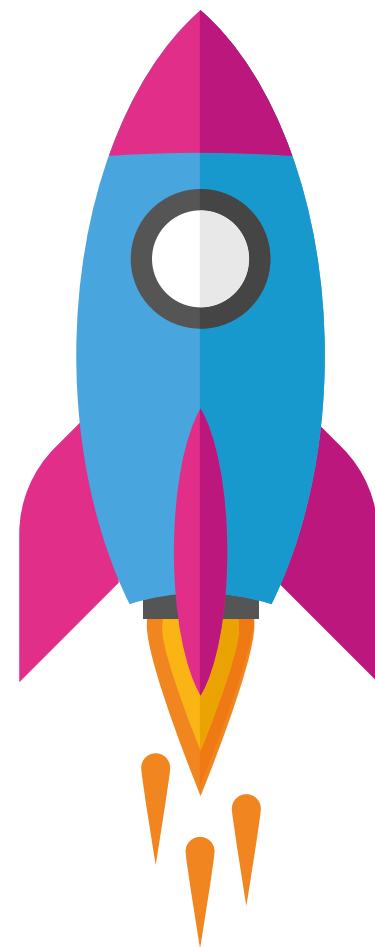


# Pilot MyCademy leidt to succesvol opleidingstraject

Uitgever Sdu was geïnteresseerd in het opleidingsaanbod van MyCademy, maar wist niet hoe medewerkers hun eigen verantwoordelijkheid zouden oppakken. Een pilot van een half jaar bood uitkomst. Inmiddels is duidelijk dat de proefperiode een succes was: 'Het is zo'n aantrekkelijke vorm van leren dat onze mensen er ook thuis mee aan de slag gaan.'



“We waren geïnteresseerd in MyCademy omdat het opleidingsaanbod echt anders is dan dat van andere opleiders”, vertelt Marit de Haas, manager Personeel & Organisatie bij uitgeverij Sdu in Den Haag. “Het gaat om een andere manier van leren dan we binnen Sdu gewend waren, maar we merkten al snel dat IT’ers daar erg van gecharmeerd zijn.”

## Testen met een kleine groep

Na diverse gesprekken koos Sdu in eerste instantie voor een pilottraject met MyCademy. “We vonden het aanbod en de kwaliteit overtuigend, maar wilden het eerst de medewerkers laten ervaren. Zouden zij de discipline kunnen opbrengen

om online te leren? En zouden wij de discipline kunnen opbrengen om ze daarbij te begeleiden?” Ook

” **Het gaat om een andere manier van leren dan we binnen Sdu gewend waren, maar we merkten al snel dat IT’ers daar erg van gecharmeerd zijn.**

de directie moest nog worden overtuigd dat e-learning de juiste manier van opleiden zou zijn. “Het

feit dat we konden testen met een kleine groep scheelde natuurlijk in de kosten.”

De pilot duurde een half jaar, van maart tot september 2017. Vijf medewerkers van de IT-afdeling deden mee, van de 24 in totaal. Er werd afgesproken dat zij drie trainingen zouden volgen in zes maanden. Ze mochten zelf kiezen welke, zolang de trainingen maar zouden aansluiten bij hun werk. De Haas hield samen met de IT-manager de vinger aan de pols tijdens de pilot. “We wilden goed op de hoogte blijven van de vorderingen.” Deze zorgvuldige benadering zorgde ervoor dat alle vijf deelnemers van de pilot hun drie trainingen hebben kunnen afronden.

### Balans

De Haas vond het ‘best spannend’ of deelnemers erin zouden slagen de trainingen allemaal te volgen. “We wilden het niet te hard neerzetten, omdat we willen stimuleren dat werknemers er plezier in hebben en het niet doen ‘omdat het moet’. Aan de andere kant loop je met e-learning

wel het risico dat mensen verplichtingen voor zich uitschuiven, onder invloed van allerlei andere belangrijke dingen. We waren op zoek naar een goede balans.” De deelnemers aan de pilot konden de helft van de studie onder werktijd doen. De andere helft moesten ze in hun eigen tijd inpassen. “Niet iedereen kwam daarmee uit, vanwege privéomstandigheden. We hebben toen gezegd dat een van de mensen bijvoorbeeld meer tijd tijdens zijn werk ervoor kon nemen. Maar er waren ook deelnemers die het zo leuk vonden dat ze er volgens mij elk weekend mee bezig waren!”

### Snoepwinkel

“Dat is het leuke van MyCademy”, vervolgt De Haas. “Ik merkte aan de pilotdeelnemers dat dit zo’n aantrekkelijke manier van leren is dat ze het ook echt leuk vonden om er thuis mee aan de slag te gaan. Het is geen heilig moeten. Iemand zei dat hij zich voelde als een kind in de snoepwinkel als hij in het aanbod van MyCademy aan het rondneuzen was.” Het feit dat je bij

” De deelnemers aan de pilot konden de helft van de studie onder werktijd doen. De andere helft moesten ze in hun eigen tijd inpassen.





MyCademy je eigen tijd kunt indelen en een stukje van een training kunt doen als je tijd hebt, sprak de medewerkers van Sdu erg aan, vertelt De Haas. “Je hoeft geen dagen meer met een groep in een lokaal te zitten.” Ook het werken op eigen tempo beviel goed. “Bij klassikale trainingen ben je erg afhankelijk van het niveau van de andere aanwezigen. Bij e-learning kun je snel door een onderdeel heen gaan als je dat al beheerst. En als het wat moeilijker is, kun je een deel herhalen of het met collega’s op het werk bespreken.” De Haas probeert medewerkers die dezelfde trainingen doen actief aan elkaar te koppelen. “Zodat ze gelijk op kunnen gaan. Ze hebben namelijk wel behoefte om met iemand te overleggen of af te stemmen. Dat missen ze een beetje ten opzichte van klassikale trainingen.”

### Goed inplannen

Marc Hooy, technisch applicatiebeheerder, was een van de deelnemers aan de pilot. Hij volgde vijf cursussen in drie projectmethodieken, namelijk scrum, agile en DevOps. “Op dat gebied wil ik mijzelf graag verder ontwikkelen. Zeker in de IT moet je steeds nieuwe dingen bijleren. De cursussen bestonden voor een groot deel uit het bekijken van video’s waarin de stof werd uitgelegd. Dat heb ik steeds in korte stukken gedaan van een of twee uur.” Hooy studeerde zowel op het werk als in het weekend en ’s avonds: “Dat beviel me goed. Uiteindelijk heb ik meer thuis gedaan, want op mijn werk word ik vaker gestoord. Ik heb wel gemerkt dat je tijdig moet beginnen en het voor jezelf goed moet inplannen. Anders kom je aan het einde in tijdnood.”

## 5 medewerkers

Vijf van de in totaal 24 medewerkers van de IT-afdeling deden mee aan de pilot.

## 12 werknemers

Inmiddels zijn twaalf mensen voor een jaar gestart. Zij zullen in een jaar ten minste drie trainingen volgen.



## Eén prijs

Marit de Haas kreeg steeds enthousiastere verhalen terug van de deelnemers. “Collega’s van de pilotdeelnemers begonnen te vragen of zij ook mee konden doen.”

Na de evaluatie met medewerkers en de IT-manager werd begin september 2017 besloten verder te gaan met MyCademy en een contract af te sluiten. Inmiddels zijn twaalf mensen voor een jaar gestart. Zij zullen in een jaar ten minste drie trainingen volgen. De Haas en de IT-manager vinden het belangrijk dat de medewerkers intrinsiek gemotiveerd zijn om de trainingen te doen. Ze hebben daarom gekozen om de drie trainingen per persoon als target aan de IT-manager op te leggen: “We vonden het te dwingend om dat met medewerkers zelf af te spreken.” De Haas is blij dat er binnen de IT-afdeling van Sdu nu veel meer opleidingen worden gevolgd dan voorheen: “Een van de voordelen van MyCademy is dat dat allemaal voor één prijs gebeurt. We zouden onze medewerkers nooit zoveel klassikale trainingen kunnen aanbieden.”

## Vertrouwen

Wat zijn de verdere ervaringen inmiddels? “Een aantal van onze mensen gaf tijdens de pilot aan dat ze moeite hadden met het feit dat de manager exact kan zien hoe actief zij zijn”, vertelt De Haas. “We

hebben daarom afgesproken dat we in principe niet meekijken. Het is wel een vast agendapunt in het reguliere werkoverleg, maar we vertrouwen erop dat de werknemers naar waarheid aangeven waar zij staan.”

Het behalen van certificaten is voor Sdu alleen een bewijs van afronding en geen eis aan de medewerkers. “Voor de medewerkers zelf kunnen ze wel van waarde zijn. Met MyCademy kunnen onze mensen ook extra certificaten halen die wij minder belangrijk vinden, maar die zij zelf voor hun loopbaan op zak willen hebben. Dat ondersteunen wij, maar dat moeten ze wel in hun eigen tijd doen.”

Tot slot wil De Haas graag kwijt dat ze de directe contacten met MyCademy erg waardeert: “MyCademy geeft goede adviezen en zorgt ervoor dat de ontwikkeling van e-learning ook bij mij goed onder de aandacht blijft. Dat is fijn, want in de hectiek van alledag kun je het nog wel eens uit het oog verliezen.”

Zowel P&O als de directie zijn inmiddels overtuigd van de voordelen van e-learning:

“We gaan nu kijken of we e-learning ook op andere afdelingen kunnen aanbieden als opleidingsvorm.”

