

Intro:


Op 17 december 2021 bestendigde de Vlaamse Regering het actieplan levenslang leren 'Koers zetten naar een lerend Vlaanderen'.

Met een geheel van 47 prioritaire acties wil het Partnerschap Levenslang Leren samen met de Vlaamse Regering de drempels in levenslang leren identificeren, wegwerken en noodzakelijke hefboomen versterken. Het streefdoel is om een cultuur te creëren waarin blijven leren en deelnemen aan opleidingen ook na het verlaten van de schoolbanken als een evidentie wordt beschouwd. Het actieplan volgt de Europese ambitie om tegen 2030 tot een opleidingsdeelname van 60% voor (non-) formeel leren te komen. <https://www.vlaanderen.be/levenslang-leren>

Het creëren van meer opleiding en -kansen is ook concreet opgenomen in de arbeidsdeal van de federale regering in juni 2022.

Benieuwd naar de leercultuur in je organisatie?

Vul dan deze korte vragenlijst in. Het kan een inspiratiebron zijn in jullie gesprekken en in het nadenken over mogelijkheden voor meer leercultuur?



Als we ons personeel opleiden en ze lopen weg, wat gaan we dan doen?

Als we ons personeel NIET opleiden en ze blijven toch, wat gaan we dan doen?!

JA/NEE -vragen

1. Heeft elke medewerker vrije toegang tot informatie en de kennis van de gebruiken en de procedures in de organisatie?
2. Kan elke medewerker deelnemen aan meetings, lid zijn van een team, projectgroep,...?
3. Wordt er tijd vrijgemaakt om de samenwerking tussen collega's te bespreken?
4. Is er aandacht voor (levenslang) leren van medewerkers?
5. Werken jullie met mentorschap, meter/peter, ... voor (nieuwe) medewerkers?

Multiple Choice (meerdere antwoorden mogelijk)

6. Waar ontmoeten medewerkers elkaar:

- Bij de koffie
- Gezamenlijke werkruimte
- Bij overlegmomenten
- Online en live
- Teambuilding
- Andere: ...

7. Welke mogelijkheden zijn er voor medewerkers om nieuwe kennis op te doen:

- Intranet
- Regelmatig teamoverleg
- Spontaan in het samenwerken
- Bewust taken leren van elkaar
- Bijscholing en vorming
- Andere ...

8. Wat en wie kunnen de medewerkers consulteren om bij te leren?

- Interne handleidingen, draaiboeken,...
- Deelname aan beroepsgerichte vormingsinitiatieven
- Eigen voorstellen aanbrengen
- Collega's
- Leidinggevende
- Mentor, meter/peter, ...
- Andere: ...

9. Welke leeransen op de werkplek worden al benut?

- Variatie in taken
- Afwisseling tussen makkelijkere en moeilijkere taken
- Initiatief en zelfredzaamheid van de medewerker zelf
- Fouten als een kans om te verbeteren
- Tijd voor één op één reflectie
- Nabespreken, debriefing,... in team
- Andere: ...

10. Wat van de persoonlijkheid van de medewerker wordt meegenomen in het (levenslang) leren?

- Interesse
- Beroepsgerichte competenties
- Goesting en motivatie
- Ambitie
- Visie op professionele ontwikkeling van medewerkers in de organisatie
- Reflectiegesprekken, (loopbaan)gesprekken, ... met leidinggevenden
- Andere: ...

11. Welke elementen spelen een rol wanneer een mentor of meter/peter worden aangeduid?

- Beroepskennis
- Goesting
- Empathisch vermogen
- Onbevooroordeeld luisteren en open vragen stellen
- Uitdagende doelen formuleren
- Feedback geven volgens de regels van de kunst
- Tijd
- Andere: ...

