

LEREN ALS EEN HEFBOOM OM TEGEMOET TE KOMEN AAN DE NIEUWE COMPETENTIES

Een andere belangrijke speler als het gaat over competentieontwikkeling is VIVO, het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding voor de Social Profit. Binnen VIVO werken 30 mensen die een aanbod ontwikkelen voor zeven non profit sectoren.

Een gesprek met directeur Luc Van Waes.

We leven en werken in een snel veranderende wereld: welke tendensen zijn daarbij voor jou het meest relevant met het oog op toekomstig werken?

De meest prangende is natuurlijk het tekort aan (specifieke) arbeidsmarktprofielen. Ondanks alle inspanningen die geleverd worden naar instroom blijft het probleem acuut en gezien de demografische evoluties zal dit nog minstens 10 jaar aanhouden. Dit leidt nu al tot noodsituaties, zoals de afbouw van dienstverlening en het sluiten van afdelingen en bedden. Dit maakt dat we ons anders **moeten gaan organiseren en waar mogelijk de hulp moeten inroepen van technologie** zoals robots en specifieke software. Organisaties zullen ook veel meer dan vroeger moeten openstaan voor inclusie, wat kansen biedt voor maatwerkbedrijven. En tot slot wint levenslang leren hierdoor nog aan belang.

Andere tendensen zijn de toename van telewerk (en daaraan gekoppeld de nood om anders te gaan verbinden op de arbeidsvloer) en de klimaatverandering en de impact daarvan op bedrijfsprocessen.

Wat zijn de competenties die onze werknemers in de toekomst bij uitstek gaan nodig hebben?

Vanuit VIVO hebben we onderzoek gedaan naar opleidingsnoden in de maatwerksector, en de resultaten van dit onderzoek stroken in grote lijnen met de competentieprognoses.

Voor de doelgroepwerknemers wordt digitale geletterdheid het belangrijkste. En dan gaat het niet meer om 'werken met Word of Excel', maar om gebruik maken van

online diensten, werken met toepassingen als 'It's me' en omgaan met de smartphone. Daarnaast zijn ook sociale vaardigheden van belang, maar dit brengt ons al meteen bij de competentienoden van de omkadering die vooral rond die sociale vaardigheden naar hun omgang met de doelgroep draaien: hoe gaan zij het groeivermogen van de doelgroep stimuleren? Ervoor zorgen dat de doelgroep mee is in veranderingen? Omgaan met anderstaligheid op de werkvloer?

Tegelijkertijd zouden ze ook moeten om kunnen met nieuwe digitale tools zoals 'cobots'. Maar waar vind je mensen die deze twee vaardigheden combineren?

Welk aanbod voorzien jullie vanuit VIVO om mensen zo goed mogelijk te ondersteunen om al die vaardigheden te verwerven?

Laat mij beginnen met dit. In Vlaanderen hebben we geen goede naam op gebied van leerbereidheid. Vorming wordt hier nog teveel geassocieerd met de klassieke schoolse vorming, terwijl leren veel breder moet gezien worden. Vanuit VIVO zien we leren als een hefboom om tegemoet te komen aan nieuwe competenties. In de recente arbeidsdeal die afgesloten werd tussen de sociale partners werd voorzien om een verplicht opleidingsplan op te maken aan werkgeverszijde (vanaf 20 werknemers) én een vormingsrecht van 5 opleidingsdagen per werknemer. Een vernieuwing waar we moeten en willen op inspelen. Want dit gaan we niet gerealiseerd krijgen door enkel een traditioneel aanbod met docenten die voor een groep staan en door slides en syllabus gaan. Er moet een veel grotere variatie van leervormen komen, kortere trajecten ook, waarbij de combinatie gemaakt

wordt tussen live-trainingsmomenten, e-learningmodules en opleiding op de werkvloer. Integratie van vorming op de werkvloer moet de weerstand tegen klassiek leren ook doen verminderen. Leren mag niet (langer) als een straf beschouwd worden ('doe ik mijn job niet goed, misschien?'), maar als een kans.

Dit alles verandert natuurlijk ook de rol van de docenten. Is er voldoende gelegenheid voor toepassing van de theorie op de werkvloer? Hoe volg je het didactisch op?

Vanuit VIVO hanteren we drie invalshoeken om leren te ondersteunen naar organisaties en hun werknemers. Ten eerste het bevorderen van de leercultuur en -bereidheid. Dit doen we bijvoorbeeld door een project rond het inzetten van vakbonden om te sensibiliseren rond opleiding en door een project waarbij ondersteuning geboden wordt aan organisaties rond hun leer- en competentiebeleid. Ten tweede bieden we tools aan: rond opleidingsplannen, e-learning, evaluatiegesprekken,... En ten derde is er ons opleidingsaanbod zelf, een gevarieerd aanbod naar thema's, leervormen (online en offline, 'klassikaal' en op de werkvloer,...) en duurtijd. We gaan ook meer modulair werken in de toekomst: dit moet maatwerkbedrijven toelaten zelf hun vormingspakket samen te stellen, binnen maar ook over thema's heen. Verder starten we binnenkort ook met "regionale" lerende netwerken, om VTO-verantwoordelijken ook met elkaar ervaringen te laten delen om meer werk te maken van leerbeleid."



Luc Van Waes

VIVO vzw is het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social-profit.

Maatwerkbedrijven kennen hen vooral door het opleidingsaanbod en opleidingssubsidies. Maar ruimer organiseert VIVO sectorbreed vormingen en andere acties rond diversiteit, levenslang leren en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

Meer daarover lees je op www.vivosocialprofit.org