

Korte samenvatting van het projectidee en de uitdaging waarop we willen inspelen

Arbeidsorganisatorische innovaties, digitalisering, de economische relance die zich naar aanleiding van de Corona crisis aankondigt, met tal van herstructureringen tot gevolg stelt de arbeidsmarkt voor gigantische uitdagingen m.b.t. opleiding en vorming.

In haar studie *Be the Change* stelde Agoria dat 4.500.000 werkenden hun digitale skills en vaardigheden moeten aanscherpen in de nabije toekomst en dat tegen 2030 310.000 werkenden en werkzoekenden nood hebben aan omscholing om zichzelf een duurzame job te garanderen. De doorstart na de Corona crisis zal de nood aan om- en bijscholing omwille van transitie nog verscherpen.

Het opleidingsveld biedt een ruime waaier aan keuzemogelijkheden rond diverse vormen van opleidingen en opleidingsverstrekkers. Maar de ondersteuningsinstrumenten waarop je als werknemer beroep kan doen om opleidingen te volgen zijn vaak nog onvoldoende gekend. En ook de stap zetten om opleidingen te volgen is niet evident.

Het is een gekend gegeven dat kort- en middengediplomeerden en ook vrouwen (minder dan mannen) minder opleidingen volgen dan hogeschoolers. Naast gebrek aan kennis van de instrumenten is ook gebrek aan motivatie om deze stap te zetten één van de vele verklaringen.

Sensibiliseren en gericht informeren is dus noodzakelijk. De werkvloer is één van de belangrijkste plekken waar werknemers en vooral kort- en middengediplomeerden, die minder makkelijk een stap zetten richting informatie opzoeken over opleidingen, gericht kunnen aangesproken worden.

Het toeleiden van deze kort- en middengediplomeerden naar opleidingsaanbod en instrumenten levenslang leren is dus dé maatschappelijke uitdaging van de toekomst en dé uitdaging waarop we met dit project een antwoord willen bieden.

Om deze maatschappelijke uitdaging aan te pakken lijkt het nodig, nuttig en zinvol om de figuur van een “opleidingsmentor” in te zetten op de werkvloer.

Zoals sherpa's mensen gidsen en zo vermijden dat er een verkeerde route genomen wordt, zouden zij als “opleidingssherpa”, “opleidingsloods” of “opleidingsmentor” nuttig gidswerk kunnen verrichten. In andere landen (England, Scandinavische landen, Duitsland) bewezen experimenten met zulke opleidingsmentors ('learning mentors') op werkvloeren dat dit model werkt.

Dit hoeft geen verwondering te wekken. De menselijke coachende aanpak van een mentor is belangrijk bij het bieden van psycho-sociale ondersteuning. Learning mentors kunnen outreachend werken, ze zijn een laagdrempelig aanspreekpunt, ze staan immers midden en onder de mensen op de werkvloer. Ze hebben een vertrouwensband, kennen de competenties en de context van het bedrijf en kunnen dus leernoden en leervragen beter inschatten en helpen verwoorden, ze spreken de taal van de werkvloer.

In dit project beogen we in een Vlaams en Europees partnerschap (zie verder) een beroepskwalificatie te ontwikkelen en te laten valideren en inschalen rond een opleidingsmentor. En we beogen deze opleidingsmentoren, na opleiding, experimenteel in te zetten op werkvloeren.

Want uit een recente Monitoringrapport voor Vlaanderen (juni 2020 Steunpunt Werk) blijkt dat ...

- Vlaanderen met een opleidingsdeelname of bereidheid tot opleidingsdeelname van bijna 60% aansluit bij het EU-28 gemiddelde, maar ook dat 42% van de Vlamingen niet deelgenomen heeft en ook niet bereid is om een opleiding te volgen. Deze groep is in het Vlaams gewest groter dan in Europese toplanden.
- Meer dan de helft van hen (58%) geen opleiding wil volgen omdat ze aangeven geen opleiding nodig te hebben. Daarmee is 'geen nood hebben aan opleiding' de grootste reden waarom mensen niet deelnemen en vormt het de meest hardnekkige drempel rond levenslang leren. Deze groep is oververtegenwoordigd bij kortgeschoolden en 55-plussers terwijl net zij het kwetsbaarst zijn op de arbeidsmarkt wanneer ze zich niet tijdig bijscholen

Naast deelname aan opleiding heeft ook niet iedereen gelijke toegang tot informatie en ondersteuning bij opleidingskeuze. Slechts vier op de tien (38,8%) van de 25- tot 64-jarigen heeft de laatste twaalf maanden kosteloze informatie of ondersteuning ontvangen omtrent formeel en niet-formeel leren. Deze informatie en/of begeleiding wordt vooral verspreid door de opleidingsaanbieders zelf. Kortgeschoolden, 55-plussers en niet-beroepsactieven hebben minder toegang tot informatie of begeleiding omtrent het volgen van een opleiding.

Rekening houdend met de gegevens rond participatie en bereidheid tot het volgen van opleidingen, beklemtoonden de Vlaamse Sociale Partners in diverse akkoorden en beleidsadviezen de nood aan het promoten van de *leerincentives en -maatregelen en het leeraanbod zodat iedereen zijn/haar leernood herkent en iedereen zijn/haar leervraag kan formuleren. Dit kan bijvoorbeeld door middel van leercoaches op de werkvloer; sensibiliseringscampagnes over het leeraanbod, de leerincentives en -maatregelen; de cheques voor loopbaanbegeleiding; het zichtbaar maken van aanwezige en ontbrekende competenties; het in kaart brengen van de transitiegraad of veranderingen van jobs*".

De idee van opleidingsloodsen lanceerden we als ACV al op diverse voorbije congressen (2009/2013), we kenden toen volgende opdrachten toe:

Opdrachten opleidingsloodsen

"de opleidingsloods is de learning mentor op de werkvloer die informeert en adviseert over rechten en plichten op het vlak van opleiding, vorming en loopbaanbegeleiding.

Hij of zij oriënteert, ondersteunt en moedigt werknemers aan om deel te nemen aan beroepsopleidingen en is hun gids bij individuele loopbaan- en opleidingsvragen. Als tussenpersoon tussen werknemers, de werkgever en derden zoals vormings- en opleidingsinstellingen, zet hij of zij werknemers aan om zich bewust te worden van hun individuele loopbaanbelangen en zich professioneel verder te ontwikkelen volgens hun eigen noden en ideeën.

Hij of zij maakt de verschillende opleidingsmogelijkheden en instrumenten (bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding, opleidingskrediet, opleidingscheques, Vlaams Opleidingsverlof, ..) zichtbaar, zodat de werknemers antwoorden vinden op de verschillende uitdagingen waarmee ze geconfronteerd worden in hun loopbaan.

De opleidingsloods is ook de vertrouwensfiguur die werknemers en werkzoekenden kan informeren over alle opleidingsmogelijkheden na het leerplichtonderwijs. Hij of zij brengt transparantie in het aanbod aan opleidingsmogelijkheden in het volwassenenonderwijs, het hoger onderwijs, in de Competentiecentra van de VDAB of bij Syntra. Hij of zij informeert ook over de mogelijkheden om via studiebegeleiding opleidingen met succes af te ronden"

De rol van een leercoach, opleidingsloods of **opleidingsmentor**, wat we verder in dit voorstel als terminologie zullen gebruiken, is de brug vormen tussen vraag naar opleidingen en aanbod aan opleidingen én inspelen op de motivatie van werknemers om opleidingen te gaan volgen.

De keuze voor het model van een learning mentor is ingegeven vanuit volgende overwegingen:

- Pyscho-sociale ondersteuning: Voor deze genoemde doelgroepen spelen naast gebrek aan kennis vooral psychologische drempels (motivatie, weerstand, faalangst, negatieve ervaringen,...) een grote rol. Daarom ook is het belangrijk vooral op deze dimensie te remediëren. Dat kan via de **menselijke/coachende aanpak** van learning mentors.
- Outreachend: Deze doelgroepen zijn voor beleid moeilijk te bereiken. Learning mentors kunnen **outreachend** werken omdat ze ingebed zijn op microniveau, de werkvloer, en werkzaam zijn tussen deze doelgroepen. Dat maakt ze als figuur een erg **(informeel) laagdrempelig** aanspreekpunt tov andere externe en meer formele kanalen om te motiveren en te sensibiliseren.
- Vertrouwensrol + neutrale informatieverstrekker: learning mentors hebben als collega een vertrouwensrol, kennen de bedrijfssectorcontext, de competenties (of het ontbreken ervan) van de werknemers. Dat maakt hen perfect geplaatst om alle **puzzelstukken bij elkaar te leggen** en op basis daarvan ook **objectieve** en **neutrale** informatie (in het belang van de werkende) aan te leveren of verder toe te leiden in functie van leernoden/leervragen. Ze kunnen dit alles beter verwoorden, ze spreken de taal van de werkvloer.

De gedragspsychologie reikt 7 hefbomen aan waarmee een opleidingsmentor gedrag kan proberen sturen richting het motiveren om opleidingen te gaan volgen (bron powerpoint uit SERV advies Levenslang Leren, 2020).

- **Enlighten (= informeer):** Hoe kun je je doelgroep beter informeren en verheldering brengen?
Welke (feitelijke) kennis hebben ze nodig?
- **Enthuse (= enthousiasmeer):** Hoe kun je je doelgroep emotioneel betrekken en enthousiasmeren? Hoe creëer je empathie? Welk verwachtingsvol en haalbaar handelingsperspectief bied je aan?
- **Encourage (= beloon):** Hoe motiveer je je doelgroep om hun resources (tijd, ruimte, geld...) te herverdelen? Via welke incentives kun je je doelgroep aanmoedigen, belonen, een duwtje in de rug geven zodat ze uit hun oude gewoonte loswaken en werk willen maken van het gewenste gedrag?
- **Exemplify (= geef/toon het goede voorbeeld):** Met welke goede praktijkvoorbeelden kun je je doelgroep inspireren en (pasklaar) inzicht geven in hoe ze concreet aan de slag kunnen gaan? Welk goed voorbeeld geef je zelf?

- **Enable (= faciliteer):** Welke middelen, instrumenten, mensen, vormen... zijn er nodig om je doelgroepen te omkaderen en te begeleiden?
- **Engage (= betrek):** Welke ambassadeurs inspireren je doelgroep? Hoe betrek je deze rolmodellen? Welke plaats geef je hen om anderen mee te overtuigen?
- **Experience (= ervaar):** Hoe zorg je er voor dat het testgedrag een positieve beleving wordt (emotioneel, zintuigelijk, intellectueel, sociaal...)? Hoe geef je je doelgroep positieve feedback zodat je hun testgedrag positief bekrachtigt en hun zelfvertrouwen doet stijgen?

In ons project willen we deze 7 hefbomen gebruiken als inspirerende kapstokken om ...

- (1) een beroepskwalificatie voor een opleidingsmentor uit te bouwen, te laten valideren en te laten inschalen binnen de Vlaamse Kwalificatiestructuur;
- (2) kwalificerende opleidingen aan te bieden en zowel werknemersvertegenwoordigers maar ook werknemers op te leiden als opleidingsmentor;
- (3) vervolgens het model van 'opleidingsmentoren', naar analogie met de Britse "learning mentors/ reps" (zie verder) te introduceren op werkvloeren in grote- en kleine bedrijven en te evalueren naar mogelijke impact en institutionaliseerbare verankering binnen ons gangbaar model van arbeidsverhoudingen op de werkvloer.

Als ACV namen we in het kielzog van deze congressen deel aan een Europees Leonardoproject rond de opdrachten en rol van een learning mentor. Dit project bracht pilootprojecten rond learning mentors uit **Groot-Brittannië, Ierland, Denemarken, Finland, Duitsland, Zwitserland en Portugal** samen in een lerend netwerk. Eindproduct van dit project was een handboek voor learning mentors.

Een van de belangrijke pilootprojecten binnen dit Leonardo project betrof het Britse model met Union Rep's op de werkvloer, geïnitieerd vanuit Union Learn. Dit TUC-initiatief leidde in opdracht van de Britse Regering reeds 40.000 "learning representatives" op. Op jaarbasis ondersteunen zij 250.000 voornamelijk laaggeschoolde werknemers bij hun opleidingen. Union Learn publiceerde naast een handboek ook een gedragscode voor Union Rep's op de werkvloer.

Beoogd Europees projectpartnerschap, beoogde samenstelling en beoogde activiteiten in de voorbereidende fase

In deze 4 maanden "voorbereidende" fase voor dit ESF project beogen we via desk research vanuit ACV Informatief als promotor, aanvrager en draaischijf voor het project, de mogelijkheden te prospecteren om opnieuw een Europees partnerschap op te zetten.

Het vroegere Leonardo samenwerkingsverband functioneerde zeer goed en is dus een goede startbasis voor een nieuw samenwerkingsverband.

We willen opnieuw de banden aanhalen en verder lering halen uit hoe zij met de idee/figuur van een learning mentor aan de slag gingen. Hun ervaringen sinds het einde van het Leonardoproject kunnen immers verrijkend en leerrijk zijn. Tevens zijn ze een goed

klankbord om een mogelijk beroepskwalificatieprofiel mee op te stellen, te evalueren en te verfijnen.

We willen de medewerking en inhoudelijk verfijningen aftoetsen na deskresearch en via één of meerdere korte webinars in de periode september-december 2020.

Dit project kwamen tot stand met de steun van het Europees Sociaal Fonds. OP ESF Vlaanderen 2014 – 2020. Prioriteit uit OP: 5 – Innovatie en Transnationaliteit.

Het ESF stelt middelen ter beschikking voor innovaties die bijdragen tot meer en betere jobs voor meer mensen. Ontdek de werking in Vlaanderen via www.esf-vlaanderen.be.