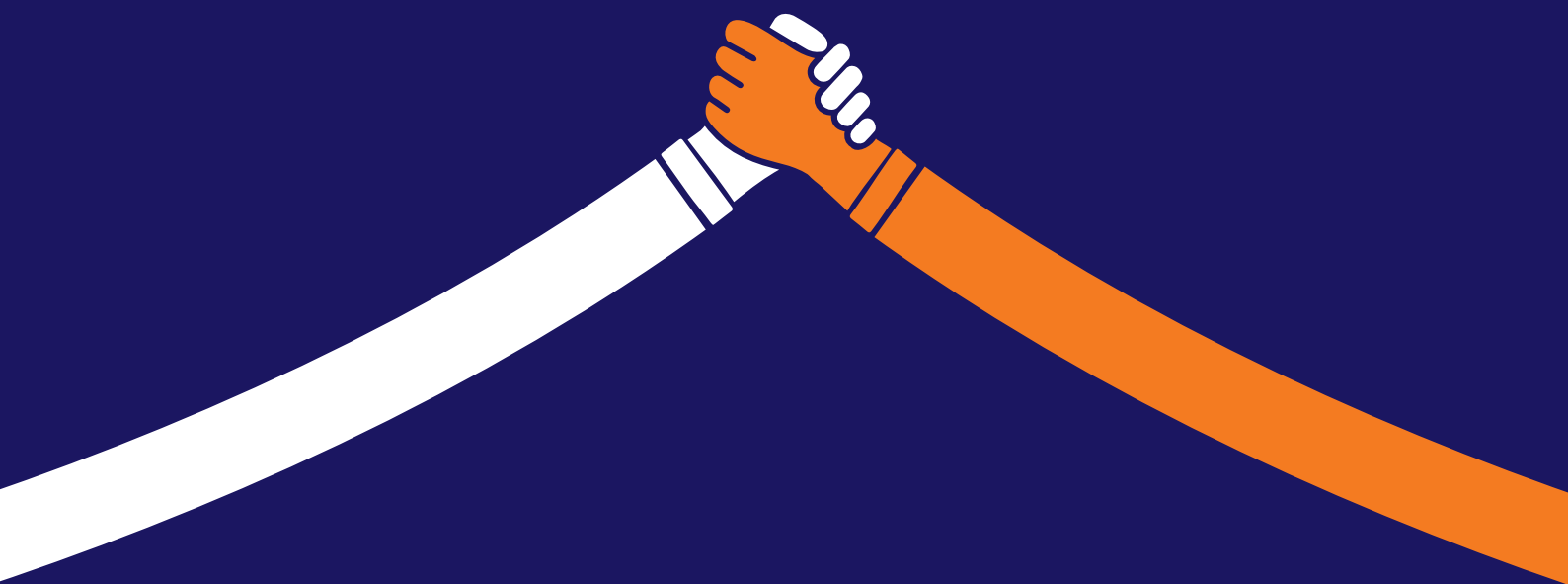


Het jaar van de verbinding

Jaarverslag 2021



2021: het jaar van de verbinding

Na de schok van het coronajaar 2020 tekenden de contouren van een nieuwe leer- en werkwereeld zich in 2021 stilaan af: de afwisseling tussen kantoor- en thuiswerk blijkt een blijver, net zoals digitaal leren.

Tegelijk evolueert die hybride leer- en werkomgeving razendsnel, wat ons telkens met nieuwe vragen en uitdagingen confronteert. Met stip op één: verbinding creëren! Tussen cursisten en hun docenten, tussen werkzoekenden en hun coaches, tussen collega's onderling enzovoort.

In dit jaarverslag nemen we je mee in onze zoektocht naar verbinding. Dat doen we aan de hand van zeven verhalen van collega's en partners. Zij schetsen de projecten, acties en initiatieven die ze in 2021 lanceerden of verder vormgaven.



"In ons antwoord op de uitdagingen van de werkwereeld anno 2021 lag de focus op impact op de werkvloer. Dat trekken we door in 2022."

Olivier Lambert
General Director

Opleidingen: een duurzame ondersteuning voor bedrijven

De wereld is volop in verandering. Ook op het vlak van opleidingen. Een duurzame ondersteuning van werkzoekenden, werknemers en bedrijven wordt steeds belangrijker. Hoe kunnen we duurzame vaardigheden onder de aandacht brengen? Hoe kunnen we werknemers opleiden om duurzaam inzetbaar te zijn?



De opleidingsparadox

In 2021 was het maar vier maanden lang mogelijk om fysieke opleidingen te organiseren. We zagen digitale opleidingen steeds meer de overhand nemen en hebben dan ook niet gearzeld om ons aanbod te herwerken. De uitdagingen zijn niet gering, maar dankzij ons opleidingsecosysteem hebben we alle middelen in handen om een pasklaar antwoord te bieden.

Door de versoepeling van de coronamaatregelen hoopten we op een massale terugkeer naar fysieke opleidingen. Toch zijn de inschrijvingen nog lang niet terug op het niveau van voor de crisis, ondanks een gevarieerder opleidingsaanbod dan ooit en een maximale toegankelijkheid. Voor die paradox zijn er verschillende verklaringen, zegt **Olivier Lambert**, General Director van Cevora.

Arbeidsmarkt onder druk

Olivier: "Op dit moment is er een tekort aan arbeidskrachten. In 2021 zagen we het aantal deelnemers aan de opleidingen voor werkzoekenden gestaag dalen. Dergelijke opleidingen duren vaak lang en het gebeurt dat cursisten hun leertraject onderbreken omdat ze ergens worden aangenomen en onmiddellijk mogen starten."

Die druk op de werkgelegenheid is ook voelbaar in de outplacementcijfers, die volledig ingaan tegen de prognoses. Olivier: "Er werd voorspeld dat een golf van werkzoekenden in het begin van het jaar de arbeidsmarkt zou overspoelen. Dat zou dan leiden tot een aanzienlijke toename van het aantal outplacements ... Maar uiteindelijk gebeurde precies het tegenovergestelde."

“Veel bedienden hebben digitaal werken en leren omarmd. Nieuwe gewoonten brengen ook nieuwe uitdagingen met zich mee.”



Olivier Lambert
General Director

Een vernieuwd aanbod

Olivier: “Om die antwoorden te kunnen geven, hebben we onze catalogus grondig herwerkt. We hebben uiteraard de thema’s doorgelicht, maar ook gestreefd naar een leerervaring waarbij de nadruk ligt op de impact en de overdracht van skills op de werkvloer.”

“Iedereen die zich aanmeldt voor een opleiding van Cevora, of die nu digitaal is of fysiek, heeft

toegang tot ons e-learningplatform Karibu. Tijdens het opleidingstraject ontvangt de deelnemer op verschillende tijdstippen een uitnodiging om in te loggen op het platform – voor, tijdens en na de opleiding. Deze drie fasen van 'augmented learning' worden de standaardaanpak in al onze 450 opleidingen voor werknemers.”

Andere gewoonten

Olivier: “De omstandigheden van de coronacrisis bleven ook in 2021 zwaar wegen op de opleidingen voor werknemers. Voor velen onder hen was het lastig of zelfs helemaal onmogelijk om naar de opleidingslocatie te komen.”

“Veel cursisten hebben gekozen voor een digitale opleiding. Nieuwe gewoonten brengen ook nieuwe uitdagingen mee. Hoe blijf je bijvoorbeeld nog gemotiveerd achter je scherm na een thuiswerkdag van acht uur? Dat probleem vereist duidelijke antwoorden.”



Betere toegang tot premies

Olivier: “Met de raad van bestuur hebben we in 2021 beslist om de voorwaarden voor het toekennen van opleidingspremies te vereenvoudigen. Elk PC 200-bedrijf dat een opleidingsplan heeft geregistreerd of dat investeert in digitale training, krijgt nu gemakkelijker toegang tot de premies.”

“Dat heeft zijn effect niet gemist: er werden meer dossiers ingediend en op het einde van de rit zijn er ook meer premies toegekend. Zo werd in 2021 een recordbedrag van 11 miljoen euro aan opleidingspremies uitbetaald.”

Onze inspanningen van 2021 bieden een positief perspectief voor 2022. De combinatie van ons herwerkte opleidingsaanbod en onze ervaring in het opleidingsdomein vormt de ideale hefboom voor een heropleving van de opleidingsinitiatieven in 2022.

Een vernieuwd opleidingsaanbod, voor nog meer impact

Zijn onze opleidingen nog relevant voor wat er speelt op de arbeidsmarkt? Dat vroegen we ons begin 2021 af. Daarbij hadden we maar één doel voor ogen: de impact tijdens het leren vergroten en ervoor zorgen dat de deelnemers op de werkvloer aan de slag kunnen met hun nieuwe skills.



Nieuwe behoeften

2021 was in veel opzichten een intens jaar. Van lockdown tot versoepelingen: Cevora had in alle omstandigheden een passend antwoord klaar. Proactief, net als de bedrijven die we vertegenwoordigen. De digitale behoeften van de PC 200-bedrijven en hun werknemers blijven toenemen. Samen met hen hebben we onze catalogus van meer dan 450 opleidingen onder de loep genomen en herwerkt.

De overstap naar digitale opleidingen kwam in een stroomversnelling terecht, en die kans wilden we natuurlijk met beide handen grijpen. Maar hoe werk je een pedagogisch format uit dat zinvol blijft én blijft aansluiten bij de principes van Cevora?

»» 450

opleidingen uit de Cevora-catalogus werden in 2021 aangepast aan de behoeften van de markt.

Een relevanter aanbod

Het aantal onlinelessen nam in 2021 toe met 107%: een duizelingwekkende stijging. Dat kwam natuurlijk door de nieuwe werkgewoonten. Maar dat is niet de enige verklaring volgens Director production **Stéphanie Peremans**: “We hebben onze catalogus ingedeeld in drie nieuwe categorieën (algemene vaardigheden, specifieke en sectorgebonden vaardigheden). Zo zijn we erin geslaagd de thema’s te identificeren die het best aansluiten bij de huidige behoeften van onze klanten.”

“Die categorieën hebben we vervolgens verrijkt met nieuwe opleidingsmodules. Veelgevraagde thema’s zijn professionele ontwikkeling, de Office-toepassingen, digitale vaardigheden, leiderschap

en softskills. Dat geldt ook voor de sectorale opleidingen, vooral de opleidingen gericht op de bouwsector. De opleidingen werden ook helemaal herzien en sluiten nu nog beter aan bij de behoeften van de deelnemers.”

»» 3000

inschrijvingen in 2021 voor onze Learning Snacks, 15 webcasts boordevol inspiratie.

“We hebben alle bouwstenen in handen voor een duurzaam en veerkrachtig opleidingsecosysteem.”



Stéphanie Peremans
Director production

Augmented learning

Natuurlijk bleef het niet bij het uitbreiden van ons digitale aanbod. Integendeel! Augmented learning stond centraal in onze leerervaring, en dat voor om het even welke opleiding.

Stéphanie: “Het idee achter deze nieuwe leervorm is dat de synchrone opleiding centraal staat

(wanneer de lesgever en de deelnemers online zijn). Daar voegen we dan een augmented-learningcomponent aan toe in de vorm van pre- en posttrainingsactiviteiten. Zo wordt de focus op de cursist gelegd, die de mogelijkheid krijgt om te blijven leren tijdens het volledige opleidingstraject.”

Verbonden via een centrale hub

Hoe gaat dat concreet? In februari 2021 hebben we ons Karibu-leerplatform gelanceerd. **Jérôme Robyns**, Head of expertise centre learning and tools, schetst de grote lijnen van het platform: “Het is de bedoeling om het digitale potentieel van online leren ten volle te benutten. Zo maken we de impact tijdens het leertraject zo groot mogelijk.”

“Al het lesmateriaal is samengebracht in één hub en beschikbaar in alle fases van het opleidingstraject. Natuurlijk volgen de ontwerpers en begeleiders van de opleiding zelf ook een training, zodat ze vertrouwd raken met de tool en het kunnen gebruiken in overeenstemming met de principes van de Cevora Leerervaring.”

Karibu heeft een aantal voordelen voor de leer kwaliteit en dankzij het platform kunnen we ook opnieuw contact maken met onze community: cursisten, trainers en coaches bevinden zich samen in dezelfde digitale omgeving en kunnen formeel of informeel communiceren en informatie delen.

»» **107 %**
toename van de onlineopleidingen in 2021.



Ondersteuning met de Cevora Leerervaring

Over één punt laat Jérôme geen twijfel bestaan: “De digitale tool is nooit een doel op zich geweest. De best mogelijke leerervaring is uiteindelijk een ervaring die de cursist in staat stelt om de materie integraal toe te passen op de nieuwe werkplek.”

“Om dat mogelijk te maken baseren we ons op de Cevora Leerervaring. Die sleutelprincipes vormen de rode draad van een succesvol opleidingstraject. De impact en de overdracht van vaardigheden staan daarbij centraal.”



“Een van deze principes is de betrokkenheid van de deelnemers. In onze aanpak staan de cursisten centraal. Hun betrokkenheid is dan ook essentieel van het begin tot het einde van de opleiding. De cursist staat aan het roer van zijn eigen leertraject.”

Van docent naar coach

Om de cursisten daarbij te helpen evolueert ook de rol van de opleider. De docent wordt meer en meer coach. Hij begeleidt, stimuleert en adviseert de cursist op een actieve manier. In combinatie met gediversifieerde leermethoden maakt dat het leertraject nog interessanter en motiverender.

Stéphanie beaamt dat: “Die impact tijdens het leren creëren we natuurlijk niet alleen. In 2021 hebben we besloten dat dit de richting is die we

aan onze opleidingen willen geven. Dat kunnen we alleen dankzij de docenten van topkwaliteit die voor ons de werknemersopleidingen verzorgen, dankzij de loopbaancoaches die actief zijn in het veld en dankzij de outplacementadviseurs die onze ogen en oren zijn op de arbeidsmarkt. Zo zijn alle bouwstenen voorhanden voor een duurzaam en veerkrachtig opleidingsecosysteem.”

“In onze opleidingsaanpak staan de cursisten centraal. Hun betrokkenheid is essentieel, van begin tot einde.”



Jérôme Robyns
Head of expertise centre learning and tools

Career Coaches: succesvolle begeleiding van werkzoekenden

Om zoveel mogelijk werkzoekenden aan een job te helpen in een PC 200-bedrijf, zetten we een slimme combi in van opleiding, stage én individuele coaching. Een team van Career Coaches binnen Cevora zelf neemt die begeleiding voortaan op zich. Met succes, want bijna 8 op de 10 van de begeleide werkzoekenden vinden zo de weg naar een bediendejob.



Wat voorafging ...

Natuurlijk zijn we niet aan ons proefstuk toe met de begeleiding naar werk. Elke werkzoekende die bij ons een opleiding volgt, krijgt gratis begeleiding tijdens zijn zoektocht naar een job of stage. Maar tot voor kort werkten die trajectbegeleiders voor onze externe partners die instaan voor de praktische organisatie van de opleidingen.

In 2021 beslisten we om de trajectbegeleiders rechtstreeks aan Cevora te binden binnen een team van Career Coaches. Zo kunnen we de samenwerking versterken en de impact van de begeleiding op het terrein – zoveel mogelijk werkzoekenden naar een PC 200-bedrijf leiden – verder vergroten.

Vast kader voor trajectbegeleiding

Product manager **Lore Wynants**: “De Career Coaches werken binnen een inhoudelijk en pedagogisch kader dat steunt op de principes van de Cevora Leerervaring. Het begeleidingstraject zelf is een mix van online leren, klassikale begeleidingsmomenten en individuele coaching.

Bij de individuele coaching, tot slot, staat de verfijning van het leerproces van elke individuele deelnemer centraal. De Career Coach stemt zijn begeleiding af op de specifieke vragen, noden en situatie van de werkzoekende. Maatwerk dus!”

Via ons leerplatform Karibu volgen werkzoekenden een aantal modules: een cv en motivatiebrief opstellen, een sollicitatiegesprek voeren, efficiënt vacatures doorzoeken ... Dat doen ze individueel en op hun eigen tempo. Tijdens de klassikale sessies ligt de nadruk dan weer op ervaringen uitwisselen, theorie omzetten naar de praktijk en soft skills trainen. Anders gezegd: leren met én van elkaar.

»» 40

Career Coaches begeleiden
werkzoekenden richting
een job of stage.

Lange voorbereiding

Het coachingteam ging in januari 2022 officieel van start. Maar achter de schermen was er maandenlang hard gewerkt om die lancering voor te bereiden. Lore Wynants: "We organiseerden in de loop van 2021 een aantal pilotprojecten. Na elk project evalueerden we en stuurden we bij waar nodig."

Zo voelden we bijvoorbeeld snel aan dat flexibiliteit cruciaal is in de aanpak. Qua digitale vaardigheden of soft skills, bijvoorbeeld, is de ene werkzoekende de andere niet. Daar houden we maximaal rekening mee tijdens de individuele coachingsessies."

"Onze Career Coaches slaan de brug tussen de werkzoekenden en de PC 200-bedrijven waar die na hun leertraject aan de slag gaan."

Lore Wynants
Product manager



De coaches inspireren

Naast de voordelen voor de cursisten, heeft de nieuwe aanpak ook voor de Career Coaches flink wat toegevoegde waarde. Lore Wynants: "Van een Career Coach wordt verwacht dat hij of zij al het nodige in de rugzak van de werkzoekende stopt om succesvol zijn carrière te starten of er een wending aan te geven."

Dat lukt natuurlijk alleen als ook de Career Coach zelf blijft bijleren. Daarom organiseren we ook voor hen geregeld leer- en inspiratiesessies. Dat zijn tegelijk belangrijke netwerkmomenten. Want we bouwen binnen de community van Career Coaches ook volop aan hun onderlinge verbinding. Zo hebben ze hun eigen Teams-kanaal om vragen te stellen of problemen uit het werkveld voor te leggen."

79 %

van de 2.076 werkzoekenden die we begeleidden in 2021 vond een job of stage.

Brug tussen werkzoekende en bedrijf

Of deze nieuwe aanpak al vruchten afwerpt? Lore Wynants: "Absoluut! Van de 2.076 werkzoekenden die we in 2021 begeleidden, vond maar liefst 79% de weg naar een stage of job. Het mooiste bewijs dat we met deze werkwijze op het juiste spoor zitten."

Onze Career Coaches slaan de brug tussen de werkzoekenden en de PC 200-bedrijven waar die na het leertraject aan de slag gaan. Door onze Career Coaches te inspireren, verrijken en verbinden, kunnen zij voluit gaan in hun rol."



Werken aan de fundamenteën van een toekomstgerichte organisatie

De afwisseling tussen thuis- en kantoorwerk is een blijver. Maar hoe hou je de motivatie hoog binnen zo'n hybride werkorganisatie? Hoe zorg je ervoor dat iedereen zich verbonden blijft voelen? En dat nieuwe collega's snel hun weg vinden? Ons hr-team bracht antwoorden.



Augmented learning tijdens onboarding

In ons opleidingsaanbod gaan we voor augmented learning – de combinatie van online en klassikaal leren. Die aanpak trekken we voortaan door in het onboardingtraject van onze nieuwe collega's.

Director people & organisation **Geert Van Conkelberge**: "Zoals in zoveel organisaties hadden wij een klassiek peter-metersysteem. Dat namen we in het najaar van 2021 grondig onder de loep. In lijn met de algemene Cevora-leeraanpak kwam er een augmented onboardingtraject in de plaats."

People & organisation specialist **Tine Wouters**: "Als peter of meter een nieuwkomer onder je vleugels nemen is een stuk lastiger als dat deels vanaf afstand moet gebeuren. Teams-calls zijn nu eenmaal minder ongedwongen dan een babbel aan de koffiemachine. En je merkt moeilijker op waar iemand het lastig mee heeft.

De eerste werkdag wordt de nieuwkomer op kantoor verwelkomd door een buddy. Er staat ook een goodiebag klaar. Daarna komt hij of zij via ons interne leerplatform alles te weten over Cevora: van onze bedrijfsmissie over documentmanagement tot een vakantiedag aanvragen.

Na elke module kan de nieuwe collega met vragen terecht bij de betrokken diensten. En binnen zijn eigen team natuurlijk, want daar wordt hij of zij klaargestoomd voor de job. Ook de buddy blijft natuurlijk in beeld de eerste weken. Al vier nieuwe collega's doorliepen het traject en hun reacties waren positief. En uiteraard blijft ook na hun onboarding leren centraal staan in onze hr-aanpak."

"Verbondenheid tussen collega's is noodzakelijk voor het mentale welzijn."



Geert Van Conkelberge
Director people & organisation

Banden aanhalen tijdens teamevent

Na maanden van afstandswerken was bijpraten met collega's hoognodig. Tine Wouters: "Op 7 oktober 2021 tekenden we present op een teambuildingevent in het Waalse Silly dat we toepasselijk 'Re_Connection' doopten." Geert vult aan: "Verbondenheid tussen collega's is noodzakelijk voor het mentale welzijn. In een hybride werkorganisatie moeten we daar aandacht aan blijven schenken, zoveel is zeker."

We besteedden ook op andere manieren aandacht aan rust en verbinding. Een greep uit de initiatieven en acties:

- **Gezelschapsspellen** op kantoor
- Een **cadeautje** via de post
- Een workshop **stoelyoga**

“Al vier collega's doorliepen ons nieuwe onboardingtraject en hun reacties waren positief.”



Tine Wouters
People & organisation specialist

Van start met flexibele verloning

Willen we werken aan de fundamenten van een toekomstgerichte werkorganisatie, dan mogen ook ingrepen op het vlak van 'hard hr' niet ontbreken. Geert Van Conkelberge: "Voortaan kunnen onze medewerkers een deel van hun vaste loonpakket inruilen voor een flexibel verloningsplan."

"Dat betekent dat ze hun verloning kunnen samenstellen met loon in cash en een aantal voordelen: elektrische fietsen, ambulante zorg, IT-materiaal, een thuiswerkbureau ... Zo kunnen ze hun salarispakket beter afstemmen op hun individuele behoeften. Ook dat komt het welbevinden van onze medewerkers ten goede."



Marketingstrategie op lange termijn werpt haar vruchten af

Ook voor onze marketing was 2021 het jaar van verbinding. Een jaar waarin we dichterbij onze klanten kwamen en antwoorden boden op hun noden en uitdagingen. Het is een optelsom van jarenlange inspanningen die nu resultaat oplevert.



Relevantie boven

“Onze communicatiestrategie is in de eerste plaats gedreven door relevantie”, zegt Head of marketing **Stéphane Verbrugge**. “Het doel van onze marketing is niet louter ons opleidingsaanbod promoten, maar vooral bedrijven en werknemers inspireren en vooruithelpen om een leercultuur te ontwikkelen.

Ook werkzoekenden helpen we bouwen aan hun loopbaan via opleidingen. Dat alles doen we door relevante content te brengen rond leren en groeien: op onze blog, via sociale media en in onze nieuwsbrief.”



Nieuwe thema's en skills

“De voorbije twee jaar veranderde de wereld sneller dan ooit”, gaat Stéphane verder. “Nieuwe technologieën staken de kop op, we leerden massaal anders samenwerken ... We hebben op korte tijd een collectieve groeisput gemaakt en enorm veel nieuwe skills geleerd.”

“Dat zie je ook terug in de thema's waar we op inzetten. ‘Hoe kan je een team op afstand aansturen?’ was bijvoorbeeld een veelvoorkomende vraag in 2021. Ook informeel leren is belangrijker geworden. Hoe geef je feedback? Hoe breng je kennis digitaal over? Dat zijn allemaal nieuwe en actuele thema's waar wij meteen op hebben ingespeeld met onze content, en natuurlijk ook met ons opleidingsaanbod.”

»» **103.000**

werkzoekenden vonden hun weg naar onze website via onze campagnes.


120.000
 werkgevers en werknemers
 bezochten onze website
 dankzij onze campagnes.

De beloning voor een langetermijnstrategie

De succescijfers zijn te danken aan een marketingstrategie voor de lange termijn. Stéphane: “Drie jaar geleden deden we een strategische oefening en bouwden we een duurzaam merkverhaal, samengevat in onze baseline ‘Samen leren en groeien’. Vandaag vallen alle puzzelstukjes samen en plukken we de vruchten van alle inspanningen van de afgelopen jaren.”

“Als 2021 ons iets geleerd heeft, dan is het dat leren iedereen aanbelangt. Het is de motor van onze arbeidsmarkt en economie, een bron van innovatie, een kans om te groeien als mens én als bedrijf. Leren biedt oplossingen voor de grootste uitdagingen. Dat maakt ons domein extreem maatschappelijk relevant. Ik ben trots dat wij met ons gepassioneerde marketingteam dagelijks mensen en bedrijven helpen te groeien.”

Een groter bereik

We brengen onze content ook op steeds meer manieren bij ons publiek: via pers, billboardcampagnes, contentpartnerships met bijvoorbeeld Unizo en UCM, artikels in hr-vakbladen ... Dat vertaalt zich in mooie resultaten en een groter bereik.

Stéphane: “Onze blog kreeg in 2021 een nieuw jasje en trok dubbel zoveel bezoekers aan als het jaar voordien. Op LinkedIn overschreden we de kaap van 10.000 volgers, een stijging van 25% tegenover 2020. Het aantal abonnees op onze maandelijkse nieuwsbrieven verdubbelde in 2021.

“We lanceerden ook heel wat succesvolle campagnes. Drie voor werkzoekenden, met billboards en een online luik. Daarmee haalden we in totaal ruim 100.000 werkzoekenden naar onze website. En dankzij onze maandelijkse campagnes voor werknemers en werkgevers trokken we 120.000 websitebezoekers aan.”

**“Vandaag vallen alle
 puzzelstukjes samen en
 plukken we de vruchten
 van alle inspanningen van
 de afgelopen jaren.”**



Stéphane Verbrugge
Head of marketing

Een recordjaar voor opleidingspremie

Voor onze klassikale opleidingen was 2021 – net als 2020 – een uitdagend jaar. Maar dat de nood aan leren tijdens corona hoger dan ooit was, bewijzen de cijfers van de premies waarmee we opleidingskosten deels terugbetalen aan werknemers en werkgevers. 2021 was een recordjaar met maar liefst 11 miljoen euro aan premies.



Duurzame inzetbaarheid

Het jaar van verbinding, dat vat 2021 goed samen voor **Veerle Van Asbroeck**, director sales & marketing bij Cevora: “De nood aan verbinding sluit aan bij onze missie om werkgevers en werknemers samen te brengen en te ondersteunen op een arbeidsmarkt in beweging.”

“Onder invloed van de digitale transformatie is de arbeidsmarkt erg veranderd: jobs verdwijnen of veranderen, nieuwe competenties zijn nodig. Daarnaast is retentie belangrijker dan ooit gezien de krapte op de arbeidsmarkt. Wij willen bedrijven ondersteunen in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, en opleidingen zijn daarin een belangrijke factor.”

»» € 11.065.000
premie uitgereikt aan bedrijven en werknemers in 2021.

Minder opleidingen, meer premies

Net als in 2020 bleef het aantal klassikale opleidingen in 2021 onder het niveau van voor de coronacrisis. Niet meer dan logisch, vindt Veerle: “Kunnen mensen niet naar kantoor gaan, dan zullen ze zeker geen klassikale opleidingen gaan volgen. Klassikale opleidingen waren bovendien helemaal onmogelijk tijdens bepaalde periodes. Gelukkig konden we in 2021 met heel wat online trajecten starten. Veel bedrijven en werknemers maakten daar ook gretig gebruik van.”

»» 300.000
opleidingen werden gevolgd met onze premies.

Uiteindelijk vonden in 2021 toch meer bedrijven dan ooit hun weg naar onze premies. “Niet alleen voor opleidingen, maar ook om bijvoorbeeld de licenties van online leerplatformen te betalen”, verduidelijkt Veerle. “In totaal hebben we vorig jaar net iets meer dan 11 miljoen euro aan premies uitgekeerd.”



2022, en verder

Veerle: "Onze grootste doelstelling voor 2022 is nog meer kmo's bereiken. Zeker de premies voor een eerste registratie van het opleidingsplan zien we graag verder toenemen. Daarvoor willen we onze samenwerking met partners als UCM en Unizo uitbreiden, want via die organisaties komen we sneller bij die kmo's terecht."

"Bedrijven en werknemers bleven in 2021 zoeken naar manieren om te leren, ook al konden ze minder klassikale opleidingen volgen. Uit een online rondvraag blijkt dat ook in 2022 8 op de 10 bedienden een opleiding willen volgen. Dat bewijst dat de nood aan opleidingen groot is en blijft."

"Enmaal bedrijven hun weg vinden naar onze premies, blijven ze vaak opleidingen aanvragen. Zo blijven we samen met bedrijven en werknemers stappen zetten richting een duurzame en wendbare arbeidsmarkt."

Het succes van de premies doorgelicht

Het overgrote deel van de premies ging naar bedrijven. Veerle: "We zien dat drie soorten het heel goed deden. Ten eerste de gewone bedrijfspremies, van € 7 tot € 14 per opleidingsuur. Ten tweede de premies voor leerplatformen, tot € 200 per licentie per deelnemer. En ten slotte onze nieuwe premie van € 250 of € 500 voor bedrijven die voor het eerst een opleidingsplan indienen."

In totaal werden meer dan 300.000 opleidingen gevolgd via ons premiesysteem. Veerle: "Daarmee bereikten we een groot deel van de 500.000 bedienden en bedrijven binnen het paritair comité 200. We merken bovendien dat steeds meer kmo's hun weg vinden naar onze premies. Dat is de grootste groep bedrijven binnen ons paritair comité, maar we bereiken ze traditioneel moeilijk. En dat terwijl zo'n premie net voor die bedrijven een verschil kan maken in hun hr-budget."

 **890**

bedrijven ontvingen in 2021 een premie voor hun opleidingsplan.

"We merken dat steeds meer kmo's – de grootste groep bedrijven binnen ons paritair comité – hun weg vinden naar onze premies."



Veerle Van Asbroeck
Director sales & marketing

Bouwen aan een arbeidsmarkt, klaar voor de toekomst

De ‘war on talent’, doorgedreven digitalisering en de naweeën van twee jaar coronacrisis: de uitdagingen zijn niet min voor veel bedrijven in het paritair comité 200. Reden te meer om volop in te zetten op leren en coaching, en daarvoor evolueren we naar een sterkere wisselwerking tussen werkgever en werknemer.



Arbeidsmarkt in transitie

Als grootste sector binnen het paritair comité 200 kan de bouwsector gerust als graadmeter voor de arbeidsmarkt dienen. Dat vindt ook **Jan Vochten**, voorzitter van de raad van bestuur bij Cevora en directeur van het sociaal departement van de Confederatie Bouw: “Want als de ‘war on talent’ érgens woedt, dan is het wel in de bouw. De sector evolueert ook bliksemsnel onder impuls van een doorgedreven digitalisering. Denk aan technologieën als drones, BIM-modellen (digitale weergaven van een bouwproject) en 3D-printing.”

“De transitie geldt voor veel – eigenlijk alle – sectoren. Dat onderstreept het belang van levenslang leren. Het lijkt geen twijfel dat we binnen enkele jaren een compleet andere arbeidsmarkt zullen zien. We stomen ons dus klaar voor die toekomst en stellen ons grondig de vraag welke competenties nodig zullen zijn. Een moeilijke oefening, want vele toekomstige jobs bestaan vandaag nog niet.”

“Wat wél vaststaat: opleidingen en coaching zijn broodnodig om zowel de instroom te vergroten als de juiste skills te ontwikkelen. De rol van Cevora is daarin erg belangrijk. Want als opleidingsorganisatie zijn wij het best geplaatst om bedrijven en medewerkers te helpen die skills voor de toekomst te verwerven.”



Opleidingstrajecten op maat

Om jongeren vlotter in een PC 200-bedrijf aan de slag te krijgen, gelooft Jan in een aanpak op maat: "Een one-size-fits-all-aanpak werkt niet, want iedereen heeft andere leernoden. Daarom bieden we een zo breed mogelijke waaier aan leermogelijkheden: van klassikale trainingen tot coachingstrajecten en opleidingen op de werkvloer."

"Een concreet voorbeeld: vandaag heeft iedereen recht op evenveel opleidingsdagen. Maar hoeveel dagen opleiding je precies wil gebruiken, is afhankelijk van de persoon, de job en de periode. We moeten medewerkers de nodige ruimte en flexibiliteit bieden om hun eigen leertraject uit te stippelen, in samenwerking met de werkgever."

Focus op kwetsbare groepen en kmo's

Niet alleen bedrijven en medewerkers moesten zich in 2021 aanpassen. Ook Cevora stelt zichzelf voortdurend in vraag. "Een strategische oefening wees uit dat we te weinig kmo's bereiken. En dat is net de meerderheid van de PC 200-bedrijven. Aan die kmo's besteden we nu dus nog meer aandacht."

"Cevora kan een belangrijke bijdrage leveren aan de doelstelling om 80% tewerkstelling te bereiken. Om dat doel te halen, hebben we speciale aandacht voor kwetsbare groepen, werkzoekenden en jongeren. Die doelgroepen kunnen we met de juiste begeleiding en opleidingen aan een job in een PC 200-bedrijf helpen, bijvoorbeeld in de bouw."

"Cevora kan een belangrijke bijdrage leveren om 80% tewerkstelling te bereiken. Daarom hebben we speciale aandacht voor kwetsbare groepen, werkzoekenden en jongeren."



Jan Vochten
Voorzitter raad van bestuur

Terug naar klassikale opleidingen

2021 was geen gemakkelijk jaar voor Cevora als opleidingsaanbieder. Jan: "De coronacrisis maakte opleidingen organiseren lastig. Digitale opleidingen blijken gelukkig een waardevol aanvulling voor klassikale."

"Specifiek in de bouwsector merken we dat klassikale praktijkopleidingen nog altijd een

belangrijke meerwaarde hebben, dus hopelijk komen die weer helemaal terug. Digitale opleidingen zijn een waardevolle aanvulling voor klassikale. Voor 2022 kijk ik uit naar klassikale en digitale opleidingen, waarin we werkzoekenden, werknemers en bedrijven kunnen vooruithelpen. Zo bouwt Cevora mee aan een succesvolle arbeidsmarkt die klaar is voor de toekomst."



Samen leren en groeien

Cevora vzw
Silver Building A, 5e verdieping
Reyerslaan 70
1030 Schaarbeek
www.cevora.be