

EDF leert hogere kaderleden meer over financiële analyse

KORT



Het project

Met het oog op een mogelijke privatisering 1500 hogere kaderleden van de groep de kans bieden hun financiële kennis aan te scherpen en uit te breiden.

Sleutelfactoren voor succes

- Een opleiding op maat met modules die worden aanbevolen op basis van zelftests.
- Een oplossing die inspeelt op de echte behoeften van de managers in het licht van het nieuwe statuut van de onderneming.
- Een systeem dat grondig wordt uitgelegd aan de geïnteresseerden en rekening houdt met de belangen van de onderneming.
- Regelmatige communicatie per e-mail.



► Hoe geef je honderden hogere kaderleden in recordtijd en tegen een scherpe prijs een opleiding financiële analyse? EDF, de Europese leider op het vlak van elektriciteit, koos voor het afstandsonderwijs van CrossKnowledge. Een terugblik op een succesvol eerste project.

In 2002 is EDF nog een overheidsbedrijf, maar maakt de onderneming zich op voor een kapitaalbreng door derden en een notering op de beurs. De directie is zich ervan bewust dat voor een groep van 1500 hogere kaderleden een financiële opleiding noodzakelijk is om een duidelijk beeld te geven van de belangrijke aspecten ter zake en om deze belangrijke stap tot een succes te maken. De tijd dringt echter! EDF beschikt op dat ogenblik ook niet over een traditionele opleidingsoplossing voor dit probleem. Bovendien kan de onderneming op zo'n korte termijn onmogelijk een dermate duur programma organiseren. Al snel wordt duidelijk dat afstandsonderwijs de beste mogelijkheden biedt.

Een uiterst gebruiksvriendelijk programma

Volgens Dominique Olszer, projectleider aan de 'Université' van de Groep EDF, beschikt 72 % van de huidige of toekomstige hogere kaderleden over een ingenieursdiploma. "In het kader van een beroepsgerichte cursus leek

het ons nuttig om hen een specifieke basisopleiding financiële analyse aan te bieden, zodat ze de fundamenten onder de knie hebben." De nagelnieuwe Universiteit van de Groep EDF gaat ermee akkoord om dit project op touw te zetten in samenwerking met de financiële directie, de officiële sponsor.

Honderden inschrijvingen

In een tijdspanne van vier maanden nemen de verantwoordelijken uit onder meer de afdelingen Personeelsbeleid en Financiën deel aan een preliminair financieel programma dat als basis moet dienen voor het uiteindelijke programma. Heel wat deelnemers aan het inleidende programma beschikken slechts over een beperkte internetkennis, maar in de praktijk wordt de gebruiksvriendelijkheid van de verschillende functies van de opleidingswebsite en de kwaliteit van de modules en de snelstartgids van CrossKnowledge al snel duidelijk.

Na het overweldigende succes van het pilootproject lanceert de

“We hadden vastgesteld dat het belangrijk was voor onze toekomstige collega’s en leiders over een basiskennis financiële analyse te beschikken.”

Dominique Olszer,
Projectleider aan de Université van de Groep EDF

Université van de Groep EDF enkele maanden later (eind 2003) het volledige financiële programma in Frankrijk. Het programma wordt ondersteund door een intensieve communicatie-campagne: alle hogere kaderleden die in Frankrijk actief zijn, ontvangen een managernieuwsbrief en e-mails om hen over het programma te informeren en hen aan te moedigen om deel te nemen. Het succes laat niet op zich wachten: er zijn talloze geïnteresseerden en honderden inschrijvingen stromen binnen!

De deelnemers worden geselecteerd door de HR-teams die bevoegd zijn voor carri rebeheer. Elke deelnemer ontvangt een volledig dossier met instructies om verbinding te maken, een koptelefoon, een cd-rom en een door de sponsor ondertekende welkomstbrief waarin het belang van dit programma wordt benadrukt.

Een opleiding op maat

Als kennismaking wordt aan de ‘studenten’ gevraagd een zelftest te maken, gericht op hun persoonlijke behoeften.

Op basis van hun sterke en zwakke

punten en interessegebieden kunnen ze zo een traject op maat uitstippelen met verplichte en optionele modules. In het systeem komen onderwerpen aan bod zoals ‘initiatie in de financiële wereld’ of ‘het evalueren van aandelen en opties’.

Hoewel de medewerking aan het programma gebeurt op vrijwillige basis, sporen de EDF-lesgevers de deelnemers al snel per e-mail aan om zich maximaal in te zetten voor de verschillende modules.

Op het einde van het programma vindt een nieuwe test plaats om de verworven kennis te evalueren. Ook de Université zendt regelmatig e-mails naar de deelnemers en moedigt hen aan om *“gebruik te maken van het programma en hun competenties te ontwikkelen”*.

Naast positieve getuigenissen die worden gepubliceerd in de nieuwsbrieven, is dit succes ook te danken aan mond-tot-mondreclame, die de toekomstige deelnemers stimuleert om hun kans te grijpen wanneer zij aan de beurt zijn.

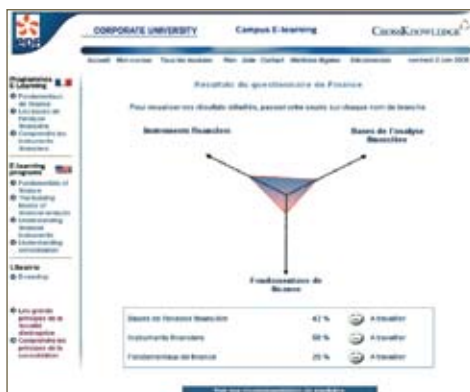
Uiteindelijk wordt het programma in 2004 op basis van de meer dan

positieve respons internationaal beschikbaar gemaakt om meer dan 40 % van de ingenieurs en kaderleden in het buitenland eveneens de kans te geven om deel te nemen.

Resultaten die de verwachtingen ruimschoots overtroffen

Het programma kende een deelnemingsgraad van 75 % en elk van de deelnemers volgde gemiddeld 7   8 modules. Voor de deelnemers die het volledige traject aflegden, toonde de zelftest bij het begin en het einde van het programma aan dat de kennis over het onderwerp gemiddeld met 40 % gestegen was.

De onmiskenbare vooruitgang die het EDF-personeel zo maakte, heeft ertoe geleid dat de Université van de Groep EDF afstandsonderwijs ook is gaan uitbreiden naar andere domeinen. EDF overweegt overigens om nog een andere leermethode in te voeren, genaamd ‘blended learning’. Hierbij wordt de traditionele klassikale opleiding gekoppeld aan afstandsonderwijs en evaluatietests bij het begin en het einde van de programma’s. ●●●



Resultaten van de initiële zelftest



Resultaten van de afsluitende zelftest