

Opleidingen hoog op de agenda

IT-dienstverlener IeTee Solutions uit Oosterhout heeft na enige omzwervingen de opleidingen van medewerkers bij MyCademy ondergebracht. Het platform van MyCademy biedt medewerkers veel mogelijkheden, maar ook IeTee als geheel profiteert: “De inzetbaarheid wordt groter naarmate iemand beter is opgeleid.”

IeTee Solutions werkt al jaren met een opleidingsplan voor de opleiding van de medewerkers, vertelt Technisch Manager Patrick van Aalst. “We begroten de kosten van tevoren zodat we weten waar we aan toe zijn. Daarnaast willen we graag de kennis van onze medewerkers vergroten om ze beter inzetbaar te maken. En natuurlijk moeten ze de juiste certificeringen behalen. Steeds meer klanten kijken puur naar de certificeringen die onze medewerkers op zak hebben.” Nu IeTee Solutions de laatste jaren meer detachering doet, worden certificeringen alleen

maar belangrijker: “Men kijkt in detachering minder naar ervaring. Het certificeringsniveau is een belangrijk selectie criterium.”

” **Men kijkt in detachering minder naar ervaring. Het certificeringsniveau is een belangrijk selectie criterium.**

Het opleidingsplan is een vast onderdeel van de jaarlijkse functioneringsgesprekken die Van Aalst voert met de medewerkers van IeTee Solutions. Zij mogen zelf

aangeven welke opleiding ze zouden willen doen. “Vervolgens kijkt de directie of dat past binnen onze bedrijfsdoelstellingen. Daarna maken we een selectie.” Ook tijdens de laatste economische crisis van 2008 heeft Van Aalst de opleidingen niet geschrapt. “Elk jaar kon nog steeds driekwart van onze mensen een opleiding volgen.”

Kennis vergroten

Van Aalst heeft veel verschillende opleidingsmethodieken geprobeerd, met wisselend succes: “We zijn begonnen in 2005 met zelfstudie. leTee zorgde voor de boeken en betaalde de examenkosten. Dat bleek te vrijblijvend; het slagingspercentage lag rond de nul procent”, lacht Van Aalst. “Het lukte mijn mensen gewoon niet om het op die manier buiten werktijd allemaal zelf op te pakken.” Hij besloot een selectietraject van opleidingsinstituten te doen. “We kwamen uit bij BVO, een instituut dat nu niet meer bestaat. Zij boden zelfstudie met begeleiding, waarna je een toelatingstoets moest doen. Als je genoeg punten haalde, werd je toegelaten tot een bootcamp met proefexamens en daarna kon je meteen

examen doen. Het slagingspercentage was bijna honderd procent. Geweldig, dacht ik, totdat ik erachter kwam dat de examens hetzelfde waren als de proefexamens. Echt kolder. De doelstelling van certificering haalden we wel, maar mijn mensen vergrootten hun kennis niet.”

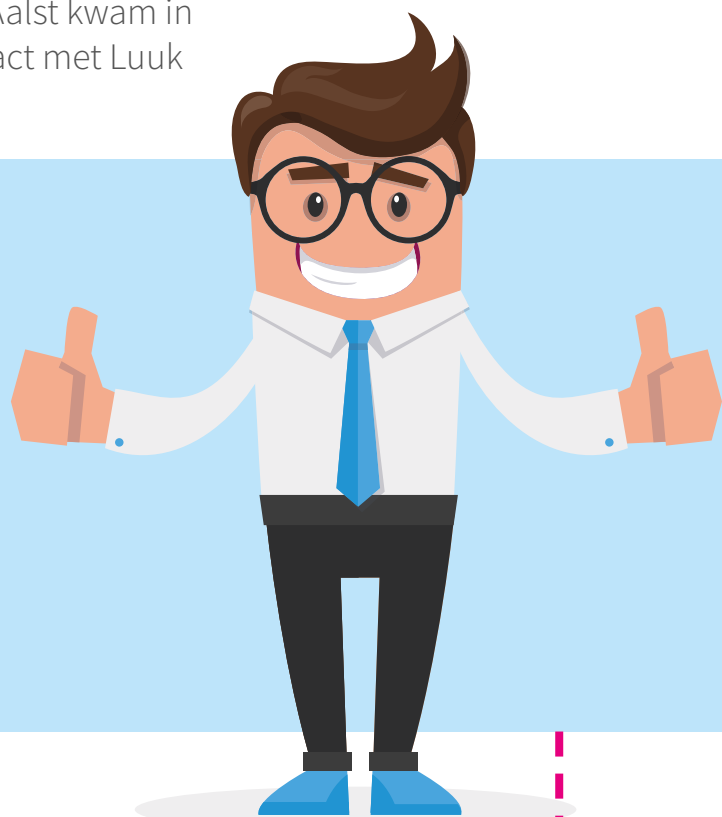
Na een nieuw selectietraject kwam Van Aalst terecht bij klassikale trainingen van Global Knowledge. De trainingen voldeden en de slagingspercentages waren goed, maar het inplannen van medewerkers voor de opleidingen was volgens Van Aalst ‘een hele heisa’: “Ik kreeg steeds een lijstje met mogelijke data, maar die data kwamen vaak niet goed uit. Bovendien liep het niveau van de deelnemers in zo’n groep sterk uiteen, wat nogal ophield.”

Goede performance

Na de ervaring met klassikale trainingen polste Van Aalst tijdens de functioneringsgesprekken weer bij medewerkers hun opleidingsvoorkeuren. “Veel van hen wilden toch zelfstudie doen. Ik aarzelde, want ik wilde liever iets waar ik grip op zou kunnen houden.”

Van Aalst kwam in contact met Luuk

” De kwaliteit van de filmpjes en van de proefexamens is goed, evenals de performance van het platform.



Jansen van MyCademy, maar vond het eigenlijk te duur. “Hij overtuigde me dat ik niet alleen naar de kosten moest kijken, maar ook naar gedeerde omzet op dagen dat mijn mensen bij een klassikale training waren. Ik heb dat doorerekend en kwam tot de conclusie dat MyCademy zelfs goedkoper was.”

Van Aalst heeft goed gekeken naar het aanbod van MyCademy. “De kwaliteit van de filmpjes en van de proefexamens is goed, evenals de performance van het platform. Verder beviel LiveLabs me meteen, omdat je daar kunt oefenen en proefexamens kunt doen.” De voortgangsbewaking binnen MyCademy gaf de doorslag: “Het gaat toch om zelfstudie en discipline en ik wil weten waar iedereen mee bezig is.”

Eerst zien dan geloven

leTee Solutions startte met een pilot met vier medewerkers onder het motto ‘eerst zien, dan geloven’ en zitten nu op 8 licenties. De pilot ging op 1 augustus van start met een kick-off. “We hebben de afspraken in een studieovereenkomst vastgelegd. Iedereen zou ten minste één cursus doen.” De werknemers van leTee Solutions studeren alleen buiten werktijd: “Het mag wel onder werktijd, maar in de praktijk zijn ze zo druk bij klanten dat er geen tijd overblijft.”

Hoewel alle vier deelnemers aan de pilot in het begin moeite hadden met opstarten, was Van Aalst bij de evaluatie in december heel positief: “Ze waren er allemaal druk ermee bezig. Een heeft inmiddels examen gedaan en hij wil nu alweer een volgende opleiding doen.”

Eigen verantwoordelijkheid speelt een grote rol, merkte Van Aalst: “Ik verwacht dat iemand de dingen doet die hij belooft. Tenslotte doe je het niet alleen voor het bedrijf, maar ook voor jezelf. Als je een certificering behaalt, maakt dat je aantrekkelijker op de arbeidsmarkt en vergroot je je marktwaarde.” Een bonussysteem moet mensen stimuleren: “Als je meer dan 85 procent



8 licenties.

leTee Solutions startte met een pilot met vier medewerkers onder het motto ‘eerst zien, dan geloven’ en zitten nu op 8 licenties.

500+ opleidingen

De keuze uit maar liefst vierhonderd opleidingen over heel veel verschillende onderwerpen is geweldig.



— — — — inzetbaar bent, krijg je van ons een bonus. En je inzetbaarheid wordt groter naarmate je beter bent opgeleid.”

Betere afspraken

Hoewel drie van de vier daarna minder actief zijn geworden, heeft Van Aalst toch besloten een tweede groep medewerkers te laten starten. “Ik ben van mening dat dit de beste opleidingsmethodiek is voor ons bedrijf. Uiteindelijk wil ik graag dat iedereen bij leTee Solutions bezig is met een opleiding. Maar ik ga wel nog betere afspraken maken met die tweede groep. Ik leg vast welke examens ze moeten halen binnen een jaar en kijk ook naar de studiebelasting. Sommigen doen daarom één opleiding, anderen wel twee of drie.” Van Aalst heeft de tweede groep gevraagd zelf een studieschema op te stellen, waarin de medewerkers aangeven hoeveel ze studeren en wanneer. “De voortgang kan ik bijhouden op het dashboard van MyCademy. Haalt iemand de afspraak na een jaar niet, dan zal hij een deel van het opleidingsgeld moeten terugbetalen. Dat is zijn eigen verantwoordelijkheid. Medewerkers moeten zelf het initiatief houden en hun eigen planning maken.”

Dashboard

Van Aalst is nog steeds heel tevreden

over MyCademy: “Het is een fijn platform. De keuze uit maar liefst vijfhonderd opleidingen over heel veel verschillende onderwerpen is geweldig.” Wat zou hij graag verbeterd zien? “IT-kennis verouderd snel. Soms moeten we even wachten tot nieuwe opleidingen beschikbaar zijn of totdat er een LiveLab voor is, terwijl er bij ons al wel vraag naar is.” Verder kunnen medewerkers niet online VMware-examens doen. “VMware vereist klassikale trainingen, dus die moeten we toch gaan inkopen. Dat is jammer.”

Tot slot deelt Van Aalst nog een tip: “Ik zou graag af willen van het zelf moeten kijken op het dashboard van MyCademy. Dat moet ik nu in mijn agenda zetten. Het liefst zou ik een melding krijgen als iemand zijn doelen niet haalt, zodat ik daarop kan anticiperen. Dat doen onze automatische systemen voor remote beheer ook: we krijgen een notificatie als iets niet goed gaat. Handmatig hoeven we niet veel meer te doen. Gelukkig heeft MyCademy dit nu opgenomen in de roadmap.”



www.mycademy.com

Tel. +31 (0)26 - 2051333

info@mycademy.com