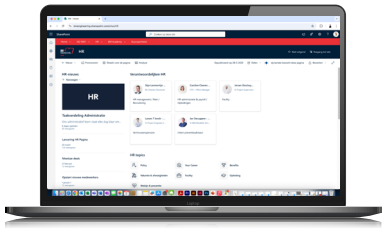
BM ENGINEERING GROUP

6 Competenties en talentbeleid, opleiding medewerkers

Onze aanpak

Een sterke focus op opleiding en talentontwikkeling is cruciaal voor de groei en het succes van onze organisatie. Het doel is om medewerkers de juiste tools en kennis aan te bieden, zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen in hun rol en bijdragen aan de collectieve prestaties. Hieronder wordt het proces beschreven voor het identificeren van opleidingsbehoeften, het opzetten van standaard trainingsaanbod, en de opvolging van gevolgde opleidingen. Ontdek onze aanpak.



Hoe?

1. Opleidingsbehoeften en opleidingsaanbod
Tijdens groeigesprekken of bij concrete noden brengt elke leidinggevende de opleidingsbehoeften van zijn of haar teamleden in kaart. Op basis van deze behoeften wordt een opleidingsaanbod samengesteld dat toegankelijk is voor alle medewerkers. Zo zorgen we ervoor dat elke medewerker de kans krijgt om zijn of haar talenten verder te ontwikkelen in lijn met de organisatiedoelstellingen.

2. Aanvraag van opleidingen
Medewerkers kunnen opleidingen aanvragen via het HR-platform Officient. Dit gebruiksvriendelijke platform registreert niet alleen alle opleidingsaanvragen, maar houdt ook de historiek van gevolgde opleidingen bij. Daarnaast biedt het HR de mogelijkheid om op een efficiënte manier jaarlijkse analyses en rapporteringen uit te voeren.

3. Evaluatie van opleidingen
Na het volgen van een opleiding ontvangt elke medewerker een uitnodiging om een evaluatieformulier in te vullen. De link naar dit formulier blijft permanent beschikbaar via de SharePoint-pagina. We meten systematisch de tevredenheid over de gevolgde opleidingen en streven naar een gemiddelde tevredenheidsscore van minstens 8 op 10. Deze feedback gebruiken we om ons opleidingsaanbod te verbeteren.

4. Documentatie van opleidingen
De beheerder van de BM Academy zorgt ervoor dat de handleidingen, cursusmaterialen en eventuele notities van gevolgde opleidingen gepubliceerd worden. Deze documentatie wordt centraal opgeslagen en is steeds toegankelijk voor alle collega's. Op deze manier creëren we een gedeelde kennisbank waar iedereen gebruik van kan maken.

5. KPI
Om onze opleidingsinspanningen te monitoren, hanteren we de volgende KPI:

$$\frac{\text{Totaal aantal uren of dagen opleiding per jaar}}{\text{Gemiddeld aantal FTE over het betreffende jaar}}$$

Deze KPI geeft ons een helder inzicht in de opleidingsgraad binnen de organisatie en vormt de basis voor toekomstige verbeteringen.