



Iedereen Leert

– inspiratiemagazine –



Welkom bij onze lerende samenleving!

Sluit je nu aan bij onze lerende community



Hoe gaan we Vlaanderen klaarstomen voor de uitdagingen van de toekomst? Hoe rusten we elke burger uit met de nodige vaardigheden om te gedijen? Het mobiliserend initiatief van het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen, dat kadert binnen het Actieplan van het Partnerschap Levenslang Leren, staat klaar om samen met jullie én met passie al die vragen te beantwoorden.

Onze boodschap is duidelijk: het is tijd om levenslang leren in Vlaanderen in een hogere versnelling te schakelen, met speciale aandacht voor de groepen die vaak kansen missen.

Levenslang leren is een kompas naar vooruitgang. Het bevordert individuele welvaart, maar komt ook de hele samenleving ten goede. Samen bouwen we aan een gemeenschap die constant leert, we dragen allemaal bij aan elkaars vaardigheden en ontwikkeling. We willen de drempels verlagen zodat iedereen kan profiteren van de kansen die levenslang leren te bieden heeft.

Verken tijdens onze Inspiratiedag hoe levenslang leren de groene en digitale transitie in Vlaanderen kan versnellen. Deze krant biedt een extra dosis inspiratie. Ontdek concrete verhalen die de kracht van levenslang leren op levendige wijze illustreren. Geniet van het lezen en blijf geïnspireerd!

De toekomst wacht niet, en jouw bijdrage aan een lerende samenleving is van onschatbare waarde.

Doe met ons mee, groei met ons mee!

Rising You: van sport naar een job

"We brengen diverse partners samen en maken levenslang leren mogelijk voor nieuwkomers. Een win-win-win!"

Benjamin Gérard, Founding partner Rising You



Krachtige digitale helper

"We willen dat deelnemers door de opleiding met een andere bril leren kijken naar mensen met digitale vragen. Dat kan niet door gewoon theorie aan te brengen: ga proberen, komt terug en bespreek het met elkaar en de lesgever of coach."

Jef Van den Broeck en Carolien Fuchs, Ligo Kempen - project Krachtige Digitale Helper



Kom op tegen Kanker

"Dankzij vrijwilligerswerk leren mensen heel erg veel bij. Ze kunnen hun talenten ontplooien en groeien."

Annemie Lemahieu, directeur Communicatie, Campagne en Fondsenwerving



Kim's Chocolates

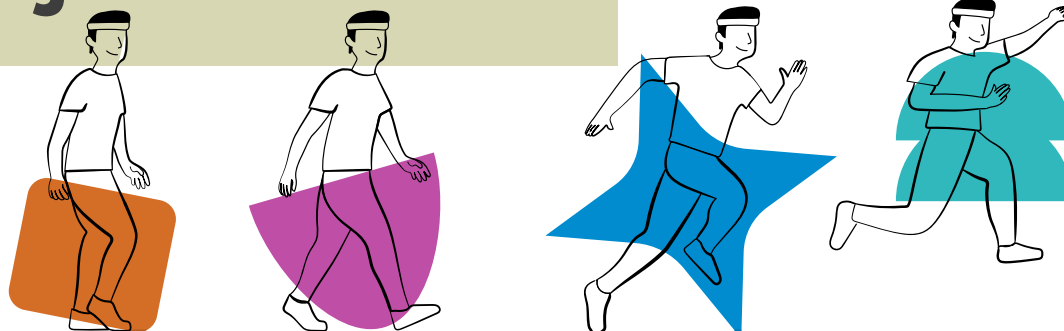
"Kim's Chocolates is een onderneming met een echte leercultuur. Door in te zetten op opleiding, ook op de werkvloer, geven we iedereen kansen om door te groeien én om zichzelf te ontplooien."

Anja Pelgrims, HR Director Kim's Chocolates



Rising You: Van sport naar een job

Voor jonge vluchtelingen is de afstand tot leren vaak groot. Ze vinden hun plaats niet in het schoolsysteem en komen terecht in werkloosheid of in jobs die hen niet uitdagen, die niet of onvoldoende aansluiten bij hun capaciteiten. Daar wil Rising You iets aan doen.



De lerende staat centraal

“We vertrekken vanuit een positieve benadering, niet vanuit een deficit,” vertelt Benjamin Gérard, founding partner van Rising You. “Jonge vluchtelingen ervaren school soms als een plaats waar ze alleen maar dingen moeten doen die ze niet goed kunnen. Wij vertrekken vanuit sport, een andere context dus. Ze komen bij ons klimmen en doen dat graag. Wij leggen de link naar werken op hoogte. Aan de ene kant is er een arbeidsmarkt die schreeuwt om mensen en aan de andere kant is er een groep gedreven, gemotiveerde en veerkrachtige mensen. Wij willen de brug tussen beide slaan.

Onze klimmers kunnen bv. industrieel schilder op hoogte worden of monteur van zonnepanelen. We maken van passie werk.”

Rising You werkte samen met partners een aanbod uit. Behalve vaktechnische kennis krijgen veel andere aspecten daarin aandacht. We passen voortdurend onze trajecten aan, we leren zelf bij door te doen,” zegt Benjamin. “Taal is daarin een element. Vaak stromen kortgeschoolden in, die analfabeet zijn in de eigen taal. Daar moet je rekening mee houden. Ook competenties als reflecteren op het eigen gedrag komen aan bod. Dat blijkt niet vanzelfsprekend te zijn voor onze doelgroep.”

Meer dan leren om te werken

“Ook onze methodieken passen we aan aan onze doelgroep. De opstelling van de lokalen tijdens de lesmomenten is niet die van een klaslokaal. We willen ook tijdens de lessen ruimte maken voor gesprek tussen de cursisten. Dat is beter voor hun taalverwerving, maar ze leren ook veel van elkaar.”

De noden van de doelgroep van Rising You zijn heel specifiek. Ze hebben vaak veel meegemaakt, wat zich uit in wantrouwen ten opzichte van anderen of van organisaties. Ook daar werkt men aan. Elk traject start met een vijfdaagse in de Ardennen. Daar ligt de nadruk op het creëren van

een veilige leeromgeving, op groepsvorming. En generieke arbeidscompetenties komen aan bod. Veel is cultureel bepaald en voor nieuwkomers niet evident. “En wist je dat initiatief nemen niet in alle culturen iets positiefs is?” vraagt Benjamin.

“De leergoesting aanwakkeren is het allerbelangrijkste,” voegt Benjamin nog toe. “Dat is nodig om ook op termijn aan het werk te blijven. We willen mensen duurzaam aan het werk krijgen. De context verandert voortdurend en mensen moeten zich daaraan kunnen aanpassen. Maar eigenlijk willen we vooral mensen een plaats geven in onze samenleving en onze samenleving plaats laten maken.”



Rising You doet het niet alleen

De kracht van Rising You ligt onder andere in de sterke samenwerking met heel diverse partners, op **het kruispunt van sport, vrije tijd, onderwijs, tewerkstelling en ondernemen**.

Die partners zijn actoren uit het middenveld en bedrijven, die de handen in elkaar slaan om vluchtelingen een opstap te bieden naar een duurzame job.

In de eerste plaats zijn er de opleidingspartners, zoals **VDAB**, voor de opleidingsmodules. Dat is nodig voor de

financiering, maar ook om certificaten of attestaten te kunnen uitreiken.

De strategische partners maakten de opstart van de werking mogelijk. Stad Antwerpen stelde bijvoorbeeld een plek ter beschikking om aan de slag te gaan. Voor Rising You is zo'n laboruimte belangrijk. Het is een fysieke plaats om leermethodes uit te testen. Andere strategische partners stelden expertise ter beschikking, bv. over Nederlands leren, de doelgroep bereiken, ...

Een project als Rising You dankt zijn succes ook aan bedrijven die in het verhaal geloven en via Rising You ander maar gedreven talent willen aanwerven.

Tot slot kan Rising You rekenen op filantropie. Heel wat partners steunen het project financieel.

Lees meer op www.risingyou.be

Verken je leerbiografie met deze zelftest!

1. Wat heb jij ooit aan anderen geleerd?

- A) Ik ben meer een luisteraar dan een mentor.
- B) Ik heb mijn kookkunsten gedeeld.
- C) Ik ben een ware levensadviseur.

2. Wat is voor jou een belangrijke drijfveer om te blijven leren?

- A) Nieuwsgierigheid is mijn middle name.
- B) Ik wil altijd indruk maken op de quizavond.
- C) Leren is mijn geheime wapen voor succes.

3. Wat is één van de meest belangrijke leermomenten in je leven tot nu toe?

- A) Toen ik besepte dat je niet alles zelf hoeft te weten.
- B) Die keer dat ik ontdekte hoe je een band plakt.
- C) Elke dag brengt een nieuw leermoment met zich mee.

4. Wat heb je recent voor het eerst geleerd (iets nieuws dus)?

- A) TikTok-dansen zijn moeilijker dan ze lijken.
- B) Hoe je zelf kimchi maakt - en het was een succes!
- C) Mijn nieuwe talenknobbel ontdekt met een taal-app.

5. Hoe leer jij graag?

- A) Door te praten en te discussiëren.
- B) Praktisch aan de slag gaan, hands-on stijl.
- C) Online cursussen zijn mijn beste vrienden.



Resultaten:

Meeste A's: Jij bent een Sociale Leerder!
Je kracht ligt in interactie en delen met anderen.

Meeste B's: Jij bent een Do-It-Yourself Leerder!
Je leert het beste door het gewoon te doen.

Meeste C's: Jij bent een Eeuwige Ontdekker!
Altijd op zoek naar nieuwe kennis en inzichten.

Vrijwilligers en professionals worden Krachtige Digitale Helpers

Kwetsbare groepen lopen een steeds hoger risico op digitale uitsluiting. Dat gaat niet alleen over toegang tot een laptop of internet, maar ook over een achterstand in digitale vaardigheden. Tegelijk wordt dat digitale steeds belangrijker.

Allerlei initiatieven willen die digitaal kwetsbare groepen ondersteunen en doen daarvoor een beroep op professionals en vrijwilligers. Die voelen de nood om zelf hun digitale competenties aan te scherpen, en beter op maat van hun kwetsbare doelgroep te werken. Ligo Kempen en CVO HIK wilden daarmee aan de slag en vonden elkaar in een pilootproject: Krachtige Digitale Helpers.

Het beste van twee werelden

“Ligo heeft alle expertise in huis rond communicatie met de doelgroep van kortgeschoolden of anderstaligen,” zegt Carolien Fuchs, medewerker van Ligo Kempen. “Dankzij het regelluw kader na corona konden we gemakkelijker samenwerken met CVO HIK. In de opleiding Krachtige Digitale Helper combineren we elementen uit de open module communicatie van Ligo met de module “aan de slag met ICT” die valt onder de lesbevoegdheid van het CVO.” “Dat combineren mag je best letterlijk nemen,” vult collega Jef Van den Broeck aan. “Beide modules worden

volledig geïntegreerd. De twee lesgevers staan samen voor de groep. En ze begeleiden ook allebei de cursisten op de werkvloer.”

“We willen dat vrijwilligers en cursisten echt leren digitale noden te detecteren,” zegt Carolien. “Hulpvragen kan je gebruiken om een leerkans te creëren.” “We vertrekken van de winnaarsbenadering”, aldus Jef. “Wie een vraag durft stellen, heeft al de belangrijkste drempel overwonnen. Er bestaan geen domme vragen. We willen dat de krachtige digitale helpers dat overbrengen aan de doelgroep. En

tijdens de opleiding laten we hen dat zelf ook ervaren.”

Elkaar leren kennen

“We merken dat ons project heel wat in beweging heeft gezet,” zegt Jef. “Hier in de Kempen bijvoorbeeld wordt het ook uitgerold op andere locaties in andere samenwerkingsverbanden tussen Ligo en CVO.” “Ja,” bevestigt Carolien, “en het versterkt ook ons lokaal netwerk. We werken eigenlijk standaard samen met de digibanken, maar via hen komen ook andere organisaties bij ons terecht. Zo leren lokale doelgroepenorganisaties het volwassenenonderwijs beter kennen. We hopen dat dit ook leidt tot meer cursisten in het volwassenenonderwijs. We willen absoluut dat kwetsbare doelgroepen hun weg vinden naar het aanbod van Ligo of naar het aanbod bij de CVO's.”



Helemaal geen klassieke opleiding

De werkvormen tijdens de fysieke contactmomenten zijn heel verschillend: kennisoverdracht, opdrachten per 2 of in kleine groep, rollenspelen, brainstorming, reflecteren over het eigen handelen, zelfevaluatie, groepsgesprekken, een stellingenspel en casestudies. Dat wordt aangevuld met werkplekleren en een online intervisie in groep.

De hele opzet van de opleiding stimuleert het informele leren. Cursisten gaan met elkaar in gesprek, en leren zo ook van elkaar. Door elkaar beter te leren kennen, breiden ze tegelijk hun netwerk uit.

Al het materiaal van de opleiding is online beschikbaar: lesfiches, een draaiboek, observatiefiches, evaluatieschema's, ... Allemaal klaar voor gebruik.

Lees meer op www.krachtigedigitalehelper.be

Een heel brede vrijwilligerswerking

Kom op tegen Kanker is een vzw die zich inzet in de strijd tegen kanker. De organisatie wil minder kanker, meer genezing en een betere levenskwaliteit voor wie kanker heeft. Zoveel mogelijk mensen informeren en mobiliseren maar ook de vrijwilligers opleiden is hoe Kom op tegen Kanker dat doet.

Iedereen kent ze wel, de ‘plantjesvrijwilligers’ die elk jaar in september azalea's verkopen ten voordele van Kom op tegen Kanker. Ook de 1.000 km is intussen een vaste waarde in het hemelvaartweekend. Dan klimmen meer dan 1.000 teams op de fiets om geld in te zamelen voor het goede doel. Voor de praktische organisatie wordt een beroep gedaan op vrijwilligers.

Werken met vrijwilligers is een bewuste keuze, maar vraagt een stevige structuur en begeleiding. De regio- en districtscoördinatoren volgen de vrijwilligers 1 op 1

op. Kom op tegen Kanker wil hen doen groeien als vrijwilliger en brengt allerlei vorming samen in de vrijwilligersschool.

Opleiding voor zorgvrijwilligers

Voor de zorgvrijwilligers worden naar dat aanbod georiënteerd. Zorgvrijwilligers bezoeken kankerpatiënten en hun naasten in ziekenhuizen. Ze luisteren naar hen, gaan met hen in gesprek als ze daar behoefte aan hebben.

Alle zorgvrijwilligers volgen een basisopleiding. Daarin komen allerlei thema's

aan bod, zoals beroepsgeheim, grenzen en zelfzorg, communicatie bij ziektebeleving, ... Ook de werking van Kom op tegen Kanker wordt uitgebreid toegelicht en de zorgvrijwilligers worden wegwijs gemaakt in de websites van Kom op tegen Kanker. Een van die websites verzamelt alle mogelijke informatie over kanker en de verschillende soorten.

Meer weten?

www.komoptegenkanker.be
www.allesoverkanker.be

Kom op tegen Kanker



Leerkansen voor vrijwilligers

“Voor events zoals de 1.000 km vragen we dat de deelnemers een stevige som geld inzamelen. Dat is een bewuste keuze. We willen echt dat mensen actievoeren, zo krijgen we veel zichtbaarheid en voelen kankerpatiënten zich niet alleen. Tegelijk leren de deelnemers ook hoe ze iets organiseren. Dat is niet voor iedereen evident en we voorzien heel wat ondersteuning: allerlei promotiemateriaal, best practices en opvolging via de coördinatoren. Eigenlijk stimuleren we

zo de ondernemingszin van onze vrijwilligers. En we geven hun de kans hun talenten te ontdekken en ontplooien.”

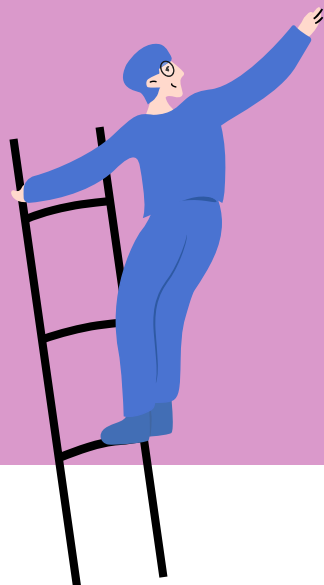
“Voor ons is ook inclusief leren heel belangrijk. Ik herinner me een editie van de 1.000 km waarin een team van een gevangenis meefietste. Tijdens de plantjesweekends was er ook een project waarbij we vluchtelingen betrokken. Dat was een mooie gelegenheid om Nederlands te oefenen.”

“Veel hangt trouwens af van de groep op een locatie. In Maasmechelen hebben we bijvoorbeeld een erg sterk en divers team rond inloophuis Limani, een project dat we mee financieren. Zij doen als groep aan veel van onze activiteiten mee. Het team weerspiegelt de diversiteit die er sowieso is in Maasmechelen. Er zijn ook contacten met een plaatselijke moskee. We zien dat de verschillende culturen veel van elkaar leren, dat werkt verbindend.”



Annemie Lemahieu, directeur Communicatie, Campagne en Fondsenwerving, vertelt dat vrijwilligerswerk sowieso veel leerkansen creëert, ook voor de vrijwilligers die niet direct een opleiding volgen. Ze geeft daarvan enkele voorbeelden.

Van learning on the job tot jobcrafting



Kim's chocolates is een van de grootste Belgische chocoladeproducenten en voert uit naar meer dan 67 landen. Duurzaam ondernemen is voor deze onderneming met om en bij de 180 medewerkers enorm belangrijk. Het mag dus niet verwonderen dat ze, in lijn met SDG 8 (waardig werk en economische groei) heel sterk inzetten op opleiding. **Anja Pelgrims**, HR Director bij Kim's Chocolates vertelt daar meer over.



"We willen iedereen doen leren. Ons beleid rond opleiding is dan ook goed uitgewerkt, met een duidelijk opleidingstraject voor iedereen. Alle basisopleidingen, bv. rond voedselveiligheid en hygiëne, bieden we digitaal aan in ons online leerplatform ELZI. De medewerkers mogen die tijdens de werkuren doorlopen, op de computers die speciaal

Opleiden op de werkvloer vraagt een stevige inspanning. Dat is een grote extra kost. Is zoiets haalbaar voor een middelgrote onderneming?

"We zijn daar eigenlijk uit noodzaak mee gestart. Het was heel moeilijk om openstaande vacatures in te vullen. Vroeger namen we vooral bakkers en chocolatiërs

"Samen met VDAB hebben we opleidingstrajecten opgezet. In plaats van mensen te zoeken die perfect in onze vacatures pasten, gingen we ruimer kijken. Zo konden we redelijk snel drie nieuwe menger-bereiders aanwerven. Dat eerste succes was cruciaal voor het draagvlak, onder andere bij de directie. Intussen hebben we de opleidingen zelf in handen genomen. Het is effectief een grote kost voor een KMO, maar wel een die loont."

Kim's Chocolates gaat nog een stapje verder. Jullie kiezen er duidelijk voor mensen door te laten groeien.

"Absoluut. We willen natuurlijk ook onze medewerkers aan boord houden. Dat doen we door hen echt heel centraal te stellen in ons bedrijf en hun de kans te geven hun talenten te ontwikkelen. Iedereen kan doorgroeien, op allerlei manieren. Vacatures worden ook altijd eerst intern verspreid."

"Een mooi voorbeeld zijn onze **TOPPERS**. Dat zijn Technisch Ondersteunende Productiemedewerkers. We merkten dat de druk op onze technische dienst groot werd. Tegelijk zagen we dat sommige operatoren inpak technisch aangelegd en geïnteresseerd zijn. We gaven hun dus de kans bij te leren, zodat zij zelf de inpaklijnen kunnen ombouwen en

kleine technische storingen oplossen. Iedereen wint daarbij. Voor de operatoren inpak is dat een promotie en op termijn kunnen ze misschien zelfs doorgroeien naar de technische dienst, voor de medewerkers van de technische dienst een vermindering van de werkdruk."

Dat laatste is een voorbeeld van jobcrafting, niet?

"Zo kan je dat inderdaad noemen. We doen dat voortdurend en vinden dat ook erg belangrijk. Je kan mensen aanpassen aan een job of omgekeerd, een job aanpassen aan mensen. Onze opleidingen zijn op maat, maar onze jobs waar dat kan ook. Het mooiste voorbeeld vind ik persoonlijk dat van onze bakker die intussen op de IT-dienst werkt. Die is bij ons binnengekomen als menger-bereider, maar heeft ook aan de lijnen gewerkt en in de keuken. Daar werkte hij al samen met IT. Toen hij aangaf dat fysieke arbeid moeilijk begon te worden, hebben we voor hem een nieuwe job gemaakt: applicatiebeheerder."

"We kunnen dat alleen maar doen door goed te luisteren naar de werknemers en hun noden. En door daar flexibel op in te spelen. We willen echt mensen kansen geven en opportuniteiten zien."



daarvoor een plaats kregen in de productie. Nieuwe medewerkers laten we niet aan hun lot over. Ze staan een tijd dubbel samen met een ervaren iemand, die hun alles leert maar daar ook opleiding voor kreeg. Niet evident, maar we zien dat het werkt!"

in dienst. Maar die zijn intussen moeilijker te vinden. Daar hebben we creatieve oplossingen voor gezocht. Wij zoeken mensen met interesse in techniek en chocolade, maar die vooral willen leren en een goede attitude hebben. Een van onze lijnoperatoren was vroeger bankier."

Over het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen

Als bruggenbouwer tussen beleidsmakers, wetenschappelijke inzichten en het brede werkveld levenslang leren, wil het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen het levenslang leren in Vlaanderen versterken. Zo ondersteunt het Expertisecentrum bijvoorbeeld het Partnerschap Levenslang Leren, voerde het verschillende onderzoeken uit en lanceerde het een portaalwebsite.

Nu schakelt het Expertisecentrum samen met het Partnerschap Levenslang Leren een versnelling hoger om de uitvoering van het Actieplan Levenslang Leren te versnellen. Een mobiliserend initiatief, in samenwerking met Idea Consult, Tweeperenboom, Josworld en The Argonauts, wil het levenslang leren

in Vlaanderen de komende twee jaar versterken door:

- Massaal goede praktijken in kaart te brengen en te delen
- Actoren op het terrein samen te brengen i.f.v. kennisuitwisseling en samenwerking
- Inzichten uit onderzoeken te verspreiden
- De weg te wijzen in het levenslang leren-landschap en de stimulerende maatregelen
- ...

Heb je een goede praktijk of idee? Organiseer je een event rond levenslang leren? Of loop je ergens tegenaan?

Mail ons op expertisecentrumil@vlaanderen.be

Blijf op de hoogte en check regelmatig onze pagina www.vlaanderen.be/levenslang-leren

