

APP^mEL³

ANTWERPS PROVINCIAAL PARTNERSCHAP
een LEVEN LANG LEREN

provincieantwerpen.be/appel

Programma

10.00u: Keynote Prof. dr. Peggy De Prins (AMS)
Klaarstomen van blue collars voor de toekomst.
De werkvloer als beste leerschool?

10.30u: Expertisecentrum Innovatieve
Leerwegen - update beleidsinitiatieven

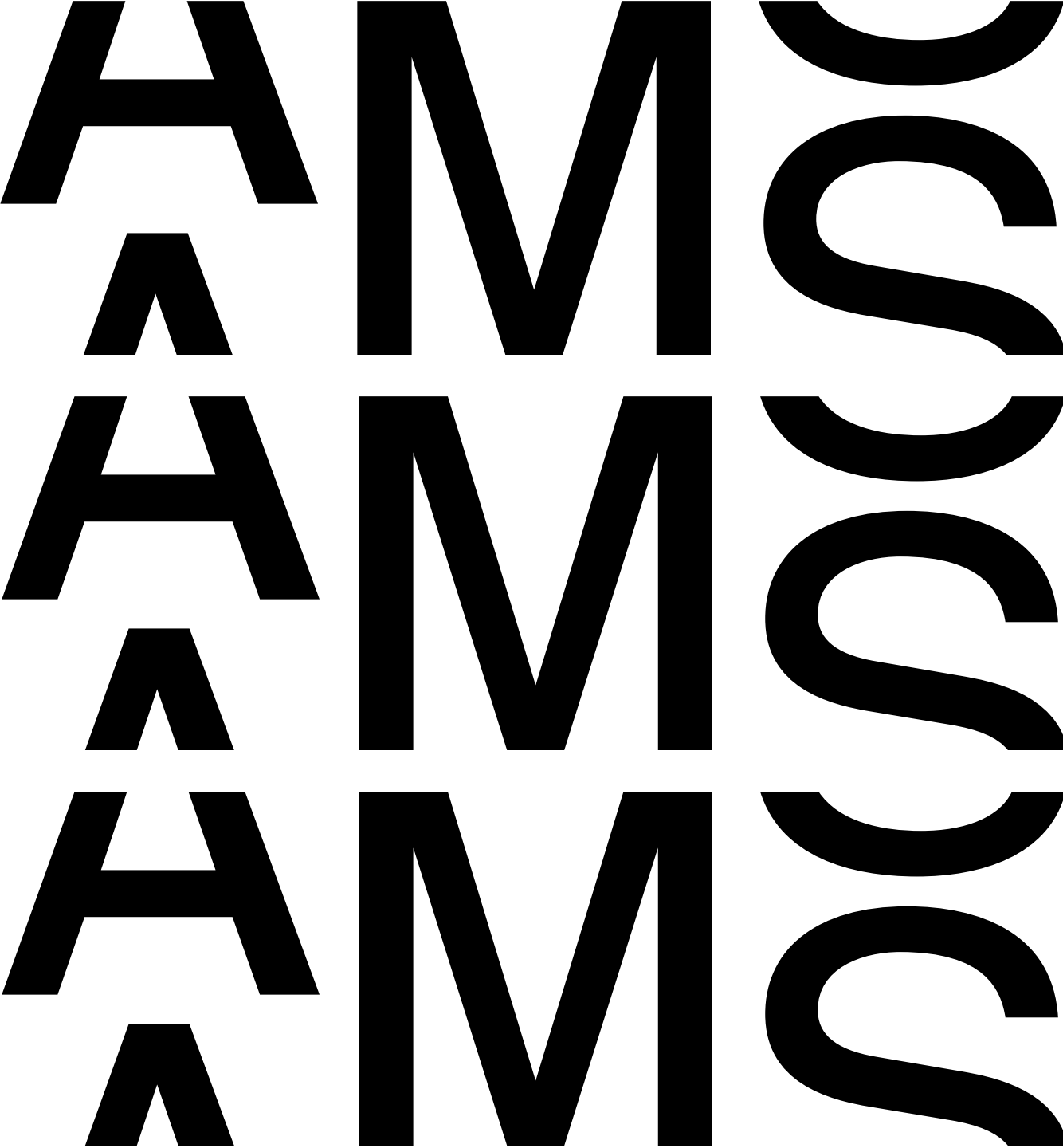
11.00u: Eerste geleerde lessen vanuit de
APPeL³ projecten voor co-creatie van aangepast
opleidingsaanbod

12.00u: Netwerklunch

APP^mEL³

ANTWERPS PROVINCIAAL PARTNERSCHAP
een LEVEN LANG LEREN

provincieantwerpen.be/appel



**Klaarstomen van blue
collars voor de toekomst.
De werkvloer als beste leerschool?**

Prof. Dr. Peggy De Prins

29/01/2024

Antwerp Management School

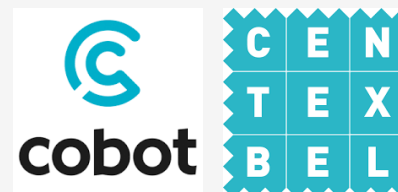
ESF Scope Your Textile Skills

Inzicht in toekomstige competentie- en opleidingsnoden



ESF Transtex

Duurzame inzetbaarheid van arbeiders in context van digitalisering



Leren bij arbeiders

Vakkennis



Soft Skills



AMS

Competentie	Gedragsindicatoren
Leervermogen	<p>Neemt vlot nieuwe informatie op</p> <p>Neemt deel aan opleidingen</p> <p>Durft vragen te stellen aan collega's & chefs</p> <p>Ervaart het maken van fouten als leerkanalen</p> <p>Durft zelf naar opleiding en bijscholing te vragen</p> <p>Is nieuwsgierig en toont interesse</p> <p>Wil zich vervolmaken, wil groeien in de finesse van het vak</p> <p>Wil problemen eerst zelf oplossen</p> <p>Wil kennis delen</p>
Samenwerken en communicatievaardigheden	<p>Toont respect voor collega's en chefs ongeacht hun herkomst, achtergrond of positie</p> <p>Helpt en ondersteunt collega's</p> <p>Slaagt erin goede onderlinge relaties uit te bouwen</p> <p>Kan in teamverband functioneren</p> <p>Vindt een manier om met anderstalige collega's vlot samen te werken</p> <p>Kan anderen waarderen</p> <p>Communiqueert vlot met collega's en chefs</p> <p>Slaagt erin relevante informatie vlot over te dragen</p> <p>Geeft op een constructieve manier feedback aan collega's en chefs</p>
Flexibele ingesteldheid	<p>Kan zich aanpassen aan onvoorziene omstandigheden op het werk (b.v. storing van de machine)</p> <p>Springt in bij afwezigheid van een collega</p> <p>Is polyvalent inzetbaar</p> <p>Kan zich aanpassen aan de wisselende productiebehoeften (soms veel werk/soms minder)</p>
Omgaan met verandering	<p>Gaat mee in de verandering, gaat mee in de flow</p> <p>Ziet de voordelen van verandering in</p> <p>Toont goesting en motivatie</p>

Leerbarrières

volgens arbeiders

1. Ik voel me er te oud voor
2. Mijn job is comfortabel nu
3. Mijn job verandert niet of weinig
4. Ik voel er geen noodzaak toe
5. Mijn baas moet het maar vragen

“Wel... het probleem is dat een keer als je het kan, zoveel is er ook niet he. Je hebt de machine, de bobijn, de heftruck en je hebt de techniekers, dus ja.”



Leerbarrières

volgens leidinggevenden

1. Onze mensen hebben er geen nood aan
2. Ontwikkelen van soft skills is niet nodig
3. Opleiding betekent productiviteitsverlies
4. Er is geen gedeelde visie rond leren
5. Ze moeten het zelf maar vragen

“En als er iets nodig is, wordt het wel aangemoedigd, maar echt een lijst van opleidingen opstellen zal moeilijk zijn omdat functies teveel uit elkaar lopen.”



Arbeiders

1. Ik voel met er te oud voor
2. Mijn job is comfortabel nu
3. Mijn job verandert niet of weinig
4. Ik voel er geen noodzaak toe
5. Mijn baas moet het maar vragen

Leidinggevenden

1. Onze mensen hebben er geen nood aan
2. Ontwikkelen van soft skills is niet nodig
3. Opleiding betekent productiviteitsverlies
4. Er bestaat geen gedeelde visie rond
5. Ze moeten het zelf maar vragen

Hoe creëren we een positieve leercultuur?



“We moeten afstappen van het romantisch beeld dat HR weet hoe het moet en mensen daarvan moet overtuigen. Het gaat om kleine stappen, het is geen knop om aan en uit te zetten, de knop kan enkel stilletjes worden omgedraaid.”



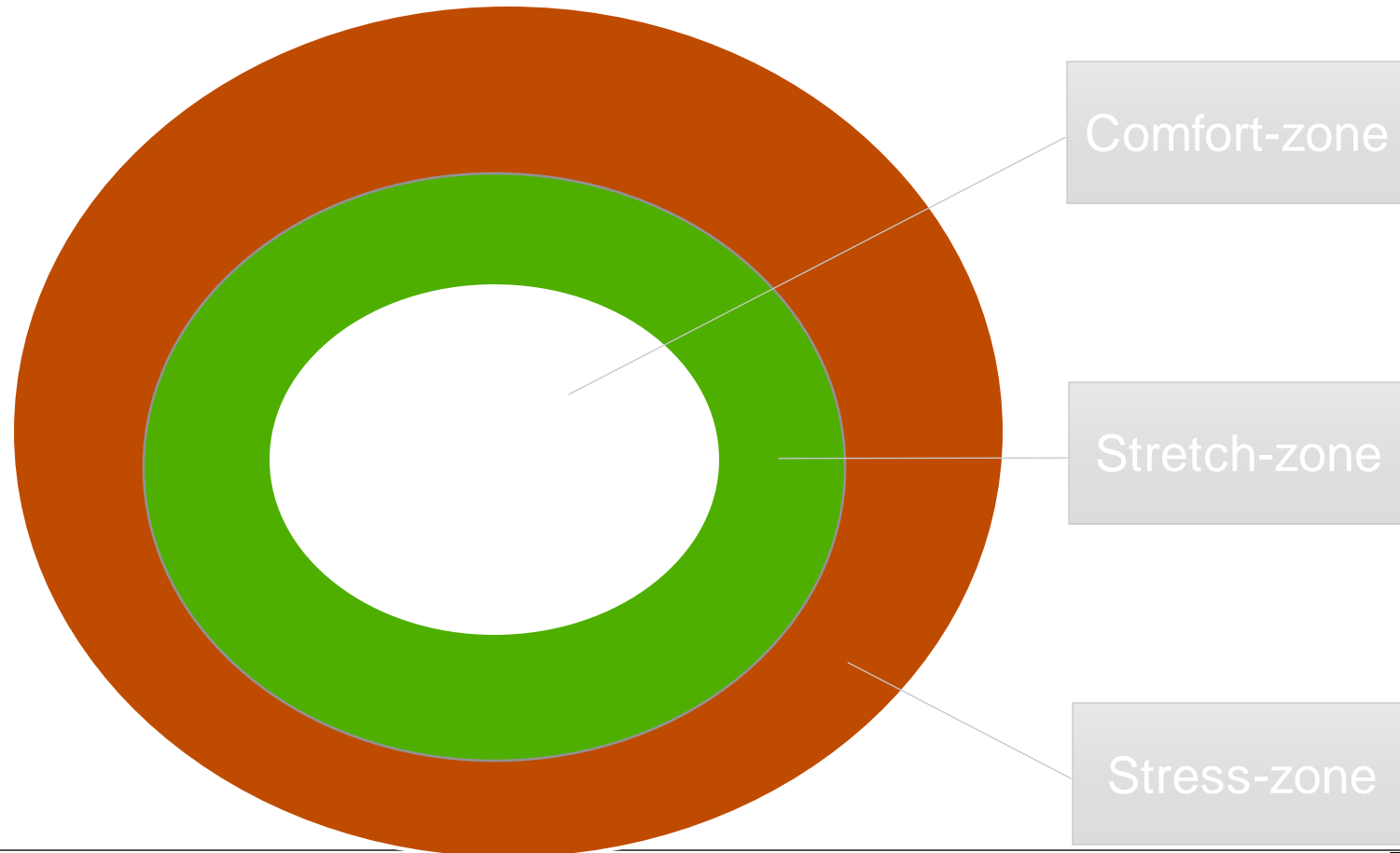
Arbeiders

1. Ik leer graag al doende
2. Ik leer van en met collega's
3. Ik leer uit mijn en andermans fouten
4. Ik vraag raad en advies
5. Ik denk na over mezelf in relatie tot mijn job.
6. Ik ben gemotiveerd om te leren

Leidinggevenden

1. Ik ondersteun mijn mensen in het overwinnen van leerbarrières
2. Ik treed op als coach
3. Ik ondersteun en waardeer mentorschap
4. Ik verlaag de sociale en fysieke afstand
5. Ik stimuleer een positief leerklimaat
6. Ik timmer mee aan een (lange termijn) visie op leren en ontwikkeling

Wanneer leren we?



Authentieke leersituaties “plezant ploeteren”

Leren gebeurt ook door problemen zelf op te lossen. Kleine storingen of onverwachte problemen vormen op die manier telkens unieke en authentieke leersituaties.

“Nog nooit iemand tegengekomen die leermoe is, wel schoolmoe ... we kunnen leren door kleine stapjes te zetten, door mensen samen te brengen. Bij een collega kan je je kwetsbaarder opstellen en ga je makkelijker leren.”

Ook wanneer arbeiders zelf fouten maken, vormen dit unieke leersituaties. Het vergt wel moed om dit op deze manier te erkennen en te beleven.

“Als er fout gebeurt, gaat het als een lopend vuurtje doorheen het bedrijf. Binnen de 10 minuten weet iedereen wie er een fout gemaakt heeft.”

Authentieke leersituaties “samen leren”

Ook de manier waarop de werkplek ingericht is kan bijdragen aan ontwikkeling. Als deze zo is ingericht dat het stellen van onderlinge vragen laagdrempelig is en mensen elkaar veelvuldig tegenkomen, kan leren door middel van samenwerken tot stand komen.

“Wat je zelf bijleert leg je best ook uit aan anderen zodat ze dit ook zo kunnen doen. Je hebt er alle baat bij dat iedereen mee is.”

De inrichting van de sociale en fysieke afstand tussen de leidinggevenden en werknemers is van belang; wanneer deze afstand klein is, kan een manager het leerproces aanmoedigen door een voorbeeldrol te vervullen, en door directe feedback en ondersteuning te geven.

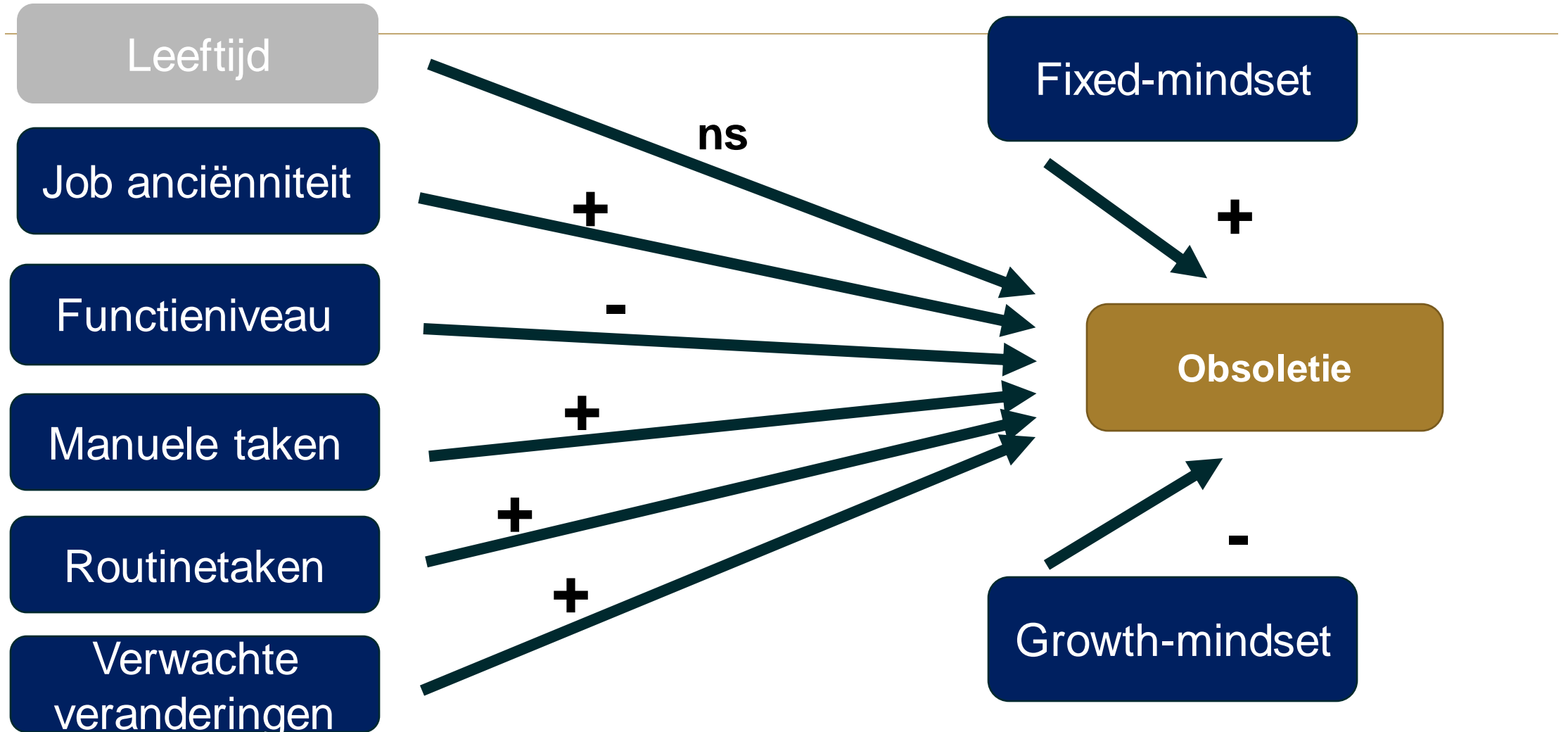
“De zichtbaarheid van het management op de werkvloer heeft impact op de connectie. Arbeiders voelen zich dan meer dan een nummer. Ook HR zit een halve dag per week in productie.”

Wat als 9% zich nu reeds obsoleet voelt? (De Prins & De Vos, 2020)

“Ik heb het altijd op deze manier gedaan, ik zie niet in waarom dit plots anders zou moeten?”



Wat beïnvloedt obsoletie?



Growth-mindset

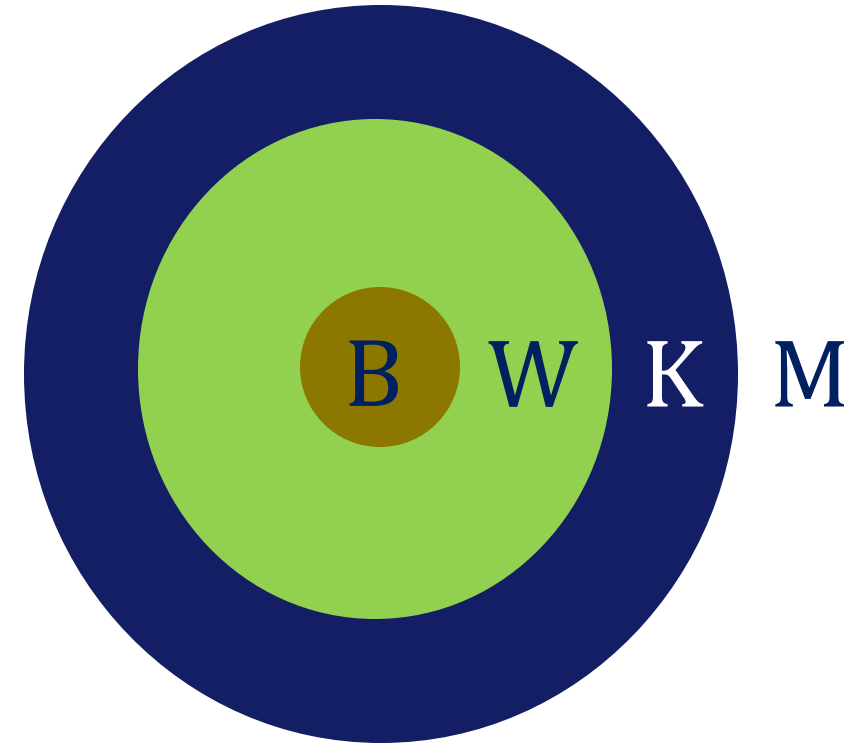
Kenmerk	Groei	Fixed
Maakbaarheid	Capaciteiten zijn ontwikkelbaar. Uitdagingen stimuleren om onszelf te ontwikkelen.	Capaciteiten liggen vast , je hebt wat je hebt. Een confrontatie met een uitdaging laat zien dat je iets niet kan, dus die gaan we liever uit de weg.
Focus	Focus ligt op het leren, iedere dag iets beter worden. Fouten maken hoort daarbij.	Focus ligt bij het eindresultaat. Fouten maken is een bewijs van incompetentie.
Volharding	Volhouden is nodig om verder te komen. Extra inspannen is leuk en volharding is de sleutel voor succes.	Volhouden is zinloos en energieverpilling. Als het niet makkelijk kan, dan kan je er beter helemaal niet aan beginnen.
Feedback	Feedback is mooi en belangrijk om te ontvangen en nodig om te leren.	Feedback voelt al snel als een persoonlijke aanval en roept verdedigingsmechanismes op.

Hoe ontwikkelen we competenties?

$$G = f(P,O)$$



- **Er moet een basis zijn (B)**
- **Een stimulerende context (M)**
- **De goesting, interesse om iets te kunnen (W)**
- **Een actieplan om te leren en te oefenen (K)**



Van Beirendonck, 2012

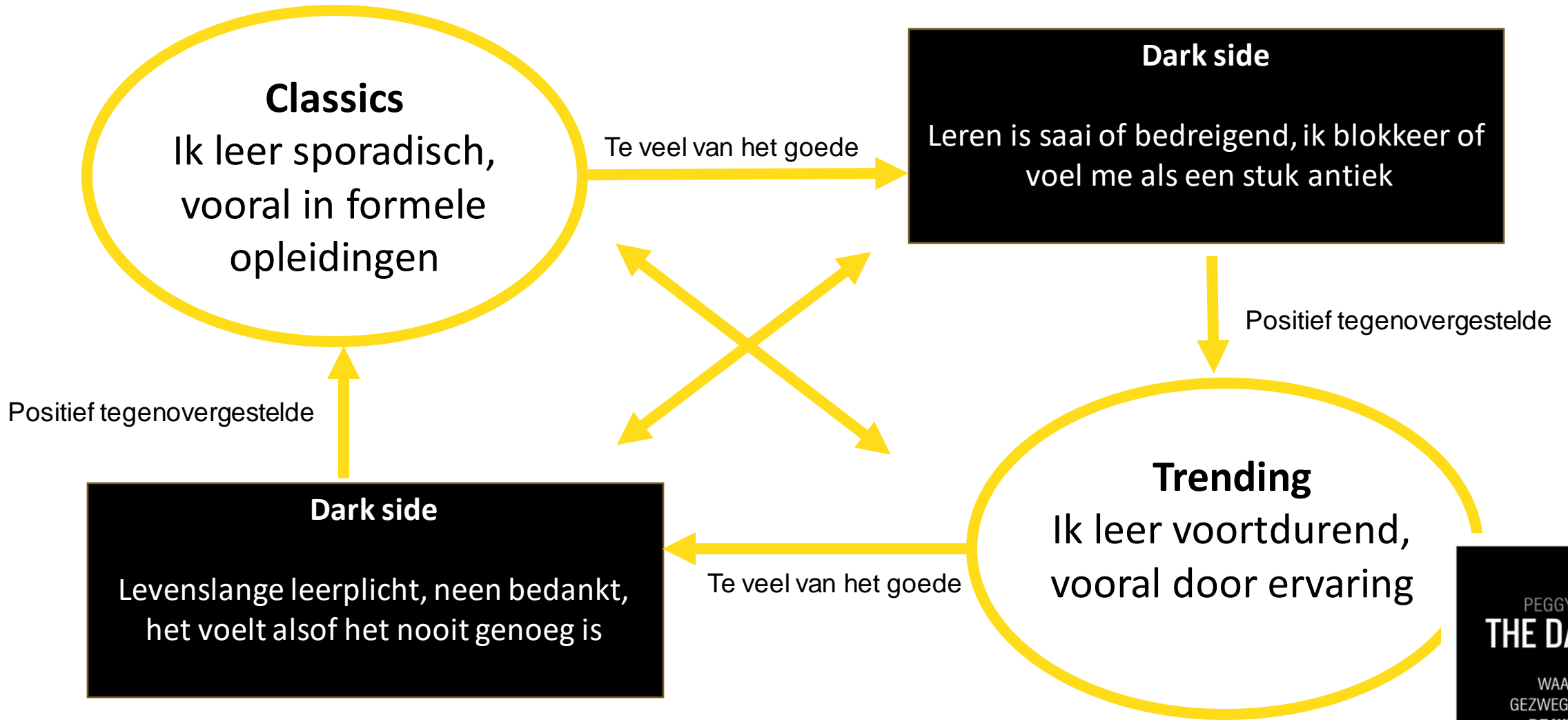
Stimulerende context

“Je moet eigenlijk de perceptie van een opleiding aanpassen; het is niet iets extra’s, maar een deel van je traject. Of bijvoorbeeld niet altijd vermelden dat ze in een officiële opleiding zitten om het negatieve dat er aan hangt te vermijden.”



Contextuale intelligentie

One of the Skills That Aren't
About to Be Automated



Verder lezen

<https://zigzaghr.be/een-loopbaan-lang-leren-ook-voor-blue-collars-een-tweede-natuur/>

<https://hrsquare.be/nl/levenslang-leren-voor-blue-collars/#:~:text=Blue%20collars%20zullen%20misschien%20minder,Beide%20leerpaden%20vormen%20commu nicerende%20vaten>

<https://www.antwerpmanagementschool.be/nl/blog/dark-sides-leren-op-de-werkvloer>



APP^mEL³

ANTWERPS PROVINCIAAL PARTNERSCHAP
een LEVEN LANG LEREN

provincieantwerpen.be/appel



Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen

APPeL³ - 29 januari 2024



Context

- ▶ Belang van levenslang leren:
 - Krapte op de arbeidsmarkt: alle talenten meer dan ooit nodig
 - Digitale en groene transitie: competenties op de arbeidsmarkt en in de samenleving dreigen te verouderen
 - Levenslang leren biedt kansen voor individu, ondernemingen en samenleving
- ▶ “Vlaanderen hinkt achterop”
- ▶ Tegelijk:
 - Iedereen leert: informeel leren in het dagelijkse leven van elke burger
 - Talrijke initiatieven om levenslang leren te versterken (in het onderwijs, op de werkvloer, via lokale initiatieven...)



Context

- ▶ Regeerakkoord Vlaamse Regering (2019-2024):
 - Oprichting van het Partnerschap Levenslang Leren
 - × Voorzitter Ans De Vos (AMS) / Samengesteld uit vertegenwoordigers van de sociale partners & van het onderwijsveld
 - × Streven naar coherentie in visie en beleid op vlak van levenslang leren → Actieplan Levenslang Leren (2021)
 - Oprichting van het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen (DWSE)
 - × Activiteiten die kaderen binnen het Actieplan Levenslang Leren
 - × Ondersteuning/facilitatie van het Partnerschap Levenslang Leren



Pijlers van de werking van het Expertisecentrum

Evidence-informed beleid
en praktijk

Kennisagenda
levenslang leren

Kennisborging

Kennisdisseminatie

Informeren en inspireren

LLL-landschap (incl.
beleidsinstrumenten)
verhelderen

In kaart brengen en
delen van goede
praktijken

Bruggenbouwer tussen
beleid, wetenschap en
werkveld

Synergiën tussen
verschillende
actoren tot stand
brengen



Evidence-informed beleid en praktijk

Kennisagenda levenslang leren



- ▶ **Doelstelling:** Identificeren, initiëren en faciliteren van onderzoeksprojecten die relevant zijn voor levenslang leren. Creëren van een synergie tussen werkveld(ervaring) en academische expertise.









Kennisagenda – Dashboard levenslang leren

- ▶ Opgeleverd in mei 2023
- ▶ Bundeling van feiten en cijfers op vlak van levenslang leren (bv. opleidingsdeelname, opleidingsinspanningen van werkgevers...)
- ▶ Publicatie van onderzoeksrapport i.v.m. verdere uitbouw van het dashboard verwacht in eerste kwartaal 2024



Kennisagenda – Gerealiseerde onderzoeken

- ▶ Customer journey-onderzoeken (burgers, opleidingsverstrekkers, organisaties) (2021)
- ▶ OESO-segmenteringsstudie (2022)
- ▶ Verzameling aan inzichten over levenslang leren (2022)
- ▶ Screening LLL-regelgeving (2023)
- ▶ Mapping van het werkveld levenslang leren (2023)

 <p>Mapping van het werkveld levenslang leren Blogbericht • 8 januari 2024</p> <p>Het werkveld van levenslang leren is heel divers. Deze studie brengt structuur in de diversiteit door de betrokken actoren te mappen. Het resultaat...</p>	 <p>Screening regelgeving levenslang leren. Hefbomen en knelpunten in de regelgeving levenslang leren Onderzoeksrapport • september 2023</p> <p>Op basis van een inventarisatie en screening van de regelgeving op het vlak van levenslang leren werd knelpunten, drempels, tegenstellingen, hiata...</p>	 <p>Jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives – Schooljaar 2021-2022 Blogbericht • 8 februari 2023</p> <p>In het Jaarrapport analyseren we het gebruik van de Vlaamse opleidingsincentives, de arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen en...</p>
 <p>Levenslang leren: een onderzoek naar de persona's, drempels en hefboomen van organisaties bij het aanbieden van opleidingen aan hun medewerkers Blogbericht • 5 september 2022</p> <p>Door medewerkers te laten deelnemen aan opleidingen, dragen organisaties bij aan levenslang leren. Waarom bieden organisaties een...</p>	 <p>Verzameling aan inzichten over levenslang leren Blogbericht • 5 juli 2022</p> <p>Wilt u meer inzicht krijgen in levenslang leren? We verzamelden relevante informatie in een overzicht. Het is het resultaat van een samenwerking...</p>	 <p>OESO Skills Strategy: implementatie-advies voor Vlaanderen Blogbericht • 16 mei 2022</p> <p>Op maandag 16 mei 2022 organiseerde het Departement Werk en Sociale Economie en de OESO het digitaal slotevent van het Skills...</p>

[Hier](#) te raadplegen

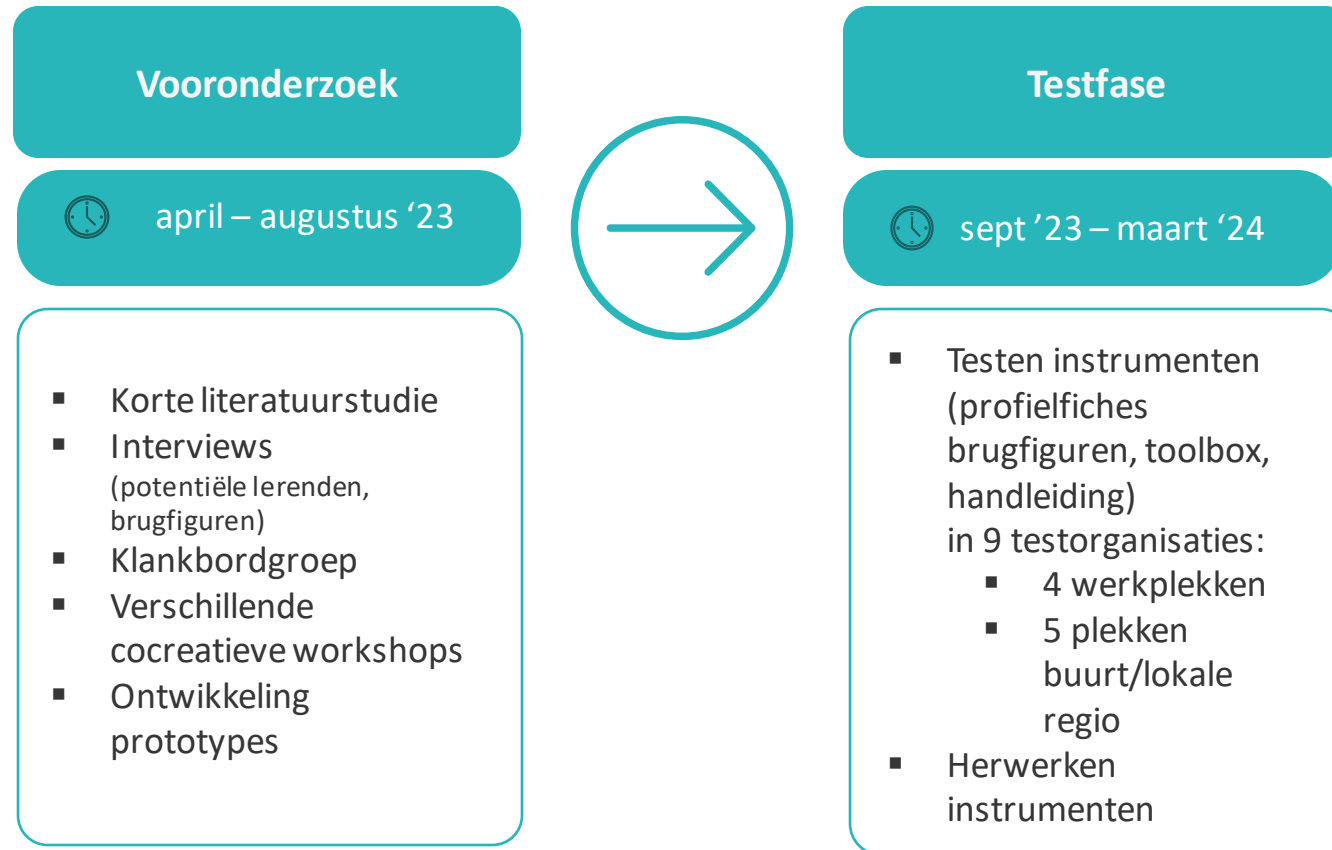


Kennisagenda – Onderzoek naar brugfiguren en gespreksmethodiek levenslang leren

- ▶ Looptijd: maart 2023-maart 2024
- ▶ Uitgevoerd door: IDEA Consult (i.s.m. The Argonauts, Domo de Refontiro, ACV Innovatief & Ligo)
- ▶ Doelstellingen:
 - Rol van ‘brugfiguur levenslang leren’ onderzoeken (in verschillende contexten)
Focus: begeleiding van burgers die niet geïnteresseerd zijn in leeractiviteiten of omgemotiveerd zijn o.w.v. leeftijd/gezondheidsbelemmeringen
 - Laagdrempelige gespreksmethodiek ontwikkelen (identificatie van leervragen & drempels)
 - Ontwikkelen van een handleiding voor organisaties en lokale besturen die met brugfiguren aan de slag willen



Kennisagenda – Onderzoek naar brugfiguren en gespreksmethodiek levenslang leren



Kennisagenda – Onderzoek naar informeel leren in organisaties

- ▶ Looptijd: januari 2024 – juli 2025
- ▶ Uitgevoerd door: Eva Kyndt (Swinburne University of Technology), Simon Beusaert (Maastricht University) & Jerich Faddar (VUB)
- ▶ Doelstellingen:
 - Wetenschappelijk inzicht verwerven in:
 - × Conditie voor en uitkomsten van informeel leren voor organisaties
 - × Aanpassingen en hefboomen die organisaties kunnen implementeren om het leerklimaat en leercondities te versterken
 - Instrumenten ontwikkelen voor organisaties om informeel leren te stimuleren



Kennisagenda – Onderzoek naar informeel leren in organisaties

▶ Hoe?

- Literatuurstudie
- Behoeftanalyse en marktscan
- Empirische studie (vignettenstudie)
- Cocreatie i.f.v. het ontwikkelen van instrument(en)



Informeren en inspireren

Informeren en inspireren

► Doelstellingen:

- Bestaande initiatieven en noden in kaart brengen (i.s.m. de vele actoren op het terrein)
- Het levenslang leren-werkveld informeren over beleidsmaatregelen en –initiatieven en inspireren met goede praktijken/methodieken/instrumenten

► Levenslang leren-portaalwebsite:

- Knooppunt van inspiratie en informatie op vlak van levenslang leren in Vlaanderen
 - × context: Actieplan LLL, onderzoeken, feiten & cijfers...
 - × projecten en interviews
 - × 'ga aan de slag met levenslangleren': overzicht van LLL-aanbod, incentives, subsidies...
- Doelgroep: intermediairen, opleidingsverstrekkers, organisaties & burgers
- Gelanceerd in mei 2023 - verdere uitbouw in 2024-2025



Informeren en inspireren

- ▶ [LinkedIn-community 'Iedereen leert - levenslang leren'](#):
 - Levenslang leren-actoren met elkaar in contact brengen
 - Goede praktijken in de kijker zetten
 - Communiceren over initiatieven van het Expertisecentrum
- ▶ Netwerk- en inspiratiemomenten (bv. Inspiratiedag Levenslang Leren)



Bruggenbouwer tussen
beleid, wetenschap en
werkveld

Bruggenbouwer

- ▶ Ondersteunen en faciliteren van het Partnerschap Levenslang Leren
- ▶ Actoren samenbrengen en synergiën tot stand brengen:
 - Mobiliserend initiatief ‘versnellen en opschalen van levenslang leren’:
 - × Wat?
 - Connecteren:
 - ▶ in kaart brengen van uitdagingen en initiatieven op vlak van levenslang leren
 - ▶ actoren met elkaar in contact brengen en verbinden
 - Innoveren: op zoek naar innovatieve projectvoorstellen
 - Inspireren: delen van goede praktijken, valorisatie van onderzoek, wegwijs maken in beleidsinstrumenten...



Bruggenbouwer

- ▶ Houd onze kanalen in de gaten!
 - in het voorjaar organiseren we de eerste vijf sessies (één per provincie) (i.s.m. Tweeperenboom en IDEA Consult)
 - Nadien volgen verschillende initiatieven/bijeenkomsten





Vragen?

Ine Deprez

Beleidsondernemer Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen

Departement Werk en Sociale Economie

Ine.deprez@vlaanderen.be of expertisecentrumil@vlaanderen.be



APP^mEL³

ANTWERPS PROVINCIAAL PARTNERSCHAP
een LEVEN LANG LEREN

provincieantwerpen.be/appel

APPeL³ projecten

co-creatie van aangepast opleidingsaanbod

- Doelstelling: inzetbaar- en weerbaarheid van kort- en oudgeschoolde werkenden verhogen via het versterken van (digitale) basisgeletterdheid
- Via investeringen in het ontwikkelen en testen van aangepast opleidingsaanbod bij volwassenenonderwijs/ Ligo/ Syntra
- In co-creatie met ondernemingen/organisaties in provinciale speerpuntsectoren
- Leerinhouden en –vormen afgestemd op leernoden werkvloer/beroepsgroep

APPeL³ projecten

co-creatie van aangepast opleidingsaanbod

Projectpartners

Ligo Mechelen & Igemo

CVO Vitant & Talenco bv

CVO LBC Berchem-Brasschaat & OLO Rotonde vzw

CVO KISP, CVO Encora, De Vijver vzw & Markgrave vzw

CVO HIK & Frixis vzw

Syntra AB, Wingparent bv & Kinderspel vof

Subsector

Wijkwerken

Industriële installaties

Gehandicaptenzorg

Gehandicaptenzorg

Installatietechniek

Kinderzorg

APP^mEL³

ANTWERPS PROVINCIAAL PARTNERSCHAP
een LEVEN LANG LEREN

provincieantwerpen.be/appel

1. Kader

DOEL - PROJECT

- digitale basisvaardigheden bij wijkwerkers verhogen i.f.v. het verhogen van kansen op de arbeidsmarkt
- toegankelijk aanbod door spreiding in de regio, leren in groep, individueel leren, op afstand oefenen, op basis van leervraagbevraging

De **deelnemende partners**

- Igemo
- Ligo regio Mechelen

De **specifieke doelgroep en de leerdoelen**

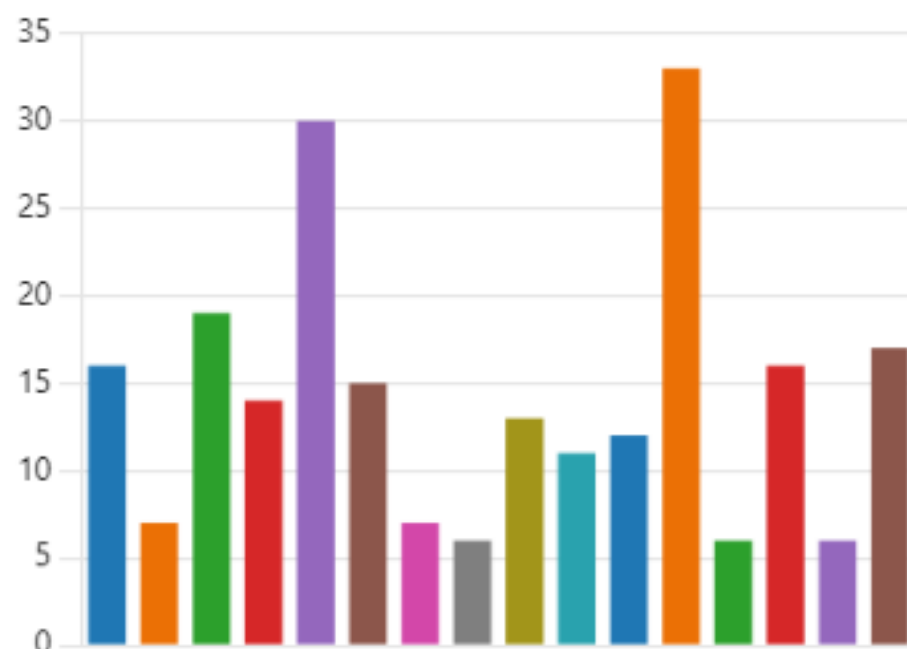
- Wijkwerkers: +55 jaar, 1-jarig traject naar werk, oud- en kortgeschoold, diverse werkplekken
- basis ICT: bedienen toestel, mailen, qr-code scannen, Wifi, Google-maps, NMBS,...

De **status** van de ontwikkeling

- bijeenkomst 1 + 2 voor groep 1 gegeven, bijeenkomst 3 + 4 voor groep 1 gepland
- bijeenkomst 1 + 2 voor groep 2 gegeven, bijeenkomst 3 + 4 voor groep 2 gepland
- lessen voor groep 3 + lessen voor groep 4 zijn voorzien



betrouwbare informatie zoeken ...	16
online een afspraak maken	7
online gesprek voeren via Team...	19
veilig online betalingen uitvoere...	14
wachtwoorden beveiligen	30
een e-mail sturen met bijlage	15
berichtjes sturen via Whatsapp ...	7
de weg zoeken via een app	6
werken met apps van het openb...	13
foto's maken, opslaan en delen ...	11
sociale media veilig gebruiken	12
een smartphonetoestel "opruim...	33
video's kijken	6
QR code scannen en informatie...	16
een online vragenlijst invullen	6
Andere	17



2. Lessons learned & uitdagingen

De **3 belangrijkste lessons learned**

- Samenwerken is àlle betrokkenen betrekken
- Willen is veel en een welgemeende “You can do it!” nog meer
- Mix van Bol.com-mentaliteit & fatalisme ⇔ belegen onderwijskader

• De **3 meest pertinente uitdagingen**

- Hoe het Mattheüs-effect minimaliseren?
- Hoe de, in onze ogen, meest “behoefte” volwassenen bereiken?
- Hoe dit aanbod, de zorg voor deelnemers en de tijd die een samenwerking vraagt binnenkort laten passen binnen ons decretaal financieringskader



3. Next steps

De **stappen** voor de komende weken/maanden:

- aanbod realiseren voor de andere regio's en groepen => doelgroep bereiken!
- evaluatie en afspraken maken voor de volgende schooljaren => hoe laten passen in ons kader

MAAR:

De **oplossingen en aanpak**

- eerst visiebepaling en rolverduidelijking: overleg tussen Igemo, lokale besturen, VDAB wijk-werken => wat is de visie op het wijk-werken, wie heeft welke rol op te nemen, waartoe moet wijk-werken leiden en hoe kom je daartoe? Is er een rol voor het Volwassenenonderwijs?
- intensief gesprek met de doelgroep: welk engagement willen-moeten-kunnen zij opnemen? Naar wat zoeken ze wél en naar wat niet?
- draagvlak creëren => élke betrokkene handelt met hetzelfde doel voor ogen, je doet wat je belooft



APP^mEL³

ANTWERPS PROVINCIAAL PARTNERSCHAP
een LEVEN LANG LEREN

provincieantwerpen.be/appel

1. Kader

- **Deelnemende partners**

- *CVO Vitant, campus De Masten*
- *Talenco Group*

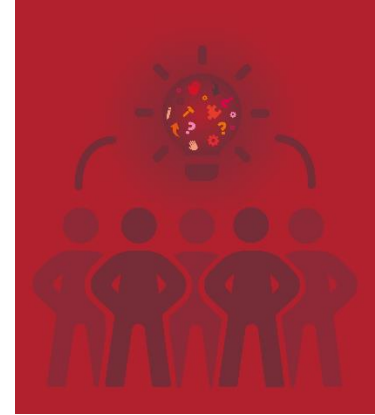


- **Projectvoorstel**

- *Opleiden op de werkvloer van oud- en laaggeschoolde werknemers om hen te ondersteunen en versterken in het uitvoeren van hun dagdagelijks werkopdrachten in een technische industriële projectomgeving.*

- **Specifieke doelgroep**

- *Technici met een uitvoerende job in constructie en onderhoud (o.a. lassen, installeren van constructies, plaatsen van leidingwerken, aansluiten van nutsvoorzieningen).*



1. Kader



- **Leerdoelen gericht op de (verdere) ontwikkeling van**
 - **digitale competenties** ("aan de slag met ICT" → basis tekstverwerking, basis digitaal rekenblad);
 - **talige competenties** ("schriftelijke informatie verwerven en verwerken" → lezen, interpreteren en ageren van/op schema's/plannen/technische tekeningen);
 - **(leer)strategieën/soft skills** (vb. "assertief communiceren met anderen");
 - **rekenkundige competenties** ("wiskunde basis" → herhaling van basisberekeningen, regel van 3, fysische grootheden - toegepast op mechanica en elektriciteit).
- **Status van de ontwikkeling**
 - Bevraging bij werknemers → opgestelde opleidingsmatrix per functie (AOP)
 - Modules ontwikkeld, opleidingssessies gepland
 - "Praktische" cursusmaterialen op maat → (verder) in ontwikkeling

2. Lessons learned

- **3 belangrijkste lessons learned**

1. *Vertechnischen van de modules (met praktijkgerichte materialen/opdrachten) om goed beeld te krijgen van toepassing van geleerde/verworvene t.o.v. "the real world" → zie "uitdagingen"*

2. *Inzetten op hybrid learning*

- *Opleiden, leren en toepassen op de werkvloer – klaslokaal en praktijk*
- *Leren en oefenen op afstand (online)*
- *Begeleiden en ondersteunen op de werkvloer en vanop afstand*

3. *Planning:*

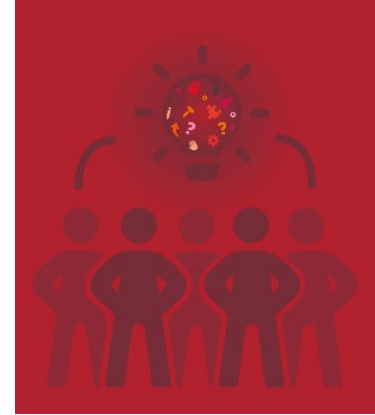
- *Aandacht voor vragen van werknemer (naast werkgever en klant)*
- *GAP-analyse (persoonlijk/organisatie)*

→ identificeren van nieuwe noden, ontwikkelen van modules op maat.



3. Uitdagingen

- **3 pertinentste uitdagingen**



1. Bereiken van doelgroep (vaker oudgeschoolden dan laaggeschoolden): start met correcte bevraging en inschaling voor noden opleiding/modules

2. Evaluatie impact van toegepaste methode:

- *10/20/70 methode: 10% cursus - 20% gecoacht toepassen - 70% zelf toepassen*

→ hoe flexibel organiseren binnen projectomgeving met vastgelegde klantovereenkomsten?

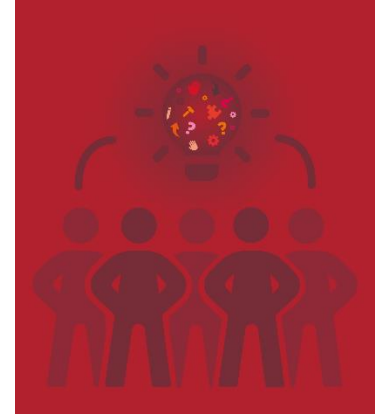
3. Evaluatie impact van toegepast opleidingsaanbod:

- *Basis wiskunde: te grote module voor huidige nood (= momenteel geen open module rekenkundige vaardigheden!)*

4. Next steps



- **Stappen komende weken/maanden**
 - *Ontwikkeling volgende modules (toegepaste wiskunde, begrijpend planlezen,...)*
 - *Uitvoeren en evalueren van modules (inhoud, opdrachten, deel theorie/praktijk/afstand)*
 - *Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) werknemers uitwerken + nieuwe werkpunten definiëren*
 - *Uitbreiden van deelnemers => buiten klassieke bedrijfsomgeving (instroom creëren,...)*
- **Oplossingen/aanpak in antwoord op bepaalde moeilijkheden/uitdagingen**
 - *Vertechnischen modules: meer werk gerelateerde oefeningen/toepassingen*
 - *Interne marketing opleidingen (waarom, leidt tot..., POP)*
 - *Planning binnen project opstellen en in opdracht/contract klant implementeren.*



APP^mEL³

ANTWERPS PROVINCIAAL PARTNERSCHAP
een LEVEN LANG LEREN

provincieantwerpen.be/appel

1. Kader



- *Projectvoorstel omvat 2 luiken*
 - *Digitale vaardigheden: zowel basis als verbreding en verdieping*
 - *Frans voor hulpverleners: spreekdurf, standaardzinnen & -uitdrukkingen, kennismaking met digitale bronnen & app's voor vertaling*
- *Doelgroep*
 - *Medewerkers met geen of beperkte ICT-vaardigheden*
 - *Iedere medewerker van wie de ICT-vaardigheden kunnen geoptimaliseerd worden*
 - *Hulpverleners met te beperkte kennis van het Frans*
- *Stavaza*
 - *Basismateriaal ICT is klaar => vormingen gepland vanaf maart*
 - *Verbredend en verdiepend materiaal wordt uitgewerkt*
 - *Frans wordt uitgewerkt => vorming vanaf mei*

2. Lessons learned & uitdagingen



- *In kaart brengen van ICT-opleidingsnood van grote groep is niet evident*
 - *Focusgesprekken*
 - *Bevraging*
 - *Verduidelijkende gesprekken*
- *Personeelsleden motiveren voor opleiding*
 - *Bevraging wakkert urgentiebesef aan*
 - *Leidinggevende mee laten motiveren*
 - *Lessen volgen in uurrooster mogelijk maken*
 - *Werken met authentiek materiaal om transfer te bevorderen*
- *Leervormen*
 - *Basismodules ICT en ook Frans in contactonderwijs*
 - *Differentiatie & flexibiliteit door de lesgever*
- *Consolidatie materiaal*
 - *Leeromgeving omgezet bij OLO-De Rotonde*

3. Next steps



- *Contactlessen geven*
- *Contactlessen evalueren*
 - *Mondeling*
 - *Aangepaste bevraging*
- *Verdieping en verbreding ICT*
 - *Verder uitwerken materiaal*
 - *Bekijken hoe we dit gaan aanbieden => niet evident binnen momenteel geldende onderwijsregelgeving*
- *Leeromgeving Chamilo*
 - *Structuur efficiënt uitbouwen*
 - *Denken op lange termijn*

APP^mEL³

ANTWERPS PROVINCIAAL PARTNERSCHAP
een LEVEN LANG LEREN

provincieantwerpen.be/appel

1. Versterken van digitale competenties in de zorg

Samenwerking tussen CVO Kisp - CVO Encora - De Markgrave - De Vijver vzw

Doelgroep **kort- en oudgeschoolde** begeleiders, administratief medewerkers en logistiek medewerkers

Doelstelling digitale vaardigheden versterken zodat werknemers **sterker** staan in hun **job** en in de digitale **samenleving**.

Status Het aanbod is **ontwikkeld** en **ingepland**.

6 modules: Verkenner, e-communicatie, Word, Powerpoint, Excel, Onedrive, Sharepoint, Teams, Outlook

#inschrijvingen over de modules heen: 57 (De Vijver) + 75 (De Markgrave)

2. Lessons learned & uitdagingen

3 pertinentste uitdagingen

- **Inhoudelijk**

- Detecteren van de **noden**: werknemers voelen zelf niet altijd de nood (onbewust onbekwaam).
- Nood aan **differentiatie**: heterogene groepen (niveauverschillen qua scholingsgraad)
- Bij de Vijver ook **taalmoeilijkheden**. *Extra ondersteuning nodig?*
- Aanbod op maat vergt **veel inwerktijd van lesgever**

- **Doelgroep** heeft nood aan contactonderwijs wegens onvoldoende ontwikkelde digitale vaardigheden.

- **Planning** van de modules

- Moeilijke puzzel qua **uurroosters** lesgever en werknemers. *Werknemers mogen opleiding in overuren noteren*
- **Infrastructuur** op het werk versus op school



2. Lessons learned & uitdagingen

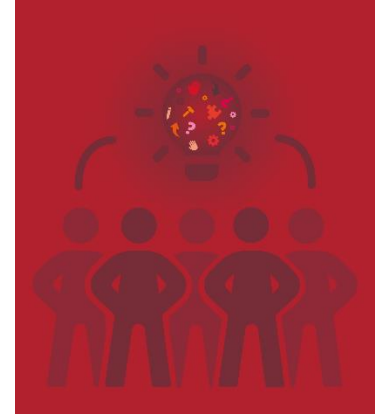
3 belangrijkste lessons learned.

- Voldoende tijd voorzien voor de **voorbereiding!**
 - Concrete noden detecteren is bepalende factor om aanbod op maat te ontwikkelen.
 - Cursusinhoud krijgt gaandeweg vorm en kan veranderen
 - Praktijkvoorbeelden verzamelen
- **Flexibiliteit** nodig om modules te ontdubbelen en de planning af te stemmen
- Praktisch
 - **Duidelijke communicatie** over de cursussen is belangrijk
Medewerkers zijn niet vertrouwd met systeem van cursussen volgen bij een cvo
 - **Online samenwerken** over organisaties heen brengt de nodige uitdagingen met zich mee
Waar slaan we onze gezamenlijke info op? Wie heeft toegang tot welke documenten?



3. Next steps

- **Inhoud** van de cursussen: continue **evaluatie & bijsturing**
 - Via de werknemers
 - Via de lesgever
 - Via de organisatie
- **Meer interesse** dan verwacht, enthousiasme bij de start is groot. Cursussen meerdere malen inplannen (=meer lesuren).
- Vinger aan de pols houden: zijn er **extra noden**?
- Meting **impact** cursus
 - Cursist: meting aan de start van de cursus, aan het einde en na de cursus
 - Organisatie: wat is de impact van de opleiding voor jouw organisatie? Benefits, effecten, investering, ...
 - Aanbod eventueel nog aanpassen indien nodig
- Aanbod **verduurzamen** in de toekomst: herhalen van dezelfde of andere cursussen bij dezelfde organisaties en uitbreiden naar andere organisaties binnen de sector)



APP^mEL³

ANTWERPS PROVINCIAAL PARTNERSCHAP
een LEVEN LANG LEREN

provincieantwerpen.be/appel



1. Digitaal beeldwoordenboek Warmtepompen

- **Projectvoorstel**
 - *Digitaal beeldwoordenboek Warmtepompen*
 - *Opleiding gericht op basis digitale vaardigheden en/of anderstaligen (gericht op werkveld, korte vormingen)*
- **Deelnemende partners**
 - **Frixis:** *Belgische Vereniging voor Koude en Luchtbehandeling. Dé beroepsvereniging die alle spelers van de koeltechnisch- en luchtbehandelingssector verenigt in België.*
 - **CVO HIK** *Volwassenenonderwijs*
 - *Klankbordgroep: Daikin, Viessmann, Heytec en Technigroup*
- **Specifieke doelgroep en de leerdoelen**
 - *Kort en oud-geschoolde werkenden in de sector HVAC/Warmtepompen*
 - *Anderstaligen*
 - *Begrippen, onderdelen en vaktaal + basis digitale en taalvaardigheden*
- **Status**
 - *Website/beeldwoordenboek in fase van afwerking <https://view2hvac.com/>*
 - *Opleiding: basiskader is uitgewerkt*

Welkom bij View2HVAC

View2HVAC is een digitaal beeldwoordenboek gericht op handelingen, gereedschappen, componenten, ... omtrent de warmtepomp en HVAC.

Selecteer de talen waarin je wil zoeken:



Nederlands



Frans



Engels



Pools




Spaans

[Naar beeldwoordenboek](#)

 Nederlands

 Frans

 Engels


 Pools


 Spaans

Wijzig taal

 Koeltechnisch Gereedschap

 Koeltechnische Toebehoren

 Begrippen en Toestellen

 Handelingen

 Componenten Warmtepomp




 de vacuümmeter

 Prózniomierz



 de vacuümpomp

 Pompa próżniowa

2. Geleerde lessen & uitdagingen



- **Focus en doelgroep**

- **Doelgroep en projectdoelen** concreter maken bij de start – snel stap gemaakt naar ontwikkelen van de tool
- **Uitgangspunt** digitaal woordenboek = laagdrempelige, makkelijk bruikbare en vrij toegankelijke tool
 - Is opleiding/vorming dan nodig?
 - Anderstaligen voornamelijk aan het werk bij onderaannemers, moeilijker te bereiken voor opleiding
 - Gezamenlijke uitdaging voor zowel de sector als opleidingsverstrekkers

- **Uitdagingen**

- **Evalueren** van de impact/effect van het aangepast opleidingsaanbod
- **Opleiding op maat** in de bedrijven vraagt een gerichte aanpak – hoe realiseren in haalbare trajecten?
- **De tool** moet verspreid worden / gekend zijn / up-to-date houden ook na het project

3. Volgende stappen



- **Stappen**

- *Verder afwerken en bekendmaken van de website*
- *Project wordt afgerond na fase 1 omdat het organiseren van de opleidingen op de werkvloer op dit moment nog niet aan de orde is*

- **Aanpak uitdagingen**

- **Frixis:** *up to date houden en uitdragen van de website in samenwerking met Europese organisaties (Polen, UK, Spanje, Frankrijk en Nederland) + vraag om dit te delen*
- **CVO HIK:**
 - *bekijken hoe we verder kunnen inzetten op de opleiding Koeling en Warmte*
 - *Knelpuntberoep*
 - *Met energietransitie in volle gang nood aan geschoolde werknemers in de sector*
 - *Opleiding organiseren gericht op anderstaligen*
 - *In combinatie met digitale geletterdheid (e-inclusie) en/of NT2*

APP^mEL³

ANTWERPS PROVINCIAAL PARTNERSCHAP
een LEVEN LANG LEREN

provincieantwerpen.be/appel



1. **Kader** : Logistiek ondersteuner in Kinderdagverblijf en Werkplekcoach door Syntra AB vzw, Wingparent BV en Kinderspel (groep) VOF

- *Ons **projectvoorstel** :*

Hulp bieden aan noodlijdende sector van Kinderdagverblijven → doelgroep : kort- en oudgeschoolden: voortraject en zijtraject voor de EVC Kinderbegeleider. Aandacht voor **A.I.**

- *De **deelnemende partners***

Goede match: samen expertise in sector en levenslang leren.

- *De **specifieke doelgroep en de leerdoelen** waarop jullie aangepast opleidingsaanbod gericht is*

Kort en oudgeschoolde werkenden in kinderdagverblijven, maar ook veel potentieel bij niet-werkenden.

- Korte praktijkgerichte training op de werkvloer met inzichten in 'het kind', communicatie, digitalisering,... goesting kweken voor EVC kinderbegeleider (stepping stone, lage drempel)
- Verbeteren praktijkgerichte taalkennis op de werkvloer, met inzet van een online platform (A.I.)
- *De **status** van de ontwikkeling*
 - Van start op 9 feb en 2^e x in april, inschrijvingen lopen binnen (18 en 3 inschrijvingen voor februari)
 - We missen sterk een ondersteunend kader van de overheid (geen erkend attest)

2. Lessons learned & uitdagingen



- De **belangrijkste lessons learned**.
- **Hoe zetten jullie in op urgentie?** → publiek dat al band heeft met kinderopvang + intrinsiek urgentie ervaart in de job + ook bij de werkgevers. + ook uitbreiding individueel opleidingsrecht naar 5 dagen
Kader vanuit overheid (erkenning attest) zou ENORM helpen.
- **Bouwstenen (HILL-model)**
 - URGENTIE in de verf zetten (noodlijdende sector, precare doelgroep van kinderen), Collaboratie en coaching: wisselwerking tussen lerenden, lesgever, werkplek, kinderen, ouders, organisatie,...
 - Hybride leren: mix: leren op de campus, de werkplek, van thuis uit, de online tool van Wingparent
 - Actie en kennisdeling: 68 uren werkpleklernen versus 18 uren campusleren en hybride leren
 - Flexibiliteit en informeel leren. Docenten zijn vakexperten.
- **Successen bij de ontwikkeling?** → positieve reacties + erkenning van de urgentie + goede samenwerking
- **Aanbod aangepast aan de doelgroep?** Veel interne expertise van de sector en ook van opleiden (leerexperten in huis); platform biedt oplossingen voor taalbarrières; weinig theorie en veel praktijk, leren op de werkplek. Aangepast didactisch materiaal (kort, efficiënt).
- **Transfer van het geleerde naar de werkvloer?** → Inzet van hybride leeromgeving: korte theorie op de campus; toepassing door lange stage op de werkvloer én eigen opzoekwerk via platform. Leren van elkaar. Zaakvoerder leert ook werken met online platform.
- De **3 pertinentste uitdagingen**
 - 50 **inschrijvingen** effectief binnenhalen. Urgentie is er, tijd bij de doelgroep niet: te druk op het werk
 - **BALANS** richting de doelgroep: Opleiding compact versus voldoende zinvolle inhoud + Basisskills versus beroepsskills + Taalbarrière /differentiatie. Meer coaching (duurder) zou helpen.
 - **Erkenning** voor de functie van logistiek medewerker. Akkoord om hogere profielen te willen zoeken, maar de lagere zijn ook een zeer grote meerwaarde binnen de sector. Luister naar de sector.

3. Next steps



- De **stappen** die jullie de komende weken/maanden zullen zetten
 - Opleidingen geven, leren en bijsturen indien nodig
 - Marketing voor de tweede ronde , ook door de provincie (getuigenissen)
 - Verduurzamen
- De **oplossingen/aanpak** die jullie zelf voorstellen in antwoord op bepaalde moeilijkheden/uitdagingen
 - Meer impact door grote spelers aan te spreken (Agentschap opgroeien, sectorkoepels,...)
 - Erkend kader door de overheid voor logistiek medewerker, oa in de kinderopvang

APP³pel

ANTWERPS PROVINCIAAL PARTNERSCHAP
een LEVEN LANG LEREN

provincieantwerpen.be/appel