

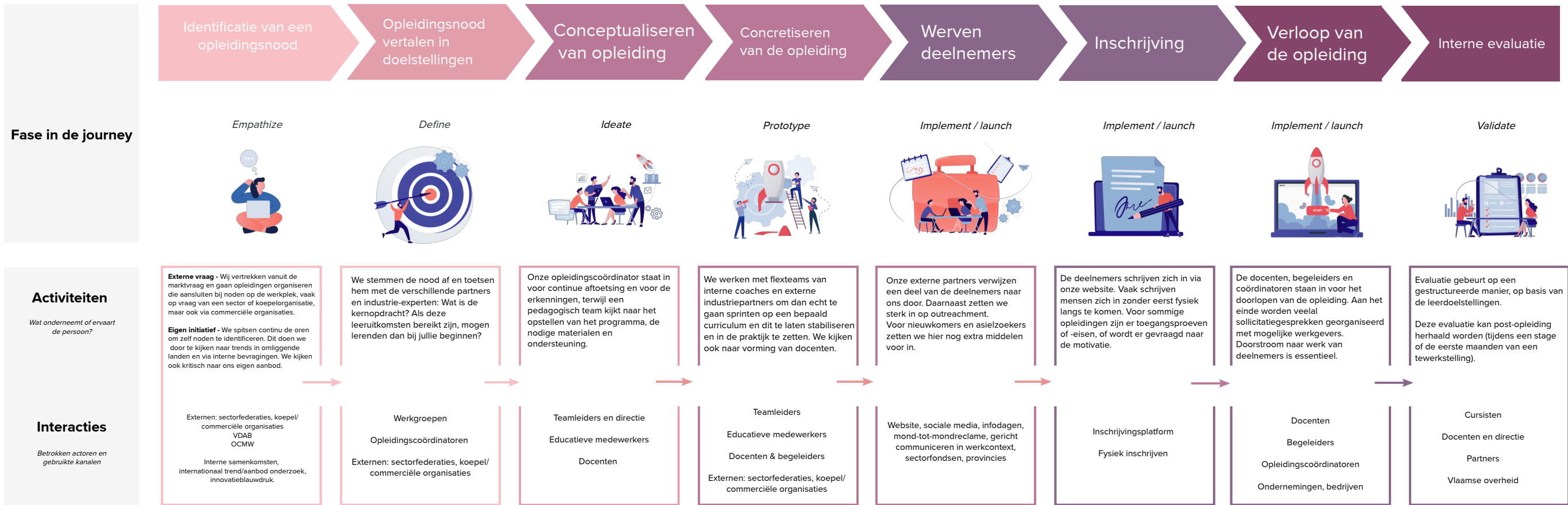
Analyseren

Ontwerpen

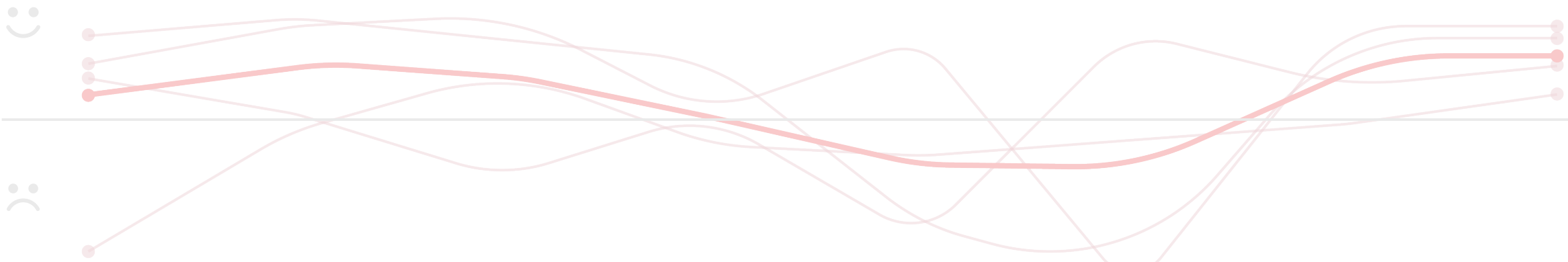
Ontwikkelen

Implementeren

Evalueren



Ervaringscurve



DE LANCEERDER

wij stomen je klaar voor een nieuwe job

Gedachtegang

Waar denkt de persona aan?

"We stemmen ons aanbod heel sterk af op de regio en de vraag. We hebben voor een stuk een verschaald aanbod waarvan we weten dat de noden er zijn. Maar een concreet programma verder te maken, gaan we kijken welke noden er in de regio er zijn."

"Voor het identificeren en ontbreken van opportuniteiten voor nieuwe opleidingen volgen we een doorzichte methodologie. We bespreken dit, zowel tegen de sector, met verschillende mensen in de juiste fase. De programma's worden typisch ontwikkeld in samenwerking met eigen coaches, maar ook met industrie experts."

"Daarnaast zijn we bezig met het aantrekken van nieuwe partners, bv in onze regio hebben we nauwelijks contact met het havenbedrijf terwijl we weten dat dit een goed aanbod voor ons zou zijn."

"We stemmen ons aanbod heel sterk af op de regio en de vraag. We hebben voor een stuk een verschaald aanbod waarvan we weten dat de noden er zijn. Maar een concreet programma verder te maken, gaan we kijken welke noden er in de regio er zijn."

"Vroeger werkten we met curricula waar leerdoelen en leerdoelen in vervat zaten. Nu gaan alle nieuwe trajecten hervest worden naar leerdoelen toe. We hebben gesprekken met partners over hoe een opleiding eruit moet zien, en zo vertrekken we steeds uit kernopdrachten om dat beroep te doen."

"Daarna komen er standaard een aantal co-creates waarbij er eerst wordt gedefinieerd wat de vereiste outcome-competenties zijn, wat ze nu echt moeten kunnen en kennen aan het einde van het traject om een goede aansluiting te vinden op wat jullie nodig hebben."

"De ontwikkeling gebeurt centraal, want het hoe meer mensen je samen zit, hoe beter naar innovatie toe. Nieuw is het belangrijk op vlak van innovatie. We willen weten wat er nodig is op de werkvloer en zo wordt er een curriculum samengesteld."

"We willen meer moduleren gaan werken in plaats van met blokken. In het verleden heb je een traject volgen en heb je een blok, maar in het kader van leerlijnen willen we met modules gaan werken."

"Docenten zoeken in gezeten de verloning niet voldoende. Ik start altijd bij ons werk je niet te overtuigen met samenvattingen de laatste jaren. We missen soms een goede profiel, mensen die zeggen als ik moet kiezen dan kies ik voor mijn eigen zaak waar ik veel meer verdient met die uren dan voorbereidingstijd dat niet vergoed wordt... dat is voor ons een drempel."

"We zien dat er steeds meer mensen van middelbare leeftijd binnenkomen. Ze zijn vaak op een knelpunt in hun leven gekomen waarbij ze iets gebeurt. Ze komen alleen te staan, ze veranderen van job, ze zijn werkloos, bv in samenwerking met de vab. We hebben een basiscursus CT om te leren werken met 'high looppaart' en dan zie je dat mensen soms doordringen naar ons aanbod."

"Er is een selectieproces, niet iedereen kan zomaar beginnen. Ze moeten een aantal uur op een online platform cursen om te zien of dit hen interesseert en om hen kennis te laten maken met hoe ze maanden zullen moeten leven tijdens de opleiding. Er wordt dus eigenlijk niet gecoverd op wat je kan maar op hoe hard je het wilt."

"Waar wij ons zeer sterk in onderscheiden is het overvloedig aanbod is 'vrouweachtend' werken. We gaan hier activeren voor in omdat er een overvloedig aanbod is en mensen weten vaak niet dat het iets voor hen zou kunnen zijn."

"Dit is problematisch want je wordt gefinancierd voor het geven van een opleiding en niet voor het bereken van mensen. Tekens, we hier geld te maken, vertonen we de aanbesteding op prijs omdat we te duur zijn."

"Ik verschiet ervan hoeveel mensen er online inschrijven."

"We organiseren veel contactmomenten om te exploreren. Dit kan gaan van een infobijl tot een demo en een te proberen wat dat werkelijk is. Latelijk komen mensen van wat de opleiding inhoudt. Ze kunnen eens kennismaken met de campus en andere studenten en eventueel vragen stellen. We geven dus veel mogelijkheden om te 'vond te snuffelen'."

"We zijn heel sterk in de regio en de vraag. We hebben voor een stuk een verschaald aanbod waarvan we weten dat de noden er zijn. Maar een concreet programma verder te maken, gaan we kijken welke noden er in de regio er zijn."

"We kijken naar de tevredenheidsquêtes en naar de probleemgevallen. Terwijl je eigenlijk naar het geheel zou willen kijken, en zo denken we na over hoe we het zullen aanpakken."

Drempels

Waar haald de persona tegengestane ontwikkelingsmomenten?

Opleidingsnoden van kwetsbare doelgroepen detecteren.

Snel wisselende en onstabiele opleidingsnoden detecteren en selecteren (gezien beperkte tijd van opleidingsverstrekker voor deze taak).

Flexibel inspelen op vragen van partners/uit het veld (CVO).

Hoe de 'needs' versus de 'nice to have's' afwegen in de opleidingsdoelstellingen.

Een tekort (Syntra) of net teveel (CVO) aan draalboeken en protocollen voor de ontwikkeling van nieuwe opleidingen.

Logge procedures in het (domein) onderwijs.

Tekort aan middelen voor research en innovatie naar nieuwe opleidingen.

Gebrek aan geschikte en direct inzetbare expertise bij docenten.

Gebrek aan beschikbaarheid (tijd) bij docenten.

Een flexibel, digitaal en inclusief opleidingsaanbod ontwikkelen afgestemd op de noden van diverse doelgroepen.

Geen marktconforme vergoedingen voor docenten kunnen aanbieden.

De onmogelijkheid om diploma's of erkende certificaten uit te reiken (niet CVO).

Tradeoff: veel procedures en diploma's versus flexibiliteit maar geen diploma: afhankelijk per sector en vooral naar cursisten en werkgevers kan het belangrijk zijn.

Samenwerken tussen aanbieders ivm ontwikkeling (structuur).

Gebrek aan samenwerking tussen verschillende opleidingsverstrekkers.

Spanning tussen knelpunt op arbeidsmarkt vs het werven van voldoende deelnemers voor een opleiding gericht op een knelpuntberoep.

Financiering bij knelpuntberoep: het rendeert niet, mensen moeten aangemaakt worden aan de andere kant.

Gebrek aan persoonlijke en flexibele begeleiding van lerenden tijdens het gehele proces.

Opleidingsontwerp kunnen afstemmen op heterogene lesgroepen in termen van niveau.

Opleidingsontwerp kunnen afstemmen op heterogene lesgroepen in termen van professionele focus vs. vrijetijdsfocus.

Opleidingen die niet erkend worden door het ministerie van onderwijs, waardoor lerenden benadeeld worden in loonschalen en/of behoeften.

Blended learning kan niet altijd door gebrek aan middelen bij lerenden of door de aard van de opleiding.

Effectieve en efficiënte kwaliteitsbewaking van opleidingen opzetten.

Tot een holistische evaluatie van het opleidingsaanbod in zijn geheel komen (eerder dan louter te focussen op individuele opleidingen).

Opportunities

Wat valt er reeds te optimaliseren?

Cultuurschift om mensen bewust te maken van evoluties op arbeidsmarkt.

Regelruimte ruimte. Harmoniseren van structuren en regelgeving (ook tussen departementen, bij WSE en Onderwijs & Vorming).

Herboren: werken met freelancers en tijdelijke opdrachten.

Herboren: Employer branding, ertbij willen horen en profiel cursisten: bij Syntra's willen mensen echt iets leren, wat voor docenten interessant is.

Meer financiering

- Bundelen van middelen
- Middelen mbt ontwikkeling loskoppelen van aantal lerenden in implementatie/uitvoering
- Projecten met bedrijven in coöcreatie

Samenwerken op bepaalde aspecten over aanbieders heen:

- Investeren patrimonium
- Ontwikkeling opleidingen

Sensibiliseren van ouders

- Waarderen van beroepen én van BSO - TSO (waar veel knelpuntberoepen gerepresenteerd zijn)
- Transparantie over wat men verdient en het belang van het volgen van een eigen weg zodat later in het leven minder geheerenteerd hoeft te worden.
- Gedragen, gezamenlijke campagnes voeren

Infrastructuur en klasorganisatie aanpassen om ondersteuning op maat te kunnen bieden (vering met financiering): afstappen van 1 docent voor 1 groep.

Analyseren

Ontwerpen

Ontwikkelen

Implementeren

Evaluëren



Fase in de journey

Empathize



Define



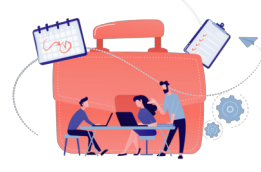
Ideate



Prototype



Implement / launch



Implement / launch



Implement / launch



Validate



Activiteiten

Wat onderneemt ofervaart de persoon?

Eigen initiatief - We definiëren het aanbod in hoofdmaat inside-out. We kijken naar de grote clusters van onderzoekscapaciteit: is er ruimte om een project te ontwikkelen dat voor levenslang leren kan dienen? Is daar in tweede orde vraag naar in de markt?

Externe vraag - De cultuur van onze onderwijsinstelling is de laatste jaren iets opener geworden met meer contact met de markt. Regelmatig krijgen we vragen uit de markt, maar we zijn niet georganiseerd om daar op in te spelen.

Op basis van onze expertise of de markt, zoeken we naar een doelgroep die de opleidingsnood ervaart. De investering in het up-to-date houden van kennis in onze initiële opleidingen, kunnen we dupliceren naar het werkveld onder de noemer levenslang leren.

We beginnen met de doelstelling: vanuit welke nood vertrekken we, wat willen we met de opleiding kunnen beantwoorden? Dan kijken we naar de grote inhoudelijke brokken die we willen behandelen. We stemmen het educatief format af op de content en de doelgroep. Dat gaat verder dan de duur en de uurregeling. Dat gaat over: wat gaan we vertellen? Aan wie? Hoe gaan we het brengen?

Als we de opleiding opgemaakt hebben, werken we eerst het concept uit met het team. Dan leggen we het/een prototype voor aan werkveldcontact. Soms gaan we dan in de regio op zoek naar bedrijven met dat profiel als we zelf geen contacten hebben. Dat kan een gastprezenter zijn, stage mentoren, etc. Als er externe certificaten in de opleiding vervat zitten, gaan we die samenwerking aan.

We stellen een marketingplan op, hoe we bepaalde doelgroepen kunnen bereiken voor het thema van de opleiding. Dit doen we via verschillende online mediacampanes. Op specifieke websites, via bepaalde kanalen, om die doelgroep te bereiken.

We merken dat vooral mensen die willen doorgroeien en bijscholen zich inschrijven voor onze opleidingen die een sterk kwaliteitsmerk dragen.

We zijn nog sterk met het operationele bezig tijdens onze opleidingen, en merken een hoge verwachting rond flexibiliteit.

Na de opleiding gaan we controleren of de doelstellingen behaald zijn. Of de verwachtingen van de deelnemer zijn ingelost. We kunnen oordelen over de kwaliteit van de lesgever, van het opleidingstraject, ... daarmee kunnen we bijsturen. Er zijn verschillende vormen van evaluaties om continu bij te sturen en de opleiding beter te maken.

Interacties

Betrokken actoren en gebruikte kanalen

Sector, partnerorganisaties, studiedienst / expertisenetwerken, kennisinstellingen, initiële opleidingen, evaluaties opleidingen

Academici (koppelen academische kennis aan concrete vragen uit praktijk), Programmacoördinatoren

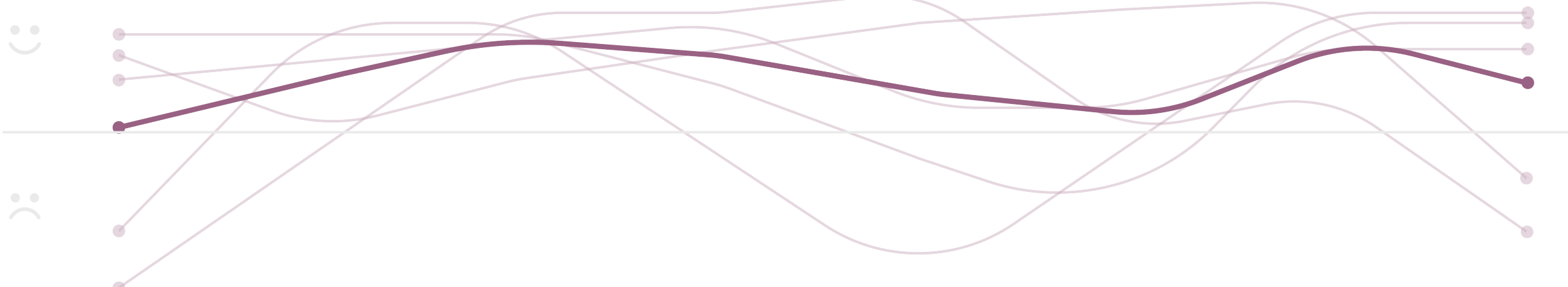
Representatie doelgroep: adviesgroep, stuurgroep, werkgroep, programmacommissie, Academici (koppelen academische kennis aan concrete vragen uit praktijk), Programmacoördinatoren

Representatie doelgroep: adviesgroep, stuurgroep, werkgroep, programmacommissie, Programmacoördinatoren

Sociale media: Facebook, LinkedIn, onze database van mensen uit vorige opleidingen (cross-selling), infodagen, de website, thema nieuwsbrieven per expertisenetwerk, nieuwsbrieven 'blijven leren', mails naar stagebedrijven van huidige studenten

Leerplatform, evaluatieformulier, fysiek tijdens les, feedback verzamelen

Ervaringscurve



DE JOB VERSTERKER

Wij maken je sterk in je werk

Gedachtegang

Waar denkt de persona aan?

"We willen onze kennis dissemineren."

"Soms kunnen we dat niet aanbieden want dan vraagt de markt een schaaft met 5 potent."

"In mijn geval is dat zuiver educational servicedesign. We doorlopen een designtraject. Vandaar ook dat we heel vroeg gaan valideren. We gaan geen postgraduaat ontwikkelen en betalen op de markt om dan te zien dat er niemand op af komt. Dat beperkt voor een stuk het risico. Het is een klassiek designtraject."

"Ik ga eerst kijken naar je doelgroep, de persona. Dan ga je dus die content op plaatsen die vooral veel validatie nodig heeft. Daarna ga je naar het onderwijsmarkt."

"Er zijn docenten die echt hebben dat het niet is leuk. "Wat als het niet leuk is dan is het voor mij niet. Dat heb ik ook vaak gezegd, maar ook vrees ik dat er mensen zijn die hebben van het leren. Ik heb een leerlijn gemaakt. Dat heb ik al en aan gebouwd."

"Mijn rol is om te zorgen dat er is een goede samenwerking met de sector. Het is niet alleen een kwestie van content, maar ook van organisatie. Het is belangrijk dat de sector met de vraag of de opleiding inhoudt een leerlijn met de arbeidsmarkt, en of de sector met dat profile kunnen werken?"

"Wanneer mensen er toe en er zijn hun verantwoordelijkheid te nemen. Het is belangrijk dat de sector met de vraag of de opleiding inhoudt een leerlijn met de arbeidsmarkt, en of de sector met dat profile kunnen werken?"

"Het verhaal paradijsse ontstent is niet goed. Het is belangrijk dat de sector met de vraag of de opleiding inhoudt een leerlijn met de arbeidsmarkt, en of de sector met dat profile kunnen werken?"

"Er is inderdaad nog wel een mindsets nodig. Wij zijn het gewoon om met 15 jaren te communiceren en te hebben een specifieke vraag. Al bij al is dat een makkelijke doelgroep. Marketing geniet niet is dus niet veel voor door want ze komen maar juu. Voor levenslang leren is dat een compleet ander verhaal. Ik moet dus in dit, we hebben niet de juiste doelgroep. Antwoorden hebben we wel maar je voelt dat dat nog niet genoeg is. Daar zit een grote discussie met communiceren met een 15 jarige en een professioneel."

"De uitdaging is om de vakbekenden in het volledige onderwijs te krijgen, en niet enkel in het afstandsonderwijs."

"Het communiceren, vertalen, vertalen van voldoende docenten is zeker een uitdaging. Het moet ook wel voldoende docenten er zijn. Het is belangrijk dat de sector met de vraag of de opleiding inhoudt een leerlijn met de arbeidsmarkt, en of de sector met dat profile kunnen werken?"

"De grote knop bij dit soort zaken, zijn de middelen. De onderwijsmarkt heeft al over de tijd heen zijn er meer mensen met een opleiding. Het is belangrijk dat de sector met de vraag of de opleiding inhoudt een leerlijn met de arbeidsmarkt, en of de sector met dat profile kunnen werken?"

"De flexibiliteit die inherent is aan digitaal, dat het veranderingsoptiek om snel te kunnen schakelen die deelnemer, betekent dat je als organisatie daar enorm in moet investeren, om de schakeling te kunnen maken. Het zijn altijd mensen die het schakelen moeten doen."

"We zijn nog heel veel met het operationele bezig. Het is belangrijk dat de sector met de vraag of de opleiding inhoudt een leerlijn met de arbeidsmarkt, en of de sector met dat profile kunnen werken?"

"Zeker nu, omdat we daar pas de stappen hebben gezet (in het LMS), met het voor- en het na-traject, zitten daar nog ontzettend veel meer kansen in. Wat is de ideale manier om in een voortraject iets over te brengen naar een werknemer op afstand? Wat zijn de ideale leermethodes of -methoden in een na-traject, na een opleiding om de werknemer nog zo geïntegreerd en betrokken mogelijk te houden in een opleidingsproces?"

Drempels

Wat houdt de OV tegen om verder te gaan?

Inspelen op snelheid arbeidsmarkt: snel veranderende noden in competenties.

Gebrek aan leercultuur: de rood wordt niet gevoeld om een opleiding te volgen, weergever stimuleert geen leercultuur

Gebrek aan snelheid bij het ontwikkelen van nieuwe opleidingen.

Levenslang leren is formeel niet de opdracht die de overheid geeft, noch in de evaluatiestructuren van professoren, noch in de financiële incentivestructuur.

Tekort aan middelen voor research en innovatie naar nieuwe opleidingen.

Gebrek aan inzicht in business case van opleiding bij docenten.

Een flexibel, digitaal en inclusief opleidingsaanbod ontwikkelen afgestemd op de noden van diverse doelgroepen.

Flexibel inspelen op vragen van partners/uit het veld.

Complex overheidsstructuren met logge administratieve processen, bv. voor aanvraag nieuwe opleidingen.

Geen marktconforme vergoedingen voor docenten kunnen aanbieden.

Gebrek aan beschikbaarheid (tijd) bij docenten.

Pijnschikking: evenwicht vinden tussen betaalbaarheid opleiding (inclusief benodigde materialen) en betaalbaarheid voor deelnemers waarbij werkgever niet tussenkomt.

Afstemming communicatie (en taal) op doelgroepen die men wenst te bereiken.

Juste platformen vinden om bepaalde doelgroepen te bereiken.

Catch-22: maak je innovatieve opleidingen (dan vind je geen volk), of klassieke opleidingen zoals boekhouder etc. (waar mensen na een paar jaar minder nodig zullen zijn).

Ongaan met zijinstromen in het initiële opleidingsaanbod.

Gebrek aan persoonlijke en flexibele begeleiding van lerenden tijdens het gehele proces.

Gebrek aan specifieke didactische vaardigheden bij docenten (bijvoorbeeld technische en didactische skills om met digitale skills om te gaan).

Onze studietrajectbegeleiders en opleidingsvoorzitters zijn overbevrraagd. Ze kunnen die dossiers maar twee keer per jaar behandelen.

Opportunities

Wat valt er reeds te optimaliseren?

Herboom: 'customer succes mensen' die langzaam bij de bedrijven, om te horen wat er leeft en de info doorspelen naar ons.

Leercultuur werkgever: werkgever verplicht om er tijd voor vrij te maken

Leercultuur burger: voorwaarde bij sommige masterdiploma's om een aantal bijscholingen te moeten doen om het diploma voldoende te kunnen blijven behouden.

Microcredentiaals: Microcredentiaals

Beter informeren (op maat, individueel, nieuwsgierigheid stimuleren)

Herboom: online opleiding leren leren (VMOB)

Investeringen nodig van onderwijs in wegwerken leerbaarheid

Opleidingsverstrekkers: een goed omkaderend steunend HR personeelslid, triggert voor docenten installeren.

Overheid: oplettend met initiatieven die je eigen onderwijsaanbod gaan onderwerpen

overheid: samenwerking stimuleren waarbij je de meervoudige en expertise van de hogeschool erkent

overheid: incentives voor gezamenlijke opleidingen

creditcontacten maken het makkelijker om kwaliteit te waarborgen

Actieve rol van overheid in het uitleggen van het aanbod levenslang leren door o.a. bezuren zoals bij intake onderwijs. Geen voorgescreven trajecten, er moet een vrije keuze zijn.

Als de transparantie kan toenemen, dan zouden inhoudelijke erkenningen of categoriserings kunnen helpen.

Peter motor systeem: een onderneming betaalt de opleiding van een student uit een groep. In het door de student zijn of haar projectproject in dit bedrijf of op de stage. Zo een een voor beide partijen gunstig.

Samenwerking tussen instanties (overheid kan dit stimuleren)

De combinatie privé - onderwijs vergemakkelijken voor werknemers. Cultuurverandering bij werkgever om ruimte te geven om opleiding en werk te kunnen combineren. Flexibiliteit door mensen uit het bedrijfsleven op een school een stage te laten volgen.

Pedagogische en didactische nascholing voor docenten.

Een soort stelsel om niet verlat te nemen, maar 'iets anders te kunnen proberen' (bijv. andere opdrachten om les te geven).

Betere afstemming tussen onderwijs en beroepspraktijk, ook om vrijstellingen mogelijk te maken door bv. een soort assessment center op te zetten waar de regionale bepaalde onderwijs- en beroepspraktijk samenwerken.

Een team dat inzet op digitalisatie zodat de organisatie, maar ook lesgevers mee blijven met de tijd.

Afstemming met bedrijven en voorgescreven optimalisatie over de impact en het resultaat van de opleiding zodat de verwachtingen in lijn liggen met het onderwijs.

Vaste tijdsbesteding invullen voor het ontwikkelen en opbouwen van expertise en een extern netwerk.

Analyseren

Ontwerpen

Ontwikkelen

Implementeren

Evaluëren

Identificatie van een opleidingsnood

Opleidingsnood vertalen in doelstellingen

Conceptualiseren van opleiding

Concretiseren van de opleiding

Werven deelnemers

Inschrijving

Verloop van de opleiding

Interne evaluatie

Fase in de journey

Empathize



Define



Ideate



Prototype



Implement / launch



Implement / launch



Implement / launch



Validate



Activiteiten

Wat onderneemt of ervaart de persoon?

Externe vraag - We ontvangen vanuit ondernemingen, organisaties of sectororganisaties de vraag voor een specifiek traject op maat

Aan de hand van van cocreatie met de industriepartners, technische profielen, docenten, enz. voeren we een potentieel-meting uit.
Ook polsen we bij andere bedrijven of er een gelijkaardige nood is

Een multidisciplinair team met onze experts, de HR verantwoordelijke en de teamleaders evalueert het potentieel, kijkt naar de doelstellingen en werkt een opleidingsconcept uit.

Voor langere trajecten en volledig nieuwe modules hanteren we een piloottest, waarbij we het werkveld betrekken.

De toeleiding komt vanuit de bedrijven waarbij ondersteuning is voor de selectie van de cursisten. Aangezien screening van de kandidaten cruciaal is, beginnen we hier al mee vanaf de potentieel-meting.

Via de organisatie worden de juiste werknemers doorverwezen naar ons eigen platform waar zij zich kunnen inschrijven.

Indien nodig, en afhankelijk van de doorlooptijd van de opleiding, sturen we op een informele manier bij om onze opleidingsdoelen te behalen.

Na afronding van de opleiding evalueren we formeel met een formulier. Tussentijdse evaluatie gebeurt doorgaans informeel. Dit gaat ook steeds over kortere opleidingen (1-5 dagen).

Interacties

Betrokken actoren en gebruikte kanalen

Ondernemingen, overheidsinstellingen en sectororganisaties
Videocall, mail en face-to-face gesprekken

Interviews met mensen op de werkvloer (potentieelmeting)
Interne besprekingen met de experts

Videocall, mail en face-to-face gesprekken.
HR-departementen
Rechtsreeks contact op de werkvloer

Interactie met respondenten of 'testgroep' => selectie van respondenten

Screeningtool
HR verantwoordelijke
Inschrijvingsformulier website

HR verantwoordelijke
Inschrijvingsformulier website
De cursisten

Informele gesprekken ter plaatse met de cursisten

Polen bij de organisatie - HR departement, management of team-leaders
Informele gesprekken ter plaatse met cursisten

Ervaringscurve



DE TRANSFORMEERDER

Transitie in je organisatie

Nota: vanwege de afwezigheid van de 'transformeerder' tijdens de focusgroep is de ervaringscurve minder uitgewerkt

Gedachtegang

Waar denkt de persona aan?

"Die vragen komen van de bedrijven. Soms een vrij duidelijke vraag, 'we zijn op zoek naar een opleiding PLC', ik zeg maar iets. Dan bekijken we hoe het in elkaar zit. (xxx) dat kan een tweajaars traject zijn, een tiendaags traject... dat is afhankelijk"

"Soms krijgen we ook een vrij open vraag binnen. 'We weten dat er noden zijn, maar soms weten bedrijven ook niet precies waar ze best mee beginnen.'"

"Soms zijn er bedrijven die voelen dat er noden zijn maar ze niet precies kunnen duiden. Dan gaan we kijken of we kunnen helpen met een opleidingsplan op te stellen, of met instructiefiches die we kunnen uitwerken"

"We zitten met een team rond de tafel om dit allemaal af te stemmen op elkaar. Inhoudelijk is dat vooral tussen de technische docent en de technische verantwoordelijke of de productieverantwoordelijke. De technische docenten gaan ook vaak mensen op de werkvloer interviewen over wat de noden zijn."

"Bedrijven appreciëren dat ook en ze vinden het ook wel fijn. Ze hebben soms een beeld van een vraag. Daardoor weten we soms op voorhand of we op 2 dagen dit kunnen geven, op 3 dagen... hoeveel tijd we nodig hebben kunnen we vrij goed inschatten en ook inhoudelijk kunnen we alles vrij goed inschatten."

"Het is niet altijd mogelijk om de opleidingen afzonderlijk nog eens uit te testen. Als een bedrijf 3 of 4 mensen wil opleiden in een driedaagse opleiding, dan is dat soms eenmalig. Dat valt te zien."

"De initiële vraag naar de mensen komt wel vanuit het bedrijf, zij gaan meestal wel de kandidaten aanrekenen."

"Niet iedereen is verplicht om zich bij te scholen of verder bij te scholen. Iedereen wordt op zijn niveau bekeken en op zijn niveau bijgeleerd, met het potentieel dat er is"

"Maar het is niet zo dat je een operator naar een opleiding kan sturen en een maand later een technicus hebt. Dat werkt zo niet. Wij werken een traject uit, waar ze een deel opleiding krijgen en waar ze ook een deel op de werkvloer moeten doen. Ze moeten ook ingezet worden. Ze moeten de kans krijgen om mee te lopen met een technicus en de job te leren."

We hebben sowieso op het einde van elk traject een evaluatieformulier. Een formulier dat door iedere deelnemer ingevuld wordt op de laatste dag van een opleiding.

Drempels

Wat houdt de OV tegen om verder te gaan?

Ondernemingen & organisaties ondersteunen in het in kaart brengen van hun opleidingsnoden.
Gebrek aan engagement om opleidingsnoden te duiden waar de opleidingsverstrekker mee aan de slag moet.

Onduidelijkheid over de verantwoordelijkheden van partners tijdens het ontwikkelproces.

Een flexibel, digitaal en inclusief opleidingsaanbod ontwikkelen in context van bedrijven met veel praktijktoepassingen.

Gebrek aan beschikbaarheid (tijd) bij docenten.

Gebrek aan persoonlijke en flexibele begeleiding van lerenden tijdens het gehele proces.

Organisaties stimuleren tot het opnemen van een duurzaam engagement (zeker naar lerende werknemers toe) doorheen het ontwikkelde opleidingstraject.

Gebrek aan een centraal aanspreekpunt voor ondernemingen/organisaties, lerenden en docenten.

Gebrek aan een centraal aanspreekpunt voor ondernemingen/organisaties, lerenden en docenten.

Opportunities

Wat valt er reeds te optimaliseren?

Nota: vanwege de afwezigheid van de 'transformeerder' tijdens de focusgroep zijn de opportuniteiten niet uitgewerkt.

Analyseren

Ontwerpen

Ontwikkelen

Implementeren

Evaluëren



Fase in de journey

Empathize



Define



Ideate



Prototype



Implement / launch



Implement / launch



Implement / launch



Validate



Activiteiten

Wat onderneemt of ervaart de persoon?

Eigen initiatief - Via actieve participatie in de maatschappij detecteren we actuele noden in de lokale en brede context, op basis van huidige trends, nieuwe wetenschappelijke, artistieke... ontwikkeling. We organiseren ook brainstormsessies met adviesgroepen of overleggen met ons ecosysteem om nieuwe opleidingsnoden te ontdekken. We capteren ook rechtstreeks noden bij onze lerenden, leden deze af of hun evaluaties of organiseren surveys om naar hun belangstelling te peilen.

Externe vraag - Af en toe ontvangen we ook opleidingsvragen van buitenaf (een lokale overheid, organisatie, partners, ...). We gaan na of we de opleidingen mogen en kunnen ontwikkelen (cfr. wetgeving en decreten, vaste benoemingen docenten...).

We stellen een werkgroep samen (coördinator, docenten/interne experts, externe experts...). Via cocreatie bepalen we een eerste opleidingsidee. We creëren draagvlak bij docenten door hen te betrekken van bij de start en stellen een team samen op basis van enthousiasme, beschikbaarheid en competenties/expertise.

De werkgroep werkt de opleiding uit ('I' binnen vooropgestelde vereisten bepaald door overheid (decreten, leerplannen...), (2) met beschikbare expertise/competenties/enthousiasme docenten en beschikbare materialen (3) afgestemd op leervraag en kenmerken doelgroep, (4) en in afstemming met andere opleidingsverstrekkers binnen lokale context. Erkenningen worden aangevraagd indien van toepassing.

Toegewezen docenten vertalen doelstellingen naar concrete activiteiten (lesinhouden, materiaal...) (evt. adv. leerplan). Indien van toepassing in overleg met partner. Bij een online opleiding wordt een test georganiseerd, voornamelijk voor technische details. Lokale partners worden betrokken indien van toepassing (financiering materialen, locaties...).

We trekken deelnemers aan via diverse kanalen: website, activiteitendatabanken (intern/extern), sociale media, pers (geschreven en auditieve), kennismakingsactiviteiten georganiseerd bij lokale partners, communicatie door partners.

Onze inschrijvingen verlopen online en fysiek bij de opleidingsverstrekkers of via de partner. We voorzien voldoende begeleiding (zowel fysiek als online).

De docenten verzorgen de opleidingsactiviteiten (in samenwerking met medewerkers opleidingsverstrekkers/partners).

We evalueren onze werking en onze docenten (via surveys, prestaties lerenden als uitgangspunt), in combinatie met gesprek over doelen en verwachtingen. We organiseren netwerkevents binnen ons ecosysteem als leermoment (voor docenten, partners...). Opleidingen die minder vlot lopen nemen we onder de loep en sturen we bij.

Interacties

Betrokken actoren en gebruikte kanalen

Medewerkers OV, experts (intern en extern), vrijwilligers, lerenden, actoren in de lokale context, bedrijven en organisaties, Vlaamse overheid

Coördinatoren, docenten, partners, experts

Coördinatoren, docenten, experts, partners, overheden (lokaal, Vlaams), erkenningsinstellingen (bijv. Toerisme Vlaanderen, universiteit...)

Coördinatoren, docenten, partners/lokale afdelingen, vrijwilligers, digitale platformen, lokale overheid

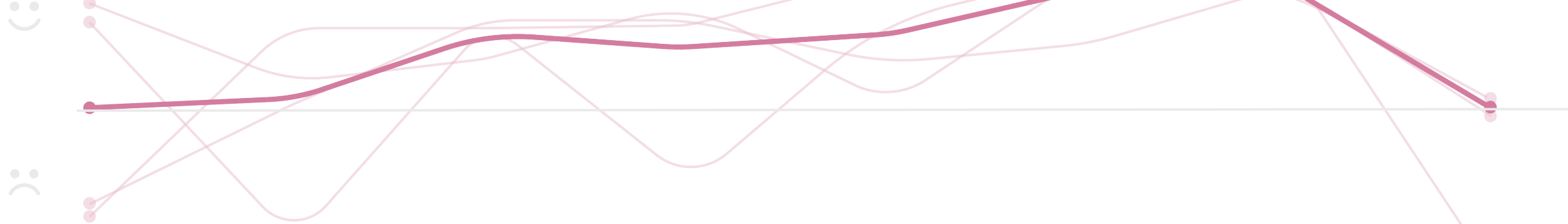
Website, Social media, Brochures (bijv. samen met andere opleidingsverstrekkers), flyers, Ppeneurdagen, tentoonstellingen, Pers (auditieve en geschreven), Activiteitendatabank, Kennismakingsworkshops/activiteiten met ecosysteem

Medewerkers opleidingsverstrekkers, partner, Online/website overheid (ifv opleidingsincentives)

Docenten, medewerkers opleidingsverstrekkers/partners, lerenden, digitale platformen, bevraging

Tentoonstellingen, Presentatiemomenten, Eén op één gesprekken

Ervaringscurve



DE ONTWIKKELAAR

Wij laten jou ontspannend ontplooiën

Gedachtegang

Waar denkt de persona aan?

16 small text boxes containing various thoughts and concerns of the persona, such as "Wat ontdekken of ontwerpen van nieuwe noden is geen enkel probleem, zolang je je maar openstaar aan wat er nodig is..." and "Het is niet zo dat we als OV eerder actief proberen, zolang je je maar openstaar aan wat er nodig is..."

Drempels

Wat houdt de OV tegen om verder te gaan?

8 text boxes listing barriers, such as "Onderwaardering voor levensbreed leren door overheid, leerplichtonderwijs, maatschappij." and "Gebrek aan vrijheid om nieuwe opleidingen te kunnen ontwikkelen (DKO & CVO)."

Opportunities

Wat valt er reeds te optimaliseren?

8 text boxes listing opportunities, such as "Waardering voor levensbreed leren vergroten door onderzoek naar hoezaam werken van de opleidingen, bijvoorbeeld op voorwaarde de natuur in te Engelsland." and "Participatieve projecten opdoeken op leeractiviteit om te ontwikkelen van leeractiviteit."

Analyseren

Ontwerpen

Ontwikkelen

Implementeren

Evaluëren

Identificatie van een opleidingsnood

Opleidingsnood vertalen in doelstellingen

Conceptualiseren van opleiding

Concretiseren van de opleiding

Werven deelnemers

Inschrijving

Verloop van de opleiding

Interne evaluatie

Fase in de journey

Empathize



Define



Ideate



Prototype



Implement / launch



Implement / launch



Implement / launch



Validate



Activiteiten

Wat onderneemt of ervaart de persoon?

Externe vraag - Lokale organisaties of besturen komen met specifieke vragen naar ons. De overheid legt een deel van het pakket op, vooral gericht op inburgering.
Eigen initiatief - We bevragen intern welk aanbod aangepast moet worden; waar knelpunten zitten. We merken dat de leervraag sterk verandert, daarom proberen we sterk lokaal aanwezig te zijn om de noden van lerenden te identificeren.

We kijken of de opleidingsnood aansluit bij onze doelgroep. Hier zijn wij zeer strikt in: alleen mensen waarbij de nood hoog is, kunnen bij ons terecht. We doen een macrodoelmatigheidsstudie; wordt dit al gegeven door andere opleidingsverstrekkers.

We bakken de inhoud af door expertise rond het leergebied te betrekken en te kijken naar bestaande pakketten. Dan gaan we zeer snel met de docent zelf op bezoek bij de partner om dan concrete afspraken te maken.

We kijken naar de capaciteit binnen ons docentenbestand. Hier moeten we soms flexibel in zijn. We zetten in op een brede opleiding en onze partners komen ons hier in tegemoet.

We zetten actief in op het werven van deelnemers door allerlei marketingkanalen. We proberen niet alleen te werven voor ons aanbod, maar ook om nieuwe doelgroepen te bereiken. Bij kwetsbare doelgroepen (bijv. laaggeletterden) is dit een intensiever proces.

Deelnemers kunnen zich inschrijven via ons eigen platform of fysiek, gezien de drempel voor digitale inschrijvingen bij sommige doelgroepen.

We zien onze deelnemers als lerende actoren, waarbij collectief leren en van elkaar leren voorop staat. Onze docenten fungeren als gids voor onze deelnemers.

We evalueren op een gestructureerde manier, op basis van de leerdoelstellingen.
Deze evaluatie kan terug komen, post-opleiding (tijdens een stage of de eerste maanden van een tewerkstelling).

Interacties

Betrokken actoren en gebruikte kanalen

Overheden, VDAB, OCMW lokale & kleinere organisaties: sociale huisvesting armoedeorganisaties verenigingen...

Teamleiders
Docenten
Directeur
Pedagogische stafmedewerkers
Organisaties

OCMW, VDAB, lokale organisaties
Teamleiders en directie
Educatieve medewerkers
Docenten

OCMW, VDAB, lokale organisaties
Teamleiders en directie
Educatieve medewerkers
Docenten

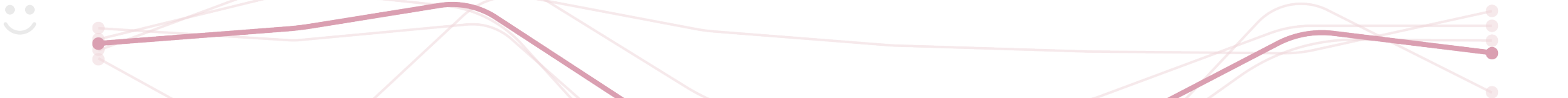
Website / Social media
Mond-tot-mond reclame
Flyers en traditionele mediakanalen
Inburgeringstrajecten Atlas ontmoetingsplekken, OCMW

Inschrijvingsplatform

Docenten die als gids fungeren
Sociaal-cultureel werkers
Directie

Cursisten
Docenten en directie
Partners
Vlaamse overheid

Ervaringscurve



MEETREKKER

Wij maken je weerbaar in de maatschappij

Gedachtegang

Waar denkt de persona aan?

Grid of 12 small text boxes containing various thoughts and concerns of the persona, such as 'We hebben ook budgetten in aanmerking', 'We hebben hierover 20-vaardigheden die een klein beetje meer moeten', 'We willen weten wat er van ons wordt verwacht...', 'De jongeren en laaggeletterden zijn moeilijker te bereiken...', 'Wij hebben cursisten die uit eigen motivatie komen...', 'De evaluatie gebeurt enerzijds met de cursisten...', 'We hebben ook budgetten in aanmerking...', 'We hebben hierover 20-vaardigheden die een klein beetje meer moeten...', 'We willen weten wat er van ons wordt verwacht...', 'De jongeren en laaggeletterden zijn moeilijker te bereiken...', 'Wij hebben cursisten die uit eigen motivatie komen...', 'De evaluatie gebeurt enerzijds met de cursisten...'

Drempels

Wat houdt de persoon tegen om verder te gaan?

Grid of 8 text boxes listing barriers to progress, such as 'Laaggeletterden kunnen moeilijk hun leernood/leervraag scherp krijgen.', 'Tekort aan middelen voor research en innovatie naar nieuwe opleidingen.', 'Prijssetting: evenwicht vinden tussen betaalbaarheid opleiding (inclusief benodigde materialen) en betaalbaarheid voor kwetsbare doelgroepen.', 'Gevestte specifieke doelgroepen (bijvoorbeeld jonge laaggeletterden) niet kunnen bereiken.', 'Administratieve planlast', 'Gebrek aan persoonlijke en flexibele begeleiding van lerenden tijdens het gehele proces.', 'Effectieve en efficiënte kwaliteitsbewaking van opleidingen opzetten.'

Opportunities

Wat valt er reeds te optimaliseren?

Grid of 3 text boxes listing opportunities for optimization, such as 'Zie aftopping middelen per studiegebied; Een aanpassing van het financieringsdecreet is nodig.', 'Meer vrijheid, eventueel BK als norm hanteren', 'Een leertraject is nodig budget voor alle burgers, postfinanciering volgens doelgroep / eventueel kunnen ook kwaliteitsaanpak geboden worden aan opleidingsverstrekkers. OCMW niet noodzakelijk, sommige opleidingsverstrekkers. Dit is een meemerkende, maar maatwerkgericht is de meest grotere verandering die eerste opleiding volgt.', 'Opnieuw wordt een leertraject als oplossing gezien.'

