



Wie leert, die blijft

Jaarverslag **2022**

Inhoudstafel

Een loopbaan lang leren met Cevora als partner	4
Zo versterkten we bedrijven en werknemers in 2022	8
Klant Norgren getuigt: uit de comfortzone, sterk voor de toekomst	14
Relevant leeraanbod voor de competenties van morgen	18

Wie leert, die blijft

Na twee heftige coronajaren werd in 2022 alles weer normaal. Hoewel, normaal? De economische relance, talentschaarste, hybride werkvormen en de opkomst van artificiële intelligentie vereisen nieuwe skills en vooral heel veel wendbaarheid. Voor bedrijven en hun medewerkers liggen er enorme uitdagingen om zich klaar te stomen voor de toekomst.

Anders gezegd: bijleren wordt een voorwaarde om te overleven. Al zet het steeds nijpender tekort aan talent een domper op de leerinitiatieven, zeker in kmo's. Ook dat is een realiteit waar we rekening mee moeten houden.

Als opleidingspartner van het PC 200 speelt Cevora een cruciale rol door werkgevers en hun werknemers loopbaanlang te ondersteunen met een relevant leeraanbod. In 2022 organiseerden we dan ook tal van acties en campagnes om onze opleidingen en dienstverlening nog beter bij onze verschillende doelgroepen te brengen.

Grote en kleine bedrijven benutten hun kansen om met onze opleidingen en opleidingspremies de vaardigheden van hun medewerkers bij te spijkeren en werk te maken van een leercultuur. Net zoals wij zijn zij ervan overtuigd: wie leert, die blijft.



56.808 
deelnames aan ons
opleidingsaanbod in 2022

Een loopbaan lang leren met Cevora als partner

Een overgangsjaar? Het eerste échte postcoronajaar? Met een been in de oude en het andere in de nieuwe wereld? Het is niet makkelijk om 2022 onder een noemer te vatten. Het was voor Cevora wél een jaar van verandering, voor en achter de schermen. In vijf uitspraken blikt algemeen directeur Olivier Lambert terug én vooruit.

1. Iedereen heeft de mond vol van leren

“Doorgedreven digitalisering, hybride samenwerkingsvormen, de doorbraak van artificiële intelligentie, nijpende tekorten aan de meest uiteenlopende profielen ... Er liggen enorme uitdagingen voor dienstenbedrijven en hun medewerkers om zich klaar te stomen voor wat komen gaat. Leren is een hot topic in de media en staat hoger dan ooit op de politieke agenda.

Ook uit onze enquêtes blijkt keer op keer dat bedienden vragende partij zijn om opleidingen te volgen en dat bedrijven er het belang van inzien. Vorig jaar verwelkomden we bijna 57.000 bedienden in een Cevora-opleiding, dat is een stijging van 26% ten opzichte van coronajaar 2021. In totaal vonden ruim 7.700 bedrijven hun weg naar ons opleidingsaanbod – een toename met 20%.”

“Leren is een hot topic in de media en staat hoger dan ooit op de politieke agenda.”

2. Verandering omarmen is de boodschap

“De deelnamecijfers aan onze opleidingen zitten goed, maar ze zouden nog een stuk hoger mogen liggen. Leren verder stimuleren binnen de bedrijfswereld is dan ook dé strategische uitdaging voor de opleidingssector in het algemeen en Cevora in het bijzonder.

Tegelijk moeten we onze inspanningen in vraag blijven stellen en inspelen op wijzigingen in de markt. Verandering aanvaarden en omarmen is de boodschap, elke keer opnieuw. Kortom, als opleidingsprofessionals zijn we managers van verandering. Tegelijk zijn we zelf ook in verandering, net zoals alle bedrijven en hun medewerkers van het paritair comité 200.”

3. Leren is een middel, geen doel op zich

“Je kan targets zetten op het aantal te volgen opleidingsuren, maar de hamvraag blijft natuurlijk: waarom is het voor bedienden nuttig om bij te leren? Het antwoord is vrij eenvoudig: omdat je zo nieuwe vaardigheden opdoet waarmee je je eigen inzetbaarheid verhoogt en je organisatie versterkt. Werknemers daarbij ondersteunen is bij uitstek de rol die Cevora speelt. Sterker nog, het is onze bestaansreden.

We meten geregeld de temperatuur op bij bedrijven en bedienden. We weten dus wat hun knelpunten zijn, waar ze op vastlopen en welke ambities ze koesteren. Met die informatie in ons achterhoofd zetten we onze opleidingscatalogus helemaal op punt en blijven we die updaten.”

“Je kan targets zetten op het aantal te volgen opleidingsuren, maar de hamvraag blijft: waarom is het nuttig om bij te leren?”



Onze nieuwe 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.

4. Een leerpartner voor de hele loopbaan

Daarnaast keerden we met al onze stakeholders – sociale partners, bedrijven, medewerkers, docenten, partnerorganisaties – terug naar de tekentafel om de strategische lijnen uit te zetten voor de toekomst.

Met relevantie, efficiëntie, inclusie, solidariteit en duurzaamheid als waarden willen we er staan in elke fase van iemands loopbaan. Met één doel voor ogen: nog meer impact maken. Die strategische oefening is voor mij dé verwezenlijking van het voorbije jaar.

Een belangrijke pijler van die nieuwe missie: Cevora is er in elke fase van iemands loopbaan. Of je nu je vaardigheden wil ontwikkelen als starter, je heroriënteert als ervaren professional of re-integreert na langdurige afwezigheid, als leerpartner stappen we met je mee.”

“Met relevantie, efficiëntie, inclusie, solidariteit en duurzaamheid als waarden willen we er staan in elke fase van iemands loopbaan.”

5. Cevora, dat zijn wij allemaal

“Naast onze eigen voorgefinancierde opleidingen hebben we in 2022 in totaal meer dan 11 miljoen euro opleidingspremies uitgekeerd. Daarmee ondersteunden we de leerinspanningen van 2.200 bedrijven. Anders gezegd: we hebben een stevig budget in andere opleidingsverstrekkers gepompt. Cevora is daarmee een van de grootste ondersteuners van het Belgische opleidingsecosysteem. Maar Cevora is geen externe partner van het paritair comité 200: wij zijn alle bedrijven die er deel van uitmaken. En allemaal samen vervullen we onze maatschappelijke rol.

Ook daarom is het cruciaal dat we echte impact maken met onze opleidingen: op de groei en innovatiekracht van bedrijven én de loopbanen van individuele medewerkers. Vandaag geven cursisten onze opleidingen gemiddeld een mooie acht op tien en daar zijn we heel blij om. Maar of ze echt voor verandering hebben gezorgd op de werkvloer, daar hebben we nog vaak het raden naar. Impact meetbaar maken, ook dat maakt deel uit van onze missie voor de komende jaren.”



Zo versterkten we bedrijven en werknemers in 2022

Als leerpartner van bedrijven, werknemers en werkzoekenden in het PC 200 brachten we ook in 2022 ons motto - 'Samen leren en groeien' - in de praktijk. Met tal van acties en campagnes kwam ons leer- en dienstenaanbod nog beter bij onze verschillende doelgroepen. Zo schoolen bijna 2.000 werkzoekenden zich om met een Career Coach, reikten we opnieuw 11 miljoen euro aan opleidingspremies uit en registreerden bijna 6.000 bedrijven hun opleidingsplan.

»» **1.926**

werkzoekenden schoolen zich om met een Career Coach

In onze videoreeks 'En Route' praten ex-werkzoekenden openhartig over hun opleidingstraject terwijl ze samen met hun Career Coach naar hun nieuwe job pendelen. Zo schoolde Abdalla, die ooit zonder diploma in de horeca begon, zich om tot Java-ontwikkelaar:

“Het is een zotte switch, maar ik ben supertevreden bij IT-bedrijf AXI. Ik leer gewoon heel graag bij, daar staat geen eindgrens op. Je kunt nooit de beste zijn, elke dag komen er nieuwe dingen.”

Cevora: de grootste docentencommunity van het land



Onze ruim **300 docenten** en Career Coaches verzamelden op 14 oktober 2022 in de Brusselse eventlocatie The Egg voor de Cevora Academy Talks. Met op het programma onder meer 10 tips om jezelf te motiveren van ex-tenniskampioene Sabine Appelmans!

5.606

bedrijven registreerden hun opleidingsplan

En daar hangen flink wat voordelen aan vast:

- Tot 42 euro per dag extra terugbetaald per medewerker voor interne of betalende opleidingen bij andere opleidingsverstrekkers
- Voorgefinancierde Cevora-opleidingen voor werkgevers
- Voorgefinancierde incompany-opleidingen voor een groep medewerkers
- Eenmalige extra premie tot 500 euro voor wie voor het eerst een plan indient

1.042

inschrijvingen in het kader van outplacement



Groeispurt loodst kmo's naar leercultuur

Dat opleidingen de prestaties verbeteren, daar is 87% van de hr-managers en leidinggevenden van overtuigd. Toch is er nog werk aan de winkel, zeker in kleinere bedrijven. Om de leercultuur in kmo's een boost te geven, lanceerden we de Groeispurt.

Met een e-book en een handig stappenplan zetten we bedrijven op het juiste pad. Ruim 600 bedrijven zetten zo een sprintje richting leercultuur. Een lekkere kers op de taart: we wonnen een Best of Content-award met de Groeispurt-campagne!

€ 10.859.336

opleidingspremies bij 2.228 bedrijven of 387.300 opleidingsmomenten

Om werkgevers en bedienden sterk te houden, ondersteunt Cevora alle leervormen. Zit de geschikte opleiding niet in ons eigen aanbod of bij partnersectoren? Dan reiken we opleidingspremies uit.

Het nieuwe Cevora-talenaanbod: schot in de roos

Een uitgebreide talenkennis is een enorme troef in onze internationale werkcontext. Cevora speelt daarop in met de lancering van een volledig nieuw talenaanbod.

“Dit was de beste taalopleiding die ik ooit volgde!”

Sarah Del Pistoia, L&D-medewerker bij RGF Staffing: “We waren met vijf cursisten. Te veel, dacht ik eerst, maar het was net perfect. Er was veel interactie en discussie tijdens onze lesmomenten. Sinds mijn opleiding voel ik geen angst meer om Nederlands te spreken op het werk. Dit was de beste taalopleiding die ik ooit volgde!”

Onze opleidingen: geslaagd met grote onderscheiding!

8,3/10
gemiddelde score opleidingen

56.808
deelnemers aan ons opleidingsaanbod in 2022

43% online
24% klassikaal
24% incompany

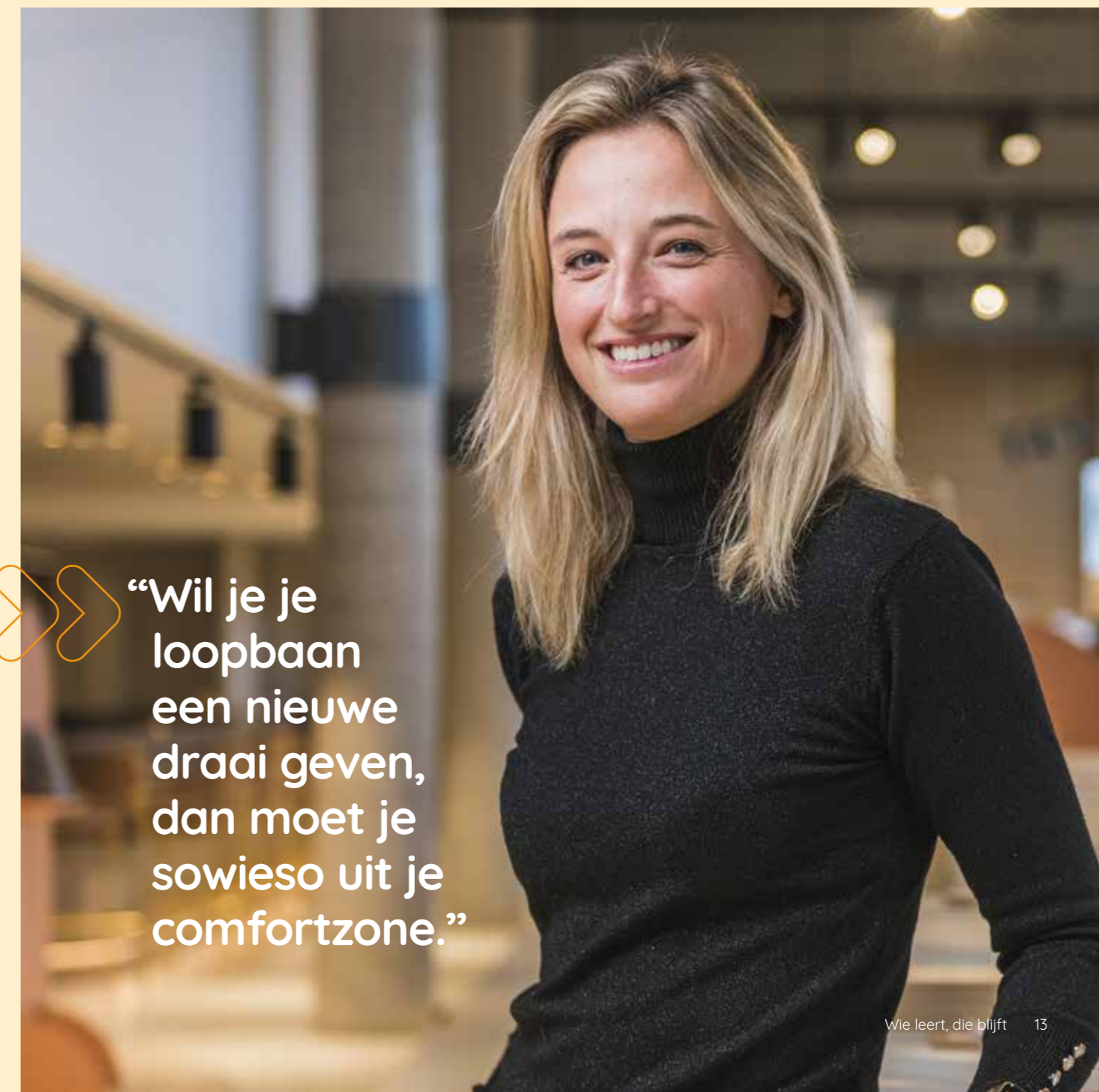
Pilootproject JobFit blijft succesvol doorgroeien

Voor JobFit slaan Cevora en specialist in loopbaanbegeleiding Travvant de handen in elkaar. Het doel: teams gemotiveerd en productief houden. Medewerkers leren in twee interactieve workshops hun talenten en werkpunten kennen. Ze krijgen een individueel rapport en kunnen coaching en een gesprek met een opleidingsadviseur volgen. Alle PC 200-werknemers kunnen gratis instappen.

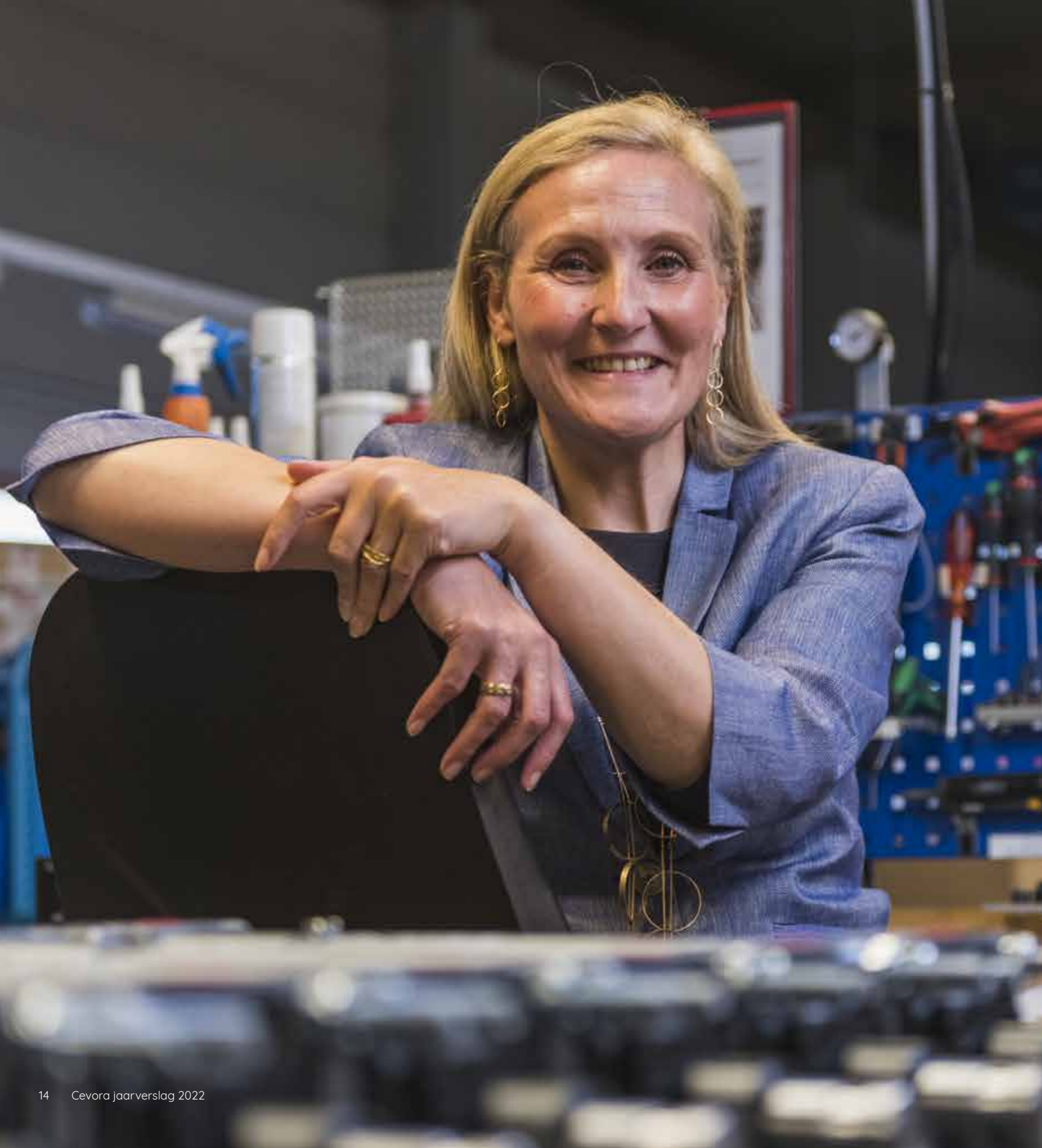
“De workshop gaf me een beter inzicht in mijn talenten en interesses.”

Elien Pièret, Communicatieadviseur bij Common Ground: “Wat heb ik nodig om mijn job graag te doen? En om me gelukkig te voelen op het werk? Tijdens een een-op-eengesprek stelde een Cevora-medewerker me vervolgens enkele opleidingen voor rond de competenties die ik graag verder wil ontwikkelen. Een aanrader!”

Ook Nathalie Van Royen leerde bij en blijft zo relevant. Ze maakte de switch van leerkracht naar hr-businesspartner.



“Wil je je loopbaan een nieuwe draai geven, dan moet je sowieso uit je comfortzone.”



Uit de comfortzone, sterk voor de toekomst

Een bedrijf in volle transformatie, daar is Norgren het schoolvoorbeeld van. Naast een nieuwe salesstructuur verhuist het assemblageatelier binnenkort naar Duitsland. Die wijzigingen hebben serieuze gevolgen voor de skillset van het Belgische team. Denk maar aan talenkennis of leidinggeven vanop afstand. Met opleidingen versterkt het engineeringbedrijf zich voor de toekomst.

Christelle Rutten is sinds 2 jaar Head of HR FraBenelux bij Norgren, dat innovatieve technische oplossingen ontwikkelt in bewegingscontrole en pneumatiek. Norgren maakt deel uit van de internationale IMI Group die in 50 landen actief is binnen sectoren als de automobiel- en spoorindustrie, logistiek en machinebouw.

Gekantelde salesorganisatie

Christelle Rutten, Head of HR FraBenelux, licht toe hoe moederholding IMI de commerciële organisatie van de groep recent kantelde: "Tot twee jaar geleden had elk land zijn eigen commercieel team. Vandaag zijn de verkoopteams georganiseerd per verkoopkanaal: directe sales, via distributeurs, e-commerce enzovoort. Naast klanten en prospects in eigen land bieden we vanuit Beersel voortaan dus ook back-up aan Nederlandse, Luxemburgse en Franse klanten binnen elk channel."

“Je kan een nieuwe structuur opzetten of processen omgooien, maar het zijn de mensen die de *change* moeten waarmaken.”

Door die nieuwe structuur zitten ook de leden van elk salesteam verspreid over de Benelux en Frankrijk. Christelle: “Werkplanning, prospectie en klantenopvolging gebeuren niet langer fysiek bij ons op kantoor, maar grotendeels vanop afstand. Hetzelfde verhaal voor ons engineeringteam trouwens. Vanaf juni zullen de processen anders verlopen en wordt alles via systemen aangestuurd. Daardoor verliezen we de nabijheid van een atelier in eigen land, en moeten we al onze interne procedures aanpassen om samen te werken met de collega’s in Duitsland.”

Uit de comfortzone getrokken

Christelle kwam twee jaar geleden aan boord om die veranderingen vanuit hr mee te begeleiden: “Je kan een nieuwe structuur opzetten of processen omgooien, maar uiteindelijk zijn het de mensen die de *change* moeten waarmaken. Essentieel is dat zij die omarmen, anders lukt het niet. Decennialang draaide de vestiging in Beersel als een geoliede machine. Plots werden onze medewerkers uit die comfortzone getrokken.”

“Naar interesses en leerbehoeftes polsen de teamleads tijdens het jaarlijkse evaluatiegesprek.”

Bovendien komen er bij de nieuwe organisatiestructuur ook tal van andere skills kijken. Een gap-analyse – de mate waarin de aanwezige vaardigheden verschillen van de vereiste skillset in de toekomst – wierp licht op de eerste prioriteiten.

Hoe Norgren en Cevora samenwerken

- Klassikale, online en incompany-opleidingen uit de opleidingscatalogus
- Opleidingspremies om in te zetten bij andere opleidingsverstrekkers

Christelle: “Samengestelde teams lopen over de grenzen heen, **dus taaltrainingen staan bovenaan de lijst. Samenwerken vanop afstand** vraagt dan weer om een andere managementstijl bij onze teamleads. Hoe stuur je remote je teamleden aan? Hoe geef je feedback in een digitale werkomgeving? En hoe begrijp je beter wat de andere echt bedoelt?”

Bij Cevora tekenden we in voor de opleiding communicatievaardigheden op basis van het **Insights Discovery-model**. Dat is een beproefde methode om elkaar beter te leren kennen, begrijpen en bijgevolg vlotter samen te werken.”

Leren op basis van interesses

Het voltallige team volgde verder een **basis- of gevorderdentraining Excel**, eveneens via de Cevora-catalogus. Christelle: “In een commerciële organisatie moet iedereen klanten- en prospectielijsten kunnen bewerken, verkooptargets en -resultaten interpreteren enzovoort. Dus maakten we van die Exceltraining een verplichte opleiding. **Los daarvan hebben de medewerkers wel veel vrijheid in hun opleidingskeuzes**. Naar interesses en specifieke leerbehoeftes polsen de teamleads tijdens het jaarlijkse evaluatiegesprek.”

“Ik hoop dat leren beetje bij beetje een reflex wordt binnen onze organisatie.”

Norgren diende bij Cevora een opleidingsplan in en ontving **opleidingspremies**. Dat budget kunnen ze inzetten bij andere opleidingsverstrekkers. Christelle: “Onze commerciële teams krijgen geregeld externe salestraining. Met de juiste verkooptechnieken kunnen ze namelijk nog meer continue business halen uit onze bestaande deals en een langetermijnrelatie uitbouwen met de klant. In de huidige onzekere tijden is dat een absolute must om onze marktpositie te behouden.”

Leercultuur verhoogt aantrekkingskracht

Dit jaar gaat Norgren volop door met de uitbouw van de nieuwe organisatie. Christelle is blij dat haar inspanningen hun eerste vruchten afwerpen: “Spreken van een echte leercultuur is nog te vroeg, maar onze teamleads denken wel al actief mee rond opleidingen die hun team verder kunnen helpen. Zo hoop ik dat leren beetje bij beetje een reflex zal worden binnen onze organisatie.”

“Trouwens, ook sollicitanten vinden het belangrijk dat ze bij hun toekomstige werkgever kunnen bijleren”, besluit ze. “Om op termijn promotie te maken bijvoorbeeld. Of om kennis te vergaren en zich te verdiepen in een specifiek vakgebied. Ontwikkelmogelijkheden verhogen dus ook onze aantrekkingskracht bij de vaak schaarse profielen die wij zoeken.”



Relevant leeraanbod voor de competenties van morgen

“De impact van een opleiding? Dat is de verandering die je teweegbrengt op de werkvloer”, stelt Elke Maes (ACV Puls). De kersverse voorzitter van de raad van bestuur van Cevora kijkt samen met haar voorganger Jan Vochten (Embuild) terug én vooruit over de rol van Cevora. Hoe blijven we als opleidingspartner relevant in een wereld die zo snel verandert?

Elke Maes, algemeen coördinator sector diensten en financiën bij ACV Puls, is de nieuwe voorzitter van de raad van bestuur bij Cevora. Ze neemt na twee jaar de fakkel over van Jan Vochten, directeur sociaal overleg bij Embuild, de vroegere Confederatie Bouw.

**“Vandaag zijn
zowat alle functies
knelpuntberoepen.”**

Jan Vochten

“In die snel veranderende wereld is er alvast één constante”, start **Jan Vochten**. “Geen enkele sector binnen het paritair comité 200 blijft gespaard van tekorten aan talent. Vandaag zijn zowat alle functies knelpuntberoepen. Werkgevers hebben soms meer dan een jaar nodig om een vacature ingevuld te krijgen. Dat zet een enorme druk op de bestaande teams en remt zelfs de verdere ontplooiing van bedrijven af. In de bouwsector alleen al staan vandaag 15.000 vacatures open, waaronder ook heel wat voor bedienden.”

Talentschaarste weegt op bedrijven

Heeft de krapte op de arbeidsmarkt ook gevolgen op opleidingsvlak?

Elke Maes: “Jammer genoeg wel, zeker in kleinere organisaties. Het is niet verrassend dat de populairste opleidingen toegespitst zijn op de huidige sector en job. Anders gezegd: een leertraject moet onmiddellijk renderen. Nochtans is inzetbaarheid op de lange termijn minstens even belangrijk. Maar veel bedrijven hebben vandaag helaas geen marge voor echte reskilling van hun medewerkers.”

Jan Vochten: “Uit een grootschalige bevraging binnen het paritair comité 200 blijkt ook dat de toegenomen werkdruk de animo wegneemt om lange trajecten in een klassikale setting te volgen. Snellere digitale leervormen zijn veel makkelijker inpasbaar in de werkplanning. Maar wie samen met andere cursisten een opleiding volgt, voelt zich meer verbonden en gaat spontaan kennis en ervaringen uitwisselen. Daarom zijn hybride leervormen – een combinatie van klassikaal en digitaal leren – zo’n meerwaarde voor de leerimpact. Op die formules hebben we vanuit Cevora de voorbije twee jaar dan ook hard gewerkt.”

Impact maken en meten

Hoe blikken jullie terug op 2022 wat de impact van Cevora betreft?

Elke Maes: “We hebben een uitgebreide, geüpdatete opleidingscatalogus en we kunnen mooie deelnemersaantallen voorleggen. Maar tegelijk moeten we de vraag stellen: kunnen we leerimpact uitdrukken in aantal cursisten? Impact is de verandering die je teweegbrengt op de werkvloer. De manier waarop je werkgever en werknemer samen vooruit stuwt. Alleen is dat veel moeilijker meetbaar. In elk geval moeten we de leerbehoeftes van PC 200-bedrijven blijven monitoren. Wie volgt precies onze opleidingen? Waar zitten de blinde vlekken? En hoe brengen we ons aanbod nog dichter bij de cursist, qua locatie en topics?”

Jan Vochten: “Maar ook: welke richting gaat de digitalisering uit? Hoe gaan jobs evolueren? Wat zijn de gevolgen qua vereiste competenties? De wereld verandert zo snel dat het bijna onmogelijk is om ver vooruit te kijken, zeker als individuele werkgever of medewerker. Daarom loopt binnen de bouw een onderzoek over de digitale transformatie van de sector en de gevolgen qua vereiste skills. Het PC 200 is natuurlijk een lappendeken van heel diverse sectoren, maar zo’n roadmap zou iedereen houvast bieden. Samen met de betrokken sectorfederaties van de grootste deelsectoren kan Cevora daar een rol van betekenis in spelen, om vervolgens de vertaalslag te maken naar het opleidingsaanbod.”

“Veel bedrijven hebben vandaag helaas geen marge voor echte reskilling van hun medewerkers.”

Elke Maes



“We moeten medewerkers en hun werkgevers de flexibiliteit bieden om leertrajecten op maat uit te stippelen.”

Jan Vochten

Opleidingsplannen begeleiden

Het aanbod nog dichter bij de cursist brengen: zijn er bepaalde doelgroepen die Cevora in de toekomst nog meer wil bereiken?

Jan Vochten: “Kmo’s maken liefst 95% uit van de bedrijven in het PC 200. Maar uit die grote groep van kleine bedrijven halen we vandaag te weinig cursisten. Nochtans kunnen we er vanuit Cevora een betekenisvolle rol spelen en veel impact genereren. Vorig jaar registreerden we in het kader van de cao bijvoorbeeld al 5.606 opleidingsplannen.”

Elke Maes: “Vooral de kleinere bedrijven zullen nood hebben aan begeleiding bij het opstellen van hun opleidingsplan. Als we die rol vanuit Cevora verder kunnen spelen, dan staat de deur op een kier om hen ook te ondersteunen richting leercultuur.”

Opleidingen meer op de radar

Ook het individuele opleidingsrecht is een krijtlijn van de arbeidsdeal. Een goede zaak?

Elke Maes: “De arbeidsdeal zet opleidingen op de kaart, zoveel is zeker. Zeker voor de grote doelgroep van kmo’s bieden het opleidingsrecht en de verplichting van het opleidingsplan meerwaarde, omdat er vaak nog werk aan de winkel is qua leercultuur. Mijn bedenking is wel: met rechten alleen kom je er niet aan werknemerskant. Er moet ook een plicht komen om opleidingen in handen te nemen. Sensibilisering zal hiertoe de sleutel zijn.”



Jan Vochten: “Een individueel recht op opleidingsdagen is niet de juiste piste, omdat het een *one size fits all*-benadering is. Terwijl we medewerkers en hun werkgevers net de flexibiliteit moeten bieden om leertrajecten op maat uit te stippelen.”

Relevant aanbod serveren

Tot slot: 2022 is het eerste postcoronajaar, hoe heeft Cevora de covidperiode doorstaan?

Jan Vochten: “De twee coronajaren waren heftig voor de opleidingssector in het algemeen en Cevora in het bijzonder. Toch zijn we rechtop blijven staan. Omdat we ons flexibel hebben opgesteld en we zijn blijven experimenteren, evalueren en bijsturen.”

Elke Maes: “Het voorbije jaar keken we in de spiegel en zetten we onze kernwaarden en strategische lijn op scherp. Met één doel voor ogen: een relevant leeraanbod serveren rond de competenties van de toekomst, zodat PC 200-bedrijven en hun medewerkers zich duurzaam kunnen blijven ontplooiën.”

“We zetten onze strategische lijn op scherp. Met één doel voor ogen: een relevant leeraanbod rond de competenties van de toekomst.”

Elke Maes

Ook Fabrice Badibanga leerde bij en blijft zo relevant. Hij schoolde zich om van receptionist tot contactcentermedewerker.



“Dankzij mijn Cevora-opleiding vond ik de job van mijn dromen.”

**Wie leert, die blijft.
Ook in 2023.**

Laat je inspireren
op www.cevora.be.