



# Hoe kies je het juiste leerplatform?

Een handige gids voor de beste keuze



## Met honderden leerplatforms om uit te kiezen, kan het zoeken naar een geschikt systeem een flinke uitdaging zijn.

Maak je een verkeerde keuze? Dan kan je dat duur komen te staan. Naast dat het veel kosten met zich mee kan brengen, kan het een aanslag op tijd en middelen zijn. Het is natuurlijk zonde als je team vooral workarounds aan het zoeken is, continu problemen moet oplossen of onnodig veel vragen krijgt.

Wist je dat meer dan een derde van alle organisaties op zoek is naar vervanging van hun leerplatform? En dat 45% daarvan dit het liefst nog binnen het komende jaar doet.

Slechts 9% is volledig tevreden met hun huidige learning management systeem (LMS). Dat betekent dat de meeste organisaties een systeem gebruiken dat niet doet wat ervan wordt verwacht...

Dit wijst erop dat het standaard selectieproces voor leerplatformen veel te wensen overlaat. Het is tijd om deze status quo te doorbreken en een betere manier te vinden om het juiste leerplatform te kiezen. Wij helpen je graag op weg.

**"Hoe kies ik een intuïtief leerplatform dat het leerproces van onboarding tot en met certificering efficiënt ondersteunt?"**

# Inhoud

1. Van start
2. Wie wil wat?
3. Hoeveel flexibiliteit hebben we nodig?
4. Groeit dit platform mee met onze behoeften?
5. Wat als we van gedachten veranderen?
6. Wat zijn de belangrijkste drijfveren?
7. Hoe nu verder?



**1**

**Van start**

# Van start

**Vermijd de gebruikelijke valkuil dat je direct start met het vergelijken van functionaliteit. Denk eerst goed na over waar je het leerplatform echt voor nodig hebt:**

- Welke zakelijke vereisten moet het ondersteunen?
- Wat wil je bereiken met je leerprogramma?
- Wat is je huidige manier van leren en hoe gaat dit er in de toekomst uitzien?
- Wil je het personeelsverloop verminderen?
- Wil je resellers helpen hun verkoopcijfers te verbeteren?
- Moet je de nalevingspercentages verbeteren?
- Wil je de kwaliteit van de klantenservice verder aanscherpen?
- ...



Wat je doel ook is, zorg ervoor dat je dit altijd in gedachten houdt tijdens het selectieproces van je leerplatform. Dat platform X twee keer zo veel functionaliteit heeft dan platform Y, hoeft niet te betekenen dat dit platform ook beter bij jou past. En dat platform A de helft van platform B kost, wil niet zeggen dat dit ook op de lange termijn meer waar voor je geld biedt.

Kortom, zorg dat je je doelen helder voor ogen hebt, voordat je begint met het vergelijken van oplossingen. Dit helpt je op koers te blijven en voorkomt dat je afgeleid raakt door mooie nieuwe snufjes en verleidelijke kortingen die aanbieders inzetten om je aandacht te trekken.

**2**

**Wie wil wat?**



# Wie Wil Wat?

Veel organisaties maken de fout om direct in een vergelijking van functies van de verschillende leerplatforms te duiken. Dit is echter niet de juiste manier om een platform te selecteren, dat ook op de lange termijn de behoeften van je organisatie zal ondersteunen. **Want:**

Vaststellen wie wat wil, vergt wat voorwerk. Maar het vooraf in kaart brengen van de behoeften zorgt er wel voor dat je de juiste keuze maakt. Niet alleen voor het L&D-team, ook voor stakeholders, gebruikers en de organisatie als geheel.

**Zullen je medewerkers daadwerkelijk gebruik gaan maken van alle functionaliteit?**

**Kan je IT-infrastructuur het wel ondersteunen?**

**Is het leerplatform goed te integreren met je andere systemen?**

En dat lukt vaak niet met slechts één gesprek. Je zal deze partijen gedurende het gehele selectieproces moeten betrekken om een weloverwogen en de beste beslissing te kunnen nemen.

## De belangrijkste groepen om te betrekken tijdens het beslisproces



### 1. Eindgebruikers

Als gebruikers je platform niet leuk vinden of er geen waarde uit halen, zullen ze er niets mee doen. Betrek hen daarom direct vanaf het begin bij het selectieproces, zodat je weet wat ze wel en niet prettig vinden aan je huidige systeem. Dit kan het verschil maken tussen een succesvol en niet succesvol leerplatform.



### 2. Management

Managers houden de voortgang bij van hun medewerkers, monitoren voltooiingspercentages en zijn vaak verantwoordelijk voor wie waar toegang toe heeft. Zorg dat je precies begrijpt wat zij nodig hebben om hun dagelijkse workflow te ondersteunen.



### 3. Learning designers

Betrek je in-house learning designers en eventuele externe leveranciers waarmee je samenwerkt. Vaak hebben zij een schat aan ervaring met verschillende leerplatforms. Zorg er voor dat je een systeem kiest dat hen de vrijheid geeft om te innoveren en dat goed aansluit bij de content die ze creëren.



### 4. Beheerders

Neem ook de mensen die het leerplatform dagelijks zullen beheren mee. Hun tevredenheid en vermogen om het systeem efficiënt te gebruiken, is essentieel voor het succes van het platform.



### 5. De IT-afdeling

Je IT-team zal zich bekommeren om factoren als robuustheid, beveiliging, interoperabiliteit en technische specificaties. Leg ze niet zomaar een systeem op dat niet werkt binnen je bredere IT-infrastructuur. Hun input kan van onschatbare waarde zijn als je hen raadpleegt voordat je grote beslissingen neemt.





### 6. Directie

Leiders van een organisatie geven richting aan de leercultuur. Zij zullen wellicht een meer op resources gebaseerde aanpak vragen. Bijvoorbeeld om naast de verplichte, formele leeractiviteiten de mogelijkheid te bieden om met en van elkaar te leren via informeel leren (social learning) en peer-to-peer leren.



### 7. Sales

Het sales team kan specifieke functies willen, zoals leaderboards. Ook willen zij mogelijk toegang voor externe partijen buiten je directe organisatie. Werk je voor een e-Commerce organisatie die online trainingen verkoopt, dan wil je waarschijnlijk één doorlopend proces van werving, verkoop, facturering en uitlevering van (online) trainingen.



### 8. Compliance

Een leerplatform dient te voldoen aan in- en externe wet- en regelgeving, zoals bijvoorbeeld de wet op de privacy. Rollen en rechten die je dan op de juiste manier te kunnen toewijzen. Gedetailleerde rapportages en een robuuste certificering rondom de voltooiing van verplichte trainingen zijn dan belangrijk.



### 9. Marketing

Voor marketing is het belangrijk om vooraf te weten hoe ze het interne leerplatform kunnen laten aansluiten bij de kern- en merkwaarden en de huisstijl. Ook kunnen zij helpen bij interne marketingcampagnes voor een succesvolle implementatie en blijvende betrokkenheid (employer branding).

#### Tip!

Denk in plaats van lijsten met gewenste functionaliteit, liever na over de diverse gebruikersscenario's die je wilt ondersteunen met je leerplatform.

**3**

**Hoeveel  
flexibiliteit  
hebben we nodig?**

## Hoeveel flexibiliteit hebben we nodig?

Met honderden leerplatforms op de markt, die allemaal strijden om je aandacht met hun functionaliteit en alle toeters en bellen die je op elke conferentie hoort, zie je al snel de flexibiliteit van de software die je overweegt over het hoofd. Laat je niet door de hoeveelheid functionaliteit verblinden. Wat als je omstandigheden van de ene op de andere dag drastisch veranderen? Kan het gekozen leerplatform deze veranderingen binnen je organisatie dan opvangen?

### Om in alle vrijheid te kunnen blijven innoveren, zijn er verschillende factoren van belang:

#### Branding

Moet het platform aansluiten bij de merkwaarden en huisstijl of voldoet een standaard product?

#### Gebruikerservaring

In welke mate is het nodig om gepersonaliseerd leren te kunnen bieden? Per rol? Per individu? Een combinatie?

#### Applicatielandschap

Hoe moet het leerplatform in het applicatielandschap passen en integreren met Office-, HR- en CRM-systemen?

#### Device compatibility

Via welke devices gaan cursisten gebruikmaken? Denk ook aan persoonlijke devices die buiten het werk om worden gebruikt (smartphones, laptops en desktops).

#### Investing

Wat is het totale budget voor de eenmalige investering en de jaarlijks kosten? In welke mate heb je de flexibiliteit om het budget met het gebruik te laten doorgroeien?



# **4** **Groeit dit platform mee met onze behoeften?**

## Groeit dit platform mee met onze behoeften?

Wanneer je start met de zoektocht naar een nieuw leerplatform, is het verstandig om niet alleen de huidige situatie in kaart te brengen, maar ook rekening te houden met wat er in de toekomst kan gebeuren. Zijn de platforms die je overweegt schaalbaar wanneer je organisatie groeit? Kun je eenvoudig een nieuwe branding doorvoeren bij een fusie of overname?

### Denk aan de volgende punten, voordat je een selectie maakt:

#### 1. Kun je makkelijk opschalen als dat nodig is?

Als je een wervingscampagne start, een nieuw kantoor opent, een bedrijf overneemt of je leerplatform openstelt voor een nieuwe groep, moet je leerplatform dit wel aankunnen. Gaat schaalbaarheid gepaard met een extra investering of heb je de vrijheid om naar behoefte op (en af) te schalen?

#### 2. Kunnen we ook buiten de organisatie uitbreiden?

Het gebruik van je leerplatform kan in de loop van de tijd veranderen. Misschien wil je het (deels) openstellen voor partners, leveranciers, eindklanten of het 'algemene publiek'. Wordt dit ondersteund? Zijn gebruikers in te delen in doelgroepen? Hoe zit het met de beveiliging?

#### 3. Hoe werkt het toevoegen van nieuwe functionaliteiten?

Ook al voldoet een leerplatform op de dag dat je het contract ondertekent aan alle eisen, wil dat niet zeggen dat dit in deze snel veranderende wereld altijd zo blijft. Stel dat je in de toekomst een nieuwe functie nodig hebt, kun je deze dan zelf toevoegen? Of ben je afhankelijk van de leverancier, die ook zijn eigen roadmap met prioriteiten heeft? Ga je voor flexibele, configureerbare, open bedrijfssoftware? Of borg je je invloed door een partner te kiezen met invloed bij de leverancier.

**5**

**Wat als we van  
gedachten  
veranderen?**

# Wat als we van gedachten veranderen?



**Een op maat gemaakte oplossing, wanneer jij dat nodig hebt.**

**Het is vrijwel onmogelijk om de impact van externe factoren, zoals de economie of bijvoorbeeld toekomstige fusies, op je organisatie te voorspellen. Bereid je voor op dit soort veranderingen.**

Organisaties veranderen voortdurend van richting. Of het nu gaat om het veranderen van productfocus, het verschuiven van prioriteiten, het herverdelen van budgetten of het herstructureren van teams. Aangezien dit soort beslissingen vaak voorkomen, is het cruciaal een leerplatform te kiezen dat dergelijke veranderingen kan ondersteunen.

Bij traditionele learning management systemen (LMS) is zit je vaak vast aan langdurige contracten met weinig (of geen) inspraak in de opbouw van het product. Dat is soms lastig, want wanneer je organisatie bijvoorbeeld gaat herstructureren, is het wel belangrijk dat je de vrijheid hebt om dit ook direct door te voeren in je LMS.

En wat doe je als je nieuwe functionaliteit nodig hebt die niet beschikbaar is? Wacht je dan maanden, of mogelijk zelfs jaren, totdat je leverancier deze wensen op de roadmap zet? Of kan een LMS-partner een op maat gemaakte oplossing creëren op het moment dat jij dit nodig hebt?

**6**

**Wat zijn de  
belangrijkste  
drijfveren?**



## Wat zijn de belangrijkste drijfveren: tijd, kwaliteit of investering?



**Elke organisatie heeft een unieke combinatie van drijfveren voor het kiezen van een leerplatform. Denk aan tijd, kwaliteit, de investering of een combinatie hiervan. Houd in je keuzeproces helder voor ogen waar je vandaan komt, waar je naartoe wil en hoe het leerplatform je daarbij moet helpen.**

Het in kaart brengen van je primaire drijfveren stelt je in staat om de juiste gesprekken te voeren met potentiële leveranciers. Je kunt direct sparren over je eisen en wensen of aangeven waarom je niet tevreden bent met je huidige systeem. Ontbreekt de juiste ondersteuning? Kun je je gewenste trainingsaanbod onvoldoende kwijt? Is de gebruikerservaring onder de maat?

Naast de drijfveren vanuit je organisatie, is het belangrijk om ook externe factoren meet te nemen. Ook al heb je geen controle over de snelheid waarmee sommige veranderingen plaatsvinden. Je kunt altijd kiezen voor een aanpak, waarbij je invloed uitoefent op de roadmap en oplossingen op basis van jouw behoeften. Direct of via een partner.

**7**

**Hoe nu verder?**

# Klaar om je leerplatform te kiezen?

In een veranderende maatschappij, gedreven door een krappe arbeidsmarkt en snelle technologische ontwikkelingen, zal je organisatie zich continu aanpassen. Dat medewerkers, stakeholders én klanten hierin mee kunnen, is cruciaal. Alleen dan kun je je dienstverlening, productaanbod en concurrentiepositie innoveren en verstevigen. Een leerplatform waarmee zij zich efficiënt én met veel plezier blijven ontwikkelen, helpt je je doelstellingen te bereiken.

Of je nu voor de keuze voor je eerste leerplatform staat, of op zoek bent naar een vervangend systeem, hopelijk helpen de handvatten in deze gids je met het maken van de juiste keuze.

## Vrijblijvend sparren

Neem om geheel vrijblijvend te sparren over de specifieke situatie waarin jouw organisatie zich bevindt, gerust contact met ons op. Wij helpen je graag vrijblijvend verder.

Goed beslagen je keuzeproces in?  
Boek een geheel vrijblijvende afspraak met onze adviseurs (30 of 60 minuten).

Bel: [088 - 44 66 700](tel:088-4466700)

Mail: [info@uplearning.nl](mailto:info@uplearning.nl)



## De volgende stap?

Wij staan voor je klaar!

### **Nederland**

UP learning  
Bennekomseweg 43  
6717 LL Ede  
[www.uplearning.nl](http://www.uplearning.nl)

[+31 \(0\)88 - 44 66 700](tel:+3120884466700)

### **België**

UP learning  
Borsbeeksebrug 34  
2600 Antwerpen  
[www.uplearning.be](http://www.uplearning.be)

[+32 \(0\)33 - 02 35 61](tel:+322033023561)

**UP**  
learning

