

WERF 2: LOOPBANEN VERSTERKEN

“LEERAMBASSADEURS VERSTERKEN ZOWEL WERKNEMERS ALS BEDRIJF”

“Vanuit onze kern stapten meteen vijf mensen in het traject rond de leerambassadeurs. Het enthousiasme is groot”, vertelt Daisy Massy, ACV-militante en leerambassadeur bij Citribel in Tienen, een producent van citroenzuur.

TEKST Amélie Janssens | FOTO Rob Stevens

Leerambassadeurs werken aan een (betere) leercultuur op de werkvloer. Ze doen dat in overleg met de werkgever en worden ondersteund door een samenwerking tussen drie partners: Vooruit met Vorming (vormingspartner van ACV Voeding en Diensten), de Samenwerkers van ACV Innovatief en Alimento (opleidingsfonds voor de sector voedingsindustrie). Militanten die voor hun bedrijf leerambassadeur worden, volgen een aantal dagen vorming en krijgen ook begeleiding op de werkvloer. In Oost- en West-Vlaanderen nemen 2 bedrijven deel aan het project, in de regio Antwerpen-Leuven-Limburg zijn er 4 bedrijven ingestapt. Citribel is een van de laatste bedrijven die aansloten. Het project staat er nog in de kinderschoenen, toch merken de militanten al resultaten.

Engagement van werkgever

“We hebben nu al stelselmatig overleg met de HR-dienst binnen ons bedrijf”, legt Daisy uit. “Samen met de vijf leerambassadeurs en de afdelingshoofden wordt er gekeken welke leernoden er zijn en hoe we daarop kunnen inspelen. Onze werkgever gaat dit engagement echt samen met ons aan. Er werd nu zelfs een vacature uitgeschreven om een volwaardige opleidingsverantwoordelijke aan te stellen.”



"VIA DE OPLEIDING EN BEGELEIDING BOUWEN WE DE NODIGE KENNIS OP OM LEERNODEN AAN TE KAARTEN BIJ ONZE WERKGEVER."

DAISY MASSY

"Hiervoor verliep het opleidingstraject binnen ons bedrijf wel wat moeizamer", vervolgt Daisy. "Er zijn heel veel verschillende functies, er wordt gewerkt in verschillende shiften, het overzicht was moeilijk te bewaren. Maar de vijf ambassadeurs komen heel bewust uit diverse afdelingen en vertegenwoordigen ook de werkregimes en statuten. Op die manier kan er goed ingespeeld worden op alle noden."

Opleiding en begeleiding

"En via de opleiding en begeleiding bouwen we de nodige kennis op om die noden aan te kaarten bij onze werkgever en om samen naar oplossingen te zoeken. We leren de wetgeving rond opleiding beter kennen en ontdekken hoe we onze vragen het best kunnen aanbrengen en onderhandelen. We analyseerden ook het bestaande opleidingsplan om te bekijken wat beter kon. Bovendien kunnen we ook terecht bij externe - meer sectorspecifieke - opleidingen bij Alimento." ■



WAT WERKT VOOR JOU?

Vlaams ACV-Congres 2026

Werknemers hebben er alle belang bij om ook tijdens hun loopbaan te blijven bijleren. Maar ook werkgevers en politiek hebben hierin hun rol te spelen. Loopbanen versterken via vorming, opleiding en loopbaanbegeleiding is één van de speerpunten van het Vlaams ACV-congres dat in mei 2026 wordt georganiseerd. Wil je meer weten over dit en de andere thema's, neem zeker een kijkje op www.hetacv.be/vlaamscongres2026. Je vindt er ook de discussievragen die we in de voorbereiding van ons congres aan zoveel mogelijk mensen willen voorleggen.

“DE LOOPBAAN IS EEN ERG VERANDERLIJK GEGEVEN”

“Wat is nodig om mensen op een gezonde, tevreden en productieve manier aan de slag te houden?, dat is al ruim 15 jaar de kern van mijn werk.” Dat maakt van professor Ans De Vos dan ook een geschikte gesprekspartner voor dit congressthema.

TEKST Amélie Janssens

Ans De Vos is professor aan de Universiteit Antwerpen en aan de Antwerp Management School, waar ze houder is van de leerstoel *Next generation work. Creating sustainable careers*.

Arbeidsmarkt ingrijpend veranderd

“Die leerstoel ontstond vanuit de vaststelling dat de arbeidsmarkt de voorbije decennia ingrijpend is veranderd. De klassieke lineaire loopbaan, waarmee je de hele loopbaan kunt afleggen met de competenties die je aan de start hebt, bestaat bijna niet meer. Dat vraagt een herdenking van onze systemen, maar dat gebeurt natuurlijk niet over één nacht ijs. Binnen de leerstoel voeren we dus onderzoek naar wat zowel mensen als organisaties nodig hebben om in die nieuwe arbeidsmarkt overeind te blijven.”

Meer dan enkel opleiding

“Levenslang leren is een van de componenten om als werknemer je plaats te blijven vinden”, gaat Ans De Vos verder. “Met de rugzak aan competenties waarmee je op je achttiende of vierentwintigste je eerste stappen zette, kun je niet het hele traject afleggen. Maar levenslang leren gaat ook verder dan enkel opleidingen

volgen. Ook als je gewoon aan het werk bent, ontwikkel je andere competenties. Op jezelf, maar ook in interactie met je collega’s.”

En levenslang leren is niet de enige component, benadrukt De Vos. “Ik pleit heel erg voor een integrale aanpak. Mensen moeten bijvoorbeeld ook gezond aan het werk kunnen blijven en zich verbonden



—//—
“Er moet in dialoog
gegaan worden, vanuit de
realiteit van de
werkvloer.”

ANS DE VOS

blijven voelen met wat ze doen. Ook daar moet op ingezet worden.”

“Het is bovendien heel belangrijk dat we het perspectief van de persoon in kwestie niet uit het oog verliezen. Als het over langer werken gaat, zal een arbeider van 57 jaar daar wellicht anders over denken dan een manager van 41. Waar je je bevindt in je loopbaan, je gender, je leeftijd, je positie, alles speelt mee. Dat maakt dat ook voor eenzelfde persoon de loopbaan een erg veranderlijk gegeven is. Een perspectief in beweging. En hoe mensen omgaan met verandering, wordt dus door dat veranderlijke perspectief beïnvloed.”

Daarom pleit professor De Vos voor een bottom-up aanpak. “Er moet in dialoog gegaan worden, vanuit de realiteit van de werkvloer. Wat verandert er in onze context en hoe kunnen we erop inspelen? Op dat vlak is het project van de leerambassadeurs natuurlijk een mooi voorbeeld. Ideaal zou het zijn als zulke projecten via de sectoren hun weg naar hogere niveaus zouden vinden om het tot beleid te schoppen. Wat me nu vooral zorgen baart in het arbeidsmarktbeleid is het feit dat er vooral naast elkaar maatregelen worden genomen. De integrale aanpak ontbreekt.”

II

