

Criteria om prioriteiten te bepalen (in het bijzonder als het budget overschreden wordt)

Als het budget dat door de directie toegekend werd, overschreden wordt, kan je op basis van de onderstaande criteria de prioriteiten bepalen:

- analyseer de mogelijkheid om de ene of de andere opleiding (voor verschillende of alle afdelingen) uit te stellen / te annuleren,
- raadpleeg de afdelingsverantwoordelijken om bepaalde opleidingen die specifiek voor hun afdeling zijn, uit te stellen / te annuleren of je vraagt hun om het behoud ervan te rechtvaardigen (bijvoorbeeld in termen van “return on investment”).

De prioriteit gaat naar de opleidingen die aansluiten bij de behoeften die beschouwd worden als dringend én belangrijk (volgens de klassieke methode om de opleidingsbehoeften te klasseren in een van de vier vakjes in een tabel met twee assen: belang (belangrijk – niet belangrijk) en urgentie (dringend – niet dringend).

Het is beter dat je de analyse niet zelf maakt, maar dat je de verantwoordelijken op het terrein de nodige instrumenten geeft en hen eventueel ondersteunt, zodat zij de analyse zelf kunnen maken!

Concreet betekent dit dat de prioriteit uitgaat naar opleidingen:

- die aan wettelijke verplichtingen gekoppeld zijn (bijvoorbeeld veiligheid en hygiëne),
- die bij grote belangen voor de onderneming aansluiten, gekoppeld aan de opdracht, de doelstellingen en de strategie van de onderneming,
- die bij dwingende commerciële vereisten aansluiten (bijvoorbeeld certificaten),
- die “cruciale” storingen zouden kunnen corrigeren (bijvoorbeeld storingen waarover de onderneming van klanten klachten kreeg),
- die voor de goede werking van de productie (de infrastructuur) noodzakelijk zijn,
- waarvan de return of investment (ROI) of de return of experience (ROE) het grootst lijkt (verhouding tussen de geschatte kosten en winst) (dus, de opleidingen waarvan de bijdrage tot het succes van het project of tot de oplossing van de storing het grootst is),
- waarvan de beheersing van de collectieve competenties in een team het laagst is (een “polyvalentiematrix” of “competentiemonitor” is de tool bij uitstek voor zo’n analyse),
- die door zowel de werknemer als de leidinggevende uitgedrukt worden,
- waartegen de weerstand het minst sterk is / waar de aanwezige ‘krachten’ (directie, leidinggevende, vakbondsafvaardiging, medewerkers) voorstanders van zijn. Vooral de motivatie van de medewerker in kwestie en de steun van zijn teamleider zijn belangrijk,
- die “gemakkelijk” georganiseerd kunnen worden (kostprijs, beschikbaarheid van de lesgever, het materiaal, de deelnemers).

En waarvoor bovendien ook de slaagvoorwaarden vervuld zijn (concreet: de tijd die voorzien wordt en de betrokkenheid van alle partijen, namelijk de medewerker en zijn leidinggevende).

Fiche 5 van de gids "Overleg over het opleidingsplan" gaat daar meer in detail op in:
http://www.alimento.be/sites/default/files/uploads/Gids_CAO_deel2_OVERLEG.pdf

Opmerking: "de literatuur" gaat ervan uit dat een evenwichtig opleidingsplan:

- ongeveer 80% collectieve opleidingen en 20% individuele opleidingen omvat,
 - evenveel opleidingen omvat rond veranderingsprojecten als rond projecten met het oog op de correctie van storingen, de evolutie van beroepen en culturele veranderingen.
-