

# Klaar voor de toekomst met competente medewerkers



## COMPETENTIEBOOSTER

verzeker je toekomst, versterk je skills

# Competentiebooster: waarover gaat het eigenlijk?



# Geef het competentie- en opleidingsbeleid in je organisatie een boost!

In het kort:

## Voor WIE?

Voor kleine en middelgrote organisaties (tot 250 medewerkers) in social profit en lokale besturen



## WAT ?

Gratis procesbegeleiding

- We vertrekken vanuit uw vragen, noden, doelen van de organisatie
- Een traject met expert(en)
- In functie van een duurzaam actieplan

# Competentiebooster: waarom?

Veranderingen in werk/op arbeidsmarkt

➔ nood aan veerkrachtige, toekomstbestendige organisaties

Daarvoor:

- nood aan een andere/betere leercultuur
- strategisch competentiebeleid in Vlaanderen,
- zeker in KMO's

Vlaamse regering en sociale partners (Relanceplan en 'alle hens aan dek') lanceerden initiatief voor alle sectoren



# Een lerende organisatie:

- Is beter bestand tegen uitdagingen op de arbeidsmarkt (digitalisering, vergrijzing, arbeidskrapte)
- Biedt kwaliteitsvolle dienstverlening
- Heeft een goede reputatie
- Kan getalenteerde medewerkers aantrekken en behouden



# Lerende medewerkers

- Ontplooien verder hun talenten
- Oefenen hun job graag en beter uit
- Versterken hun loopbaan
- Ontwikkelen 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden

# Competentiebooster: waarom?

**“Tegen 2030 zullen 4,5 miljoen Belgen een upgrade nodig hebben van hun competenties.”**

**“4 op 10 Vlamingen zegt geen behoefte te hebben aan opleiding.”**

**“80% van de grote ondernemingen voldoet aan de Indicator Competentiegerichte Ondernemingen, versus 65% van de middelgrote en 49% van de kleine ondernemingen.”**

**“Organisaties zijn niet proactief genoeg in het identificeren van hun toekomstige vaardigheidsvereisten of het beoordelen van de capaciteiten van hun bestaande personeelsbestand.”**

# Competentiebooster: wat?



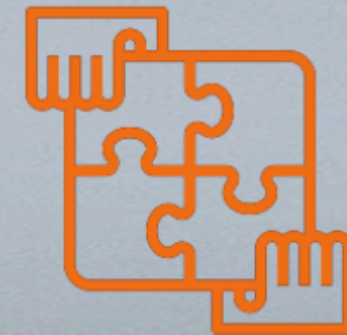
**strategisch**



**toekomstgericht**



**duurzaam**



**co-creatie**



# Competentiebooster: wat?



- **We willen organisaties ondersteunen bij het (verder) ontwikkelen van hun competentie- en leerbeleid.**
- **Zodat organisaties wendbaarder en toekomstbestendiger worden en makkelijker kunnen inspelen op veranderingen**
- **We doen dit GRATIS, door middel van dit door Vlaanderen en Europa gesteund project**

# Samen met...

## Procesbegeleiders



## Sectorconsulenten



**Kom ons ontmoeten**



# Competentiebooster: hoe?

Quick scan

Aanmeldin  
g

Intake

Start

Begeleidin  
g

Actieplan

1

2

3

4

5

6

Check waar jouw organisatie staat op vlak van competenties

Vul het online formulier in:

- vraag
- periode

Bespreek met sectorconsulent en procesbegeleider de:

- doelen
- thema's
- timing

Bezorg bewijs van overleg met personeel en tekenen plan van aanpak

Aan de slag met de begeleider tijdens max 10 begeleidingsdagen

Sluit af met acteplan

# Competentiebooster: hoe?

## Praktische afspraken



**Deelname =  
engageren om  
competentie-  
denken te  
verduurzamen  
in actieplan  
Engagement  
vanaf intake**



**Gratis  
begeleiding  
max 10  
dagen**



- **Indicatief plan van aanpak**
- **Verklaring op eer de minimis**
- **Actieplan**



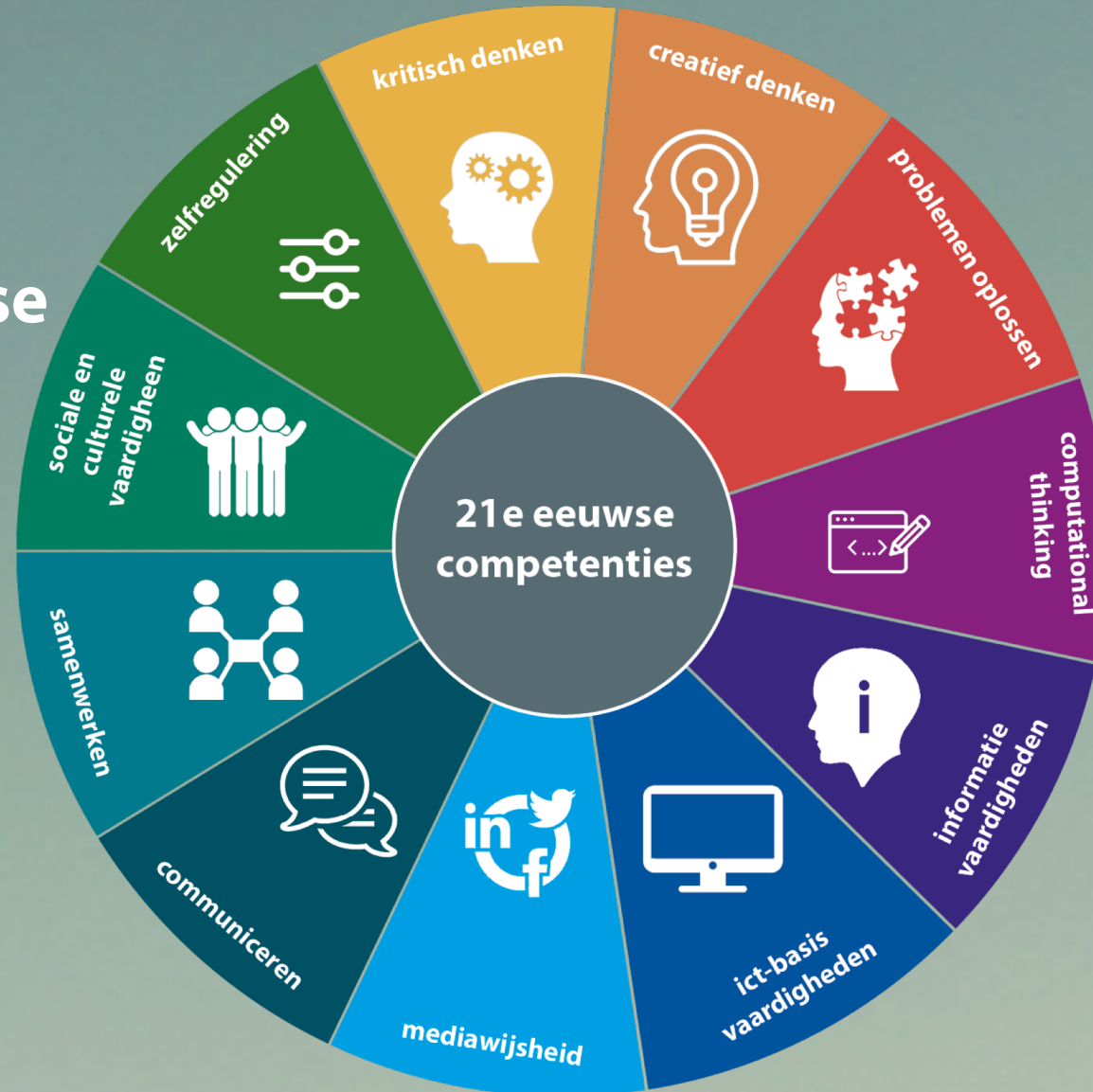
**Wie is  
betrokken?  
Draagvlak in  
organisatie,  
maar zelf te  
bepalen wie het  
traject  
meevolgt**

# Inzoomen op begeleidingsproces (fase 5)

- **Begeleiding max. 10 dagen (of 20 halve dagen, voorbereiding inbegrepen)**
- **Gezien KMO's geschat op gemiddeld 5 dagen (of 10 halve dagen)**
- **Wat is 'begeleiding':**
  - **Advies, coaching, voorbereiding op training...**
- **Spreiding in tijd?**
  - **Volgens vraag, het blijft maatwerk**
  - **Beëindigen voor eind 2024**

# Inzoomen op actieplan (fase 6)

- Evalueren
- Delen van resultaten
- Actieplan volgende fase



# Competentiebooster: voor wie?

Organisaties met minder dan 250 werknemers uit:

- **Social profit sector**
  - PC 318.02: Gezinszorg
  - PC 319.01: V.O.H.I.: gehandicaptenzorg, jeugdhulp, algemeen welzijnswerk, sociale verhuurkantoren
  - PC 327.01: Maatwerkbedrijven
  - PC 329.01: Sociaal-cultureel werk
  - PC 330: Federale sectoren: privéziekenhuizen, ouderenzorg, GID (wijkgezondheidscentra, beschut wonen, diensten voor preventie op het werk en Rode Kruis), thuisverpleging, revalidatiecentra
  - PC 331: Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector: kinderopvang, ambulente geestelijke gezondheidszorg
  - PC 337: Aanvullend paritair comité
- **Lokale besturen, meer specifiek volgende diensten:**
  - Gezinszorg
  - Ouderenzorg
  - Kinderopvang



# Aanmelden



Gefinancierd door  
de Europese Unie  
NextGenerationEU



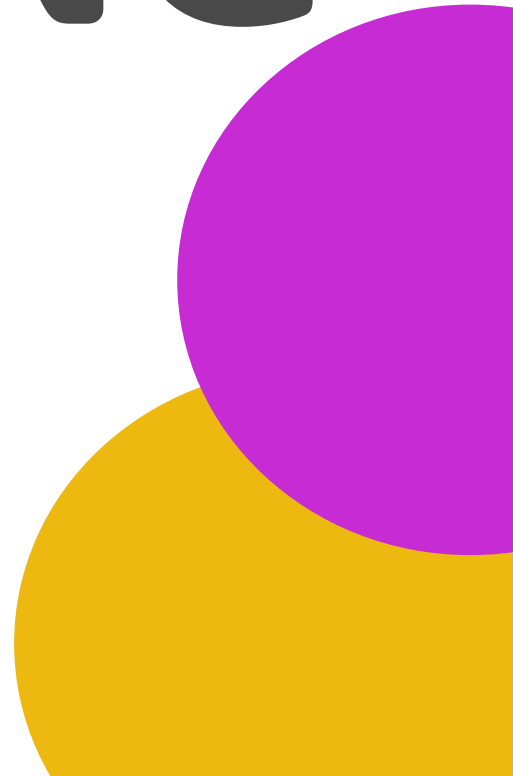


# #IKHEBGOESTING

ELS MINNER



**#LEERGOESTING**



# Els Minner

*Gepassioneerd door persoonlijke groei*

- +15 jaar Learning & Development
- Oprichter **Room without a Roof**
- Podcast host **Learning without a roof**

## #IKHADGOESTING



*Ryan & Deci*

**ZELF  
DETERMINATIE  
THEORIE**

Competenties

Verbonden-  
heid

Ryan & Deci

Autonomie

**ZELF  
DETERMINATIE  
THEORIE**

Competenties

Verbonden-  
heid

Interesses

Ryan & Deci

**ZELF  
DETERMINATIE  
THEORIE**

Autonomie

Waarden

Talenten

Waardering

Er zit **meer potentieel** in ieder van ons  
dan dat we **willen/kunnen/mogen** laten  
zien op de werkplek.

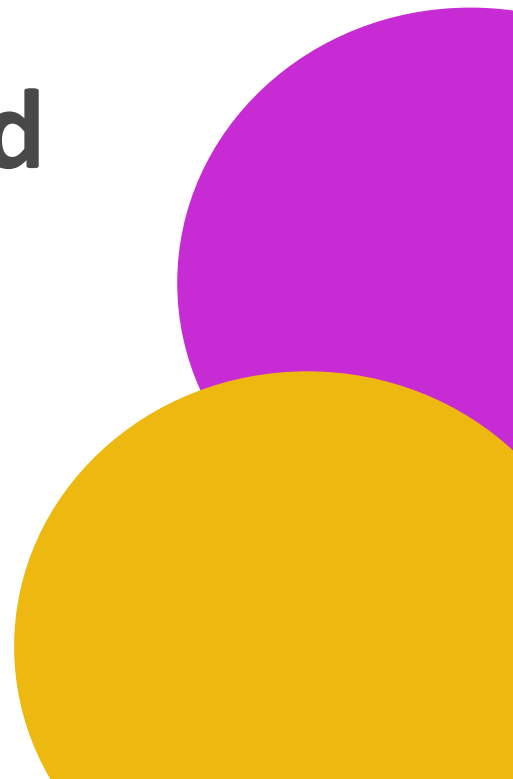


Nog steeds creëren organisaties te weinig **de juiste context** om mensen gemotiveerd te houden en hen **levenslang** te laten **leren**.





**#leergoesting op de werkplek**  
**=**  
**een gedeelde verantwoordelijkheid**



Room without a roof-model



**IN 5 STAPPEN  
NAAR MEER  
#LEERGOESTING**



# #1

Alles begint bij... een visie



Leerrendement

**Alle  
leerinitiatieven  
op de werkplek**

Leerrendement

**Opleiding**

# #2

Iedereen kan alles...leren



Fouten,  
inspanningen,  
mislukkingen

Multi-  
dimensionaal

Jo Boaler

# HET GRENZELOZE BREIN

Neuro-  
plasticiteit

Mindset

Verbinding

Context

Stress

# #3

Spreek de verantwoordelijkheid  
van de lerende aan





Carol Dweck

## GROWTH MINDSET

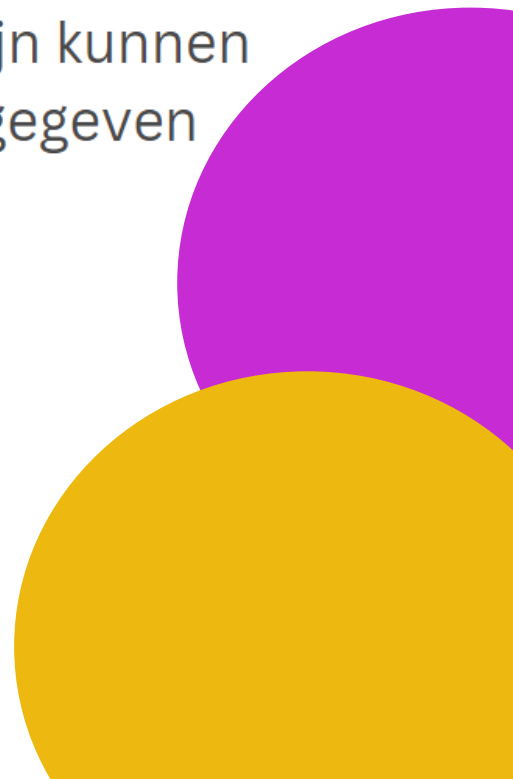


- Ik kan leren wat ik wil
- Ik houd van nieuwe dingen doen
- Ik leer uit mijn fouten
- Er zit nog meer potentieel in mij

## FIXED MINDSET



- Ik ben er wel of niet goed in
- Ik blijf bij wat ik weet
- Fouten zijn de limiet van mijn kunnen
- Mijn potentieel is een vast gegeven



# #4

Herwaardeer coaching  
als accelerator  
voor persoonlijke groei



**RE-ACTIEF**



**PRO-ACTIEF**



# #5

Leidinggevenden bouwen  
actief mee  
aan een leercultuur



# HET JUISTE LEERKLIMAAT

- *Priori-tijd* aan opleiding & coaching
- Aandacht en ruimte voor kennisdeling
- Werk-vormen die leren faciliteren op de werkplek
- Flexibiliteit in manieren van samen-werken & samen-leren



Room without a roof-model

