
Analyse-methode “op basis van standaard opleidingen per functie” (vooral voor nieuwe medewerkers)

Deze methode sluit vrij dicht aan bij die van de analyse op basis van functiebeschrijvingen. Ze is eenvoudiger, maar ook minder streng wat de snelle identificatie van de te organiseren opleidingen betreft.

De methode is vooral nuttig en praktisch bij de aanwerving van een nieuwe medewerker of bij een interne verandering van post / functie.

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.

Een concreet voorbeeld vind je verder in de tekst.

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	--	
Lijnverantwoordelijken lijn A	V	V	V	G	V	G	--	V	--	
Lijnverantwoordelijken 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	
Heftruckchauffeurs	O	O	--	--	--	--	V	--	--	
...										

Tabel 2: 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

...