

“E-learning mag niet op zichzelf staan”

Een tijdje geleden besliste de directie van Ahlers om e-learning te introduceren binnen het bedrijf. Welk platform werd er weerhouden? En voor welke contentstrategie koos het hr-departement? # Frederik Tibau



De maritieme groep Ahlers stelt een duizendtal mensen te werk.

De maritieme groep Ahlers stelt een duizendtal mensen te werk in Afrika, Azië, en natuurlijk ook België. Om zich te kunnen onderscheiden van de concurrentie, focust het bedrijf de laatste jaren nadrukkelijk op de ontwikkeling van zijn personeel. Probleem is dat die ‘kennis’ verspreid moet worden over de wereld. De 1000+ werknemers moeten immers op een gestandaardiseerde manier met elkaar kunnen samenwerken. Hoe los je dat op? Stuur je een papieren cursus naar je werknemers in India en China? Organiseer je

dure seminars, of ga je e-learning sessies op poten zetten? Het hr-departement binnen Ahlers koos voor dat laatste.

“De volgende vraag die dan opduikt, is welk platform je gaat uitrollen”, vertelt hr-verantwoordelijke Wim Daems. “We hadden immers een hele waslijst aan voorwaarden klaar. Zo moest er een vlotte integratie mogelijk zijn met ons intranet, het managen diende vanuit Antwerpen te gebeuren, de ‘trainingen’ moesten op alle mogelijke plaatsen gedownload kunnen worden, de content moest aantrekkelijk zijn en toegankelijk voor

klanten, de lijst is lang.”

Uiteindelijk koos het management voor het open source leerplatform Moodle. Dat is een internettoepassing in php die kan worden opgevraagd via de browser. “Php is een scripttaal die gekend is door ons it departement in Riga”, somt Daems de voordelen op. “Je kan op Moodle ook gemakkelijk Adobe Presenter en Adobe Captivate integreren, en uiteraard betaal je niets voor je licentie, want het is open source.”

Toch plaatst de HR-verantwoordelijke meteen ook enkele kanttekeningen. “Moodle heeft zo veel mogelijkheden, dat je er gemakkelijk je weg in kwijtraakt. An-

drijf uit de doeken, een derde les bestaat uit hr-weetjes, en een laatste module behandelt de verkoopstechnieken van Alhers.

“Momenteel werken we aan een lessenspakket waarin het bedrijfsreglement op een aantrekkelijke manier wordt uitgelegd”, klinkt het nog, “en dat is gemakkelijker gezegd dan gedaan. Desalniettemin is het erg belangrijk dat onze medewerkers dat reglement goed kennen.”

It-verantwoordelijke Marc De Pelsmaecker van Ahlers schat dat er tot op heden een equivalent van tien dagen consultancy nodig geweest is om Moodle uit te bouwen (aan 1000 euro per dag), en tien dagen ontwikkeling voor de integratie met het intranet. “Daar moet je nog de licenties voor de Adobe-producten bijtellen, en natuurlijk de uitgaven voor de verschillende modules. Maar die maak je zo goedkoop of zo duur als je zelf wil.”

“Het probleem is dat jonge werknemers vandaag de dag heel wat gewend zijn”, vult Daems aan. “In die zin zullen we dus steeds meer mensen en middelen moeten inzetten voor aantrekkelijke en mul-



derzijds moeten enkele ‘must have’-functionaliteiten nog geprogrammeerd worden. En hoewel je goedkoop van start gaat, heb je sowieso professionele ondersteuning nodig, wat de kosten snel de hoogte in jaagt.”

Op 15 juni 2010 ging Ahlers van start met e-learning sessies via Moodle. Alle werknemers kregen toegang tot de modules. Er werden intussen al vier volwaardige ‘lessen’ klaargestoomd, waarvoor men een combinatie gebruikte van Powerpoint en Voice, hier en daar opgeleukt met een video en testvragen.

De meest voor de hand liggende module is het welkomstwoord van de ceo. Een andere sessie doet de Aziatische strategie van het be-

timediale content. Als je de aandacht niet kan vasthouden, bestaat immers het gevaar dat het personeel meteen wegzappen. Op termijn zullen we die ontwikkeling dan ook naar China of India verhuizen.”

De hr-manager besluit dat zijn e-learning-opleidingen via Moodle nog heel wat dynamischer kunnen. “Het is ook moeilijk om de effectiviteit te meten. Hoe ga je na of je verkopers iets hebben bijgeleerd? Degelijke evaluatiemechanismen zijn onontbeerlijk. Idealerweise staat e-learning niet op zichzelf, en combineer je met echte seminars en een goede coaching. Maar dan praat je al niet meer over e-learning, maar over ‘blended’ learning.” #