belangrijk, want je wilt gericht werken aan competenties en niet met hagel schieten. Zo zien bijvoorbeeld collega’s van klantbediening leerinterventies over hoe je met klanten omgaat, maar ook, vanwege ons beleid, trainingen om je duurzaam inzetbaar te houden, maar geen specifieke opleidingen voor Finance bijvoorbeeld. Naast de externe opleiders hebben we ook onze eigen in-house-opleidingen aan het platform toegevoegd.”

eMood

De verzekeraar ging 1 maart 2020 van start met de Opleidingsintermediar. Van der Lely: “Door corona kwamen de externe leertrajecten stil te liggen, maar konden we juist wel aan de slag met online trainingen. Goed om te benoemen is ook de eMood die we sinds het begin van corona inzetten. De eMood is een korte wekelijkse pulse check onder medewerkers die bestaat uit drie vragen over werkgeluk, vitaliteit en productiviteit. Op ons intranet delen we de algemene scores en de ruim 300 managers van a.s.r.



Ontwikkeling



ontvangen wekelijks de resultaten van hun eigen teams.

Naar aanleiding van de resultaten worden er centrale interventies ingezet of specifiek (HR aanbod ontwikkeld, bijvoorbeeld opleidingen of workshops. Uit scores bleek tijdens de coronacrisis bijvoorbeeld dat een deel van de medewerkers te weinig aan beweging toe kwam. Dat kwam doordat ze de hele dag achter de computer zaten. We hebben toen onze sportschool gevraagd online fysieke trainingen voor achter de werkplek op te nemen. Zo strek en buig je om fit te blijven. We zagen dat meerdere teams dat deden in hun online teammeetings. Erg leuk om te zien.”

Focus aanbrengen in aanbod

“Zet niet alles open”, is de tip van Van der Lely. “We hebben met ons programma Focus op talent ook daadwerkelijk de focus op wat een bepaalde doelgroep binnen ons medewerkersbestand aan competenties en ontwikkeling nodig heeft en leuk vindt. Daarbij zien we ook een voorkeur voor korte interventies van anderhalf tot twee uur en dat collega’s van elkaar kunnen leren. Via het platform kunnen medewerkers zich ook inschrijven op een sessie met één van onze talentadviseurs om te kijken wat ze in de toekomst zouden willen.” Van Pinxteren voegt daaraan toe: “De Opleidingsintermedair implementeren begint eigenlijk met een visie hebben op leren en ontwikkelen. Wat wil je bereiken met en voor je medewerkers? Wie zijn je doelgroepen? Wat en hoe willen ze leren?”

Dat biedt een goede bodem voor het inrichten en selecteren van het leeraanbod op het platform.”

Zelf geen contracten hoeven te sluiten

“Grote winst voor HR is ook dat je zelf niet alle contracten met de diverse opleiders hoeft af te sluiten”, vervolgt Van der Lely. “Als we zelf opleiders contracteren, dan kost dat veel tijd. Denk aan de contractonderhandeling en voldoen aan wet- en regelgeving, zoals bijvoorbeeld AVG. Nu zijn deze elementen voor een groot aantal opleiders al door Studytube gedaan. En kunnen we in een paar minuten ons aanbod uitbreiden, waar dat normaal gesproken toch al snel meerdere maanden kost.” a.s.r. had vroeger bij het opleidingsportaal nog 4,5 fte nodig om de administratie te bemensen. Nu is dat teruggebracht naar 1 fte. Van der Lely: “Dit is dus een heel efficiënte manier om met je opleidingen en ontwikkelingen bezig te zijn.”

Drempel verlagen

Tot slot zegt Van Pinxteren: “Hoe relevanter voor je doelgroep, hoe gemakkelijker en gebruiksvriendelijker het is om te leren. Dit platform verlaagt de drempel om te leren. Je moet niet leren, maar het mag. Om die drempel nog lager te maken, hebben we zogenoemde *plug and play*-pakketten bedacht. Het zijn pakketten waarmee al opleiders zijn toegevoegd uit jouw branche. Daarmee heb je direct al een relevant opleidersaanbod. Als organisatie wil je het je medewerkers namelijk zo makkelijk mogelijk maken om te leren. Daar speelt deze mogelijkheid op in. Dat aspect vind ik ook zo mooi aan hoe a.s.r. de Opleidingsintermediair heeft opgepakt. Zo’n leerplatform gaat niet vanzelf werken, maar als je de nieuwsgierigheid aanwakkert, erover communiceert en verleidt, gaat het leven. Dat doet a.s.r. heel goed.”



Is de **Opleidingsintermediar** wat voor jouw organisatie? **Check deze 9 vragen!**

1. Hoeveel trainingen worden er op dit moment bij externe trainers geboekt?
2. Worden er trainingen bij jullie in de organisatie (in-company) gegeven?
3. Bij hoeveel verschillende trainingsorganisaties worden deze trainingen gevolgd?
4. Maken jullie gebruik van voorkeursleveranciers? Zo ja, hoeveel procent van de totale leerbehoefte kunnen jullie daarmee vervullen?
5. Hebben jullie op dit moment kortingsafspraken met externe opleiders?
6. Heb je een middel waarmee je medewerkers/managers op dit moment eenvoudig externe trainingen zoeken en boeken?
7. Hoeveel stappen zijn er op dit moment nodig voor het aanvragen tot en met het evalueren van een training?
8. Op welke manier worden externe trainingen geëvalueerd (en wordt dat ook centraal bijgehouden)?
9. Hebben jullie een middel waarmee je de administratieve last verlicht (denk aan certificaten bijhouden, facturen afhandelen, contracten met opleiders opstellen)?

STUDYTUBE

Designed with **your future** in mind.

Bij Studytube geloven we dat het voor bedrijven van levensbelang is om toekomstgericht te zijn. Nu meer dan ooit. Daarom bieden wij een all-in-one leerplatform dat je medewerkers inspireert om zelf aan hun eigen toekomst te werken. Want jouw bedrijf is pas toekomstgericht als je medewerkers dat ook zijn.

Wil je meer weten?

[Vraag een demo aan](#)

Heb je nog vragen?

Eén van onze adviseurs zit telefonisch voor je klaar.

020 - 233 02 17