

Welkom bij RecreatieHero



Website

Op de website <https://recreatiehero.nl/> kan je veel informatie vinden over hoe RecreatieHero voor jou bedrijf kan werken. Neem de tijd om de website goed door te lezen! Hoe meer jij weet over de mogelijkheden van dit prachtige leerplatform, hoe succesvoller jij het kan inzetten!

Kick-off Call

Op de website kan je jezelf ook opgeven voor een Kick-off- call met één van onze medewerkers zij zullen je doormiddel van tips en trics op weg helpen tijdens een live call.

Nieuwsbrieven

Wanneer jij jezelf hebt opgegeven voor RecreatieHero ontvang je periodiek nieuwsbrieven. Deze nieuwsbrieven zitten vol best practices en handige informatie om het maximale resultaat uit de leeromgeving te halen.

Aandachtpunten/ verwachtingen

Wat aandacht krijgt dat groeit

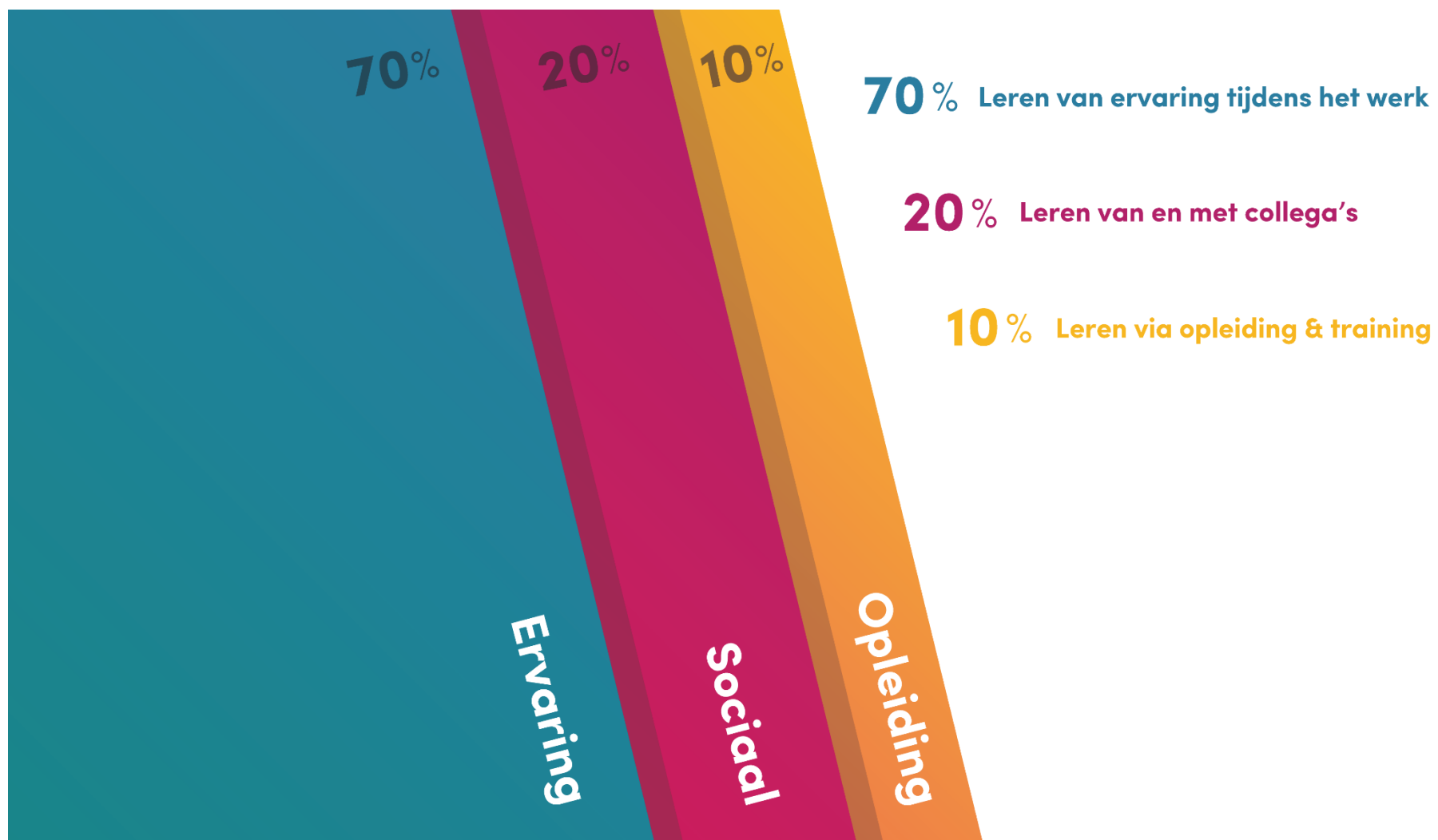
Hoe meer aandacht jij aan het leerplatform besteed en dus aan “leren en ontwikkeling” hoe meer resultaat jij kan verwachten.

Intrinsieke motivatie

Wanneer je altijd beperkt aan het “leren en ontwikkelen” hebt gedaan binnen je bedrijf hoe kleiner de kans is dat medewerkers uit intrinsieke motivatie aan de slag zullen gaan. Jij als werkgever moet laten zien en merken dat je training en ontwikkeling belangrijk vindt. Sterker nog je moet het niet alleen laten zien je moet het ook met elkaar gaan doen.

SPAM

Het leerplatform verstuurd automatische mailing naar gebruikers. Helaas komen deze e-mails ook regelmatig in de spamboxen terecht. Ons advies is dus om belangrijke berichtgeving altijd vanuit je eigen mailbox sturen.



Leren van elkaar en met elkaar

Wellicht ben je al bekend met het 70-20-10 model? Maar medewerkers leren hoofdzakelijk van elkaar en op de werkvloer door te “doen”. Het leerplatform RecreatieHero vervult die 10% in bovenstaande afbeelding. Maakt dat RecreatieHero dan ook meteen minder belangrijk? Nee, allesbehalve dat. De onlinetrainingen van RecreatieHero vormen de basiskennis voor jou medewerkers. Het startpunt voor elke medewerker om in hun eigen tijd voor een hun eerste werkdag de nodige basiskennis op te doen. Zodra zij éénmaal over de juiste theorie beschikken zullen zij zich beter ontwikkelen op de werkvloer. Zet RecreatieHero dan ook vooral in voor de onboarding van nieuwe medewerkers. Dit schilt jou aanzienlijk veel tijd is alles zelf uit te leggen op de werkvloer. Naast onboarding zit RecreatieHero ook vol met trainingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Belangrijk om medewerkers te blijven prikkelen om ze zo ook langer aan je te verbinden.

Niet vergeten

- Gebruik de onlinetrainingen om iedereen gratis basiskennis en vaardigheden mee te geven
- Zet RecreatieHero in om nieuwe medewerkers voor hun eerste werkdag al in te werken
- Combineer de trainingen met uitleg en of training op de werkvloer, dit versterkt!

Ons doel

- Vakinhoudelijke kennis toegankelijk en aantrekkelijk maken voor medewerkers
- Een leerplatform aanbieden waar medewerkers het hele jaar door vaardigheden en kennis kunnen opdoen
- Nieuwe medewerkers binden en boeien door een passend onboarding programma
 - Leren leuk en uitdagend maken

Hoe gaan we dit bereiken?

- Stoffige handboeken en strakke werkprocedures omtoveren tot leuke, actuele en meetbare trainingen
 - Een leerplatform faciliteren met vakinhoudelijke trainingen
 - Een goed uitgewerkt onboarding programma aanbieden
 - Voortgang medewerkers bewaken en controleren
 - Intern communiceren over het leerplatform

Ambassadeurs

- Leidinggevenden zijn op de hoogte van het leerplatform en het training- en opleidingsaanbod. Initiatief ligt bij medewerkers om trainingen te volgen

Techniek & randvoorwaarden

- Een leerplatform waar elke medewerker toegang tot heeft
- Vakinhoudelijke trainingen zijn gekoppeld aan functies en/of afdelingen (doelgroepen)
 - Alle trainingen zijn beschikbaar in de catalogus
 - Certificaten koppelen aan trainingen

10-30%

van de medewerkers is actief op het leerplatform

Ons doel

- Cursusadministratie overzichtelijk en toegankelijk maken
- Medewerkers actief gebruik laten maken van training- en opleidingsaanbod
- Bedrijf gerelateerde kennis slimmer en efficiënter borgen

Hoe gaan we dit bereiken?

- Opstellen trainingskalender met bij behorende planning
 - Interne spelregels opstellen met verwachtingspatroon
- Online training combineren met fysieke training (blended learning)
- LearnHero Coach uitnodigen voor algemeen advies, ontwikkelingen en voortgang
 - Eigen trainingen ontwikkelen met auteurstool

Ambassadeurs

- Belangrijke trainingen worden door leidinggevenden intern gecommuniceerd
- Leidinggevenden bewaken en controleren de voortgang en sturen hierop aan. Initiatief ligt bij de leidinggevenden

Techniek & randvoorwaarden

- Trainingen die ingesteld zijn met afrondingscondities
 - Leidinggevenden gekoppeld aan dashboard
 - Auteurstool om eigen trainingen te ontwikkelen

30-60%

van de medewerkers is actief op het leerplatform

Ons doel

- Het faciliteren van een lerende organisatie
 - Investeren in een duurzame inzetbaarheid van het personeel
- Onderscheidend zijn in training en opleiding ten opzichte van de concurrentie
 - Productiviteit medewerkers verhogen en borgen

Hoe gaan we dit bereiken?

- Structureel plannen en organiseren van trainingen vanuit het leerplatform
 - IMPACT-traject koppelen aan belangrijke bedrijfsthema's
- Training, opleiding en functioneren koppelen aan persoonlijke beloning
- LearnHero Coach uitnodigen voor op maat advies, ontwikkelingen en

Ambassadeurs

- Leidinggevenden gaan met behulp van LearnHero Coach periodiek aan de slag met het leerplatform en het training- en opleidingsaanbod.
- Leidinggevenden coachen medewerkers op de werkvloer en voeren structureel voortgangsgesprekken
 - Iedereen is ambassadeur

Techniek & randvoorwaarden

- Gebruikerskoppeling met HR of personeelssysteem
- Kennistesten en toetsen voor vrijstelling trainingen
 - Administratie voor voortgangsgesprekken

60-100%

van de medewerkers is actief op het leerplatform

Activeren van medewerkers

In bovenstaande afbeelding zie je overzicht van de inspanning vs. het verwachte resultaat, kijkend naar het “activeren van je medewerkers”. In de basis start elke recreatiebedrijf links. Zeker wanneer je binnen het bedrijf nog nooit aan online leren hebt gedaan. Vervolgens zie je een aantal start doelstellingen die wij als voorbeeld alvast hebben gedefinieerd. Daaronder zie je vervolgens bepaalde acties die we hieraan hebben gekoppeld en welke techniek en randvoorwaarden vereist zijn om überhaupt “live te gaan”. Helemaal onderaan zie je het percentage van 10-30% staan. Dat wil zeggen dat wanneer je bovenstaande basiszaken goed inregelt ongeveer 10-30% van je medewerkers consequent de leeromgeving aan de slag zullen gaan. Ik zeg bewust “consequent” van een hoop medewerkers zullen zeker 1 of twee keer een training gaan volgen maar “haken” daarna weer af. Wil je dit percentage verhogen, dat zul je ook aanvullende acties moeten ondernemen. Zie de middelste en rechter kolom.

Niet vergeten

- Niks gaat vanzelf, zorg dat je de basiszaken goed op orde hebt alvorens je live gaat
- Check regelmatig de voortgang en spreek collega's op de juiste manier aan
- Zorg dat RecreatieHero goed zichtbaar is op je website, in de communicatie of op kantoor.
- Pak de ambassadeurs rol op, dit zorgt er voor dat het platform op de werkvloer gaat leven

**1**

Spelregels

- Doelstelling definiëren
- Afrondingscondities bespreken
- Randvoorwaarden
- Beloningssysteem
- Consequenties bij onvoldoende deelname
- Borgingproces
- Rolverdeling

**2**

Jaarkalender

- Jaarplanning opstellen
- Verplichte trainingen
- Vrije ruimtes
- Posters ophangen kantoor/ locaties
- Borgingsproces
- Communicatieplan
- Rolverdeling

**3**

Impact

- 70:20:10
- Bedrijfsleider à coach
- Nieuwe e-learning
- Blended learning
- Leiderschapsstijlen
- Coach to coach



Start niet zonder heldere spelregels

Goede heldere spelregels, het belangrijkste onderdeel om een goede start te maken met de RecreatieHero Academy.

Dit voorkomt dat je zomaar lukraak wat gaat doen en dat je medewerkers duidelijkheid krijgen in wat er van hen verwacht wordt. Want geloof ons, je wilt niet het gevoel creëren bij je medewerkers dat het zomaar over de schutting wordt gegooid. Goede spelregels bevatten de volgende onderdelen;

Doelstelling

Maak duidelijk voor je medewerker wat je als bedrijf met het leerplatform wilt bereiken. Waarom wil je gebruiken? Welk resultaat hoop jij als bedrijf te bereiken? Maar denk niet alleen vanuit jouw bedrijf maar denk ook aan de medewerker zelf. Het platform beschikt ook over tal van trainingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling.

Afrondingcondities

Wat spreek je af met je medewerkers als het gaat om afronden van trainingen die je uitrolt? Hoelang mogen ze er over doen? Moeten ze de gehele training doorlopen of zijn bepaalde hoofdstukken ook goed? Wanneer je een termijn met elkaar afsprekt heb je ook direct een goede houvast om hierop te sturen en indien nodig iemand op aan te spreken.

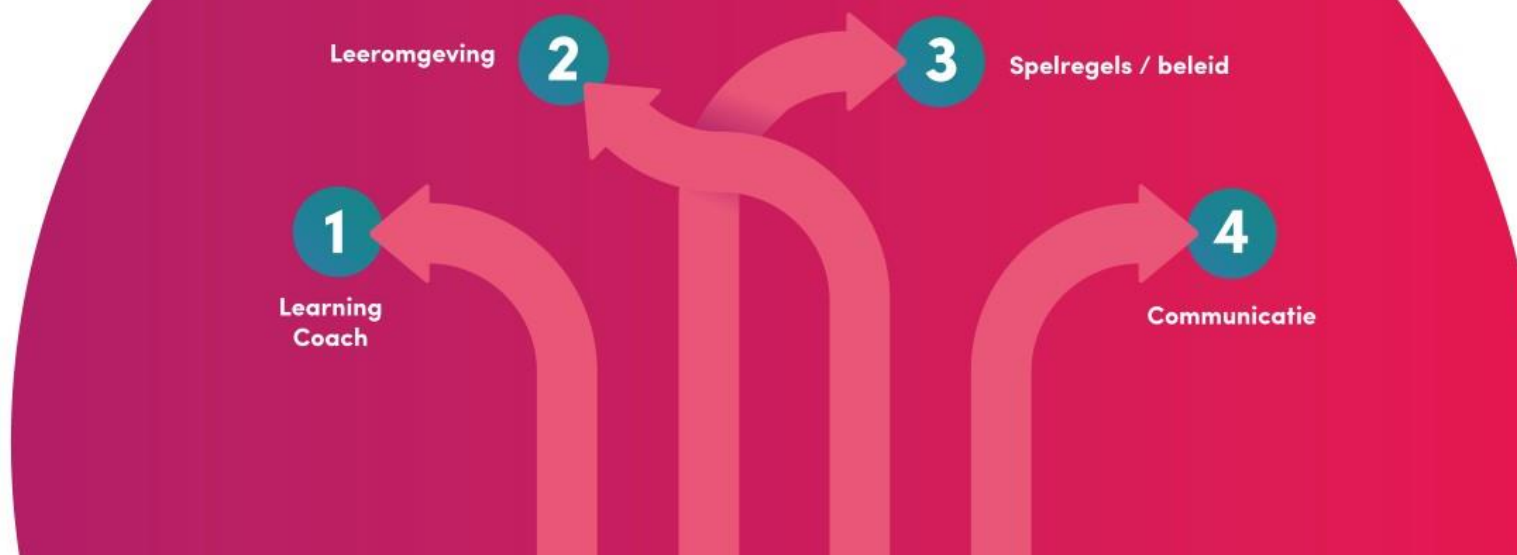
Beloningssysteem

Het is belangrijk dat je medewerkers beloont wanneer zij actief bezig zijn met de trainingen. Door te belonen laat je medewerkers merken dat jij als “bedrijf” hun inzet waardeert. Het geeft de medewerker het gevoel dat ze het niet alleen voor zichzelf doen. Ook zorgt het er voor dat medewerkers die niks doen niet hetzelfde worden behandeld als de medewerkers die wel wat doen.

Borgingsproces

Zodra je bovenstaande goed helder op papier hebt kan je hier ook een proces aan koppelen. Bijvoorbeeld dat je twee wekelijks de voortgang checked en bijstuurt indien nodig. Dit kan al met een éénvoudige reminder in je agenda. Ander voorbeeld van een goede borging is om de afgeronde trainingen altijd kort te bespreken op de werkvloer. Hier de beloning aan te koppelen en direct degene die niks hebben gedaan hierop aan te spreken. Doe je dit consequent zullen medewerkers zich voortaan wel twee keer achter de oren krappen om niet tijdig de training af te ronden.

Wat kunnen we doen..
..om **bij te sturen?**



Waarop kan je sturen voor een hoger resultaat

In bovenstaande afbeelding zie je de 4 handvatten waarop je sturen om een hoger resultaat te behalen. Vaak zien we dat bedrijven er maar twee van de vier goed wezen toe te passen maar de andere twee beperkt. Dat is zonde, alle vier zijn even belangrijk en verdienen evenveel aandacht.

1. Learning Coach

Zoals eerder in het document toegelicht is het belangrijk jezelf of een manager als leercoach in te zetten. Hij of zij is de ambassadeur op de werkvloer die zorgt dat “leren en ontwikkelen” een actueel onderwerp blijft. Hij of zij helpt medewerkers met hun account, ondersteunt in het vertalen van de trainingen naar de praktijk en is het eerste aanspreekpunt voor het leerplatform.

2. Leeromgeving

De leeromgeving geeft je de mogelijkheid om gebruikers aan te maken te verwijderen maar geeft je ook alle nodige inzichten over de voortgang, aantal bezoeken en wie of nog niet heeft ingelogd. Deze data geven jou de nodige stuurinformatie, kijk hier dus regelmatig naar en stel hier bepaalde acties op af. Zorg er bijvoorbeeld voor dat iedereen die je hebt uitgenodigd ook daadwerkelijk een wachtwoord hebben aangemaakt.

3. Spelregels

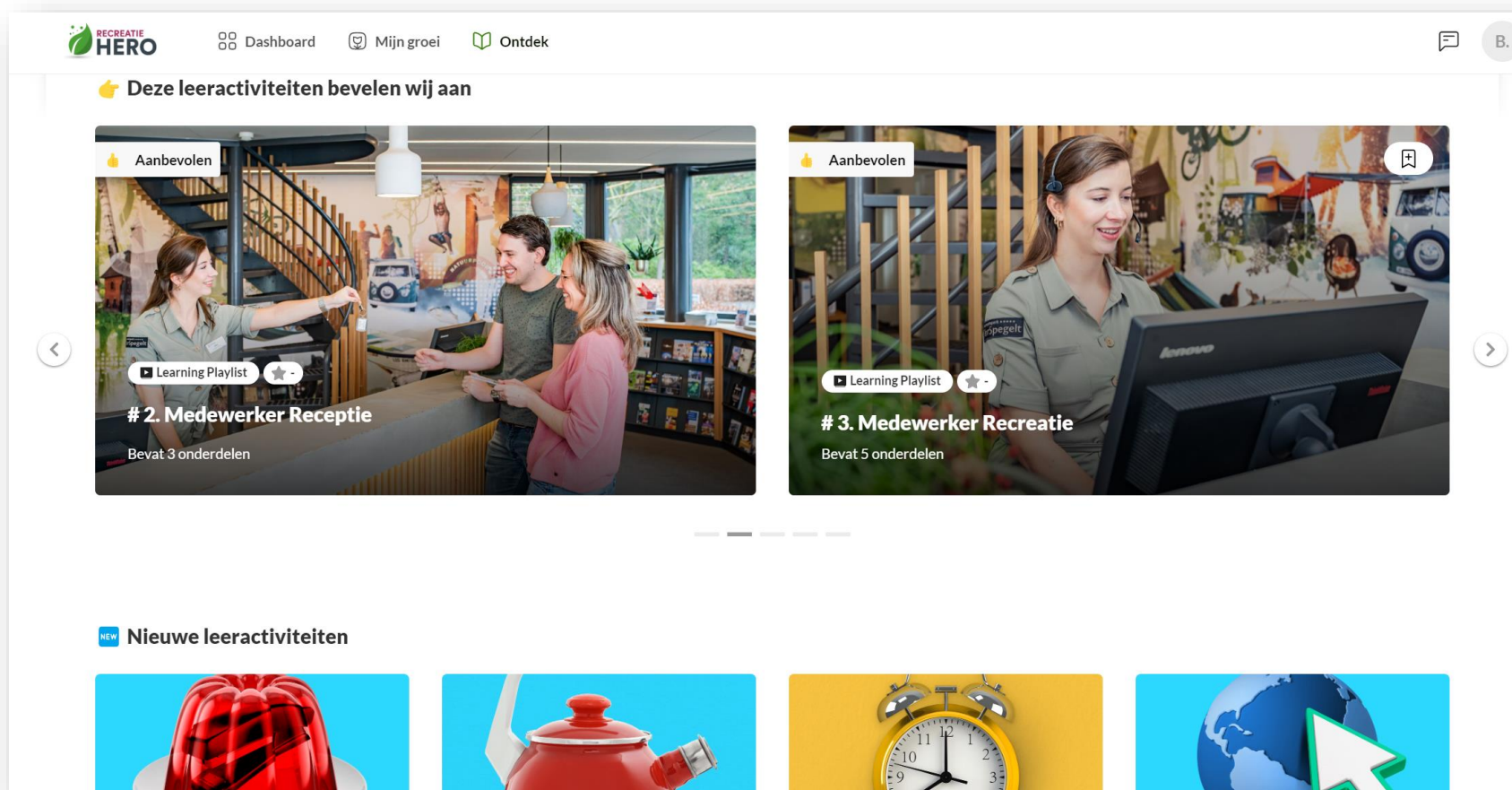
De eerste opzet van je spelregels zullen nooit meteen de definitieve versie zijn. Naar mate je met elkaar meer ervaring op doet zul je steeds meer inzicht krijgen in wat wel werkt en niet. Pas je spelregel document hierop aan.

4. Communicatie is key

Neem je medewerkers mee in alles wat je doet en wilt bereiken omtrent RecreatieHero. Communiceer duidelijk de live gang, de spelregels, stuur tijdig reminders en maak het leren zo leuk mogelijk met elkaar.

Simple starten met onze samengestelde leerpaden

In het platform vind je bij “aanbevolen” negen functie gerelateerde leerpaden waar je medewerkers direct mee kunnen starten. Deze leerpaden zijn ook ideaal om nieuwe medewerkers te onboarden voor hun eerste werkdag.



The screenshot displays the RECREATIE HERO platform interface. At the top, there is a navigation bar with the logo and menu items: Dashboard, Mijn groei, and Ontdek. A user profile icon labeled 'B.' is visible in the top right corner. Below the navigation bar, a section titled "Deze leeractiviteiten bevelen wij aan" (These learning activities we recommend) features two featured cards. The first card, "# 2. Medewerker Receptie", shows a staff member interacting with customers at a counter and is noted as containing 3 sub-sections. The second card, "# 3. Medewerker Recreatie", shows a staff member at a computer workstation and is noted as containing 5 sub-sections. Both cards include an "Aanbevolen" (Recommended) badge, a "Learning Playlist" icon, and a star icon. Below this section, a "Nieuwe leeractiviteiten" (New learning activities) section is partially visible, showing four colorful icons: a red jelly mold, a red teapot, a yellow alarm clock, and a blue globe with a green cursor arrow.