



ROEM (©2015) staat voor **Return on Expectations Measurement** en is het resultaat van een ESF-project dat profit en non-profit, sectorfondsen, opleidingsaanbieders en academici samenbracht.

ROEM genereert data en dashboards over de kwaliteit en effectiviteit van leeractiviteiten. Op die manier zijn opleidingsinspanningen kwantificeerbaar. Dit zorgt o.a. voor 'common language' en een groter draagvlak voor investeringen in leerinitiatieven.

Sinds 2015 onderging de ESF-versie van ROEM diverse wijzigingen op vraag van opleidingsprofessionals. ROEM beschikt daardoor heden over verschillende versies, die nog steeds worden verfijnd op vraag van enkelen tientallen klanten.

ROEM beschikt over 6 ondersteunende 'scans' en 'vragenlijsten' die de tool assisteren.

Deze checklists en vragenlijsten zijn opgemaakt door een Community of Practice en kosteloos te gebruiken:

- 1 Vragenlijst 'Training needs analysis'
- 2 Procesbegeleider 'Is leren een oplossing?'
- 3 Stappenplan 'In 3 stappen naar waarneembare doelen'
- 4 Checklist 'Rol van de direct leidinggevende'**
- 5 Wegwijzer 'Van leerdoelen naar organisatiedoelen en vice versa'
- 6 Vragen(lijsten) opstellen: Art & Science

Meer info over de verschillende mogelijkheden die ROEM biedt vind je op www.roem.be.

CHECKLIST ROL VAN DE DIRECT LEIDINGGEVENDE

De direct leidinggevende (N+1) speelt een sleutelrol in de toepassing van leeractiviteiten.

Daarom is het belangrijk deze N+1 van in het begin te betrekken bij de leeractiviteit.

De Community of Practice (COP) van ROEM stelde deze checklist op om organisaties te helpen de N+1 bij elke stap van de leeractiviteit te betrekken. De checklist kan zowel door de N+1 als door de L&D-verantwoordelijke van de organisatie gehanteerd worden en voorziet stappen voor, tijdens en na de leeractiviteit.

Het is een generieke checklist, wat betekent dat niet alle punten van toepassing zijn op alle leeractiviteiten of in alle organisaties. Bij gebruik in de organisatie is het bovendien goed om de checklist aan te passen aan de lokale context (terminologie, bestaande instrumenten, ...), dit om de herkenbaarheid te vergroten. Vooraleer deze checklist wordt ingezet, is het daarenboven aangewezen stil te staan bij de vraag hoe direct leidinggevendens aangemoedigd kunnen worden de checklist te gebruiken (koppeling met resultaten, verplichten, inzicht in proces ter optimalisatie).

Voor de leeractie

- ☐ Bespreek de ontwikkelnoden met de medewerker (bijvoorbeeld tijdens een functioneringsgesprek)
 - › Gekaderd binnen de doelstellingen van het bedrijf (strategie)
 - › Gekaderd binnen de teamdoelstellingen
 - › Gekaderd binnen de persoonlijke doelstellingen
- ☐ Prioritiseer de ontwikkelnoden
- ☐ Formuleer de leerdoelstellingen concreet
 - › Verwijs naar concrete gedragingen
- ☐ Bepaal de leeractie (opleiding, e-learning, coaching, werkplekleren)
- ☐ Bekijk de doelstellingen en thema's van de gekozen actie
- ☐ Herhaal net voor de opleiding wat je van de medewerker verwacht
- ☐ Luister naar de verwachtingen van de medewerker
- ☐ Informeer het team
- ☐ Verzeker continuïteit op de werkvloer
- ☐ Controleer de nodige documenten
- ☐ Bespreek welke hulp er eventueel voorzien is om het geleerde toe te passen (tijd, middelen)
- ☐ Plan datum voor nabespreking

Tijdens de leeractie

- ☐ Bespreek leerpunten en ervaringen met medewerker
- ☐ Stuur bij in geval van tekortkomingen (naar L&D verantwoordelijke of trainer)

Na de leeractie

- ☐ Hou een opvolgingsgesprek met de medewerker over de leeractie
- ☐ Stel een actieplan op met de medewerker en betrek het team hierbij
- ☐ Geef de medewerker de kansen en tijd om het geleerde toe te passen
- ☐ Informeer het team over het geleerde, zodat zij ook gelegenheid hebben om te leren en toe te passen
- ☐ Moedig de medewerker aan om het geleerde toe te passen
- ☐ Hou een opvolgingsgesprek met de medewerker over de toepassing van het geleerde op de werkplek
- ☐ Geef zelf het goede voorbeeld van of bevestig het gedrag dat je wenst
- ☐ Signaleer verbeterpunten aangaande leeracti
- ☐ Oefen geduld en verwacht niet meteen resultaat