

Conclusion is continu in beweging

Het motto van IT-dienstverlener Conclusion is niet voor niets **Business Done Differently**. “Ons bedrijf heeft een andere samenstelling, een andere kijk op de wereld, een andere kijk op oplossingen én een andere manier van service verlenen”, aldus HR-manager Chiel van Geelkerken. Ook de visie van Conclusion op opleidingen is anders dan die van de meeste organisaties.

“Plezier maakt succes”, steekt Van Geelkerken enthousiast van wal. “Daarom wens ik iedereen ook altijd veel plezier toe.”

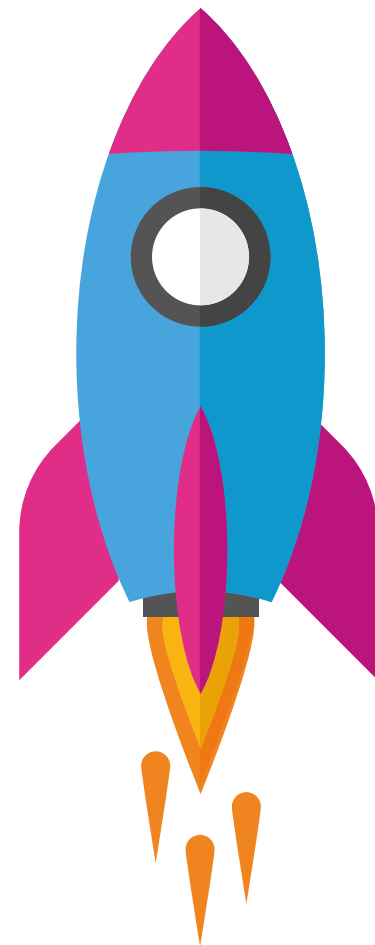
Zelf werkt hij al tien jaar bij IT-dienstverlener Conclusion. “Maar het voelt als korter, juist omdat het zo leuk is.”

Conclusion kent achttien verschillende werkmaatschappijen, die samen een uniek ecosysteem vormen met ongeveer 1250 werknemers. “De expertises van onze mensen lopen erg uiteen, van lean en agile tot Java, .Net, Oracle, SAP en Microsoft-beheer. We hebben één DNA, maar elk onderdeel heeft ook een eigen subcultuur

en zijn eigen kennis en expertise. Creatieve ontwikkelaars zijn nu eenmaal anders dan beheerders

” **Conclusion modelleert de opleidingen van collega’s naar de behoeften van het individu.**

die volgens vaste protocollen moeten werken. Juist daarin schuilt onze kracht en ons succes: er werken heel veel verschillende mensen bij Conclusion.”



Veelzijdig

Over leren en opleidingen heeft Van Geelkerken duidelijke ideeën: “Conclusion modelleert de opleidingen van collega’s naar de behoeften van het individu. Wij hebben geen opleidingsbudget per persoon, maar kijken naar wat er nodig is. Wat is vereist voor de functie of het project, wat wil je zelf, hoe wil je dat het liefst invullen en binnen welke termijn? Als je binnen drie maanden op een project gaat werken waar bepaalde expertise voor nodig is, moet je daarvoor opgeleid worden. Dat kan klassikaal zijn, in een groep die wij zelf vormen of via zelfstudie.” Drieënhalf jaar geleden besloot hij met MyCademy in zee te gaan na een ontmoeting met directeur Patrick Kieviet: “Het platform van MyCademy is heel veelzijdig en kent een breed scala aan opleidingen en mogelijkheden. Het voordeel daarvan is dat onze collega’s zelf kunnen bepalen op welk vlak ze zich willen bekwamen, en ook wanneer. Dat vinden we bij

Conclusion heel belangrijk.”

Conclusion neemt 140 licenties af voor collega’s van twee bedrijven binnen het ecosysteem die zich focussen op infrastructuur. “In de ICT-wereld moet je je kennis bijhouden en verder ontwikkelen om het verschil te kunnen maken voor klanten. MyCademy is daar bij ons een belangrijk onderdeel van. Ook voor het behalen van certificeringen, want die worden in onze branche nu eenmaal veel gevraagd.”

Open bedrijfscultuur

Continu leren zit bij Conclusion tot in de haarvaten van het bedrijf, vertelt Van Geelkerken: “Je hebt het daar niet eens over omdat het zo vanzelfsprekend is. Het gaat om duurzaamheid en inzetbaarheid op de lange termijn. En om het delen van kennis. Houd het niet voor jezelf. Als je iets hebt geleerd, deel je dat met collega’s én met klanten, zodat zij ook weer leren. Daar organiseren we bijeenkomsten

” Het gaat om duurzaamheid en inzetbaarheid op de lange termijn. En om het delen van kennis.





voor, vaak door collega's zelf geïnitieerd, zoals de Gildes. We hebben een open bedrijfscultuur, waarin we successen samen behalen, delen en vieren.”

Een belangrijk onderdeel van het dagelijks functioneren en de dagelijkse ontwikkeling van Conclusion-collega's is het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). “In de HR-cyclus die we elk jaar doorlopen komen uiteraard een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek aan bod, maar het POP is ook onderdeel van bilaterale overleggen en tussentijdse evaluaties. Steeds kijken we met onze mensen waar ze staan, wat ze nodig hebben, en welke vorm we daar het beste voor kunnen kiezen. Zelfstudie met MyCademy vullen we desgewenst, of als dat niet anders kan, aan met klassikale opleidingen. Sommige trainingen moet je nu eenmaal klassikaal volgen om examen te mogen doen, zoals die van VMWare. En soms willen mensen liever leren uit een boek. Dat kan, want wij geloven in eigen keuzes van mensen.”

De direct leidinggevende is degene die een nieuwe collega opgeeft voor MyCademy, waarna de HR-afdeling van Conclusion zorgt voor aanmelding bij MyCademy. Met MyCademy kan de leidinggevende daarna precies zien welke trainingen mensen volgen en hoe dat verloopt. Een belangrijke functionaliteit, vindt Van Geelkerken: “Niet vanuit een soort ‘Big Brother is watching you’, maar om er samen over te praten en coachend mee te kijken.”

Eigen tempo, eigen keuzes

Sommige collega's trekken een sprint met een opleiding, bijvoorbeeld omdat ze een certificering nodig hebben voor

140

 licenties.

Conclusion neemt 140 licenties af voor collega's van twee bedrijven binnen het ecosysteem die zich focussen op infrastructuur

1250

 werknemers

Conclusion kent achttien verschillende werkmaatschappijen, die samen een uniek ecosysteem vormen met ongeveer 1250 werknemers.

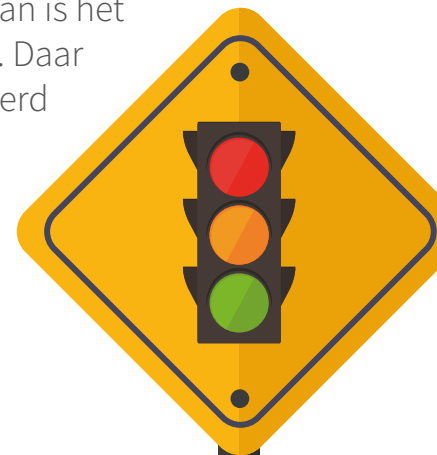


— een project, en doen dan weer even niets. Anderen zijn er continu mee bezig. Van Geelkerken: “Zij hebben het als een rugzakje bij zich. Je hoeft van ons niet steeds een opleiding te volgen, als je de mogelijkheden maar gebruikt als je ze nodig hebt. Zie de kennis die we via MyCademy aanbieden als een soort PSU die je in militaire dienst hebt, je Persoonlijke Standaard Uitrusting.” De ervaringen van de collega’s zijn positief, vertelt Van Geelkerken. “Vooral omdat je het in je eigen tempo kunt doen. De LiveLabs en de proefexamens worden veel gebruikt. Onze mensen kunnen dus hands-on aan de slag. Dat is echt gaaf. Veel nieuwe medewerkers willen meteen beginnen met MyCademy zodra ze erover horen. Dat kan, maar wel na de proeftijd, vertellen we dan altijd.”

Verder groeien

Het is belangrijk dat mensen hun eigen keuzes maken, vervolgt Van Geelkerken. “Als wij iets opleggen, raken collega’s niet voldoende gemotiveerd.” Als voorbeeld noemt hij de interne kennissessies. Je kunt daaraan deelnemen omdat het aansluit bij je huidige expertise, maar het kan ook

dat een heel ander onderwerp je interesse wekt. Daarna kun je dan met MyCademy verder in het onderwerp duiken. Dan biedt MyCademy dus een meerwaarde bovenop je POP.” Ook collega’s die intern willen doorgroeien hebben baat bij het aanbod van MyCademy: “Je kunt steeds verder groeien en ambities waarmaken.” Wat gebeurt er als een collega klachten heeft over MyCademy? “Iedereen maakt wel eens een foutje. Het gaat erom hoe dat wordt opgelost. De relatie is belangrijk, en die is met MyCademy prima in orde.” Wat betreft de samenwerking van Conclusion met MyCademy is Van Geelkerken duidelijk: “We hebben net weer een nieuw contract afgesloten voor drie jaar, maar er zit nog veel groeipotentie. Ik zou de samenwerking graag verder uitbreiden met meer licenties. Zeker als het mogelijk wordt in de toekomst om MyCademy modulair af te nemen. Dan is het echt e-learning op maat. Daar zou ik erg van gecharmeerd zijn. Dat past nog beter bij Conclusion!”



www.mycademy.com

Tel. +31 (0)26 - 2051333

info@mycademy.com