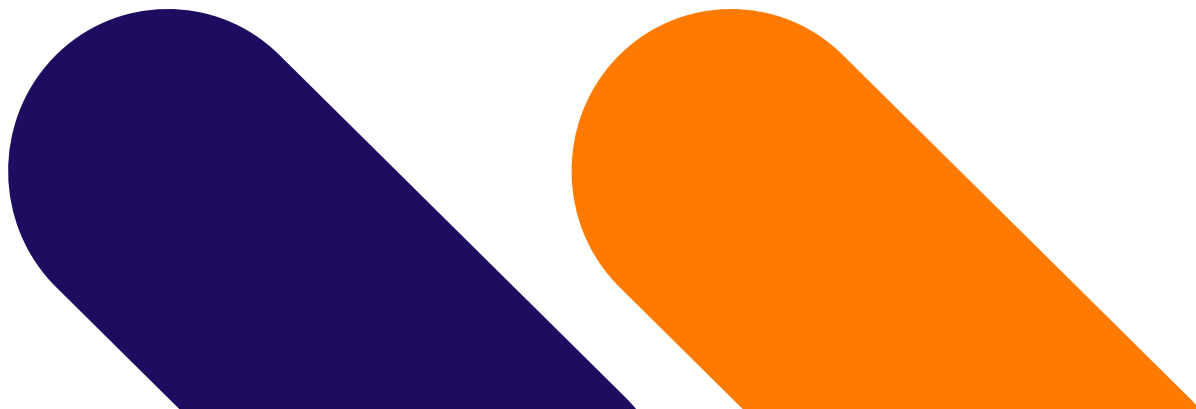




Corona op de arbeidsmarkt: 3 opvallende feiten



De impact van de coronacrisis op het PC 200-ecosysteem

Het coronavirus heeft organisaties serieus op de proef gesteld. En dat zal de komende maanden en jaren niet anders zijn. We vroegen werknemers, werkgevers, werkzoekenden, docenten en partnerorganisaties welke invloed ze precies ondervonden en hoe ze de toekomst zien. Dat deden we aan de hand van een online enquête en een diepgaande rondvraag binnen het PC 200-ecosysteem.

We trekken drie opvallende conclusies.



1.

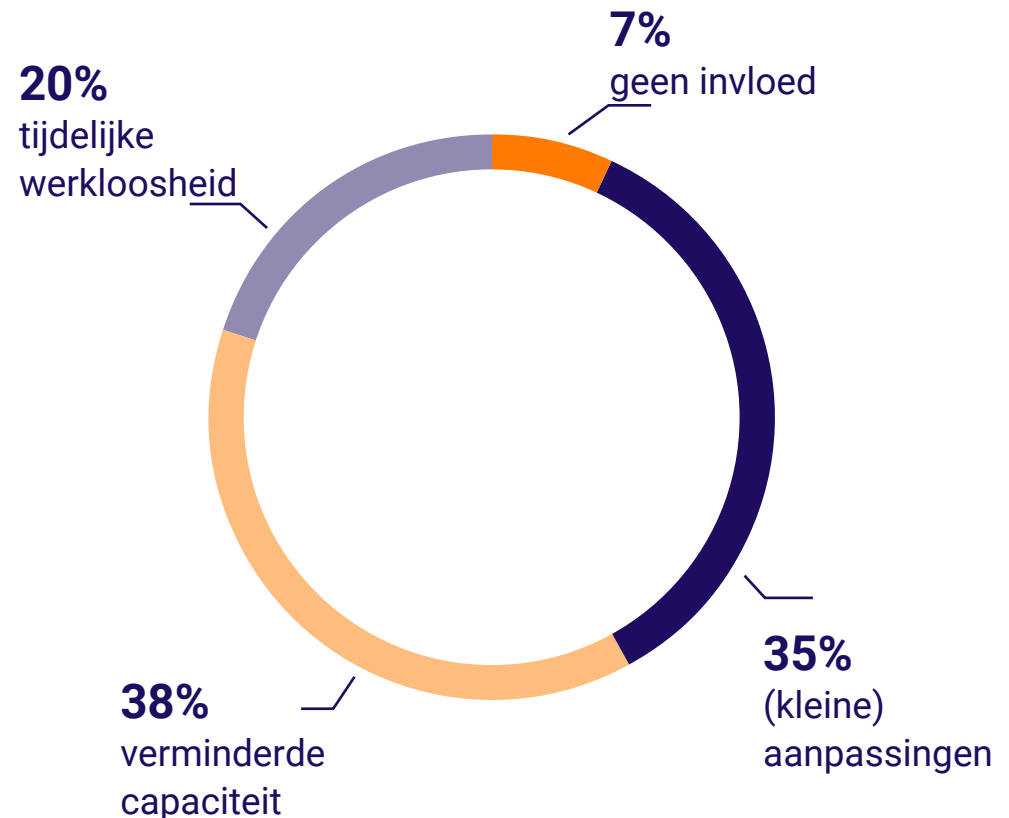
De directe impact: we moeten ons massaal en snel aanpassen

In de enquête vroegen we aan werkgevers en werknemers in hoeverre de lockdown een invloed had op hun activiteiten. Slechts 7% van de bevroagden kon gewoon doorwerken.

»» **93%**

Dat wil dus zeggen dat **93%** zich op de een of andere manier moest aanpassen.

Wat is de impact van de coronacrisis op je bedrijf/activiteit?



Bedrijven en sectororganisaties

De bedrijfswereld staat op dit moment voor 3 grote uitdagingen.



1. Activiteiten heropstarten

Dat steeds meer medewerkers weer naar kantoor komen, zorgt voor **praktische bekommernissen**. Want hoe hervat je veilig je activiteiten in de ‘anderhalvemetermaatschappij’?

De voorbije maanden werkten veel medewerkers overwegend van thuis. Anderen waren (tijdelijk) werkloos. Daarom moeten velen zich **opnieuw integreren** op de werkvloer. Dat betekent een tweede aanpassing op enkele maanden tijd.

“Ons bedrijf is een echte overlegorganisatie. Maar een hele dag virtueel vergaderen is veel lastiger dan live. Opleidingen over efficiënt samenwerken op afstand kunnen ons vooruithelpen.”

Hr-medewerker PC 200-bedrijf



2. Zich herorganiseren

Door de toename van thuiswerk ontstonden in veel organisaties **nieuwe manieren van samenwerken en leidinggeven**. Bedrijven die de digitale omslag nog niet maakten, zullen daar snel werk van maken.

De coronacrisis en de bijbehorende veranderingen hebben een **impact op het welzijn van medewerkers**. Sommige bedrijven bieden psychologische ondersteuning. Andere namen tijdens de lockdown initiatieven voor hun medewerkers om de binding met de organisatie en elkaar niet te verliezen.

“We sturen wekelijks een moodmonitor naar onze medewerkers om hun welzijnsgevoel te meten. Op basis daarvan ondernemen we concrete acties.”

Hr-medewerker bij een uitgeverij

3. Economische impact opmeten

Veel organisaties ondervonden een **directe economische impact**. Het is nog koffiedik kijken wat de effecten op de lange termijn zullen zijn.

Heel wat medewerkers waren tijdens de lockdown gedeeltelijk of volledig **economisch werkloos**. Organisaties willen absoluut **ontslagen vermijden**, al zullen die in sommige gevallen onafwendbaar zijn.



Docenten

Ook docenten voelen een economische impact. Een deel van hun inkomsten en klanten – vaak bedrijven die zelf de financiële gevolgen onderhouden – vielen tijdelijk weg.

Docenten tonen zich wel heel **veerkrachtig en wendbaar**. Ze grijpen de crisis aan als een kans om zichzelf opnieuw uit te vinden. Zo werken veel docenten aan hun digitale kennis en wijzigen ze hun opleidingen grondig, zowel qua inhoud als leermethodes.

Partnerorganisaties

Partnerorganisaties zien een daling in de vraag naar opleidingen. Sommige partners lijden daarvoor **inkomstenverlies**. Ze merken dat voor veel bedrijven opleidingen even geen prioriteit zijn en zien de situatie dit jaar niet meer verbeteren.

Net als de bedrijven denken partnerorganisaties vooral aan **heropstarten**. De strategieën die ze daarvoor uitwerken zijn **voornamelijk digitaal**.

Verschillende partners geven ook aan dat **werkzoekenden** het nu heel moeilijk hebben om een stage of job te vinden.



2.

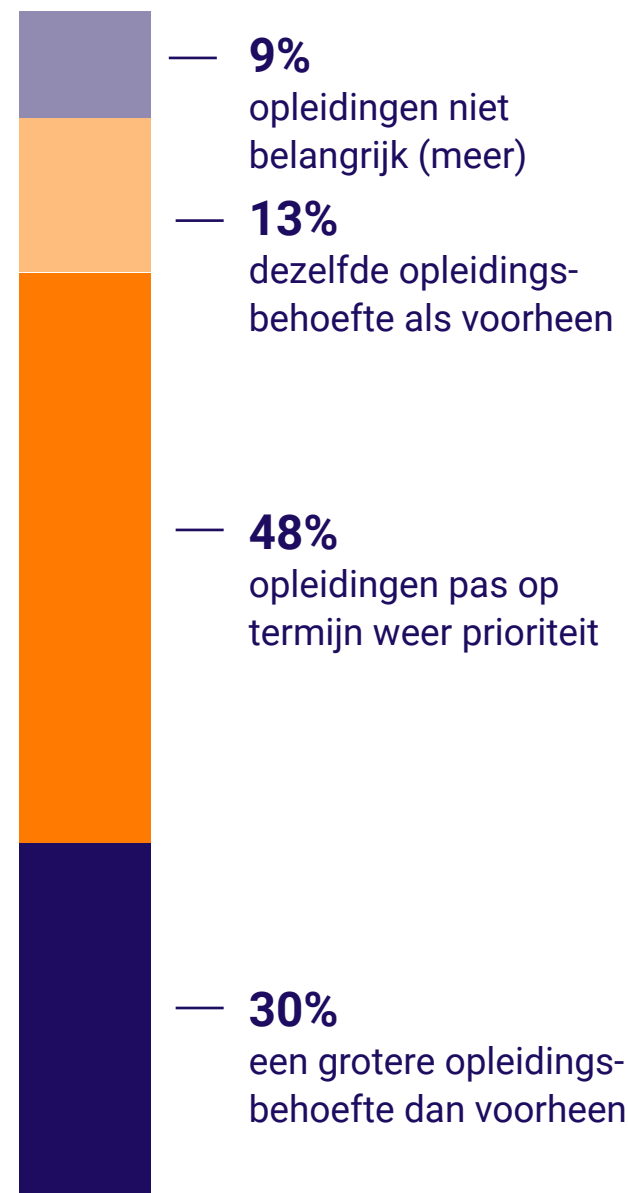
Opleidingen: belangrijk, maar eerst andere prioriteiten

91%

Meer dan **9 op de 10** bevroagen denkt dat **opleidingen niet aan belang zullen inboeten**. Bijna de helft ziet opleidingen wel pas op termijn weer een echte prioriteit worden.

Maar 30% gaf aan nu al een grotere opleidingsnood te hebben dan voor de coronacrisis.

Hoe zie je jouw opleidingsnoden evolueren na de coronacrisis?



Volgens bedrijven, docenten en partnerorganisaties worden dit de belangrijkste opleidingsthema's op de arbeidsmarkt:

- **Professioneel functioneren:**
autonoom werken, organisatieskills, timemanagement ...
- **Persoonlijke ontwikkeling en welzijn:**
veerkracht, wendbaarheid, leren omgaan met werken op afstand ...
- **Digitale vaardigheden:**
videoconferentietools zoals Teams en Skype, Office-pakket ...
- **Leidinggeven:**
specifieke coachingtrajecten voor leidinggeven op afstand.

“Thuiswerk is iets nieuws bij ons. Sommige medewerkers nemen te veel vrijheid, anderen hebben stress omdat ze het gevoel hebben constant bereikbaar te moeten zijn. Ook leidinggevenden moeten leren omgaan met de nieuwe situatie en hun medewerkers vertrouwen geven.”

Hr-medewerker PC 200-bedrijf

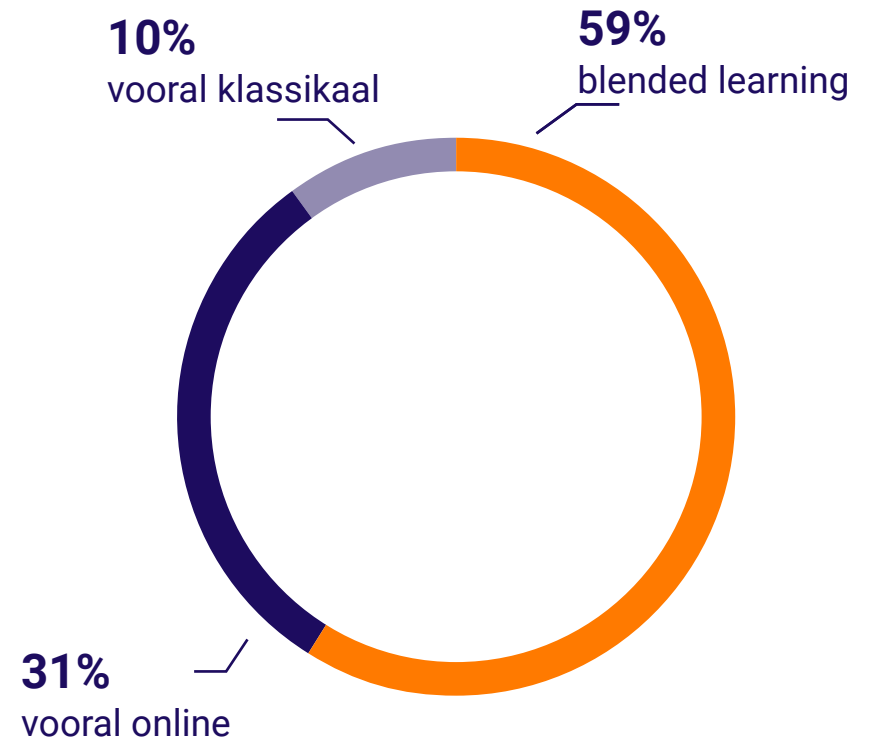
3.

Online of klassikaal? Het beste van twee werelden!

90%

9 op de 10 bevroagden die ook in de toekomst opleidingen zullen volgen, wil dat digitaal doen. Twee derde gelooft in een combinatie van online en klassikaal leren, het andere derde denkt dat digitaal de bovenhand zal nemen.

Hoe zie je de organisatie van opleidingen na de coronacrisis?



Werkgevers en werknemers hebben ondervonden dat digitale opleidingen efficiënt en snel zijn. Toch missen ze de interactie van klassikale sessies. Daarom is **blended learning** de toekomst: een slimme combinatie van online en klassikaal leren. *[Daar lees je hier meer over.](#)*

Webinars en andere online opleidingsvormen worden steeds populairder, bevestigen de **docenten**. Maar ook zij stellen zich vragen bij de **interactiemogelijkheden**. Docenten geloven dan ook meer in gemengde leervormen.

Volgens onze **partnerorganisaties** zijn **kort, online en gepersonaliseerd** de codewoorden. Ook zij zijn gewonnen voor blended learning.

“Online is er minder ruimte voor vragen en persoonlijke begeleiding. Daarom blijft ook het klassikale aspect belangrijk.”

Docent

Conclusie: de rol van Cevora

Bedrijven, docenten en partnerorganisaties kijken naar Cevora om het opleidingsaanbod af te stemmen op hun nieuwe uitdagingen en behoeften. En terecht, want daarvoor zijn we er.

Als verbindende factor tussen de verschillende betrokkenen heeft Cevora een cruciale rol te vervullen in het PC 200-ecosysteem.



In dit interview met algemeen directeur Olivier Lambert lees je hoe we die uitdaging zullen aanpakken.

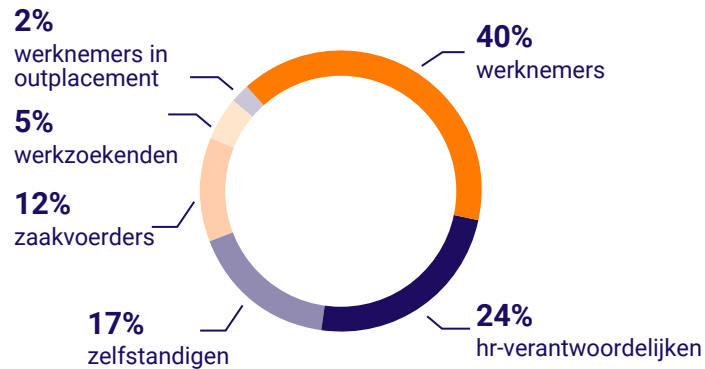


Over het onderzoek

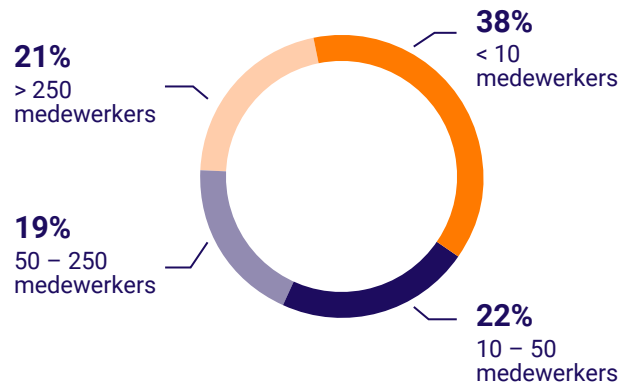
Via sociale media verspreidden we een **korte enquête**. In totaal vulden 114 personen de vragenlijst in.

»» Deelnemers

Functie



Bedrijfsgrootte



Sectoren (top 3)



Voor meer achtergrond bij de enquêteresultaten hielden we **telefonische diepte-interviews** met verschillende betrokkenen in het PC 200-ecosysteem:



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

