



Opleidingsbehoeften van maatwerkbedrijven rond vaardigheden van de 21e eeuw

Wie was aanwezig?

Om zicht te krijgen op welke opleidingsbehoeften

Maatwerkbedrijven hebben met betrekking tot vaardigheden van de 21e eeuw, organiseerden we op dinsdag 7 juni 2022 een kleinschalige online dialoog.

In virtuele groepjes van vier spraken 46 deelnemers elkaar anoniem over de uitdagingen en opleidingsnoden van morgen.

En de werknemers dan?

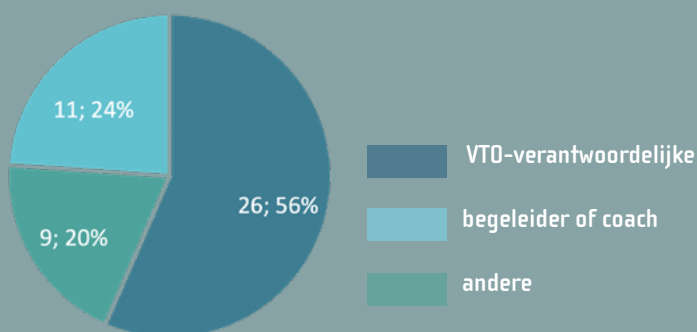
Ook hen vroegen we naar hun opleidingsbehoeften. En wat bleek: de noden die de doelgroepmedewerkers en het omkaderingspersoneel voor henzelf aankaarten liggen in lijn met de online dialoog. Wel valt het op dat ze vaker aangeven met MS Office te willen leren werken. Bij opleidingen vinden ze vooral een veilige sociale omgeving belangrijk.

Tijdens de online dialoog werden er erg veel ideeën en inzichten gedeeld.

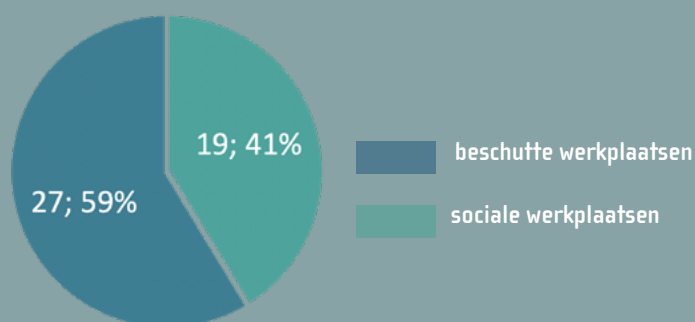
Over zo'n 274 ideeën was er een grote mate van overeenstemming onder de deelnemers. Deze ideeën analyseerden we en zo verzamelden we een aantal kerninzichten.



functieprofiel deelnemers



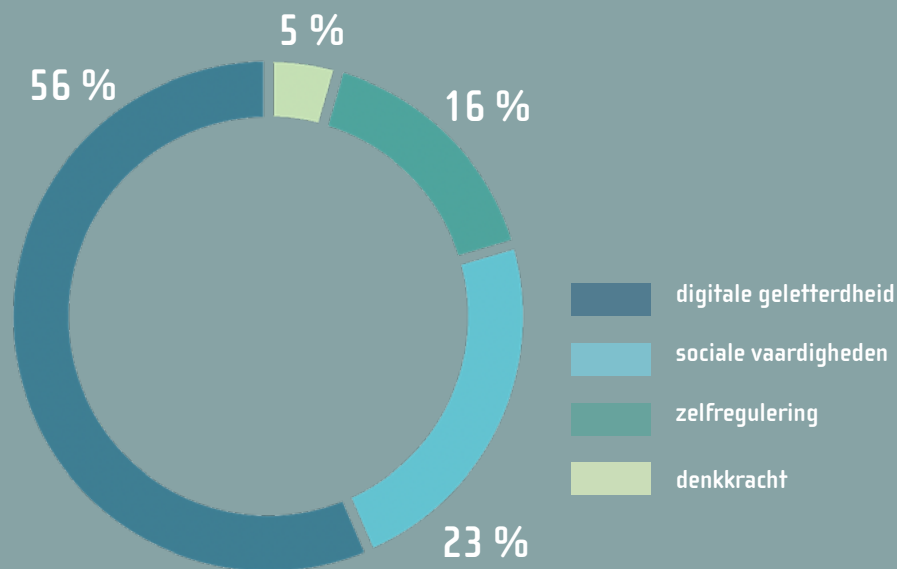
voormalige sector deelnemers



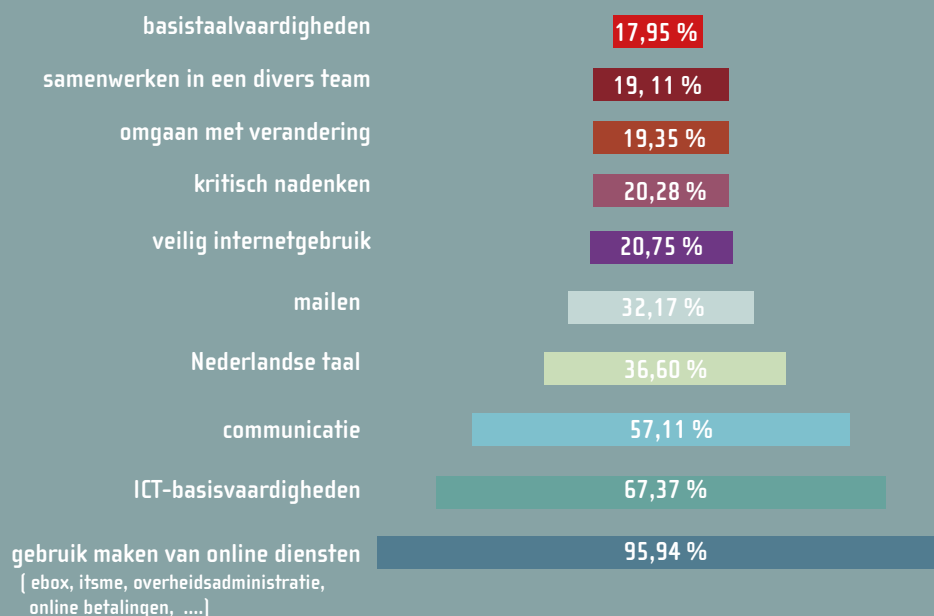
De grootste opleidingsnoden voor doelgroepmedewerkers

Deze grafiek maakt duidelijk dat 'digitale geletterdheid' gezien wordt als de vaardigheid van de 21e eeuw waar zich de grootste opleidingsnoden voor doelgroepmedewerkers bevinden.

Daarna komen sociale vaardigheden, zelfregulering (met naast 'omgaan met verandering', 'arbeidsattitude' en 'verantwoordelijkheid nemen' als belangrijke componenten) en tenslotte denkkracht ('kritisch denken').



De 10 grootste opleidingsnoden



Opleidingsnoden voor omkaderingspersoneel

Opvallend is dat de opleidingsnoden voor omkaderingspersoneel vooral betrekking hebben op hun rol als begeleider. Enkel 'omgaan met werkdruk' is hier een uitzondering op.

Onderstaande grafiek toont de vijf thema's waarin het grootst aantal deelnemers een opleidingsnood zien.



Vier van deze thema's zijn gericht op de werking met doelgroepmedewerkers.

Volgens enkele deelnemers is dit een gevaarlijke trend: "we moeten erover waken dat ook omkaderingspersoneel voldoende tijd en kansen blijft krijgen om vorming te volgen voor persoonlijke ontwikkeling".





Hoe ziet het ideale opleidingsaanbod eruit?

Tijdens de online dialoog kregen we een aantal tips mee, waardoor iedereen iets uit vorming haalt:

1. Maak opleidingen op maat: aangepast aan de context binnen het maatwerkbedrijf en aan de leefwereld van de maatwerkers.
2. Maak opleidingen korter, interactiever, met meer uitwisseling en herhaling en veel inoefenmogelijkheden.
3. Diversifieer het aanbod naargelang het niveau (van het Nederlands, digitale kennis of algemene kennis) van de maatwerker.
4. Betrek omkadering bij vorming van doelgroepmedewerkers, zo kunnen zij verder bouwen op wat er geleerd werd.
5. Werk met meer beeldtaal en beeldmateriaal.

We kregen ook een aantal suggesties over hoe VIVO en de Vormingsfondsen maatwerkbedrijven op andere manieren kunnen ondersteunen. Hieronder de meest populaire op een rijtje:

- Inzetten op andere leervormen: workshops, train-de-trainers, intervisie... .
- Aanbod rechtstreeks bekend maken aan begeleiders en doelgroepmedewerkers.
- Voorzien in digitale infrastructuur.
- Sensibiliseren van werkgevers en werknemers over de voordelen van (levenslang) leren.
- Het uitbouwen van een ondersteunend netwerk en regionale samenwerkingsverbanden. (“We staan met ons bedrijf niet alleen in de vele uitdagingen en ik hoop regionale collega’s te ontmoeten om elkaar naar een hoger niveau te tillen”)

Met deze adviezen gingen we alvast aan de slag bij de voorbereiding van het sectorale vormingsaanbod en enkele sectorbrede acties.