

Peilings- en analysetechnieken + criteria (van Baert e.a., 2011)

Er zijn verschillende manieren om te peilen en analyseren naar een probleem of opleidingsnood. Hieronder vind je een opsomming.

Schriftelijke bronnenstudie

- Analyse van de gegevens bij de personeelsadministratie (bijvoorbeeld ziekteverzuim, prestatiemetingen, absentieïsme, ongevallen, foutenpercentages, klantenklachten, ...)
- Verslagen van beoordelingsgesprekken
- Functie- of taakbeschrijvingen
- Beroepsprofielen
- Gegevens met betrekking tot de doelstellingen van acties en projecten
- Efficiëntie- en productiedata
- Werkbeschrijvingen, onderhoudsvoorschriften, gebruiksaanwijzingen
- Logboek met werkervaringen
- Wettelijke eisen
- Jaarverslagen, notulen van bestuursvergaderingen, strategische plannen, werkvoorschriften
- Dossiers met knelpunten omtrent een aspect van het functioneren van de organisatie
- Een inventaris van vroeger geregistreerde VTO-behoeften
- Beleidsplannen van de organisatie of de dienst
- Brieven of formulieren met klachten van cliënten

Observeren

- Gewone observatie
- Participerende observatie
- Assessment center (d.i. een beoordeling via hiervoor ontworpen simulaties, oefeningen en individuele interviews)
- Simulatie

Schriftelijke bevragingen

- Vragenlijst bij de medewerkers (met open en/of gesloten vragen)
- Vragenlijst bij het (lijn)management (met open en/of gesloten vragen)
- Checklist of vragenlijst met zelfbeoordeling
- Dagboekmethode
- Psychometrische tests
- Delphi-rondes

Interviews

- Consulteren van medewerkers
- Consulteren van (lijn)management
- Functioneringsgesprekken waarbij VTO-behoeften kunnen blijken of ter sprake kunnen komen

Groepsgesprekken

- Een reflectiewerkgroep met betrekking tot VTO-behoeften
- Een focusgespreksgroep
- Teamvergaderingen
- Kritische incidentmethode

Om de meest passende techniek te selecteren hanteer je best volgende criteria.

Waarvoor zal de techniek gebruikt worden?

- Analyse van de huidige situatie van de organisatie? Bijvoorbeeld analyse van in- en uitstroom van gebruikers, sterkte-zwakte-analyse van de dienstverlening.
- Analyse van het huidige functioneren van een medewerker? Bijvoorbeeld via een assessment center, observatie, interviews, vragenlijsten.
- Analyse van de huidige competenties? Bijvoorbeeld via psychometrische tests, beoordelingsschalen, interviews, vragenlijsten.
- Analyse van de gewenste situatie van de organisatie? Bijvoorbeeld via beleidsplannen, regelgeving.
- Analyse van het wenselijke functioneren van een medewerker? Bijvoorbeeld via functieprofielen.
- Analyse van de gewenste competenties? Bijvoorbeeld via competentieprofielen, functieprofielen, interviews, vragenlijsten.

Middelen?

- Hoeveel personen zullen actief meewerken aan de detectie van de vto-behoefte? Bijvoorbeeld er is meer mankracht nodig bij een observatie dan bij het afnemen van vragenlijsten.
- Hoeveel tijd is er beschikbaar? Bijvoorbeeld een interview is veel tijdsintensiever dan een schriftelijke vragenlijst.
- Welke deskundigheid is er in het hanteren van de verschillende technieken? Bijvoorbeeld het afnemen van een psychometrische test vraagt meer deskundigheid dan het afnemen van een interview.
- In welke mate kunnen de werkzaamheden van de medewerkers verstrooid worden? Bijvoorbeeld het doen van interviews verstoort meer de lopende processen dan het afnemen van vragenlijsten.

Complexiteit van de vraag?

- Wat is de grootte van de doelgroep? Bijvoorbeeld een interview van 15 personen is makkelijker uitvoerbaar dan voor een groep van 150 personen.
- Gaat het om een techniek die eenmalig of veelvuldig zal gebruikt worden?
- Hoe snel moeten de gegevens verwerkt kunnen worden?
- Welke geldigheid respectievelijk diepgang wordt beoogd?
- In welke mate is er sprake van vertrouwelijkheid van de resultaten?

Kenmerken van de organisatie?

- Is een combinatie van technieken haalbaar? Een combinatie van verschillende technieken is uiteraard aan te bevelen, gezien dit de betrouwbaarheid en validiteit van de verzamelde gegevens verhoogt. Dit zal echter meer tijd en middelen vragen.
- Wat is de relatie tussen degene die de behoeften onderzoekt en degene bij wie de behoeften worden onderzocht? De reputatie en positie van degene die de behoeften detecteert kan de behoeftedetectie zowel in positieve als in negatieve zin beïnvloeden.
- Hoe staat men in de organisatie ten aanzien van het communiceren over vragen, problemen, uitdagingen waarmee de medewerkers geconfronteerd worden? Hoe open, coöperatief, participatief is de organisatiecultuur?