



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.

TRAINING NEEDS ANALYSIS

Dit document bevat een vragenlijst die organisaties kunnen gebruiken om de opleidingsnoden in de organisatie te inventariseren.

Het bevat enerzijds vragen die bestemd zijn voor alle werknemers en die als bedoeling hebben de individuele noden in kaart te brengen. De vragen bestemd voor de direct leidinggevende inventariseren anderzijds meer de noden vanuit het perspectief van de organisatie, zowel op het niveau van de afdeling, als van de organisatie als geheel.

De vragen kunnen gebruikt worden als vertrekpunt voor grootschaligere bevestigingen of individuele gesprekken.

Vragen voor alle werknemers

- › Wat zijn volgens jou de 3 belangrijkste taken in je huidige functie? + Waarom?
- › Welke competenties (kennis, vaardigheden, attitudes) zou je nog willen ontwikkelen om je taak nog beter uit te voeren?
- › Wat motiveert jou het meest in je huidige functie? Wat spreekt je het meest aan?
- › Welke nieuwe competenties (kennis, vaardigheden, attitudes) zou je willen beheersen binnen x jaar? Welke leeracties zou je hiervoor moeten ondernemen?

Vragen specifiek voor direct leidinggevenden

- › Geef max. 3 bedrijfsdoelstellingen waarvan je denkt dat ze door leeractiviteiten ondersteund kunnen worden.
- › Welke bijkomende competenties (kennis, vaardigheden, attitudes) zijn in de organisatie nodig om de bedrijfsdoelstellingen te bereiken?
- › Wat dient er naast een leeractiviteit ontwikkeld te worden om deze doelstelling te bereiken?
- › Wie moet er getraind worden (departement/mensen/secties)? Aantallen?
- › Op welke andere acties in de organisatie moet de leeractiviteit afgestemd zijn?
- › Welk resultaat wil je bereiken door de leeractiviteit? Hoe ga je dit meten?

