

Hoe opleidingsbehoeften op een snelle manier naar boven halen

Deze aanpak laat je op een vereenvoudigde en snelle manier opleidingsbehoeften naar boven halen, al zal de analyse dan ook minder precies zijn.

2.1. Een analyse van het opleidingsplan van het vorige jaar

- Je bekijkt de opleidingsvragen van het vorige opleidingsplan die niet uitgevoerd werden (als ze nog relevant zijn).
- Je analyseert of het relevant is om vervolmakingsopleidingen toe te voegen aan eerder gegeven opleidingen (bijvoorbeeld vervolmaking van talen, van Excel, van lastechnieken – TIG).
- Je bekijkt de “terugkerende” en “verplichte” opleidingen, zoals de opfrissing rond hygiëne, veiligheid (brevet heftruckchauffeur, brevet EHBO ...), opleidingen die gelinkt zijn aan commerciële certificaten (BRC, IFS ...) enzovoort
- Je integreert de eventuele opleidingen die door het hoofdkantoor opgelegd worden als je van een groep afhangt.
- *Parallel: je analyseert de evaluaties van de opleidingen die in het vorige opleidingsplan gegeven zijn en die in het toekomstige opleidingsplan hernomen worden om te kijken of het nodig is om de pedagogische benadering te wijzigen of zelfs om van lesgever te veranderen.*

2.2. Een overzicht van eventuele “HR-evenementen” die in de loop van het komende jaar gepland zijn en die bijna automatisch tot opleidingen leiden

Het is jouw taak om de lijst met opleidingsbehoeften te analyseren om te achterhalen welke behoeften onopgemerkt gebleven zijn op het niveau van de directie, de kaderleden, de kwaliteitsverantwoordelijken, de teamleiders, de medewerkers zelf.

Daartoe identificeer je de gebeurtenissen waarvan je weet dat ze bijna automatisch tot opleidingsbehoeften leiden, en je controleert of ze wel allemaal door een opleidingsaanvraag gedekt worden.

Hier zijn enkele “typische” gebeurtenissen:

- rekruteringen die opleidingstrajecten met tutoesopleidingen inhouden,
- het onthaal van stagiaires (leerlingen, studenten, leerjongens, werkzoekenden) via integratie- en opleidingstrajecten,
- ontslagen die tot heroriënteringsacties aanzetten,
- pensioneringen (in het bijzonder van werknemers met sleutelfuncties van wie het vertrek nakende is) die acties voor de interne overdracht van competenties naar jongere werknemers vereisen,,
- projecten rond polyvalentie en interne mobiliteit,

Aansluitend: Voor nieuwe medewerkers of bij verandering van post is de methode gebaseerd op ‘standaard opleidingen per functie’ een eenvoudige manier om opleidingsbehoeften naar boven te halen.

Ze bestaat uit:

- 1. eerst en vooral het maken van een lijst met alle standaard en/of “klassiek terugkerende” opleidingen die in de onderneming georganiseerd worden (bijvoorbeeld de opleidingen over voedselveiligheid, veiligheid op het werk, kwaliteit, de machines waarmee de operator werkt) en dat voor alle functies in de onderneming;*
- 2. dan het klasseren: verplichte opleidingen, gewenste opleidingen, opleidingen die niet van toepassing zijn (voor elk van de functies).*
- 3. zodra de opleidingen op deze manier geklasseerd zijn, “volstaat” voor de afdelingsverantwoordelijke om te bepalen welke medewerkers welke opleidingen moeten volgen, rekening houdend met hun functie enerzijds en hun persoonlijke opleidingshistoriek anderzijds.*

Hieronder vind je een concreet voorbeeld.

Om deze benadering toe te passen moet je beschikken over:

- een precieze historiek van de opleidingen die iedere medewerker gevolgd heeft,*
- een heel nauwgezette beschrijving van de competenties waarop elke opleiding gericht is.*

De benadering heeft twee grote nadelen:

- Ze gaat ervan uit dat de competenties die beoogd worden door een opleiding verworven zijn, gewoon omdat de medewerker de opleiding gevolgd heeft (omgekeerd zouden de competenties ook op een andere manier dan door een opleiding verworven kunnen zijn: door de ervaring van de medewerker, door zijn studies ...).*
- Ze houdt geen rekening met de strategische dimensie van de verwachte veranderingen of met de opleidingsbehoeften/-wensen van de medewerker om de functieveranderingen, de loopbaanevoluties of de polyvalentie te bevorderen.*

Voorbeeld van een behoeftenanalyse per functie / afdeling

Tabel 1: samenvatting van de standaard (of terugkerende) opleidingsbehoeften naargelang van de functie

In de kolommen de “standaard” opleidingen; in de rijen de functies van de afdeling/van de onderneming

V: verplichte opleiding; G: gewenste opleiding; --: geen opleiding nodig

	Hygiëne	Basisveiligheid	Initiatie Machine lijn A	Initiatie Machine lijn B	Vervolmaking Machine A	Vervolmaking Machine B	Rijden met een clark	Invoersysteem ERP	Teammanagement	...
Productie-operatoren lijn A	V	V	V	--	G	--	G	G	--	
Productie-operatoren lijn B	V	V	--	V	--	G	G	G	--	

Lijnverantw oordelijken lijn A	V	V	V	G	V	G	--	V	--	
Lijnverantw oordelijken lijn B	V	V	G	V	G	V	--	V	--	
Kwaliteits- assistenten	V	V	G	G	--	--	--	V	--	
Teamleiders (lijn A en B)	V	V	V	V	V	V	--	V	V	
Heftruck- chauffeurs	O	O	--	--	--	--	V	--	--	
...										

1. Opleidingsregisters (analyse per functie)

2.1. Opleidingsregister van de functiehouders "productieoperatoren van lijn A"

	Hygiëne	Basisveiligheid	Initiatie Machine lijn A	Vervolmaking Machine A	Rijden met een clark	Invoersysteem ERP	...
Albert	oké 10/08/2012	oké 03/07/2015	oké 25/06/2015	niet prioritair	niet prioritair	niet prioritair	
Françoise	oké 10/08/2012	oké 03/07/2015	oké 10/09/2011	niet prioritair	oké 05/05/2015	niet prioritair	
Jacques	oké 15/08/2013	niet oké gepland op 10/10/2016	oké 10/09/2011	niet oké gepland op 08/08/2016	niet oké nog te plannen	niet oké gepland op 10/05/2016	
René	niet oké gepland op 20/11/2016	niet oké nog te plannen	oké 11/07/2011	niet oké gepland op 08/08/2016	niet prioritair	niet prioritair	
Mohammed	niet oké nog te plannen!	niet oké nog te plannen	oké 11/07/2011	niet prioritair	niet prioritair	niet oké nog te plannen	

2.2 Opleidingsregister van de productieoperatoren van lijn B

...

2.3. Opleidingsregister van de bestuurders van lijn A

...