

OPLEIDING NA CORONA?

Enquête bij VTO-verantwoordelijken



SOCIAAL FONDS VOOR
HET SOCIAAL-CULTUREEL
WERK (SFSCW)



SOCIAAL FONDS VOOR DE
VLAAMSE WELZIJS- EN
GEZONDHEIDSECTOR



SOCIAAL FONDS VOOR DE
VLAAMSE OPVOEDINGS- EN
HUISVESTINGSINRICHTINGEN



VORMINGSFONDS
LOKALE
DIENSTENECONOMIE

ICOBA VIVO

Wat met opleiding na de zomer?

In het voorjaar, met de vaccinatie op volle snelheid en de COVID-maatregelen die versoepelden, stelden wij ons vragen bij de impact van de coronacrisis op het opleidingsgebeuren.



- Gaan organisaties voor een inhaalbeweging na de vele geannuleerde opleidingen?
- Kiest men voor online leermogelijkheden nu opleiders zich hierin bekwaamden?
- Dringen er zich nieuwe opleidingsnoden op?

Wat met opleiding na de zomer?

We legden deze vragen in **mei-juni 2021** via een **online enquête** voor aan de VTO-verantwoordelijken van de Vlaamse socialprofit-organisaties.

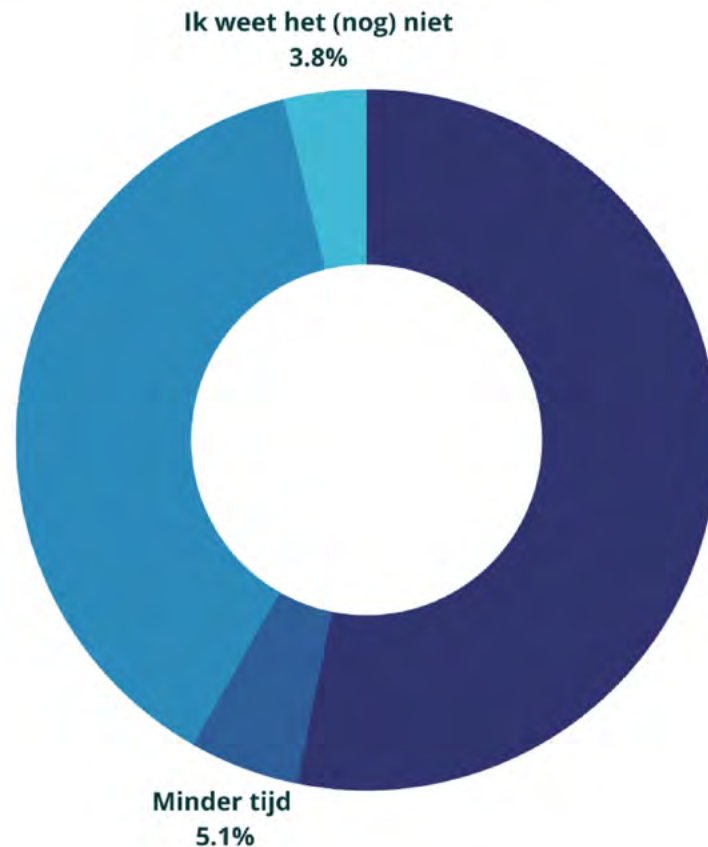


Verwachte evolutie opleidingsinitiatieven

Voor het najaar 2021 verwacht ik in onze organisatie ... tijd te investeren in opleidingen

Wil men in organisaties al dan niet inzetten op opleiding wanneer de coronamaatregelen versoepelen? Zal men de gemiste opleidingskansen van het voorbije jaar inhalen? Of is er eerder nood aan minder opleiding omdat er andere prioriteiten zijn?

Evenveel tijd
38%



Opnieuw meer tijd
53.2%

Minder tijd
5.1%

Ik weet het (nog) niet
3.8%

Verwachte evolutie opleidingsinitiatieven

91%

In 9 op de 10 organisaties zal er in het najaar van 2021 evenveel of meer tijd geïnvesteerd worden in opleiding.

Voor 2022 zien we dit cijfer oplopen tot 96%.

Opleiding boet dus zeker niet aan belang in

Slechts 5.1% zal minder tijd voor opleidingen hebben.

Impact op opleidingsnoden

VIVO-thema's

VIVO werkt in het kader van de **sectorconvenant*** rond 4 thema's.

We checkten in de enquête:

- het belang dat men aan die thema's hecht
- of men rond die thema's opleiding wil aanbieden

Diversiteit

- Cultuursensitieve zorg
- Racisme
- Inclusie

Werkbaar werk

- Werkdruk
- Communicatie en samenwerking op de werkvloer
- Emotionele belasting en mentaal welbevinden

Digitale geletterdheid

- Digitale vaardigheden voor medewerkers
- Digitale vaardigheden voor teambegeleiders

Leren

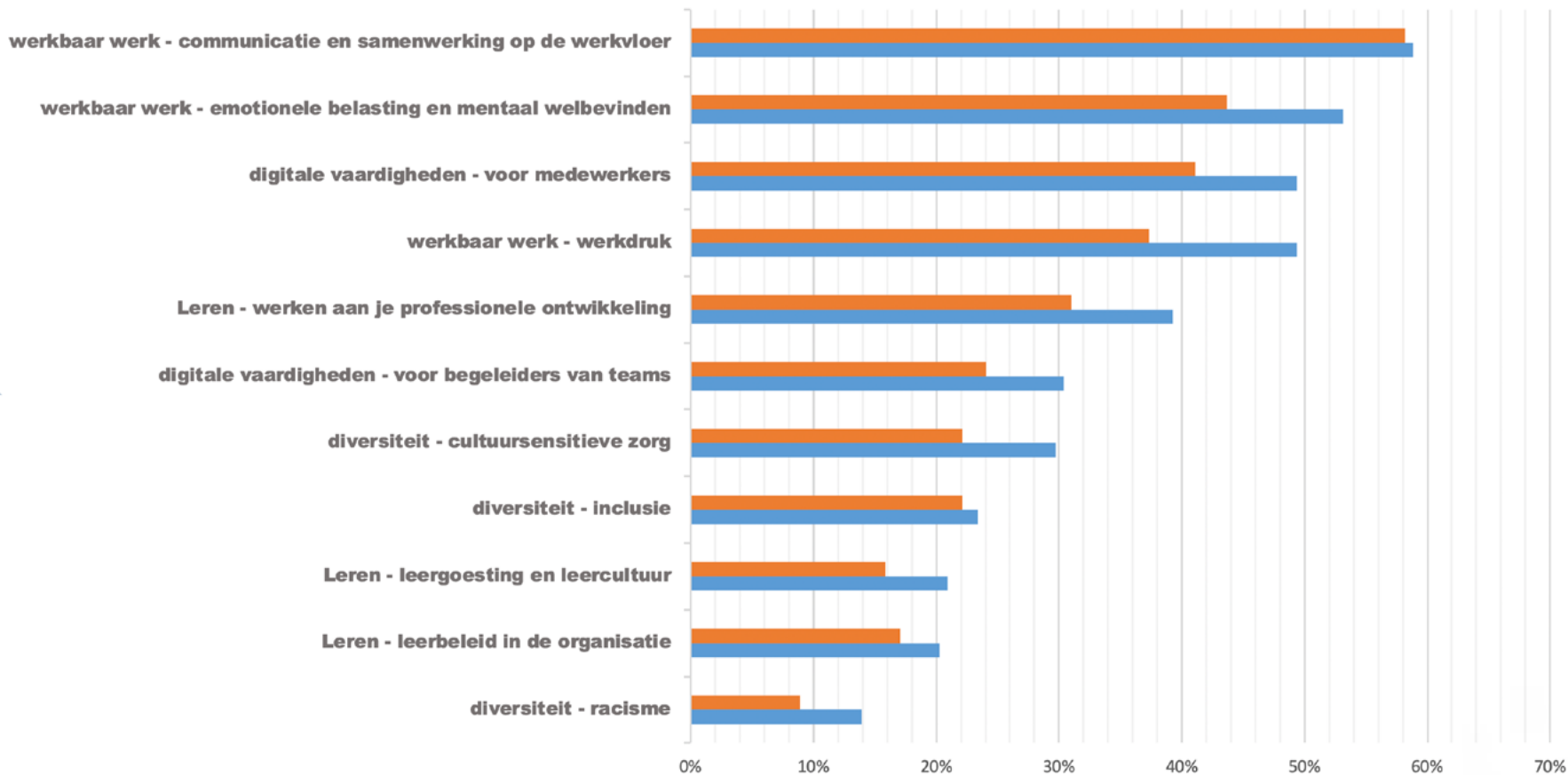
- Leerbeleid in de organisatie
- Leergoesting en leercultuur
- Werken aan je professionele ontwikkeling

*een overeenkomst met de Vlaamse Regering

Impact op opleidingsnoden

Van welke thema's verwacht jij dat ze belangrijker worden in je organisatie?

Rond welke thema's wil je vorming aanbieden?



Impact op opleidingsnoden

VIVO-thema's



blijken voor de organisaties belangrijk

Alle thema's worden door **minstens 20%** aangekruist als **belangrijk** voor de komende periode.

Uitzondering is (gelukkig) het thema racisme.

Top-thema



werkbaar werk & communicatie en samenwerking op de werkvloer

Prioritaire opleidingsnoden?

Welke opleiding vind jij prioritair voor de medewerkers in jouw organisatie?

Prioritaire opleidingsnoden?



Prioritaire opleidingsnoden?

Wat valt op?

- De VIVO-thema's keren terug op de voorgrond.
- We zien geen opvallende nieuwe thema's, wel een bevestiging van eerdere onderzoeken.
- Sommige suggesties zijn voor directie en leidinggevenden.
Sinds 2020 richt het VIVO-vormingsaanbod zich vooral naar medewerkers.



De sectorspecifieke thema's namen we hier niet in op. Bijv. gevoelige kinderen, druggebruik, vrijwilligers, ...

Top 3 prioritaire opleidingsnoden



Vervolgonderzoek

Rond deze brede en veelomvattende top3-thema's, stelden we bijkomende vragen over:

- de aanleiding voor de opleidingsvraag,
- de gewenste situatie op de werkvloer,
- leerdoel(en)
- leervorm

Communicatie

Meer dan 3 op 10 van de VTO-verantwoordelijken geeft **communicatie** als **prioritair opleidingsthema** op.

30%

Hoewel de meeste werknemers in de sector in hun beroepsopleiding communicatievaardigheden aanleren, blijkt het op de werkvloer niet zo vlot te lopen, zeker niet sinds het coronatijdperk.

Concrete onderwerpen: verbindende communicatie, feedback geven en ontvangen, voeren van moeilijke gesprekken, conflicten, durven praten en elkaar aanspreken (assertiviteit).



Communicatie

Reacties uit de sector:

“Op de werkvloer moeten mensen met elkaar praten over de werkuitvoering. Hier ontstaan soms ook communicatieproblemen omdat mensen elkaar niet goed begrijpen - niet alleen door anderstaligheid en beperkte kennis van het Nederlands, soms ook door onhandige formulering en foute interpretaties van elkaars woorden. Zo ontstaan misverstanden en conflicten”

(PC 327.01 Sociale werkplaats)

“Communiceren over problemen, hulp vragen bij moeilijkheden wordt te weinig gedaan”
(organisatie uit Lokale diensteneconomie)



Samenwerken

20%

1 op 5 van de VTO-verantwoordelijken geeft samenwerken als prioriteit op.

Nieuw is de nood aan opleiding rond **hybride samenwerken en vergaderen**. Niet verrassend nu we de afgelopen periode massaal kennismaakten met de digitale mogelijkheden en het virtueel samenwerken. Er is nood aan praktische handvaten om tot afspraken en efficiënte samenwerking te komen.

Samenwerken

Reacties uit de sector:

“Hoe samenwerken bij hybride werkvormen, d.w.z. bij combinatie thuiswerk en werken ter plaatse (werkvloer). Gezamenlijke drives delen, digitale meetings, persoonlijke meetings op het werk...en de functie hierin van de directie of iemand anders (=afspraken vastleggen, opvolging,..) Hoe ervoor zorgen dat de betrokkenheid tussen werknemers behouden blijft. “

(PC 319.01 organisatie gehandicaptenzorg)

“Hybride werken en overleg met collega's. De valkuilen, welzijn medewerkers, info delen, agenda-overzicht, vergaderafspraken, ...”
PC 329, organisatie cultuurverspreiding

In je organisatie aan de slag met **werkbaar werk** en de **communicatie** en **samenwerking** op de werkvloer?

Laat VIVO nu net bezig zijn met het ontwikkelen van een tool 😊

Hou onze nieuwsbrief in de gaten.



De goestinggenerator is een eenvoudige methodiek om met je team in gesprek te gaan over wat goesting geeft en wat die ontnemt.

Tijdens het spelen ontstaat er meer begrip, verbinding en goesting bij collega's.

Na afloop heb je drie concrete acties om als team te sleutelen aan de werkbaarheid.

De lancering met proefaanbod is voorzien vanaf december 2021.

Digitale vaardigheden

16 %

Opleidingen rond digitale vaardigheden zijn de 3^{de} meest vermelde **opleidingsprioriteit**. 16% van de VTO-verantwoordelijken gaf dit aan.

Concrete onderwerpen: office-pakket, leren werken met digitale tools, digitale vaardigheden voor beginners, leren omgaan met computer.

Digitale vaardigheden

Reacties uit de sector:

“Klaar voor de digitale wereld. ... Iedereen! Beveiligde omgevingen; ‘e-box’; ‘burger-token’ ... 80% kan met een computer/smartphone werken maar 90% komt uit de lucht vallen over ‘e-id’, ‘itsme’, ‘burgerprofiel’, ...”

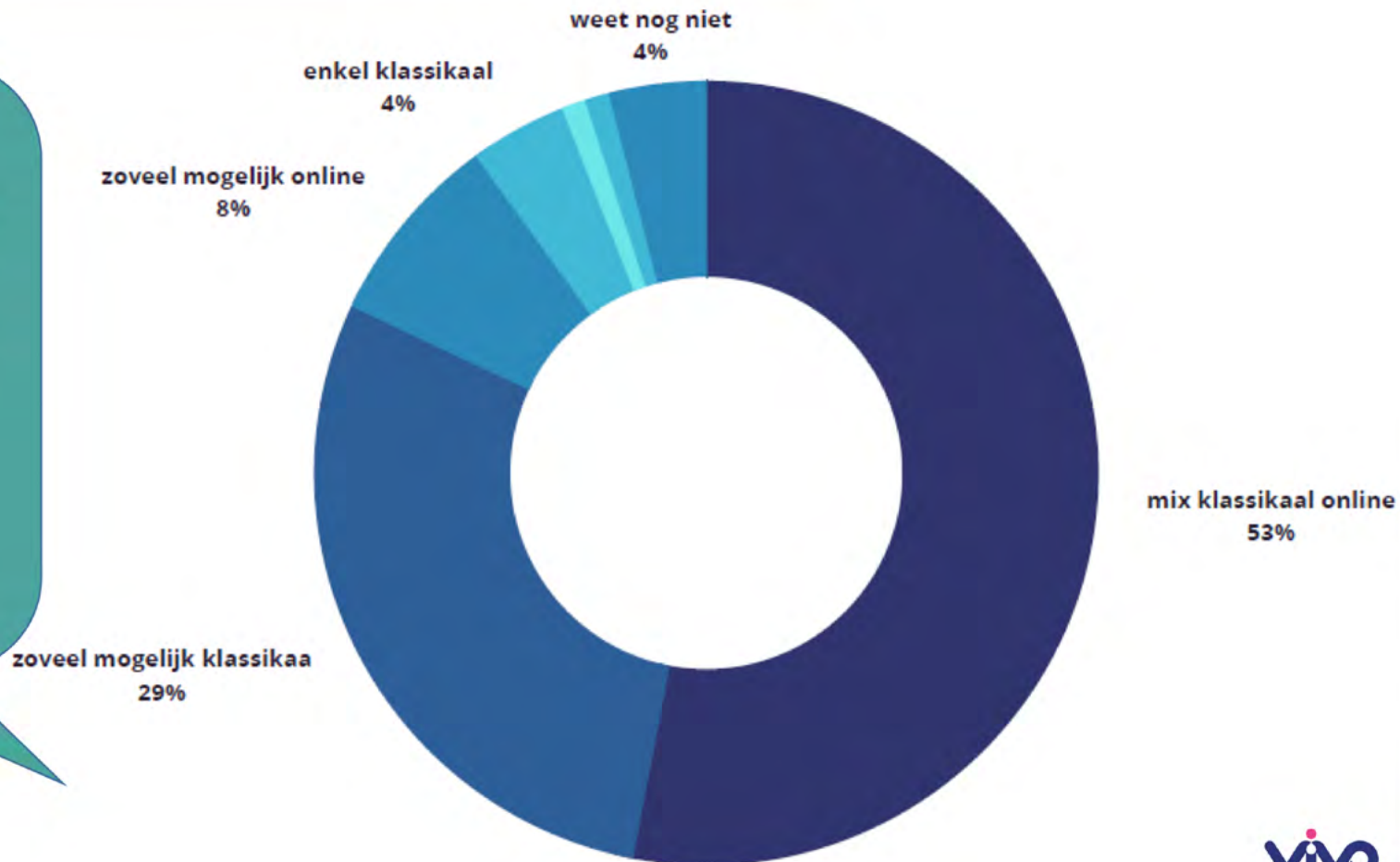
(PC 327.01 Sociale werkplaats)

“De digitale kloof werd door Corona erg scherp gesteld. Digitaal les volgen is voor velen niet evident. Vandaar de keuze om volop voor ict opleidingen en digitale vaardigheden te gaan.”

(PC 327.01 Sociale werkplaats)

Online of klassikaal?

*Hoe wil jij toekomstige
vormingen aanbieden
of georganiseerd zien,
vanuit jouw
ervaringen van het
afgelopen jaar?*



Online of klassikaal?

Slechts 4% geeft in de enquête aan enkel **klassikale** opleidingen te willen en 29% geeft hier de voorkeur aan.

Door corona kwam het online leren in een stroomversnelling. Klassikale opleidingen konden niet doorgaan. Ze werden vervangen door online leerformules: live online vormingen (= virtual classrooms), webinars en asynchrone e-learnings.

4%

Zet deze ommezwaai zich na corona door? Wat wil men in de sector?

Opvallend is dat klassikaal leren **enkel** in de sectoren van PC 327.01 **maatwerkbedrijven** de uitverkoren leervorm is. In alle **andere sectoren** is de meest populaire leervorm een **mix van klassikaal en online leren**.

Wanneer online leermomenten inbouwen?

In de sector ziet men de voordelen die **online leren** biedt. Vooral het feit dat medewerkers dit leren **kunnen inplannen** op die **momenten die hen best passen** is een belangrijke troef. Er is geen expliciete voorkeur voor één welbepaald moment om online vorming te organiseren.



Wanneer online leermomenten inbouwen?

Reacties uit de sector:

"Dit is zo gevarieerd per doelgroep. Bij velen is er vaak veel verzorging 's morgens, waardoor de nm beter past.

Maar uiteindelijk gaat het over mensen bewust gaan vrijstellen en ruimte geven voor opleiding. Uitdaging: ook voor online leren zijn we aan het zoeken om dit structureler in te plannen, want dit is de valkuil: mensen volgen iets tussendoor en nemen er de tijd te weinig voor/krijgen te weinig tijd ervoor"

(PC 319.01 organisatie gehandicaptenzorg)

"Vermits wij heel flexibel werken en volledig afhankelijk zijn van de geplande activiteiten is dit voor iedereen verschillend. Daarom liever digitaal zodat hiermee kan gewerkt worden wanneer dit voor de verschillende teams het best uitkomt"

(PC 329, organisatie cultuurverspreiding)



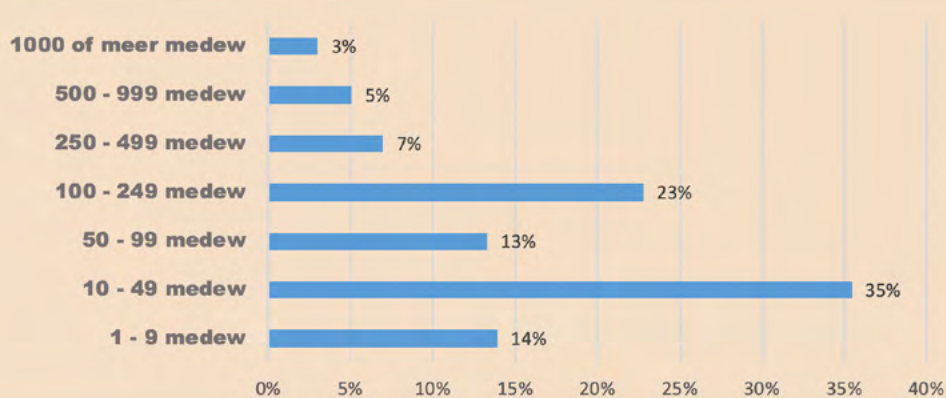
Over dit onderzoek

Via **mail** verspreidden we de enquête onder de contactpersonen voor het vormingsbudget in de organisaties.

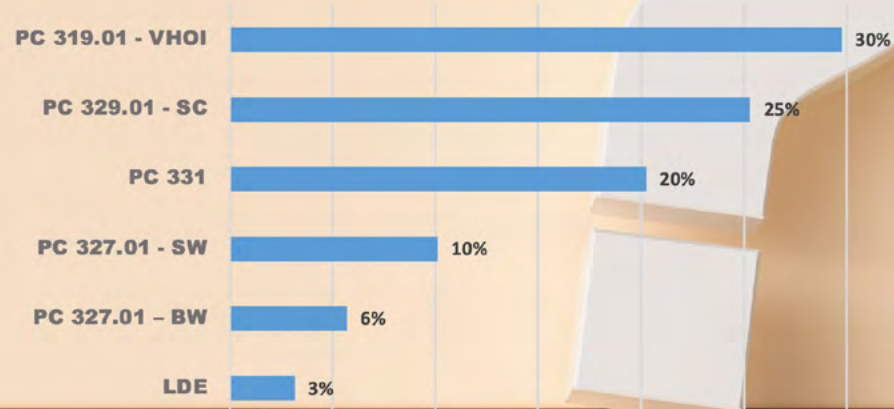
We ontvingen **158 volledig ingevulde vragenlijsten**.

Respondenten

Volgens grootte van de organisatie



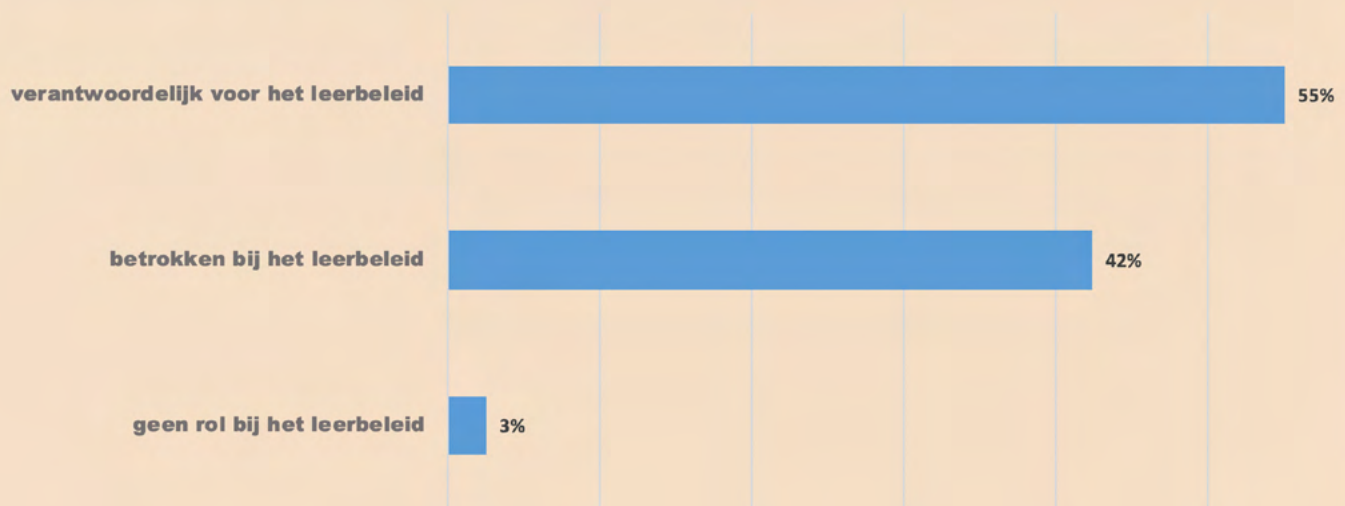
Volgens sector



Over dit onderzoek

Respondenten

Volgens rol in leer- en opleidingsbeleid



Wij gebruiken de resultaten van deze enquête bij het vormgeven van het gratis opleidingsaanbod voor de sector.

Op zoek naar meer info over ons aanbod?

Klik [hier](#) voor het VIVO-vormingsaanbod.

Of check onze [opleidingsdatabank](#) het aanbod voor jouw sector.

VIVO vzw
Saintelettesquare 13-15
1000 Brussel
02/250 37 77
www.vivosocialprofit.org

