



Eindrapport Werkenden en kwalificerende trajecten

Leerlessen uit de proeftuinen van de ESF oproep 472

EUROPA
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE



Medegefinancierd door
de Europese Unie

 **Trüvius**
People matter

 **möbius**

Inhoudsopgave

1. Management Summary	8
2. Introductie.....	10
2.1. Doel.....	10
2.2. Leeswijzer.....	10
3. Kadering van de oproep en proeftuinen.....	12
3.1. Levenslang leren en het belang van kwalificerende trajecten	12
3.2. Situering in de Vlaamse context	12
3.3. Situering van de ESF oproep 472 “Deelname van werkenden aan kwalificerende trajecten”	15
3.4. Situering van de actoren.....	16
3.5. Overzicht van de 17 projecten.....	17
3.6. Drempels voor werkenden.....	20
3.7. Drempels voor werkgevers	21
3.8. Drempels voor opleidingsinstellingen	22
4. Randvoorwaarden voor kwalificerende trajecten: Een waaier aan goede praktijken	23
4.1. Randvoorwaarden voor deelname aan kwalificerende trajecten: perspectief van werkende en werkgever.....	30
4.1.1. Praktische drempels wegwerken	30
Goede praktijk: Kwalificerend programma op maat van kwetsbare doelgroep	31
Goede praktijk: Aanpassen voorwaarden en verloop traject opleiding zorgkundige voor medewerkers artikel 60	32
Goede praktijk: Afspraken met werkgevers i.f.v. gelijke randvoorwaarden voor cursisten	34
Goede praktijk: Uitwerken van online leermodule	35
Goede praktijk: Competentielijst en competentiematrix	36
Goede praktijk: Modulair beroepskwalificerend werkplekleren op maat van KMO's	38
Goede praktijk: Opleidingsaanbod ontsluiten via Content management systeem ‘COMPAS’	39
Goede praktijk: Competentiematrix voor heroriëntatie	40
Goede praktijk: Nederlandse taalles (NT2) op de werkvloer	42

4.1.2. Aangepast traject met hogere return on investment.....	43
Goede praktijk: Eerder Verworven Competenties voor ervaren sociale professionals zonder diploma hoger onderwijs	44
Goede praktijk: Vrijstellingen via EVC-procedure	46
Goede praktijk: Stageportfolio.....	48
Goede praktijk: EVC-instrument afgestemd op de werkplek	50
Goede praktijk: Uniform vrijstellingenbeleid	51
Goede praktijk: Ontwikkeling van vrijstellingsproeven voor beroepskwalificerende trajecten.....	53
Goede praktijk: Microdegree met keuzepakket	54
Goede praktijk: Taken en opdrachten afstemmen op concrete werkcontext van de studenten	56
4.1.3. Individuele begeleiding voor werkende.....	57
Goede praktijk: Selectieprocedure werkpleklers.....	58
Goede praktijk: Vragenlijst intakegesprek	59
Goede praktijk: Screeningsinstrument voor OCMW's	60
Goede praktijk: Aanstellen van een centraal aanspreekpunt voor werkende studenten binnen de opleiding.....	61
Goede praktijk: Begeleiding door een externe mentor tijdens het werkpleklers	62
Goede praktijk: Administratieve last voor de stagementor beperken via de online tool MICOON.....	63
4.1.4. Financiële ondersteuning voor werkende en werkgever.....	64
Goede praktijk: Brochure werkgever & tool opleidingsincentives	65
4.2. Randvoorwaarden voor het organiseren van kwalificerende trajecten	66
4.2.1. Samenwerken over actoren heen	66
Goede praktijk: Creëren van een breed (sectoraal) draagvlak	67
Goede praktijk: Co-creatieproces tussen de drie partners voor ontwikkeling evaluatie- instrument	68
Goede praktijk: Co-creatie tussen kennisinstellingen als sleutel voor een authentieke leeromgeving	70
Goede praktijk: Leergemeenschappen als methodiek van het co-creatieproces.....	71
4.2.2. Laagdrempelig traject	73
Goede praktijk: Draaiboek voor CVO's om medewerkers te versterken.....	73
Goede praktijk: Handleiding voor lectoren	75
Goede praktijk: Self-scan voor opleidingen.....	76
4.2.3. Dataverzameling en navigeren in complexiteit.....	78
Goede praktijk: Survey voor werkstudenten	78
Goede praktijk: Kwalitatieve data verzamelen via interviewleidraden	80
Goede praktijk: Motivatiescan	82



4.2.4. Mensen, tijd en middelen.....	83
Goede praktijk: Herverdeling van tijdsbesteding tussen moduleleerkracht en stagebegeleider.....	83
Goede praktijk: Ondersteuning leerkrachten	84
5. Samen een gedeeld verhaal schrijven	86
5.1. Een samenspel van actoren	86
5.1.1. De voorbereidingsfase.....	87
5.1.2. De pilootfase	89
5.1.3. De opschalingsfase	91
5.2. Ga zelf drempelverlagend aan de slag.....	92
5.2.1. Ik ben een onderwijs- of opleidingsinstelling	93
Een CVO aan het woord: In gesprek met Karen Godderis-Coene CVO MIRAS.....	95
5.2.2. Ik ben een sectorale sociale partner	97
Een sectoraal opleidings- en kenniscentrum aan het woord: in gesprek met Bart De Waele van Woodwize.....	99
5.2.3. Ik ben een werkgever	101
Rol van VDAB in het kader van Levenslang leren en kwalificerende trajecten. In gesprek met Jan Wilmots van VDAB.....	103
5.2.4. Ik ben een toeleider	103
6. Samenvatting en reflectie: Overkoepelende sleutelinzichten uit de proeftuin.....	106
7. Beleids-aanbevelingen.....	108
7.1. Beleidsaanbevelingen om de drempels voor werkenden te verlagen	111
7.1.1. Werk faciliterend om praktische drempels weg te werken	111
7.1.2. Verfijn het EVC kader (erkennen van verworven competenties).	113
7.1.3. Sensibiliseer rond de noodzaak van kwalificerend leren.....	114
7.1.4. Realiseer bijkomende financiële ondersteuning voor werkende en werkgever	114
7.2. Beleidsaanbeveling ter ondersteuning van de aanbieders van kwalificerende trajecten.....	115

7.2.1. Bevorder de samenwerking over actoren heen	115
7.2.2. Zorg ervoor dat opleidingsverstrekkers over genoeg tijd en middelen beschikken	115
7.2.3. Overige aanbevelingen.....	116

8. Bijlagen: voorstelling van de 17 proeftuinen..... 119

8.1. Co-creatie van in-company trajecten.....	120
8.2. De Zalm.....	121
8.3. Deelname van medewerkers in de sociale economie aan kwalificerende trajecten	122
8.4. Groeien in (de) Zorg.....	123
8.5. Heroriëntatie van piloten	124
8.6. Kwalificerende trajecten zorgkundige voor mensen uit kansengroepen ..	125
8.7. GE-START EN-AVANT – Kwalificerende trajecten voor sociale professionals	126
8.8. Drempels voor werkenden binnen beroepskwalificerende trajecten (Learn@work)	127
8.9. Luchtvaartopleidingen voor de Vlaamse MRO sector	128
8.10. Microdegrees in afstandsonderwijs.....	129
8.11. Microdegrees ‘Health Innovation’ voor SkillGaps	130
8.12. Mobiel tussen werk en hogeschool.....	131
8.13. Naar duurzame en haalbare trajecten voor werkenden.....	132
8.14. Proeftuinen voor werkstudenten in Hogeschool PXL	133
8.15. Talentontwikkeling op het werk@kwetsbare doelgroepen.....	134
8.16. Werkenden proeven van duaal: een leven lang werkplekieren.....	136
8.17. WPL4BK: Levenslang gekwalificeerd werkplekieren	137

1. Management Summary

Onze samenleving is volop in transitie. De mate waarin en de wijze waarop we in staat zullen zijn om het hoofd te bieden aan deze uitdagingen, wordt sterk bepaald door de manier waarop we omgaan met competentieontwikkeling. Zowel het Europees als het Vlaams beleid zet sterk in op levenslang leren. Eén van de pistes om **levenslang leren te versterken** is door **in te zetten op kwalificerende trajecten**. 17 projecten experimenteerden met verschillende proeftuinen om drempelverlagend aan de slag te gaan.

Zowel voor werknemers, werkgevers als onderwijsinstellingen zijn er heel wat drempels om tot goede kwalificerende trajecten te komen. Werknemers willen op een eenvoudige manier hun werk en opleiding combineren en willen vrijstellingen voor de competenties die ze al verworven hebben. Werkgevers willen zo min mogelijk volk op de werkvloer missen. Ook is hun bezorgdheid dat de kwaliteit van de dienstverlening achteruitgaat wanneer er opgeleid wordt op de werkvloer zelf. Opleidingsverstrekkers ervaren dat ze zich anders moeten organiseren om op een efficiënte en effectieve manier tegemoet te komen aan de (opleidings)noden van werkenden.

Om drempelverlagend aan de slag te gaan zijn er een aantal **randvoorwaarden** gedefinieerd.

Deze randvoorwaarden zijn:

- **Praktische drempels wegwerken:** zorgen dat praktische obstakels zoals verplaatsing, kostprijs, afspraken en afstemming met werkplek, toeleiding... zo veel mogelijk verholpen worden.
- **Aangepast traject met hoge return on investment:** zorgen dat de opleidingen maximaal de reeds verworven competenties erkennen, en dat het leren zo veel mogelijk rechtstreeks toegepast kan worden op de werkvloer.
- **Individuele begeleiding werkende:** zorgen dat er ondersteuning op maat aangeboden wordt voor de werkende. Het gaat hier over het houden van intakegesprekken, screenen van deelnemers en het scheppen van de juiste verwachtingen. Daarnaast gaat het ook over het mentorschap en het begeleiden van de werkende doorheen het traject.
- **Financiële ondersteuning voor werkende en werkgever:** zorgen dat zowel de werkgever als de werknemer eenvoudig toegang heeft tot de opleidingsincentives die voor handen zijn.
- **Samenwerken over actoren heen:** zorgen dat de sectororganisaties, opleidingsverstrekkers, werkgevers, werkenden en toeleiders samenwerken om een opleidingsaanbod uit te werken dat afgestemd is op de noden van het werkveld. Hiervoor is het belangrijk dat elke actor weet welke rol die kan spelen om hieraan bij te dragen. Aan de samenwerking en rolverdeling is een apart hoofdstuk gewijd.
- **Verzamelen van data en navigeren in complexiteit:** zorgen dat de juiste data verzameld wordt om het opleidingstraject vorm te geven en continu te blijven bijsturen.
- **Beschikken over de juiste mensen, tijd en middelen:** zorgen dat de medewerkers die deze kwalificerende trajecten verzorgen, beschikken over de juiste competenties en hier ook voldoende tijd en middelen voor hebben. Elk van deze randvoorwaarden wordt geïllustreerd aan de hand van goede praktijken uit de proeftuinen.

Om deze randvoorwaarden te realiseren is het belangrijk dat alle actoren de handen in elkaar slaan. Zo kan het leren en werken veel dichter naar elkaar toegroeien. Hier volgt een beknopte samenvatting van wat elke actor kan doen:

Onderwijs- en opleidingsverstrekkers:

- Ga partnerschappen aan met andere actoren om het opleidingsaanbod scherp te stellen. Op lange termijn rendeert deze investering en creëert nieuwe opportuniteiten.
- Zet in op het erkennen van verworven competenties en zorg dat de procedures flexibel en laagdrempelig zijn.
- Ontwikkel visie op levenslang leren en ga hierover in dialoog met andere actoren.
- Breng het leren naar de werkvloer en bied ondersteuning aan lesgevers, mentoren, trajectbegeleiders...
- Toets je intern beleid af op welke manier dit tegemoet komt aan de realiteit van werkenden. Pas je beleid, en structuren aan (vb. zodat het niet enkel gericht is op generatiestudenten).

Werkgevers:

- Ondersteun werknemers en moedig aan om te blijven ontwikkelen.
- Bied mogelijkheden aan voor werkpleklernen in de organisatie.
- Werk mee met opleidingsverstrekkers om samen een opleidingsaanbod uit te werken.
- Neem een ambassadeursrol op naar andere bedrijven en sensibiliseer over het belang van een leercultuur.

Sectororganisaties:

- Zet in op de samenwerking met opleidingsverstrekkers om in te spelen op de noden van het werkveld
- Faciliteer de toeleiding van werkenden naar kwalificerende trajecten.
- Neem de rol op als vertaler en brugfiguur tussen de onderwijswereld en het werkveld, en speel als doorgeefluik voor informatie.
- Sensibiliseer werkgevers en dissemineer goede praktijken.

Vlaamse overheid:

- Faciliteer de bekendmaking van het opleidingsaanbod via een online tool en zorg dat de financieringsmechanismes op een transparante manier hieraan gekoppeld worden.
- Verfijn het EVC-kader om maximaal de verworven competenties te erkennen.
- Blijf inzetten op het stimuleren van een leercultuur bij werkgevers en voorzie bijkomende financiering voor werkende en werkgevers.
- Bevorder de samenwerking over de actoren heen en bekijk onder andere het financieringsmodel dat momenteel eerder de competitie tussen onderwijsinstellingen versterkt in plaats van samenwerking aanmoedigt.
- Heb aandacht voor de kwetsbare doelgroep in de transitie naar levenslang leren en voorzie bijkomende maatregelen om hen aan boord te houden.

2. Introductie

In het kader van de oproep “Deelname van werkenden aan kwalificerende trajecten” werden in september 2020 zeventien projecten opgestart. De projecten verkenden wat de **mogelijkheden en de randvoorwaarden** zijn voor **werkenden om deel te kunnen nemen aan onderwijs- en beroepskwalificerende trajecten**. De kennisdeling tussen de proeftuinen werd gefaciliteerd via een lerend netwerk, begeleid door Trüvius. Dit rapport is het resultaat van de inzichten en kennis die hierin opgedaan werd.

2.1. Doel

Het doel van dit rapport is tweeledig.

- Enerzijds is dit rapport bedoeld als inspiratiebron voor onderwijsactoren, sectorale sociale partners, bedrijven, toeleiders¹ en andere actoren die willen inzetten op levenslang leren en zelf acties willen ondernemen om werkenden makkelijker toegang te geven tot opleiding en vorming.
- Anderzijds formuleert dit rapport beleidsaanbevelingen voor beleidsmakers, meer specifiek binnen het beleidsthema werk en sociale economie en het beleidsthema onderwijs.

Hopelijk kunnen de komende pagina's je warm maken om mee je schouders te zetten onder de transitie naar levenslang leren via kwalificerende trajecten vanuit je eigen rol en functie.

2.2. Leeswijzer

Deze leeswijzer helpt je om snel en eenvoudig de voor jou relevante informatie in dit rapport te vinden.

- Het chronologisch doorlopen van het rapport heeft een meerwaarde omwille van de logische opbouw.
- Indien je geïnteresseerd bent in een specifiek onderdeel kan je meteen het betreffende onderdeel raadplegen.
- Doorheen de tekst zitten heel wat kruisverwijzingen naar goede praktijken van de proeftuinen. Via een aanklikbare link in de overzichten van de goede praktijken per prikkelende vraag of per kernwoord, kom je op de relevante informatie terecht. Vanuit de goede praktijken kan je doorklikken op de proeftuinen of terug navigeren naar het overzicht van alle goede praktijken. In de bijlagen vind je tevens een korte samenvatting van alle proeftuinen terug, met ook een link naar hun eindrapport. Zo kan je zelf eenvoudig nog meer verdiepende informatie terugvinden.

Hoofdstuk 3 kadert het belang van de oproep en plaatst deze in de Vlaamse context. De geïdentificeerde drempels om deel te nemen aan kwalificerende trajecten worden opgelijst. De drempels voor werkenden, werkgevers en de opleidingsinstellingen werden in kaart gebracht.

Hoofdstuk 4 bevat voorbeelden en goede praktijken van hoe de proeftuinen drempelverlagend aan de slag zijn gegaan. Deze goede praktijken zijn geclusterd volgens de randvoorwaarden die nodig zijn om de drempels te overwinnen. Een doorklikmenu met prikkelende vragen en enkele kernwoorden helpen je snel de

¹ Onder toeleiders verstaan we organisaties die werkgevers of werkenden doorverwijzen naar opleidingen, zoals VDAB, OCMW's en 10!opbaancoaches.

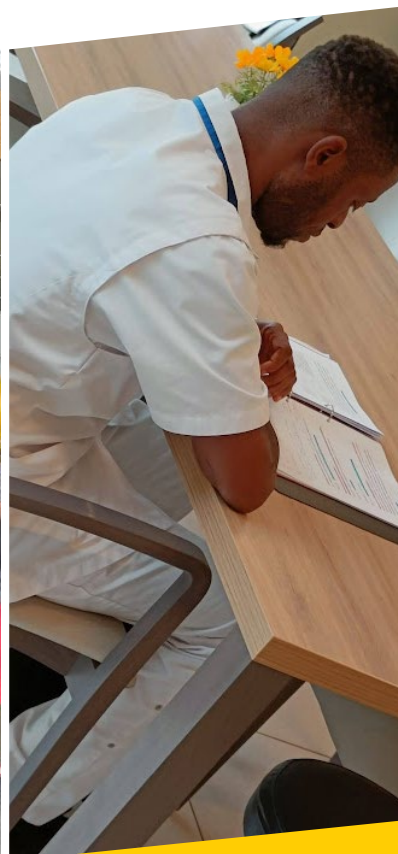
praktijk te vinden op maat van jouw interesses.

Hoofdstuk 5 reikt concrete handvaten en tips aan om hiermee als actor zelf aan de slag te gaan. De transitie vraagt om samenwerking over de grenzen van de eigen organisatie heen. Het hoofdstuk omschrijft de uitdaging van de transitie naar levenslang leren voor werkenden doorheen de bril van verschillende actoren. Het biedt een inspiratiekader voor opleidingsinstellingen, sectorale sociale partners, werkgevers en toeleiders ten aanzien van de rol die ze kunnen spelen om hieraan bij te dragen.

Hoofdstuk 6 vat bondige enkele sleutelinzichten en leerlessen uit de proeftuin samen.

Hoofdstuk 7 geeft beleidsaanbevelingen aan de Vlaamse overheid om er mee voor te zorgen dat deze randvoorwaarden gerealiseerd kunnen worden.

Tot slot kan je achterin dit rapport de bijlagen terugvinden met meer info over de proeftuinen.



3. Kadering van de oproep en proeftuinen

3.1. Levenslang leren en het belang van kwalificerende trajecten

Onze samenleving is volop in transitie: de arbeidsmarkt, de economie, het sociaal weefsel en het persoonlijke leven zijn voortdurend onderhevig aan verandering en onzekerheid als gevolg van onder meer technologische ontwikkelingen, demografische evoluties, globalisering en klimaatverandering². In alle vitale systemen in onze samenleving is er veel aan het veranderen. Het 'oude normaal' komt niet meer terug, en het 'nieuwe normaal' zal gekenmerkt worden door flexibel te leren inspelen op een steeds sneller veranderende context.

De mate waarin en de wijze waarop we in staat zullen zijn om het hoofd te bieden aan deze uitdagingen, wordt sterk bepaald door de manier waarop we omgaan met competentieontwikkeling. Een lerende samenleving is immers productiever, welvarender en gelukkiger en bovendien beter gewapend voor de vele sociale, economische en ecologische uitdagingen die op haar afkomen. Hierbij spelen zowel formeel als informeel leren een belangrijke rol.

Levenslang leren is niet alleen van maatschappelijk belang maar biedt ook heel wat voordelen en kansen voor organisaties, bedrijven en hun medewerkers. Voor de werkenden vergroten kwalificerende trajecten hun kansen op de arbeidsmarkt. Werknemers nemen regie over hun eigen loopbaantransitie, ze bekwamen zich in dat wat ze graag doen en halen meer voldoening uit hun werk. Werkgevers van hun kant hebben nood aan levenslang leren aangezien ze vaak te kampen hebben met een kwalitatief en kwantitatief tekort aan personeel. Omwille van snelle transformaties (zoals bv. digitalisering) dienen werknemers bijkomende vaardigheden te ontwikkelen om hun rol te kunnen blijven vervullen (upskilling). Nieuwe werknemers beschikken zelden over alle competenties die nodig zijn voor de job, en moeten

opgeleid worden (skilling). Ook zullen bepaalde jobs verdwijnen waardoor het ontwikkelen van nieuwe competenties ook zeer belangrijk wordt (reskilling). Opdat bedrijven en organisaties kunnen floreren in deze snel veranderende context is het belangrijk dat ze een visie op en strategie voor competentieontwikkeling hebben.

Er zijn verschillende manieren om in te zetten op levenslang leren. Eén daarvan bestaat uit kwalificerende trajecten en daar focust dit rapport op. Het zijn niet enkel de opleidingsinstellingen of de overheid die dit moeten realiseren. Het is een samenwerking van zowel overheid, opleidingsinstellingen, werkgevers, sectorale sociale partners ... die deze lerende samenleving concreet kan vormgeven.

3.2. Situering in de Vlaamse context

Ook binnen het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 wordt het belang van levenslang leren voor de Vlaamse arbeidsmarkt opnieuw in de verf gezet (werf 2 loopbaanzekerheid). Algemeen zien we in Vlaanderen nog een lage opleidingsparticipatie van werkenden, met een sterke ondervertegenwoordiging van laaggeschoolde werknemers. De Vlaamse Regering wil verder investeren in de transitie naar een echte leercultuur van opleiding, omscholing, bijscholing en oriëntering gedurende de hele loopbaan. Zo evolueren we naar een samenleving van levenslang leren, waarin competenties beter benut en gewaardeerd worden en waarin mensen begeleid worden naar en in leren. Op die manier wordt er ook tegemoet gekomen aan de Europese ambitie om tegen 2030 tot een opleidingsdeelname van 60% te komen.

Op 23 april 2008 was er reeds de Europese aanbeveling tot vaststelling van een Europees kwalificatiekader voor een leven lang leren en naar aanleiding daarvan is het decreet

² De lerende samenleving, conceptnota voor Vlaamse regering, 2020, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/38649>

betreffende de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) in 2009 tot stand gekomen. De kwalificatiestructuur heeft als doel de kwalificaties en hun onderlinge verhouding transparant te maken zodat onderwijs, opleidingsverstrekkers, alsook andere maatschappelijke actoren eenduidig over kwalificaties en de daarin gevatte competenties kunnen communiceren.

Het Vlaamse kwalificatieraamwerk bestaat net als het Europees kwalificatieraamwerk uit 8 niveaus³. Qua onderwijsniveau komt in Vlaanderen niveau 1 overeen met een getuigschrift lager onderwijs. De niveaus 2, 3 en 4 situeren zich op het niveau secundair onderwijs. Niveau 5 staat voor de graduaatsopleidingen, ook hoger beroepsonderwijs genaamd. De niveaus 6, 7 en 8 staan voor bachelor, master en doctor. Uniek voor Vlaanderen is het onderscheid tussen beroepskwalificaties (een overzicht van de competenties waarmee iemand een beroep kan uitoefenen) en onderwijskwalificaties (een geheel aan competenties die noodzakelijk zijn om maatschappelijk te functioneren en te participeren, waarmee iemand verdere studies in het secundair of hoger onderwijs kan

aanvatten of beroepsactiviteiten kan uitoefenen). Onderwijskwalificaties bestaan, afhankelijk van het onderwijsniveau en de onderwijsvorm, uit één of meerdere beroepskwalificaties, eindtermen en specifieke eindtermen⁴.

Om het levenslang leren te bevorderen kan men in Vlaanderen erkenning krijgen van verworven competenties (EVC)⁵. Je kan via beroepservaring (of andere ervaringen) aantonen dat je bekwaam bent voor het beoefenen van een beroep, of je kan je ervaring gebruiken om een diploma behalen. Dit kan verlopen via verschillende procedures en leidt tot een vrijstelling en een verkort traject. Verwarrend genoeg noemt één van deze procedures de EVC-procedure. Deze EVC staat voor Eerder verworven competenties (in tegenstelling tot de EVC van erkenning van verworven competenties). Om dit te verduidelijken worden de verschillende opties opgelijst in tabel 1. Wanneer we het in de tekst hebben over het brede kader van erkenning van verworven competenties zal er gesproken worden over EVC en EVC-trajecten, wanneer het gaat over de specifieke procedure binnen onderwijskwalificatie spreken we over EVC-procedure.



3 Decreet betreffende de Vlaamse Kwalificatiestructuur van 30/04/2009

4 <https://www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/diplomas-en-getuigschriften/de-vlaamse-kwalificatiestructuur-vks>

5 <https://www.vlaanderen.be/erkennen-van-verworven-competenties>

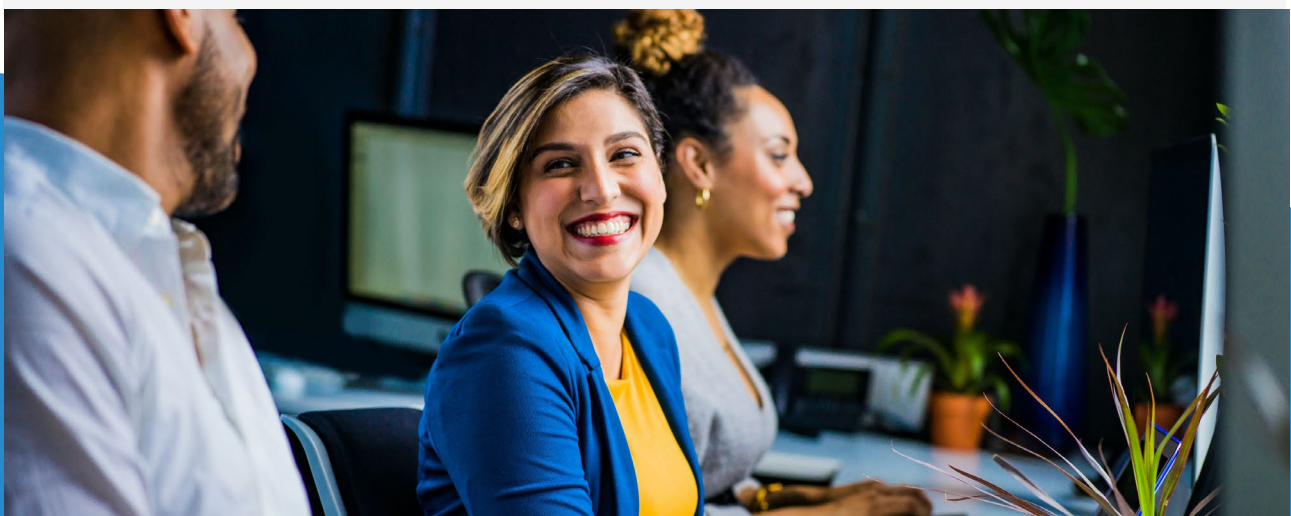
Tabel 1: Verschillende procedures om verworven competenties te erkennen

ERVARING VOOR BEROEP AANTONEN (BEROEPSKWALIFICATIES EN ANDERE KWALIFICATIES)

- Bij een erkend EVC-testcentrum kan men voor enkele beroepen terecht om competenties aan te tonen. Dit is een vaste procedure en leidt tot een beroepskwalificatie⁶ via EVC-traject.
- Bij andere organisaties kan men terecht⁷ om andere ervaring voor een beroep te laten erkennen. Deze procedures verschillen van instelling tot instelling en kunnen onder andere leiden tot vrijstellingen, waardoor niet alle modules gevolgd moeten worden om de kwalificatie te behalen. Een van de mogelijkheden is het geven van vrijstellingen in beroepskwalificerende trajecten.

ERVARING OM DIPLOMA TE HALEN (ONDERWIJSKWALIFICATIES)

- Ervaring voor het behalen van het diploma secundair onderwijs kan erkend worden bij een CVO (Centrum voor Volwassenenonderwijs) waarbij de erkende ervaring kan leiden tot vrijstellingen voor bepaalde modules. Het diploma secundair onderwijs kan ook behaald worden via de examencommissie⁸.
- Ervaringen erkennen voor het behalen van een diploma hoger onderwijs⁹ is mogelijk via de hoger onderwijsinstellingen en verloopt via vrijstellingen. Elke associatie is verantwoordelijk voor hun eigen procedure. Een vrijstelling kan bekomen worden via 2 types van procedure:¹⁰
 - EVC-procedure (eerder verworven competenties): De hoger onderwijsinstelling doorloopt een procedure om de verworven competenties en praktijkervaring in kaart te brengen en geeft vrijstellingen.
 - EVK-procedure (eerder verworven kwalificatie): De hoger onderwijsinstelling kijkt naar de verworven kwalificaties (diploma's, getuigschriften, studiebewijs ...) en kent op basis daarvan vrijstellingen toe.



6 <https://www.vlaanderen.be/ervaring-voor-een-beroep-aantonen-bij-een-erkend-etc-testcentrum>

7 <https://www.vlaanderen.be/ervaring-voor-een-beroep-aantonen-bij-een-andere-organisatie-dan-een-erkend-etc-testcentrum>

8 <https://www.vlaanderen.be/ervaring-gebruiken-om-een-diploma-secundair-onderwijs-te-halen>

9 <https://www.vlaanderen.be/ervaring-gebruiken-om-een-diploma-hoger-onderwijs-te-halen>

10 <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/studenten/studietraject-evaluatie-en-diploma/vrijstellingen-in-het-hoger-onderwijs>

Er zijn twee soorten beroepskwalificerende trajecten:

- beroepskwalificerende opleidings-trajecten, waarbij tijdens het traject de competenties uit de beroepskwalificatie aangeleerd worden, en
- beroepskwalificerende EVC-trajecten, waarbij verworven competenties afgetoetst worden a.d.h.v. een assessment aan de competenties van de beroepskwalificatie.

Midden 2019 werd bovendien het nieuwe beleidskader voor beroepskwalificerende trajecten en het erkennen van verworven competenties (EVC) uitgestippeld waarmee erkende organisaties een beroepskwalificerend opleidings- of EVC-traject kunnen aanbieden^{11,12}. In het verleden kon een beroepskwalificerend traject enkel door een onderwijsinstelling worden aangeboden. Door het nieuwe beleidskader wordt dit ook mogelijk voor andere opleidingsverstrekkers zoals VDAB, sectorale vormingscentra, private organisaties en ondernemingen. Met deze wijziging kan er nog veel sterker ingespeeld worden op de opleidingsnoden van bedrijven en de competentiebehoeften van werknemers. Zo kan ook de vraagzijde van de arbeidsmarkt op termijn een prominente rol vervullen in het kwalificeren van zowel werkzoekenden als werknemers.

3.3. Situering van de ESF oproep 472 “Deelname van werkenden aan kwalificerende trajecten”

De oproep “Deelname van werkenden aan kwalificerende trajecten” stimuleert levenslang leren en in het bijzonder de deelname van werkenden aan kwalificerende trajecten met het oog op scholing, bijscholing en omscholing. De oproep verkent via proeftuinen welke drempels werkenden ervaren om deel te nemen aan kwalificerende onderwijs- of opleidingstrajecten en formuleert oplossingen om de participatie van werkenden aan zowel beroeps- als onderwijskwalificerende opleidingen te verhogen.

Ter illustratie vind je hier enkele invalshoeken en onderzoeksvragen waarmee de proeftuinen aan de slag zijn gegaan:

- Hoe kunnen de opleidingsnoden van bedrijven matchen met kwalificerende trajecten van werkenden?
- Hoe verloopt het co-creatieproces van opleidingen tussen werkgevers en onderwijs- of opleidingsverstrekkers?
- Hoe zet je kwalificerende opleidingsprogramma's met werkenden op en hoe organiseer je deze?
- Hoe kan het opleiden van werknemers in kwalificerende trajecten gecombineerd worden met werken, zowel inhoudelijk als praktisch-organisatorisch?
- Hoe stem je leervormen af op de noden van een brede groep van werkenden en/of een sector?
- Welke innovatieve leervormen zijn er mogelijk bv. werkplekleren, digitale leeromgeving, contactonderwijs, blended learning ... ?
- Hoe zet je in op de (intrinsieke) motivatie tot opleidingsdeelname van werknemers?
- Hoe kunnen we microdegrees organiseren zodat ze een antwoord bieden op geïdentificeerde drempels?
- Hoe flexibiliseer je kwalificerende onderwijs- en opleidingstrajecten en breng je individuele werknemers- en werkgeversperspectieven onder de aandacht in deze opleidingen?
- Hoe kunnen de verschillende actoren (werkgevers, sectororganisaties, overheid ...) de opleidingsdeelname aan kwalificerende trajecten stimuleren en ondersteunen?
- Hoe kunnen we het huidige instrumentarium van opleidingsincentives passend maken voor werkenden in langlopende onderwijs- en opleidingstrajecten?
- Welke sector- en bedrijfsstrategie kan je hanteren voor deelname aan kwalificerende trajecten als antwoord op de arbeidsmarktkrapte?
- Hoe stimuleer je de participatie van laaggeschoolde werknemers aan kwalificerende trajecten?¹³

11 Het decreet betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader (GKK) van 26/04/2019 en de bijhorende besluiten

12 Decreet betreffende een geïntegreerd beleid inzake de erkenning van verworven competenties (EVC) van 26/04/2019 en de bijhorende besluiten: <https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1031737¶m=inhoud>

13 https://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/calls/472_oproepfiche_werkenden_kwalificerende_trajecten_mc_def.pdf

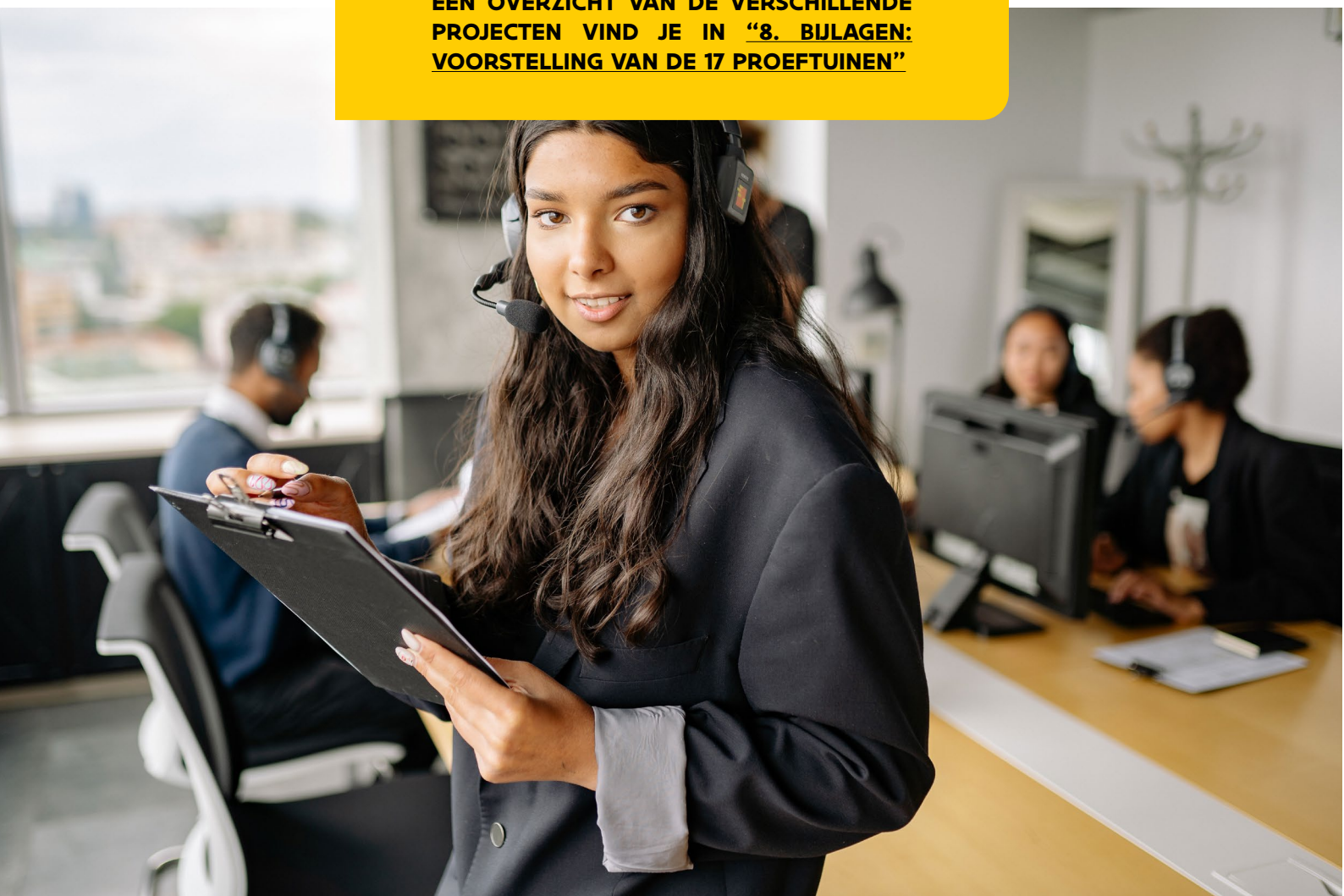
In deze oproep werd expliciet gevraagd naar een partnerschap tussen onderwijsinstellingen, werkgevers en/of sectorale sociale partners (en eventueel andere actoren). Structureel samenwerken over de grenzen heen werd als noodzakelijke voorwaarde gezien om de transitie te kunnen doen slagen. Aan de hand van de zeventien projecten met hun proeftuinen verkenden deze partnerschappen verschillende aspecten, drempels, randvoorwaarden en mogelijkheden om werkenden te laten participeren aan kwalificerende trajecten. Ze experimenteerden met hoe het opleidingsaanbod zo goed mogelijk kan aansluiten op de noden van het werkveld, hoe werkgevers en opleidingsinstellingen kunnen samenwerken rond gedeelde uitdagingen, hoe de drempels voor werkenden verlaagd kunnen worden om hieraan deel te nemen ...

3.4. Situering van de actoren

Voor het realiseren van laagdrempelige kwalificerende trajecten is er een samenspel van actoren nodig. Hieronder worden de verschillende types actoren die betrokken waren in de proeftuinen kort opgelijst. Elk van deze actoren kijkt vanuit zijn eigen bril naar deze kwalificerende trajecten, en ze hebben verschillende drijfveren om hiermee aan de slag te gaan. In het hoofdstuk "5. Samen een gedeeld verhaal schrijven" wordt er dieper ingegaan op de rol van deze actoren.

- Onderwijs- en vormingsinstellingen (Volwassenonderwijs (CVO's)), hogescholen, universiteiten, Syntra, methodiek ontwikkelaars)
- Werkgevers (reguliere economie, sociale economie)
- Werkenden, lerenden, werkstudenten
- Sectorale sociale partners (vormingsfondsen, sectorale vormingscentra)
- Werkveldpartners en toeleiders (OCMW en lokale overheden, VDAB, loopbaanbegeleiders, koepelorganisaties)
- Vlaamse overheid (Departement WSE en Departement Onderwijs)

EEN OVERZICHT VAN DE VERSCHILLENDE PROJECTEN VIND JE IN "8. BIJLAGEN: VOORSTELLING VAN DE 17 PROEFTUINEN"



3.5. Overzicht van de 17 projecten

Hieronder volgt een opsomming van de 17 projecten met een link naar hun respectievelijke eindrapporten. In de bijlagen vind je een korte beschrijving van deze projecten.



PROJECT

TEASER



CO-CREATIE VAN IN-COMPANY TRAJECTEN

Promotor:
Hogeschool Vives




Welke methodiek kan je gebruiken om het co-creatieproces met het werkveld te bevorderen? Hoe ontwikkel je in-company trajecten op graduaatsniveau aan kort- en laaggeschoolde werkenden die alsnog een diploma willen behalen in combinatie met hun job?

ZALM

Promotor:
Werkervaringsbedrijf SW WEB




Hoe ontwikkel je een laagdrempelige opleiding hulpkelner voor maatwerk werknemers? Hoe breng je als CVO het leren naar de werkvloer voor deze doelgroep?

DEELNAME VAN MEDEWERKERS IN DE SOCIALE ECONOMIE AAN KWALIFICERENDE TRAJECTEN

Promotor: CVO HIK & CVO LBC


VOLWASSENENONDERWIJS
leren | beleven | creëren



Hoe ontwikkel je als CVO laagdrempelige opleidingen op maat van medewerkers? Hoe pas je de onderwijsvormen hierop aan? Een draaiboek met sleutelinzichten werd ontwikkeld.

GROEIEN IN (DE) ZORG

Promotor: CVO Miras




Hoe ontwikkel je flexibele leertrajecten met werkpleklers voor laaggeschoolde medewerkers die leiden tot zorgkundige? Een overzicht van drempels en oplossingen vind je in hun eindrapport.

HERORIËNTATIE VAN PILOTEN

Promotor: Onshore


Hoe breng je competenties in kaart voor het heroriënteren van luchtvaartpiloten naar (knelpunt)beroepen?

KWALIFICERENDE TRAJECTEN ZOR GKUNDIGE VOOR MENSEN UIT KANSENGROEPEN

Promotor: IN-Z
(lokale diensten economie)



Hoe verlaag je de drempels voor artikel 60 en kwetsbare doelgroepen om deel te nemen aan een opleiding als zorgkundige?

GE-START | EN-AVANT – KWALIFICERENDE TRAJECTEN VOOR SOCIALE PROFESSIONALS

Promotor: Odisee Hogeschool

Odisee
DE CO-HOGESCHOOL



Hoe ontwikkel je een EVC-procedure die de ervaring van sociale professionals zonder diploma erkent?

DREMPELS VOOR WERKENDEN BINNEN BEROEPSKWALIFICERENDE TRAJECTEN (LEARN@WORK)

Promotor: Onshore



Hoe werk je drempels weg voor werkende begeleid(st)ers in de kinderopvang? Hoe ondersteun en kwalificeer je het leren op de werkplek? Drempels en oplossingsrichtingen vind je terug in hun rapport.

LUCHTVAARTOPLEIDINGEN VOOR DE VLAAMSE MRO SECTOR

Promotor: NHV

NHV



Hoe vertaal je een opleiding voor het onderhoud van een helikopter naar een online leertraject?

MICRODEGREES IN AFSTANDS- ONDERWIJS

Promotor: Hogeschool Vives

hogeschool
VIVES



Hoe ontwikkel je een microdegree (MD) in afstandsonderwijs? Deze proeftuin deelt de lessen uit de MD krachtig leraarschap en MD smart electronics.

MICRODEGREES 'HEALTH INNOVATION' VOOR SKILLGAPS

Promotor: UCLL

UCLL
HOGESCHOOL



Hoe werk je over onderwijsinstellingen heen samen om tot een microdegree (MD) te komen? In deze proeftuin werd een flowchart ontwikkeld die de inzichten en leerlessen uit de proeftuin capteert.

MOBIEL TUSSEN WERK EN HOGESCHOOL

Promotor: Educam



Hoe kan je werknemers in de sector automotive via duurzame en formele trajecten upskillen om de technologische toekomst voor te blijven? Dit project probeerde maximaal de drempels te verkleinen door een EVC-procedure aan te bieden, en de combinatie van werk en leren te versterken.

NAAR DUURZAME EN HAALBARE TRAJECTEN VOOR WERKENDEN

Promotor: Howest Hogeschool



Hoe ontwikkel je een laagdrempelige graduaats-opleiding HR-support in afstandsonderwijs?

In deze proeftuin werd aan de slag gegaan met aangepaste opdrachten aan de werkplek, het mentoren van studenten, motivatiescans, stageportfolio's etc.

PROEFTUINEN VOOR WERKSTUDENTEN IN HOGESCHOOL PXL

Promotor: Hogeschool PXL



Hoe ondersteun je docenten om hun lessen en trajecten laagdrempeliger te maken voor werkenden?

In deze proeftuin werden een handleiding, een self-scan en ondersteuningsworkshops ontwikkeld.

TALENTONTWIKKELING OP HET WERK@KWETSBARE DOELGROEPEN

Promotor: Thomas More Hogeschool



Hoe betrek je de kwetsbare doelgroep in levenslang leren? In dit project werden tools ontwikkeld voor de samenwerking tussen 'bedrijven – OCMW – onderwijs' in het kader van een levenslang leren te versterken. Ze ontwikkelden onder andere een screeningsinstrument en competentiematrix.

WERKENDEN PROEVEN VAN DUAAL: EEN LEVEN LANG WERKPLEKLEREN

Promotor: Arteveldehogeschool



Hoe kan het kwalificerend werkplekleren bij werkende volwassenen leiden tot verhoogde participatie aan levenslang leren? Om hierop een antwoord te geven werd geëxperimenteerd met blended learning, universal design for learning, en met de rol van competentiecoach als procesbegeleider tussen werk en onderwijs.

WPL4BK: LEVENSLANG GEKWALIFICEERD WERKPLEKLEREN

Promotor: Woodwize



Hoe draag je als sectoraal opleidings- en kenniscentra bij aan levenslang leren? Hoe kan je het (niet-zichtbaar) leren op de werkvloer gaan kwalificeren? Hoe zorg je voor een laagdrempelige erkenning van competenties? Deze proeftuin ontwikkelde heel wat inspirerende goede praktijken.

Drempels voor kwalificerende trajecten

De proeftuinen zijn gestart met het in kaart brengen van de bestaande drempels die de verschillende actoren ondervinden. Werkenden ervaren drempels om deel te nemen aan de trajecten, maar ook werkgevers en opleidingsinstellingen ondervinden drempels om kwalificerende trajecten te realiseren. Een overzicht van bestaande drempels voor de werkende, werkgever en opleidingsinstelling helpt om vervolgens beter te begrijpen hoe de proeftuinen hierop hebben ingespeeld met de goede praktijken.



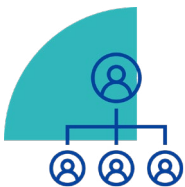
3.6. Drempels voor werkenden

Werkenden ondervinden heel wat drempels om deel te nemen aan kwalificerende trajecten. Hieronder volgt een beknopte oplist van drempels die door de proeftuinen geïdentificeerd werden:

- De **combinatie opleiding-gezin is moeilijk**. Lange werkdagen en/of een hoge werkdruk maken het niet altijd mogelijk voor de lerende om les te volgen.
- De **combinatie opleiding-werk** is moeilijk en flexibiliteit van de werkgever is niet vanzelfsprekend. De werkgever staat niet altijd open om in de planning ruimte te creëren voor een opleiding.
- Er is een **financiële drempel**. Zowel de **inschrijvingskost**, als het **inkomensverlies** wanneer tijd om te werken vervangen wordt door opleiding speelt hierbij. Er ontbreekt financiële tegemoetkoming voor de werkende om tijd vrij te maken voor de opleiding, of deze vindt zijn weg niet naar de bestaande tegemoetkomingen.
- Er ontbreekt een **overzicht van alle opleidingen** over het hele onderwijs-landschap, en wat deze opleidingen onderling onderscheidt (kwaliteit, niveau, intensiteit ...) waardoor de werkende moeilijk kan kiezen welk traject het beste bij hem of haar past.
- Het **aanbod van opleidingen en de administratieve organisatie is niet aangepast** aan de werkenden. De opleidingstrajecten, de promotie ervan, de inschrijvingsprocedure ... kortom heel de 'back-office' van de onderwijsinstellingen is vaak nog gericht op de generatiestudent, en niet op werkenden.
- De meerwaarde van de opleiding is niet altijd scherp genoeg gesteld, de **opleiding is te breed** en inhoudelijk niet allemaal relevant voor de werkenden (bv. omwille van eerder verworven competenties), de trajecten zijn **langdurig** en **niet flexibel**, en de werkende vindt geen manier hoe **eerdere ervaringen erkend** worden. Dit maakt dat de "**return on investment**" niet hoog genoeg is of alleszins zo gepercipieerd wordt.
- De **verplaatsing** naar een opleiding is een drempel, die nog versterkt wordt wanneer de opleiding doorgaat op slecht bereikbare locaties en op moeilijke tijdstippen.
- Daartegenover staat dat het toch belangrijk is om genoeg contact te hebben met medestudenten, en met lectoren. Dit bevordert de intrinsieke motivatie en leervoldoening. **Gebrek aan motivatie en voldoening** die uit het opleidingstraject worden gehaald is ook een drempel die naar voren komt.
- Ook ervaren werkenden vaak een **gebrek aan steun van de werkgever**. In vele gevallen heeft de werknemer weinig regie over de loopbaan en opleidingsmogelijkheden waardoor de werkenden zelf minder initiatief nemen.
- Voor zij-instromers komt er nog de extra drempel van **onzekerheid** bij, gezien ze hun huidige job gaan opgeven en misschien nog geen concrete andere opties hebben.

In de publicatie "[Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren](#)" vind je een meer gedetailleerd overzicht van de drempels die werkende burgers ervaren bij levenslang leren. Via een klantenreis brachten ze bij elke stap de beleving en bijhorende drempels van diverse profielen in kaart, en identificeerden zo mogelijke hefboomen. Deze publicatie heeft een bredere scope dan enkel kwalificerende trajecten.

- ...
- Drempels specifiek voor het betrekken van **kwetsbare doelgroepen**:
- Er is een **minimaal taalniveau** nodig om aan de slag te gaan. Ook sommige andere instapvoorwaarden sluiten mensen met een kwetsbaar profiel uit.
- Ook **culturele verschillen**, een niet aangepaste werkattitude en het ontbreken van enkele startcompetenties zijn vaak een drempel om deel te nemen aan reguliere kwalificerende trajecten.
- Vaak heeft deze groep ook **'leerkwetsuren'** opgelopen, en hebben ze een negatieve ervaring van school waardoor er een afkeer is van opleidingen.
- ...



3.7. Drempels voor werkgevers

Ook werkgevers ondervinden heel wat drempels om hun medewerkers aan te moedigen en in te schrijven om deel te nemen aan kwalificerende trajecten. Hieronder volgt een beknopte olijsting van drempels die door de proeftuinen geïdentificeerd werden:

- **Onbekend maakt onbemind.** Het besef van het belang en de meerwaarde van levenslang leren, en de kwalificerende trajecten is nog niet helemaal doorgedrongen tot op de werkvloer.
- De **onzekerheid van return on investment**

om de werknemer op te leiden is een drempel. Vaak wordt er nog veel de nadruk gelegd op de korte termijn.

- De werkgevers in knelpuntberoepen kampen met een **arbeidstekort** waardoor personeel op de werkvloer niet gemist kan worden om een opleiding te volgen. De continuïteit van het werk moet gegarandeerd kunnen worden.
- Lessenrooster en traject zijn niet afgestemd op de realiteit van de werkende. Het werk op de werkvloer is **niet altijd flexibel** of voorspelbaar. Bovendien worden lessenroosters soms op het laatste moment gewijzigd waardoor de werkgever en werknemer niet op tijd kunnen schakelen.
- De werkgevers hebben vaak te **weinig zicht op de competenties** van de werkenden waardoor het identificeren van leernoden moeizaam loopt.
- Mensen opleiden op de werkvloer vraagt **extra inspanning en begeleiding**. Dit vraagt tijd en vaak is er nood aan ondersteuning voor de mentoren die de werkstudent opvolgen. Deze tijdsinvestering is nog een grotere uitdaging bij werkenden uit kwetsbare doelgroepen.
- **Kwaliteit** van de dienstverlening moet gewaarborgd blijven, er wordt dus kwaliteit verwacht van de werkende die nog aan het leren is.
- Zowel het inschrijvingsgeld als de loonkost is een **financiële drempel**. "Wie draagt de kosten voor de opleiding?". Wanneer een werkende in opleiding zit, brengt die op korte termijn geen meerwaarde voor de werkgever.
- Voor (kleine) KMO's is investeren in kwalificerende opleidingen vaak zeer **tijdsintensief**, het is minder vanzelfsprekend om hen structureel op te leiden.

In de publicatie "[Customer journey van organisaties in levenslang leren](#)" vind je een meer uitgebreid overzicht van verschillende type organisaties en de drempels die zij ervaren bij het ondersteunen van medewerkers in het levenslang leren. Deze publicatie heeft een bredere scope dan enkel kwalificerende trajecten.



...

3.8. Drempels voor opleidingsinstellingen


Opleidingsinstellingen ervaren een grote uitdaging om tijdig kwalificerende trajecten te ontwikkelen die rekening houden met de context en situatie van werkenden. Zowel interne drempels, drempels in het samenwerken met andere actoren, als externe drempels werden door de proeftuinen geïdentificeerd.

- Het is een uitdaging om de **lesinhoud aan te passen** en zo goed mogelijk te laten **inspelen op de werkcontext**, en tegelijkertijd ook te voldoen aan de **onderwijskwaliteit** volgens het referentiekader. Het aanpassen van het lesmateriaal van theorie (met werkplekleren) naar werkplekleren (met theorie) is een omschakeling.
- Het is een uitdaging om **snel genoeg in te kunnen spelen op de noden van het werkveld** bij het ontwikkelen van een opleiding. Er ontbreken nog draaiboeken en protocollen.

- **Financiële middelen en tijd** moeten vrijgemaakt worden om opleidingen op maat van werkenden te kunnen afstemmen.
- Een **nieuwe manier van samenwerking** met het werkveld vraagt aanpassing. Om kwalitatieve opleidingen op de werkvloer te kunnen aanbieden is er efficiënt overleg en duidelijke rolverdeling nodig tussen de mentoren en leerbegeleider.
- **Samenwerkingen** opzetten tussen verschillende opleidingsverstrekkers en om tot een beter aanbod te komen is niet vanzelfsprekend.
- Er is te **weinig tijd/middelen** om de nood aan **persoonlijke en flexibele begeleiding** van de lerende in te kunnen vullen.
- Het is een uitdaging om de **juiste communicatiekanalen of platformen** te vinden om geïnteresseerde werkenden te bereiken.
- Het is **niet evident om eerder verworven competenties (EVC-procedure) in te zetten** om opleidingstrajecten te verkorten. De EVC-procedures zijn stug en praktische testen zijn niet altijd even betaalbaar. De competenties zijn niet altijd éénduidig toe te wijzen aan specifieke modules.

In de publicatie “Customer journey van opleidingsverstrekkers levenslang leren” vind je een meer gedetailleerd overzicht van de drempels en hefboomen die verschillende profielen van opleidingsverstrekkers ondervinden bij het opzetten van een nieuw aanbod. De scope van deze publicatie reikt verder dan kwalificerende trajecten.





4. Randvoorwaarden voor kwalificerende trajecten: Een waaier aan goede praktijken

Er zijn heel wat randvoorwaarden waaraan voldaan moet zijn om te komen tot een kwalitatief kwalificerend traject voor werkenden. Deze randvoorwaarden worden verder geclusterd per thema en geïllustreerd aan de hand van goede praktijken. De bedoeling van de goede praktijken is niet om er één uit te nemen en als een losstaande praktijk te repliceren. Wel willen we je met deze praktijken een pallet aan mogelijkheden laten zien die je tevens ook inzicht geeft waar je best allemaal mee rekening houdt wanneer je hier zelf mee aan de slag gaat.

Deze randvoorwaarden zijn opgedeeld in twee delen:

RANDVOORWAARDEN OM DEEL TE NEMEN AAN KWALIFICERENDE TRAJECTEN

Hierbij wordt vertrokken vanuit de drempels die werkenden en werkgevers ervaren om deel te nemen aan kwalificerende trajecten. Deze delen we op in vier thema's

- Praktische drempels wegwerken
- Aangepast traject met hoge return on investment
- Individuele begeleiding werkende
- Financiële ondersteuning voor werkende en werkgever

RANDVOORWAARDEN OM KWALIFICERENDE TRAJECTEN TE ORGANISEREN

Hierbij wordt vertrokken vanuit de drempels die de opleidingsverstrekkers hierrond ervaren. Deze delen we op in de vier thema's:

- Samenwerken over actoren heen
- Organiseren van een kwalitatief laagdrempelig traject
- Verzamelen van data en navigeren in complexiteit
- Beschikken over de juiste mensen, tijd en middelen

Om je zo goed mogelijk te gidsen naar de voor jou relevante goede praktijken zijn hieronder twee tabellen opgemaakt. In de eerste tabel kan je vanuit een reeks prikkelende vragen verder navigeren naar de praktijkvoorbeelden. In een tweede tabel wordt gewerkt met kernwoorden die gelinkt zijn aan de goede praktijken.

Je kan vanuit beide tabellen doorklikken naar de goede praktijk waar je verder geprikkeld wordt. Wil je echt de diepte in duiken, dan kan je daar de link vinden naar het rapport van de desbetreffende proeftuin voor meer context en informatie.

PRIKKELENDE VRAAG

GOEDE PRAKTIJK

WELKE AFSPRAKEN KAN JE MAKEN MET WERKGEVERS OM GELIJKE RANDVOORWAARDEN VOOR CURSISTEN TE CREËREN?

- Goede praktijk: Afspraken met werkgevers i.f.v. gelijke randvoorwaarden voor cursisten

HOE DOE JE AAN COMPETENTIEONTWIKKELING OP DE WERKVLOER MET KWETSBARE MEDEWERKERS?

- Goede praktijk: Competentielijst en competentiematrix

HOE ONTSLUIT JE OVERZICHTELIJK HET OPLEIDINGSAANBOD BINNEN EEN SECTOR?

- Goede praktijk: Opleidingsaanbod ontsluiten via Content management systeem 'COMPAS'

HOE BRENG JE DE COMPETENTIES EN INTERESSES VAN WERKENDEN IN KAART? HOE LEID JE HEN TOE NAAR NIEUWE OPPORTUNITEITEN?

- Goede praktijk: Competentiematrix voor heroriëntatie

HOE ZORG JE VOOR VOLDOENDE KENNIS VAN HET NEDERLANDS ALS BASISVOORWAARDE VOOR HET VERDERE LEREN OP DE WERKVLOER?

- Goede praktijk: Nederlandse taalles (NT2) op de werkvloer

HOE WERK JE EEN EVC-PROCEDURE UIT VOOR EEN ONDERWIJSKWALIFICATIE?

- Goede praktijk: Eerder Verworven Competenties voor ervaren sociale professionals zonder diploma hoger onderwijs
- Goede praktijk: Vrijstellingen via EVC-procedure

HOE WERK JE EEN LAAGDREMPelige EVC-INSTRUMENT UIT VOOR BEROEPSKWALIFICATIE, AANGEPAST AAN DE REALITEIT VAN DE WERKVLOER?

- Goede praktijk: EVC-instrument afgestemd op de werkkplek

PRIKKELENDE VRAAG

GOEDE PRAKTIJK

HOE MAAK JE EEN TRAJECT IN AFSTANDSONDERWIJS AANTREKKELIJK EN OP MAAT?

- Goede praktijk: Taken en opdrachten afstemmen op concrete werkcontext van de studenten
- Goede praktijk: Stageportfolio

HOE STEM JE (BEROEPS)COMPETENTIES EN OPLEIDINGSMODULES OP ELKAAR AF EN VERGEMAKKELIJK JE DE TOEKENNING VAN VRIJSTELLINGEN?

- Goede praktijk: Uniform vrijstellingenbeleid

HOE ONTWIKKEL JE VRIJSTELLINGSPROEVEN VOOR BEROEPSKWALIFICATIES?

- Goede praktijk: Ontwikkeling van vrijstellingsproeven voor beroepskwalificerende trajecten

HOE ONTWIKKEL JE EEN MICRODEGREE?

- Goede praktijk: Microdegree met keuzepakket

HOE ZORG JE ERVOOR DAT JE DE JUISTE DEELNEMERS REKRUTEERT EN UITVAL VERKLEINT?

- Goede praktijk: Selectieprocedure werkpleklers
- Goede praktijk: Vragenlijst intakegesprek

HOE KAN JE ALS OCMW SNEL IN KAART BRENGEN WAT DE EERSTVOLGENDE STAP IS VOOR DE CLIËNT DIE ZICH WIL BIJSCHOLEN?

- Goede praktijk: Screeningsinstrument voor OCMW's

HOE ZORG JE VOOR EEN WARM ONDERSTEUNEND OPLEIDINGSKADER VOOR WERKENDEN, ONDANKS DE PROCEDURES EN BELEID DAT NOG VOORNAMELIJK GEFOCUSST IS OP GENERATIESTUDENTEN?

- Goede praktijk: Aanstellen van een centraal aanspreekpunt voor werkende studenten binnen de opleiding

HOE ONDERSTEUN JE DE MENTOR OP DE WERKPLEK?

- Goede praktijk: Begeleiding door een externe mentor tijdens het werkpleklers
- Goede praktijk: Administratieve last voor de stagementor beperken via de online tool MICOON

PRIKKELENDE VRAAG

GOEDE PRAKTIJK

HOE VORM JE EEN BREED DRAAGVLAK VOOR LEVENSLANG LEREN BINNEN JE SECTOR?

- Goede praktijk: Creëren van een breed (sectoraal) draagvlak

HOE ONTWIKKEL JE EEN OPLEIDING OP MAAT VAN DE KWETSBARE DOELGROEP? HOE ONDERSTEUN JE DE LEERKRACHTEN HIERIN? EN WAT IS DE INVLOED HIERVAN OP HOE JE EVALUEERT?

- Goede praktijk: Kwalificerend programma op maat van kwetsbare doelgroep
- Goede praktijk: Aanpassen voorwaarden en verloop traject opleiding zorgkundige voor medewerkers artikel 60
- Goede praktijk: Ondersteuning leerkrachten
- Goede praktijk: Co-creatieproces tussen de drie partners voor ontwikkeling evaluatie-instrument

HOE ONTWIKKEL JE EEN MICRODEGREE OVER VERSCHILLENDE OPLEIDINGSINSTELLINGEN EN SECTOREN HEEN?

- Goede praktijk: Co-creatie tussen kennisinstellingen als sleutel voor een authentieke leeromgeving

HOE WERK JE ALS CVO EEN TRAJECT OP MAAT UIT VOOR MAATWERKBEDRIJVEN?

- Goede praktijk: Draaiboek voor CVO's om medewerkers te versterken

HOE ENGAGEER JE ALS HOGER ONDERWIJSINSTELLINGEN ALLE DOCENTEN OM HUN OPLEIDINGEN TOEGANKELIJKER TE MAKEN VOOR WERKENDEN?

- Goede praktijk: Handleiding voor lectoren & self-scan

HOE VERZAMEL IK KWALITATIEVE DATA OM OPLEIDINGEN LAAGDREMPELIGER TE MAKEN VOOR WERKENDEN?

- Goede praktijk: Survey voor werkstudenten

HOE WERK JE EEN ONLINE LEERMODULE UIT, EN HOE BEGELEID JE DIT ZODAT DIT HET FYSIEK SAMENKOMEN IN EEN KLASLOKAAL (DEELS) KAN VERVANGEN?

- Goede praktijk: Uitwerken van online leermodule

PRIKKELENDE VRAAG

GOEDE PRAKTIJK

HOE DOE IK VIA PRAKTIJKONDERZOEK AAN ONDERWIJSINNOVATIE? WELKE BELANGRIJKE INZICHTEN LEREN WE HIERUIT VOOR WERKPLEKLEREN?

- Goede praktijk: Kwalitatieve data verzamelen via interviewleidraden

HOE PEIL IK NAAR DE MOTIVATIE VAN STUDENTEN IN EEN AFSTANDSTRAJECT? EN HOE HOUD IK DE VINGER AAN DE POLS?

- Goede praktijk: Motivatiescan

HOE GA IK IN CO-CREATIE IK HET WERKVELD OM EEN OPLEIDINGSTRAJECT UIT TE WERKEN?

- Goede praktijk: Leergemeenschappen als methodiek van het co-creatieproces

HOE KAN BEROEPSKWALIFICEREND LEREN ANDERS GEORGANISEERD WORDEN? ALS SECTORORGANISATIE MET EN IN BEDRIJVEN AAN DE SLAG.

- Goede praktijk: Modulair beroepskwalificerend werkplekleren op maat van KMO's

HOE KAN JE WERKGEVERS EXTRA ONDERSTEUNEN IN DE TOELEIDING NAAR HET OPLEIDINGSAANBOD?

- Goede praktijk: Brochure werkgever & tool opleidingsincentives

KERNWOORD

GOEDE PRAKTIJK

AFSTANDSONDERWIJS

- Goede praktijk: Taken en opdrachten afstemmen op concrete werkcontext van de studenten
- Goede praktijk: Aanstellen van een centraal aanspreekpunt voor werkende studenten binnen de opleiding
- Goede praktijk: Microdegree met keuzepakket
- Goede praktijk: Stageportfolio

EERDER VERWORVEN COMPETENTIES (EVC-PROCEDURE - ONDERWIJSKWALIFICATIE)

- Goede praktijk: Eerder Verworven Competenties voor ervaren sociale professionals zonder diploma hoger onderwijs
- Goede praktijk: Vrijstellingen via EVC-procedure
- Goede praktijk: Stageportfolio

ERKENNING VERWORVEN COMPETENTIES (EVC - BEROEPSKWALIFICATIE)

- Goede praktijk: Ontwikkeling van vrijstellingsproeven voor beroepskwalificerende trajecten
- Goede praktijk: EVC-instrument afgestemd op de werkplek
- Goede praktijk: Uniform vrijstellingenbeleid

KWETSBARE DOELGROEP/ SPECIEKE ONDERWIJSNODEN

- Goede praktijk: Competentielijst en competentiematrix
- Goede praktijk: Nederlandse taalles (NT2) op de werkvloer
- Goede praktijk: Vragenlijst intakegesprek
- Goede praktijk: Screeningsinstrument voor OCMW's
- Goede praktijk: Co-creatieproces tussen de drie partners voor ontwikkeling evaluatie-instrument
- Goede praktijk: Draaiboek voor CVO's om medewerkers te versterken
- Goede praktijk: Aanpassen voorwaarden en verloop traject opleiding zorgkundige voor medewerkers artikel 60
- Goede praktijk: Kwalificerend programma op maat van kwetsbare doelgroep
- Goede praktijk: Ondersteuning leerkrachten

KERNWOORD

MICRODEGREEES

- Goede praktijk: Co-creatie tussen kennisinstellingen als sleutel voor een authentieke leeromgeving
- Goede praktijk: Microdegree met keuzepakket

WERKPLEKLEREN

- Goede praktijk: Afspraken met werkgevers i.f.v. gelijke randvoorwaarden voor cursisten
- Goede praktijk: Competentielijst en competentiematrix
- Goede praktijk: Stageportfolio
- Goede praktijk: Vrijstellingen via EVC-procedure
- Goede praktijk: Aanstellen van een centraal aanspreekpunt voor werkende studenten binnen de opleiding
- Goede praktijk: Uniform vrijstellingsbeleid
- Goede praktijk: Selectieprocedure werkplekleren
- Goede praktijk: Opleidingsaanbod ontsluiten via Content management systeem 'COMPAS'
- Goede praktijk: Begeleiding door een externe mentor tijdens het werkplekleren
- Goede praktijk: Leergemeenschappen als methodiek van het co-creatieproces
- Goede praktijk: Handleiding voor lectoren & self-scan
- Goede praktijk: Kwalitatieve data verzamelen via interviewleidraden

KNELPUNTBEROEP

- Goede praktijk: Afspraken met werkgevers i.f.v. gelijke randvoorwaarden voor cursisten
- Goede praktijk: Ontwikkeling van vrijstellingsproeven voor beroepskwalificerende trajecten
- Goede praktijk: Begeleiding door een externe mentor tijdens het werkplekleren
- Goede praktijk: Administratieve last voor de stagementor beperken via de online tool MICOON
- Goede praktijk: Aanpassen voorwaarden en verloop traject opleiding zorgkundige voor medewerkers artikel 60
- Goede praktijk: Eerder Verworven Competenties voor ervaren sociale professionals zonder diploma hoger onderwijs



4.1. Randvoorwaarden voor deelname aan kwalificerende trajecten: perspectief van werkende en werkgever

De proeftuinen zijn creatief aan de slag gegaan met de drempels voor werkenden en werkgevers, en hebben hier een zo goed mogelijk antwoord op proberen te bieden. Deze oplossingsrichtingen worden hieronder weergegeven onder de vorm van goede praktijken en worden geclusterd onder vier randvoorwaarden

- Praktische drempels wegwerken
- Aangepast traject met hoge return on investment
- Individuele begeleiding werkende
- Financiële ondersteuning voor de werkende en werkgever

4.1.1. Praktische drempels wegwerken

Zoals het hoofdstuk rond de drempels al aanstipte, zijn er heel wat praktische drempels die werkenden ondervinden. Hieronder worden enkele van deze praktische drempels aangehaald en illustreren we hoe de proeftuinen hiermee zijn omgegaan.

Goede praktijk: Kwalificerend programma op maat van kwetsbare doelgroep



Project: Zalm

In de proeftuin van de Zalm waren er heel wat praktische drempels. De horeca is een knelpuntberoep en wordt gekenmerkt door flexibele shiften, wat de combinatie werk-privé-opleiden niet eenvoudig maakt. Bovendien werken ze met een kwetsbare doelgroep. De opleidingen die een CVO hiervoor regulier aanbiedt zijn niet op maat van deze doelgroep. De opleidingsvoorwaarden zijn te hoogdrempelig, en de theoretische aanpak staat te ver van de werkvloer. Door in co-creatie te gaan ontwikkelden ze een aangepast traject dat zo veel mogelijk van deze drempels probeerde te overwinnen.

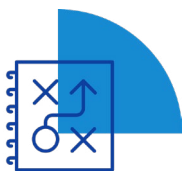
UITDAGING & OPLOSSINGS-RICHTING



UITDAGING: Kwetsbare doelgroepen (maatwerkers, art 60) vinden geen aansluiting op het reguliere aanbod en hebben een aangepast traject nodig.

OPLOSSINGSRICHTING: Het ontwikkelen van een traject op de werkvloer, met aangepaste lespakketten, aandacht voor de verschillende leertempo's en de ontwikkeling van generieke vaardigheden.

AANPAK PROEFTUIN



In deze proeftuin werd het onderwijs naar de werkvloer gehaald. Er werd niet gewerkt met klassikale lesmomenten in de gebouwen van de CVO, maar alle contactmomenten gingen door op het maatwerkbedrijf SW WEB. Dit verlaagde de drempel voor de werkende, en maakte voor de werkgever de combinatie opleiding-werk haalbaarder. Bovendien ontstond er informeel contact tussen de opleidingsverstrekker en de werkgever, doordat de lesgever regelmatig op de werkvloer was. Zo kon er snel geschakeld worden wanneer er aanpassingen aan de modules moesten worden gemaakt. Tijdens deze proeftuin werd er bewust gekozen om de instapvoorwaarden zo laag mogelijk te houden en werd er enkel gescreend op de motivatie. De leerkracht werkte op maat van de cursist zodat er ook ruimte was om generieke competenties aan te scherpen. Gaandeweg werkten ze verschillende drempels weg, waarbij er aandacht was voor maatwerk, balans tussen werk en privé, een aangepast evaluatie-instrument.



Meer informatie over de concrete aanpak vind je terug in het eindrapport van dit project onder het hoofdstuk 'Hoe wordt het kwalificerende opleidingsprogramma georganiseerd?'.



Goede praktijk: Aanpassen voorwaarden en verloop traject opleiding zorgkundige voor medewerkers artikel 60



Project: Kwalificerende
trajecten zorgkundige voor
mensen uit kansengroepen

Een praktische drempel is een haalbare work-life balans. De combinatie van opleiding en werk is niet vanzelfsprekend. In de proeftuin “Kwalificerende trajecten zorgkundige voor mensen uit kansengroepen” zien we een concreet voorbeeld van hoe de combinatie werk/opleiding een drempel was, en hoe dit werd aangepast om de drempel te verlagen. In afstemming met alle partners werden de voorwaarden aangepast zodat het haalbaarder werd voor de specifieke doelgroep om deel te nemen aan het traject.

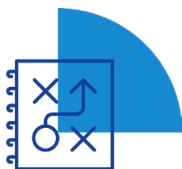
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Traject laagdrempeliger maken voor deze specifieke doelgroep van art. 60.

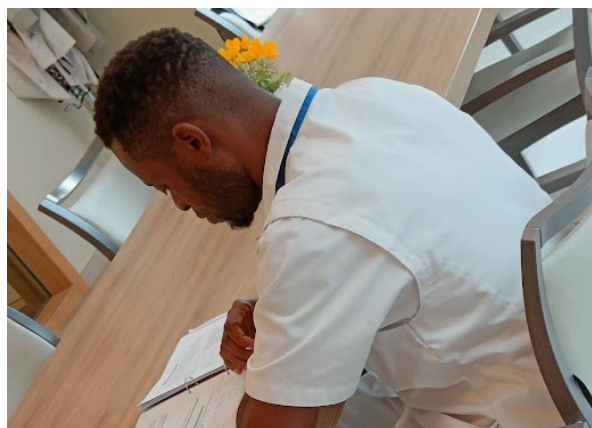
OPLOSSINGSRICHTING: Traject aanpassen door onder andere tewerkstelling als stage mee te rekenen, vrijstelling geven van werk om opleiding te volgen, en een aangepast contract regelen met de VDAB.

AANPAK PROEFTUIN

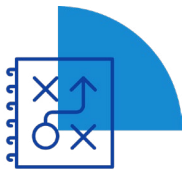


In samenspraak met de verschillende actoren werd er gekeken hoe het traject zo goed mogelijk kan inspelen op de realiteit van mensen met het statuut van artikel 60 om zo drempelverlagend te werken. Zo werden er enkele aanpassingen gedaan aan het traject. Medewerkers konden voltijds les volgen tijdens hun tewerkstelling. Hierdoor duurt de opleiding slechts 3 semesters.

- Semester 1 (module logistiek medewerker): De cursisten krijgen 2 dagen per week les en doen 2 dagen per week stage. Tijdens deze module kan de tewerkstelling artikel 60 als logistiek medewerker meetellen als stage. We stellen medewerkers artikel 60 gedurende 2 dagen per week vrij voor de theorielessen, 3 dagen per week zijn ze op de werkvloer als logistiek medewerker.
- Semester 2 (module verzorgende): De cursisten volgen 2 dagen per week les en 2 dagen per week stage. We stellen ze 4 dagen per week vrij omdat het werk als logistiek medewerker niet in aanmerking komt als stage voor verzorgende. Ze blijven echter 3 dagen per week op de werkvloer, waarvan 2 als stagiair verzorgende en 1 als medewerker logistiek/poetsdienst binnen artikel 60. De andere 2 dagen volgen ze theorieles.



AANPAK PROEFTUIN



- Semester 3 (module zorgkundige): De cursisten volgen 1 dag per week les en doen 3 dagen per week stage. We stellen ze 4 dagen per week vrij omdat het werk als logistiek medewerker niet kan dienen als stage voor zorgkundige. Ze zijn 4 dagen per week op de werkvloer, waarvan 3 als stagiair zorgkundige en 1 als medewerker logistiek/poetsdienst. Het derde semester valt enkel nog binnen de tewerkstelling artikel 60 voor deelnemers vanaf 36 jaar. De anderen zijn na de eerste 2 semesters uitkeringsgerechtigd en kunnen de opleiding verderzetten met een VDAB opleidingscontract.

Ook ging deze proeftuin drempelverlagend aan de slag voor mensen uit een kansengroep die niet onder de referentiegroep van art 60 vallen (bv. mensen met een migratieachtergrond, alleenstaande moeders, mensen met psychosociale problematieken en/of financiële problemen). In de proeftuin formuleerden zij antwoorden op de financiële, organisatorische, psychosociale en taaldrempels.



Meer info over deze aanpak vind je in het eindrapport van deze proeftuin.



Goede praktijk: Afspraken met werkgevers i.f.v. gelijke randvoorwaarden voor cursisten



Project: Groeien in (de) Zorg

Een andere manier hoe de drempel om werk en opleiding te combineren is aangepakt, is door de werkgever te betrekken. Werkgevers hebben een belangrijke rol te spelen in het ondersteunen van hun medewerkers. Uiteindelijk brengen zij ook een meerwaarde voor de organisatie.

In de proeftuin “Groeien in (de) zorg” werd deze drempel verlaagd door met de verschillende werkgevers een afsprakenkader te maken over de financiering van de opleiding, de opleiding tijdens de werkuren ... Op deze manier hadden de deelnemende werknemers van verschillende werkgevers een ondersteuning die praktische drempels wegwerkte.

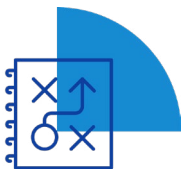
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Verschillende deelnemers hadden andere opleidings- en financieringsvoorwaarden, waardoor de ene meer drempels ondervond dan andere.

OPLOSSINGSRICHTING: Door gelijke randvoorwaarden te creëren over werkgevers heen (financiering door werkgever, opleiding tijdens werkuren, verhoging tewerkstelling afbedscontract ifv opleiding ...), werd ervoor gezorgd dat alle deelnemers gelijke kansen kregen en dezelfde voordelen ondervonden.

AANPAK PROEFTUIN



In samenwerking met de werkgevers werd bekeken om de randvoorwaarden voor cursisten gelijk te stellen. Zo werd er een eerste set randvoorwaarden geformuleerd. Op het einde van de proeftuin werden deze randvoorwaarden bijgesteld zodat de aanpak ook zou kunnen werken buiten de context van deze proeftuin wanneer er niet met exclusieve partners gewerkt wordt.

De werkgever betaalt de opleiding

De werknemer krijgt een verhoging van het contract voor de intensiteit van het werkplekieren (+-70%)

Indien een werknemer een 100% contract heeft:

- contract verlagen
- lesdag ook binnen de arbeidstijd rekenen

De werknemer mag minimum het werkplekieren volgen tijdens de werkuren

De werknemer loopt stage en doet werkplekieren op 3 verschillende afdelingen.

- Uitwisseling tussen zorginstellingen onderling zorgt voor een bredere vorming.
- Werkplekieren in eigen organisatie verkleint de kans op verloop na de opleiding.

Aanstelling van een stagecoach door de werkplek: overkoepelende mentor – aanspreekpunt voor school, bij voorkeur een teamcoach.



Ben je benieuwd naar de andere oplossingsrichtingen die geformuleerd werden op drempels in het opleiden van zorgkundigen via een flexibel traject op de werkvloer? Bekijk dan zeker ook het eindrapport van dit project..

Uiteraard is het niet altijd mogelijk om werkgevers te betrekken of is het niet realistisch om hen mee te krijgen om de opleidingsvoorwaarden bij te stellen. In sommige beroepen is een flexibele agenda van de werkende ook niet mogelijk. Zo

experimenteerden heel wat proeftuinen met afstandsonderwijs en hybride leren om op deze manier tegemoet te komen aan de drempel voor de werkende om tijd vrij te maken voor de opleiding.

Goede praktijk: Uitwerken van online leermodule



Project: Luchtvaart- opleidingen voor de Vlaamse MRO sector

Een andere drempel is verplaatsing. Zeker voor de proeftuin "Luchtvaartopleidingen voor de Vlaamse MRO sector" (Maintenance, Repair, Overhaul) was dit een reële uitdaging. De kostprijs om mensen enkele weken naar het buitenland te sturen om dergelijke opleidingen te volgen is groot. Door het ontwikkelen van een online lespakket kon de tijd die fysiek samen doorgebracht werd sterk gereduceerd worden.

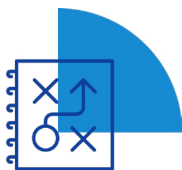
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Fysiek samenkomen om les te volgen heeft een groot prijskaartje.

OPLOSSINGSRICHTING: Het uitwerken van een online leermodule via het open source leerplatform Moodle.

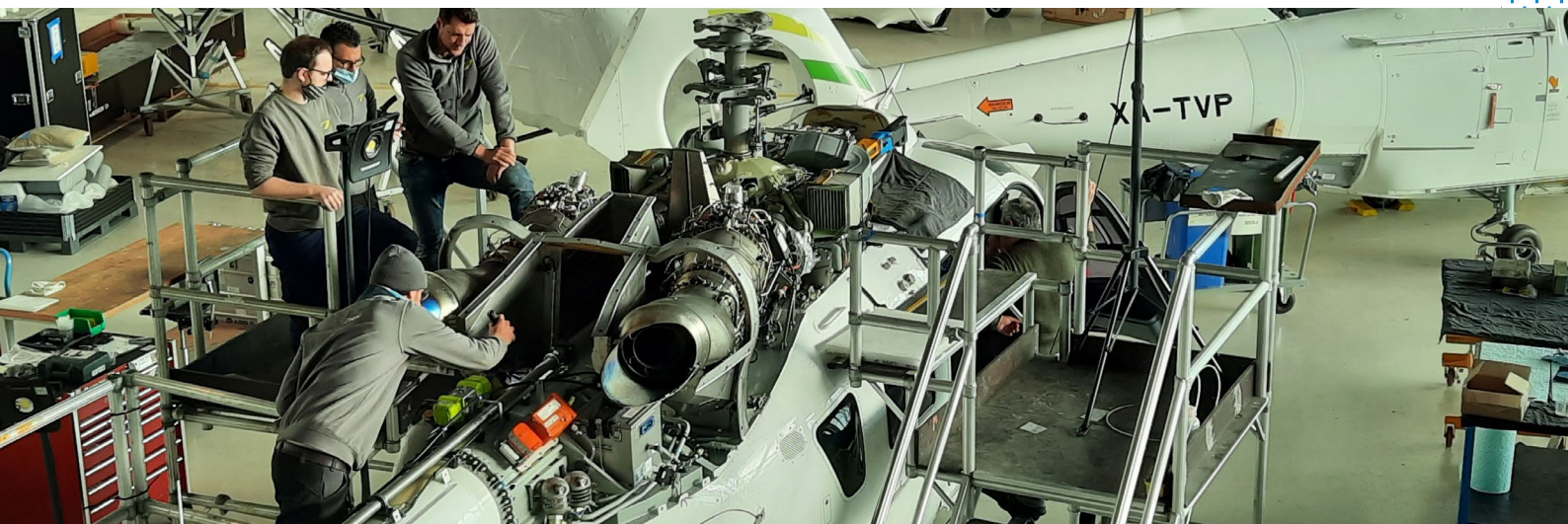
AANPAK PROEFTUIN



Deze proeftuin ontwikkelde online leerpaden voor de twee opleidingen. Hierbij werd er geëxperimenteerd met verschillende kanalen, zoals tekst en videomateriaal, en met verschillende structuren voor het opbouwen van de modules. Een van de belangrijkste leerlessen uit het werken met online modules is dat de vooruitgang van de lerende goed opgevolgd moet worden door de docent. De attitude en intrinsieke motivatie van de studenten is een belangrijke succesfactor en ook deze moet gemonitord worden.



Meer informatie over deze goede praktijk vind je in hun eindrapport



Goede praktijk: Competentielijst en competentiematrix



Project: Talentontwikkeling op het werk@kwetsbare doelgroepen

Niet alleen werknemers ondervinden drempels. Ook werkgevers die willen dat hun medewerkers levenslang leren lopen tegen uitdagingen. Zo ervaren werkgevers bijvoorbeeld een drempel bij het in kaart kunnen brengen van over welke competenties hun medewerkers beschikken, en waar ze nog bijkomende opleiding nodig hebben. In de proeftuin "Talentontwikkeling op het werk" ging Thomas More Kempen aan de slag samen met het OCMW van Mol en het vleesverwerkingsbedrijf Sopraco, waarin ook heel wat kwetsbare werknemers tewerkgesteld zijn. De filosofie van de werkgever is om te vertrekken van waar de medewerker goed in is, en vervolgens te kijken waar in het bedrijf die dan zou kunnen bijdragen. Ze ontwikkelden een tool om de competenties van werknemers in kaart te brengen, en om waar nodig de kloof tussen huidige en gewenste competenties op te kunnen sporen en bij te werken.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Competentieontwikkeling op de werkvloer realiseren voor kwetsbare doelgroepen (art.60), vertrekkende van wat de werknemer reeds kan.

OPLOSSINGSRICHTING: Het in kaart brengen van de competenties via een competentiematrix in combinatie met observatie door de teamleider als startpositie om verder competenties te ontwikkelen.

AANPAK PROEFTUIN



Eén van de tools om de competentieontwikkeling door te voeren is het invoeren van competentielijst en een competentiematrix. Hiervoor zijn enkele stappen te doorlopen:



Vervolgens wordt deze competentiematrix gebruikt om een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen.



Meer informatie hierover vind je in het eindrapport van dit project.



LEVEL

OCI



Goede praktijk: Modulair beroepskwalificerend werkplekieren op maat van KMO's



Project: WPL4BK: Levenslang gekwalificeerd werkplekieren

Moeten kwalificerende trajecten altijd volgens een onderwijslogica opgezet worden? Nee, het kan ook anders. Op de werkvloer wordt er voortdurend informeel geleerd. Een drempel is echter dat dit niet erkend wordt. Werkgevers staan niet te springen om werknemers te missen op de werkvloer of administratieve procedures te doorlopen. Woodwize, het opleidingscentrum van de houtsector, vertrok vanuit een andere insteek en werkte een modulair programma uit om het informeel leren te kwalificeren.

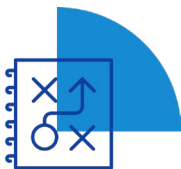
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Informeel leren wordt niet genoeg gevaloriseerd. Arbeiders leren continu bij op de werkvloer, maar dit wordt niet voldoende zichtbaar gemaakt.

OPLOSSINGSRICHTING: Door het opzetten van een structuur en content management systeem (CMS) faciliteert Woodwize de werkplekken om zelf hun werknemers op te leiden en hiervoor een kwalificatie te bemachtigen.

AANPAK PROEFTUIN



Om op een andere manier beroepskwalificerend werkplekieren vorm te geven is er een duidelijke rolverdeling nodig. Er zijn 3 rollen:

- Opleidingsverstrekker: Biedt het kwalificerend traject aan, faciliteert de onderneming om de lerende op te leiden en bewaakt de kwaliteit
- Onderneming: werkt als autonome opleider en begeleidt de lerende
- Lerende: volgt de opleiding

Het grote verschil is dat, in tegenstelling tot in onderwijs, de autonomie van opleiden bij de mentor wordt gelegd. Dit wil zeggen dat de mentor de verantwoordelijkheid draagt om de kennis over te dragen. Wanneer we vertrekken van de aanname dat er reeds geleerd wordt op de werkvloer, vertaalt dit zich naar onderstaande stappen in het leer- en certificeringsproces:

- Opleiding: uitvoeren van taken (onder toezicht)
- Evaluatie: permanente opvolging door de mentor en de collega's en/of door de eindklant
- Certificatie: zelfstandig uitvoeren van taken

Dit is een natuurlijke manier van erkennen van competenties en sluit aan op de realiteit van de werkvloer. De sectororganisatie speelt een superviserende rol en bewaakt mee de kwaliteit.

Om als sectororganisatie dit soort opleidingen te kunnen monitoren en faciliteren ontwikkelde Woodwize een duidelijk overzicht van de mogelijke opleidingen. Dit overzicht werd door Woodwize via hun content management systeem COMPAS met de bedrijven gedeeld. Zo kunnen de opleidingen en de bijhorende competenties helder ontsloten worden naar de bedrijven. Meer informatie over deze tool vind je in de Goede praktijk: [Opleidingsaanbod ontsluiten via Content management systeem 'COMPAS'](#).



Meer informatie vind je terug in het eindrapport van dit project.

Goede praktijk: Opleidingsaanbod ontsluiten via Content management systeem 'COMPAS'



**Project: WPL4BK:
Levenslang gekwalificeerd
werkpleklers**

Een andere drempel die werkgevers en werkenden ondervinden is het vinden van de juiste opleiding. Het opleidingsaanbod zit versnipperd, en het is moeilijk om het aanbod te vergelijken. Over alle opleidingen en kwalificaties is hierop (voorlopig) nog geen antwoord.

Het sectorale vormingscentra Woodwize, heeft voor de bedrijven in de houtsector wel een tool ontwikkeld om werkgevers en hun werknemers op een eenvoudige manier wegwijs te maken in het opleidingsaanbod van de sector. Via een digitaal platform wordt alle informatie gedeeld, wordt er gecommuniceerd, kunnen opleidingsplannen automatisch opgesteld worden en kan er eenvoudig ingeschreven worden.

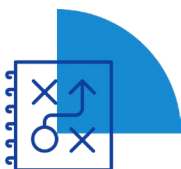
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Werkgevers eenduidig overzicht aanbieden van opleidingen en hen makkelijk laten inschrijven

OPLOSSINGSRICHTING: Het opzetten van een CMS systeem dat toelaat om alle opleidingstrajecten op te volgen en van op afstand te informeren/communiceren in één gebruiksvriendelijk instrument.

AANPAK PROEFTUIN



Stappenplan werkgever	Stappenplan werknemer
Registreer als werkgever	Registreer als werknemer
Na validatie log in als werkgever	Na validatie log in als werknemer
Vink bedrijfsactiviteiten aan	Didactisch materiaal raadplegen
Registreer werknemers	Beheer persoonlijke gegevens
Vraag erkenning aan	Vraag erkenning aan
Maak een opleidingsplan	Maak een opleidingsplan
Schrijf in voor een module: <ul style="list-style-type: none"> Maak sessie aan Voeg deelnemers toe 	Start een online opleiding op
Raadpleeg didactisch materiaal	Vraag een interne opleiding aan
Registreer uren	Zelfevaluatie opleidingsmodules
Raadpleeg overzicht inschrijvingen <ul style="list-style-type: none"> Download aanwezigheidsregister Evalueer de opleiding Sluit de opleiding af 	Bekijk de opleidingshistoriek
Bekijk rapporten	Download moduleattesten



Meer info vind je in het uitgebreide rapport van deze proeftuin.

Goede praktijk: Competentiematrix voor heroriëntatie



Project: Heroriëntatie van piloten

Een ander voorbeeld is de proeftuin “Heroriëntatie van piloten” waarin geprobeerd werd de drempel tot het vinden van een geschikte opleiding voor luchtvaartpiloten te verlagen door een competentiematrix op te maken. Deze matrix bundelt de competenties, interesses en de link met knelpuntberoepen in een overzichtelijk document. Door de competenties van de piloten in kaart te brengen krijgen zowel de opleidingsinstelling als de piloot zicht op de sterktes, en waar er vrijstellingen te behalen zijn in de heroriëntering naar andere beroepen.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Tijdens de coronapandemie kwamen heel wat piloten zonder werk. Piloten hebben heel wat competenties, maar ze hebben tijdens hun opleiding geen diploma verworven dat deze competenties valideert. Hierdoor is heroriënteren een grote drempel.

OPLOSSINGSRICHTING: Het objectief analyseren en in kaart brengen van harde en zachte competenties enerzijds en koppelen aan gewenste competenties van geselecteerde en knelpuntberoepen anderzijds.

AANPAK PROEFTUIN



Het doel van het project is het begeleiden van piloten naar andere arbeidsmogelijkheden, al dan niet door middel van een nieuwe of verdiepende opleiding, omscholing of bijscholing.

Hiervoor is het belangrijk dat de kandidaat:

- Zich bewust is van zijn competenties en mogelijkheden
- Zich bewust is van geschikte en realistische beroeps- en studiemogelijkheden
- Interesse heeft in het nieuwe beroep / de nieuwe opleidingsrichting
- Gemotiveerd is om de omscholing aan te vatten en vol te houden
- De mogelijkheid heeft om de omscholing te doorlopen

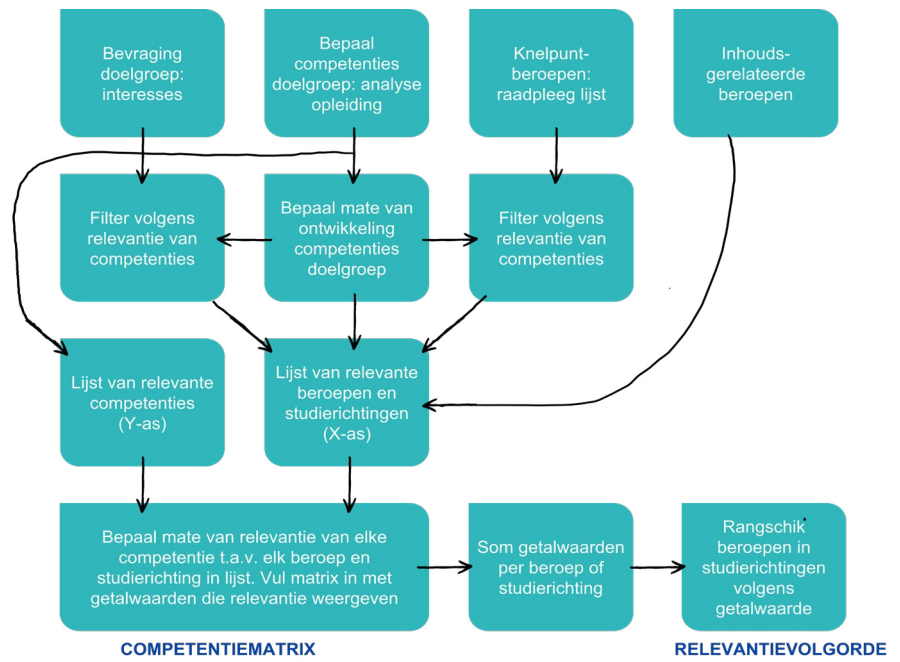
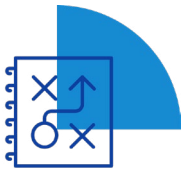
Anderzijds moet de potentiële werkgever:

- De kandidaat in overweging kunnen nemen op basis van objectief vastgestelde competenties die voortvloeien uit de oorspronkelijke opleiding en uitoefening van het beroep van de kandidaat
- Een realistisch beeld hebben van de verwachtingen van de kandidaat

Om hieraan tegemoet te komen en zowel kandidaten, potentiële werkgevers en opleidingsverstrekkers relevante informatie te verschaffen over de competenties van leden van de doelgroep werd een document ontwikkeld dat deze informatie gestructureerd weergeeft. Dit document werd de competentiematrix genoemd.

De ondernomen stappen worden weergegeven in onderstaande flowchart:

AANPAK PROEFTUIN



Meer informatie en de link naar de competentiematrix vind je in het eindrapport van dit rapport.



Goede praktijk: Nederlandse taalles (NT2) op de werkvloer



Project: Deelname van medewerkers in de sociale economie aan kwalificerende trajecten

Taal is nog een praktische drempel die weggewerkt moet worden. Er is een minimaal taalniveau nodig om aan de slag te gaan. Anderstaligheid is vaak een struikelblok op de werkvloer, zo ook in maatwerkbedrijven. Vaak moet eenzelfde uitleg meerdere keren herhaald worden door werkbegeleiders of collega's en dan nog wordt niet altijd begrepen wat er wordt gevraagd. Dit kan frustrerend, ontmoedigend en vertragend werken voor beide partijen. In deze goede praktijk gingen CVO HIK en CVO LBC samen met verschillende kringwinkels aan de slag om Nederlands op de werkvloer aan te leren.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Werknemers op de werkvloer spreken niet voldoende Nederlands om hun job te kunnen uitvoeren. Bv. Het begrijpen van instructies verloopt moeizaam.

OPLOSSINGSRICHTING: Nederlandse les integreren op de werkvloer om werkpunten of tekorten bij te werken, op maat van de cursist.

AANPAK PROEFTUIN



Anderstaligen zijn meestal verplicht om Nederlands te volgen om in te burgeren. Ervaring toont aan dat anderstaligen Nederlands spreken in de klas, maar zodra ze de kans krijgen buiten het klaslokaal, terugvallen op hun moedertaal. Dit resulteert in anderstalige werknemers die in de klas een attest voor hun richtgraden behaalden, maar in praktijk toch moeilijkheden ondervinden op de werkvloer om hun collega's en leidinggevende te begrijpen of te woord te staan. In deze opleiding begeeft de leerkracht zich op de werkvloer en gaat vandaar uit coachen. Hoe wordt dit in de praktijk aangepakt?

OPTIE 1

Het maatwerkbedrijf zelf selecteert de anderstalige cursisten (wie komt in aanmerking?).

De leerkracht doet een observatie op de werkvloer bij elke cursist. Tijdens deze observatie wordt een nulmeting gedaan aan de hand van referentiecriteriën. Verder wordt samen met de cursist overlegd wat zijn/haar werkpunten of tekorten zijn.

De leerkracht coacht wekelijks (hoe vaker de leerkracht langs gaat, hoe beter). De frequentie is af te spreken met het bedrijf zelf.

Op basis hiervan stelt de leerkracht leerdoelen op per cursist.

OPTIE 2

In een later stadium kan in het (leer)maatwerkbedrijf gekozen worden om enkele vaste werknemers (begeleiders) zelf op te leiden tot taalcoach zodat het bedrijf geen externe coach meer nodig heeft. Ook kunnen zij overwegen een taalcoach in dienst te nemen.



Meer informatie hierover vind je in het eindrapport van deze proeftuin.

Dit was een selectie van enkele voorbeelden van hoe proeftuinen met praktische drempels zijn omgegaan. Er zijn zeker nog meerdere voorbeelden die vermeld zouden kunnen worden en ook zijn er drempels waar niet direct een antwoord op geformuleerd kon worden.

4.1.2. Aangepast traject met hogere return on investment

Een andere randvoorwaarde voor de werkende is dat het traject inhoudelijk interessant genoeg is en rendeert. De trajecten zijn vaak langdurig en niet flexibel of niet specifiek genoeg. Dit maakt dat de 'return on investment' (ROI) voor de lerende niet hoog genoeg is. Het verminderen van tijdsinvestering voor het behalen van een kwalificatie werkt drempelverlagend.

Vanuit de Vlaamse overheid is er reeds het kader "Erkenning van verworven competenties" (EVC) om verworven competenties te valideren (Zie hoofdstuk "3.2. Situering in de Vlaamse context").

Deze procedures verschillen voor onderwijs- en beroepskwalificaties, maar in beide gevallen werden deze procedures hoogdrempelig ervaren en werden ze nog niet courant toegepast. Enkele van de proeftuinen experimenteerden om dit EVC-kader te vertalen naar gepaste procedures en methodieken die op hun beurt leidden tot vrijstellingen of kwalificaties.

VRIJSTELLINGEN EN EVC-PROCEDURES BINNEN ONDERWIJSKWALIFICATIES IN HET HOGER ONDERWIJS

De onderwijsinstellingen kunnen via de associaties procedures ontwikkelen die eerder verworven competenties kunnen erkennen. Aangezien deze procedures zelden aangevraagd werden, gingen de proeftuinen aan de slag om te kijken hoe deze eenvoudiger gemaakt kunnen worden.



Goede praktijk: Eerder Verworven Competenties voor ervaren sociale professionals zonder diploma hoger onderwijs



Project: GE-START | EN-
AVANT – Kwalificerende
trajecten voor sociale
professionals

Zo ging de proeftuin van Odisee hogeschool aan de slag om een EVC-procedure te ontwikkelen voor het erkennen van vaardigheden van sociale professionals. Door de competenties van zij-instromers te erkennen, en zo hun opleidings-traject te verkorten, werden de drempels voor werkenden in de sociale sector om toch een diploma te behalen verlaagd.

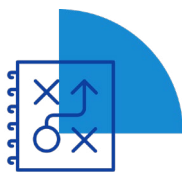
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Zij-instromers hebben vaak verworven competenties, maar deze worden niet erkend.

OPLOSSINGSRICHTING: Uitwerken van EVC-procedure via portfolio met bijkomende opdrachten en een jurygesprek

AANPAK PROEFTUIN



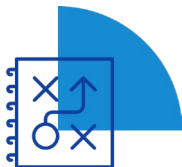
De brede sociale sector kreunt onder personeelstekort. Er is te weinig gekwalificeerd personeel op bachelorniveau en in sommige gevallen ook op graduaatsniveau. Om die reden worden standaarden gradueel verlaagd, wat de kwaliteit van de dienstverlening onder druk zet.

Om personeelstekorten op te vangen wordt onder meer bekeken op welke manier zij-instromers kunnen worden ingezet. Om hen goed te kunnen inzetten is opleiding cruciaal. Het probleem is dat opleidingen vaak te lang zijn, niet aansluiten op de noden van werkende volwassenen en te weinig rekening houden met bestaande professionele ervaring en levenservaring.





AANPAK PROEFTUIN



Via EVC-procedures kunnen 'Eerder Verworven Competenties' worden erkend. Deze leiden tot competentiebewijzen, die op hun beurt kunnen leiden tot vrijstellingen en verkorte programma's in bestaande graadaats- en bacheloropleidingen.

Deze procedures zijn vaak echter onbestaand en worden ad-hoc ontworpen voor EVC-aanvragers. Omdat de procedure niet transparant is, wordt ze zelden aangevraagd en wordt ze eveneens niet gepromoot door hogescholen. Verder is de procedure duur en worden hogescholen hier niet voor gefinancierd.

In het project GE-START werd een standaardprocedure ontworpen voor het erkennen van eerder verworven competenties binnen het studiegebied sociaal werk. Dit op basis van:

- Een portfolio;
- Bijkomende thuisopdrachten
- Een jurygesprek volgens de STARR methodiek
- Een simulatie
- Twee geïntegreerde opdrachten ter plekke

Hierbij werd opgesteld:

- Een gedeeld competentiekader voor de opleidingen sociaal agogisch werk binnen Odisee
- Een beoordelingskader voor juryleden



Meer informatie over deze goede praktijk kan je terugvinden in het eindrapport van deze proeftuin.

Goede praktijk: Vrijstellingen via EVC- procedure



Project: Mobiel tussen werk en hogeschool

Ook in de proeftuin “Mobiel tussen werk en hogeschool” is een onderwijsinstelling aan de slag gegaan met de ontwikkeling van een EVC-procedure. De voertuigsector is in snelle evolutie en het is een uitdaging om als werknemer bijgebleed te blijven. Bovendien zijn er kwalificaties nodig om bepaalde functies te mogen uitvoeren, wat een extra drijfveer is voor de werkende en de werkgever om in te zetten op het behalen van de kwalificatie. Sectorpartner Educam werkte samen met VIVES hogeschool en Thomas More Hogeschool om een verkort flexibel traject te bekomen. Deze procedure vertrekt van een quickscan en portfolio.

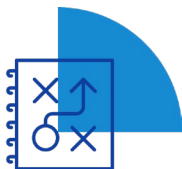
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Werkenden hebben kwalificaties nodig om functies te mogen uitvoeren maar de tijd die ze ter beschikking hebben hiervoor is beperkt.

OPLOSSINGSRICHTING: Een EVC-procedure die via scan, portfolio, interview en praktijktoets vrijstellingen mogelijk maakt.

AANPAK PROEFTUIN



De proeftuin optimaliseerde het traject van de werkende door vooraf te screenen voor welke vakken de kandidaat een vrijstelling kan krijgen op basis van eerder verworven competenties via een EVC-procedure. In eerste instantie werd een intakegesprek met de kandidaat georganiseerd om de verwachtingen en mogelijkheden te bespreken. Vervolgens bezorgde de kandidaat een Quickscan en Portfolio. Hierop volgde een competentiegericht interview en indien nodig nog een praktijktoets op de campus om een aantal praktijkaspecten van de eerdere ervaring af te toetsen. Uiteindelijk werden de domeinspecifieke leerresultaten bepaald die op basis van de eerdere werkervaring als competenties verworven zijn.

De noodzaak tot kwalificatie zit zowel aan de kant van de kandidaat wanneer de huidige diplomering verhindert dat hij/zij bepaalde functies mag uitvoeren, maar ook zeer sterk aan de werkgeverszijde aangezien de werkgever de kandidaat verder wil laten doorgroeien. Het engagement van de werkgever is dermate hoog dat zij niet alleen tijd vrijmaken in het werkrooster van de werknemer, maar ook de financiële kost van de opleiding dragen.

In het geval van deze proeftuin werd er samen met de cursist bekeken hoeveel tijd er per week kan worden vrijgemaakt om actief lessen te volgen. Het samengestelde traject aan vakken komt daar zoveel mogelijk aan tegemoet, mede dankzij een verlichting van het traject door het vrijstellen van een aantal vakken. Aangezien de labo's in verschillende groepen doorgingen, konden de kandidaten vakken in verschillende groepen volgen en zo de lesmomenten clusteren. Op die manier werd de tijdsbesteding in dagen geoptimaliseerd.

AANPAK PROEFTUIN



De stappen in dit traject zijn:



Meer uitleg over de procedure vind je in het eindrapport van deze proeftuin.



Goede praktijk: Stageportfolio



Project: Naar duurzame en haalbare trajecten voor werkenden

Een andere manier om de tijd voor het behalen van een kwalificatie in te korten, is door de stageperiode in te korten. In de proeftuin “Naar duurzame en haalbare trajecten voor werkenden” experimenteerde Howest hiermee met hun graduaatsopleiding HR-support in afstandsonderwijs. Via een stageportfolio konden de lerenden werkervaring voorleggen die kon leiden tot vrijstellingen en bijgevolg een verkorting van de stageduur.

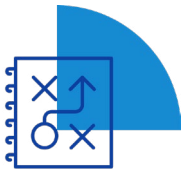
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Stage haalbaar houden voor de werkende studenten.

OPLOSSINGSRICHTING: Werken met een portfolio die stageduur kan verkorten.

AANPAK PROEFTUIN



Aan werkstudenten wordt de mogelijkheid geboden om een stageportfolio in te dienen om zo een stuk van hun stage in te korten. Dit vormt een soort van alternatieve werkvorm voor de stage.

Dit stageportfolio werd geïntroduceerd vanuit de vaststelling dat werkstudenten al heel wat praktijkervaring hadden (bv. op vlak van communicatie, samenwerken, onmiddellijk toepassen van het geleerde op de werkvloer ...).

Een sjabloon voor dit portfolio werd aangemaakt. De studenten krijgen alle leerdoelstellingen die normaal tijdens de stage worden afgetoetst. Aan de hand van deze doelstellingen bekijken de studenten of ze bepaalde ervaring kunnen aantonen.

Voorwaarden voor het werken met een stageportfolio:

- Doel + doelgroep afbakenen
- Vorm bepalen
- Welke inkorting/vrijstelling te bekomen
- Inhoudelijke vereisten
- Praktische afspraken voor studenten
- Beoordelingswijze



Meer informatie over het stageportfolio en andere goede praktijken vind je in het eindrapport van deze proeftuin.



“

Ik wou graag mijn opleiding op een kortere periode afwerken en dit is gelukt door mijn administratieve stage van semester 5 te doen tijdens semester 4. Voor mijn stageblokken kreeg ik de kans om via een portfolio stageduurvermindering te krijgen. In dit portfolio heb ik alle te bereiken leerresultaten in mijn huidige werksituatie beschreven en met voorbeelden aangetoond. Het was een pittige taak die de moeite loonde want ik kreeg de maximum stageduurvermindering van 2 keer 3 weken.

Alexandra Crampe –
Deelnemster opleiding HR-Support in afstandsonderwijs

ERKENNEN VAN COMPETENTIES BINNEN BEROEPSKWALIFICERENDE OPLEIDINGEN VIA VRIJSTELLINGEN

Binnen beroepskwalificerende opleidingen worden er andere procedures gehanteerd dan bij erkende onderwijsverstrekkers. Een van de manieren om competenties te erkennen is door een test af te leggen bij een erkend EVC-testcentrum¹⁴.

Dit leidt rechtstreeks tot de beroepskwalificatie wanneer de lerende geslaagd is voor de test. In het project “WPL4BK: Levenslang gekwalificeerd werkplekieren” werkten CVO Qrios samen met Woodwize en de VDAB, het EVC-instrument en EVC-standaard ‘Machinaal houtbewerker’ uit.

Goede praktijk: EVC-instrument afgestemd op de werkplek



Project: WPL4BK: Levenslang gekwalificeerd werkplekieren

Een van de drempels die de projecten identificeerden bij de start is dat de EVC-instrumenten voor beroepskwalificatie niet toegankelijk zijn. Met deze goede praktijk werd geprobeerd daar iets aan te veranderen door de proeven ook te laten kunnen doorgaan in het bedrijf van de lerende. Hiervoor werd het assessment afgestemd op de beroepskwalificerende trajecten via werkplekieren. Wanneer de lerende niet geslaagd is voor de volledige proef zijn er vrijstellingen mogelijk voor beroepskwalificerende trajecten op de werkplek.

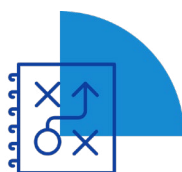
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: EVC-assessments kennen weinig succes omdat ze te rigide zijn opgesteld. Werkenden die op de werkvloer zijn opgeleid beschikken wel over de vaardigheden maar slagen niet noodzakelijk voor de test.

OPLOSSINGSRICHTING: Het uitwerken van een EVC-instrument dat aangepast is op de werkvloer en aansluit bij de realiteit van de arbeidsmarkt.

AANPAK PROEFTUIN



In samenwerking met Qrios en VDAB is een EVC-assessment uitgewerkt dat kan doorgaan op een reële of op een gesimuleerde werkplek. Hierbij neemt CVO Qrios de rol van testcentrum op.

SAMENSTELLING EVC ASSESSMENT

Opdracht: werkvoorbereiding

Opdracht: schaven

Vlak- en vandikteschaafmachine of vierzijdige schaaftmachine

Opdracht: zagen

Paneelzaag of Opdeelzaag

Opdracht: boren

Langgatboormachine of Meespillige boormachine

Opdracht: frezen

Verticale freesmachine

Opdracht: schuren

Lange bandschuurmachine of breedbandschuurmachine



Wil je meer weten over de procedure, en hoe die tot stand gekomen is, lees dan ook het eindrapport van deze proeftuin.

¹⁴ <https://www.vlaanderen.be/erkennen-van-verworven-competenties>

Goede praktijk: Uniform vrijstellingenbeleid



Project: WPL4BK: Levenslang gekwalificeerd werkpleklers

Daarnaast biedt Woodwize beroepskwalificerende trajecten en andere interne opleidingen aan. Ook daar is de uitdaging om eerder verworven competenties te gaan valoriseren door vrijstellingen toe te kennen. Vrijstellingen toekennen is niet eenvoudig omdat externe opleidingen vaak niet overeenstemmen met de interne modules en hun competenties. Daarom besliste Woodwize te investeren in een matrix voor een uniform vrijstellingenbeleid. Alle bestaande opleidingen, modules, kwalificaties, certificaten die gehanteerd worden binnen de sector werden verbonden met competenties. Dankzij de ontwikkeling van deze matrix kan een werkende die elders een certificaat behaalde nu vrijstellingen krijgen in een opleidingstraject bij Woodwize.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Eerder verworven competenties eenduidig erkennen vraagt om goede afspraken.

OPLOSSINGSRICHTING: Opstellen van een uniforme vrijstellingsprocedure aan de hand van een concordantietabel.

AANPAK PROEFTUIN



Om verworven competenties te erkennen en zo een modulair (beroeps) kwalificerend opleidingstraject op de werkvloer te vereenvoudigen en/of te versnellen, zijn op basis van de leerplannen en opleidingsprofielen waar mogelijk de kwalificaties of competenties die tot vrijstellingen kunnen leiden in kaart gebracht. Een procedure is uitgewerkt om op een uniforme manier vrijstellingen toe te kennen.

Vrijstellingsmogelijkheden zijn voorzien op basis van:

- EVK (Eerder verworven kwalificaties)
- EVC (Eerder verworven competenties)
- beroepsbekwaamheid

Vrijstellingen worden toegekend voor de gehele module of voor een deel van de module (vermindering in uren) en kunnen verkregen worden na het doorlopen van een specifieke procedure. Het is de lerende, de mentor en/of de verantwoordelijke van de leerwerkplek die de vrijstellingen aanvraagt via Woodwize. Het aanvragen kan op elk moment van het beroepskwalificerend traject. Vrijstellingen toekennen kan op basis van het voorleggen van attesten/getuigschriften, een proef en/of een interview en zijn enkel geldig binnen Woodwize. Het vrijstellingenbeleid is de autonomie van de opleidingsverstrekker Woodwize, tegen de beslissing kan geen bezwaar aangetekend worden. Om de aanvragen zo gelijk mogelijk te behandelen is een concordantietabel voor EVK opgemaakt die aangeeft welke vrijstellingen kunnen worden verkregen op basis van getuigschriften en studiebewijzen uitgereikt in Vlaanderen.



Een overzicht en de procedure van het vrijstellingenbeleid kan je [hier](#) raadplegen. Meer info over deze en de goede praktijken van deze proeftuin vind je in het eindrapport van deze proeftuin.



Goede praktijk: Ontwikkeling van vrijstellingsproeven voor beroepskwalificerende trajecten



**Project: Drempels voor
werkenden binnen
beroepskwalificerende
trajecten (Learn@work)**

Ook in de proeftuin “Drempels voor werkenden binnen beroepskwalificerende trajecten (Learn@work)” ging Syntra aan de slag om de lerende baby- en peuterverzorgers de mogelijkheid te geven om vrijstellingen te behalen. Momenteel zijn er heel wat kinderverzorgers die al jaren in het veld staan, maar daar geen kwalificatie voor hebben. Via vrijstellingsproeven kon de doorlooptijd verkort worden en dit verlaagde de drempel tot deelname.

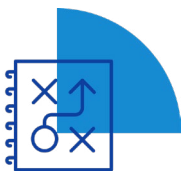
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Werkenden hebben al een aantal jaren ervaring, maar ze hebben de verplichte kwalificatie nog niet behaald.

OPLOSSINGSRICHTING: Via vrijstellingsproeven kunnen de competenties aangetoond worden waardoor het traject wat verlicht wordt.

AANPAK PROEFTUIN



Werkende cursisten kunnen voor de aanvang van het cursusjaar voor heel wat modules een vrijstellingsproef aanvragen. Deze aanvraag moet gemotiveerd zijn om goedgekeurd te kunnen worden. De proeven worden door de lesdocenten op de campus of op de werkplek afgenomen. Op die manier worden de competenties in een reële context geëvalueerd. Cursisten die slagen voor de vrijstellingsproef, hoeven de module niet te volgen, wat hun traject al een stuk lichter maakt. Het aantal modules waarvoor een vrijstellingsproef kan worden aangevraagd is gedurende de looptijd van het project steeds toegenomen. Dit beroepskwalificerend traject bestaat uit een component campusleren en een component werkplekleren. Het werkplekleren is onder geen enkele voorwaarde vrijstelbaar. Tijdens het werkplekleren moeten ook alle competenties uit het beroepskwalificerend traject kunnen worden aangetoond.

Onderstaande stappen worden genomen voor een vrijstellingsaanvraag:



Naast het ontwikkelen van vrijstellingsproeven werden de vrijstellingsmogelijkheden ook geoptimaliseerd. Zo werd er bijvoorbeeld ook samengewerkt met CVO's om de modules te harmoniseren. Op deze manier konden cursisten die reeds modules behaald hebben bij een CVO, vrijstellingen krijgen.



Meer informatie vind je in het eindrapport van deze proeftuin..

FLEXIBELE EN MODULAIRE TRAJECTEN

Andere proeftuinen hebben niet ingezet op vrijstellingen, maar beoogden via modulaire en flexibele trajecten het leerrendement hoog te houden. Er zijn verschillende wegen om dezelfde

competenties te ontwikkelen. Door te werken met keuzevakken sluit de inhoud beter aan bij het interessegebied van de werkende en kan de juiste combinatie van microdegrees leiden tot een kwalificerend traject op maat.

Goede praktijk: Microdegree met keuzepakket

In deze proeftuin wordt er via keuzepakketten en opdrachten in de eigen werkcontext ingezet op een hoog leerrendement.



Project: Microdegrees in afstandsonderwijs

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Leerkrachten willen zich verdiepen of specialiseren in bepaalde thema's

OPLOSSINGSRICHTING: werken met een microdegree met keuzepakket

AANPAK PROEFTUIN

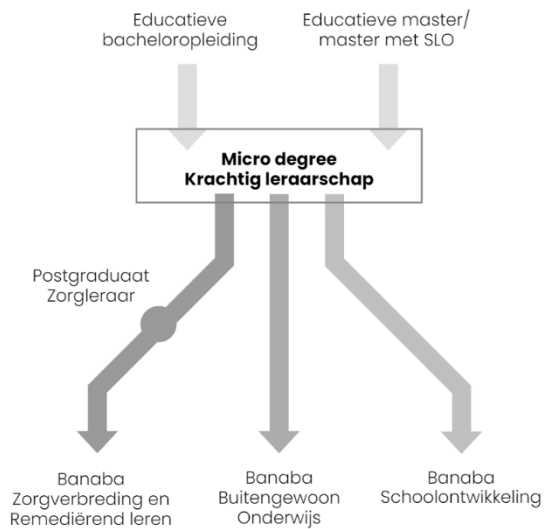
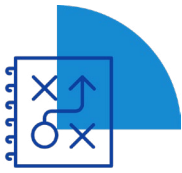


De microdegree Krachtig Leraarschap is zo opgebouwd dat alle studenten starten met een gemeenschappelijk opleidingsonderdeel en vervolgens een keuze maken van twee opleidingsonderdelen uit een keuzepakket. Het keuzepakket laat toe om tegemoet te komen aan de diverse noden uit het werkveld. Op die manier kunnen meer studenten worden bereikt. Door het toevoegen van thematische lijnen binnen het keuzepakket kan er in de toekomst blijvend worden ingespeeld op de noden van het werkveld. Het totaal aantal studiepunten ligt op 11 à 12, afhankelijk van de keuzes binnen het pakket.

Concreet ziet de microdegree er als volgt uit:

- Een gemeenschappelijk opleidingsonderdeel, namelijk 'Handelingsgericht werken' (4 studiepunten). In dit opleidingsonderdeel wordt ingezet op een systematische verdieping van de verworven basisinzichten uit de oorspronkelijke opleiding tot leraar. Deze algemene verdieping is noodzakelijk om vervolgens thematisch ook verdiepend te kunnen werken.
- Een keuzepakket met twee thematische lijnen, namelijk 'Zorgzaam in de klas en op school' en 'Innovatief aan de slag in de klas en op school'. Beide thematische lijnen bestaan telkens uit twee opleidingsonderdelen. De student kan ervoor kiezen om beide opleidingsonderdelen op te nemen uit eenzelfde thematische lijn. Op deze manier kan de student zich verder verdiepen/specialiseren in de onderwerpen binnen één thema. Indien gewenst kan de student er ook voor kiezen om telkens één opleidingsonderdeel per thematische lijn op te nemen. Op deze manier kan een student zijn kennis verbreden over de twee aangeboden thema's heen.

AANPAK PROEFTUIN



De student verwerft een getuigschrift wanneer hij geslaagd is voor het gemeenschappelijk opleidingsonderdeel en twee keuze opleidingsonderdelen. Bovendien verwerft hij meteen ook credits die kunnen worden ingezet bij het voltooien van één van de bachelor-na-bachelor opleidingen (stackable).

Wat het leerrendement bovendien extra verhoogde was dat er sterke koppeling was tussen de lessen, en de praktijk. Wat ze leerden kon de volgende dag reeds toegepast worden op hun eigen werk. Daarnaast werd er ook ingezet op sociaal leren. De lerenden konden zo leren van elkaar en uitwisselen over de uitdagingen waar zij mee worstelen in de praktijk. Ook dit wordt als zeer waardevol ervaren



Meer info vind je in het eindrapport van deze proeftuin.



De opleiding is inhoudelijk zeer sterk op de praktijk gericht. Alles wat ik leer en inhoudelijk aan het bestuderen ben, kan ik onmiddellijk toepassen.

Deelnemer Microdegrees



Goede praktijk: Taken en opdrachten afstemmen op concrete werkcontext van de studenten



**Project: Naar duurzame
en haalbare trajecten voor
werkenden**

Een andere manier om in te zetten op een hoog leerrendement is door de opdrachten af te stemmen op de realiteit van de werkvloer. Zeker in afstandsonderwijs is het een extra motiverende factor wanneer het traject inspeelt op de werkomgeving. In deze goede praktijk ging hogeschool Howest hiermee aan de slag in hun graduaatsopleiding HR-support in afstandsonderwijs. Ook hogeschool VIVES werkte een gelijkaardige praktijk uit in hun proeftuin.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: De nood om zo snel mogelijk return te krijgen van het volgen van de opleiding.

OPLOSSINGSRICHTING: Opdrachten in afstandsonderwijs afstemmen op werkcontext.

AANPAK PROEFTUIN



Binnen het afstandstraject wordt geprobeerd om de studenten zoveel mogelijk de opdrachten die ze krijgen uit te laten werken binnen hun concrete werkcontext. Idealiter krijgen ze hier ook tijd voor van hun werkgever, maar dit lukt niet altijd.

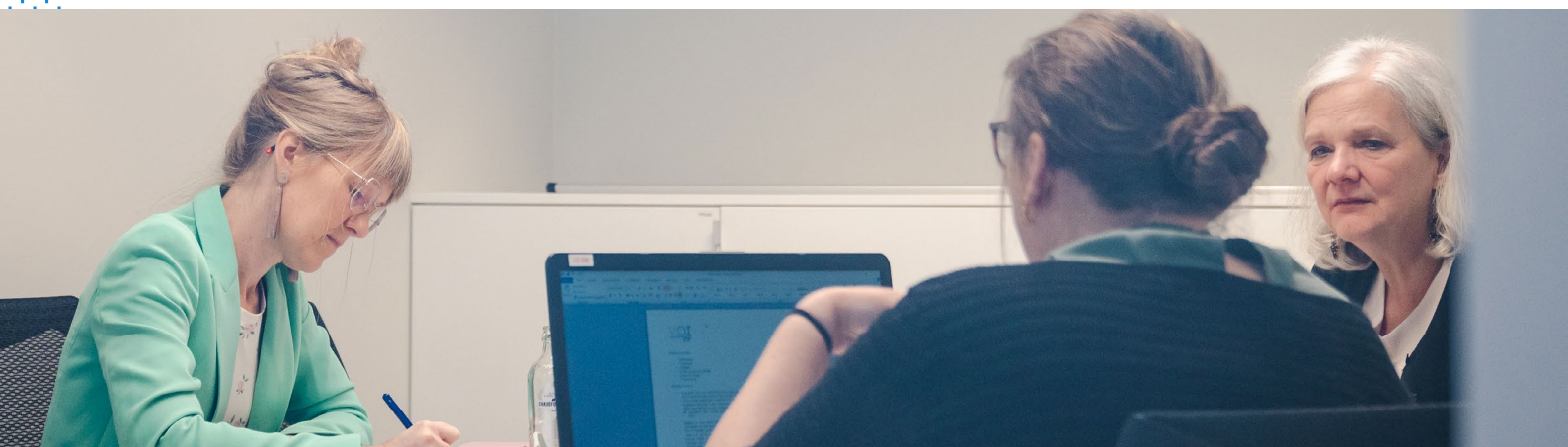
Doordat ze deze opdrachten onmiddellijk kunnen toepassen binnen hun werkcontext, wordt de meerwaarde van de opleiding ook sneller duidelijk. Uit peiling (motivatiescan) bij deelnemers bleek ook dat dit motiverend heeft gewerkt.

Voorwaarden om taken en opdrachten af te stemmen op de werkcontext:

- Iedere lector neemt zijn/haar opdrachten kritisch onder de loep.
- Opdrachtenfiches worden zo aangepast dat de student met deze info naar zijn/haar werkgever kan stappen om in hun eigen werkcontext de opdracht te voltooien; Bv. onthaalbrochure opstellen of herwerken bij hun eigen werkgever.
- Er wordt een objectieve verbeterleutel/rubriek opgesteld.



Meer informatie over deze goede praktijk vind je in het eindrapport van deze proeftuin.





“

De docenten stonden open voor onze opmerkingen, gingen er mee aan de slag en pasten de werkwijze of opdracht aan, aan onze noden. Hoe verder we in de opleiding waren, hoe meer het een traject op maat werd. Er werd rekening gehouden met je persoonlijke werksituatie en bijgestuurd waar nodig.

Alexandra Crampe – Deelnemer opleiding HR-support in afstandsonderwijs

4.1.3. Individuele begeleiding voor werkende

Een derde randvoorwaarde die nodig is opdat werkenden deel kunnen nemen aan kwalificerende trajecten is ruimte voor individuele begeleiding. In tegenstelling tot generatiestudenten hebben werkenden meer ervaring op hun teller, wat maakt dat het moeilijk is om hen generiek te behandelen. Om tegemoet te komen aan deze realiteit zal er in meer of mindere mate een persoonlijke begeleiding nodig zijn die de werkende ondersteunt en wegwijs maakt.

Bovendien vraagt het opleiden op de werkvloer om extra inspanning en begeleiding. De werkstudenten moeten opgevolgd worden zowel vanuit de opleidingsinstelling als op de werkplek.

Goed begonnen is half gewonnen. Ook dit is waar voor kwalificerende trajecten. Doordat profielen met diverse achtergronden interesse hebben in het traject is het belangrijk om van bij de start na te gaan of de opleiding wel een match is met de verwachtingen. Indien de verwachtingen niet overeenstemmen, kan er gezocht worden naar welke andere opleiding dan wel meer geschikt is. Zo wordt de drempel voor het vinden van het juiste opleidingstraject deels weggewerkt.

Enkele proeftuinen hebben hierop ingespeeld door een intakegesprek of selectieprocedure toe te passen.

Goede praktijk: Selectieprocedure werkpleklers



Project: Groeien in (de) Zorg

CVO MIRAS en de partners van de proeftuin “Groeien in (de) Zorg” beseften dat de soft skills van de deelnemers een belangrijke factor zijn voor het al dan niet slagen voor de opleiding. In deze proeftuin werd een selectieprocedure ontwikkeld en verfijnd om de slaagkansen te verhogen en te zorgen dat de werkende terecht komt in het juiste traject.

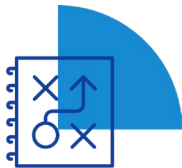
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: De deelnemers aan werkpleklers hebben een diverse achtergrond, basisvaardigheden en soft skills. Een gebrek aan vaardigheden bij de start verlaagt de slaagkans en verhoogt de kans op uitval.

OPLOSSINGSRICHTING: Een selectiegesprek met cursist en werkgevers door trajectbegeleider.

AANPAK PROEFTUIN



Niet iedereen is geschikt om deel te nemen aan een traject met meer leren op de werkplek en minder les op school. Daarom werd er een selectieprocedure gehouden. Het opstellen van deze procedure was een iteratief proces. De laatste versie van de procedure vind je hieronder.



Meer info over de procedure en de interviewgids kan je terugvinden in het eindrapport. Verder vind je er nog andere oplossingsrichtingen voor de drempels in het opleiden van zorgkundigen via een flexibel traject op de werkvloer.



Goede praktijk: Vragenlijst intakegesprek



Project: Co-creatie van in-company trajecten

In deze proeftuin vind je een ander voorbeeld van hoe Hogeschool VIVES samen met Huis van het Leren vzw een intakegesprek heeft vormgegeven om een goede start te kunnen maken.

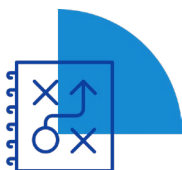
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: De doelgroep heeft (in de meeste gevallen) geen diploma secundair onderwijs en ervaart drempels op vlak van taal, motivatie en studievaardigheden.

OPLOSSINGSRICHTING: Het gesprek voeren over de verwachtingen van de opleiding.

AANPAK PROEFTUIN



Huis van het Leren vzw heeft samen met het kernteam van de opleiding Winkelmanagement onderzocht hoe op de drempels voor de werkenden kan worden ingespeeld en wat het verband was tussen opleidingsniveau, digitale vaardigheden en slaagkansen.

Vanaf juni 2021 wordt er tijdens een intakegesprek met de geïnteresseerde studenten gepeild naar ICT-vaardigheden, naar motivatie (waarom wil je dit traject volgen?) en naar planningsvaardigheden. Door een aantal meer gerichte vragen te stellen in deze domeinen werd informatie verkregen die gebruikt kon worden in een passende coaching van de studenten.

Verder werden de studenten vooral aangemoedigd om nog meer na te denken over het traject en de haalbaarheid naar de balans werk/privé. Dit komt het traject en de student zelf enkel ten goede.

Onderstaande stappen zijn tijdens het project gezet:

- Externe partner betrekken die vertrouwd is met de doelgroep
- Externe partners zoals werkgevers (bedrijven uit retailsector) bevragen waar de mogelijke drempels liggen
- Potentiële studenten bevragen wat de drempels zouden kunnen zijn
- Vragenlijst opstellen volgens die drempels
- Vragenlijst overlopen in een intakegesprek met potentiële studenten - eventueel in samenspraak met de werkgever (mentor of iemand van personeelsdienst)
- Resultaten bespreken met docententeam die in het in-company-traject zal lesgeven (indien toegestaan door de student)
- Remediëren en begeleiding aanpassen volgens de studenten (maatwerk)



Meer kadering bij deze goede praktijk vind je in het eindrapport van dit project.

Goede praktijk: Screeningsinstrument voor OCMW's



Talentontwikkeling op het werk@kwetsbare doelgroepen

Ook voor de meest kwetsbare doelgroepen is het heel belangrijk dat zij toegang krijgen tot de juiste opleidingsmogelijkheden. Gezien de vaak complexe situaties van deze doelgroep vraagt dit een aanpak op maat. In de proeftuin "Talentontwikkeling op het werk @ kwetsbare doelgroepen" ging het OCMW Mol samen met het vleesverwerkingsbedrijf Sopraco en hogeschool Thomas More aan de slag om een screeningsinstrument te ontwikkelen dat helpt om de kwetsbare doelgroep te oriënteren naar een gepaste opleiding. Er werd ook opgelijst aan welke randvoorwaarden eerst voldaan moet zijn alvorens een opleiding van toepassing is. De insteek van deze proeftuin was vooral om te vertrekken van de mens: "Wie is deze persoon, en wat zijn diens kwaliteiten?". De proeftuin probeerde om samen met de werkgever te kijken hoe deze mensen vanuit hun sterktes ingezet konden worden op de werkvloer.

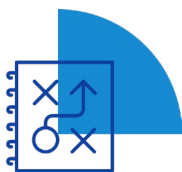
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Kwetsbare doelgroepen (art. 60) vinden niet makkelijk de weg naar de juiste opleidingen. Vaak worden ze gedwongen in een hokje dat niet echt aansluit bij de persoon.

OPLOSSINGSRICHTING: Het ontwikkelen van een screeningsinstrument voor OCMW's, en een op maat gericht begeleidingstraject dat vertrekt vanuit de mogelijkheden van de persoon én rekening houdt met de randvoorwaarden die vervuld moeten zijn om de volgende stap te kunnen zetten.

AANPAK PROEFTUIN



Aan de hand van de screening wordt bepaald in welk traject een cliënt op dat moment best geholpen kan worden. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de participatieladder. Naast elke trede wordt weergegeven welke vormen van activeringstrajecten als mogelijk beschouwd worden. Na bepaling van het traject en dus het verantwoordelijke team, wordt er verder aan de slag gegaan met de cliënt.



Meer informatie over het screeningsformulier en de participatieladder kan je terugvinden in het eindrapport van deze proeftuin.

Goede praktijk: Aanstellen van een centraal aanspreekpunt voor werkende studenten binnen de opleiding



Project: Naar duurzame en haalbare trajecten voor werkenden

Een andere drempel die werkenden ervaren is dat ze hun weg niet vinden binnen de onderwijsinstelling. Zo houden bijvoorbeeld de inschrijvingsprocedure, lessenrooster, examenregeling, facturatie ... vaak geen rekening met de context van de werkenden. Deze uitdaging moet op termijn opgelost worden door het beleid van de onderwijsinstelling meer af te stemmen op werkstudenten. In deze goede praktijk loste hogeschool Howest deze uitdaging (voorlopig) op met het aanstellen van een centraal aanspreekpunt.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Werkende studenten zitten met heel wat vragen. Voor hen is het belangrijk dat zij snel en efficiënt een antwoord vinden op hun meest prangende vragen

OPLOSSINGSRICHTING: Door het aanstellen van een mentor of aanspreekpunt specifiek voor de doelgroep werkstudenten werd tegemoetgekomen aan deze nood.

AANPAK PROEFTUIN



Via deze projectoproep was het mogelijk om een medewerker van de hogeschool aan te stellen als aanspreekpunt voor de afstandsstudenten. Deze persoon organiseerde bijvoorbeeld bevragingen en infosessies in het kader van het project. Gaandeweg werd gemerkt dat deze rol binnen de opleiding kon uitgebreid worden tot een centraal aanspreekpunt voor de werkende studenten.

In de toekomst zal deze medewerker ook voorgesteld worden aan de afstandsstudenten als mentor waar ze terecht kunnen met allerlei vragen. Indien deze medewerker zelf het antwoord op de vragen niet weet, kan deze de student onmiddellijk naar de juiste dienst doorverwijzen of zelf contact leggen met de juiste dienst.

In dit project werden onderstaande stappen doorlopen:

- Ga na welke collega binnen het opleidingsteam tijd en ruimte heeft om deze opdracht erbij te nemen
- Baken de rol van aanspreekpunt/mentor duidelijk af
- Wat behoort tot het takenpakket, wat niet?
- Communiceer duidelijk over deze rol naar collega's binnen de opleiding
- Communiceer duidelijk over dit aanspreekpunt naar de studenten



Bijkomende informatie en aandachtspunten kan je terugvinden in het eindrapport van deze proeftuin onder het hoofdstuk "Goede praktijken: mentor afstandsstudenten"

Goede praktijk: Begeleiding door een externe mentor tijdens het werkplekleren



Drempels voor werkenden binnen beroepskwalificerende trajecten (Learn@work)

Het begeleiden van werkenden in hun kwalificerend traject vraagt duidelijk om persoonlijke begeleiding. Deze individuele begeleiding heeft impact op de werkgever die werkplekleren organiseert op de werkvloer. Het begeleiden van de werkende vraagt om mentoring en hiervoor dient tijd en ruimte vrijgemaakt te worden. Dit is voor de werkgever niet evident. Vanuit de opleidingsverstrekker is het belangrijk om de mentor zo goed mogelijk te ondersteunen hierin en de drempel zo laag mogelijk te houden.

Een piste die Syntra Midden-Vlaanderen hiervoor verkende was het inschakelen van externe mentoren.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Tijdens bevestigingen viel het op dat sommige cursisten heel onzeker waren over de eigen slaagkansen en zich niet genoeg ondersteund voelden.

OPLOSSINGSRICHTING: Door bijkomend in te zetten op begeleiding van externe mentoren werd ervoor gezorgd dat de werkende cursisten sterker en met meer zelfvertrouwen in deze opleiding staan.

AANPAK PROEFTUIN



Dankzij de middelen die de overheid aan de sector ter beschikking stelt, kan er beroep gedaan worden op externe mentoren/pedagogen die op de werkplekken langskomen om de cursisten te ondersteunen. Deze externe mentoren gaan per cursusjaar minstens 2x langs op de werkvloer, maar dat kan gerust ook wat frequenter. Vooraf nemen zij contact op met de cursist en de werkplek om het bezoek voor te bereiden. Het is de bedoeling dat zij zich vooral richten op de leernoden van de cursist. Zij hoeven met andere woorden niet alle competenties aan bod te laten komen, maar enkel degene die nog verder moeten ontwikkeld worden. De externe mentor gaat niet evalueren of scoren. Doel is een veilige context te creëren waarin de cursist open en eerlijk over het eigen functioneren kan reflecteren. Voor de cursist is het minder evident om open kaart te spelen met stagementoren en docenten die op het einde van het traject beslissen of de cursist kan slagen of niet. Bij cursisten bij wie geen expliciete leernoden kunnen gedetecteerd worden, kan de externe mentor inspelen op de interesses. In plaats van te remediëren, gaan de externe mentoren hier eerder verdiepend of verbredend werken.

Onderstaande stappen worden genomen bij een begeleiding:



Wil je meer weten over hoe er in deze proeftuin aan de slag gegaan werd rond de drempels van taal, motivatie, leercultuur en tijdsgebrek? Bekijk dan zeker ook het eindrapport van dit project.

Goede praktijk: Administratieve last voor de stagementor beperken via de online tool MICOON



Project: Drempels voor
werkenden binnen
beroepskwalificerende
trajecten (Learn@work)

Een andere oplossingsrichting die Syntra Midden-Vlaanderen hanteerde om de drempel voor de mentor te verlagen, is door een online tool te ontwikkelen die de samenwerking tussen de opleidingsverstrekker en de werkgever vereenvoudigt en een duidelijk en eenvoudig kader geeft voor de evaluatie van de competenties.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Mentoren op de werkvloer vinden het niet eenvoudig om competenties van de werkende vlot en eenduidig op te volgen.

OPLOSSINGSRICHTING: Het inzetten van de digitale tool MICOON (Methodiek en Instrument voor Competentie-Opvolging Online).

AANPAK PROEFTUIN



MICOON is een digitaal instrument dat een overzicht biedt van de competenties en waarin de cursist, de docent en de stagementor kunnen registreren in welke mate deze competenties beheerst zijn. Elke competentie wordt als het ware 'uiteen getrokken' in een aantal indicatoren die heel concreet omschrijven welke handelingen eronder vallen. Deze tool heeft heel wat voordelen voor alle betrokken actoren:

Cursist

- Neemt op een concrete manier kennis van de competenties die nodig zijn voor het beroep
- Leert kritisch reflecteren over het eigen handelen
- Gaat bewust om met de eigen opleiding
- Kan motivatie putten uit de gemaakte vorderingen

Stagementor

- Krijgt een overzicht van de competenties die tijdens het werkplekleren aan bod moeten komen
- Wordt gestimuleerd om het leren op de werkvloer op een bewuste manier te doen plaatsvinden
- Kan de lerende op een eenvoudige manier scoren a.d.h.v. duidelijk omschreven indicatoren
- Ondervindt een minimale administratieve last

Competentie-coach

- Kan gemakkelijk nakijken of alle competenties aan bod komen

Docent

- Kan zien welke competenties nog niet verworven zijn en op de werkvloer minder aan bod komen en kan hierop tijdens de lessen inspelen



CVO MIRAS ontwikkelde in hun proeftuin “Groeien in (de) zorg” een gelijkaardige goede praktijk. In plaats van te werken met een digitale tool ontwikkelde zijn een ‘competentiebundel’ die zowel voor de cursist, mentor en stageleerkracht een helder overzicht geeft en de administratieve last voor de werkgever vermindert.

4.1.4. Financiële ondersteuning voor werkende en werkgever

Het financiële plaatje speelt ook een belangrijke rol voor zowel de werkenden als de werkgevers. Verschillende proeftuinen hebben werknemers en werkgevers ondersteund om beroep te doen op de juiste ondersteuningsmaatregelen. Dit was niet eenvoudig gezien de informatie hierover zeer verspreid was. Sommige initiatieven, zoals bijvoorbeeld het Vlaams opleidingsverlof, helpen werkenden om bij te scholen voor korte trajecten. Wanneer het echter gaat om omscholing met langdurige trajecten merken de proeftuinen dat de huidige ondersteuningsmaatregelen tekortschieten en dat deze drempel niet overstege kan worden.

Goede praktijk: Brochure werkgever & tool opleidingsincentives



Project: Naar duurzame en haalbare trajecten voor werkkenden

De proeftuin "Naar duurzame en haalbare trajecten voor werkkenden" merkte dat het belangrijk is om werkgevers extra te ondersteunen. Door hen praktische en zeer specifieke informatie te verschaffen over de aanpak van de opleiding en hen door te wijzen naar mogelijke opleidingsincentives werd geprobeerd om de werkgevers te ondersteunen in het nemen van een beslissing. Zo werd er naast een brochure ook een tool ontwikkeld om opleidingsincentives overzichtelijk in kaart te brengen voor zowel werkgever als werknemer.

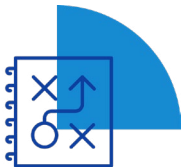
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Het is niet makkelijk om werkgevers warm te maken om werknemers in te schrijven voor een opleiding.

OPLOSSINGSRICHTING: Het ontwikkelen van een brochure met gerichte informatie op maat van de werkgevers.

AANPAK PROEFTUIN



De proeftuin ontwikkelde een prikkelende brochure voor de werkgever

Met getuigenissen, overtuigende weetjes over het belang van opleiden, praktische informatie, tips en opleidingsincentives werd de werkgever ondersteund om een geïnformeerde beslissing te kunnen nemen.

Deze brochures werden digitaal verspreid.

Klik [hier](#) om de brochure te bekijken

Wil je weten hoe de tool van opleidingsincentives werkt? Neem dan een kijkje in het eindrapport van deze proeftuin.



Een uitdagende arbeidsmarkt

Vlaanderen kampt met een zeer krappe arbeidsmarkt. Voor heel wat ondernemingen is het dan ook niet eenvoudig om de geschikte medewerkers te vinden en aan boord te houden.

Met een breed gamma praktijkgerichte opleidingen raakt Howest je een deel van die oplossing aan. We stromen namelijk niet alleen young professionals klaar, we verwelkomen ook heel wat enthousiaste werkkenden die zich willen specialiseren, omscholen of een (bijkomend) diploma willen behalen.

De graduaatsopleiding HR-support van Howest is bedoeld voor medewerkers die reeds een eerste ervaring hebben in een administratieve functie of tewerkgesteld zijn op de hr-dienst van je organisatie.

Dit volwaardige traject organiseren we volledig in afstandsonderwijs, gespreid over 4 semesters.

Houd je medewerkers gemotiveerd

Door je medewerkers opleidingen aan te bieden, houd je de kennis binnen je onderneming up to date. Minstens even belangrijk is dat je je medewerkers gemotiveerd houdt door te investeren in hun professionele ontwikkeling. Opleidingskansen maken je ook aantrekkelijker voor toekomstige werknemers en slagkrachtiger in de 'war for talent'.

Mooi meegenomen: door je interne medewerkers de graduaatsopleiding HR-support op afstand te laten volgen, laat je ze zelf uitgroeien tot specialisten in het rekruteren van nieuwe medewerkers. Een win-win dus.



... het opleiden van je werknemers steeds belangrijker wordt? In de arbeidsdeal van februari 2022 werd beslist om niet enkel een gemiddelde verplichting op te leggen, maar ook een individueel recht op opleiding toe te kennen aan werknemers.



... een goed opleidingsbeleid cruciaal wordt om een duurzaam hr-beleid te ontwikkelen binnen je onderneming. Zo kan je onder meer inspelen op de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.



... eigen medewerkers (laten) opleiden meer en meer het nieuwe rekruteren wordt?



... het graduaat HR-support van Howest je helpt om je eigen hr-dienst verder vorm te geven en te professionaliseren?

4.2. Randvoorwaarden voor het organiseren van kwalificerende trajecten

De voorgaande randvoorwaarden werden geformuleerd vanuit de drempels die de werkende en de werkgever ervaren om deel te nemen aan kwalificerende trajecten. Maar ook de opleidingsverstrekker en de actoren waarmee zij samenwerken ervaren drempels om kwalificerende trajecten op te zetten. De volgende goede praktijken illustreren opnieuw de creatieve manieren waarmee de proeftuinen aan de slag zijn gegaan.

We hebben deze goede praktijken geclusterd volgens vier randvoorwaarden:

1. Samenwerken over actoren heen
2. Organiseren van een kwalitatief laagdrempelig traject
3. Verzamelen van data en navigeren in complexiteit
4. Beschikken over de juiste mensen, tijd en middelen

4.2.1. Samenwerken over actoren heen

Een eerste belangrijke randvoorwaarde is het samenwerken over de actoren heen. De opleidingsverstrekkers beseffen dat ze er niet meer in slagen om alleen een kwalitatief traject te kunnen aanbieden. Maar hoe die samenwerking er dan concreet moet uitzien, is nog een drempel waar ze tegen aan lopen. De uitdaging is om samen tot een win-win verhaal te komen waar de actoren en het collectief belang gebaat mee zijn. Door de toenemende complexiteit van de uitdagingen in de samenleving zien we een tendens van samenwerken in partnerschappen. Dit is een collectief leerproces. De nodige competenties hiervoor ontwikkelen is noodzakelijk om de uitdagingen van vandaag het hoofd te bieden.

Ook hier hebben de proeftuinen gezocht naar de juiste partnerschappen, competenties en rolverdeling zodat er samen een sterk verhaal geschreven kan worden. De samenwerkingen in deze proeftuinen hebben geleid tot een goede afstemming tussen de noden van het werkveld, de werkstudent, en de opleidingsinstellingen.



Goede praktijk: Creëren van een breed (sectoraal) draagvlak



Project: WPL4BK: Levenslang gekwalificeerd werkpleklers

Een inspirerend voorbeeld is hoe Woodwize actoren over de sector heen verzamelde, om ervoor te zorgen dat er een breed draagvlak ontstaat. Woodwize initieerde een sectoraal partnerschap dat 1-2 keer per jaar samenkomt om procedures (bv. voor het uitrollen van beroepskwalificerende trajecten op de werkvloer) te bekrachtigen en gezamenlijk besluiten te nemen.

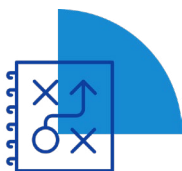
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Visievorming en draagvlak ontwikkelen in de sector.

OPLOSSINGSRICHTING: Het vormgeven van een sectoraal partnerschap voor levenslang leren.

AANPAK PROEFTUIN



Beroepskwalificerend werkpleklers kadert binnen de sectorale visie van levenslang leren. Om sturing, afstemming en een breed draagvlak in de sector te garanderen is in analogie met het partnerschap duaal leren een partnerschap LLL geïnstalleerd.

Bevoegdheden van het partnerschap:

- Erkenning, opheffing en uitsluiting van een onderneming
- Bepalen, sturen en bewaken werking acties (opvolging, ondersteuning, mobiliseren ondernemingen ...)
- Evalueren, bekrachtiging en opvolgen procedures ...
- Afstemming tussen verschillende opleidingsmethodes bewaken
- Bepalen opleidingsaanbod
- Rapporteren aan het beleid
- Mandateren van actoren uitvoering acties (hier Woodwize)

Volgende taken zijn gemandateerd naar het sectoraal opleidingscentrum

- Uitvoeren acties
- Verslag uitbrengen aan het sectoraal partnerschap LLL
- Adviseren sectoraal partnerschap LLL



Meer info vind je in het eindrapport van deze proeftuin.

Goede praktijk: Co-creatieproces tussen de drie partners voor ontwikkeling evaluatie- instrument



Project: Zalm

Samenwerken vraagt ook om in dialoog te gaan en de visies af te stemmen op elkaar. De visie is de basis van waaruit verder gebouwd wordt. Wanneer partnerschappen er niet in slagen om te bouwen aan een gedeelde visie zal het project niet kunnen slagen.

Opdat in een van de proeftuinen een evaluatie-instrument ontwikkeld kon worden, moesten er een gemeenschappelijke taal en visie zijn. De doelgroep van de opleiding zijn kwetsbare groepen, en het evalueren van de competenties op de werkvloer vraagt een aangepaste methodiek. De keuze van hoe zo'n evaluatie-instrument er uit ziet, raakt tegelijk aan de verschillende visies en werkwijzen wat betreft het overbrengen van leerstof tussen onderwijspartner CVO HIK en werkgever maatwerkbedrijf SW WEB.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Een meetbaar evaluatiedocument (PAP) is nodig om de zalmtrappen van de opleiding te kunnen evalueren.

OPLOSSINGSRICHTING: Samenwerking over partners heen.

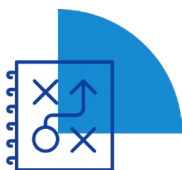
AANPAK PROEFTUIN



Deze proeftuin maakte het mogelijk voor kwetsbare medewerkers om op de werkvloer de opleiding van hulpkelner te volgen. De opleidingen die een CVO hiervoor regulier aanbiedt zijn niet op maat van deze doelgroep. De opleidingsvoorwaarden zijn te hoogdrempelig, en de theoretische aanpak staat te ver van de werkvloer. Door in co-creatie te gaan werd een aangepast traject ontwikkeld. Één van de sleutels om dit te doen slagen was de ontwikkeling van een gedeeld evaluatiemethodiek.

Er is een verschil in focus tussen de partners. De focus bij CVO HIK ligt bij het overbrengen van theoretische leerstof en het behalen van technische competenties voor het behalen van het certificaat van hulpkelner. Bij maatwerkbedrijf SW WEB ligt de focus op het praktisch verwerven van generieke en technische competenties. Aangezien het kwalificerend traject gericht is op werknemers met statuut maatwerk of artikel 60 is het van essentieel belang om beide werkwijzen en visies op elkaar af te stemmen om zo te komen tot een leerstofpakket dat volledig is afgestemd op deze specifieke doelgroep. Om dit te doen slagen werd een grondige analyse gemaakt van de leerplannen hulpkelner die door CVO HIK in het reguliere avondonderwijs worden gebruikt. Er werd een vertaalslag gemaakt van deze leerplannen en methodieken om deze af te stemmen op de leercultuur die heerst in het maatwerkbedrijf bistro Kontoer. Theoretische modules, generieke en technische competenties werden zo concreet mogelijk gemaakt opdat deze optimaal geïnternaliseerd worden door de deelnemers.

AANPAK PROEFTUIN



Het resultaat was een meetbaar evaluatiedocument waarbij zowel de technische als generieke competenties op een objectieve manier gemeten kunnen worden (zie PAP document). Ook werden er 4 kritische succesfactoren geïdentificeerd om een dergelijk samenwerkingsproces vlot te laten verlopen:

- Grondige rolverdeling en afstemming van elkaars visies en noden
- Maximale benutting van de complementariteit van het partnerschap
- Frequente afstemming en overlegmomenten; binnen het partnerschap én met de arbeidsmarkt
- Maatwerk; afstemming van de methodieken met complementaire inzichten vanuit het partnerschap



Meer informatie over de aanpak, de succesfactoren en het evaluatiedocument vind je in het eindrapport van deze proeftuin.



Goede praktijk: Co-creatie tussen kennisinstellingen als sleutel voor een authentieke leeromgeving

Een gelijkaardige uitdaging had de proeftuin “Microdegrees ‘Health Innovation’ voor SkillGaps”. Er werd over verschillende kennisinstellingen en expertisedomeinen heen samengewerkt om een microdegree te ontwikkelen.



Project: Microdegrees ‘Health Innovation’ voor SkillGaps

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Het vormen van een cross-disciplinaire korte opleiding vraagt om intensieve samenwerking om visie en praktische aspecten te kunnen stroomlijnen.

OPLOSSINGSRICHTING: Intensieve samenwerking over de verschillende niveaus in instellingen.

AANPAK PROEFTUIN



De bijzondere samenwerking tussen hogescholen en universiteiten in dit project laat toe de opleiding niet alleen te versterken met een cross-over volgens beroepsprofiel (zoals verpleegkundigen en softwareontwikkelaars) maar ook tussen het beleidsniveau en operationeel niveau van zorg en welzijn. In deze proeftuin werden de randvoorwaarden om dergelijke samenwerking te realiseren in kaart gebracht en werd er een overzicht gemaakt van welke stappen hiervoor doorlopen moeten worden en wie de betrokken actoren zijn bij elke stap. De inzichten uit de proeftuin werden gebundeld in een flowchart waar de leerlessen uit de verschillende stappen in zijn opgenomen.

Vier grote stappen werden ondernomen om over onderwijsinstellingen en disciplines te komen tot een microdegree:

- Consortium samenstellen
- Opleidingen voorbereiden
- Microdegree realiseren
- Microdegree evalueren



Uitgebreide uitleg over deze stappen vind je in het eindrapport van deze proeftuin.



Goede praktijk: Leergemeenschappen als methodiek van het co-creatieproces



Project: Co-creatie van in-company trajecten

Een andere voorbeeld van hoe er in co-creatie gegaan kan worden met het werkveld werd verkend in de proeftuin van hogeschool VIVES. Zij werkten de methodiek van leergemeenschappen uit om beter te kunnen inspelen op de noden van het werkveld.

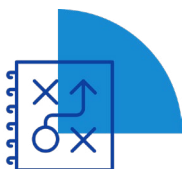
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Het afstemmen van het opleidingsaanbod op de noden van het werkveld.

OPLOSSINGSRICHTING: Het opzetten van leergemeenschappen waarbij bedrijven en sectoren mee aan het stuur zitten van de realisatie van de opleidingstrajecten.

AANPAK PROEFTUIN

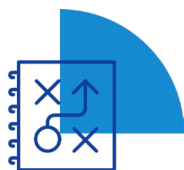


Sectoren en bedrijven zitten bij het uitwerken van in-company-trajecten mee aan het stuur. Ze worden betrokken bij keuzes omtrent de opmaak van de trajecten, het toewijzen van diverse aan te leren competenties aan ofwel de onderwijsinstelling ofwel het bedrijf, de doorlooptijd en de opbouw van het in-company-traject, en de wijze waarop de student-werknemer geëvalueerd zal worden. Om dit te realiseren werd gebruik gemaakt van de methodiek van leergemeenschappen.

De ervaring met co-creatie via leergemeenschappen situeert zich voornamelijk in het ontwikkelen van het luik werkplekleren. Het is een goede methodiek mits enkele voorwaarden: de aanlooperperiode bedraagt minstens één academiejaar en de medewerking van grootschalige bedrijven is noodzakelijk.

De leergemeenschappen kwamen ongeveer tweemaandelijks samen. De focus van deze gesprekken evolueerde van een zeer inhoudelijke, op het curriculum gebaseerde focus, naar een meer organisatorische en later commerciële insteek. De leergemeenschappen daagden ons uit om de trajecten actueel en futureproof te maken. Ze dachten mee na omtrent inhoud en focus. Anderzijds waren ze ook een goed klankbord en een partner om ons traject écht combineerbaar met een job te ontwikkelen. Ze hadden hier, elk vanuit hun professionele context, heel wat tips om het programma en de format haalbaar te maken voor de deelnemers. De leergemeenschappen worden als een bijzonder interessant gegeven ervaren en dit concept zal, na afloop van dit project, verder gezet worden voor het in-company traject van Winkelmanagement.

AANPAK PROEFTUIN



Een voldoende brede vertegenwoordiging van het werkveld

Betrokkenheid van studenten in de leergemeenschappen is een meerwaarde

Betrokkenheid van meerdere docenten (naast het opleidingshoofd) is van belang voor de gedragenheid van een traject in-company in de opleiding



Meer informatie over de methodiek van de leergemeenschappen vind je in het eindrapport van deze proeftuin.



Een andere drempel die opleidingsverstrekkers ondervinden is om de opleiding te ontsluiten naar potentiële geïnteresseerden. Ook hier speelt de samenwerking tussen de actoren een belangrijke rol. Door toeleiders, sectororganisaties, werkgevers ... te betrekken in het co-creatieproces bouw je aan draagvlak voor de opleiding, en zal die ook afgestemd zijn op de noden van het werkveld.

4.2.2. Laagdrempelig traject

Een volgende randvoorwaarde opdat het kwalificerend leren een succes is, is uiteraard dat de drempels voor de werkende zo goed mogelijk weggewerkt worden. In het hoofdstuk over de randvoorwaarden zijn we hier uitvoerig op ingegaan.

Goede praktijk: Draaiboek voor CVO's om medewerkers te versterken



Project: Deelname van medewerkers in de sociale economie aan kwalificerende trajecten

Vanuit het perspectief van de opleidingsverstrekker is het niet de bedoeling om éénmalig een laagdrempelig traject op te zetten, maar om dit te blijven doen. Door de inzichten te capteren in een draaiboek kunnen andere organisaties mee de vruchten plukken. Zo gingen CVO HIK en CVO LBC aan de slag om samen met maatwerkbedrijven een traject op maat uit te werken voor hun medewerkers. Hoertoe werd een draaiboek ontwikkeld dat nu ook door andere CVO's gebruikt kan worden.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Medewerkers via officiële attestaten dichterbij het reguliere economische circuit brengen.

OPLOSSINGSRICHTING: De ontwikkeling van een draaiboek voor CVO's en maatwerkbedrijven voor het bieden van aangepaste opleidingstrajecten aan medewerkers.

AANPAK PROEFTUIN



Vanuit de praktijkervaring uit deze proeftuinen werd een draaiboek ontwikkeld ter inspiratie voor andere CVO's en maatwerkbedrijven. Het draaiboek behandelt onder meer het creëren van een draagvlak voor een opleiding op de werkvloer, maar ook de praktische aspecten zoals het werven van cursisten, samenstellen van cursussen op maat voor deze doelgroep, organiseren van leerondersteunende trajecten, UDL (universal design for learning), een onderwijsmethode waarbij een cursus toegankelijk kan worden gemaakt voor deze doelgroep.

Wanneer dit draaiboek gebruiken?

- Maatwerkbedrijf besluit om opleiding te organiseren voor enkele medewerkers
- Maatwerkbedrijf duidt een onderwijsinstelling aan om deze opleiding in te richten op de werkvloer.
- Onderwijsinstelling kan het draaiboek raadplegen voor tips en tricks om de opleidingen en de samenwerking met het maatwerkbedrijf tot een geslaagd einde te brengen.



Het draaiboek kan je terugvinden in het eindrapport van deze proeftuin.



“

Ik werkte meer dan 20 jaar in de kringwinkel. Dankzij mijn opleiding tot polyvalent verkoper daar, heb ik gezien dat er nog iets anders bestond dan de kringwinkel. Een mens is nooit te oud om te leren. Ik ben vandaag heel blij dat ik de stap naar het reguliere circuit heb gezet en met succes.

Marta,
ex-medewerker vzw Reset

Een andere drempel die opleidingsinstellingen ervaren is hoe ze hun docenten, leerkrachten en lectoren van verschillende opleidingen kunnen motiveren om zelf drempelverlagend aan de slag te

gaan. Het is de bedoeling dat de inzichten ingang vinden in de hele organisatie. Het voorbeeld van de hogeschool PXL werkt hierin inspirerend.

Goede praktijk: Handleiding voor lectoren



Project: Proeftuinen voor werkstudenten aan Hogeschool PXL

PXL heeft een uitgesproken visie op levenslang leren en stelt zichzelf ambitie om elke opleiding beter af te stemmen op de noden van werkenden. Hierbij zetten ze in heel de hogeschool in op mixed learning. Vanuit deze visie gingen ze in hun proeftuin aan de slag om een handleiding voor interne medewerkers en docenten uit te werken over hoe hun opleidingen aan te passen voor werkende studenten. Op deze manier kan de visie ook beter geïmplementeerd worden. Aanvullend is er een self-scan in ontwikkeling voor docenten om in te kunnen schatten in welke mate hun opleiding aangepast is voor werkende studenten. Na de self-scan kunnen deze docenten ondersteund worden via een workshop om hun opleidingen te verbeteren voor werkenden. Op deze manier wordt geprobeerd om het draagvlak om drempelverlagend te werken te vergroten in de organisatie.

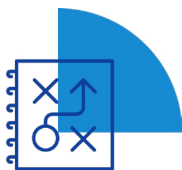
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Docenten moeten hun trajecten gaan aanpassen om de drempels voor werkenden te verlagen.

OPLOSSINGSRICHTING: Een handleiding ontwikkelen die de drempels en stimulansen van werkstudenten in hun leerproces in kaart brengt, en tips meegeeft om hiermee aan de slag te gaan.

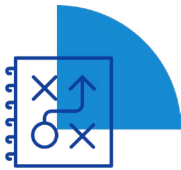
AANPAK PROEFTUIN



De handleiding heeft als doel lectoren op de hoogte te brengen van drempels die werkstudenten ervaren in hun leerproces. De aangegeven drempels gaan samen met drivers en enablers die lectoren meer inzicht geven in mogelijke verbeteringen t.o.v. hun huidige onderwijs- en evaluatiepraktijken.

De inhoud van de handleiding is gebaseerd op surveys en focusgesprekken die gevoerd werden met huidige en recent afgestudeerde werkstudenten aan Hogeschool PXL. Uit deze resultaten werden 10 focuspunten geselecteerd die daarna dieper werden uitgewerkt tot “drempels, drivers en enablers”. Hierin werd steeds vanuit de bril van de werkstudent gekeken om de lectoren niet enkel te informeren, maar ook te sensibiliseren en te faciliteren naar het verbeteren van hun eigen praktijk.

AANPAK PROEFTUIN



Het is niet per se noodzakelijk dat de handleiding ter harte genomen wordt door de individuele lector. Dit kan ook binnen een bepaalde opleiding, een opleidingsonderdeel of een vakwerkgroep. Doel is om een zo breed mogelijke doelgroep te kunnen bereiken, waarbij de departementen en opleidingen hun eigen keuzes kunnen maken. De handleiding werd ontwikkeld in onderstaande stappen:



De handleiding vind je [hier](#) en is opgebouwd als een online leermodule. Onder module 5 "Drempels, drivers en enablers" vind je praktische tips voor docenten om drempelverlagend aan de slag te gaan. Voor meer informatie kan je ook terecht in het eindrapport van deze proeftuin.

Goede praktijk: Self-scan voor opleidingen



Project: Proeftuinen voor werkstudenten in Hogeschool PXL

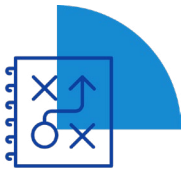
Aanvullend op de handleiding voor lectoren, werkte Hogeschool PXL ook een self-scan uit als faciliterende tool voor de lector ter ondersteuning in het aanpassen van de opleidingen.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Lectoren moeten ondersteund worden bij het implementeren van de verbetermogelijkheden.

OPLOSSINGSRICHTING: Het uitwerken van een self-scan en begeleidende workshops.



De self-scan vloeit voort uit de handleiding en helpt de opleidingen/lectoren om een beter inzicht te krijgen in hun onderwijs- en evaluatiepraktijk ten aanzien van werkstudenten.

Via gerichte feedbackvelden (die gebaseerd zijn op hun persoonlijke antwoorden in de self-scan) wordt geprobeerd om de drivers en enablers concreet om te zetten in directe en toepasbare tips. De ICTO-teams en het Centrum Digitaal Leren om lectoren te ondersteunen in het optimaliseren van cursussen, lesmateriaal en evaluaties werden mee gekoppeld.

Vanuit de ingevulde self-scan kunnen opleidingen/lectoren ook workshops aanvragen die vanuit het project worden aangeboden. Dit kunnen algemene workshops zijn die focussen op enkele of alle drempels, of het kunnen gepersonaliseerde workshops zijn waarbij in gegaan wordt op de resultaten van de self-scan. Ook het Centrum Digitaal Leren kan betrokken worden in de workshops om zo directer en concreter in te spelen op de vragen en noden van opleidingen of lectoren.

Het gebruik van de self-scan gebeurt in onderstaande stappen:

Self-scan invullen

- Self-scan doelt op het bewust maken of laten nadenken van individuele lectoren/vakwerkgroepen
- Resultaten komen best bij het opleidingshoofd terecht
- Afhankelijk van de resultaten kunnen opleidingen nadenken over aanpassingen (curriculum, ECTS, spreiding evaluatie, etc.) of met hun vragen naar het onderzoeksteam gaan

Self aan de slag met de resultaten of workshop aanvragen

- De workshops zijn voorzien voor iedere drempel – algemeen
- Er kunnen specifieke vragen zijn, bijvoorbeeld: aanpassen evaluatieplan om groepswork en soft skills te integreren binnen een bepaalde opleiding / hoe groepswork positief inzetten bij grote groepen van studenten

Begeleidende workshop

Enkel op aanvraag van de opleiding en met goedkeuring van het opleidingshoofd – afhankelijk van de specifieke noden – kan het onderzoeksteam hier ook andere collega's uit andere gebieden bij betrekken, bijvoorbeeld wanneer het specifiek gaat over SDG's (Sustainable Development Goals), nieuwe opleidingen en curriculum, optimaliseren van afstandsonderwijs (in samenwerking met Centrum Digitaal Leren PXL), etc.

Mogelijkheid om self-scan opnieuw in te vullen

- De self-scan blijft beschikbaar, ook voor lectoren die over verschillende departementen hun opdracht hebben
- Kan op vraag van het opleidingshoofd opnieuw ingevuld worden na redelijke aanpassingen op korte termijn

3e survey bij werkstudenten eind november 2022



De vragenlijst van de self-scan kan je ter inspiratie [hier](#) terugvinden. Voor meer informatie kan je ook terecht in het eindrapport van deze proeftuin.

4.2.3. Dataverzameling en navigeren in complexiteit

Een derde randvoorwaarde voor de opleidingsverstreker om kwalificerende trajecten te kunnen uitrollen is dat er correcte data is om op bij te

sturen. Het ontbreken van de juiste informatie en snelle feedbackloops is een drempel om een kwalitatief traject vorm te geven. Wanneer dit wel aanwezig is, kunnen de (piloot)trajecten continu blijven verbeteren.

Goede praktijk: Survey voor werkstudenten



Project: Proeftuinen voor werkstudenten in Hogeschool PXL

Een andere voorbeeld van hoe er in co-creatie gegaan kan worden met het werkveld werd verkend in de proeftuin van hogeschool VIVES. Zij werkten de methodiek van leergemeenschappen uit om beter te kunnen inspelen op de noden van het werkveld.

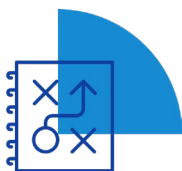
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Data verzamelen vanuit het standpunt van de werkende, om zo opleidingstrajecten te verbeteren.

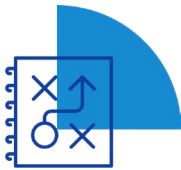
OPLOSSINGSRICHTING: Opstellen van een survey.

AANPAK PROEFTUIN



De survey is in eerste instantie een indicatie van hoe goed een opleiding tegemoet komt aan de specifieke noden van de werkstudenten. Door de werkstudenten te bevragen naar hun ervaring of mening betreffende verschillende opleidingsaspecten, kunnen zowel de respectievelijke drempels, drivers als enablers worden vastgesteld. Zo houdt men de vinger aan de pols en kan men relatief snel schakelen indien nodig.

De survey is zo opgemaakt dat de werkstudenten steeds specifiek vanuit hun oogpunt als werkstudent moeten antwoorden. Ze krijgen vragen rond hun zelfregulerende competenties, hun ervaring met de leermaterialen en de lectoren, de leeromgeving, enzoverder. De antwoorden die ontvangen, geanalyseerd en indien nodig geïmplementeerd worden, komen zo steeds uit de doelgroep voor de doelgroep.



De survey werd ontwikkeld volgens onderstaand stappenplan:

Onderzoeksdoelen vaststellen en kaderen binnen de specifieke contextfactoren

De context waarbinnen het onderzoek (vb. survey) plaatsvindt moet duidelijk omschreven zijn, met een heldere probleemstelling, met uiteindelijk passende onderzoeksdoelen.

Onderzoeksvragen destilleren

- De onderzoeksdoelen vormen de basis voor de onderzoeksvragen
- De onderzoeksvragen kunnen van verschillende aard zijn: beschrijvend, toetsend, verklarend, voorspellend, etc.
- Indien nodig kan een onderzoeksvraag nog verfijnd worden en opgedeeld in verschillende sub-onderzoeksvragen

Methodologie vastleggen en items ontwerpen

- Wanneer de onderzoeksvragen helder zijn, kan men de gepaste methodologie selecteren, die het best aansluit bij het beantwoorden van de specifieke onderzoeksvraag.
- In deze case werd gewerkt met een survey. In de survey moeten alle items (vragen) betrekking hebben op de onderzoeksdoelen.
- Wanneer de items geselecteerd zijn kan je dus effectief de survey ontwikkelen, uitrollen en afsluiten (met indien nodig het filteren van de respons).

Resultaten analyseren

- Je kan descriptieve of beschrijvende statistiek gebruiken om je data samen te vatten en gemiddelden en variantie te laten zien en dit om eigenlijk een globaal beeld te tonen van de resultaten. Je kan ook grafieken, scatterplots of frequentietabellen gebruiken om je data te visualiseren en om trends of outliers te identificeren.
- Als je inferentiële statistiek toepast, kun je voorspellingen doen of resultaten generaliseren op basis van jouw data. Je kunt je hypothesen toetsen of je kunt je steekproefdata gebruiken om voorspellingen te doen over de populatie die je onderzoekt.

Conclusie

- Een conclusie is meestal niet erg lang omdat dit eigenlijk nog eens een korte, maar krachtige samenvatting is van de voornaamste resultaten.
- Je mag in je conclusie alleen puur samenvattend schrijven en geen nieuwe interpretaties toevoegen.
- Indien je de resultaten wil vergelijken met ander onderzoek en hier kritisch je eigen resultaten tegen wil afzetten dan hoort dit eerder thuis in een discussie dan in een conclusie.
- Het gaat er dus om de lezer nog een laatste maal te overtuigen of herinneren aan de belangrijkste resultaten van je onderzoek. Het verder interpreteren en kritisch analyseren van de resultaten komt zoals gezegd pas aan bod in de discussie.



Ter inspiratie kan je [hier](#) een voorbeeld van deze survey vinden. Voor meer informatie kan je ook terecht in het eindrapport van deze proeftuin.

Goede praktijk: Kwalitatieve data verzamelen via interviewleidraden



**Project: Werkenden proeven
van dual: een leven lang
werkplekieren**

Vanuit de noodzaak om continu te willen verbeteren, realiseerden Arteveldehogeschool en Syntra Midden-Vlaanderen samen een praktijkonderzoek naar onderwijsinnovatie waarbij de dataverzameling verliep via interviewleidraden. De inzichten uit het onderzoek werden steeds verwerkt in de volgende iteratie van de proeftuin.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Om aan innovatie te kunnen doen, en het opleidingsaanbod te verbeteren is experimenteren belangrijk. Maar hoe leer je maximaal uit je experimenten?

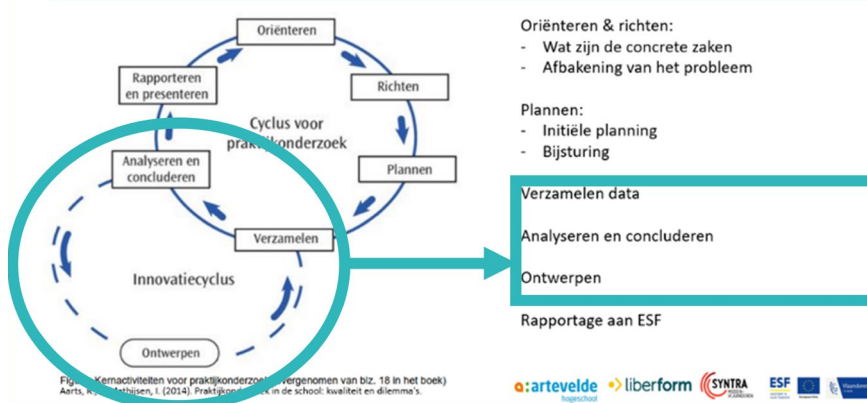
OPLOSSINGSRICHTING: Onderwijsinnovatie via praktijkonderzoek.

AANPAK PROEFTUIN



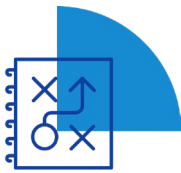
Deze goede praktijk betreft een praktijkonderzoek naar onderwijsinnovatie. Het bijzondere aan praktijkonderzoek is dat het ontwerpen, wat zich richt op een doelbewuste verandering in de praktijk, gebeurt in een innovatiecyclus. Er werden voor dit onderzoek telkens nieuwe data verzameld en geanalyseerd waarna de proeftuinen telkens werden bijgestuurd.

Praktijkonderzoek onderwijsinnovatie



De diepte-interviews voor de dataverzameling verliepen telkens via de techniek van uitgewerkte leidraden. Door leidraden te ontwikkelen gebaseerd op literatuurstudie en eerdere ervaringen uit de proeftuin is het mogelijk met meerdere personen uit de werkgroep efficiënt het werk te verdelen en om nadien de data te analyseren. De analyse gebeurde altijd door 2 personen, die een thematische samenvatting maakten van de opgedane kennis. Na de analyse werd de proeftuin telkens bijgestuurd.

AANPAK PROEFTUIN



	Werkende studenten	Diepte-interviews, meevolgen lessen, <u>forms</u> , ...
	Docenten, leercoaches werkplekcoaches	Gebruikersgroep, procesbegeleiding Talent lab, <u>forms</u> , ...
	Betrokkenen in de co-creatie	Werkgroep, stuurgroep, aparte overlegmomenten, ...
	Werkplekken en mentoren	Diepte-interviews, klankbordgroep, <u>selfscan</u> leercultuur
	Internationale contacten CHAIN 5	Interviews, bezoek partnerorganisatie Tallinn

Belangrijke inzichten uit het praktijkonderzoek van deze proeftuin zijn:

- Het belang van de competentiecoach bij werkplekleren als 4e actor (naast de lerende, de lesgever en de mentor). Deze neemt de rol op van procesbegeleider om de verschillende leeromgevingen op elkaar af te stemmen
- Vijf basisprincipes die belangrijk zijn voor het ontwikkelen van een traject:
 - Student behandelen als een evenwaardig persoon
 - Autonomie geven aan de betrokken actoren om het leerproces in eigen handen te nemen
 - Inzetten op flexibiliteit in het aanbod van het opleidingstraject om tegemoet te komen aan diversiteit en situationele, stimulerende en belemmerende factoren. (Belang van UDL: universal design for learning)
 - In de wisselwerking van werkplek- en campusleren een waardierend en stimulerend leerklimaat realiseren
 - Bewust aandacht hebben voor een open communicatie



Meer informatie over de inzichten uit de proeftuin vind je in het eindrapport.



Goede praktijk: Motivatiescan



Project: Naar duurzame en haalbare trajecten voor werkenden

Een andere manier om de vinger aan de pols te houden bij de cursisten is door te werken met een motivatiescan. De proeftuin “Naar duurzame en haalbare trajecten voor werkenden” werkt met studenten in afstandsonderwijs. Door de afstand was de nood des te groter om op een digitale manier te peilen naar drempels en motivatie. Hiervoor werd er in deze proeftuin door Alert! een motivatiescan ontwikkeld. Met de inzichten kon de proeftuin snel worden bijgestuurd.

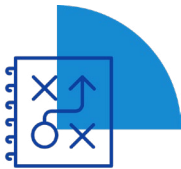
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: De motivatie en drijfveren van afstandsstudenten in kaart brengen zodat ze beter begeleid kunnen worden.

OPLOSSINGSRICHTING: Werken met een motivatiescan: een interactieve vragenlijst die online ingevuld kan worden.

AANPAK PROEFTUIN



In het eerste jaar wordt een motivatiescan afgenomen bij de werkende studenten binnen de proeftuin.

Deze motivatiescan werd samen met de partner Alert! ontwikkeld.

Deze scan bestaat uit een vragenlijst die peilt naar de motivatie van de studenten, de drempels waar ze tegenaan botsen, hun drijfveren, enzoverder.

Het gebruik van de motivatiescan gebeurt in volgende stappen:

- Theoretisch kader (zelfdeterminatietheorie) als basis gebruiken voor opstellen vragenlijst
- Scan afnemen nadat studenten semester 1 hebben doorlopen
- Rapport maken

2022-23
Startpagina
Aankondigingen
Modules
Toetsen
Motivatie Barometer

Motivatie Barometer

Dag

Voer je motivatie in voor donderdag 10 november



Set my mood!



Meer informatie over deze scan vind je terug in het eindrapport van deze proeftuin.

4.2.4. Mensen, tijd en middelen

Een laatste randvoorwaarde opdat de opleidingsverstrekker een kwalitatief kwalificerend traject kan realiseren is de beschikbaarheid van mensen, tijd en middelen. Voor het ontwikkelen van een traject zijn de juiste mensen nodig, in de juiste rol, met de juiste competenties, en deze mensen moeten hiervoor genoeg tijd en middelen krijgen. Dit geldt niet alleen voor onderwijsinstellingen, maar even goed voor de werkstudenten en werkgevers.

Zo koos CVO MIRAS in de proeftuin 'Groeien in (de) Zorg' om te werken met een klein leerkrachten-team. Deze leerkrachten werden zorgvuldig gekozen op basis van hun enthousiasme, leergierigheid en goesting om dergelijk traject uit te bouwen. Deze intrinsieke motivatie is nodig om 'out of the box' te denken en iets nieuws te creëren. Zo realiseer je een succesverhaal waarmee je anderen makkelijker warm kan maken om mee te doen.

Goede praktijk: Herverdeling van tijdsbesteding tussen moduleleerkracht en stagebegeleider



Project:
Groeien in (de) Zorg

Naast het selecteren van de juiste leerkrachten is ook de tijdsbesteding een belangrijk vraagstuk. Leren op de werkplek vraagt om een andere invulling van modules en begeleiding. De leerkrachten/begeleiders moeten de ruimte en tijd krijgen om dit te doen. Zo creëerde CVO MIRAS in hun proeftuin extra tijd voor de stagebegeleiders om betere ondersteuning op de werkplek te kunnen aanbieden.

UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Er is maar financiering voor een beperkt aantal lessen. Werkplekklaren vraagt een andere invulling van de lestijden en modules.

OPLOSSINGSRICHTING: Lestijd van de leerkracht van trajectmodules overdragen naar de stagebegeleider.

AANPAK PROEFTUIN



In deze proeftuin werden de beschikbare middelen optimaal ingezet. In de reguliere werking krijgt een moduleleerkracht alle lestijden verbonden aan die module. In het traject werkplekklaren krijgt een moduleleerkracht enkel die lestijden die hij/zij effectief geeft. De overige lestijden worden verdeeld onder de stagebegeleiders.

Voorbeeld: Het traject basiszorg telt 40 lestijden. In het traject werkplekklaren worden 20 lestijden voorzien in contactonderwijs en 20 lestijden in werkplekklaren. De moduleleerkracht krijgt 20 lestijden. De overige 20 lestijden worden verdeeld onder de stagebegeleiders. Op die manier kregen de stageleerkrachten meer ruimte om de stagebezoeken intensiever aan te pakken (meer bezoeken en langere bezoeken op de werkvloer).



Meer informatie vind je in het eindrapport van deze proeftuin.

Goede praktijk: Ondersteuning leerkrachten



Project: Deelname van medewerkers in de sociale economie aan kwalificerende trajecten

Lesgevers en begeleiders zijn cruciale spelers om de trajecten te doen slagen. Dit wil ook zeggen dat er aandacht nodig is om deze lesgevers te ondersteunen. Zo kunnen ook zij zich verder ontwikkelen en de nodige competenties verwerven. In het project “Deelname van medewerkers in de sociale economie aan kwalificerende trajecten” werden de leerkrachten van CVO HIK ondersteund om de leerstof behapbaar te maken voor kwetsbare doelgroepen.

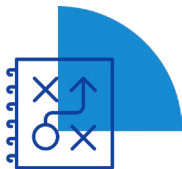
UITDAGING & OPLOSSINGSRICHTING



UITDAGING: Leerkrachten binnen de CVO botsen op hun reguliere werking en het lesmateriaal dat niet aangepast is op de noden en context van medewerkers.

OPLOSSINGSRICHTING: Leerkrachten worden opgeleid in universal design for learning (UDL).

AANPAK PROEFTUIN



De leerkracht dient zich te houden aan de leerdoelen die in de erkende leerplannen staan, maar dient de leerstof wel behapbaar te maken voor iedereen. De leerkrachten volgden een opleiding rond Universal design for learning (UDL).

Een groep leerkrachten ging, in een veilige omgeving, samen aan de slag met eigen cursusmateriaal en past dit aan aan de richtlijnen van UDL. Elke leerkracht brengt een stukje van de eigen aangepaste cursus naar voren. De collega's leerkrachten en enkele medewerkers van maatwerkbedrijven geven hierop directe feedback.



Meer informatie over UDL vind je terug in het eindrapport van deze proeftuin.





“

Soms ga je ervan uit dat anderen wel weten wat je bedoelt, maar eigenlijk moet je vanuit de bril kijken van iemand die nog geen kennis heeft over het onderwerp.

Deelnemende leerkracht

5. Samen een gedeeld verhaal schrijven

Werkenden ondersteunen om levenslang te leren en deel te laten nemen aan kwalificerende trajecten vraagt een samenwerking van veel verschillende actoren. Onmisbaar om deze samenwerking te doen slagen is enerzijds het gedeelde besef dat er voorbij de eigen belangen samengewerkt moet worden en anderzijds een duidelijke rolverdeling tussen de actoren.

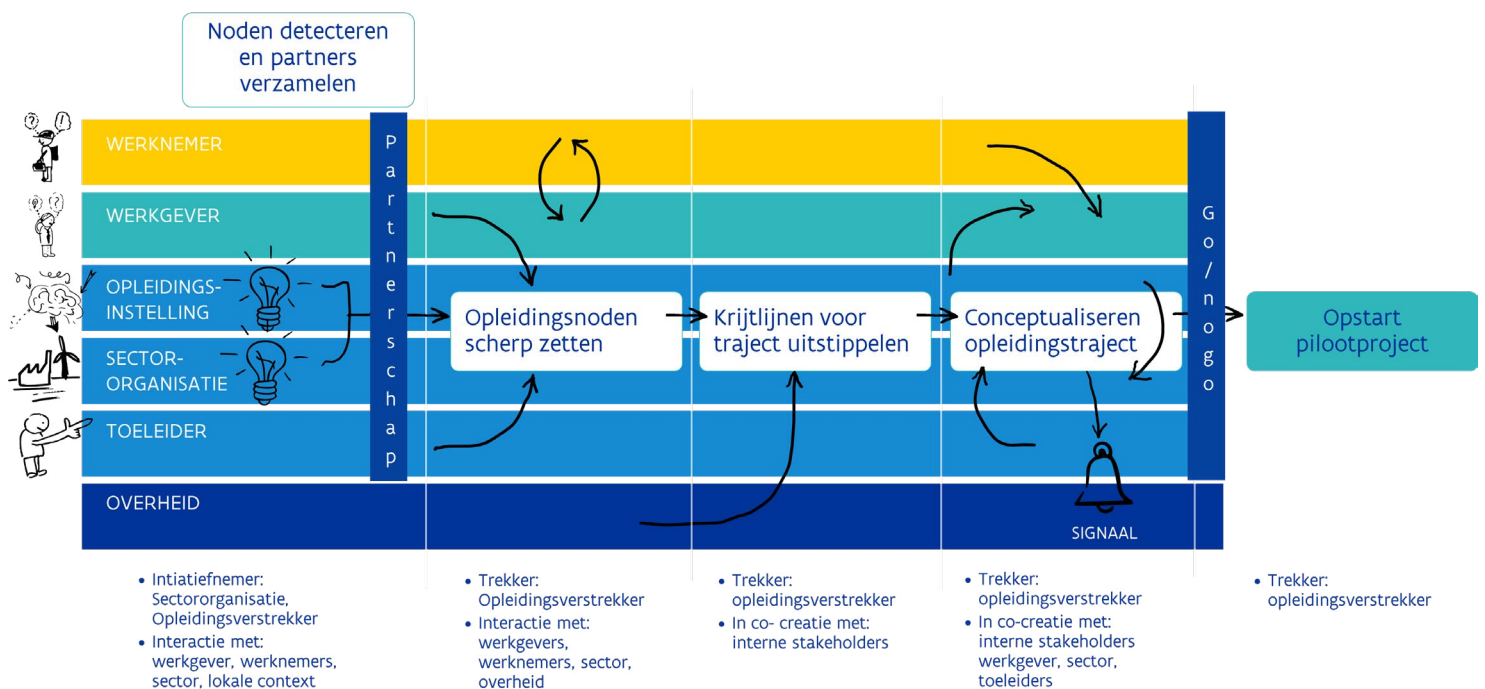
Uit de observaties van de interacties tussen de actoren in de proeftuinen en door tijdens een lerend netwerk met de proeftuinen hierover te reflecteren, werden enkele rollen en patronen duidelijk.

Op basis van deze co-creatieve analyse omschrijven we een mogelijke rolverdeling die actoren kan helpen om samen dit gedeelde verhaal te schrijven.

5.1. Een samenspel van actoren

Om te komen tot een toegankelijke, kwalitatieve kwalificerende opleiding hebben we het samenspel tussen de actoren opgedeeld in 3 fases: de voorbereiding, de pilootfase en de opschalingsfase. In elk van deze fases kijken we naar de rollen van de werkgever, de werknemer, de opleidingsverstrekker, de sectorale sociale partner, de toeliders en de overheid.

Volgende secties geven een overzicht van hoe de actoren met elkaar in interactie (zouden kunnen) treden en geven richting aan een mogelijke rolverdeling tussen de actoren.



5.1.1. De voorbereidingsfase

1. STARTPUNT VOOR KWALIFICEREND TRAJECT: NODEN DETECTEREN EN PARTNERS VERZAMELEN

De sectorale sociale partners hebben samen met de paritaire sectorfondsen zicht op de noden, tendensen en opportuniteiten in de sector. Gezien hun centrale positie hebben ze meestal rechtstreeks contact met zowel werknemers als werkgevers om uit eerste hand signalen op te pikken, alsook contact met de overheid en de grotere maatschappelijke context. Aangezien de sectororganisatie mee nadenkt over de toekomst van haar sector hanteert ze ook een langetermijnvisie. Daarnaast stuurt ze ook vaak het sectoraal opleidingscentrum aan dat een belangrijke rol kan opnemen of zelf beroepskwalificerende trajecten organiseert.

Het voordeel van de sectorale sociale partners en sectorfondsen als startpunt is dat zij als centrale actor een faciliterende rol kunnen spelen in de samenwerking tussen de verschillende actoren, in het bijzonder tussen de verschillende opleidingsverstrekkers. Ook zijn zij vaak in staat om de vertaalslag te maken tussen de wereld van de werkgevers en die van het onderwijs.

VOORBEELD EDUCAM



Educam nam in een van de proeftuinen de rol als facilitator op. Educam bracht partners uit onderwijs en werkveld rond de tafel en begon van onderuit te experimenteren met microdegrees. De Associatie KU Leuven en het onderwijsbeleid van de hogescholen werden hierdoor getriggered en wilden betrokken worden in de stuurgroep van de proeftuin. Educam nam de rol op om de partners te stroomlijnen en de belangen en noden van het werkveld te vertalen naar de opleidingsverstrekker.

VOORBEELD WOODWIZE



Woodwize, het opleidings- en kenniscentrum voor de hout- en meubelsector, organiseert in hun proeftuin enkele beroepskwalificerende trajecten. Het sectoraal partnerschap LL (incl. sectorale sociale partners) dat in deze proeftuin opgezet werd, zorgt voor een breed draagvlak bij alle actoren en beslist voor welke beroepen een traject uitgewerkt wordt. Het stuurt de opleidingsverstrekker Woodwize aan die in co-creatie met de onderneming de opleiding van de werknemers organiseert.

OPMERKING: Het startpunt hoeft niet altijd vanuit de sectorale sociale partners te zijn. Ook een onderwijsinstelling kan het initiatief nemen. In dat geval is het belangrijk dat de onderwijsinstelling van bij de start ten rade gaat bij de relevante sectorale sociale partner(s) om de noden, context en opportuniteiten verder in kaart te brengen. Een voorbeeld hiervan is het project [“Co-creatie van in-company trajecten”](#) waar ze het werkveld en de sector betrokken via leergemeenschappen.

2. OPLEIDINGSVERSTREKKER ZET OPLEIDINGSNODEN SCHERP EN BRENGT ONDERSTEUNING EN FINANCIERING IN KAART

De betrokken opleidingsverstrekker verkent verder de randvoorwaarden en gaat rechtstreeks in contact met werkgevers en werknemers om de opleidingsnoden scherper te krijgen. Werkgevers worden uitgedaagd om ook hun werknemers te bevragen. De puzzelstukjes voor de concretisering van een traject worden verzameld. Ook reikt de opleidingsverstrekker uit naar de overheid om in kaart te brengen wat de ondersteuningsmaatregelen en financieringsmogelijkheden zijn voor het potentiële traject.



3. OPLEIDINGSVERSTREKKER ZET KRIJTLIJNEN UIT

De betrokken opleidingsverstrekker zet met interne stakeholders de krijtlijnen uit voor de opleiding (visie, type opleiding (on campus, afstandsonderwijs ...), vrijstellingen, mogelijke subsidies, toeleiding ...).

4. OPLEIDINGSVERSTREKKER WERKT TRAJECT UIT

De betrokken opleidingsverstrekker werkt in co-creatie met werkgevers, toeleiders en sectorale sociale partners het verdere traject uit en zorgt dat er een transparant afsprakenkader en rolverdeling tot stand komen.

OPMERKING: Tussen stap 3 & 4 is geen strikte scheidingslijn. Afhankelijk van de graad van co-creatie zal vroeger of later de stap naar de andere actoren gezet worden om het kader gezamenlijk uit te klaren. In de vervolgfases speelt het partnerschap een belangrijke rol. Bij de voorbereiding reeds aandacht hebben om een sterk multi-stakeholder partnerschap uit te bouwen, kan in de latere fase vruchten afwerpen.

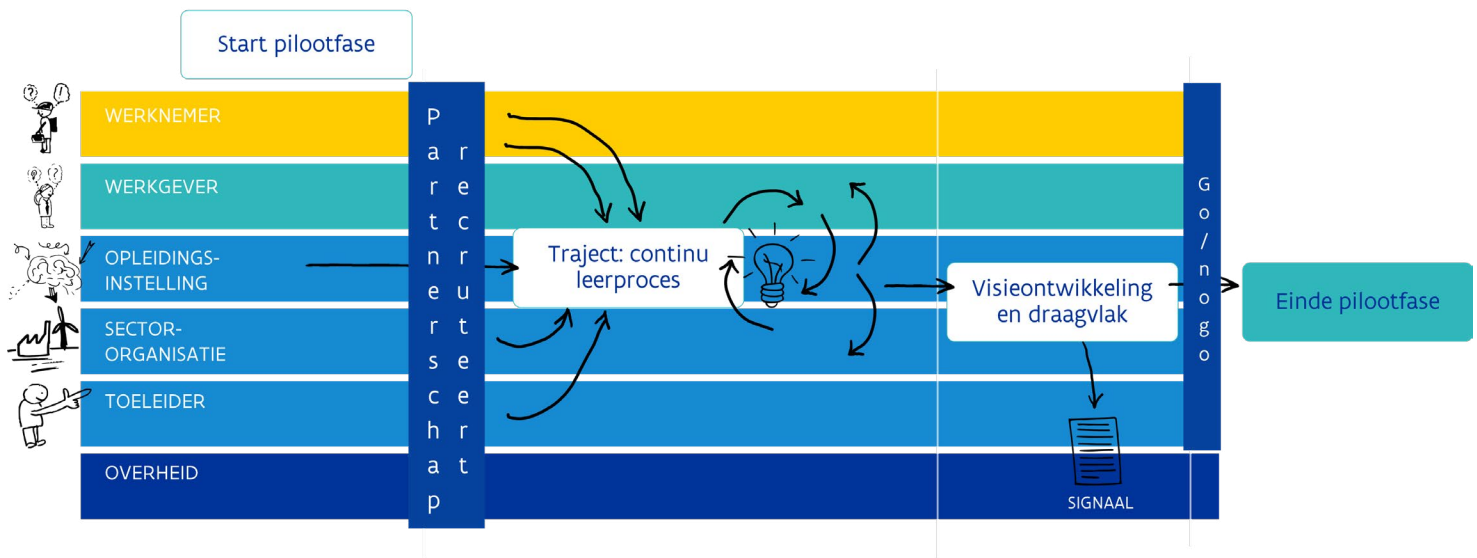
5. SECTORALE SOCIALE PARTNER EN OPLEIDINGSVERSTREKKERS SIGNALEREN NAAR OVERHEID

Dit is een stap die parallel gebeurt met de voorgaande stappen. Daar waar het regulerend kader tekortschiet, kaarten zij dit aan bij de respectievelijke instantie zodat structurele obstakels via deze weg aangepakt worden. Het helpt om deze signalen te bundelen.

6. EINDPUNT VOORBEREIDING: OPLEIDINGSVERSTREKKER BESLIST OM AL DAN NIET OVER TE GAAN NAAR EEN PILOOTPROJECT.

OPMERKING: een opleidingsverstrekker is niet noodzakelijk een onderwijsverstrekker maar kan ook een sectoraal opleidingscentrum zijn of andere opleiders zoals VDAB of private verstrekkers.

5.1.2. De pilootfase



Bij het initiëren van verandering en het opzetten van een nieuw traject is het aangewezen om kleine experimenten te doen, daaruit te leren en deze bij te sturen. De pilootfase is een aangewezen tussenstap tussen idee en grootschalige implementatie om proefondervindelijk te leren en de nieuwe trajecten meer kans op slagen te geven. De inzichten uit de pilootfase kunnen dan geïmplementeerd worden bij een bredere uitrol van het traject.

1. START PILOOTPROJECT: SCHERPSTELLEN LEERDOELSTELLING

De opleidingsverstrekker stelt scherp welke hypothesen er getest moeten worden om na de pilootfase al dan niet over te kunnen gaan naar een opschaling. Wat zijn de onderzoeks- en leervragen die het pilootproject moet uitklaren? Aan welke randvoorwaarden moet voldaan zijn?

2. REKRUTEREN VAN WERKENDEN

De opleidingsverstrekker communiceert over de opstart van het pilootproject en rekruteert werkenden die zich willen kwalificeren. Het partnerschap engageert zich om de oproep mee te verspreiden en om potentiële lerenden toe te leiden.

3. CONTINU LEERPROCES

Het traject wordt uitgerold volgens de rolverdeling die tijdens de voorbereidingsfase werd afgestemd. Hierbij is het belangrijk om regelmatig te reflecteren en te leren. De methode van praktijkonderzoek (bv. plan-do-check-act-cyclus) kan hierbij helpen om inzichten te captureren en het pilootproject bij te sturen. Deze cyclus moet regelmatig doorlopen worden. Dit leerproces creëert inzichten in wat er beter kan, hoe het kan verbeteren, en tegen welke structurele elementen er aangelopen wordt.

4. VISIEONTWIKKELING EN DRAAGVLAK

De regelmatige terugblik is niet alleen noodzakelijk om de operationele zaken verder te verfijnen en te stroomlijnen. Dit continu reflectieproces dient ook om samen in het partnerschap te leren uit de pijnpunten en een visie en strategie rond levenslang leren te ontwikkelen. Deze visie moet elk van de actoren dan terug koppelen naar stakeholders binnen de eigen organisaties (bv. management en directie) om ervoor te zorgen dat de visie intern draagvlak heeft in de organisaties van het partnerschap. Tegelijkertijd is het hierin belangrijk om na te denken over welke bijkomende partnerschappen er nodig zijn om een eventuele opschaling succesvol te maken.

5. SECTORALE SOCIALE PARTNERS EN OPLEIDINGSVERSTREKKERS SIGNALEREN NAAR OVERHEID

De sectorale sociale partners en opleidingsverstrekkers signaleren naar de overheid waar het regulerend kader tekortschiet en waar randvoorwaarden niet gerealiseerd kunnen worden. In een ideaal scenario neemt de overheid de signalen ter harte en gaat met de beleidsaanbevelingen aan de slag om haar bijdrage te leveren in het realiseren van de randvoorwaarden.

6. EINDE PILOOTFASE

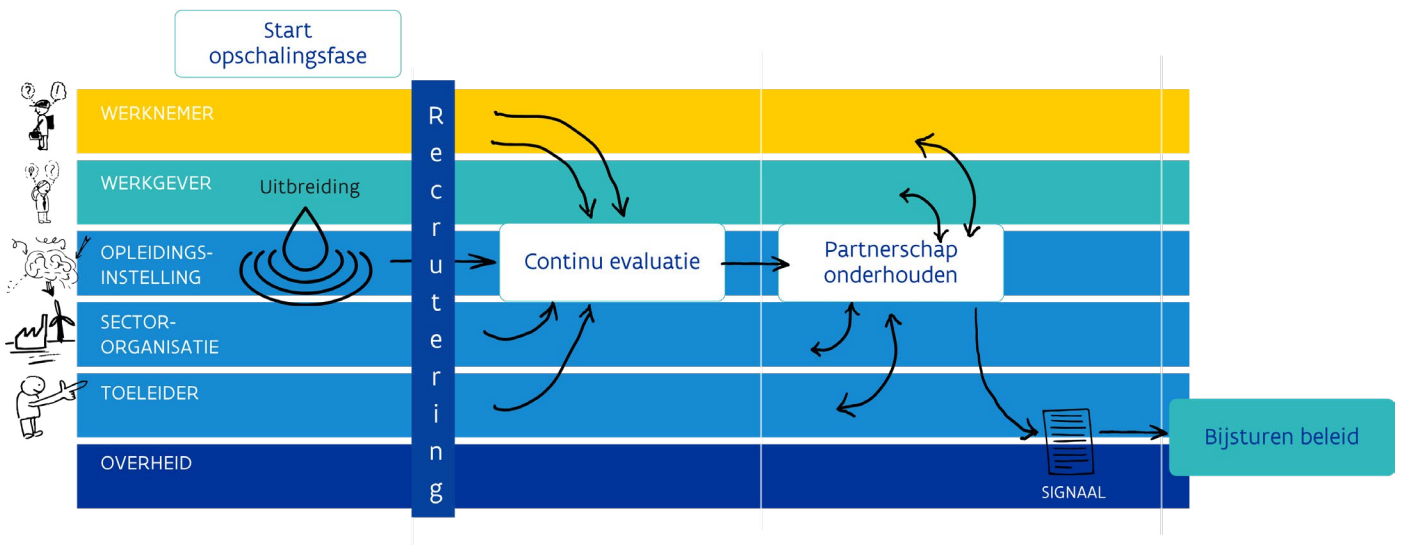
De opleidingsverstrekker maakt een 'business case' en beslist of de piloot al dan niet opgeschaald wordt. Er worden bepaalde voorwaarden opgesteld waaraan het traject moet voldoen om opschaling mogelijk te maken.

OPMERKING: De voorwaarden die nodig zijn voor opschaling worden idealiter al uitgeklaard doorheen het proces, door samen met de

belanghebbenden een gedeelde visie te vormen (bv. over hoe het opleidingsaanbod voor werkenden en het brede opleidingsaanbod zich tot elkaar verhouden, welke structuren aangepast moeten worden, welke ondersteuning hiervoor nodig is en wie welke rol opneemt om deze ondersteuning te bieden). Tegelijk is het ook belangrijk om tijdig het gesprek over de 'business case' aan te gaan, inclusief de tijdshorizon na dewelke de business case moet renderen. De transitie naar levenslang leren vraagt een visie op lange termijn waarbij huidige inspanningen tijd vragen voordat de vruchten ervan geplukt kunnen worden.



5.1.3. De opschalingsfase



1. START OPSCHALINGSFASE: UITBREIDING VAN HET PARTNERSCHAP

Voor opschalen is het belangrijk om opnieuw stil te staan welke partners er betrokken moeten worden. Er zal opnieuw een stuk visievorming moeten gebeuren om de samenwerking en afstemming tussen deze actoren te realiseren.

2. REKRUTERING

De opleidingsverstrekker lanceert communicatie over de uitrol van de opleiding. Het partnerschap speelt een belangrijke rol in het mee rekruteren en toeleiden naar de opleiding.

3. EVALUATIE

De opleidingsverstrekker evalueert de opleiding door onder andere bevestigingen bij werkgever en werknemers af te nemen. Al deze signalen zijn nodig om de opleiding continu te blijven verbeteren.

4. PARTNERSCHAP ONDERHOUDEN

De sectorale sociale partners/sectorfondsen kunnen een actieve rol spelen om het partnerschap te onderhouden. De praktische afspraken en

afstemming die over de actoren nodig is kan dan verder opgevolgd worden. Doorheen de samenwerking en relaties die ontstaan zijn, wordt het eenvoudig om nieuwe opportuniteiten gezamenlijk aan te pakken.

OPMERKING: opnieuw is dit niet een rol die exclusief weggelegd is voor sectorale sociale partners, maar zij zitten wel in een unieke positie met het voordeel dat ze een goed overzicht hebben van wat er gaande is in het landschap.

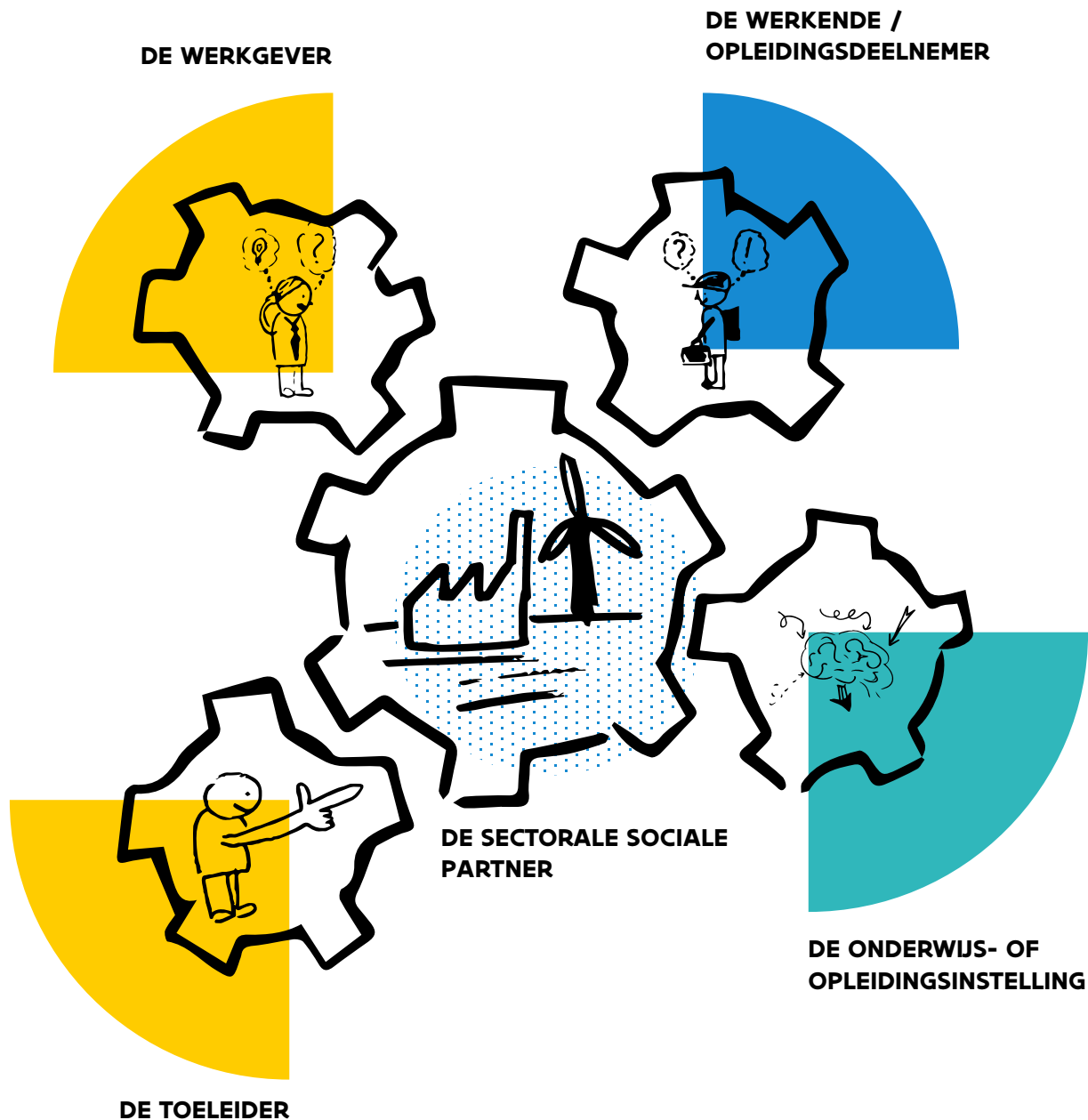
5. BIJSTUREN VAN HET BELEID

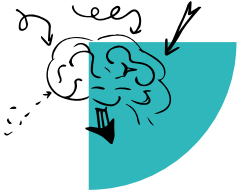
Sectorale sociale partners en opleidingsverstrekkers bundelen signalen en rapporteren naar het beleid. De overheid heeft een belangrijke rol om de gecapteerde signalen ter harte te nemen, en ondersteuningsmaatregelen te realiseren. Daarnaast blijft de overheid ook een rol hebben om de kwaliteit van de opleidingen te garanderen.

5.2. Ga zelf drempelverlagend aan de slag

Voorgaande schema's gaven het geheel van de interacties tussen de actoren weer. Maar wat betekent dat nu precies voor jouw organisatie? Wat kan je zelf doen en welke rol zou je zelf hierin kunnen spelen?

In wat volgt gaan we hier per actor dieper op in.





5.2.1. Ik ben een onderwijs- of opleidingsinstelling

ONDERWIJSINSTELLINGEN

Onderwijsinstellingen zijn uiteraard een belangrijke partner in het realiseren van kwalificerende trajecten. Met onderwijsinstellingen wordt er hier bedoeld: instanties die bevoegd zijn om kwalificaties uit te reiken en erkend zijn door de Vlaamse overheid. Denk hierbij aan volwassenonderwijs, hogescholen en universiteiten.

OVERIGE OPLEIDINGSINSTELLINGEN

Daarnaast zijn er ook andere instanties die opleidingen voorzien. Denk hierbij aan de VDAB, Syntra, sectorale opleidingscentra en private opleidingsinstellingen. Deze organisaties staan los van de klassieke onderwijsstructuur en kunnen op een heel complementaire manier hun bijdrage leveren aan beroepskwalificerende trajecten.

Slogan: “Kwalitatieve trajecten voor levenslang lerenden in nauwe samenwerking met het werkveld”

Behoeften:

- Voldoende instroom van lerende
- Zorgen voor voldoende middelen om opleidingen te ontwikkelen en te behouden
- Tot stand brengen van verbinding tussen werkveld en opleidingen
- Omgaan met een variatie aan studentenprofielen (generatiestudenten, zij-instromers)
- Voldoende inzicht in de markt, voor het bepalen van de opleidingen
- Omgaan met een variatie aan opleidingsniveaus van studenten
- Netwerk van partners
- Een financieringsmodel dat samenwerking tussen instellingen bevordert (i.p.v. eentje dat concurrentie stimuleert)



WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE ROLLEN OM IN HET PARTNERSCHAP IN TE NEMEN?

- In samenwerking met de sectororganisatie en/of werkgevers de opleidingsnoden concretiseren.
- Kader creëren zodat kwaliteitsvolle opleiding en/of EVC-trajecten kunnen ontstaan:
 - Ontwikkeling en doceren van lesinhoud/traject inspelend op de noden van het werkveld
 - Uitwerking van EVC-procedures voor het verlenen van vrijstellingen voor een opleiding
 - Goede samenwerkingsrelatie met partners onderhouden
 - Kwaliteitsmonitoring van de opleiding
 - Vinden van werkplekken (in samenwerking met sectorale sociale partner)
 - Trajectbegeleiding en coaching (met aandacht voor noden van kwetsbare doelgroepen)
 - Kijken voor subsidie- en financieringsmogelijkheden voor deelname aan het traject
- Partners en toeleiders betrekken en in co-creatie een gezamenlijk traject uitbouwen

WAT ZIJN AANDACHTSPUNTEN WAAR IK ZEKER MEE REKENING MOET HOUDEN? VISIE

- Maak ruimte en tijd om met de partners af te stemmen over de visie op levenslang leren en werkenden. Selecteer partners met een gelijkaardige visie.
- Het financieringssysteem zorgt voor concurrentie tussen instellingen in het onderwijs. Toch is samenwerking belangrijk om de transitie naar levenslang leren te doen slagen. Een gedeelde visie helpt om ondanks conflicterende belangen toch samen te werken.
- Begin tijdig met het betrekken van de interne stakeholders (bv. management) en ontwikkel samen met hen doorheen de pilootfase een gedeelde visie.
- Maak helder wat je USP (unique selling proposition) is: waarom moet de lerende kiezen voor deze opleiding?

SAMENWERKING

- Ga in co-creatie met het werkveld en de sector om een opleiding te realiseren die inspeelt op de noden van de werkenden en/of de werkgever. Het partnerschap creëert niet alleen een beter traject maar zorgt ook dat er

betere toeleiding is naar de opleiding. Ook op lange termijn rendeert deze investering. Het onderhouden van de relaties met de sector en het werkveld blijft nieuwe opportuniteiten creëren.

- Zorg voor openheid in de samenwerking. Maak de intenties van bij de start transparant naar elkaar zodat er samen gewerkt kan worden aan elkaars belangen én de overkoepelende missie. Vermijd zo eventuele verborgen agenda's.
- Weet wat de behoeften zijn van de andere actoren (werkgever, sectorale sociale partner ...)
- Werk samen met andere CVO's en hoger onderwijsinstellingen (HOI), deel kennis lesinhouden, en goede praktijken met elkaar
- Werk samen met andere partners om je aanbod succesvol zichtbaar te maken.
- Begin tijdig met het zoeken van voldoende werkplekken. Zorg voor een goede win-win.
- Breng de intrinsieke motivatie en de startpositie van cursisten in kaart om uitval te vermijden (zie ook "[Goede praktijk: Selectieprocedure werkpleklers](#)").
- Werk samen met de andere partners om drempelverlagend te zijn.

MENSEN TIJD EN MIDDELEN

- Leerkrachten, lesgevers, instructeurs, trajectbegeleiders en docenten zijn de cruciale actoren om dit te doen slagen. Zorg dat je de juiste mensen mee hebt in dit verhaal en ondersteun ook de docenten in het ontwikkelen van hun competenties.
- De competenties die nodig zijn om werkenden te begeleiden vragen om een coachende en faciliterende houding. Er is een bijkomende rol nodig. Een competentiecoach moet als vierde actor, (naast de lesgever, werkende en mentor) een faciliterende rol spelen om de verschillende leeromgevingen van het werkpleklers (werk en opleiding) op elkaar af te stemmen. Erken dat dit een aparte rol is, en ook om aparte competenties gaat. Soms kan deze rol gecombineerd worden met een andere rol maar dat is niet vanzelfsprekend.

LAAGDREMPELIG TRAJECT

- Houd als opleidingsverstrekker rekening met de werknemer en de context waarin deze werkt. Zie "waaier aan goede praktijken" voor concrete voorbeelden hoe er drempelverlagend gewerkt kan worden
- Zorg bij de ontwikkeling van EVC-instrumenten in beroepskwalificaties dat deze flexibel genoeg zijn, en rekening houden met de

realiteit van de werkvloer. Zorg ervoor dat de procedure een variatie van competenties toe kan laten. Een concreet voorbeeld hiervan in de houtsector is wanneer iemand de ene machine niet kan bedienen maar wel een andere gelijkaardige machine, niet slaagt voor de procedure, maar in praktijk wel over de competentie beschikt.

- Zorg bij het ontwerp van de trajecten voor gedifferentieerde leerroutes, op maat van werkende. Universal desing for learning (UDL) kan hierbij inspirerend werken. Meer uitleg vind je in de aanbevelingen van “Werkenden proeven van duaal: een leven lang werkplekieren”.
- Kijk in de quicksheet met principes en tips voor werkplekieren te integreren in je opleidingen, ontwikkeld door de proeftuin “Werkenden proeven van duaal: een leven lang werkplekieren”.

Werkplekieren in jouw opleidingen voor werkende studenten?

In deze quicksheet ontdek je hoe je je opleiding afstemt op arbeidsactieve studenten. We bieden inspiratie hoe kwalificerend werkplekieren in jouw opleiding geïntegreerd kan worden.




Arbeitsactieve studenten?

Weet voor wie je de opleiding ontwerpt. Dit kwadrant als lens om de startpositie voor arbeidsactieve studenten in een opleiding met kwalificerend werkplekieren in beeld te brengen.

	Voert activiteiten uit die verwant zijn met de onderwijs- of beroepskwalificatie die beoogd wordt	Voert activiteiten uit die niet verwant zijn met de onderwijs- of beroepskwalificatie die beoogd wordt
Heeft opportuniteiten om aan werkplekieren te doen in de eigen organisatie		
Heeft geen opportuniteiten om aan werkplekieren te doen in de eigen organisatie		

Een lens die een hulpmiddel is voor:

- studenten**
- Wat is de context om het opleidingstraject succesvol af te werken? In welke situatie bevind ik mij? Hoe sta ik in de startblokken? Welke hulpbronnen kan ik best inschakelen (werkplek-, of leercoaching, mentor, collega's, ...)? Welke beweging wil, kan ik maken?
- docenten**
- Hoe kan ik leerinhouden afstemmen op verschillende noden van studenten in functie van het werkplekieren?
 - Hoe kan ik een variatie van ervaringen uit het werkplekieren inzetten in mijn les?
- competentiecoaches**
- Hoe kan ik de student best coachen en begeleiden in het werkplekieren in wisselwerking met het campusleren?



Een CVO aan het woord: In gesprek met Karen Godderis-Coene CVO MIRAS

WAT WAS DE AANLEIDING OM IN TE TEKENEN OP DE PROEFTUIN EN DREMPELVERLAGEND AAN DE SLAG TE GAAN?

Karen: We hadden in het verleden reeds een opleiding met extra werkplekken opgestart, maar we botsten hier tegen allerlei drempels. We realiseerden ons dat we hier meer tijd voor nodig hadden om dit grondig te bekijken, en te onderzoeken welke randvoorwaarden nodig zijn om dit soort opleiding te doen slagen. De ESF-oproep was dus de gepaste uitnodiging om dit verder vast te nemen en om vanaf de start drempels weg te werken. Bovendien is de vraag naar zorgkundigen groot. Met dit traject kunnen we een extra instroom in de zorg realiseren.

WELKE BELANGRIJKSTE ACTIES ZIJN ONDERNOMEN EN WAT IS HET RESULTAAT?

De eerste stap die we hebben genomen is om beter inzicht te krijgen in de drempels. Samen met de stuurgroep (partners met beleidsfunctie) zijn we gaan kijken wat de drempels zijn en welke

concrete acties we kunnen ondernemen. Een van de punten die hieruit kwam was bijvoorbeeld het belang van het HR-beleid bij de werkgever. Hier hebben we dan afspraken gemaakt over de werkgevers heen om uniformiteit te creëren.

Een andere belangrijke stap was om tijdig werk te maken van de rekrutering en de bekendmaking van het traject. Hierbij maakten we gebruik van bestaande overlegorganen bij de werkgevers (zoals bijvoorbeeld het directiecomité). Gaandeweg bouwden we sterke relaties op, en kregen de werkgevers ook beter zicht op de CVO en wat we hen kunnen bieden. De individuele aanpak en communicatie met werkgevers en potentiële cursisten is belangrijk geweest voor het slagen van het project.

Ook was het cruciaal om een goed leerkrachtenteam samen te stellen. Werkplekieren is een intens traject en vraagt ook op docenten die hier energie van krijgen. Een goede docent voor werkplekieren is volgens ons iemand die graag individuele begeleiding doet, die passie heeft om

nieuwe dingen uit te werken, die graag op de werkvloer komt, graag samenwerkt en hiervan de meerwaarde inziet.

Tot slot is het natuurlijk ook van belang om gedurende het hele jaar de cursisten op te volgen. Om het traject succesvol te maken is er echt wel begeleiding nodig, en soms moeten we ook bijsturen. Zo hebben we ook enkele cursisten geholpen om zich succesvol te heroriënteren naar een andere opleiding.

Het concrete resultaat is dat er 26 cursisten in september 2021 zijn opgestart, waarvan er een 20-tal effectief op de arbeidsmarkt aan de slag kunnen. De 6 overige zijn gestopt en hebben we geholpen om zich te heroriënteren. Maar er zijn ook veel minder tastbare resultaten geboekt: we hebben een breed netwerk uitgebouwd en de samenwerkingen verdiept met bedrijven en sectororganisaties. Door deze relaties zijn er al heel wat nieuwe opportuniteiten ontstaan, en we merken ook dat er kruisbestuiving is met reguliere opleidingen waardoor er ook daar meer inschrijvingen zijn.

WAT IS JOUW ROL ALS CVO BINNEN HET PARTNERSCHAP?

De kern van onze rol is uiteraard het begeleiden van de cursisten in hun opleiding. Daarnaast kruipt er ook heel wat tijd in het ontwikkelen van lesmateriaal, in het coördineren en het creëren van het kader zodat het werkplekleren ook na deze projectsubsidie kan blijven bestaan.

Ook speelden we een belangrijke informatie verschaffende rol naar cursisten en werkgevers. We hebben ook heel wat expertise moeten opbouwen, onder andere rond de financieringsmogelijkheden, om de informatie te kunnen bezorgen.

Bovendien was het ook belangrijk om een signaalfunctie optenemen naar koepelorganisaties. We wilden niet wachten tot na het project om dan onze aanbevelingen in een rapport te formuleren. Door de relaties die we hebben uitgebouwd zitten we aan de bron van de signalen. Samen met deze koepelorganisaties bekeken we gaandeweg hoe we antwoorden kunnen bieden op de drempels.

WAT WAS DE GROOTSTE BIJDRAGE VAN DE ANDER PARTNERS IN DE SAMENWERKING?

De werkgroep met de directies van werkgevers en de mentoren op de werkplek hebben enorm geholpen door goede feedback te geven op de

ontwikkelde materialen en hebben zo geholpen om de communicatie naar cursisten en werkgevers scherp te krijgen.

Ook de werkgevers van de woonzorgcentra (Caritas en Mintus) hebben een belangrijke rol gespeeld bij de rekrutering en het bekendmaken van het traject.

De sectororganisaties hebben veel relevante informatie aangereikt, hebben ook altijd een klankbordfunctie gespeeld en dachten proactief mee na hoe zij binnen hun organisatie kunnen helpen om de drempels te verlagen. Gaandeweg is er hier een constructieve samenwerkingsrelatie ontstaan en nu contacteren we elkaar regelmatig en klankborden we voor elkaars initiatieven. Dit is zeer waardevol.

WELKE BOODSCHAP WIL JE NOG MEEGEVEN AAN ANDERE CVO'S OM HIERMEE ZELF AAN DE SLAG TE GAAN?

Dankzij dit project zijn de samenwerkingen met de koepel en sectororganisaties en de werkgevers enorm versterkt. Het bouwen aan deze relaties blijkt ook nu zeer waardevol te zijn. Naast de concrete realisaties van dit project zijn er nog heel wat andere opportuniteiten die we ontdekt hebben en waar we nu dankzij dit netwerk ook kunnen op inspelen. Het is dus zeker de moeite waard om actief te investeren in een netwerk van werkgevers en koepelorganisaties.

Wanneer je als onderwijsinstelling merkt dat jouw opleidingen achteruitgaan, is het zeker de moeite waard om de piste van werkplekleren te onderzoeken. Door het opleidingsaanbod doorheen een frisse bril te bekijken, ontstaan er nieuwe opportuniteiten. Hierbij is het wel belangrijk dat het vertrekt vanuit een intrinsieke motivatie en dat je een team hebt dat enthousiast is om de schouders hieronder te zetten.

Tot slot moet je van bij de start ook goed nadenken over de doelgroep die je met zo'n traject wil bereiken, en welke basishouding en soft skills je van hen verwacht. Uit ons traject bleek dat een screening van de deelnemers wel noodzakelijk was. Bij enkele individuen hebben we omwille van tijdsgebrek de screening minder intensief kunnen doorlopen. Hierdoor merkten we dat bepaalde communicatie, verwachtingen en praktische zaken m.b.t. de opleiding niet altijd helder waren.



5.2.2. Ik ben een sectorale sociale partner

Sectorale sociale partners en hun sectorale opleidingscentra en vormingsfondsen, etc. hebben een interessante rol te spelen in de transitie naar

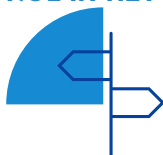
levenslang leren. Door hun netwerk en overzicht van de sector zijn ze complementair aan de onderwijsinstellingen.

Slogan: “Werken aan de nieuwe competenties en mindset van de toekomst”

Behoeften:

- Opvolgen van de evolutie van de sector en de markt
- Aantrekken en behouden van competente arbeidskrachten in de sector
- Voldoende instroom voor knelpuntberoepen
- Houding van levenslang leren bij werkgevers aanjagen
- Visie op de sector op middellange termijn (5jaar)
- Gedreven actoren (opleidingsverstrekker, werkgever) die de veranderingen op het werkveld gaan doorvoeren om sector toekomstbestendig te houden
- Verspreiden van goede praktijken binnen de sector

ROL IN HET PARTNERSCHAP



- **Doorgeefluik en informatie wegwijzer**
 - Accurate informatie over de noden van het werkveld opvragen en verwerken (door o.a. onderzoek te doen, vb. aanreiken info vanuit competentieprognoses).
 - Helikopter overzicht behouden van de verschillende perspectieven en kennis van de behoeften in de sector, en deze doorspelen naar de partners.
 - Overzicht hebben van de verschillende stakeholders en hun rollen om snel te kunnen doorverwijzen naar de juiste persoon.
 - Vertaling maken tussen de wereld van onderwijs en werkgever.
 - Dissemineren van goede praktijken.



- **Facilitator/aanjager**
 - Verschillende actoren samenbrengen tot een partnerschap en gedeelde visie ontwikkelen over de actoren heen om samen levenslang leren mogelijk te maken. Eerste stap hierbij is het spreken van een gedeelde taal.
 - Toeleiding van werkende naar het aanbod van onderwijs- en opleidingsinstellingen door werkgevers en werkgeversfederaties te sensibiliseren over de mogelijkheden.
 - Sensibiliseren van de actoren, zowel werkgevers als opleidings- en onderwijsinstellingen.
 - Werkgevers het belang van levenslang leren doen inzien voor lange termijn voortbestaan.

- Opleidingsinstellingen het perspectief van de werkgever laten inzien en de noodzaak om samen te werken over de actoren heen om succesvolle transitie mogelijk te maken.
- Ontwikkelen van een lange termijnvisie voor de sector waarin levenslang leren een rol heeft.
- Creëren van een faciliterend kader om matchmaking en samenwerking te verbeteren.
 - Matchmaking tussen opleiding (onderwijs) en opleidingsnood (werkgever).
 - Matchmaking tussen werkplekken en opleidingen.
- Ondersteunend kader scheppen (bv. werkgevers financieel ondersteunen).



• **Verankeraar**

- Structureel verankeren van goede praktijken en een kader uitzetten dat de transitie kan versnellen. Sectorale sociale partners staan sterk omdat ze hiervoor mandaat en netwerk hebben.
- Goede praktijken duurzaam te verankeren binnen de werking van sectorale sociale partner.
- Lobbyen bij de overheid.

OPMERKING: wanneer je als sectorale sociale partner via kenniscentra opleidingen voorziet (en de rol van opleidingsverstrekker opneemt), is het zeker ook relevant om inspiratie op te doen bij de rol van de opleidingsinstellingen.

WAT ZIJN AANDACHTSPUNTEN WAAR IK ZEKER MEE REKENING MOET HOUDEN?

VISIE

- Ontwikkel een visie hoe je als sectorale sociale partner/sectorfonds de samenwerking tussen onderwijs en werkveld kan faciliteren.
- Sensibiliseer werkgevers en werknemers. Benadruk de voordelen van levenslang leren voor de werkgever op lange termijn.
- Speel een rol als toeleider. Maak het bestaande opleidingsaanbod overzichtelijk en behapbaar voor de sector ("Goede praktijk: Opleidingsaanbod ontsluiten via Content management systeem 'COMPAS'").
- Spreek werkgeversorganisaties aan en maak hen wegwijs in de opleidingsmogelijkheden binnen het onderwijslandschap.

SAMENWERKING

- Zorg dat je als sectorale sociale partner/sectorfonds een overzicht hebt van de relevante actoren en hun rol. Zo wordt het snel voor anderen overzichtelijk waar ze met welke vragen terecht kunnen.
- Durf als sectorale sociale partner de bril van onderwijsinstellingen in vraag te stellen (en de bril van de werkgever te introduceren in het onderwijs). Dit helpt om gedeelde taal te spreken en het onderwijs versneld mee te krijgen in transformatie.
- Zet in op de samenwerking tussen sectororganisatie en opleidingsverstrekkers/onderwijsinstellingen
- Speel de rol als vertaler. Help het onderwijs en de werkgever om dezelfde taal te spreken zodat ze samen elkaar vooruit kunnen helpen.
- Naast de rol van vertaler, ontwikkel een gemeenschappelijke taal die afgestemd is op de werkvloer. Dit kan je onder andere doen door de beroepskwalificatie op te delen in voor de arbeidsmarkt herkenbare modules, met daaraan eenduidig gekoppeld de verworven competenties. Toeleiders vinden hierdoor ook makkelijker aansluiting en kunnen doorverwijzen naar deze trajecten. Meer informatie hierover kan je vinden in het rapport van Woodwize onder de titel 'GP5'.

Een sectoraal opleidings- en kenniscentrum aan het woord: in gesprek met Bart De Waele van Woodwize



WAT WAS DE AANLEIDING OM IN TE TEKENEN OP DEZE PROEFTUIN EN DREMPELVERLAGEND AAN DE SLAG TE GAAN?

Bart: De belangrijkste reden om hiermee aan de slag te gaan was om de kwaliteit van de interne opleidingen te verbeteren en te borgen. Er waren al heel wat opleidingen die intern bij bedrijven werden georganiseerd, maar dit gebeurde allemaal informeel. Naast het kwaliteitsvraagstuk kwam er ook de vraag vanuit het beleid om het leren meer te formaliseren zodat werknemers op termijn ook certificering krijgen voor de verworven competenties.

Het drempelverlagende in onze proeftuin zat erin om de opleidingen op zo een manier aan te bieden zodat het voor de bedrijven niet veel meer werk is dan wat ze nu al doen om de werknemers op te leiden. Zij blijven doen wat ze al deden, alleen wordt nu alles beter gemonitord, geëvalueerd, en krijgen de werknemers er een certificaat voor. Levenslang leren gebeurde al, maar met deze proeftuin hebben we dit ook zichtbaar kunnen maken.

WELKE BELANGRIJKSTE ACTIES ZIJN ER ONDERNOMEN EN WAT IS HET RESULTAAT?

Een eerste belangrijke actie was het updaten van ons intern opleidingsaanbod en het opstellen van een aanvraagdossier om deze interne opleidingen te laten erkennen. Het Departement Werk en Sociale Economie moest dit valideren alvorens hieraan een beroepskwalificatie gekoppeld kon worden.

Een tweede belangrijke actie die we ondernamen was om een laagdrempelige evaluatietool te ontwikkelen zodat er overal op de werkplekken op een uniforme manier geëvalueerd kon worden. Dit werd geïntegreerd in een bestaande

CMS-toepassing (COMPAS) die werknemers en werkgevers reeds gebruikten om opleidingen te vinden en zich in te schrijven.

Een derde belangrijke actie was het uitwerken van een vrijstellingsbeleid. Dit was een hele klus, maar is enorm belangrijk om elders verworven competenties te gaan valoriseren. We hebben alle bestaande diploma's, certificaten, getuigschriften van opleidingen in de sector in kaart gebracht en deze gelinkt aan de modules uit ons intern opleidingsaanbod. De opleidingen die Woodwize voorziet zijn gelinkt aan competenties uit de beroepskwalificaties. Deze relaties werden uitgezet in een matrix waardoor er op een uniforme manier eerder verworven competenties vrijgesteld kunnen worden.

Daarnaast hebben we ook ingezet op het ontwikkelen van een EVC-procedure voor machinaal houtbewerker. Dit hebben we zo laagdrempelig mogelijk gemaakt door de proeven ook uitvoerbaar te maken op het bedrijf van de werkende, met de machines die daar ter beschikking staan. De evaluatie is op die manier opgemaakt dat aparte delen van de verworven competenties ook kunnen leiden naar kwalificaties die een arbeidsmarktwaarde hebben. Dit is interessant wanneer een kandidaat niet slaagt voor de volledige beroepskwalificatie. (meer info over deze goede praktijk vind je in het [rapport van Woodwize](#)).

WAT WAS JOUW ROL ALS SECTORALE SOCIALE PARTNER IN HET PARTNERSCHAP?

Tijdens het project hebben we geleerd dat, afhankelijk van de partner, we een verschillende rol speelden. Bij KMO's speelden we duidelijk een leidende rol. KMO's hebben intern niet de kracht om een kwalificerende procedure uit te werken. Het is onze rol om het voortouw te nemen en

samen met hen een laagdrempelige procedure uit te werken en hen blijvend te ondersteunen tijdens het uitvoeren. Bij grotere bedrijven is een ondersteunende rol soms meer aangewezen. Zij hebben zelf wel de interne capaciteit om een kwalificerend traject op te zetten. Wij helpen hen dan bij de opstart hiervan.

Met de toelidsstreven we naar een gelijkwaardige samenwerking. Bij de start namen we wel zelf het initiatief en spelen we een faciliterende rol, maar al snel zien partners zoals maatwerkbedrijven of de VDAB er zelf een grote win in en zijn het zij die de drijvende kracht zijn.

Ook zetten we actief in om partnerschappen te verkennen en het ecosysteem van partners te onderhouden. Soms zetten we dingen op en eenmaal het loopt trekken we ons terug (zoals bij een kwalificerend traject bij een groot bedrijf), voor andere initiatieven moeten we blijvend investeren. Met de VDAB is er een structurele samenwerking. Bij de maatwerkbedrijven is het nog een zoektocht hoe we dit verder kunnen blijven opnemen. Alles draait om het hebben van de tijd en middelen om dit alles te kunnen blijven uitvoeren.

WAT WAS DE GROOTSTE BIJDRAGE VAN DE PARTNERS IN DE SAMENWERKING?

De VDAB heeft een belangrijke rol gespeeld door voor een breed intern draagvlak te zorgen binnen de organisatie. Zij doen intern het nodige werk om de samenwerking breder uit te rollen over de sectoren. Ook betreft de VDAB andere actoren waardoor er meer draagvlak en impact gegenereerd wordt.

Maatwerkbedrijven hebben een belangrijke rol gespeeld door hun bedrijven open te stellen en samen constructief op zoek te gaan naar wat de mogelijkheden zouden kunnen zijn.

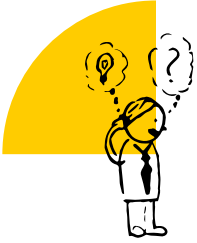
De bedrijven uit de sector dragen bij door open te staan om de werknemers een traject te laten volgen en door feedback te geven en het traject helpen te verbeteren. Belangrijk is dat de bedrijven wel al een leercultuur hebben (ook al is die soms nog gericht op de korte termijn). Door een samenwerking met deze bedrijven aan te gaan, groeit ook langzamerhand het inzicht in het belang van levenslang leren.

WELKE BOODSCHAP WIL JE NOG MEEGEVEN AAN ANDERE SECTORALE SOCIALE PARTNERS OM ZELF HIERMEE AAN DE SLAG TE GAAN?

Zorg eerst dat je een goede visie hebt op wat je wil doen en welke rol je wil spelen als sectorale sociale partner. Vervolgens moet je een aanbod gaan uitwerken. Hier speelt een beetje de paradox van het kip en het ei. Voordat je met je aanbod naar bedrijven kan gaan moet het groot genoeg zijn zodat je de een breed genoeg publiek kan warm maken, en tegelijk moet je ergens beginnen, ga je leren uit de fouten, en stuur je geleidelijk aan bij.

Neem dus genoeg tijd om voor te bereiden en maak waar mogelijk gebruik van projectsubsidies die mensen de tijd geeft om dit uit te werken. Om dit te kunnen ontwikkelen heb je ook kennis van het vak nodig. Als je deze kennis niet hebt, ga je heel nauw samen moeten werken met de bedrijven.

En tot slot wil ik nog iets meegeven over het opstellen van een matrix die opleidingen vertaalt naar competenties en modules. Initieel kan dit wel veel tijd vragen, maar het is een investering die de moeite loont. Eenmaal deze er is kan je er nadien op zo veel manieren de vruchten van plukken.



5.2.3. Ik ben een werkgever

Slogan: “Aan de slag, de hele dag!”

Behoeften:

- Instroom van kwalitatieve medewerkers
- Kwalitatief opleiden van nieuwe medewerkers
- Versterken van de leercultuur bij medewerkers en in de onderneming
- Behoud/retentie van personeel en ontwikkeling van huidig personeel om bedrijf verder te ontwikkelen
- Return on investment: zekerheid dat opleiding rendeert (en dat werknemer niet vertrekt naar andere werkgever na de opleiding)
- Geen productieverlies door werknemers die in opleiding zitten
- Willen de organisatie versterken
- Nood aan ondersteuning om levenslang leren te integreren in de organisatie (zoals financiële ondersteuning, operationele ondersteuning in het implementeren van levenslang leren, maar nood aan correcte informatie)

Wat als ik mijn medewerkers opleid en ze vertrekken? Oh, maar wat als je ze niet verder ontwikkelt en ze blijven?

ROL IN HET PARTNERSCHAP

- De noden kenbaar maken naar opleidingsverstrekkers en sectorale sociale partners en constructief meewerken bij het vormgeven van het aanbod. Als bedrijf heb je het beste zicht op welke competenties de medewerkers nodig heeft om zijn functie te kunnen uitvoeren.
- Aanmoedigen van werknemers om zich te blijven ontwikkelen zowel ten dienste van de organisatie als in hun eigen ontwikkelingsproces.
- Medewerkers in opleiding ondersteunen en bekrachtigen.
- Opnemen van ambassadeursrol naar andere bedrijven.

BIJKOMENDE ROL INDIEN JE ALS WERKGEVER OOK WERKPLEKLEREN AANBIEDT

- Ondersteunen en begeleiden van werkstudenten

- Goed afstemmen afspraken maken rond de samenwerking met de opleidingsverstrekker
- Wat zijn aandachtspunten waar ik zeker mee rekening moet houden?

VISIE

- Zie opleiding als een investering. Werknemers opleiden en een leercultuur creëren, kan renderen op lange termijn. Zeker bij arbeidskrapte is investeren in je medewerkers geen luxe maar noodzakelijk om toegang te hebben tot de juiste medewerkers.
- Houd de lange termijnvisie voor ogen. Investeren in medewerkers is noodzakelijk om op lange termijn als onderneming te kunnen blijven voortbestaan.

SAMENWERKING

- Communiceer met de sectorale sociale partners en maak je (opleidings)noden kenbaar.
- Ga in co-creatie met de opleidingsverstrekker zodat jouw noden vertaald worden in de opleiding.
- Maak goede afspraken wanneer je jouw bedrijf ter beschikking stelt voor werkplekleren.



WEGWIJS IN AANBOD

- Help medewerkers blijvend competenties te ontwikkelen door hen wegwijs te maken in het opleidingsaanbod en hen info te verschaffen en met hen een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen.
- Verken het potentieel om via opleiding interne horizontale mobiliteit te faciliteren, naast verticale mobiliteit.

ONDERSTEUNING WERKENDE

- Ondersteun de werkende en maak het makkelijker om ruimte te maken om kwalificerende trajecten te volgen. Tijd en ruimte voor de werkende is een groot knelpunt om deel te nemen aan kwalificerende trajecten en de werkgever kan daarin helpen, rekening houdend met de balans tussen werk-privé-opleiding.
- Bekijk de [quicksheet](#) voor tips en aandachtspunten om werkenden in jouw organisatie te begeleiden in het werkplekleren, ontwikkeld door de proeftuin "[Werkenden proeven van duaal: een leven lang werkplekleren](#)".

Een werkende student mee opleiden in jouw organisatie?

In deze quicksheet ontdek je wat het betekent een arbeidsactieve student in jouw organisatie te begeleiden in het werkplekleren. Het zou fijn zijn als deze bijdrage je zin geeft je potentiële nieuwe medewerker mee op te leiden.



Wie is je werkende student?

Wie zijn de arbeidsactieve studenten die in een opleiding met kwalificerend werkplekleren stappen?

Dat is de gemotiveerde werkende student die wordt uitgedaagd in tijd en balans.

- Tijd
Hoe deze combinatie praktisch organiseren?
- Balans gezin-werk-studie
Hoe het welbevinden bewaken en behouden?
- Motivatie
Wat zijn de drijfveren voor een opleiding met werkplekleren?

Je kan de gemotiveerde, werkende studenten ontmoeten in volgende verschillende contexten:

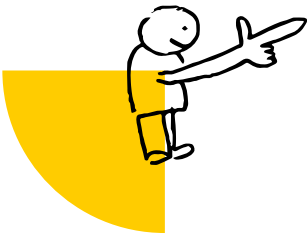
- Werkplekstudent: zoekt een organisatie om aan kwalificerend werkplekleren te doen.
- Potentiële medewerker: ambieert een job in de organisatie.
- Eigen medewerker: wil zich kwalificeren in functie van de eigen organisatie.

Benieuwd zijn wie je begeleidt in het werkplekleren is een sterke stap om de startpositie van je werkende student in opleiding te bepalen. Het richt ook je communicatie en de praktische afspraken die je met de

- Werk je als mentor op een werkplek? Bekijk dan hoe je de verschillende rollen als gids, instructor, coach en evaluator kan nemen. Meer info hierover vind je in het eindrapport van "[Co-creatie van in-company trajecten](#)" onder de titel "rol van de mentor".

MENSEN TIJD EN MIDDELEN

Ga op zoek naar ondersteuningsmaatregelen en financieringsopportuniteiten vanuit de overheid om arbeidskrachten op de werkvloer te vervangen en/of voor meer ondersteuning van werkstudenten op de werkvloer.



5.2.4. Ik ben een toeleider

Toeleiders zijn divers. De werkingen van een OCMW, VDAB, loopbaanbegeleiders, koepelorganisaties ... zijn heel anders en moeilijk te vatten in één profiel. Wat hen wel typeert is dat ze rechtstreeks in contact staan met de werkende/werkzoekende, en hen helpen in de zoektocht om hun competenties te versterken.

ROLLEN

- In kaart brengen wat de competenties van de werkende zijn, als ook de opleidingskracht van het individu en zijn omgeving (bv. work-life balans, mobiliteit, medisch, gezinssituatie, inkomen ...)
- In kaart brengen wat de kloof is tussen het gewenste jobdoelwit/competenties en de

huidige situatie

- Toeleiden naar opleidingen:
 - Ontsluiten van opleidingsaanbod, incentives, en dienstverlening van verschillende actoren
 - Informatiedeling en matching van opleidingsaanbod met individuen en hun interesses/noden
- Fungeren als vertrouwenspersoon en gids voor de werkende

Rol van VDAB in het kader van Levenslang leren en kwalificerende trajecten. In gesprek met Jan Wilmots van VDAB



WAT IS DE ROL VAN VDAB IN KADER VAN LEVENSLANG LEREN EN KWALIFICERENDE TRAJECTEN?

Jan: De Vlaamse visie op Levenslang Leren is nog volop in ontwikkeling. VDAB heeft hier een belangrijke rol te spelen, maar samen met vele andere spelers. Deze rollen moeten nog op elkaar afgestemd worden en zo zijn we nu aan het verkennen hoe dit samenspel er uit zou kunnen zien.

Vanuit onze opdracht richten we ons als VDAB op het realiseren van tewerkstelling, niet op creatie

van werkgelegenheid of bedrijfsontwikkeling. De creatie van werkgelegenheid is de rol van de werkgever. Tewerkstelling gaat over het toeleiden van de juiste persoon naar de werkgelegenheid, en de kloof ertussen helpen te overbruggen. Waar en in welke functies mensen werken en kunnen werken verandert over de tijd. Het tewerkstellingsverhaal is daarom ook een loopbaanverhaal. Wanneer we kijken naar de tewerkstelling in een loopbaan zijn er verschillende situaties te onderscheiden, en elke situatie vraagt om een andere aanpak en rolverdeling.

WAT ZIJN DAN DEZE VERSCHILLENDE SITUATIES? EN HOE ZIE JE DAN DE ROL VAN VDAB VOOR LEVENSLANG LEREN IN ELK VAN DEZE SITUATIES?

We zouden tewerkstelling kunnen opdelen in 3 verschillende situaties, met telkens een andere rol:

1. De werkzoekende/werkende komt binnen in een bedrijf
2. De werkende evolueert doorheen het bedrijf
3. Het bedrijf evolueert en de werkende evolueert mee

Laten we de eerst situatie bekijken. Stel dat er iemand nieuw aangeworven moet worden. Er is een openstaande vacature bij de werkgever maar de werkgever vindt niet de persoon die over de juiste competenties beschikt. Er is een kloof, een competentiegap. De rol van VDAB hierin is om deze competentiegap te overbruggen door opleidingen toegankelijk te maken. Levenslang leren, of loopbaanleren, bestaat er dan in om de werkzoekende te helpen de competenties te ontwikkelen zodat ze een stap vooruit kunnen nemen in hun loopbaan. In deze situatie is er een zeer duidelijke rol voor VDAB weggelegd. Het gaat in deze situatie immers om tewerkstelling van een werkzoekende.

De tweede situatie is wanneer een werknemer reeds aan de slag is in het bedrijf, maar – in samenspraak met zijn werkgever - een nieuwe functie opneemt als volgende stap in zijn loopbaan. Neem als voorbeeld hiervan een zorginstelling die te weinig zorgkundigen heeft, maar kiest om lager geschoolde medewerkers op te leiden om deze functie te kunnen opnemen. Een ander voorbeeld hiervan is wanneer een oudere collega op pensioen gaat, en deze positie wordt ingevuld door een collega. Ook hier kunnen we van een competentiegap spreken. Het organiseren van deze vorm van levenslang leren is eerder de verantwoordelijkheid van de werkgever dan van VDAB. Maar we hebben er als VDAB wel belang bij dit aan te moedigen en we moeten dan ook onderzoeken hoe we de werkgever hierin kunnen ondersteunen. Immers, doordat mensen evolueren binnen hun eigen organisatie ontstaan er nieuwe openingen in situatie 1 en dat is voor VDAB interessant (zoals Trek in de schouw). Bovendien vergroot het inzetten op eigen Human Capital de vervangmogelijkheden voor de werkgever.

De derde situatie is wanneer een bedrijf omwille van de veranderende economische context moet evolueren. Nieuwe activiteiten

moeten uitgevoerd worden en dit vereist dat het personeel opgeleid wordt om hun nieuwe rol op te nemen. Digitalisering is hier een goed voorbeeld van. Om onnodige ontslagen enerzijds en een soms moeilijke zoektocht naar nieuwe geschikte medewerkers te vermijden lijkt het een goede bedrijfsstrategie om ook vanuit een competentieperspectief te anticiperen op deze veranderingen en methoden te ontwikkelen om de eigen medewerkers hierin meenemen. Dat dit op een vlotte wijze kan verlopen is ook belangrijk voor VDAB dus ook hier moeten we onderzoeken hoe we bedrijven hierin kunnen ondersteunen

Kort samengevat, de competentieversterking van de werkzoekende in de eerste situatie is de kern van wat VDAB doet. De rol van VDAB in situatie 2 en 3 is voornamelijk communiceren en hefboomen aanreiken. We willen bijvoorbeeld wel bedrijven alert maken op de veranderingen die op hen afkomen, en hefboomen aanbieden om er mee om te gaan, maar om de opleidingen te voorzien die de medewerkers hiervoor klaar maken moet zeker ook gekeken worden naar andere spelers binnen het loopbaanleren. De KMO-portefeuille is een voorbeeld van een niet VDAB hefboom voor werkgevers om levenslang leren te stimuleren, een andere hefboom kan zijn om infrastructuur aan te bieden waarin ondernemingen kunnen opleiden.

Voor het versterken van competenties in situatie 1 is er een duidelijke rol weggelegd voor VDAB. In de competentieversterking in situatie 2 en 3 moeten we in overleg gaan met anderen. Wie hierin welke rol kan opnemen en hoe we complementair kunnen werken moet nog scherp gezet worden met andere partners zoals sectororganisaties, VLAIO (en zijn Syntra netwerk). Het beleidsdomein economie zal hier wellicht ook een belangrijke rol in te spelen hebben.

IN HET BOVENSTAANDE VERHAAL VERMELD JE DE ROL ALS COMPETENTIEVERSTERKER VOOR WERKZOEKENDE, ALS COMMUNICATOR EN HEFBOOMFUNCTIE. ZIJN ER NOG ANDERE ROLLEN DIE JE ZIET VOOR VDAB?

Gelinkt aan de rol van competentieversterking spelen we ook een rol als doorverwijzer. We onderkennen de noodzaak aan een plaats waar mensen met opleidingsvragen in het kader van hun loopbaan een zo breed mogelijk overzicht kunnen krijgen van welke opleidingen er zijn, hetzij in het onderwijs, de sectoren of de privémarkt.

Doordat we zicht krijgen op de competenties van de werkzoekende, en de mogelijke competentiekloof kunnen we hen doorverwijzen naar een geschikte opleiding. Als er geen of een onvoldoende groot gepast aanbod beschikbaar is zullen we eigen opleidingen inzetten. Inhoud, organisatievorm, duur en startmomenten van de opleidingen spelen daarin een rol voor VDAB

Via deze leerwinkels voorzien we een fysiek punt waarin de werkzoekende terecht kan met de vragen om zich te oriënteren. Naast fysieke punten hebben we ook online tools, zoals de competentietest of jobbereik, die mensen helpen zich te oriënteren naar een mogelijk beroep.

WELKE BOODSCHAP WIL JE NOG MEEGEVEN?

Er zijn nog 2 elementen die ik wil meegeven.

Een eerste is dat je als opleidingsverstrekker er voor zorgt dat het transparant is welke competenties verworven worden. Er zijn verschillende redenen waarom mensen een onderwijs of beroepskwalificatie willen behalen. Zo heb je in sommige sectoren en voor sommige jobs een kwalificatie nodig om de job te mogen uitoefenen. Wanneer je nog geen basis kwalificatie hebt, kan het behalen van een kwalificatie je sterker maken op de arbeidsmarkt. Maar de belangrijkste reden is eigenlijk dat een kwalificatie onderliggende competenties zichtbaar maakt. Zorg dus vooral dat de verworven competenties zichtbaar zijn en als deze vertaald kunnen worden naar een kwalificatie is dit des te beter.

Een tweede element is om te benadrukken dat we voorstander zijn om leren en werken sterk met elkaar te verbinden. Een loopbaan is iets wat vormgegeven wordt in samenwerking met de werkgever, en dan is het een belangrijk aandachtspunt om het levenslang leren ook mee vorm te geven vanuit het perspectief van de werkgever. Zonder het belang van levensbreed leren te willen minimaliseren, spreek ik vanuit onze VDAB opdracht dan ook liever over loopbaanleren in plaats van levenslang leren. Gezien een professionele loopbaan steeds vorm krijgt in relatie tot een werkgever (of eigen zaak) impliceert de term loopbaanleren dat zowel het perspectief van het individu als dat van de werkgever meegenomen wordt.



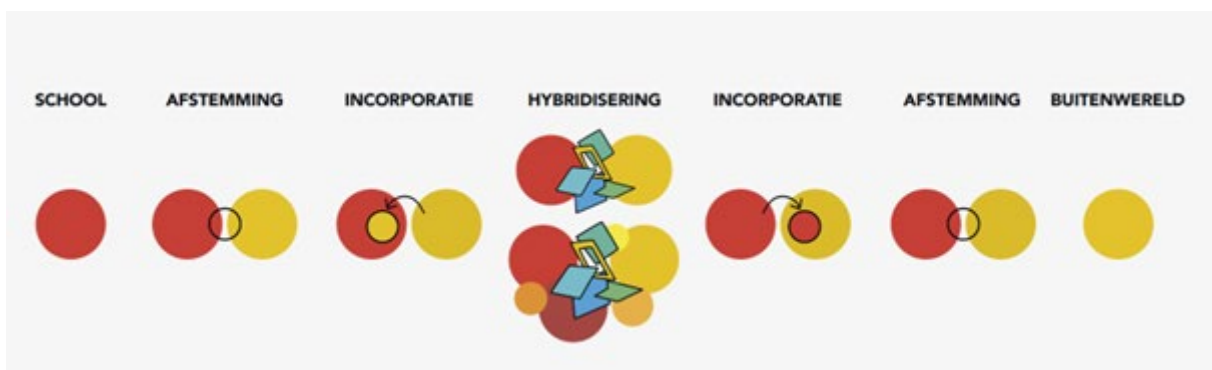
6. Samenvatting en reflectie: Overkoepelende sleutelinzichten uit de proeftuin

Hieronder volgen enkele sleutelinzichten

1. Om het levenslang leren toegankelijk te maken voor werkenden zijn er verschillende invalshoeken nodig. De valkuil bestaat om deze uitdaging te veel vanuit het onderwijsperspectief te benaderen. Er zijn verschillende soorten manieren hoe de 'school' en 'buitenwereld' met elkaar in interactie kunnen gaan en een andere leeromgevingen kan creëren. Uit een literatuurstudie concludeerde men dat er drie verschillende interacties zijn tussen de school en de buitenwereld: afstemming, incorporatie en hybridisering. Leeromgevingen met incorporatie en hybridisering vertrekken vanuit een visie waarin het geïntegreerd aanbieden van kennis centraal staat. Gezien de realiteit van de werkvloer zijn deze opleidingstrajecten beter afgestemd op werkenden.
2. Om deze leeromgeving te creëren zijn niet alleen onderwijsinstellingen nodig. Ook

werkgevers, sectororganisaties en andere opleidingsverstrekkers hebben een cruciale rol te spelen om levenslang leren voor werkenden mogelijk te maken. Ook los van onderwijsinstellingen kunnen zij een kwalificerende leeromgeving opzetten.

3. Het erkennen van verworven competenties op de werkvloer is een hefboom om het informele leren op de werkvloer zichtbaar te maken. Er wordt veel geleerd op de werkvloer maar dit wordt niet geregistreerd. Bovendien verhoogt het de 'return on investment' voor de lerende. De procedures voor het erkennen van de competenties moeten zo laagdrempelig mogelijk zijn: lage kostprijs en afgestemd op de realiteit van de werkvloer.
4. Het realiseren van werkplekleren is een krachtige hefboom voor drempelverlagende trajecten. Hierbij is het belangrijk dat de mentoren, die de werkende op de werkvloer



Figuur 1: Leercontexten volgen Bouw, E., Zitter, I. & De Bruijn, E. (2019)

begeleiden, de juiste ondersteuning krijgen van de opleidingsverstrekker. Duidelijke kaders rond competenties, afspraken, (digitale) tools helpen hierbij. Momenteel blijft het een uitdaging om de juiste tijd en middelen te alloceren zodat alle actoren hun rol hierin kunnen opnemen. Ook afstandslernen en microdegrees kunnen hiertoe bijdragen.

5. Om als opleidingsverstrekker te voldoen aan de noden van de werkenden zijn onderwijsinstellingen hun bestaande structuren aan het omdenken. Binnen de opleidingen voor werkenden zijn er nieuwe rollen nodig zoals competentiecoaches en trajectbegeleiders. Door de nauwe samenwerking en afstemming met het werkveld vraagt dit tijd die momenteel niet inbegrepen is in het takenpakket van de onderwijzer of docent. De rol en competenties van deze onderwijzer of docent zijn anders dan wanneer er traditioneel les wordt geven. Naast lesgeven wordt een veel meer coachende en faciliterende houding verwacht.
6. Het voorzien van opleidingen alleen is niet genoeg. Er zijn ook flankerende acties nodig om de deelname van werkenden aan kwalificerende trajecten te realiseren. Eén belangrijke aspect daarvan is de toeleiding naar de opleidingen. Op dit moment is het opleidingsaanbod zeer versnipperd waardoor het voor de lerende moeilijk is om de opleiding die het beste past te vinden. Ook de financiële ondersteuningsmaatregelen blijven onoverzichtelijk en is toe aan vereenvoudiging.
7. Het is uiteraard cruciaal dat er samengewerkt wordt over de actoren heen. Werkgevers,

sectororganisaties, onderwijs- en opleidingsinstellingen moeten de handen in elkaar slagen. In co-creatie kunnen werkgevers, opleidingsverstrekkers en sectororganisaties een traject uitwerken dat tegemoet komt aan de noden van het werkveld. Het ontwikkelen van gedeelde taal is een belangrijke eerste stap hierin. Visieontwikkeling binnen en buiten de organisatie, en hierover in gesprek gaan is belangrijk.

In het bijzonder ligt de samenwerking tussen onderwijsinstellingen niet vanzelfsprekend omwille van concurrentie. Gezien de maatschappelijke uitdaging waar we voor staan, en noodzaak om de krachten te bundelen is het belangrijk om de zoektocht aan te gaan hoe deze instellingen complementair kunnen zijn en elkaar kunnen versterken.

Ook als overheid is het belangrijk dat ze zich wendbaar opstelt en snel kan inspelen op de noden/vragen van de andere actoren om samen een antwoord te bieden op de transitie naar levenslang leren.

8. Tot slot is het belangrijk om de kwetsbare doelgroepen niet te vergeten. Er zijn heel wat laaggeschoolden, art. 60, leefloners, mensen met leerkwetsuren ... Bij deze doelgroep ontbreekt het, naast technische competenties, ook soms aan generieke vaardigheden. Het risico bestaat dat we de trajecten voor werkenden uitzetten, met (te) hoge instapvoorwaarden. Om deze doelgroep mee te krijgen is het belangrijk dat er trajecten op maat zijn waar er op een natuurlijke manier gewerkt kan worden aan deze generieke vaardigheden en de technische competenties.

7. Beleidsaanbevelingen

Dit hoofdstuk bouwt verder op de inzichten uit de proeftuinen, en vertaalt deze naar concrete beleidsaanbevelingen. Deze beleidsaanbevelingen zijn geclusterd en opgedeeld in twee categorieën:

- aanbevelingen die helpen om de drempels voor werkenden te verlagen
- aanbevelingen om de onderwijs- en opleidingsinstellingen te ondersteunen om hun rol nog beter te kunnen opnemen.

ACTOR

DEPARTEMENT WSE AFDELING BELEID

BELEIDSAANBEVELING

- Faciliteer vanuit de overheid de bekendmaking van het opleidingsaanbod
- Faciliteer de toegang tot financierings- en ondersteuningsmaatregelen
- Breng de feedback van de sectoren in kaart op het huidige EVC en GKK decreet, en evalueer indien nodig deze decreten
- Zorg dat er in het proces ter ontwikkeling van een beroepskwalificatie ook reeds nagedacht wordt over de consequenties ervan op het opleidingsprofiel en de EVC-assessments
- Stimuleer de leercultuur bij werkgevers en werkenden
- Geef bijkomende ondersteuningsmaatregelen voor de werkgever en werknemer
- Subsidieer EVC-procedures en EVC-assessments van zowel onderwijs- als beroepskwalificaties
- Financiële ondersteuning van sectorale opleidings- en kenniscentra
- Ondersteun bijkomend mentoren en competentiecoaches

ACTOR

BELEIDSAANBEVELING

AHOVOCs

- Faciliteer vanuit de overheid de bekendmaking van het opleidingsaanbod
- Faciliteer de toegang tot financierings- en ondersteuningsmaatregelen
- Visie op faciliterend kader rond erkenning competenties
- Zorg voor een gecentraliseerd EVC-assessment centrum voor onderwijskwalificaties, in samenwerking met universiteiten en hogescholen
- Zorg dat er in het proces ter ontwikkeling van een beroepskwalificatie ook reeds nagedacht wordt over de consequenties ervan op het opleidingsprofiel en de EVC-assessments
- Stimuleer de leercultuur bij werkgevers en werkenden
- Ga op zoek naar een financieringsmodel voor onderwijsinstellingen dat samenwerking bevordert
- Herbekijk het financieringsmodel van (hoger)onderwijs zodat dit levenslang leren stimuleert
- Subsidieer EVC-procedures en EVC-assessments van zowel onderwijs- als beroepskwalificaties
- Ondersteun bijkomend mentoren en competentiecoaches
- Investeer in taalles op de werkvloer
- Vergeet de kwetsbare doelgroep niet in de transitie naar levenslang leren
- Aanbevelingen omtrent microdegrees

VDAB

- Faciliteer vanuit de overheid de bekendmaking van het opleidingsaanbod
- Faciliteer de toegang tot financierings- en ondersteuningsmaatregelen
- Zorg voor een (neutrale) aanbieder van EVC-assessments in beroepskwalificaties
- Zorg voor een gemeenschappelijke taal over de verschillende actoren heen
- Subsidieer EVC-procedures en EVC-assessments van zowel onderwijs- als beroepskwalificaties
- Financiële ondersteuning van sectorale opleidings- en kenniscentra
- Investeer in taalles op de werkvloer
- Vergeet de kwetsbare doelgroep niet in de transitie naar levenslang leren

ACTOR

EUROPA WSE

- Stimuleer de leercultuur bij werkgevers en werkenden
- Zorg voor regelluw kader binnen pilootprojecten en proeftuinen

PARTNERSCHAP LLL

- Faciliteer vanuit de overheid de bekendmaking van het opleidingsaanbod
- Faciliteer de toegang tot financierings- en ondersteuningsmaatregelen
- Visie op faciliterend kader rond erkenning competenties
- Stimuleer de leercultuur bij werkgevers en werkenden
- Zorg voor een gemeenschappelijke taal over de verschillende actoren heen
- Ondersteun bijkomend mentoren en competentiecoaches
- Werk aan een overkoepelende langetermijnvisie die duurzaam ingebed is
- Vergeet de kwetsbare doelgroep niet in de transitie naar levenslang leren
- Aanbevelingen omtrent microdegrees

DEPARTEMENT ONDERWIJS & VORMING

- Visie op faciliterend kader rond erkenning competenties
- Zorg voor een gecentraliseerd EVC-assessment centrum voor onderwijskwalificaties, in samenwerking met universiteiten en hogescholen
- Zorg voor een gemeenschappelijke taal over de verschillende actoren heen
- Ga op zoek naar een financieringsmodel voor onderwijsinstellingen dat samenwerking bevordert
- Zorg voor regelluw kader binnen pilootprojecten en proeftuinen
- Aanbevelingen omtrent microdegrees

BELEIDSAANBEVELING

7.1. Beleidsaanbevelingen om de drempels voor werkenden te verlagen

De beleidsaanbevelingen zijn verdeeld onder 4 clusters

1. Werk faciliterend om praktische drempels weg te werken
2. Verfijn het kader van erkennen van verworven competenties
3. Sensibiliseer rond de noodzaak van kwalificerende trajecten
4. Realiseer bijkomende financiële ondersteuning voor werkgever en werknemer

7.1.1. Werk faciliterend om praktische drempels weg te werken

FACILITEER VANUIT DE OVERHEID DE BEKENDMAKING VAN HET OPLEIDINGSAANBOD

Alle proeftuinen ervaren de nood om het opleidingsaanbod transparant en gebruiksvriendelijk te ontsluiten naar de eindgebruiker. Dit moet overkoepelend gebeuren over de verschillende onderwijs- en opleidingsverstrekkers heen. Momenteel wordt er bijvoorbeeld via de associaties ingezet op platformen om het aanbod te ontsluiten (zoals ikblijfbij.be van de associatie KUL). Dit zou beter gebundeld worden op een gemeenschappelijk platform over alle onderwijs- en opleidingsinstellingen heen.

Om werkgevers, werkzoekenden en toeliders te faciliteren in hun zoektocht naar de juiste opleiding, bevelen de proeftuinen sterk aan om het platform van de onderwijskiezer te moderniseren, gebruiksvriendelijker te maken en via een duidelijke communicatie deze te verspreiden naar de relevante actoren (onderwijsinstellingen, VDAB, Syntra, sectororganisaties). Een brede waaier aan betrokken actoren is nodig om de informatie bij de eindgebruiker te krijgen.

Het opleidingskompas wordt momenteel ontwikkeld. Ga in interactie met deze proeftuinen en het werkveld zodat deze tool ook effectief afgestemd is op de noden. Een inspirerend digitaal voorbeeld uit Nederland dat op basis van verschillende filters je wegwijs maakt naar de juiste opleidingen, relevant voor jouw profiel en opleidingsnoden: <https://www.nationaleberoepengids.nl/>

Ook fysieke punten waar burgers terecht kunnen met hun vragen rond bijscholing en opleiding helpen om de toeleiding te verbeteren. Denk hierbij aan werkwinkels, leerwinkels, loopbaancentra, sectororganisaties Idealiter zijn deze plekken een “one-stop-shop” waar burgers alle informatie kunnen inwinnen over mogelijke opleidings-trajecten en ondersteuningsmaatregelen. Verken hoe deze fysieke punten kunnen gerealiseerd en ondersteund worden.

FACILITEER DE TOEGANG TOT FINANCIERINGS- EN ONDERSTEUNINGSMATREGELEN

Voor opleidingsinstellingen en deelnemers van de proeftuinen was het een uitdaging om de juiste financiering te achterhalen. De wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives is bruikbaar maar zou nog uitgebreid moeten worden naar het hele gewest. Waar mogelijk, zorg voor automatische toekenning van de ondersteuningsmaatregelen om de administratieve last te vereenvoudigen.

Zorg dat bij het bekendmaken van het opleidingsaanbod automatisch ook de mogelijke ondersteuningsmaatregelen waarvoor de persoon in aanmerking komt zichtbaar zijn, met de juiste parameters (zoals bijvoorbeeld het statuut van werknemer) en hoe men deze kan bekomen (door automatische toekenning, of welke procedure er gevolgd moet worden).

De leer- en loopbaanrekening zijn initiatieven in ontwikkeling die hieraan deels tegemoet kunnen komen. Ga in interactie met de proeftuinen om de ontwikkeling hiervan ook te toetsen aan de noden van het werkveld. Idealiter is dit instrument ook gelinkt met een transparant aanbod van de mogelijke opleidingen. Wanneer een gebruiker een opleiding zoekt, wordt het direct duidelijk welke opleidingsincentives en ondersteuningsmaatregelen van toepassing zijn voor de gebruiker voor die specifieke opleiding.

Meer kadering bij deze beleidsaanbevelingen vind je in het eindrapport van de projecten “Naar duurzame en haalbare trajecten voor werkenden”, “Co-creatie van in-company trajecten” en “Microdegrees in afstandsonderwijs”.



“

De kloof tussen beleid en met de voeten in het werkveld is voelbaar. Het zou ontzettend knap zijn mochten inzichten uit de projecten gehoord worden en leiden tot scherpere beleidskeuzes.

Deelnemer proeftuin

7.1.2. Verfijn het EVC kader (erkennen van verworven competenties).

VISIE OP FACILITEREND KADER ROND ERKENNING COMPETENTIES

Om de meerwaarde en motivatie voor levenslang leren te vergroten is het belangrijk dat de verworven competenties via een intelligent systeem zichtbaar gemaakt kunnen worden en op elkaar kunnen voortbouwen (bv digitale badges). Een eerste stap hierin voor de overheid is visieontwikkeling hoe de overheid zo een faciliterend kader kan aanreiken.

BRENG DE FEEDBACK VAN DE SECTOREN IN KAART OP HET HUIDIGE EVC EN GKK DECREET, EN EVALUEER INDIEN NODIG DEZE DECRETEN

Sectorale opleidings- en kenniscentra kunnen een belangrijke rol opnemen als opleidingsverstreker en het leren/opleiden (vooral bij kmo's) faciliteren, ondersteunen en certificeren waar mogelijk via (beroeps)kwalificerende trajecten. Om dat te realiseren dient het geïntegreerd kwaliteitskader van beroepskwalificerende trajecten (GKK) en kwaliteitstoezicht hierop afgestemd te zijn. Op dit moment wordt de kwaliteitscontrole nog sterk vanuit het onderwijsperspectief benadert. Dit werkt belemmerend om laagdrempelige assessments uit te voeren die aangepast zijn op de realiteit van de werkvloer. Een meer uitgewerkte beleidsaanbeveling kan teruggevonden worden in het [rapport van Woodwize](#).

ZORG VOOR EEN (NEUTRALE) AANBIEDER VAN EVC-ASSESSMENTS IN BEROEPSKWALIFICATIES

VDAB zou een mogelijke facilitator voor EVC-trajecten kunnen zijn door vanuit het beleidsdomein 'Werk' de opdracht en financiering structureel te verankeren in hun werking. Om de betrokkenheid van de sectoren te vergroten kunnen samenwerkingsverbanden opgezet worden door bv. sectoraal aanleveren van accesoren. Om EVC-assessments succesvol te maken is er een voldoende groot aanbod aan EVC-trajecten nodig zodat een breed publiek zich aangesproken voelt. Een diepgaandere beleidsaanbeveling kan teruggevonden worden in het [rapport van Woodwize](#).

ZORG VOOR EEN GECENTRALISEERD EVC-ASSESSMENT CENTRUM VOOR ONDERWIJSKWALIFICATIES, IN SAMENWERKING MET UNIVERSITEITEN EN HOGESCHOLEN

Door een gecentraliseerd assessment centrum voor onderwijskwalificaties te realiseren, kunnen competenties op een eenvormige manier erkend worden over alle universiteiten en hogescholen heen. Deze erkenning van competenties kan zo leiden tot dezelfde vrijstellingen in de verschillende associaties. In Nederland zijn er voorbeelden van EVC-centra voor secundair en hoger beroepsonderwijs die erkend zijn door de overheid. Meer informatie over deze aanbeveling vind je terug in het rapport van "[Naar duurzame en haalbare trajecten voor werkenden](#)".

ZORG DAT ER IN HET PROCES TER ONTWIKKELING VAN EEN BEROEPSKWALIFICATIE OOK REEDS NAGEDACHT WORDT OVER DE CONSEQUENTIES ERVAN OP HET OPLEIDINGSPROFIEL EN DE EVC-ASSESSMENTS

Het proces van beroepskwalificatie tot opleiding of EVC-assessment zou nog meer op elkaar afgestemd moeten zijn. Het zou zinvol zijn mocht gelijktijdig met het opmaken van een nieuwe beroepskwalificatie ook het opleidingsprofiel en de EVC-standaard ontwikkeld worden. Op die manier is er continue afstemming en wordt vermeden dat men vormelijk in de problemen komt wanneer de beroepskwalificatie vertaald wordt naar opleidingsprofielen en EVC-assessment. Dit zou bepaalde frustraties kunnen vermijden bij het opmaken van nieuwe opleidingsprofielen die gelinkt zijn aan elkaar (zoals huishoudhulp – logistiek assistent in de zorg – verzorgende – zorgkundige). Daarnaast zou ook de snelheid waarmee een nieuwe opleiding ingericht wordt aanzienlijk verhogen (aanbeveling uit de proeftuin "[Groeien in de zorg](#)").



7.1.3. Sensibiliseer rond de noodzaak van kwalificerend leren

STIMULEER DE LEERCULTUUR BIJ WERKGEVERS EN WERKENDEN

Een grote uitdaging blijft dat werkgevers te weinig bewust zijn van de noodzaak en voordelen van levenslang leren. Heel wat proeftuinen hebben hierin zelf actie ondernomen en zijn naar bedrijven gestapt, maar meerdere actoren moeten dit doen. Neem als overheid een sensibiliserende rol op bij de werkgever en prikkel hen om een visie op levenslang leren te ontwikkelen. De voordelen van kwalificerend leren (zoals bijvoorbeeld een meer flexibele inzet van de medewerkers op de werkvloer, meer betrokkenheid van de werknemers, zelfstandigere en efficiëntere werknemers) zijn niet altijd duidelijk voor de werkgevers. Er zijn inspirerende cases die de voordelen tastbaar maken. Blijf investeren in proeftuinen en gebruik de inspirerende voorbeelden om de werkgevers te sensibiliseren. Het initiatief 'vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing' dat uitgebreid is voor opleidingen, is een hefboom. De wetgeving hierrond is echter nog complex en zou eenvoudiger kunnen. Een meer gedetailleerde aanbeveling vind je terug in het eindrapport van de proeftuin "Naar duurzame en haalbare trajecten voor werkenden".

Tegelijk moet het initiatief niet enkel komen van werkgevers. Ook werkenden zelf mogen meer initiatief nemen om hun eigen loopbaan vorm te geven. Stimuleer ondernemerschap en wakker intrinsieke motivatie om te blijven ontwikkelen aan vanop jonge leeftijd. Meer uitleg hierover vind je in het rapport van "Luchtvaartopleidingen voor de Vlaamse MRO sector".

7.1.4. Realiseer bijkomende financiële ondersteuning voor werkende en werkgever

GEEF BIJKOMENDE ONDERSTEUNINGSMATREGELEN VOOR DE WERKGEVER EN WERKNEMER

Indien de werkgever de opleiding financiert komt hierbij een grote kost kijken. Tijdens de opleidingsuren is de werknemer niet op de werkvloer, maar ontvangt wel loon. Bovendien is er vaak nog betaalde kracht nodig om de afwezigheid te ondervangen en de continuïteit op de werkvloer te garanderen. Zolang de intrinsieke motivatie om in te zetten op competentieontwikkeling ontbreekt, en de meerwaarde van levenslang leren voor de werkgever niet duidelijk is, zal bijkomende financiering nodig zijn. Een verdere aanvulling op deze aanbeveling kan je terugvinden in het eindrapport van het project "Zalm".

Wanneer de werkgever niet betrokken is of de opleiding niet ondersteunt, is dit een extra drempel voor de werkende, ook financieel. Het gaat hier niet alleen over het inschrijvingsgeld maar ook over het mogelijke loonverlies dat met de opleiding gepaard gaat. Een duidelijke afbakening van wat de rechten en plichten zijn van de werkgever en werknemer om levenslang te mogen leren helpt om dit financieel ondersteuningskader te kunnen uitwerken.

7.2. Beleidsaanbeveling ter ondersteuning van de aanbieders van kwalificerende trajecten

De beleidsaanbevelingen zijn onderverdeeld in drie clusters:

1. Bevorder de samenwerking over de actoren heen
2. Zorg dat de opleidingsverstrekkers over genoeg tijd en middelen beschikken
3. Overige aanbevelingen

7.2.1. Bevorder de samenwerking over actoren heen

ZORG VOOR EEN GEMEENSCHAPPELIJKE TAAL OVER DE VERSCHILLENDE ACTOREN HEEN

Een zelfde eenduidige betekenis en inhoud van termen zal er voor zorgen dat iedereen hetzelfde begrijpt onder begrippen. Een gedeelde begrippenlijst zou hierbij helpen. Nu heerst er in de samenwerkingen vaak spraakverwarring over de verschillende termen die verschillende onderwijsinstellingen gebruiken. De verwarring over EVC-procedure binnen onderwijskwalificaties en de EVC-assessments en -instrumenten binnen beroepskwalificaties zijn hier een duidelijk voorbeeld van. Voor actoren die verder van het onderwijsveld staan is dit een extra drempel om samen te werken. Het gaat hier om een divers geheel van actoren zijnde: studenten, onderwijsinstellingen, loopbaancoaches, werkzoekenden, VDAB ...

Meer uitleg over deze randvoorwaarde kan gevonden worden in het eindrapport van het project "Microdegrees 'Health Innovation' voor SkillGaps".

GA OP ZOEK NAAR EEN FINANCIERINGSMODEL VOOR ONDERWIJSINSTELLINGEN DAT SAMENWERKING BEVORDERT

De concurrentie tussen onderwijsinstellingen is een uitdaging om te komen tot een maatschappij die levenslang leert. Het financieringsmodel stimuleert concurrentie in plaats van samenwerking hoewel deze organisaties hetzelfde maatschappelijke doel dienen. Herevalueer het financieringsmodel zodat het samenwerking over de instellingen heen promoot.

7.2.2. Zorg ervoor dat opleidingsverstrekkers over genoeg tijd en middelen beschikken

HERBEKIJK HET FINANCIERINGSMODEL VAN (HOGER)ONDERWIJS ZODAT DIT LEVENSLANG LEREN STIMULEERT

De financiering van het hoger onderwijs is nog sterk gericht op de generatiestudent. De inspanningen die hoger onderwijs instellingen leveren rond levenslang leren worden niet meegenomen in de financiering. Nieuwe trends, zoals het aanbieden van EVC-procedures en verkorte trajecten, zijn vanuit een financieel oogpunt minder interessant dan dezelfde student te laten inschrijven in een regulier traject. Het is belangrijk dat het ondersteunende kader incentives geeft die levenslang leren voor werkenden bevorderen.

Daarnaast is het begeleiden van werkenden intensiever. Het vraagt meer maatwerk gezien de werkcontext, achtergrondkennis en de thuissituatie sterk verschilt tussen de deelnemers. De uitdaging is dat de huidige onderwijsstructuren niet aangepast zijn op de noden van levenslang leren. Deze zijn nog voornamelijk gericht op generatiestudenten. Een deel van de oplossing is dat onderwijsinstellingen zich anders gaan organiseren, en intern de middelen zo gaan alloceren om aan deze behoefte tegemoet te komen. Daarnaast is er een andere manier van financiering nodig om de juiste ondersteuning te kunnen bieden. Een meer uitgewerkte beleidsaanbeveling vind je in het eindrapport van "GE-START | EN-AVANT – Kwalificerende trajecten voor sociale professionals".

SUBSIDIEER EVC-PROCEDURES EN EVC-ASSESSMENTS VAN ZOWEL ONDERWIJS- ALS BEROEPKwalificaties

Binnen beroepskwalificaties bestaat er nog geen financiering voor deze procedures. De kostprijs van de procedures ligt hoger dan wat de cursist betaalt. Hierdoor zijn er weinig aanbieders van deze procedure en wordt het niet gepromoot. Bovendien is de financiering van de onderwijsinstellingen zo dat het voor hen financieel voordeliger is om een lerende een langlopend traject aan te bieden, in plaats van deze vrij te stellen. Dit maakt ook dat er weinig incentive is voor de onderwijsinstelling om deze procedure te ontwikkelen en te promoten.

Extra financiering in overeenstemming met de reële kostprijs van de procedure zou maken dat de EVC-procedure meer wordt toegepast en dat verworven competenties sneller erkend worden.

FINANCIËLE ONDERSTEUNING VAN SECTORALE OPLEIDINGS- EN KENNISCENTRA

Als Vlaanderen beter wil scoren op vlak van levenslang leren kunnen sectorale opleidings- en kenniscentra hun steentje hiertoe bijdragen door het aanbieden, organiseren en monitoren van het (beroeps)kwalificerend leren op de werkvloer. In tegenstelling tot onderwijs is hiervoor geen enkele structurele financiering voorzien. Om (beroeps)kwalificerend leren blijvend te kunnen aanbieden zijn financiële incentives nodig. Aan het beleid vragen we te onderzoeken hoe sectorale opleidings- en kenniscentra financieel ondersteund kunnen worden. Een diepgaandere beleidsaanbeveling kan teruggevonden worden in het rapport van [Woodwize](#).

ONDERSTEUN BIJKOMEND MENTOREN EN COMPETENTIECOACHES

Bij werkplekleren zijn er twee of meer leeromgevingen. Het is daarbij belangrijk dat beide leeromgevingen maximaal complementair zijn. Dit is geen vanzelfsprekendheid. Structurele en regelmatige onderlinge afstemming is een doorslaggevend element om de leerkansen uit de verschillende leeromgevingen te integreren in het leerproces van de arbeidsactieve student. Dit is een duidelijk bepalende factor voor het succes van duaal leren.

De rol van deze competentiecoach/procesbegeleider is verschillend dan die van de lesgever of mentor. Dit vraagt intern ook om een andere organisatie. Dit is in eerste instantie een verantwoordelijkheid van de opleidingsinstelling om zich intern te organiseren, maar dit heeft gevolgen voor de financiering.

Evalueer waar de huidige financiering een knelpunt vormt voor de uitvoering van deze nieuwe rollen. Deze beleidsaanbeveling wordt verder toegelicht in het eindrapport van [“Werkenden proeven van duaal: een leven lang werkplekleren”](#).

WERK AAN EEN OVERKOEPELENDE LANGETERMIJNVISIE DIE DUURZAAM INGEBED IS

Bij de proeftuinen heerst de vraag op welke manier dit op lange termijn duurzaam ingebed wordt. Er wordt ingezet op verschillende korte incentives (voorsprongfonds, ESF oproepen ...) maar de resultaten die uit deze korte incentives komen zijn niet op elkaar afgestemd en soms zelfs tegenstrijdig. Hierdoor zien ze problemen op lange termijn (bijvoorbeeld wat de verhouding en compatibiliteit is tussen de kwalificering door

bedrijven en VDAB van beroepskwalificaties en de onderwijskwalificaties van graduaatsopleidingen. Deze graduaatsopleidingen zijn uitgewerkt op basis van beroepskwalificaties, maar gelinkt aan domein specifieke leerresultaten). Vanuit het perspectief van de werkende en werkgever is dit heel verwarrend. Bouw aan een samenhangende langetermijnvisie, zorg dat de verschillende initiatieven compatibel zijn, maak keuzes en ondersteun deze op een duurzame manier. Een aanvullende reflectie hierop kan gevonden worden in het eindrapport van [“GE-START | EN-AVANT – Kwalificerende trajecten voor sociale professionals”](#).

7.2.3. Overige aanbevelingen

ZORG VOOR REGELLUW KADER BINNEN PILOOTPROJECTEN EN PROEFTUINEN

De proeftuinen zijn consciëntieus binnen de regelgeving van de hogeschool en werkplekken vormgegeven. Daarbij zijn opportuniteiten die de gehanteerde wettelijke kaders ietwat stretchen nog niet geëxploreerd. Toch zien we daarin kansen om tegemoet te komen aan drempels die arbeidsactieve studenten hinderen in hun deelname aan kwalificerende opleidingen met werkplekleren. Concrete voorbeelden van deze opportuniteiten vind je in de beleidsaanbevelingen van het project [“Werkenden proeven van duaal: een leven lang werkplekleren”](#)

INVESTEER IN TAALLES OP DE WERKVLOER

Taal is een barrière die leren bemoeilijkt. Nederlands kunnen spreken is een voorwaarde om mee te kunnen in een opleiding en op de werkvloer. Vakjargon leren werknemers het best op de werkvloer zelf. Op die manier is er geen of weinig productieverlies voor de werkgever en is er geen extra tijd of verplaatsing door de werknemer nodig. In deze tijden waar er vele vacatures niet ingevuld geraken, dienen werkgevers beroep te doen op anderstaligen die wel de competenties bezitten om de job uit te oefenen, maar de taal nog niet voldoende beheersen. De VDAB biedt dit aan voor instromende werknemers, maar dit is kortdurend. Meer ondersteuning voor werkenden valt buiten het domein van VDAB. Bijkomende financiering en subsidiëring is hiervoor nodig. Een uitgebreide aanbeveling vind je in het rapport van [“Drempels voor werkenden binnen beroepskwalificerende trajecten \(Learn@work\)”](#).



“

De overheid dient de huidige onderwijskiezer (Onderwijskiezer) dringend te moderniseren en de gebruiksvriendelijkheid sterk te verbeteren. Het lijkt de proeftuinen geen goede zet om Google (i.e. aangevuld door google) te betrekken in deze keuzeboom. Een kleine zoektocht leert ons meteen dat de onderwijskiezer ons, via Google, terugstuurt naar de onderwijskiezer en wij hierbij uitkomen op een opleidingsaanbod dat niet gerelateerd is aan onze zoekterm.

Organisator proeftuin

VERGEET DE KWETSBARE DOELGROEP NIET IN DE TRANSITIE NAAR LEVENSLANG LEREN

Kwetsbare doelgroepen vragen om extra ondersteuning. Er zijn heel wat randvoorwaarden waaraan eerst voldaan moet zijn alvorens een kwalificerend traject succesvol afgrond kan worden. Instapvoorwaarden zijn een extra drempel. Vaak is er nood aan ondersteuning op maat om, naast de technische vaardigheden, ook generieke vaardigheden eigen te maken. Dit vraagt vanuit de opleidingsinstelling extra middelen om de afstemming met de werkplek en de juiste ondersteuning op maat te geven. Vaak wordt er lineair gekeken naar wat er nodig is om doorstroming naar het reguliere circuit te realiseren (bv. eerst voldoende beheersing Nederlandse taal, weten hoe je klok moet lezen ... Dan pas kan er gewerkt worden aan technische vaardigheden en kan er stage gelopen worden). Het werkt beter om in samenwerking met verschillende actoren aangepaste trajecten te organiseren die deze competenties al werkende organisch integreren.

Er zijn incentives voor werkzoekende, echter voor werkende met een kwetsbare situatie ontbreekt dit. Het zou drempelverlagend werken dat er bij de ondersteuningsmaatregelen niet alleen gekeken wordt naar welke opleiding gevolgd wordt, maar ook het profiel van de persoon.

Meer diepgang over de beleidsaanbevelingen gericht op het betrekken van kwetsbare doelgroepen vind je in het eindrapport van de projecten "Deelname van medewerkers in de sociale economie aan kwalificerende trajecten", "Zalm", "Talentontwikkeling op het werk@kwetsbare doelgroepen" en "Kwalificerende trajecten zorgkundige voor mensen uit kansengroepen".

AANBEVELINGEN OMTRENT MICRODEGREEES

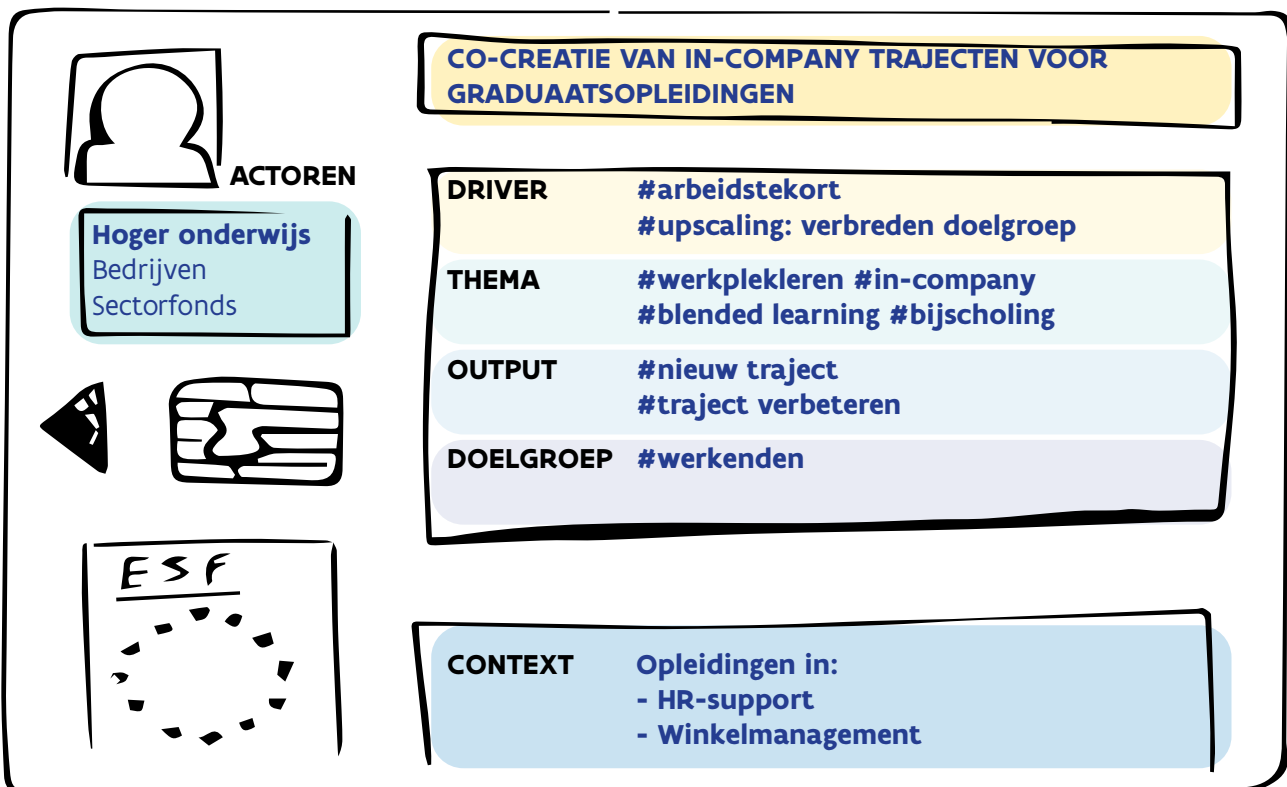
Het kader rond microdegreees in Vlaanderen is niet eenduidig. Op Europees niveau zijn er richtlijnen gegeven maar deze zijn vrijblijvend. De terminologieën microdegreee en micro-credentials worden door elkaar gebruikt. Op Vlaams niveau werken associaties hun eigen kader uit (onder andere verschillend aantal studiepunten). Dit is verwarrend en zal in de toekomst samenwerkingen en compatibiliteit tegenwerken. Een Vlaams kader zou hierbij helpen. Een bijkomende drempel is dat een microdegreee snel in kostprijs oploopt wanneer het gespreid wordt over verschillende academiejaren. Deze jaarlijkse kost ligt decretaal vast. De werkvloer denkt niet in academiejaren, en ook de verlostelsels zijn daar niet op afgestemd waardoor een opleiding al snel over verschillende academiejaren kan lopen. In het kader van kortlopende trajecten zou hiervan afgestapt kunnen worden.

Bovendien wordt momenteel een microdegreee niet echt erkend. Er wordt een creditbewijs afgeleverd maar voor de werkgever is het niet duidelijk wat de meerwaarde hiervan is. Onder de proeftuinen is er discussie of er al dan niet geïnvesteerd moet worden in een bijkomende erkenning.

Voor aanbevelingen specifiek rond microdegreees, kijk naar het eindrapport van de projecten "Microdegreees in afstandsonderwijs" en "Microdegreees 'Health Innovation' voor SkillGaps".

8. Bijlagen: voorstelling van de 17 proeftuinen

8.1. Co-creatie van in-company trajecten



KORTE SAMENVATTING

In-company-trajecten op graduaatsniveau ontwikkelen en aanbieden aan kort- en laaggeschoolde werkkenden die alsnog een diploma willen behalen in combinatie met hun job.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

Het project richt zich op het faciliteren van mensen die een graduaatsdiploma willen behalen in combinatie met hun job en focust daarbij op knelpuntberoepen met voornamelijk een kwalitatief tekort aan arbeidskrachten in niet-technische sectoren, meer bepaald in de Retailsector en Human Resources.

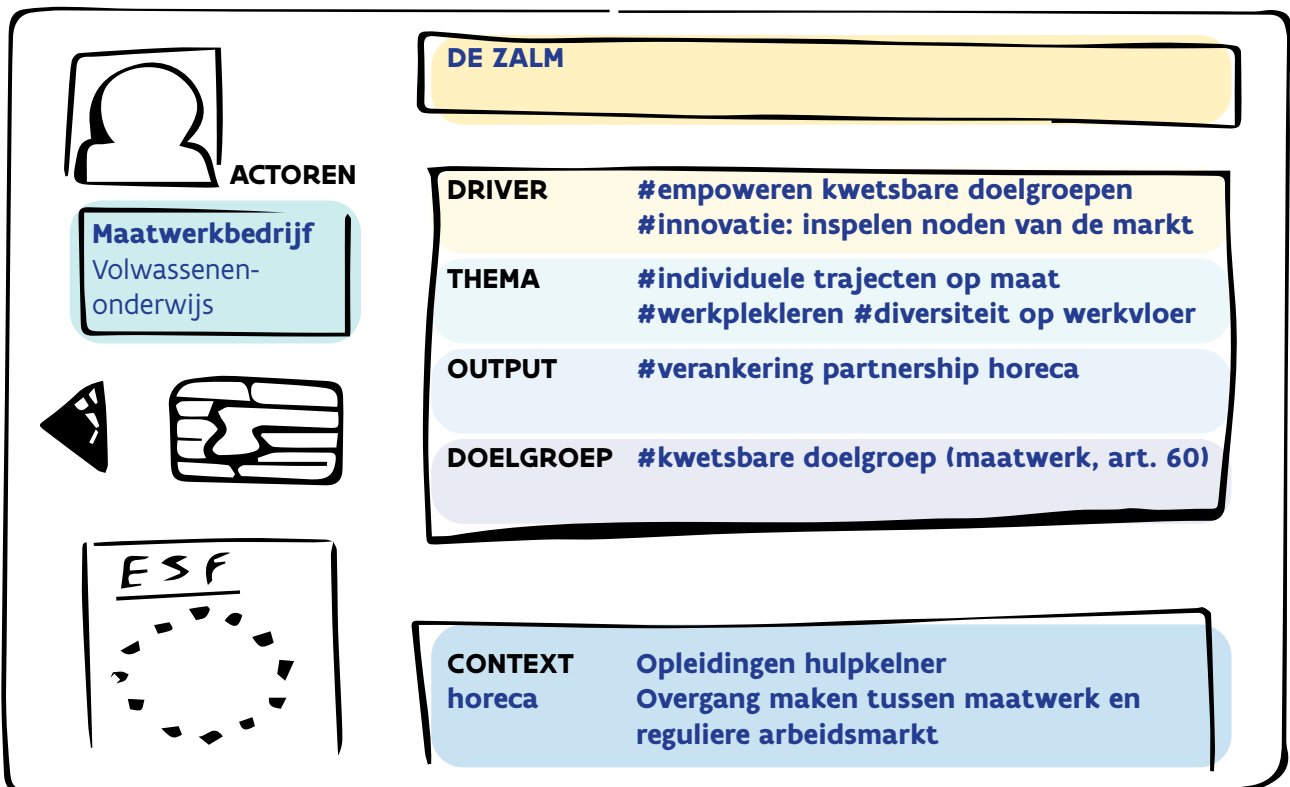
Aan het begin van dit project zijn we gestart met het samenstellen van leergemeenschappen per proeftuin. Een leergemeenschap bestaat uit een team experts uit het werkveld mensen uit de opleiding (docenten en in een later stadium ook studenten). Een samenwerking met de werkveldpartners is een noodzaak om de juiste doelgroep te bereiken. De focus van deze gesprekken evolueerde van een zeer inhoudelijke, op het curriculum gebaseerde focus, naar een meer organisatorische en later commerciële insteek. De leergemeenschappen daagden ons uit om de trajecten actueel en future-proof te maken. We ervaren de leergemeenschappen als een bijzonder interessant gegeven en een succesvol concept om ook na dit project verder te zetten.

PARTNERS





8.2. De Zalm



KORTE SAMENVATTING

We ontwikkelen en organiseren een laagdrempelige opleiding hulpkelner voor maatwerkwerknemers en art 60'ers, waarbij we werkplekieren combineren met theoretische modules die kunnen resulteren in het behalen van kwalificaties. Met het behaalde getuigschrift beogen we om de inzetbaarheid van de deelnemers, die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, te verhogen.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

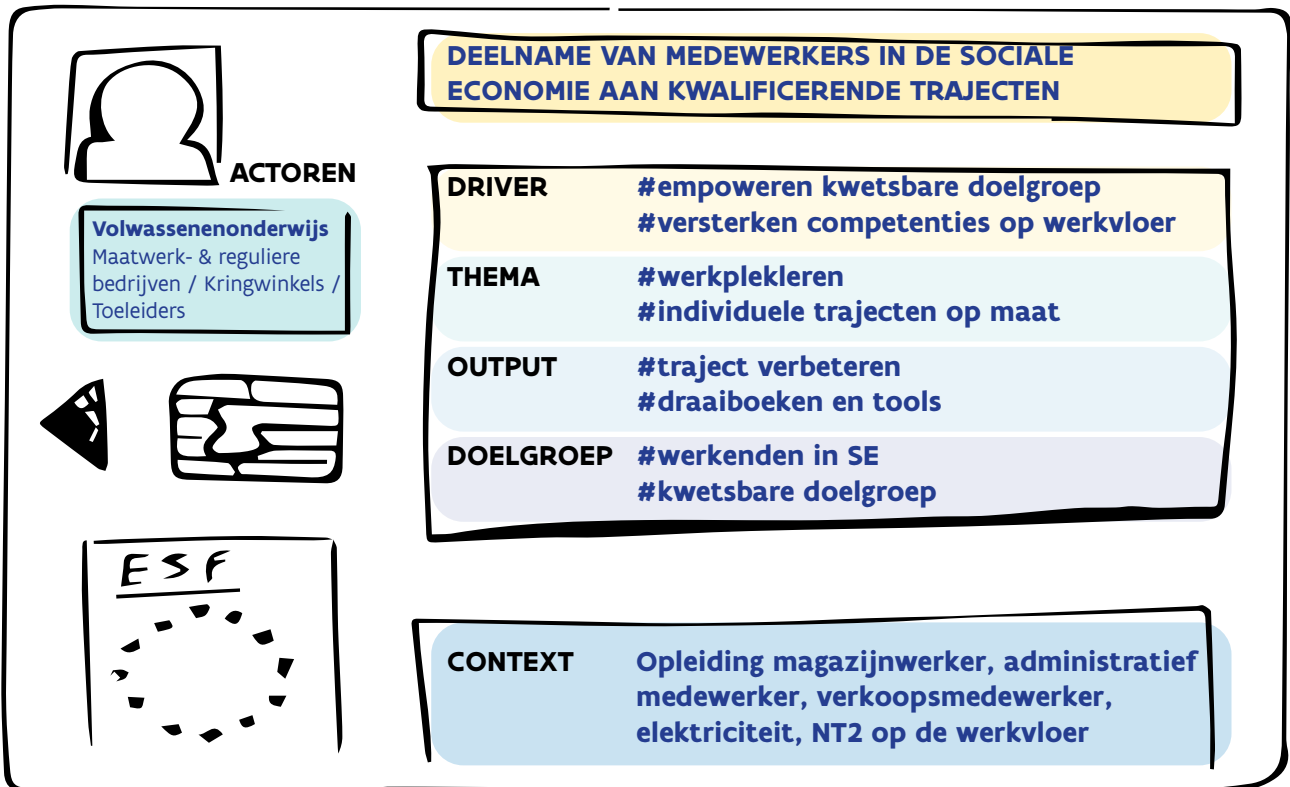
- De nood aan een evaluatiemethodiek die toepasbaar is op een maatwerkvloer en aanvullend aan de klassieke evaluatie binnen het onderwijs, resulteerde in een meetinstrument. Dit meetinstrument evalueert volgens het zalm(trap)principe en heeft aandacht voor zowel technische als generieke competenties.
- We passen een laagdrempelig intakeproces toe. De motivatie voor het jobdoelwit is doorslaggevend. Andere drempels (bijv. technische kennis, persoonlijke situatie ...) leiden niet tot het weigeren van deelname, maar worden meegenomen als leerdoelen tijdens het traject.
- We omschrijven een aantal kritische succesfactoren die ervoor zorgen dat zowel de kwaliteit van de opleiding als de dienstverlening naar de klant gegarandeerd worden. We denken hier onder meer aan de rolverdeling tijdens de opleiding tussen de verschillende actoren, synergie tussen werkvloer en opleidingsvloer ...

PARTNERS





8.3. Deelname van medewerkers in de sociale economie aan kwalificerende trajecten



KORTE SAMENVATTING

Het ontwikkelen en aanbieden van beroeps- en kwalificerende trajecten op maat voor medewerkers werkzaam in maatwerkbedrijven, met als doel persoonlijke groei en ontwikkeling. Voor enkelen onder hen is dit een kans om door te stromen naar het reguliere circuit. De werkwijze voor het inrichten van zulke opleidingen werd gebundeld in een draaiboek.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

In deze tijden waar iedereen de mond vol heeft over duurzaamheid, mogen we het duurzaam personeelsbeleid zeker niet vergeten. In de maatwerkbedrijven is men zich hier ook meer en meer van bewust en krijgen doelgroepmedewerkers de kans om te groeien en hun competenties op de werkvloer verder te ontwikkelen. Voor sommigen onder hen is dit tevens een kans om door te groeien naar het reguliere circuit. Wij organiseerden de afgelopen 2 jaar verschillende proeftuinen en vanuit onze bevindingen en ervaringen schreven wij een rapport waarin wij antwoorden geven op vragen als:

- Hoe kan het onderwijs trajecten voor deze medewerkers ontwikkelen?
- Welke onderwijsvormen zijn gepast voor deze doelgroep?
- Hoe maken we van een sociale werkvloer een verlengstuk van de school?
- Hoe motiveren we doelgroepmedewerkers om deel te nemen aan opleidingstrajecten?
- Kunnen we door deze trajecten aan te bieden de drempel verlagen tussen de sociale economie en het reguliere circuit?

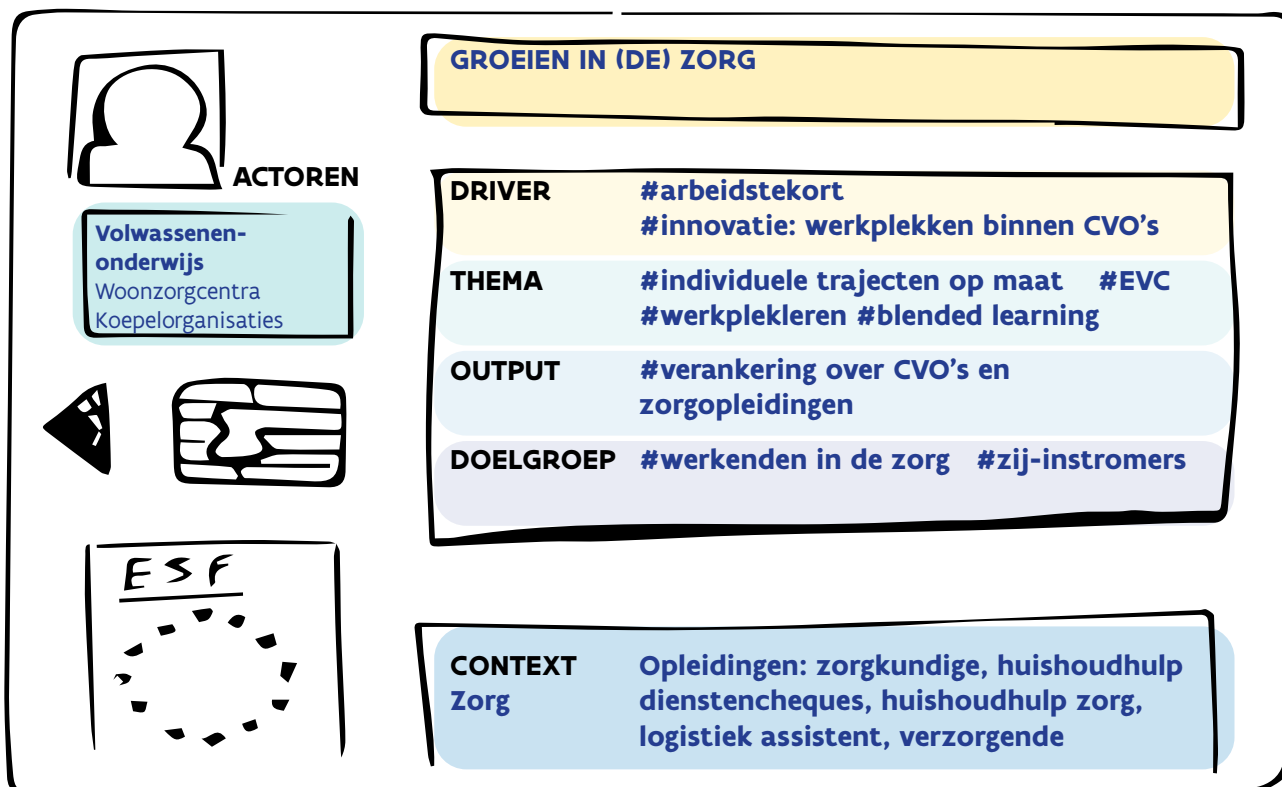
Het eindrapport beschrijft de knelpunten tijdens dit project en biedt een aantal good practices. Verder werd er een draaiboek ontwikkeld dat bruikbaar is voor onderwijscentra om dergelijke trajecten aan te bieden aan deze doelgroep.

PARTNERS





8.4. Groeien in (de) Zorg



KORTE SAMENVATTING

We leggen in het project de focus op een opleidingstraject van Huishoudhulp tot Zorgkundige en betrekken 5 opleidingen bij ons onderzoek nl. Huishoudhulp dienstencheques, Huishoudhulp zorg, Logistiek assistent in de zorg, Verzorgende en Zorgkundige, omwille van de leerladder die er bestaat tussen elk van deze opleidingen. In dit ESF-project onderzochten we hoe we voor elk van deze opleidingen flexibele trajecten kunnen uitwerken voor laaggeschoolde medewerkers. Binnen deze gefaseerde opbouw willen we via tussentijdse, meer haalbare tussencertificaten, de deelnemers succeservaringen meegeven die op de werkvloer reeds kunnen resulteren in een opwaardering van de functie en navenante verloning. Het behalen van het uiteindelijke eindpunt, de opleiding Zorgkundige, willen we evenwel blijvend stimuleren.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

In deze proeftuin werden heel wat inzichten opgedaan. Hieronder worden ze kort even opgesomd, meer uitleg hierover kan je terugvinden onder de goede praktijken, en in het rapport van deze proeftuin.

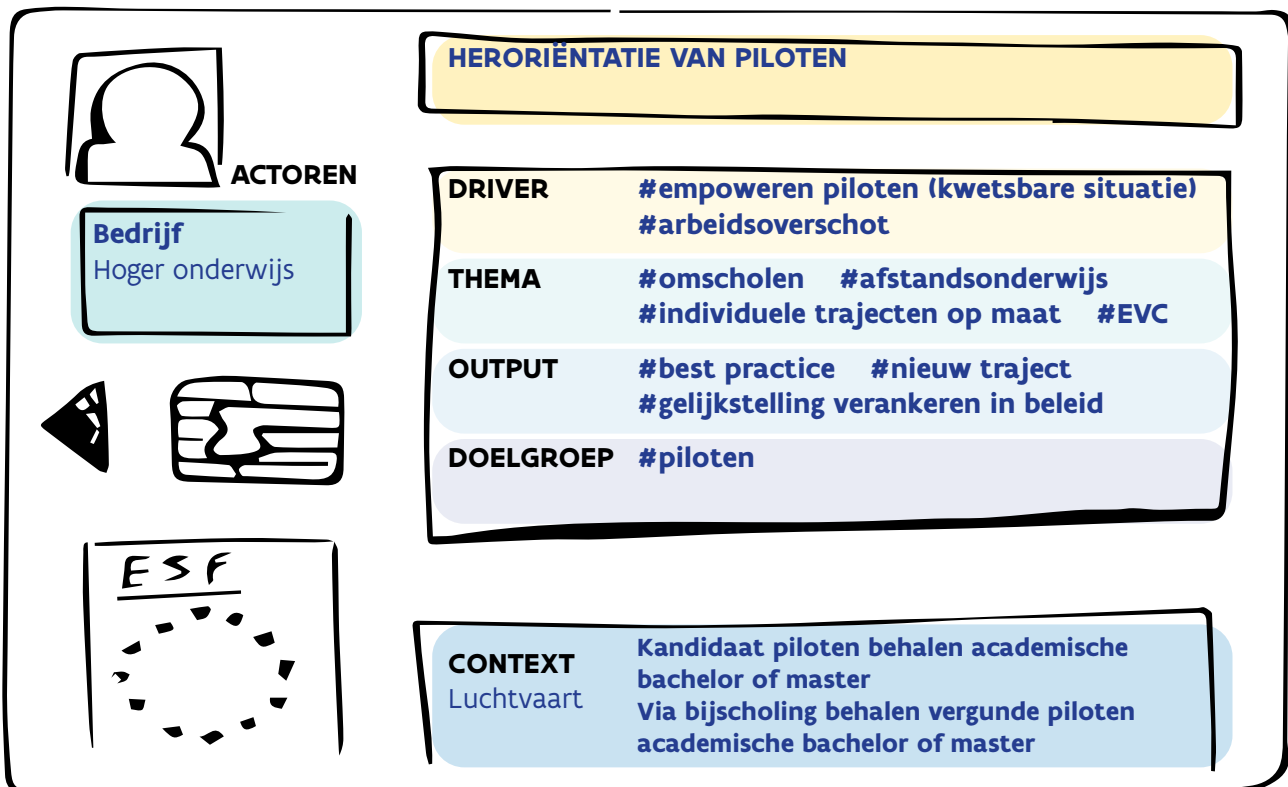
- Tips rond effectieve informatieverspreiding via bestaande overlegorganen
- Het belang van uitgebreide screening
- Het belang en een goede aanpak om gelijke randvoorwaarde voor cursisten te realiseren (Interessante inzichten over welke ondersteuning nodig is op de werkvloer)
- Het belang van een goed leerkrachtenteam
- Ervaring in het samenwerken met verschillende partners (werkplek, cursist, leerkracht, sectororganisaties ...) als evenwaardige partner.
- Werkplekieren in eigen organisatie verkleint de kans op verloop na de opleiding.
- Aanstelling van een aanspreekpunt door de werkplek (overkoepelende mentor – aanspreekpunt voor school, bij voorkeur een teamcoach)

PARTNERS





8.5. Heroriëntatie van piloten



KORTE SAMENVATTING

Het project “Heroriëntatie van piloten” heeft twee grote sporen:

- Spoor 1 betreft het inrichten van en uitvoeren van een proeftuin. Om dit spoor relevant te voeren, werden eerst de competenties van de lijnpiloten in kaart gebracht door middel van een competentiematrix. Deze matrix heeft op zijn beurt geleid tot het paspoort van de lijnpiloot. De 4 resulterende kwalificerende trajecten werden eind april bevestigd door ons klankbordteam.
- Spoor 2 betreft het inschalen van de vergunning van de lijnpiloot binnen het bestaande BA-MA stelsel.

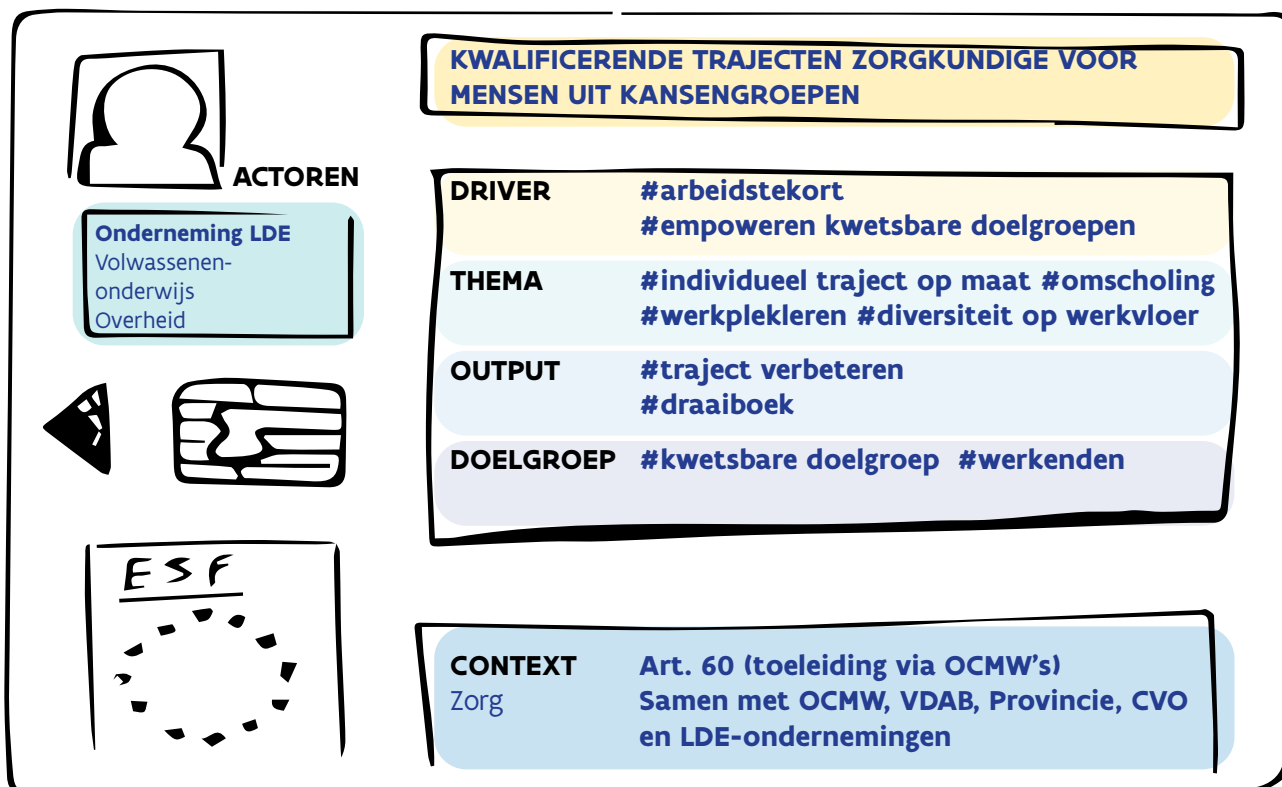
VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

Deze proeftuin startte vanuit de vaststelling dat piloten veel competenties bezitten die relevant en gewenst zijn bij verschillende knelpuntberoepen en/of inhoud gerelateerde beroepen die binnen de interessesfeer van veel piloten vallen. Ook overlappen veel leerinhouden van de opleiding tot lijnpiloot grotendeels deze van andere studierichtingen die in tegenstelling tot lijnpiloot, wel tot een diploma leiden. Het is dus wenselijk dat de inrichters van dergelijke opleidingen onderzoeken en publiceren wat de verkorte trajectmogelijkheden zijn voor lijnpiloten. Verder blijken de piloten zelf doorgaans niet bewust te zijn van de eigen competenties en de relevantie ervan in andere beroepen die d.m.v. een al dan niet verkort studietraject kunnen uitgeoefend worden. Deze proeftuin verwerkte deze informatie in de vorm van de Competentiematrix en het Kompas.

De interesse van piloten blijft doorgaans intrinsiek gericht op vliegen. Hierdoor blijken zij geïnteresseerd en gemotiveerd om een nieuwe richting te studeren op momenten van werkloosheid, maar bij een voor de luchtvaart positieve marktsituatie valt deze interesse snel weg. Het is dus noodzakelijk om de verkregen kennis over de aangepaste mogelijkheden te verankeren voor raadpleging en onmiddellijke re-activatie wanneer een overaanbod van piloten zich voordoet.

PARTNERS

8.6. Kwalificerende trajecten zorgkundige voor mensen uit kansengroepen



KORTE SAMENVATTING

Deze proeftuin zette in op het in kaart brengen en verlagen van de drempels die mensen ervaren wanneer zij een kwalificerend traject tot zorgkundige willen volgen in combinatie met een job. We richtten ons hierbij voornamelijk op mensen die wegens verschillende redenen moeilijkheden ervaren om zich staande te houden of te bewegen op de huidige arbeidsmarkt (oa. medewerkers artikel 60, anderstaligen, alleenstaande moeders ...).

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

Het onderzoek startte met een zelf ontwikkelde vragenlijst en diepte-interviews waarmee bevestigd werd welke uitdagingen zich stellen bij het combineren van een tewerkstelling met de opleiding zorgkundige. Bij het in kaart brengen van deze drempels zagen we enkele uitschieters zoals een financieel verlies (oa. door onvoldoende kennis over steunmaatregelen) en organisatorische problemen.

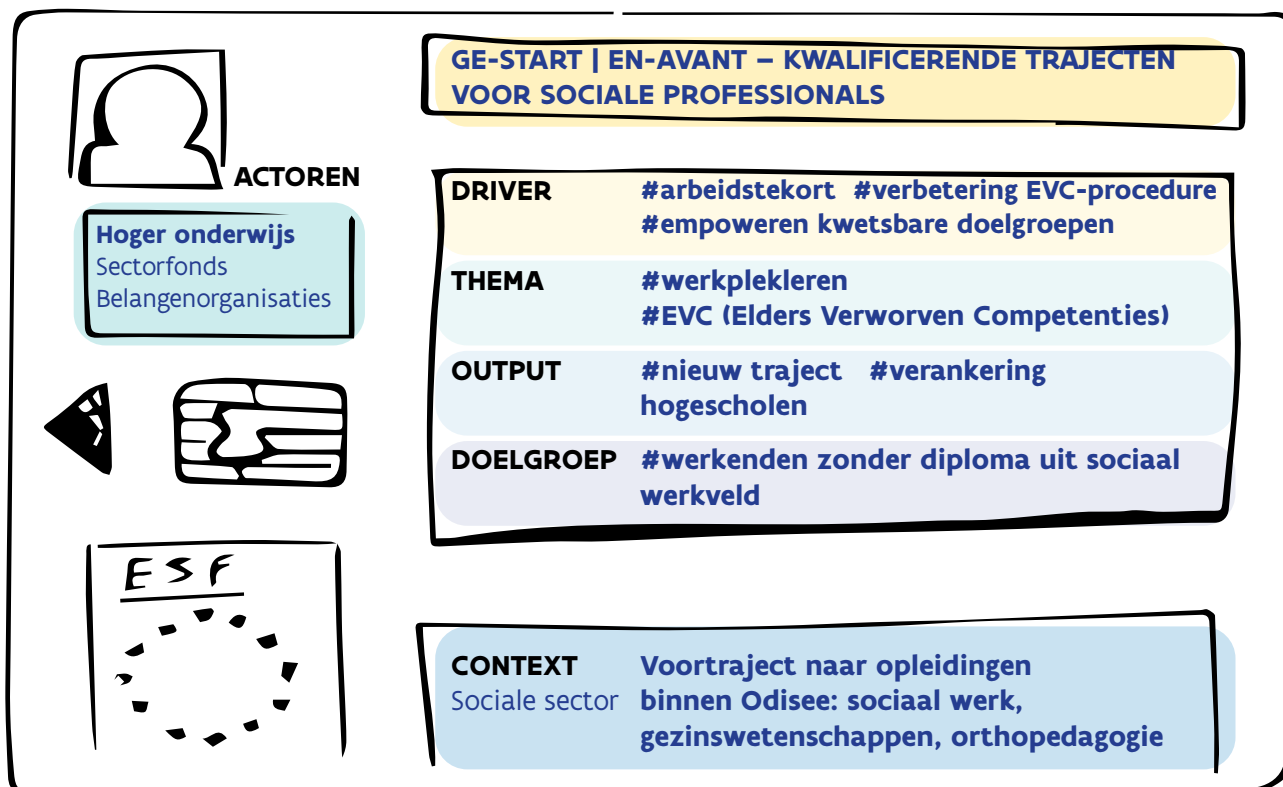
In onze proeftuin richtten we ons voornamelijk op mensen die een verscheidenheid aan randproblematieken meedragen op de arbeidsmarkt. Zo waren er cursisten die werkten via het systeem artikel 60, maar ook cursisten met bagage maar zonder erkende problematiek. Doelstelling van onze proeftuin was het uitdiepen van de meest voorkomende drempels en deze, indien mogelijk, te verkleinen. Zo kregen een aantal cursisten individuele begeleiding tijdens de lessen en stages, en werden ze ondersteund bij het aanpakken van praktische problemen (vb. tekorten kinderopvang). Niettegenstaande de mooie resultaten die onze docenten en cursisten behaalden zijn er nog heel wat uitdagingen die zich bevinden op structureel en beleidsmatig niveau waarbij onze bevindingen een mooie voorzet kunnen geven bij verdere verbeteringen.

PARTNERS





8.7. GE-START | EN-AVANT – Kwalificerende trajecten voor sociale professionals



KORTE SAMENVATTING

GE-START is een voorbereidend traject voor werknemers in de sociale sector zonder diploma. Via laagdrempelige inhoudelijke sessies maken zij kennis met het hoger onderwijs en de opleidingen sociaal werk, gezinswetenschappen en orthopedagogie. Tijdens de sessies worden de eigen sterktes, competenties en relevante ervaringen in kaart gebracht. Op deze manier worden de deelnemers voorbereid op een officiële EVC-procedure. Via deze procedure worden Elders Verworven Competenties officieel erkend. Via deze weg kunnen deelnemers studieduurverkorting verkrijgen indien zij wensen in te stappen in een opleiding.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

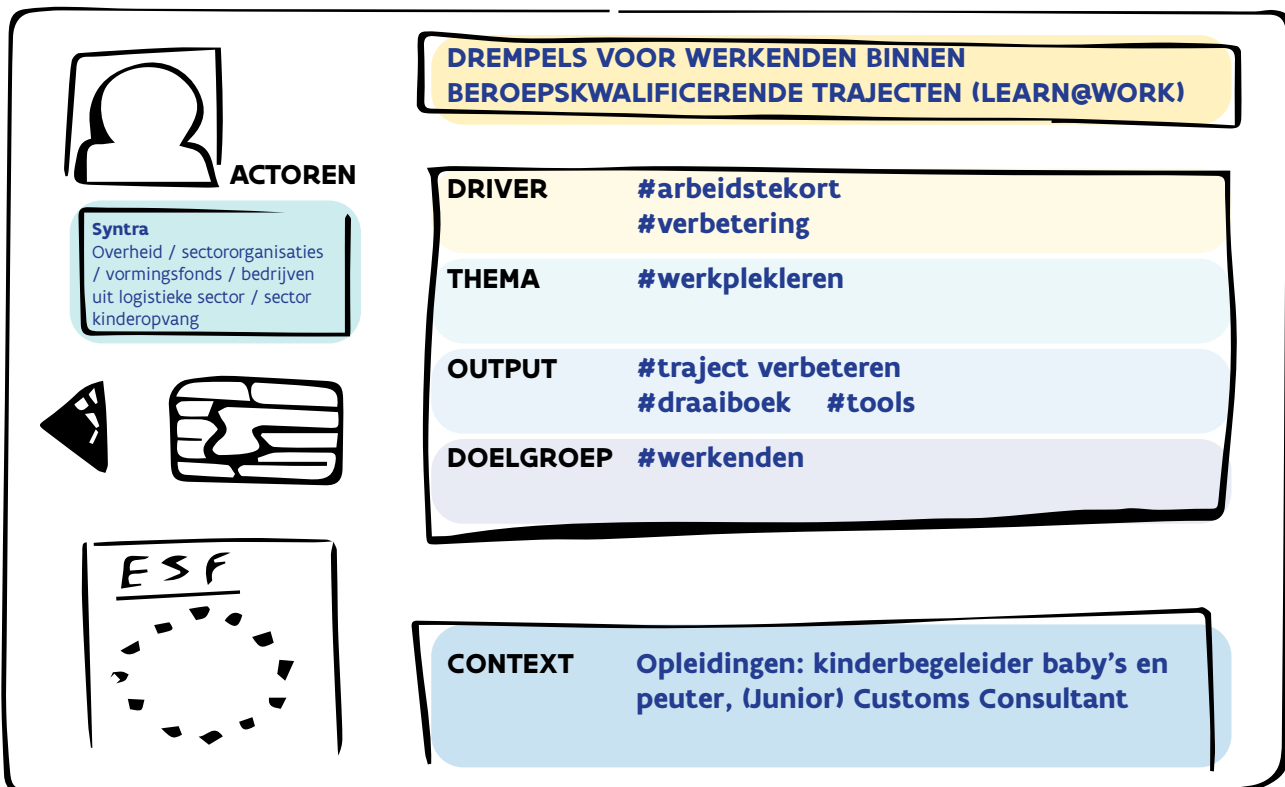
- De EVC-procedure bevat heel wat potentieel om bestaande kennis en ervaring officieel te valoriseren. Echter is deze procedure nog onbekend, duur en hoogdrempelig voor de student. In veel opleidingen is deze procedure niet uitgewerkt, waardoor ze niet transparant is voor potentiële deelnemers.
- Korte trajecten, microcredentials, microdegrees ... zijn per definitie duur door het feit dat er een 'flat fee' wordt gevraagd (+/- 250 euro) bij inschrijving aan een hogeschool.
- Enerzijds vragen cursisten korte, gebalde trajecten, met een duidelijke certificering en meerwaarde op de arbeidsmarkt.
- Anderzijds erkennen cursisten het belang van langere trajecten om voldoende vertrouwen en kennis te tanken om verder te kunnen groeien / een stap te zetten naar het hoger onderwijs.
- De balans werk-privé blijft precair voor wie werkt en naar school gaat. Er is nood aan extra ondersteunende maatregelen (tijdskrediet, educatief verlof, opleidingsbudget) voor werknemers die zich willen omscholen. De huidige maatregelen zijn gericht op bijscholing, eerder dan omscholing. Maatregelen m.b.t. omscholing richten zich voornamelijk op personen in werkloosheid of langdurige ziekte.
- Een goede leercultuur in de organisatie, gericht op groei en competentie-ontwikkeling, faciliteert het leerproces en zorgt voor een grotere slaagkans.

PARTNERS





8.8. Drempels voor werkenden binnen beroepskwalificerende trajecten (Learn@work)



KORTE SAMENVATTING

Binnen het project Learn@work willen we bij werkende begeleid(st)ers in de kinderopvang (baby's en peuters) de mogelijke drempels voor deelname aan beroepskwalificerende trajecten detecteren en wegwerken. Met andere woorden, waarom zetten sommige ongekwalificeerde kinderbegeleid(st)ers de stap niet naar een opleiding? De kwalificatieplicht tegen 2024 maakt deze onderzoeksvraag uiteraard heel relevant. In de eerste fase van het project werden de mogelijke drempels voor deelname aan een kwalificerend traject Begeleider baby's en peuters in kaart gebracht. Op basis van deze bevindingen werden een aantal drempelverlagende acties geïmplementeerd in een proeftuinopstelling. Er zijn proeftuinen lopende in Gent, Hasselt en Roeselare. Door de cursisten uit deze proeftuinen op te volgen en regelmatig te bevragen, willen we het effect van deze drempelverlagende acties opmeten en bijsturen waar dat zinvol is. Deze bevraging gebeurt o.a. tijdens het tweemaandelijks proeftuinoverleg waarop telkens één cursist en zijn of haar stagementor worden uitgenodigd.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

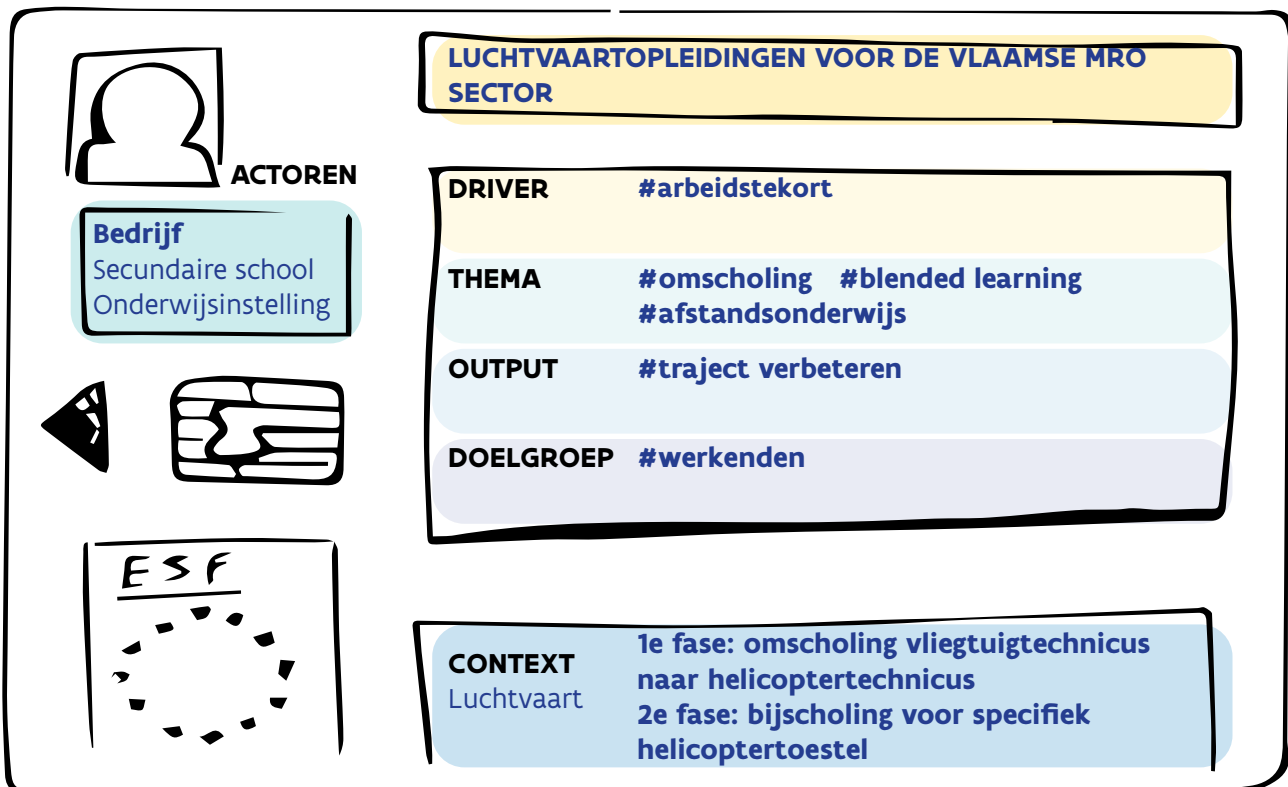
- Om de leercultuur op de werkvloer een extra stimulans te geven doen we beroep op externe mentoren die de cursisten begeleiden tijdens het werkpleklerin.
- Voor heel wat modules werden vrijstellingsproeven ontwikkeld. Op die manier kunnen werkende cursisten hun ervaring verzilveren en volgen zij een traject op maat van hun leernoden.
- Werkende cursisten kunnen stage lopen op de eigen werkplek.
- Bij werkenden is er vaak weinig intrinsieke motivatie om deel te nemen aan beroepskwalificerende trajecten. Door praktijkgericht te werken wordt het nut van de opleiding op een directe manier duidelijk. Zo proberen we de motivatie van werkende cursisten aan te wakkeren.
- De kwalificatieplicht heeft een soort schifting in gang gezet die ongekwalificeerde kinderbegeleiders heeft doen nadenken over de eigen toekomst binnen de sector.
- De taaklast is een belangrijke drempel en bemoeilijkt de combinatie van opleiding met werk en gezin.
- Het onvoldoende beheersen van de schooltaal is een drempel die cursisten zelf niet als dusdanig ervaren. Het bieden van taalsteun door docenten en mentoren is noodzakelijk

PARTNERS





8.9. Luchtvaartopleidingen voor de Vlaamse MRO sector



KORTE SAMENVATTING

De proeftuin had het doel om middels een omscholingstraject en een bijscholingstraject een vliegtuigtechnicus om te scholen naar een helicopter type specifieke geautoriseerde technicus. Het eerste omscholingstraject (van twee) is succesvol verlopen en de lessons learned zullen worden ingebracht in het tweede traject. Het (helicopterspecifieke) bijscholingstraject is succesvol geweest en heeft ook monteurs weten aan te trekken van buiten Vlaanderen. Ook het tweede omscholingstraject werd in september opgestart.

Bij de opzet van de proeftuin hebben de partners eerst de diverse mogelijkheden onderzocht om te komen tot de beste methodiek binnen de het geselecteerde e-learning (LMS) pakket, zijnde Moodle. Bij de ontwikkeling bleek dit wel een zeer arbeidsintensieve methodiek te zijn. Binnen de constraints van het project (geld en tijd) hebben we dit niet voor alle deelprojecten kunnen realiseren.

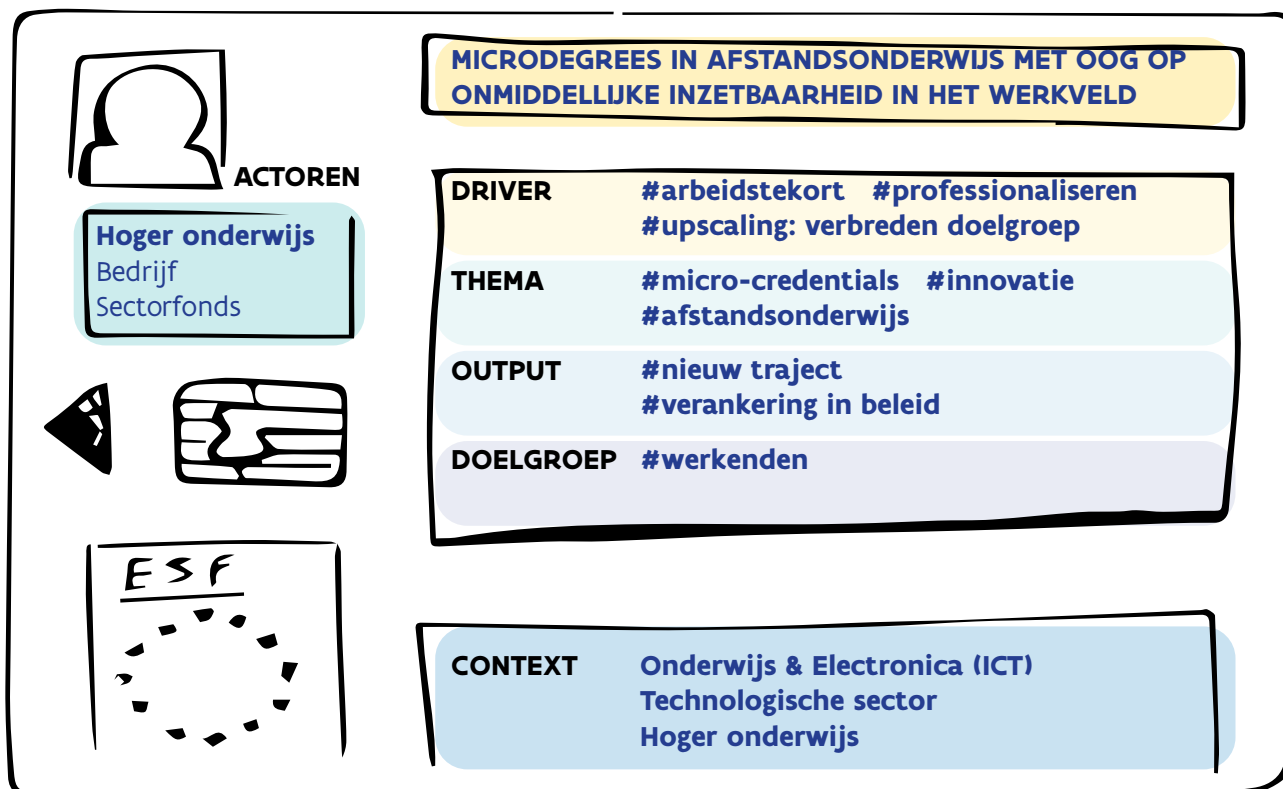
VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

- Na het eerste omscholingstraject bleek dat de resultaten goed zijn voor de studenten die de gehele e-learning structuur volgde, edoch:
 - Niet alle studenten hebben het online traject goed gevolgd, attitude van schoolverlaters versus werkende is anders.
 - Wij hebben onvoldoende toezicht gehouden op het volgen van de e-learning door de studenten.
 - Het is een dure oplossing.
- In het bijscholingstraject (specifieke Helicopter Type opleiding), bleek een simpelere structuur in Moodle ook te resulteren in de juiste resultaten (slagen van de studenten), maar deze lessen hadden ook meer begeleiding van de docent.
- Cruciaal (voor het behalen van de eindtermen) lijkt het cursus ontwerp met het juiste toezicht van docenten. Kortom de attitude van de studenten moet continue worden gemonitord gedurende het omscholingstraject, maar dit lijkt minder cruciaal in het bijscholingstraject.

PARTNERS



8.10. Microdegrees in afstandsonderwijs



KORTE SAMENVATTING

In samenwerking met de partners uit het werkveld, ontwierp het studiegebied Onderwijs van de VIVES Hogeschool een micro degree met als titel 'Krachtig leraarschap'. In de technologische sector, meer bepaald Elektronica-ICT, werd een 2de microdegree ontwikkeld, namelijk 'Smart Electronics Basic'. De opleidingen richten zich op werkenden en worden aangeboden via afstandsonderwijs met oog op het behalen van een erkend studiebewijs, een microdegree.

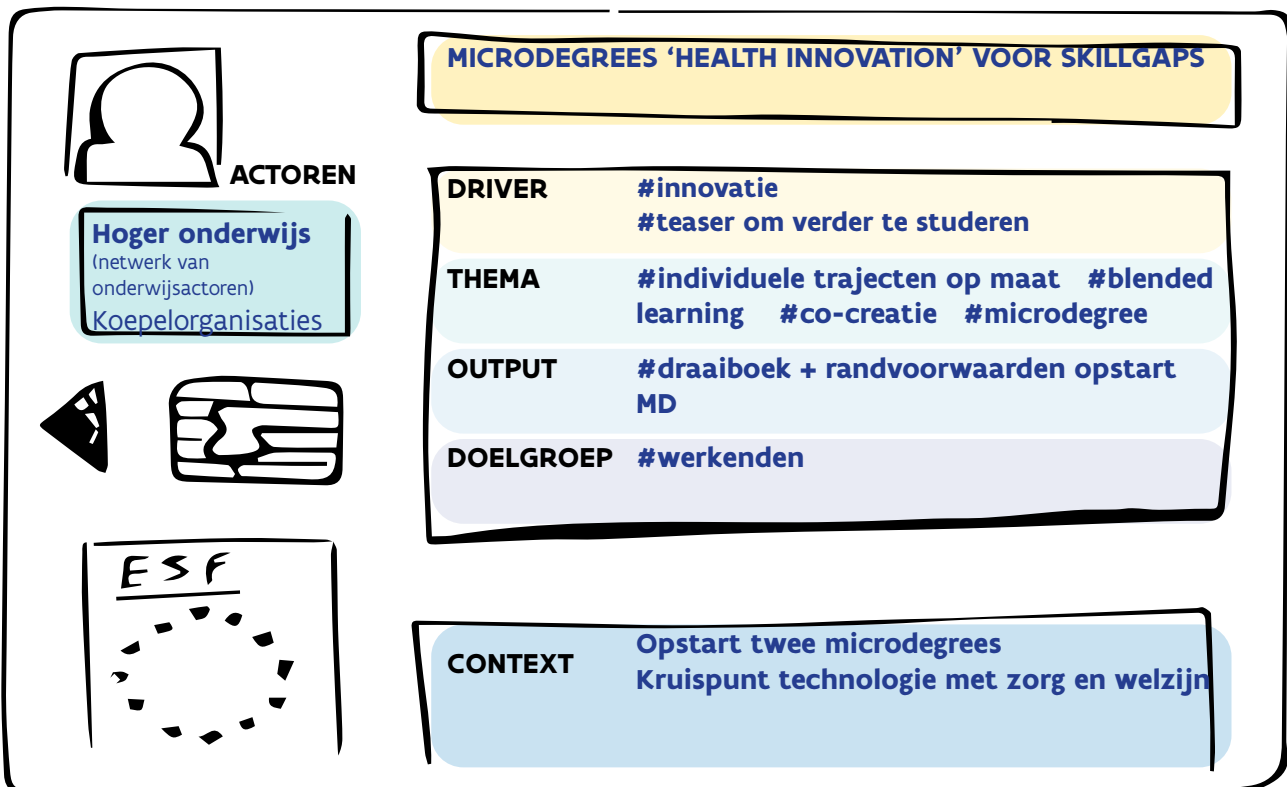
VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

De micro degree Krachtig leraarschap is zo opgebouwd dat alle studenten starten met een gemeenschappelijk opleidingsonderdeel en vervolgens een keuze maken van twee opleidingsonderdelen uit een keuzepakket. Het keuzepakket laat toe om tegemoet te komen aan de diverse noden uit het werkveld. Op die manier hopen we meer toekomstige studenten te bereiken. Door het toevoegen van thematische lijnen binnen het keuzepakket kunnen we blijvend inspelen op de noden van het werkveld. Er bleek veel interesse te zijn maar door de enorme werkdruk in het onderwijs (ten gevolge van de pandemie) hebben we slechts 5 leerkrachten kunnen overtuigen de micro degree te volgen. Alle studenten waren weliswaar bijzonder enthousiast over het traject in afstandsonderwijs en zijn bijgevolg ook geslaagd.

Het micro degree Smart Electronics Basic bestaat uit een aantal basisvakken uit de opleiding Bachelor in de Elektronica die samen werden gebundeld tot één deelopleiding. Het totaal aantal studiepunten ligt op 32. De rode draad doorheen de kortdurende opleiding is de verbinding tussen een theoretische onderbouw en een praktijkcomponent die in de labolokalen van de onderwijsinstelling georganiseerd worden. In de technologische sector bleek de interesse een groter probleem te zijn. We kunnen hier niet meteen spreken van een succes. Is er een arbeidskrapte? Is de werkdruk te hoog? Te veel uitval in de bedrijven door de pandemie? Is het aantal studiepunten te hoog? Is het aanbod niet interessant genoeg? Moet er meer marketing en promotie gevoerd worden om werknemers en werkgevers warm te maken? Het is in ieder geval geen alleen staand geval in de technologische sector. Voor technische profielen geldt dat bij KMO's de organisatie en productieplanning in het gedrang komt wanneer werknemers afwezig zijn voor professionalisering.



8.11. Microdegrees 'Health Innovation' voor SkillGaps



KORTE SAMENVATTING

Vijf hogescholen van de Associatie KU Leuven (UCLL, VIVES, Odisee, Thomas More, LUCA) namen samen met twee faculteiten van KU Leuven (Geneeskunde en Industriële Ingenieurswetenschappen) het potentieel van een microdegree (MD) voor skillgaps onder de loep. Twee interdisciplinaire Microdegrees kregen vorm omtrent technologische innovatie in de zorg- en welzijnssector, MD Health Innovation Facilitation (HIF) en MD Health Innovation Management (HIM). Beiden willen sleutelfiguren opleiden die de brug kunnen vormen tussen zorg en techniek om zo de absorptie van de innovaties in zorg en welzijn te verhogen.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

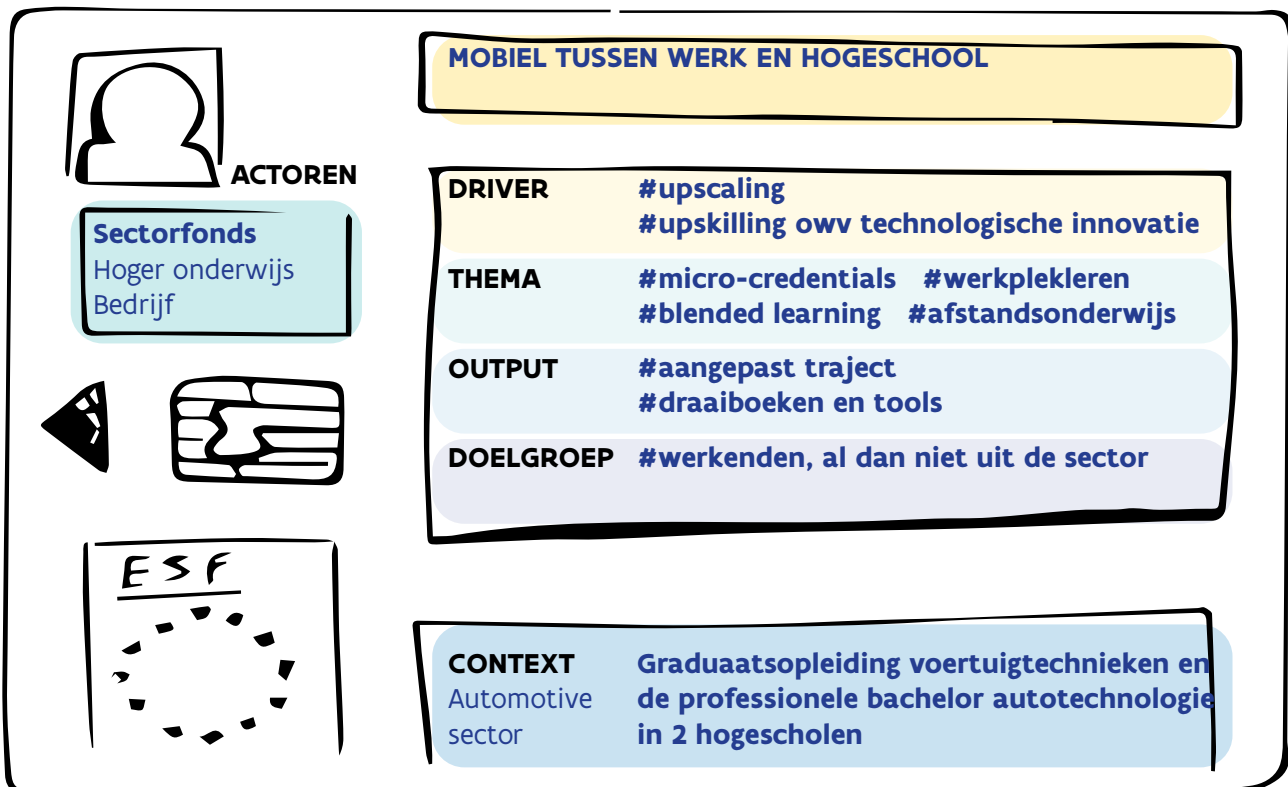
- Recent kende de instructie van digitale innovaties, remontering, tele-consultaties etc. een versnelde en sterke ingang binnen de zorg- en welzijnssector. Ook datagedreven zorg wint op korte termijn aan belang. Samenwerking tussen werkveld, hoger onderwijs en instellingen kan kennis verrijken. De neutraliteit van kennisinstellingen zet ons in de ideale rol als facilitator.
- Daarnaast ontstond door samenwerking tussen de partner hogescholen een netwerk van onderzoekers en docenten met expertise in de verschillende domeinen van innovatie en creativiteit.
- De samenwerking tussen hogescholen en universiteit is een bijzonder projectkenmerk. Het laat toe de opleiding niet alleen te versterken met een cross-over tussen beroepsprofielen (zoals verpleegkundigen en softwareontwikkelaars) maar tevens tussen het beleidsniveau en operationeel niveau van zorg en welzijn. Dit benadrukt de realiteit en creëert een authentieke leeromgeving die toelaat om ook verdere competenties aan te scherpen zoals communicatie en intrapreneurship.
- Naaste deze bevindingen kwamen doorheen het project ook uitdagingen voorbij. We verwijzen graag naar het rapport voor verdere aanbevelingen en good practices.

PARTNERS





8.12. Mobiel tussen werk en hogeschool



KORTE SAMENVATTING

Met dit project werd er nagegaan hoe ze de werknemers in de sector automotive via duurzame en formele trajecten kunnen upskillen om de technologische toekomst voor te blijven. Dit project wil maximaal de drempels kunnen verkleinen door enerzijds EVC's van de huidige werkplek te valideren en behapbare trajecten aan te bieden. Tegelijk wilt ze de zij-instroom verhogen door de mogelijkheden te verkennen om de haalbaarheid van de combinatie 'werken en leren' te vergroten.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

In dit project werd er vanuit Educam de rol van katalysator opgenomen om samen met de hogescholen een denkoefening te maken. Deze heeft geleid naar een stroomversnelling binnen de hogescholen om een gelijkvormige en laagdrempelige aanpak te bouwen wat betreft instroom van werkenden en aangepaste EVC-procedures.

Tijdens het project werd er aangevoeld dat er zin is bij mensen om bij te scholen maar dat dit in de praktijk niet altijd even gemakkelijk te verwezenlijken is. Het onderzoek bracht inzichten naar wat de noden zijn: EVC-procedures, planningen, aangepaste ondersteuning. In deze proeftuin werd het allemaal onder de loep genomen. Er was niet voor alles een antwoord, maar met soms kleine aanpassing werden er al grote meerwaarde gerealiseerd voor mensen die werken en studeren wil combineren.

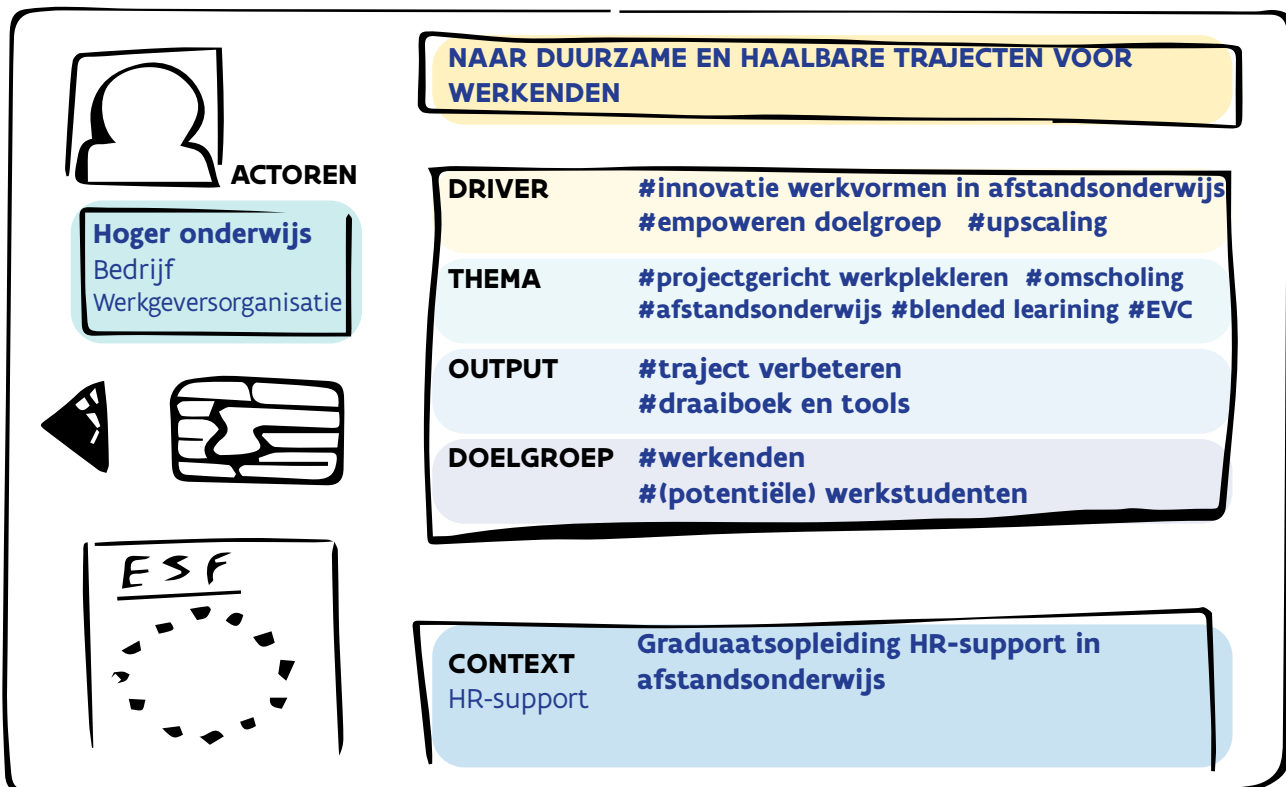
In deze proeftuin werd ook een toolkit voor docenten samengesteld, bestaande uit initiatieven, didactische alternatieven en opties voor differentiatie van de onderwijsaanpak. Dit maakt het transparant naar de werkenden en is tegelijk een eye opener voor de (nieuwe) docenten.

PARTNERS





8.13. Naar duurzame en haalbare trajecten voor werkenden



KORTE SAMENVATTING

Binnen de proeftuin graduaat HR-support wilden wij een afstandstraject creëren zodat ook werkende studenten op een haalbare en kwaliteitsvolle manier een kwalificerend diploma kunnen behalen. Daarbij hadden wij oog voor de noden van de student en de werkgever en stonden we ook stil bij de rol van de hogeschool en de overheid. Doorheen de proeftuin stonden we onder andere stil bij de verschillende drempels waarop de studenten botsten, de kritische uitvalmomenten, de steun van de werkgever of het ontbreken ervan en de steun en organisatie vanuit de hogeschool.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

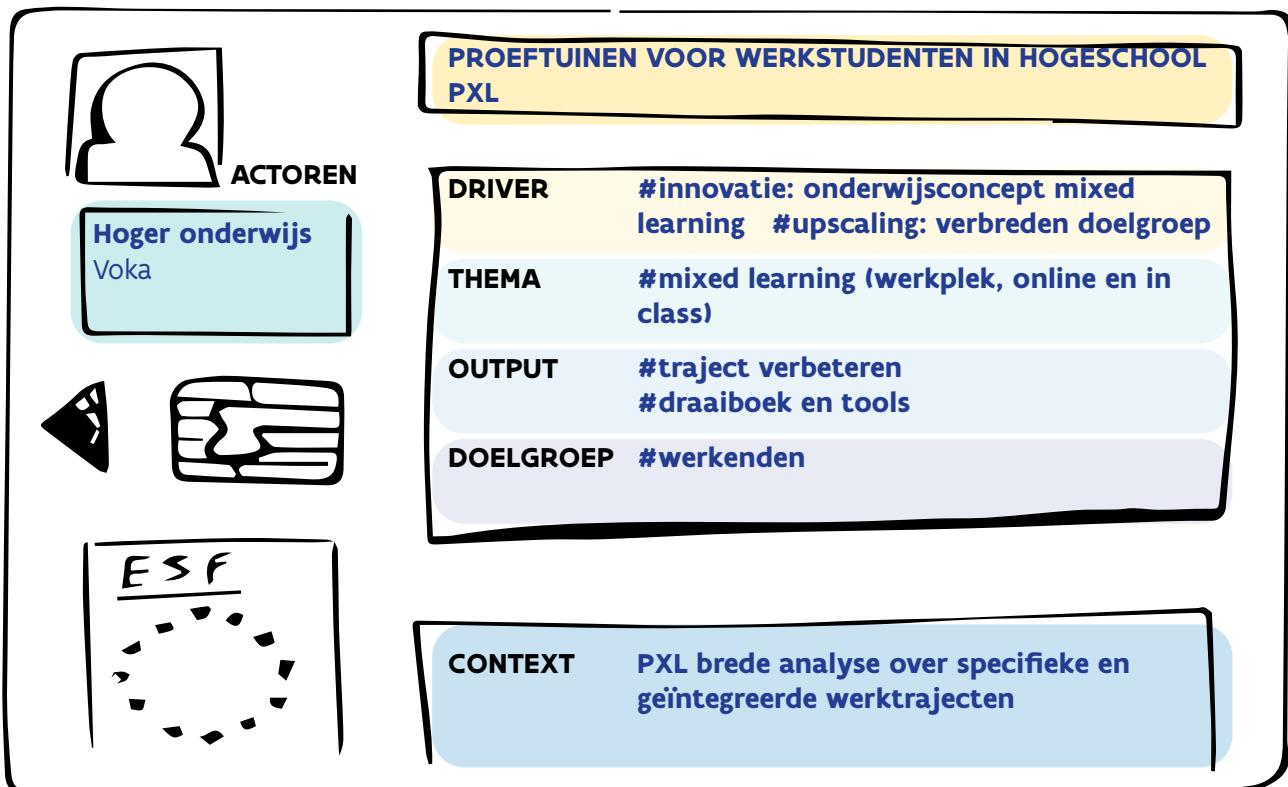
Met deze proeftuin werden aantal goede praktijken uitgewerkt die kunnen helpen bij het opstellen van een afstandstraject of bij het ondersteunen van de werkende studenten. In het rapport van deze proeftuin vind je meer informatie over een aantal tools die daar ontwikkeld werden, zoals de *motivatiescan*, het *stageportfolio*, de checklist voor het opstellen van een werkgeversbrochure en onze tool rond de opleidingsincentives. Ook de Hogeschool of opleidingsinstelling kan een aantal veranderingen doorvoeren om de combinatie tussen studies en werken haalbaar te houden. Het afstemmen van onze taken en opdrachten aan de concrete werksituatie van de studenten of het aanstellen van een aanspreekpunt voor werkende studenten binnen de opleiding, zijn hier voorbeelden van. Tijd en dus personeelsinzet en middelen blijven daarbij een niet uit het oog te verliezen punt op de agenda. Daarnaast bleek het ook zeer belangrijk om als opleiding een kader te voorzien zodat zowel de docenten als de studenten weten wat van hen verwacht wordt in dergelijk afstandstraject. Het vergt namelijk van beide partijen een aanpassing om een afstandstraject in het hoger onderwijs te laten slagen. Een belangrijke les uit deze proeftuin is ook dat er een mentaliteitswijziging nodig zal zijn rond 'levenslang leren'. Het belang ervan wordt door verschillende organisaties nog te vaak onderschat. Niet alle werkende studenten ontvangen evenveel steun van hun werkgever, wat het doorlopen van het traject niet eenvoudig maakt. Ook bij de hogescholen moet er voldoende ruimte worden gecreëerd om als opleiding te kunnen experimenteren met trajecten voor werkenden. Ook daar is een visie op levenslang leren uitermate belangrijk.

PARTNERS





8.14. Proeftuinen voor werkstudenten in Hogeschool PXL



KORTE SAMENVATTING

In de proeftuin werd een self-scan ontwikkeld die de opleidingen/lectoren helpt om een beter inzicht te krijgen in hun onderwijs- en evaluatiepraktijk ten aanzien van werkstudenten. Via gerichte feedbackvelden (die gebaseerd zijn op hun persoonlijke antwoorden in de self-scan) werden de drivers en enablers concreet omgezet in directe en toepasbare tips. (Goede praktijk: Handleiding voor lectoren & self-scan). Hieraan werden ook de ICTO-teams en het Centrum Digitaal Leren gekoppeld om lectoren te ondersteunen in het optimaliseren van cursussen, lesmateriaal en evaluaties. Daarnaast werd er een survey afgenomen (bij werkstudenten) ter indicatie van hoe goed een opleiding tegemoet komt aan de specifieke noden van de werkstudenten.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

De voornaamste bevindingen uit dit onderzoek zijn de drempels die werkstudenten aangeven. Deze drempels belemmeren het efficiënt en effectief leren van de werkstudenten, maar kunnen via eenvoudige ingrepen snel verholpen worden.

Om hieraan tegemoet te komen werd de tool-kit ontwikkeld om zowel individuele lectoren als lectorenteams tot zelfsturing en reflectie te laten komen. Deze tool-kit zal binnen alle departementen en opleidingen worden ingezet.

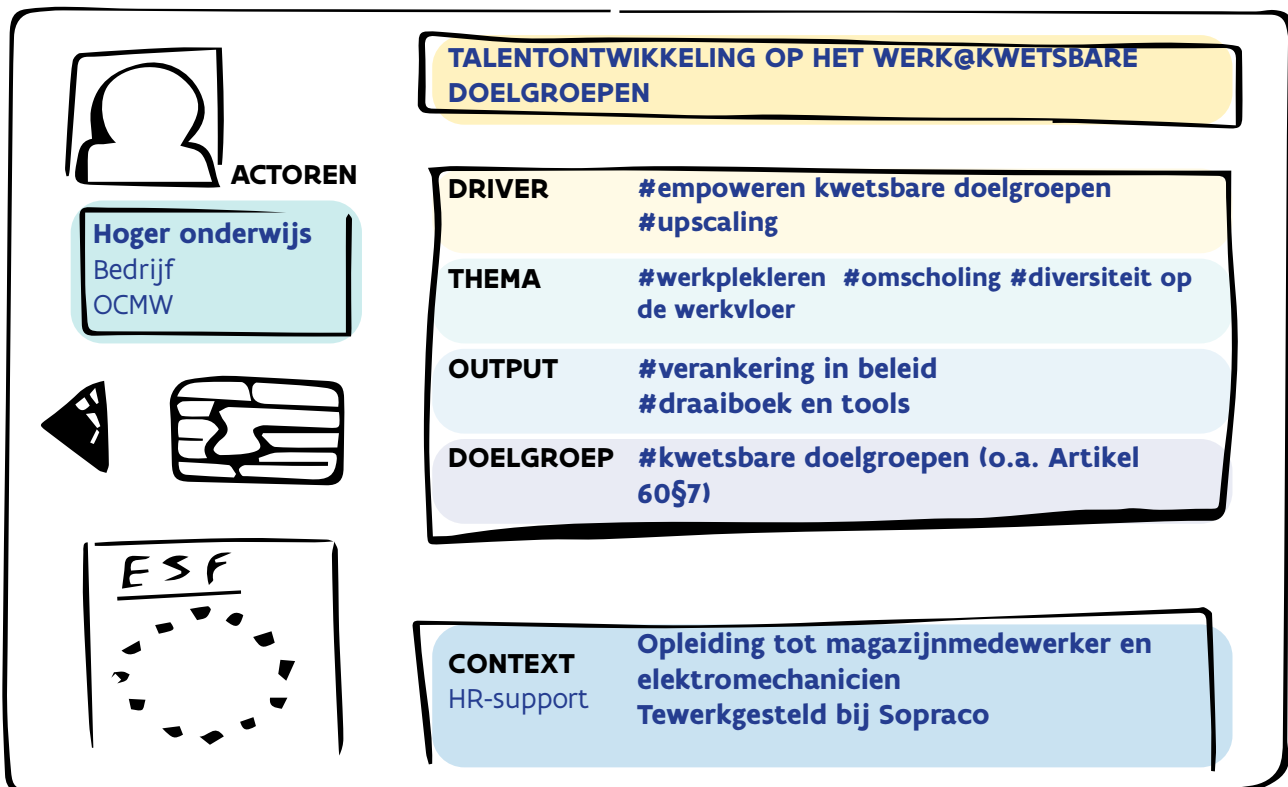
Wij kunnen dus stellen dat dit onderzoek ons meer inzicht heeft gegeven in de organisatie van ons PXL-breed onderwijs voor werkstudenten en ons hierdoor ook de mogelijkheden biedt om opleidingen te ondersteunen in het optimaliseren van hun onderwijsorganisatie en – kwaliteit voor werkstudenten (en in het verlengde ook alle studenten).

PARTNERS





8.15. Talentontwikkeling op het werk@kwetsbare doelgroepen



KORTE SAMENVATTING

Talentontwikkeling op het werk @kwetsbare doelgroepen is een ESF-project dat fungeert als proeftuin om waardevolle lessen te trekken en tools te ontwikkelen voor toekomstige samenwerkingen tussen 'bedrijven - OCMW – onderwijs' in het kader van een levenslang leren beleid. We richten het onderzoek op mensen in een maatschappelijk kwetsbare situatie die de arbeidsmarkt betreden zoals immigranten, mensen die werken in het statuut art. 60§7 van de OCMW-wet, anderstaligen.

Dit project is een samenwerking tussen Thomas More Kempen (promotor), OCMW Mol en het vleesverwerkend bedrijf Sopraco. Aan de hand van zes outcomes trachten we een draaiboek op te stellen dat tewerkstelling (binnen art.60§7) combineert met omscholing en bijscholing.

- Outcome 1: Ontwikkeling van een screeningsinstrument
- Outcome 2: Randvoorwaarden om niveauverhoging van bepaalde beroepscompetenties te bekomen. Hierbij ontwikkelden we een competentielijst en een competentiematrix op welke basis we gericht doelgroepmedewerkers kunnen opleiden.
- Outcome 3: Taalvoorwaarden die nodig zijn om dit kwalificerend traject succesvol af te ronden.
- Outcome 4: Randvoorwaarden om doelgroepmedewerkers te behouden in de organisatie.
- Outcome 5: Opleidingslandschap van kwalificerende trajecten voor kwetsbare doelgroepen in kaart brengen: Welke opleidingen bestaan er op maat van de doelgroep.
- Outcome 6: Beleidsaanbevelingen op niveau van de federale en gemeenschapsregelgeving, op niveau van de OCMW's en op niveau van de werkgevers.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

Tijdens de screening van kandidaten met leefloon worden de randvoorwaarden die nodig zijn om tot opleiding en/of werk te komen gedetailleerd in kaart gebracht. Afhankelijk of de voorwaarden al dan niet voldaan zijn, wordt er een traject aangeboden in voorbereiding naar werk of een traject naar werk. Deze methodiek zorgt voor meer slaagkansen in een efficiënte doorstroom naar een gepaste opleiding en/of werk.

- Per werknemer (magazijnier; techniker) wordt door de werkgever bekeken of de opleiding best individueel of in groep aangeboden wordt. De opleiding kan formeel, maar ook informeel (bv collega - buddy op de werkvloer) georganiseerd worden. Bijvoorbeeld: een anderstalige die als moedertaal Pools heeft, kan bij voorkeur een buddy hebben die eveneens Pools spreekt.
- Er zijn vanuit de overheid onvoldoende tot geen middelen beschikbaar om anderstalige werknemers taalvaardig te maken binnen hun werkcontext. Werknemers leren dus traag of niet de relevante taal nodig op de werkvloer met een grote uitstroom naar werkloosheid tot gevolg.
- In verband met retentie wordt door de werkgever vaak aan de financiële vergoeding gedacht, maar het welzijn van de werknemer blijkt belangrijker. Dit welzijn wordt in hoofdzaak bepaald door de direct leidinggevende, leert de ervaring. Leidinggevendenden moeten zich daarvan bewust zijn en daartoe gerichte opleidingen volgen. Bovendien is het belangrijk dat werknemers de kans krijgen zich bij te scholen in die domeinen waarin ze zich willen vervolmaken.
- Het aanbod aan opleidingen die werknemers kunnen volgen is niet overzichtelijk, noch voor de werknemers noch voor de werkgevers. Een overzicht op één website die up-to-date gehouden wordt is wenselijk. Formele opleidingen zijn vaak erg duur voor de werkgevers en zijn bovendien meestal totaal niet afgestemd op kwetsbare doelgroepen zoals anderstaligen en kortgeschoolden.
- We leveren beleidsaanbevelingen op niveau van de federale en gemeenschapsregelgeving, op niveau van de OCMW's en op niveau van de werkgevers.

PARTNERS





8.16. Werkenden proeven van duaal: een leven lang werkplekieren



KORTE SAMENVATTING

Het project geeft een antwoord op de vraag in welke mate en onder welke condities het duaal leren – en dan specifiek het kwalificerend werkplekieren - bij werkende volwassenen kan leiden tot een verhoogde participatie aan het levenslang leren. Enerzijds onderzoekt de werkgroep welke drempels werkende studenten ondervinden als zij deelnemen aan een opleiding. Anderzijds worden de opgebouwde inzichten en aanbevelingen onmiddellijk toegepast op de bedrijfsvloer en in de onderwijspraktijk.

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

Dit project biedt een antwoord op bovenstaande onderzoeksvraag door volgende realisaties en bevindingen:

- Door het bevragen van studenten konden de drempels om deel te nemen aan een kwalificerende opleiding geïdentificeerd worden.
- Het traject voor werkende studenten in de graduaatsopleiding werd bij het begin van 2021 hervormd, en werd telkens na nieuwe input opnieuw aangepakt
- Enkele belangrijke bevindingen tijdens het uitvoeren van de drie deelproeftuinen:
 - De student wil keuze in traject en aanpak. Bv: Er werd ingezet op meer autonomie voor de student bij zijn eigen leerproces. Bij de beroepsspecifieke opleidingsonderdelen krijgt de student meer mogelijkheden om zelf te beslissen wanneer hij/zij wat leert, door gebruik van discussiefora, volledig uitgewerkte leerpaden ... Bij vakken over professionele groei kiest de student eigen leerdoelen.
 - De student wil een waarderend en stimulerend leerklimaat. Bv: Als docent zetten we de ervaring uit de werkplek in om te differentiëren tussen studenten onderling. De docent heeft een open mindset tegenover werkende studenten
 - De student wil een open communicatie en evenwaardigheid. Bv: Er is een duidelijke startcommunicatie, studenten zijn volwaardige partners in het aanbrengen van praktijkcasussen ...

PARTNERS



8.17. WPL4BK: Levenslang gekwalificeerd werkpleklers



KORTE SAMENVATTING

Werkpleklers als basis en motor van Levenslang Leren (LLL) voor elke lerende organisatie. Het onzichtbare leren op de werkvloer zichtbaar maken door het aanbieden van (kwalificerende) trajecten en valideren van wat geleerd en verworven is. Met dit ESF-project willen we vanuit de hout- en meubelsectoren WERKPLEKLEREN i.k.v. LLL:

- organiseren en faciliteren
- bij werkgevers en werknemer sensibiliseren en stimuleren
- certificeren via (beroeps)kwalificerende trajecten

VOORNAAMSTE BEVINDINGEN

- Duaal leren is een mogelijke basis voor het organiseren (beroeps)kwalificerende trajecten.
- Aanvraagprocedure beroepskwalificerende trajecten is haalbaar voor sectorale opleidings- en kenniscentra.
- Afstemming opleiding toeleiders (VDAB, sociale leerwerkplekken) op sectoraal opleidingsaanbod biedt extra kansen voor kwetsbare doelgroepen.
- Een actief Sectoraal partnerschap LLL zorgt voor meer draagvlak in de sector en het beleid.
- Een duidelijk vrijstellingenbeleid maakt opleidingstrajecten korter waardoor de motivatie om een (beroeps)kwalificerend traject te starten stijgt.
- Sectorale opleidings- en kenniscentra kunnen een belangrijke rol opnemen als opleidingsverstrekker en het leren/opleiden (vooral bij kmo's) zichtbaar maken, faciliteren, ondersteunen en certificeren. Waar mogelijk via (beroeps)kwalificerende trajecten.
- Online tools (opleidingsplanner, evaluatietool) en GDPR proof communicatieplatform is noodzakelijk als ondersteuning voor het organiseren van (beroeps)kwalificerende trajecten.
- Om (beroeps)kwalificerend leren via werkpleklers in de onderneming slaagkansen te geven moet de onderwijsvisie losgelaten worden.

PARTNERS

WOODWIZE
 schakel tussen leren en doen

Schaverij
Lenzo

De
STOFFEERDER

INTERNO LUX

UNILIN

DECADT
 BOORZAAGERIJ

GALLE
 HOUTBEWERKING

vo ka lande

Arthur Beers
 arbeidsplaatsen in transitie

DE SLUIS
 Leerwerkplaats vzw

FUNICO

VDAB

EUROPA
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE



Medegefinancierd door
de Europese Unie

 **Trüvius**
People matter

 **möbius**