

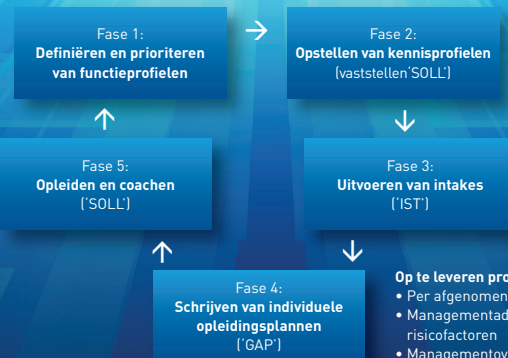
# EFFECTIEF EN EFFICIËNT OPLEIDEN

## Op te leveren producten:

- Lijst van functieprofielen met prioritering
- Lijst van te gebruiken technologieën, producten en tools

## Op te leveren producten:

- Per training de slides en opgaven op papier
- Per lezing/seminar de handouts
- In geval van maatwerk:
  - Evaluatieformulieren
  - Per deelnemer de mening van de docent
- Per praktijkcase een beschrijving en indien relevant de uitwerking op papier
- Coachingsplan
- Eindevaluatie coaching



## Op te leveren producten:

- Per functieprofiel een uitgewerkt kennisprofiel
- Per kennisprofiel een checklist

## Op te leveren producten:

- Per afgenomen intakegesprek een evaluatie

## Op te leveren producten:

- Per afgenomen intakegesprek een opleidingsplan
- Managementadvies per persoon m.b.t. eventuele risicofactoren
- Managementoverzicht van totaal geadviseerde trainingen

Het Info Support Kenniscentrum brengt theorie en praktijk bij elkaar. Hierdoor kunnen we heel goed de praktische rollen die in een IT-organisatie nodig zijn, vertalen naar een persoonlijk opleidingsplan. Het voordeel hiervan is dat u en uw medewerkers precies leren wat nodig is in de praktijk. Hiervoor werken we met ons Skills and Knowledge Framework, gebaseerd op de IST-SOLL methodiek.

### Info Support Kenniscentrum

De snelle ontwikkelingen in de IT maken het voor managers en medewerkers steeds lastiger om goede opleidingskeuzes te maken, terwijl juist goed opgeleide medewerkers een basisvoorwaarde zijn voor het succes van een IT-organisatie. Het Info Support Kenniscentrum vergaart en deelt IT-kennis en past deze toe in eigen producten en diensten en in die van onze relaties. In honderden trainingen brengen we bovendien die kennis over. Door vergaande synergie met onze competence centers en consultancyorganisatie, staan onze trainers altijd dichtbij de praktijk. Grote IT-afdelingen van de Top 500-bedrijven in de Benelux, consultancyorganisaties en collega-opleiders doen regelmatig een beroep op ons.

### Skills and Knowledge Framework

Om aanvragers te helpen zo effectief en efficiënt mogelijk het gewenste niveau te bereiken en om ervoor

te zorgen dat organisaties de juiste mensen op de juiste plek krijgen, hebben we een gestructureerde en geborgde opleidingsaanpak ontwikkeld: het Skills and Knowledge Framework (zie illustratie). Het Framework bestaat uit 5 fases waarbij nauwkeurig bepaald wordt wat een bepaalde IT-organisatie of -afdeling moet voortbrengen en welke kennis en vaardigheden de medewerkers binnen die organisatie daarvoor moeten hebben.

### Skills Assessment

Nadat in fase 1 en fase 2 bepaald is wat de IT-organisatie of -afdeling moet voortbrengen en de kennisprofielen vastgesteld zijn, vindt binnen het Framework in fase 3 een intake van de medewerker(s) plaats. Deze intake is van groot belang omdat daarin gekeken wordt naar het huidige kennisniveau van de IT'er in relatie tot zijn toekomstige rol in de IT-organisatie. Onderdeel van de intake is een Skills Assessment. Dat is een krachtig instrument voor een manager om het kennisniveau en

de mogelijkheden van een medewerker te laten bepalen of voor een IT'er om zijn niveau te achterhalen en van daaruit zijn eigen carrière te plannen.

Een Skills Assessment legt de huidige kennis (technische vaardigheden) bloot en stippelt vervolgens de gewenste leerroute uit.

### **Kennisniveau peilen**

In het intakegesprek peilt een trainer van ons Kenniscentrum het kennisniveau door de deelnemer stevig aan de tand te voelen over de onderwerpen uit het kennisprofiel dat in fase 2 is opgesteld. Als de deelnemer aangeeft verstand te hebben van een bepaald onderwerp, stelt de trainer controlevragen, waarbij hij op zoek gaat naar de grenzen van de kennis. Op grond daarvan kunnen we bepalen welke trainingen en oefeningen nodig zijn om op het gewenste niveau te komen en welke leerwijze het beste aansluit bij de deelnemer en (eventueel) de opdrachtgever.

### **Instrument voor HRM**

Een Skills Assessment geeft vanzelfsprekend ook inzicht in het kennisniveau van een nieuwe medewerker en kan in die zin onderdeel uitmaken van een sollicitatieprocedure. Als HRM manager kunt u ons bijvoorbeeld vragen het kennisniveau van een kandidaat te peilen op basis van zijn huidige functieprofiel en vervolgens van het gewenste kennisprofiel. Zo kunt u exact zien welke eventuele kennislücken er zijn.

### **Individueel opleidingsplan**

Uit het Skills Assessment vloeit een Individueel Opleidingsplan voort (IOP). We kijken daarbij verder dan alleen trainingen. Het kan immers zijn dat coaching beter aansluit als leerwijze bij de deelnemer dan een training. Het kan ook zijn dat een praktijkcase gewenst is om de stof van een training beter tot zijn recht te laten komen. Vanuit het oogpunt van de professionalisering van de deelnemers of organisatie, kunnen we hierbij ook certificeringseisen meenemen, zoals Microsoft certificeringstrajecten en IBM Rational certificeringen voor RUP. Natuurlijk vinden deze keuzes in overleg plaats.

### **Risicofactoren**

Belangrijk is ook óf een deelnemer daadwerkelijk in staat is het gewenste niveau te halen. Mensen kunnen zichzelf overschatten en daarbij zijn er veel factoren die het slagen van een opleidingstraject kunnen beïnvloeden. Slechts enkele daarvan zijn in een Skills Assessment vast te stellen. Wij adviseren de deelnemers en/of hun opdrachtgever over de risicofactoren die hierbij een rol kunnen spelen.

### **Opleidingen in eigen huis**

Ons Kenniscentrum heeft alle kennis in huis om de benodigde leertrajecten van het Individueel Opleidingsplan aan te bieden. Daar kunnen standaardtrainingen deel van uitmaken (we bieden meer dan 200 standaardtrainingen aan), maar indien nodig zullen we maatwerktrainingen samenstellen en/of hands-on opdrachten en praktijkcases maken. Waarvoor ook gekozen wordt: u kunt er zeker van zijn dat de leerwijze perfect is afgestemd om zo effectief en efficiënt mogelijk het beoogde niveau te halen.

**In deze Solution gaan we met name in op het belang van Skills Assessment voor medewerkers en managers in een IT-organisatie. Skills Assessment is echter ook goed te gebruiken om uw eigen IT-carrière te plannen: wat is uw huidige niveau en welke functie ambieert u in de toekomst? Ook voor u kunnen we een Individueel Opleidingsplan maken, zodat u meer controle krijgt over uw carrière.**