



# **Van verplicht HR-vinkje naar een logisch onderdeel van de werkdag.**

Hoe LearningPro technologie en cultuur integreert voor een leeromgeving die wél werkt.

# De paradox van het moderne leerbudget.

## De Investering

We hebben een prachtig scholingsbudget en een uitgebreid online platform...



## De Perceptie

Leren wordt gezien als een 'verplichting vanuit HR'.

## De Realiteit

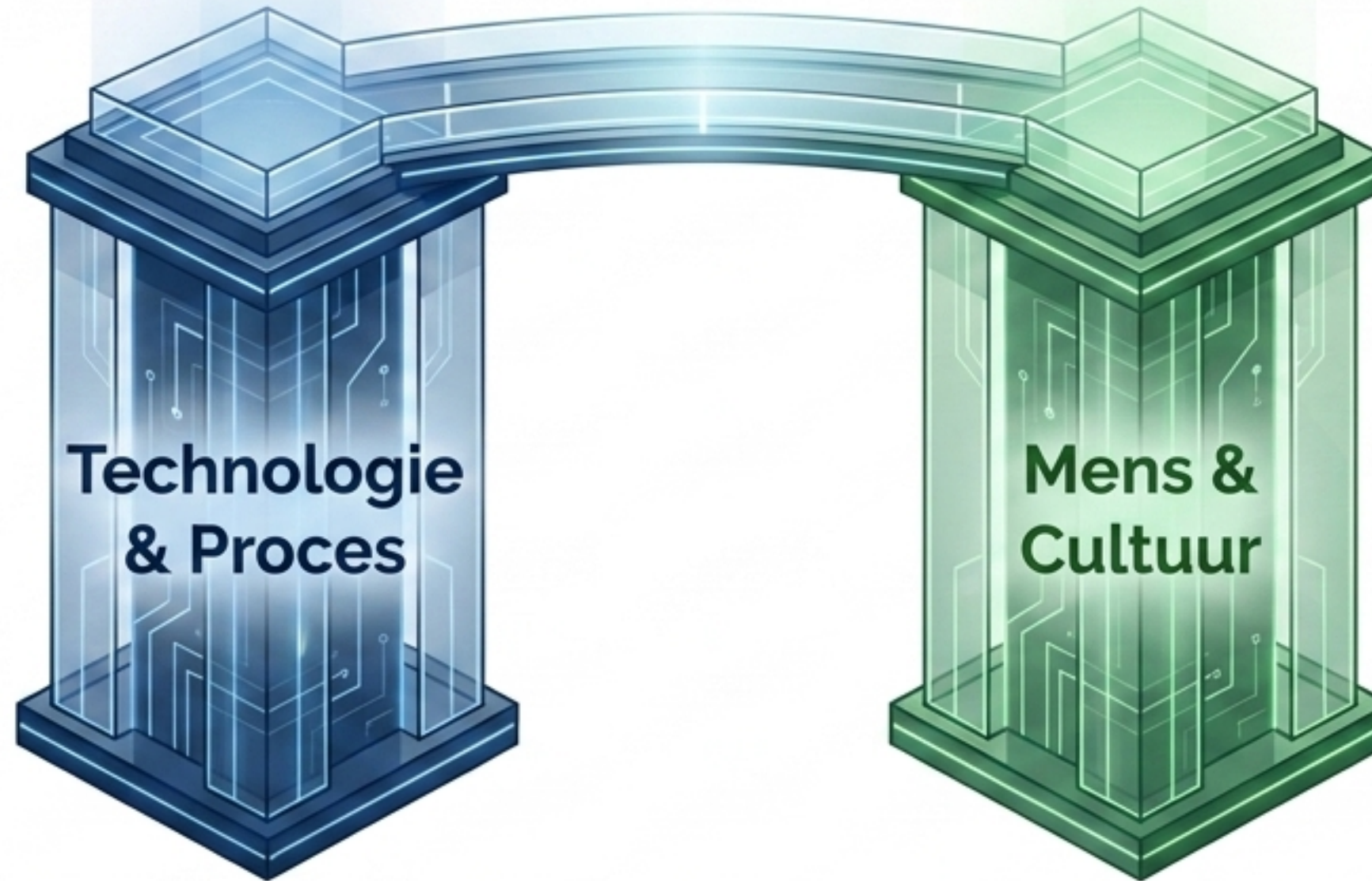
...maar medewerkers maken er uit zichzelf nauwelijks gebruik van.

Hoe creëren we een cultuur waarin mensen zélf de regie pakken over hun ontwikkeling?

# Waarom eerdere L&D initiatieven stranden.

	De Status Quo	De LearningPro Visie
De Trigger	 Verplichting vanuit HR.	 Autonome regie en intrinsieke motivatie.
Het Platform	 Generiek; sluit niet aan bij de bedrijfsprocessen.	 Intuïtief ingericht; naadloze aansluiting op unieke processen.
Het Resultaat	 Een zwarte doos zonder inzicht.	 Direct bruikbare data voor stuurbaar management.

# De LearningPro Oplossing rust op twee versterkende pijlers.



Het gidsen door het softwarelandschap óf het herstructureren van het huidige platform. Focus op naadloze proces-aansluiting en bruikbare management data.

Strategisch onderwijskundig advies en slimme adoptiecampagnes. Focus op het verhogen van betrokkenheid en het activeren van een gezonde leercultuur.

# Pijler 1: Een leeromgeving die naadloos aansluit op het werk.

## Analyse & Keuze



Onafhankelijk softwareadvies  
óf de complete  
herstructurering van het  
huidige systeem.

## Inrichting



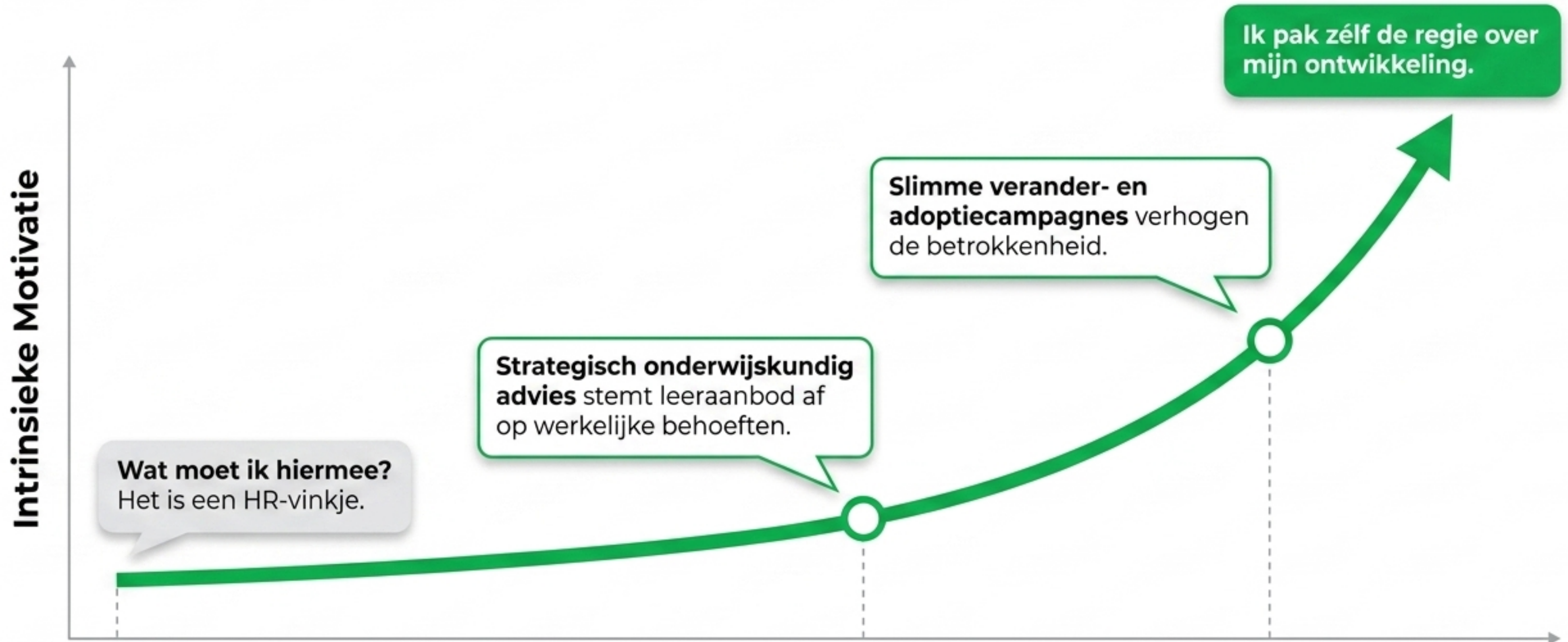
Het platform afstemmen op  
jullie unieke  
bedrijfsprocessen voor een  
intuïtieve  
gebruikerservaring.

## Borging

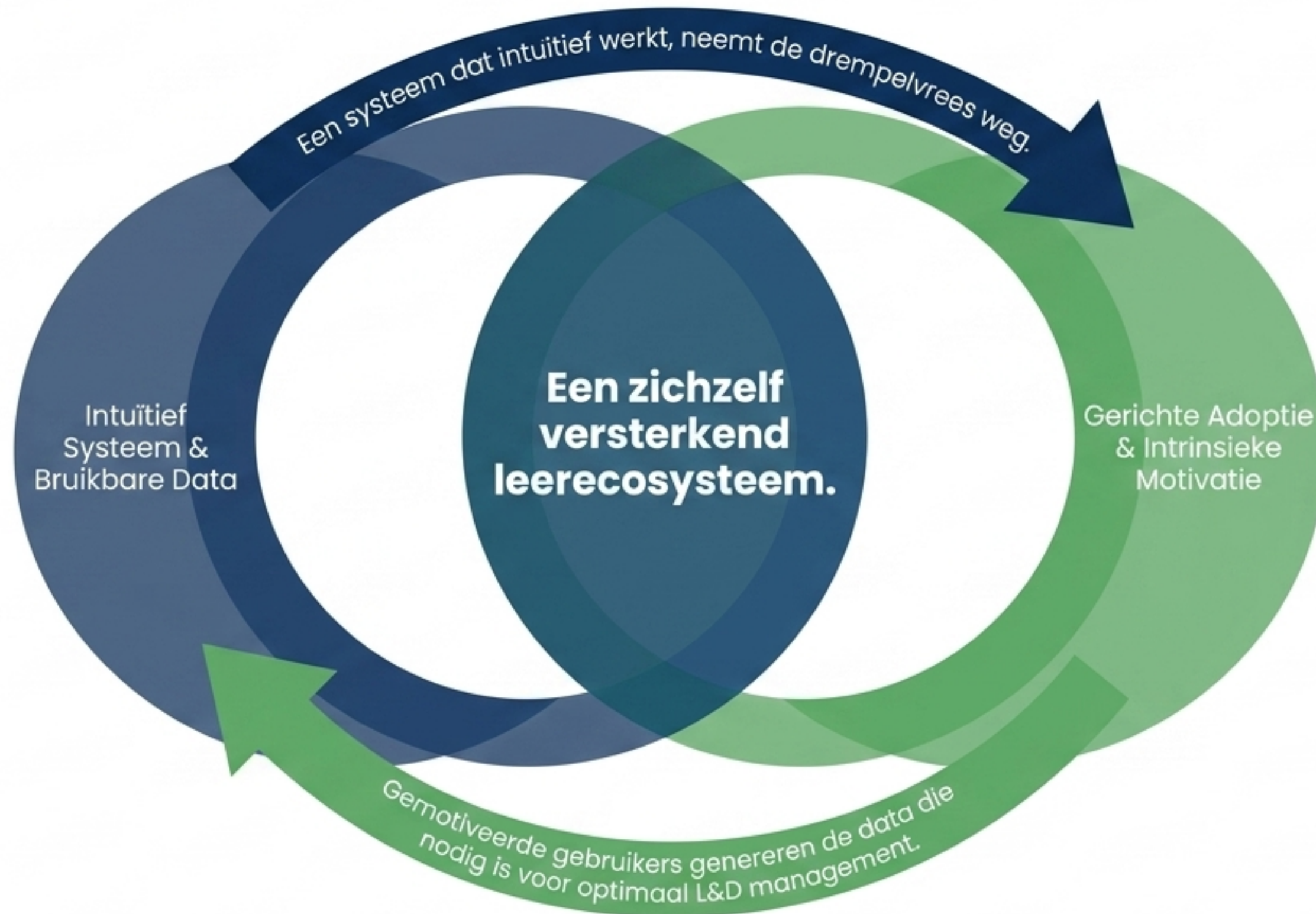


Het genereren van direct  
bruikbare en inzichtelijke  
data voor het  
management.

# Pijler 2: Van weerstand naar intrinsieke motivatie.



# De LearningPro Sweetspot: Waar systeem en cultuur elkaar versnellen.



# Leren als een logisch onderdeel van de werkdag.



## Tijdens proces X

Het systeem reikt precies de kennis aan die nú nodig is in het bedrijfsproces. Geen overbodige theorie.



## Tijdens overleg Y

Korte, intuïtieve feedbackloop vult het management dashboard met actuele stuurdata.



## Aan het einde van de dag

De medewerker heeft geleerd zonder het als een 'verplichte HR-taak' te ervaren. Ontwikkeling voelt als een natuurlijk onderdeel van het werk.

09:00

17:00

# Tijd om samen de regie te pakken.

We analyseren het huidige platform en stippelen de onafhankelijke route uit voor herstructurering of vernieuwing.

Stap 1: De Systeem Check

Stap 2: De Cultuur Check

We identificeren de behoeften van medewerkers voor een gerichte adoptiecampagne.



Learning**Pro**

Laten we samen het ecosysteem activeren.