



IMPACT RAPPORT 2023

HOE CEVORA PC 200
WERKSTERKER MAAKT

CEVORA >>>

**ONS DOEL:
BIJDRAGEN
AAN EEN
TEWERKSTELLINGS-
GRAAD VAN
80%
TEGEN 2030**

HOE CEVORA PC 200

WERKSTERKER MAAKT

Bijna 75.000 deelnames aan onze opleidingen, om en bij de 2000 begeleidingstrajecten van werkzoekenden, bijna 16 miljoen euro aan opleidingspremies, stijgende klanttevredenheid ... We kunnen **opnieuw mooie jaarresultaten voorleggen**. Bovendien blijft het gebruik van ons aanbod gestaag groeien. Zo hadden we een kwart meer unieke deelnemers aan onze eigen opleidingen ten opzichte van 2022.

Maar echte impact is meer dan cijfertjes alleen. Het zijn de **duurzame veranderingen die je op lange termijn teweegbrengt** bij bedienden, bij bedrijven en in de arbeidsmarkt. Daarom evolueert ons jaarverslag vanaf 2023 naar een echt impactrapport.

Die impact maken we door de bijdragen van bedrijven efficiënt en solidair te besteden. Met **een gemiddeld bedrag van 150 euro per bediende per jaar** krijgen alle werkgevers en medewerkers uit het paritair comité 200 namelijk automatisch toegang tot ons aanbod van opleidingen, begeleiding en premies.

Als leerpartner van het PC 200 willen we een relevant en toegankelijk leeraanbod ontwikkelen voor de competenties van vandaag en morgen. Zo streven we **duurzame inzetbaarheid** na en een **inclusieve arbeidsmarkt**. We maken bedrijven en bedienden werksterker én we dragen bij aan ons hogere doel: een tewerkstellingsgraad van 80% tegen 2030. Van impact gesproken!



INHOUDSTAFEL

01 Onze ambitie: duurzame impact voor bedienden, bedrijven en de arbeidsmarkt | 04

Impact maken gaat veel verder dan de cijfers. Cevora boekt duurzame verandering voor bedienden, bedrijven en de arbeidsmarkt.

02 Hoe Cevora bedrijven en bedienden werksterker maakte in 2023 | 09

Met tal van acties kwam ons aanbod om de juiste competenties te ontwikkelen nog beter bij onze doelgroepen en maakten we bedrijven en bedienden werksterker.

03 Lerende organisatie Group-f: "We maken zelf onze vakspecialisten" | 18

Group-f groeit sterk in een specifieke branche van facilitair management. Met Cevora als opleidingspartner maakt het bedrijf zijn medewerkers werksterker.

04 Ons leeraanbod: relevant voor de competenties van vandaag en morgen | 22

Met de arbeidsdeal is er een wettelijk kader voor formeel en informeel leren. Bij Cevora maken we ons klaar om onze rol van leerpartner nog beter waar te maken.

01. ONZE AMBITIE: DUURZAME IMPACT VOOR BEDIENDEN, BEDRIJVEN EN DE ARBEIDSMARKT

Met onze opleidingen en dienstverlening boeken we mooi deelnamecijfers en hoge tevredenheidscijfers. Maar echte impact is veel meer dan dat. Het zijn de veranderingen en groei die je op lange termijn teweegbrengt bij bedienden, bedrijven en de arbeidsmarkt in haar geheel. Bij Cevora maken we – in lijn met onze missie – werk van loopbaanlange inzetbaarheid, bedrijfsgroei en een inclusieve arbeidsmarkt.

Onze missie

Het promoten, organiseren en begeleiden van loopbaanlang leren om zo een antwoord te bieden op de uitdagingen van de arbeidsmarkt door het aanbieden van diensten in het kader van begeleiding bij professionele oriëntatie en diensten voor de ontwikkeling van vaardigheden.



40.331
UNIEKE
DEELNEMERS
AAN ONZE
OPLEIDINGEN

(+24% T.O.V. 2022)

IMPACT VOOR BEDIENDEN: LOOPBAANLANGE INZETBAARHEID

Met onze opleidingen en diensten maken we bedienden uit het PC 200 sterk in hun werk. Door **loopbaanlang te leren**, blijven ze immers inzetbaar. We bieden hen bovendien de kans om zich te verdiepen in skills en functies van de toekomst.

Denk maar aan **de doorbraak van artificiële intelligentie** bij het grote publiek. Voor veel beroepen binnen het PC 200 betekenen ontwikkelingen zoals Chat GPT een ware revolutie.

De Cevora-community: onze ambassadeurs van loopbaanlang leren

Onze **docenten**, **Career Coaches** en opleidingsadviseurs geven bedienden elke dag opnieuw dat extra duwtje in de rug om zich bij- of om te scholen. Ze zijn ons uithangbord en spelen een cruciale rol in het vervullen van onze missie. We selecteren hen dan ook uiterst zorgvuldig op basis van ervaring, expertise en pedagogische vaardigheden.

Via deelnemersenquêtes, inspectiebezoeken en jaarlijkse beoordelingen waken we over hun kwaliteit en professionalisme. **De Cevora Academy** fungeert dan weer als draaischijf voor kennisdeling en communitygevoel onder onze ambassadeurs. Zo zorgen we ervoor dat ze blijven groeien en inspelen op de snel veranderende noden in de markt.



IMPACT VOOR BEDRIJVEN: GROEI EN CONCURRENTIEKRACHT

Medewerkers die bijleren en hun vaardigheden verbeteren, brengen innovatie, productiviteit en concurrentievermogen voor hun werkgever. Dat resulteert dan weer in bedrijfsgroei, sterkere resultaten en meer economische dynamiek.

Het PC 200 blijft gestaag groeien en evolueren

Met om en bij de 60.000 bedrijven in meer dan 30 subsectoren, samen goed voor een half miljoen bedienden, vertegenwoordigt het PC 200 **een kwart van de Belgische bedrijven en 28% van de bedienden**. Het aantal ondernemingen en bedienden in ons paritair comité blijft niet alleen jaar na jaar groeien, de toename ligt ook boven het gemiddelde van de private sector in zijn geheel.

IMPACT VOOR DE MAATSCHAPPIJ: EEN STERKE EN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Investeren in competenties betekent meer veerkracht en concurrentiekracht voor alle bedrijven binnen onze sectoren. Bovendien **versterken we er de arbeidsmarkt mee**, want we verhogen de inzetbaarheid van medewerkers, vandaag én morgen. Zo dragen we ons steentje bij aan de doelstelling van onze overheid: een tewerkstellingsgraad van 80% tegen 2030.

Extra aandacht voor kwetsbare groepen

Sommige groepen zijn extra kwetsbaar op de arbeidsmarkt, zoals laaggeschoolden, oudere werkzoekenden, jongeren met leermoeilijkheden of werkzoekenden met een migratieachtergrond.

Via gerichte maatregelen en acties besteden we extra aandacht aan die doelgroepen. Zo **begeleiden onze Career Coaches 1956 werkzoekenden** en **kregen 1486 bedienden outplacementbegeleiding**.

Onze ambitie: een sterke en inclusieve arbeidsmarkt.

ONZE CAREER
COACHES HEBBEN
1956
WERKZOEKENDEN
BEGELEID

1486
BEDIENDEN HEBBEN
OUTPLACEMENT-
BEGELEIDING GEKREGEN



Impact en kwaliteit: twee handen op één buik

Tot slot nog dit: duurzame impact maken bij medewerkers, bedrijven en de maatschappij kan niet **zonder een aanbod van topkwaliteit**. Daarom vinden we het heel belangrijk om onze diensten en interne werking ook door een onafhankelijke partij te laten auditeren.



Zo blijven we scherp om onze interne processen te finetunen, verbeterpunten door te voeren en krachtiger tools te gebruiken. We zijn dan ook erg trots dat we het **Qfor WSE-kwaliteitslabel met succes hebben behaald**.

02. HOE CEVORA BEDRIJVEN EN BEDIENDEN WERK- STERKER MAAKTE IN 2023

Een uitgebreid eigen opleidingsaanbod, beroepsspecifieke opleidingen bij Cevora-sectorpartners, opleidingspremies voor andere leerinitiatieven, opleiding en begeleiding van werkzoekenden naar de juiste job, outplacement met persoonlijk advies van een professionele opleidingsadviseur ...

In 2023 ondersteunden we bedrijven en bedienden in het PC 200 op tal van manieren om te groeien en werksterker te worden.



DEELNAME AAN ONS OPLEIDINGSAANBOD BLIJFT VERDER GROEIEN

74.773

DEELNAMES

(+32% T.O.V. 2022)

250 TOT 300

DEELNEMERS PER WERKDAG
ONTWIKKELEN HUN COMPETENTIES

40.331

UNIEKE DEELNEMERS AAN ONS EIGEN
EN BEROEPSSPECIFIEK AANBOD

(+24% T.O.V. 2022)

In 2023 merkten we een **heropleving van de deelname aan opleidingen**.

De krapte op de arbeidsmarkt en de vraag naar gespecialiseerdere vaardigheden dwingen bedienden om hun kennis en vaardigheden op peil te houden. De helft van onze opleidingen werd klassikaal gevolgd – voor veel skills de meest effectieve leermethode.

6 op 10 deelnames gebeurt via een persoonlijke inschrijving in ons open aanbod. 4 op 10 van de bedienden volgde een klassikale of online incompany-opleiding: dan wordt een opleiding uit ons standaardaanbod georganiseerd voor de bedienden van één bedrijf.

De arbeidsdeal versterkte in 2023 de aandacht voor opleidingen, bij alle werknemers. De groei in onze deelnamecijfers toont **de relevantie van een solidair toegankelijk en relevant leeraanbod** om de juiste competenties te ontwikkelen.

Nooit eerder keerden we zoveel opleidingspremies uit

Voor werkgevers uit het PC 200 die niet vinden wat ze zoeken in ons **eigen opleidingsaanbod** of dat van **onze sectorpartners**, zijn de **opleidingspremies** een handige oplossing. Vanuit Cevora betalen we dan (een deel van) de opleidingskosten bij de andere aanbieder terug.

Met **een bedrag van € 15.706.223** was 2023 een absoluut recordjaar voor onze opleidingspremies. In totaal **2644 bedrijven** maakten er gebruik van, verspreid over al onze subsectoren.

Bedrijven die voor het eerst een opleidingsplan indienden, beloonden we bovendien met een eenmalige extra premie.

Technisch outsourcingbedrijf Logi-technic promoot actief het opleidingsaanbod bij z'n medewerkers. Daarnaast maken L&D Officer Joyce Pauwels en haar collega's gretig gebruik van onze opleidingspremies:

"We gebruiken opleidingspremies voor uiteenlopende trainingen en opleidingsvormen. Zo zijn we flexibel om ons aan te passen aan de individuele leerstijl van elke medewerker."



1956 werkzoekenden schoolden zich bij met een Career Coach

Het aantal begeleidingstrajecten via onze Career Coaches blijft stabiel over de jaren heen, maar de effectieve instroom naar het PC 200 blijft een uitdaging in onze arbeidsmarkt. Cevora werkt in 2024 aan een actieplan om instroom naar PC 200-beroepen verder te stimuleren.

In onze videoreeks 'En Route' praten enkele ex-cursisten openhartig over hun opleidingstraject, terwijl ze samen met hun Career Coach naar hun nieuwe werkplek pendelen. Zo stak Zeinab een job als consultant werving en selectie op zak bij Randstad.

"Dankzij de opleiding kreeg ik een beeld van hoe de interimwereld werkt en kon ik snel worden ingezet. Ik denk dat ik mijn plaats gevonden heb."





Duaal leren in PC 200: investeren in de toekomst

Duaal leren, waarbij leerlingen zowel op school als op de werkplek opgeleid worden, biedt ook voor onze sectoren een kans voor extra instroom van opgeleide medewerkers. In opdracht van de Vlaamse overheid zijn we in 2023 **gestart met actieve promotie bij onze bedrijven**. We zetten de nodige processen op, bouwden een netwerk uit van scholen en geïnteresseerde bedrijven én lanceerden onze eerste campagne.

Digitale drukkerij Universitas Digital Printing is enthousiast over de formule van dual learning. Marnix Van de Caeter, managing director:

“Duaal leren creëert de ideale kruisbestuiving tussen ervaren medewerkers en de aanstormende generatie. Op basis van hun talenten en interesses stomen we leerlingen klaar voor de arbeidsmarkt.”

We begeleiden 1487 bedienden in outplacement

Een ontslag is altijd een zware dobber. Cevora financiert outplacementbegeleiding waarmee we samen met gespecialiseerde dienstverleners advies en ondersteuning bieden aan [werknemers](#) en [werkgevers](#).

Wat een outplacementbegeleiding bij Cevora uniek maakt? Dat een ontslagen werknemer niet alleen begeleiding krijgt van een outplacementcoach, maar ook van **een opleidingsadviseur van Cevora**. Die laatste bekijkt samen met de deelnemers welke competenties ze kunnen bijschaven of ontwikkelen om hun loopbaan verder te zetten en maakt hen wegwijs in het opleidingsaanbod van Cevora en andere aanbieders.

Isabelle Cuvelier startte een outplacementtraject bij Cevora na haar ontslag als gevolg van de stopzetting van de krant Metro:

"Ik ben van a tot z begeleid geweest door professionals. Ze hebben mij geholpen om de balans op te maken van mijn loopbaan en competenties, én om nieuwe doelstellingen en ambities te formuleren. Het opleidingstraject heeft mij sterker gemaakt qua competenties en tegelijk mijn zelfvertrouwen geboost – heel belangrijk als je op zoek bent naar een job."





Met 'Werksterker' zetten we onze missie nog meer kracht bij

Onderzoek* bevestigde dat onze bekendheid bij werkgevers nog beter kan. Zo **kent 4 op de 10 binnen het PC 200 Cevora van naam**, maar ligt de vertrouwdheid met ons aanbod of het systeem van voorfinanciering een pak lager. Dat kan beter. Want wie al geproefd heeft van onze opleidingen of diensten, is erg enthousiast. Daar is onze hoge **NPS-score** het mooiste bewijs van.

Daarom gaan we sinds de tweede helft van 2023 nog opvallender en onderscheidender de markt op. Dat doen we met **een gloednieuw koepelconcept: Werksterker/'Jobtimal'**. Onze missie – bedienden sterker maken in hun job door hun professionele vaardigheden te ontwikkelen – zit daar perfect in verrat.

(*) Online bevraging door iVOX bij 150 zaakvoerders en hr- en opleidingsverantwoordelijkheden en 500 bedienden in grote en kleine bedrijven van PC200 (voorjaar 2023), gevolgd door verdiepende interviews bij 217 (potentiële) klanten.

Leren nog meer stimuleren bij kmo's

Uit ons merkkonderzoek* bleek eens te meer dat er in grote bedrijven meer opleidingen worden gevolgd dan in kleine organisaties. In die kleinere bedrijven is **ons systeem van voorfinanciering bovendien nog veel minder bekend**. Redenen genoeg om speciale aandacht te blijven besteden aan die belangrijke doelgroep.

Dat deden we met gerichte content op onze blog en met de podcast Café Curiosité over het belang van nieuwsgierigheid en bijleren op de werkvloer. Ook sloegen we de handen in elkaar met werkgeversorganisatie **Unizo**. In hun podcasts onderstreepten we het belang van loopbaanlang leren en zetten we onze diensten in de kijker.

Tot slot tekenden we present op **diverse events voor kmo-zaakvoerders**. Op Digitalize Namur en Mechelen, bijvoorbeeld, gaven we honderden deelnemers een voorsmaakje van ons opleidingsaanbod met sessies over social selling, cybersecurity, IT inkopen, AI en employer branding.

(*) Online bevraging door iVOX bij 500 bedienden en 150 zaakvoerders en hr- en opleidingsverantwoordelijkheden in grote en kleine bedrijven (voorjaar 2023).



Learning Snack over ChatGPT populairste ooit

Ook in 2023 lieten we bedrijven en bedienden via onze **Learning Snacks**, korte webinars over actuele thema's, op een laagdrempelige manier kennismaken met onze opleidingen. Onder meer duurzaamheid, innovatie en meertaligheid passeerden de revue. Met liefst **4164 inschrijvingen** was de Learning Snack over ChatGPT de allerpopulairste. Bovendien kreeg de webinar van de deelnemers een topscore van 4,5 op 5.

[Herbekijk de Learning Snack over de impact van ChatGPT op je job](#)

Het Cevora-aanbod: een aanrader!

We zijn trots op onze NPS-score van 47, opnieuw een mooie stijging ten opzichte van de score van vorig jaar (43). Dat ons aanbod zo geapprecieerd wordt, motiveert ons om er elke dag opnieuw voor te gaan.



03. LERENDE ORGANISATIE GROUP-F: "WE MAKEN ZELF ONZE VAKSPECIALISTEN"

Krappe arbeidsmarkt, snelgroeiende organisatie, vrij specifieke business: heel kort door de bocht zijn dat de hr-uitdagingen waar Group-f voor staat. Volgens L&D-manager Stefanie van Steenlandt zit dé sleutel in leren, een carrière lang. Met haar aanstekelijke drive is ze van Group-f een lerende organisatie aan het maken.

Stefanie van Steenlandt is hoofd Quality & Education bij **Group-f**. Ze kent de organisatie door en door: met haar diploma hotelmanagement op zak startte ze in 2007 als 22-jarige haar carrière bij het bedrijf als teamlead housekeeping. Daarna groeide ze door tot regiomanager en operationeel manager. Sinds 2020 is ze opleidingsmanager.



Verder dan de arbeidsdeal

Group-f ontstond in 2004 en groeide op die twee decennia uit tot een gevestigde waarde in facilitair management. De familiale onderneming uit Kontich huisvest een dienstenchequebedrijf, een schoonmaakdivisie voor onder meer hotels, vliegtuigen, woonzorgcentra en kantoren, en een verhuurbedrijf van hoogwerkers.

“Voor al die markten en specifieke segmenten is het in een steeds krappere arbeidsmarkt lastig om medewerkers te vinden met de juiste ervaring en voorkennis”, vertelt Stefanie. “Dus in plaats van te zoeken naar witte raven, **maken we zelf onze vakspecialisten**. Om hen vervolgens ook perspectieven te bieden. Maar dat kan je alleen als je veel investeert in leren, formeel en informeel.”

**“ONS AANTAL
LEERUREN LIGT
EEN PAK HOGER
DAN WAT DE
ARBEIDSDEAL
VOORSCHRIJFT.”**

“Al heeft het wel een tijdje geduurd om dat idee te laten rijpen binnen onze organisatie”, lacht ze. “Maar nu zijn we echt goed vertrokken. Ons aantal leeruren ligt trouwens **een pak hoger dan wat de arbeidsdeal oplegt**. We schrijven ons opleidingsplan dan ook niet vanuit de wetgeving. Integendeel, we stellen het op en checken vervolgens of het aan alle criteria voldoet. Dat vind ik een belangrijke nuance.”

Opleiding als teambuilding

Over alle divisies heen zijn er 2500 medewerkers, onder wie 130 bedienden in ondersteunende diensten en leidinggevende rollen. **Het leeraanbod van Cevora is bij hen erg in trek**. “Onze consultants zijn allemaal ingeschreven voor ‘Klantgericht communiceren’”, somt Stefanie op. “De basisopleidingen Excel en Outlook zijn dan weer voor veel kantoormedewerkers een handige opfrissing en elke nieuwe leidinggevende volgt de ‘Survival kit people management’.”

Die laatste opleiding organiseerde Group-f ook al een paar keer als **incompany-traject**. Stefanie: “De toegevoegde waarde daarvan is het **teambuildinggehalte**. Collega’s uit verschillende regio’s en entiteiten van onze organisatie brengen een dag samen door, wisselen relevante ervaringen uit en helpen elkaar verder. De leerstof passen ze toe op bedrijfseigen

problemen en ze zoeken samen naar oplossingen. Zo bouwen zij ook aan hun interne netwerk – heel belangrijk in een steeds grotere organisatie.”

Alle opleidingspremies opgebruikt

Naast het verwerven van nieuwe competenties helpen opleidingen onze medewerkers om veerkrachtiger voor de dag te komen, aldus de opleidingsmanager. **“Aan de hectiek van onze branche kan ik niets veranderen**, net zomin als aan het feit dat onze teams 24/7 paraat moeten staan voor de klant. Maar ik kan mijn collega’s wel ondersteuning bieden om met die druk om te gaan. Daarom investeren we ook in een opleidingsaanbod rond burn-outpreventie, stress- en timemanagement, veerkracht enzovoort.”

Ook daarvoor doet Group-f een beroep op de opleidingscatalogus van Cevora. Of op **het aanbod van de vele opleidingspartners**. Stefanie: “Al onze nieuwe teamleads krijgen bijvoorbeeld de sectorspecifieke opleiding schoonmaak.”

Met **opleidingspremies**, tot slot, investeert Group-f in andere leerplatformen en heel specifieke maatopleidingen. Stefanie: “Dankzij dat systeem konden onze leidinggevenden een leiderschapstraject volgen. Op het einde van het jaar zijn onze premies altijd opgebruikt.”



**“COLLEGA’S
MOETEN
NOG MEER
DE REFLEX
KRIJGEN OM
TE LEREN.”**

Zelf opleidingen kiezen

De droom van Stefanie? Van Group-f een echte lerende organisatie maken. Al weet ze dat dat tijd vraagt: “Collega’s moeten nog **meer zelf de reflex krijgen om bij te leren**. Ook kauwen we het aanbod nog te veel voor, in de vorm van verplichte leerpakketten.”

Daar wil ik binnen afzienbare tijd een keuzeaanbod aan toevoegen”, vervolgt ze. “Los van de leerverplichting zullen ze dan ook **zelf opleidingen kunnen selecteren** die nuttig zijn voor hun huidige job of met het oog op een volgende carrièrestap.”

Groeitrajecten ondersteunen

Want ook groeitrajecten doorheen de organisatie staan op de to-dolijst van Stefanie. De eerste stappen zijn trouwens al gezet. Sinds een jaar is ze met haar team namelijk alle functies aan het ontrafelen in **takenpakketten met de bijbehorende competenties**. Aan elk profiel klikt ze vervolgens een opleidingsaanbod vast.

Stefanie: “Via die individuele opleidingsplannen zullen onze bedienden op termijn ook **zicht krijgen op mogelijke vervolgstappen** binnen de organisatie. Al is dat misschien wel de moeilijkste oefening. We groeien als kool, waardoor ook ons organigram continu in beweging is. In de luchtvaartdivisie, bijvoorbeeld, groeit onze klantenportefeuille stevig. Als gevolg daarvan komen er nieuwe functies, rollen en niveaus bij.”



**“DOOR
OPLEIDINGEN
TE VOLGEN,
GROEIT JE
ZELFVERTROUWEN
EN DAT STRAAL
JE OOK UIT”**

OPERATIONEEL LEIDINGGEVENDE SVEN GOOSSENS

Al meer dan 30 jaar is de luchthaven van Zaventem de habitat van Sven Goossens. Vandaag is hij operationeel leidinggevende binnen de luchtvaartdivisie van Group-f:

“Tijdens mijn evaluatiegesprek suggereerde mijn leidinggevende om me nog wat verder te **versterken in coaching**. Ik ging meteen te rade bij Stefanie en schreef me in voor enkele Cevora-opleidingen. De onlinecursussen die ik intussen volgde, zijn kort en goed, met een verrassend sterke groepsdynamiek.

Ik denk dat ik af en toe eentje opnieuw ga volgen, als opfrissing. Intussen

paste ik de tips ook al toe. Onlangs nog bemiddelde ik bij een discussie tussen collega's tijdens de nachtshift. Vroeger volgde ik mijn buikgevoel, maar met wat ik leerde voel ik me **een stuk sterker in mijn schoenen**.

Door opleidingen te volgen, krijg je meer zelfvertrouwen en dat straalt je uit. Dat is trouwens mijn leidinggevende ook al opgevallen. **Het komende jaar wil ik nog meer bijleren**. Over leidinggeven, maar ook over Outlook, Excel en PowerPoint, want daar ben ik allemaal geen krak in. Ik ben een doener en wil in beweging blijven. Dat mijn organisatie mij daarin steunt, apprecieer ik enorm.”

04. ONS LEERAANBOD: RELEVANT VOOR DE COMPETENTIES VAN VANDAAG EN MORGEN

Het opleidingsrecht in de arbeidsdeal schept een wettelijk kader voor formeel én informeel leren. Bijblijven is immers de boodschap in tijden waarin kennis pijlsnel evolueert en de arbeidsmarkt krap is. Als leerpartner van het PC 200 is Cevora manager van verandering. Om die ambitie waar te maken, zijn we ook zelf volop in beweging.

In de zomer van 2023 werd de cao voor 2024-2025 beklonken door de sociale partners. Met relevantie, efficiëntie, inclusie, solidariteit en duurzaamheid als waarden staan we er in elke fase van de loopbaan. Zo **boeken we impact op verschillende niveaus:** grotere inzetbaarheid van medewerkers, sterkere concurrentiekracht voor bedrijven en een inclusievere arbeidsmarkt.





“Het is cruciaal dat bedienden en bedrijven blijven. Daarom moet Cevora een relevant en efficiënt leeraanbod aanreiken voor de competenties van vandaag en morgen. Zo verhogen we de inzetbaarheid van medewerkers. Zij dragen op hun beurt bij aan de duurzame groei van hun bedrijf.”

Elke Maes, voorzitter raad van bestuur Cevora en algemeen coördinator voor de diensten- en financiële sectoren bij ACV Puls

Competenties: toetssteen voor relevantie van ons aanbod

De **bestaansreden van Cevora**? We vergroten de duurzame inzetbaarheid van bedienden en de beschikbaarheid van competenties. Zo bevorderen we de wendbaarheid en performantie van PC 200-bedrijven.

Daarom startten we in 2023 met een **evaluatie van ons opleidingsaanbod**, met alle PC 200-beroepen en hun bijbehorende competenties als toetssteen. Dat doen we aan de hand van het ROME-competentiekader.

Wat is het ROME-competentiekader?

Deze uitgebreide beroepenlijst met bijbehorende vereiste competenties – hard en soft skills – werd ontwikkeld door de Franse overheid en krijgt geregeld een update. Handig is dat ook de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling – VDAB, Actiris en Forem – vertrekken vanuit dit kader.

We nemen ons aanbod grondig onder de loep: welke competenties zijn nog maar weinig gecovert? En spelen we genoeg in op **skills van de toekomst**? Denk maar aan de groene transitie of technologische innovatie. **De impact van tools als Chat GPT op bediendejobs** werd bijvoorbeeld heel duidelijk in 2023, daar moeten we een antwoord op bieden.

Strategisch plan: Cevora als dé leerpartner van PC 200

De evaluatie van ons opleidingsaanbod op basis van competenties is een van de speerpunten van een breder strategisch plan. Vanaf de zomer van 2023 startten we met de uitrol ervan binnen Cevora. Ook een grondige herinrichting van onze interne werking, tools en platformen maakt daar deel van uit. Net zoals het verder versterken van de banden met al onze stakeholders. Zo kunnen we **onze rol van leerpartner voor PC 200 voortaan nog beter waarmaken.**

Als leerpartner hebben we ook een **adviserende rol**. Over **opleidingsplannen**, bijvoorbeeld, **het optimaal inzetten van opleidingspremies** of **ons opleidingsaanbod in het algemeen**.

Zeker bij kmo's, want die blijken veel minder vertrouwd met ons aanbod dan grote organisaties. Door in onze acties extra aandacht te besteden aan **kleinere organisaties verlagen we ook voor hen de drempel**. Toegankelijkheid van ons aanbod voor zoveel mogelijk bedienden en bedrijven is immers ons streefdoel.



“Met een gemiddelde bijdrage van 150 euro per bediende per jaar krijgen alle bedrijven en bedienden uit het PC 200 automatisch toegang tot het volledige aanbod van Cevora. Met relevante, toegankelijke opleidingen streven we duurzame inzetbaarheid na en een inclusieve arbeidsmarkt. Een efficiënte en impactvolle besteding van de bijdragen van bedrijven.”

Olivier Lambert, algemeen directeur Cevora



**OOK INVESTEREN IN LEREN?
LAAT JE INSPIREREN OP
WWW.CEVORA.BE**

CEVORA VZW

Silver Building A, 5e verdieping
Reyerslaan 70
1030 Schaarbeek
02 889 42 00

www.cevora.be