

“VAN LEREN OMDAT HET MOET NAAR LEREN ALS IETS VANZELFSPREKEND”

Europa WSE (tot voor kort beter bekend als ESF) zet sinds jaar en dag in op het versterken van de arbeidsmarkt. Eén van de kerntaken daarbij is het stimuleren van levenslang leren. WerkVormen sprak met drie experts levenslang leren bij Europa WSE: Wouter Verdonck (team lerende organisatie), Sofie Bogaerts (team competentieversterking in intersectorale partnerschappen) en Eline Vermeersch (team leersociale innovatie).

We leven en werken in een snel veranderende wereld: welke tendenzen zijn daarbij voor jullie het meest relevant met het oog op toekomstig werken/toekomstige competenties?

Eline: Jobs verdwijnen of transformeren volledig, mensen moeten langer werken en er is een toenemende diversiteit. Al die veranderingen zetten druk op onze systemen en maken dat de oplossingen die we vroeger hadden vandaag tekort schieten. De ‘one size fits all’ aanpak die we jarenlang gehanteerd hebben, werkt niet meer en we moeten op zoek naar nieuwe oplossingen.

Wouter: Bedrijven krijgen hun vacatures niet langer ingevuld omdat ze geen sollicitanten vinden met de juiste vaardigheden en competenties. We hebben er als samenleving alle belang bij dat levenslang leren zijn ingang vindt. Helaas heerst in Vlaanderen nog geen sterke leercultuur, noch bij individuen noch bij organisaties. Na hun initiële opleiding zijn mensen doorgaans weinig bereid om bij te leren of zich bij te scholen.

Eline: Met het transitieprogramma ‘leven, leren en werken in 2050’ zijn we op zoek gegaan naar nieuwe praktijken om ons leren, leven en werken in de toekomst duurzaam te organiseren. Met een groep pioniers hebben we onderzocht hoe we ervoor kunnen zorgen dat we allemaal nieuwe ervaringen blijven opzoeken en ervan leren – met de onbevagenheid en het enthousiasme van een peuter. Zo ontdekten we het belang van het kunnen vormgeven van een eigen persoonlijke leerweg, niet alleen om relevant te blijven op de arbeidsmarkt maar ook om persoonlijk te groeien. We ontdekten daar ook een onderbelichte vorm van leren: het leren dat vaak spon-

taan gebeurt door ervaringen op te doen op die plekken waar we zijn omdat we er gepassioneerd door zijn (denk aan hobbyclubs, volkstuintjes, bibliotheken of buurthuizen). In deze informele leercontexten, die zich buiten de klassieke leslokalen en de formele leer- en werkomgevingen bevinden, participeren mensen vanuit hun passies en interesses, en niet omdat het moet. Als we hen op die plaatsen kunnen laten stilstaan bij hun interesses en de competenties die ze daar opdoen, kunnen we hen stimuleren om die verder te gaan uitdiepen en ontwikkelen, ook via meer formele leermomenten.

Met dit idee gaan we in de volgende programmaperiode verder aan de slag in het programma ‘Leerecosystemen’. Doelstelling is om lokale actoren uit de vrijetijdssector samen te brengen om die leersystemen vorm te geven. In de Westhoek en Limburg zijn we intussen gestart met pilotprojecten daarrond, bedoeling is om dit later over heel Vlaanderen uit te rollen.

Wat zijn volgens jullie de belangrijkste competenties die mensen de volgende jaren gaan nodig hebben?

Sofie: In april 2019 heeft Syntra Vlaanderen een overkoepelende analyse uitgevoerd van 11 toen reeds afgeronde SCOPE studies - gefinancierd door Europa WSE: ‘Welke competentieverschuivingen verwachten onze Vlaamse bedrijven?’ De analyse toont aan dat 11 competenties cruciaal zijn voor de toekomstige competitiviteit van onze Vlaamse bedrijven: interdisciplinair samenwerken, bedrijfsvoering/financiële geletterdheid/zakelijk inzicht, leervaardigheid, organisatie- en planvaardigheid, coachend en overleggericht leidinggeven, verantwoordelijkheid opnemen, complexe probleemoplossing, commerci-



ele skills en klantenzorg, benutten van digitale tools, adaptatievermogen en innovatievermogen.

Ondanks de diversiteit in de onderzochte sectoren worden dezelfde fundamentele verschuivingen gedetecteerd. De resultaten van deze analyse illustreren een brede maatschappelijke nood aan deze competenties. De uitdaging bestaat erin om het aanscherpen van deze skills te koppelen aan de reële praktijk.

Binnen onze huidige call 'opleidingen van de toekomst' werden 9 relevante maatschappelijke thema's afgebakend waarbinnen er nieuwe opleidingen zullen gemaakt worden, gebaseerd op de competenties van de toekomst. Concreet gaat het om grote evoluties in de industrie, soft skills, drones, energie, , retail Transport en Logistiek renovatie, zorg en circulaire economie .

Hoe kunnen we mensen zo goed mogelijk ondersteunen om die competenties te verwerven?

Eline: Dit vraagt meer dan mensen inzicht geven in de te verwerven competenties en hen een passende opleiding aan te bieden. Meester zijn van je eigen leerweg vraagt om vaardigheden die nodig zijn om deze leerweg vorm te geven. Het vraagt om het kunnen expliciteren van interesses, behoeften en talenten en om perspectief voor de toekomst. Vanuit dat perspectief, worden we ons bewust dat we iets te leren hebben en zoeken we de best mogelijke manier om een stap verder te zetten. Het veronderstelt ook een diversiteit aan contexten waarin we kunnen leren en groeien.

Wouter: Er zijn verschillende manieren om bij te leren en we zien ook dat er zowel tussen werknemers als tussen bedrijven grote verschillen zijn naar voorkeuren op dat gebied. Binnen organisatiecontext blijkt dat de rol van de werkgever cruciaal is om opleidingsparticipatie te stimuleren. Het expliciet voorzien van tijd voor opleidingen tijdens de werkuren is een van de belangrijkste hefboomen voor werknemers om tot leren te komen. Groei-gesprekken kunnen handige momenten zijn voor werknemer en werkgever om elkaars behoeften daarin aan te geven, maar in een lerende organisatie gaat men verder dan het volgen van formele opleidingen. Werknemers kunnen ook informeel leren tijdens het uitoefenen van hun job en door samen te werken met anderen. De arbeidsorganisatie (de verdeling van taken en verantwoordelijkheden) heeft daarbij een bepalende rol in de inhoud van een job en de mate waarin die lerend is (motiverend, uitdagend, voldoende autonomie, ...). Daarnaast heeft ook de organisatiecultuur een belangrijke impact op de bereidheid tot leren en het delen van het geleerde met elkaar. Een daarmee samenhangend concept is psychologische veiligheid, hetgeen betekent dat je je comfortabel voelt om fouten met elkaar te delen, met als bedoeling om daaruit te leren. Leidinggevenden hebben daarbij een ondersteunende en coachende rol. Zo komen we van individueel leren tot collectief leren.

Wij dromen ervan dat mensen bijleren door het uitvoeren van hun job (aanleren van nieuwe methodieken, constant uitgedaagd worden) en door samenwerken met anderen.