



BEDRIJFSGIDS DIG-AGE+

Strategieën voor de ontwikkeling van 50+ medewerkers met ondersteuning van digitale hulpmiddelen en strategieën



Co-funded by
the European Union

Gefinancierd door de Europese Unie. De opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie of het Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA). Noch de Europese Unie, noch het EACEA kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.
© 2022-2024 DigAge+ Digitale bijscholing van de huidige vergrijzende beroepsbevolking

BEDRIJFSGIDS DIG-AGE+

Strategieën voor de ontwikkeling van 50+ medewerkers
met ondersteuning van digitale hulpmiddelen en strategieën

auteurs:

Griet Barrezeele (Businet)

Alexia Galais (IPRA / MEDEF)

Marina Letonja (DOBA)

Piotr Maczuga (Fundacja Digital Creators)

Chloë Mentens (UCLL)

Ellen Müller (UCLL)

Nina Vaurula (Educraftor)

Małgorzata Woch (IPRA / MEDEF)

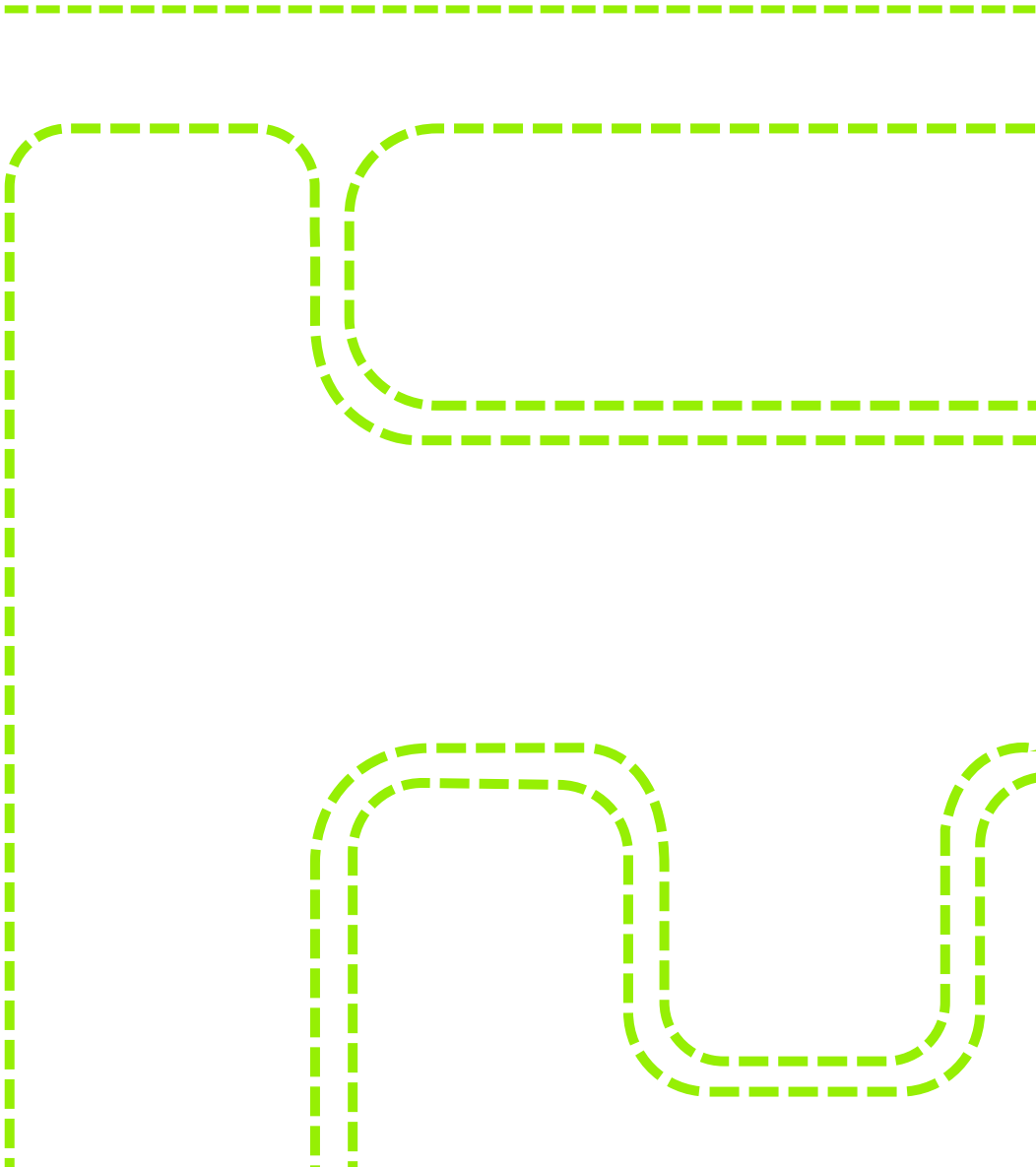


Co-funded by
the European Union

Gefinancierd door de Europese Unie. De opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie of het Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA). Noch de Europese Unie, noch het EACEA kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.
© 2022-2024 DigAge+ Digitale bijscholing van de huidige vergrijzende beroepsbevolking

Inhoudsopgave

I. Inleiding.....	4
II. Algemene situatie.....	6
III. Behoeften en voordelen van het verbeteren van digitale vaardigheden.....	13
IV. Methodologie: Hoe doe je dat?..	26
V. Tools en Europese initiatieven...	37
VI. Conclusie.....	50





DEEL I:
INLEIDING

Inleiding

Digitale bijscholing verwijst naar het **process van het verbeteren van iemands vaardigheden en kennis in het digitale domein, zodat ze zich kunnen aanpassen en zich kunnen ontwikkelen in een steeds meer gedigitaliseerde wereld.** Voor de vergrijzende beroepsbevolking is digitale bijscholing essentieel omdat het hen in staat stelt **concurrerend en inzetbaar te blijven en de uitdagingen van snel evoluerende technologieën het hoofd te bieden.** Bedrijven kunnen het belang van digitale bijscholing voor de vergrijzende beroepsbevolking niet genoeg benadrukken, omdat het niet alleen hun **blijvende bijdrage aan de economie** verzekert, maar hen ook in staat stelt **nieuwe zakelijke en professionele kansen te benutten.**

De vergrijzende beroepsbevolking, een groeiend fenomeen in heel Europa, verwijst naar het toenemende aantal oudere werknemers die op de arbeidsmarkt blijven of er opnieuw gaan werken. Deze trend is met name relevant in de Europese Unie, waar **werknemers van 55 jaar en ouder momenteel 16% van de totale beroepsbevolking uitmaken.** In sommige Europese landen is het aandeel oudere werknemers zelfs nog hoger, wat de bredere demografische verschuivingen weerspiegelt die op het hele continent plaatsvinden.

Volgens de Digital Economy and Society Index 2022 **beschikt slechts 54 procent van de Europeanen tussen 16 en 74 jaar over ten minste digitale basisvaardigheden.** Belemmeringen voor **een leven lang leren** en **bepaalde investeringen in opleiding** vertragen de inspanningen van de Europese Unie om de digitale vaardigheidskloof te dichten.

Het thema van de vergrijzende beroepsbevolking in Europa is om verschillende redenen van groot belang. Eerst en vooral stelt een vergrijzende bevolking beleidsmakers en Europese bedrijven voor tal van uitdagingen, onder meer op het gebied van werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, levensstandaard en welzijn. Naarmate **het aandeel oudere werknemers toeneemt,** wordt het essentieel om ervoor te zorgen dat er passende maatregelen worden genomen om hun **permanente bijscholing en deelname aan de arbeidsmarkt** te ondersteunen, zoals het verhogen van de AOW-leeftijd, het bieden van opleidingsmogelijkheden en het uitvoeren van beleid dat erop is gericht oudere mensen langer aan het werk te houden en hun **professionele prestaties** en effectiviteit te waarborgen.



DEEL II:
**ALGEMENE
SITUATIE**

Algemene situatie

De vergrijzende beroepsbevolking van Europa stelt ons voor unieke uitdagingen. Hoewel oudere werknemers over het algemeen meer voldoening halen uit het leven, vooral in de westelijke en noordelijke EU-lidstaten, worden ze geconfronteerd met barrières zoals leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. **Het "actief ouder worden"-beleid van de Europese Unie** is gericht op het aanpakken van deze uitdagingen door zich direct te richten op aspecten zoals **het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd** en **het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers**. Het is duidelijk dat specifieke strategieën en acties nodig zijn om de vergrijzende beroepsbevolking in Europa effectief te ondersteunen.

Maar hoe kunnen we hun succesvolle integratie in de arbeidsmarkt, hun professionele prestaties en hun ontwikkeling garanderen? Beleidsmakers, maar ook andere belanghebbenden zoals Europese bedrijven die oudere werknemers in dienst hebben, moeten op Europees, nationaal en lokaal niveau een aantal uitdagingen aangaan:

- De noodzaak van gericht beleid om **de inzetbaarheid van oudere werknemers te bevorderen**, zoals leeftijdsspecifieke opleidingen en mogelijkheden om vaardigheden te verbeteren, flexibele werkregelingen en passende ondersteunende maatregelen. De noodzaak om vaardigheden te verbeteren is hier essentieel.
- Het belang van **het stimuleren van een inclusieve werkomgeving** die de vaardigheden en ervaring van oudere werknemers waardeert en tegelijkertijd leeftijdgerelateerde vooroordelen en discriminatie aanpakt.
- De noodzaak om **leeftijdscriminatie**, een belangrijke barrière voor oudere werknemers op de Europese arbeidsmarkt, **te overwinnen**. Oudere werknemers kunnen worden gezien als minder flexibel, minder technologisch competent of minder productief dan hun jongere tegenhangers.
- Het belang van **het aanmoedigen van een leven lang leren** en het wegnemen van belemmeringen voor verdere opleiding, aangezien een gebrek aan investeringen in opleiding een belangrijke factor is die de inspanningen van de EU om de digitale vaardigheidskloof te dichten vertraagt.

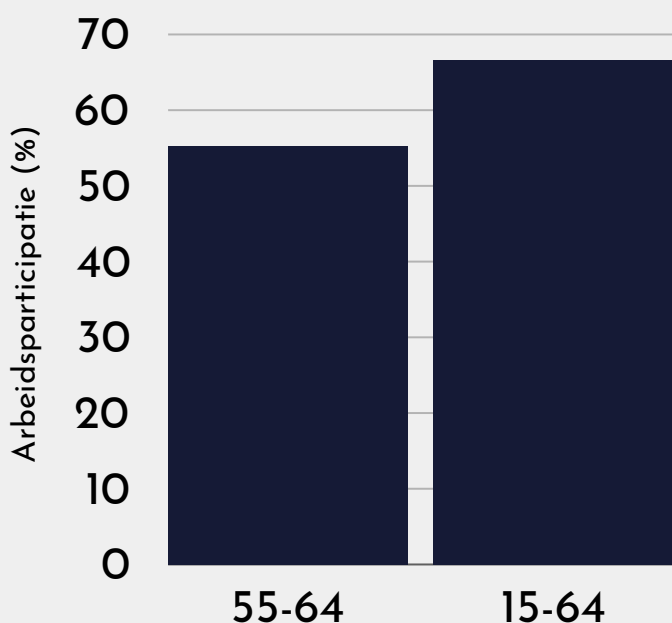
Door deze goede praktijken te implementeren, kunnen we **de digitale vaardigheden van een vergrijzende beroepsbevolking aanzienlijk verbeteren**, hun inzetbaarheid en professionele prestaties garanderen en hun bijdrage aan de ontwikkeling van elk bedrijf en de gehele economische groei stimuleren.

Beleid en initiatieven ter ondersteuning van oudere werknemers

Een lager personeelsverloop is een essentiële factor geweest bij het ondersteunen van oudere werknemers binnen de Europese beroepsbevolking. In 2016 bedroeg de arbeidsparticipatie van oudere werknemers met een leeftijd van 55-64 jaar in de EU 55,3%, vergeleken met 66,6% voor alle werknemers met een leeftijd van 15-54 jaar. De toename van oudere werknemers die op de arbeidsmarkt blijven, heeft geleid tot **verschillende beleidsmaatregelen en initiatieven die zich richten op hun behoud en inzetbaarheid**. Een van die beleidstoolkits belicht goede praktijken onder EU-leden om **werkgevers aan te moedigen oudere werknemers in dienst te houden** en hun inzetbaarheid te bevorderen. Deze focus op **verlaging van het personeelsverloop** is cruciaal bij het aanpakken van de uitdagingen die de vergrijzing van de EU met zich meebrengt voor beleidsmakers van bedrijven op het gebied van werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, levensstandaard en welzijn.

Het pensioenbeleid speelt een belangrijke rol bij de ondersteuning van de vergrijzende beroepsbevolking in Europa. In 2019 werkte 48% van alle werkende mannen van 65 jaar of ouder in de EU-27 in deeltijd, tegenover 60% van de vrouwen van 65 jaar en ouder.

EU-arbeidsdeelname per leeftijdsgroep (2016)



Werkzame werknemers van 65 jaar en ouder in de EU, opgedeeld volgens geslacht (2019)



Dit beleid zou ineffectief kunnen blijven als Europese bedrijven niet graag oudere werknemers in dienst nemen. Bij het opstellen van het beleid voor de pensioengerechtigde leeftijd moet daarom rekening worden gehouden met zowel de behoeften van oudere werknemers als het vermogen van werkgevers om in die behoeften te voorzien. Bovendien is inzicht in **de rol van bedrijven bij het behouden, stimuleren en bijscholen** van de vergrijzende beroepsbevolking essentieel geworden.

Daarnaast zijn de **antidiscriminatiewetten** crucial voor het creëren en behouden van een gunstig klimaat voor oudere werknemers binnen bedrijven in de Europese Unie. Het is belangrijk op te merken dat de Europese wetgeving alleen betrekking heeft op leeftijdsdiscriminatie in de arbeidscontext. In meer dan 40 landen hebben juridische experts op het gebied van werkgelegenheid samenvattingen gemaakt van antidiscriminatiewetgeving op basis van leeftijd, waarin het **vitale belang van deze wetten voor de bescherming van oudere werknemers wordt benadrukt**. Effectieve implementatie van deze wetten kan er in belangrijke mate toe bijdragen dat oudere werknemers eerlijk worden behandeld, waardoor **gelijke kansen op de werkvloer** worden bevorderd. Als managers is het van cruciaal belang om deze wetten actief te integreren in bedrijfsbeleid en -praktijken om te **zorgen voor een inclusieve en eerlijke werkomgeving**.

De impact van COVID-19 op oudere werknemers benadrukt de cruciale **behoefte aan opleidings- en ontwikkelingsprogramma's** in Europa. Om **concurrerend en innovatief te blijven**, moet Europa **zijn vaardigheden verbeteren en op een hoog peil houden**, wat met name essentieel is voor de vergrijzende beroepsbevolking. Beleidsmakers richten zich nu op **bijscholing en loopbaanbegeleiding** om oudere werknemers te helpen **zich aan te passen aan veranderingen op de arbeidsmarkt**. Deze programma's zijn essentieel om ervoor te zorgen dat oudere werknemers de vaardigheden hebben die ze nodig hebben om hun baan te behouden en hun levensstandaard op peil te houden. Elke manager speelt hierbij een sleutelrol door deze initiatieven binnen hun bedrijf te integreren en zo **de concurrentiekracht en veerkracht van het personeelsbestand te waarborgen**.

Gezondheidskwesties zijn een belangrijk probleem voor oudere werknemers in de context van de COVID-19 pandemie. Hoewel ouderen minder vaak in fysiek veeleisende of gevaarlijke banen werken, kunnen moeilijke werkomstandigheden toch tot gezondheidsrisico's leiden. Bovendien konden vrouwen van 65 jaar in de EU-27 in 2018 verwachten nog 10,0 jaar van hun resterende leven in goede gezondheid te leven.

De pandemie verergert de toch al zorgwekkende situatie onder de vergrijzende beroepsbevolking in de gezondheids- en zorgsector, wat leidt tot problemen zoals **ernstige burn-out en verminderde productiviteit**.

Managers en belanghebbenden die oudere werknemers in dienst hebben, hoe zorgt u voor de gezondheid en het welzijn van uw oudere werknemers? Hoe denkt u een burn-out te voorkomen en de productiviteit van uw werknemers op peil te houden? Biedt u hen bijscholingsmogelijkheden?

WIST JE DAT?

Hoe staat het met de vergrijzende beroepsbevolking in Europa?

De vergrijzende beroepsbevolking in Europa wordt gekenmerkt door een toenemend aantal werknemers van 55 jaar en ouder, die nu 16% van de totale beroepsbevolking in de EU uitmaken. Deze trend stelt de arbeidsmarkt en de socialezekerheidsstelsels voor uitdagingen, waardoor een aangepast beleid nodig is om de inzetbaarheid van oudere werknemers en de socialezekerheidsstelsels te ondersteunen.

Voor welke uitdagingen staan oudere werknemers op de Europese arbeidsmarkt

Oudere werknemers in Europa worden met verschillende uitdagingen geconfronteerd. Daartoe behoort leeftijdsdiscriminatie, waarbij ze vanwege hun leeftijd over het hoofd worden gezien bij promoties of vacatures. Ze hebben ook te maken met gezondheids- en fysieke beperkingen, die bepaalde taken moeilijker kunnen maken. Bovendien hebben oudere werknemers vaak geen toegang tot opleidings- en bijscholingsmogelijkheden, waardoor ze minder goed in staat zijn om de technologische vooruitgang of nieuwe praktijken in de sector bij te houden.

Wat zijn de voordelen van het in dienst nemen van oudere werknemers in Europa?

Oudere werknemers brengen een schat aan ervaring en kennis mee naar de werkplek en hebben vaak een sterk arbeidsethos. Ze kunnen waardevol mentorschap bieden aan jongere werknemers en een divers perspectief bieden, wat bijdraagt aan een inclusieve werkomgeving. Bovendien kan het in dienst nemen van oudere werknemers leiden tot een lager personeelsverloop, omdat ze vaak loyaler zijn en zich inzetten voor hun werkgevers.

Welk beleid en welke initiatieven zijn er om de vergrijzende beroepsbevolking in Europa te ondersteunen?

Als eerste moeten we het pensioenleeftijdbeleid noemen dat oudere werknemers aan het werk moeten houden, en antidiscriminatie wetten die hen beschermen tegen oneerlijke behandeling op basis van hun leeftijd. Er worden ook trainings- en bijscholingsprogramma's geïntroduceerd om oudere werknemers te helpen zich aan te passen aan de veranderende werkomgeving. Er moet echter meer worden gedaan om ervoor te zorgen dat deze initiatieven effectief en voor iedereen toegankelijk zijn.

Wat zijn de vooruitzichten voor de vergrijzende beroepsbevolking in Europa?

De vooruitzichten voor de vergrijzende beroepsbevolking in Europa worden beïnvloed door voorspelde demografische trends, mogelijke beleidsveranderingen en de veranderende aard van werk. De voortdurende vergrijzing van de bevolking suggereert dat het aantal oudere werknemers zal blijven toenemen. Dit zal, samen met mogelijke beleidsveranderingen om deze werknemers te ondersteunen, vorm geven aan de beroepsbevolking van de toekomst. De toekomst van werk, met toenemende digitalisering en werk op afstand, heeft ook gevolgen voor oudere werknemers en biedt zowel uitdagingen als kansen.

EN HOE ZIT HET MET JOU?

Wat is het percentage ouder wordende werknemers binnen uw bedrijf?

Weet je wat de nieuwste trends zijn als het gaat om het engagement van bedrijven om de efficiënte professionele integratie en prestaties van hun oudere personeelsleden te garanderen?

Worden de behoeften van de oudere personeelsleden binnen uw bedrijf geraadpleegd en met welk resultaat? Hoe zou u de interne praktijken beschrijven?

Kent u het digitale competentieniveau van uw oudere werknemers? Weet u waartoe ze in staat zijn en welke moeilijkheden ze dagelijks ondervinden?

Tot slot, wanneer heeft u voor het laatst het niveau van uw digitale competenties geëvalueerd? Bent u digitaal competent? Heeft u digitale bijscholing nodig?

Kan het niveau van uw digitale competenties van invloed zijn op de beslissingen die u neemt met betrekking tot de digitale bijscholing van uw medewerkers? In welke zin?



DEEL III:

**BEHOEFTE EN
VOORDELEN VAN
HET VERBETEREN
VAN DIGITALE
VAARDIGHEDEN**

De behoeften aan en voordelen van digitale bijscholing voor de vergrijzende beroepsbevolking

Strategische senioren:

Ontsluiten van onschatbare waarde voor bedrijven



Senioren zijn een onderbenutte talentenpool. Toch hebben ze veel toevoegen. Het feit dat ze in verschillende bedrijven en sectoren hebben gewerkt is een troef die van hen essentiële radertjes maakt in de kennisoverdracht naar jongere generaties. In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht, weten ze hoe ze zich moeten aanpassen aan veranderingen en nieuwe technologieën, op voorwaarde dat ze toegang krijgen tot de juiste opleiding.

~ Muriel Bolteau,

oprichter en voorzitter van Réseau 137,

expert in het begeleiden van bedrijfstransities



Door de vergrijzing van de beroepsbevolking in de Europese Unie **neemt de arbeidsparticipatie van ouderen toe**. De aanwezigheid van oudere werknemers op de arbeidsmarkt gaat door en zal niet stoppen:

- ➔ Tussen 2009 en 2022 steeg het percentage werkende mannen tussen 55 en 64 jaar met 6,1% tot 19,3% in 2022.
- ➔ Voor vrouwen in dezelfde leeftijdscategorie is het werkgelegenheidspercentage met 7,6% gestegen tot 19,2% in 2022.
- ➔ In 2022 bedroeg de arbeidsparticipatie van ouderen in de Europese Unie 62,4%, wat wijst op een aanzienlijke aanwezigheid op de arbeidsmarkt.
- ➔ De arbeidsparticipatie zou moeten blijven stijgen als gevolg van de voortdurende demografische transitie en de vergrijzing.



Het is noodzakelijk om **hun vaardigheden te erkennen en te benutten**, vooral in de context van digitale transformatie.

Waarom zijn oudere werknemers zo waardevol voor bedrijven in de hele EU? Wat zijn de **sterke punten van oudere werknemers**?

- **Ervaring en expertise** → Om complexe bedrijfsuitdagingen op te lossen, maken senior medewerkers vaak gebruik van de schat aan ervaring en expertise die ze in de loop der jaren hebben opgebouwd. Daarom staan ze voor stabiliteit en vertrouwen binnen elk bedrijf.
- **Mentoring en kennisoverdracht** → Een belangrijk vermogen om stilzwijgende kennis te delen die de cohesie binnen elk team versterkt en de professionele ontwikkeling van alle personeelsleden versnelt.
- **Stabiliteit en loyaliteit** → De stabiliteit en loyaliteit van oudere werknemers helpt het personeelsverloop te verminderen, wat op zijn beurt de stabiliteit van een bedrijf en de tevredenheid van klanten verbetert.
- **Aanpassingsvermogen en veelzijdigheid** → In tegenstelling tot bepaalde stereotypen zijn oudere mensen flexibel en staan ze open voor nieuwe technologieën en veranderingen. Hun veelzijdigheid kan worden benut op verschillende gebieden van elk bedrijf.

Al deze waarden zijn essentieel voor de **ontwikkeling en groei van bedrijven**, waaronder het uwe, en zullen helpen om hun blijvende prestaties te garanderen.

De overgang naar verbeterde digitale vaardigheden zal ervoor zorgen dat oudere werknemers een **belangrijke bijdrage** blijven leveren **aan elk bedrijf**, terwijl ze **concurrerend blijven** in een steeds veranderende professionele wereld.

Belangrijkste uitdagingen voor bedrijven op het gebied van digitale vaardigheden

OPEN VRAAG:

Hebt u een strategische benadering van digitale vaardigheden in uw bedrijf? Heeft u ooit nagedacht over het niveau van digitale vaardigheden van uw medewerkers en de impact daarvan op de prestaties van uw bedrijf?

Door deze uitdagingen en problemen aan te pakken, zal uw bedrijf beter gepositioneerd zijn om de uitdagingen van digitale vaardigheden aan te gaan en concurrerend te blijven in een steeds veranderende zakelijke omgeving. **Investeren in de ontwikkeling van de digitale vaardigheden van uw team** is een essentiële stap in het succesvol navigeren door het huidige digitale landschap.

Als leider is het cruciaal dat je **de uitdagingen op het gebied van digitale vaardigheden binnen je team herkent**. Met de **snelle evolutie van technologie** moeten bedrijven hun werknemers ondersteunen om productief te blijven en een effectieve digitale overgang te maken.



WAT ZIJN DE UITDAGINGEN?	WAAROM IS DIT BELANGRIJK?	HOE ZIT HET MET U?
<p>Gegevens- en informatievaardigheden</p>	<p>Werknemers moeten het belang begrijpen van vertrouwelijkheid bij het omgaan met gegevens, samen met concepten als gegevensethiek en -beveiliging. Vaardigheden in het onderscheiden van gegevens en informatie en het goed beheren van informatie uit verschillende bronnen zijn van vitaal belang. Bovendien is het vermogen om de betrouwbaarheid van online informatie te beoordelen en problemen met valse informatie aan te pakken steeds crucialer in het huidige digitale landschap.</p>	<p>Denkt u dat uw teams/ leidinggevenden het cruciale belang van vertrouwelijkheid van gegevens begrijpen?</p> <p>Weet u hoe je de geloofwaardigheid van online informatie beoordeelt?</p>
<p>Online communicatie en samenwerking</p>	<p>De mogelijkheid tot interactie en samenwerking via digitale platforms is essentieel geworden voor de prestaties, de efficiëntie en het succes van elke bedrijfsorganisatie. Dit wordt meestal ondersteund met behulp van tools zoals Teams, Zoom, GoogleMeet.</p>	<p>Heeft u gemerkt dat er een kloof is tussen uw medewerkers wat betreft het gebruik van communicatietools zoals Teams of Zoom?</p> <p>Heeft u eigenlijk wel de kans om die te evalueren?</p>
<p>Creatie van digitale inhoud</p>	<p>Het vermogen om verschillende digitale inhoud op een professionele manier te produceren is cruciaal in de wereld van vandaag waar het creëren van digitale inhoud alomtegenwoordig is in alle bedrijven. U moet bekend zijn met tekstbewerking, eenvoudige video's kunnen maken en de vaardigheden verwerven die nodig zijn om een visuele basisidentiteit te creëren.</p>	<p>Wat voor digitale inhoud wordt er binnen uw bedrijf geproduceerd?</p> <p>Is die van goede kwaliteit?</p> <p>Hoe kunnen ze worden verbeterd en beter bijdragen aan het succes van uw bedrijf?</p>

WAT ZIJN DE UITDAGINGEN?	WAAROM IS DIT BELANGRIJK?	HOE ZIT HET MET U?
Cyberbeveiliging en gegevensbescherming	Deze uitdaging is van cruciaal belang in de huidige context. Inzicht krijgen in en reageren op risico's en bedreigingen waaraan uw bedrijven worden blootgesteld, en het ontwikkelen van het vermogen van uw werknemers om persoonlijke gegevens te beschermen en vertrouwelijkheid te garanderen in de digitale omgeving, is noodzakelijk voor de veiligheid van uw bedrijf .	En u, bent u of is uw bedrijf ooit het slachtoffer geweest van een cyberaanval? Wat heeft u gedaan om te voorkomen dat dit gebeurt of nog eens gebeurt? Is uw personeel competent om cyberaanvallen op te sporen en te voorkomen?
Probleemoplossing en digitale innovatie	Het creëren van een cultuur van continu leren, het overwinnen van weerstand tegen het gebruik van nieuwe digitale tools, het ondersteunen van nieuwsgierigheid naar digitale innovaties en het ontwikkelen van het vermogen om technische problemen op te lossen , kan alleen maar bijdragen aan de ontwikkeling van uw bedrijf en het welzijn van uw werknemers.	Hoe zou u de digitale cultuur binnen uw bedrijf beoordelen? Wat heb je tot nu toe gedaan om het te ontwikkelen?

Het implementeren van **voortdurende trainingsprogramma's** om deze uitdagingen aan te gaan is noodzakelijk voor uw bedrijven. We raden u sterk aan om te investeren in de opleiding van uw senior medewerkers om **de levensduur, het aanpassingsvermogen en de concurrentiekracht** van uw bedrijf in een voortdurend evoluerende digitale wereld te garanderen.

OPEN VRAAG:

Waar staat u met uw digitale vaardigheden? Kunt u anderen met uw digitale vaardigheden inspireren tot verdere ontwikkeling en bijscholing? Worden uw beslissingen gestuurd door het niveau van uw digitale vaardigheden?

Digitale trainingsuitdagingen voor senioren negeren: De risico's ontrafelen

In het licht van de groeiende digitale transitie is het essentieel om **zorgvuldig na te denken over de uitdagingen die gepaard gaan met digitale training** voor oudere werknemers. Het negeren van deze uitdagingen kan leiden tot **potentiële risico's** die de algehele prestaties van uw bedrijf in gevaar kunnen brengen.

UITDAGING	RISICO'S / GEVOLGEN	EEN OPEN VRAGENVAK
<p>Technologische faseverschuiving</p>	<p>Het negeren van digitale training voor oudere werknemers zal leiden tot een technologiekloof.</p> <p>Zo vinden senior medewerkers die niet getraind zijn in de nieuwste technologieën het moeilijk om online samenwerkingstools te gebruiken, wat leidt tot inefficiëntie in de interne communicatie en samenwerking.</p>	<p>Hebt u geconstateerd dat de digitale competenties van uw werknemers niet overeenkomen met de taken die aan hen zijn toegewezen?</p> <p>Wat was uw reactie?</p> <p>Is er actie ondernomen naar aanleiding van deze observatie?</p>
<p>Verlies van concurrentievermogen en innovatie</p>	<p>Uw bedrijf moet voortdurend innoveren om concurrerend te blijven. Door digitale training voor oudere werknemers te verwaarlozen, loopt u het risico uw bedrijf de innovatieve ideeën van deze ervaren generatie te ontnemen. Een gebrek aan digitale vaardigheden verhindert actieve deelname aan innovatieprojecten en de implementatie van nieuwe technologieën.</p>	<p>Maakt digitaal deel uit van uw innovatieambities?</p> <p>Hoe implementeer je het?</p>

UITDAGING	RISICO'S / GEVOLGEN	EEN OPEN VRAGENVAK
<p>Gegevensbeveiliging en cyberbedreigingen</p>	<p>Hogere werknemers in uw bedrijf die niet getraind zijn in goede IT-beveiligingspraktijken kunnen potentiële zwakke punten worden en een gevaar vormen voor de gegevensbeveiliging van uw bedrijf. Onbekendheid met digitale bedreigingen verhoogt het risico op cyberaanvallen, datalekken en inbreuken op de vertrouwelijkheid, waardoor de reputatie, het imago en de aansprakelijkheid van uw bedrijf in gevaar komen.</p> <p><i>"Vandaag de dag is het zeker dat elk bedrijf op een dag het slachtoffer zal worden van een cyberaanval, en zelfs van meerdere aanvallen, dus het is echt dringend noodzakelijk om de juiste vragen te stellen en vooral te anticiperen om ernstige gevolgen voor de gegevens van het bedrijf, zijn klanten en zijn werknemers te voorkomen, evenals ernstige financiële gevolgen".</i> ~Aude Muller, directeur Onderwijs bij The Nuem Factory</p>	<p>Bent u zich bewust van digitale bedreigingen?</p> <p>Zijn u en uw medewerkers in staat om ze te identificeren?</p> <p>Hebt u een interne strategie voor cyberbeveiliging?</p>
<p>Lagere productiviteit</p>	<p>Het gebrek aan adequate digitale vaardigheden kan leiden tot een daling van de productiviteit. Als senior medewerkers bijvoorbeeld de digitale tools die essentieel zijn voor hun dagelijkse taken niet beheersen, kunnen er vertragingen en fouten optreden die de kwaliteit van het werk en de levertijden beïnvloeden, net als bij pack office tools.</p>	<p>Hoe zijn digitale vaardigheden gekoppeld aan de productiviteitsresultaten in uw bedrijf?</p> <p>Hoe evalueert, meet en controleert u dit?</p>
<p>Invloed op medewerkerstevredenheid</p>	<p>Hogere werknemers die niet getraind zijn in digitale vaardigheden voelen zich niet gesteund door het bedrijf en het management. Dit kan een negatieve invloed hebben op hun werktevredenheid, personeelsbehoud en teamdynamiek.</p> <p><i>"Als 50-plusser niet getraind zijn, kan het moeilijk, zo niet onoverkomelijk, zijn om de tools die papier vervangen onder de knie te krijgen. Een tool als Excel, die een basistool lijkt, is in feite complex en helemaal niet intuïtief. Dit is een belemmering voor de ontwikkeling en productiviteit van het bedrijf".</i> ~Aude Muller, directeur Onderwijs bij The Nuem Factory (een digitale school)</p>	<p>Hoe digitale vaardigheden samenhangen met productiviteit in uw bedrijf?</p> <p>Hoe wordt dit beoordeeld, gemeten en gecontroleerd?</p>

CONCLUSIE:

- Om al deze risico's te beperken en mogelijke negatieve gevolgen voor uw bedrijf te voorkomen, investeert u in gepersonaliseerde digitale training voor oudere werknemers, rekening houdend met hun bestaande kennis. Deze proactieve aanpak zorgt voor een naadloze overgang naar essentiële digitale vaardigheden, stelt de toekomst van uw bedrijf op lange termijn veilig en maximaliseert de waardevolle bijdragen van oudere werknemers op de digitale werkplek.

OPEN VRAAG:

**De digitale opleiding voor
oudere werknemers: een
recept voor het succes van uw
bedrijf?**

De digitale opleiding voor oudere werknemers: een recept voor het succes van uw bedrijf?

Investeren in digitale training voor uw hoger personeel is op verschillende niveaus een **katalysator voor het succes van uw bedrijf**. Hier volgen enkele concrete voorbeelden van de tastbare **voordelen van digitale training** voor uw hoger personeel:

VOORDELEN	BESCHRIJVING	VOORBEELD
Operationele efficiëntie verbeteren	Gerichte digitale trainingsprogramma's kunnen de operationele efficiëntie van senior werknemers verhogen . Door digitale training aan te bieden die specifiek is afgestemd op hun verantwoordelijkheden, kunnen uw werknemers hun taken sneller en efficiënter uitvoeren .	Zo kan het beheersen van projectmanagementsoftware zoals Excel processen stroomlijnen en de teamcoördinatie verbeteren . <i>"Bedrijven die investeren in de opleiding en ontwikkeling van hun werknemers, inclusief senior managers, zijn competitiever op de markt".</i> <i>Volgens het rapport "Future Job" van het World Economic Forum (WEF) van mei 2023.</i>
Innovatie aanmoedigen	Digitale training stimuleert creativiteit en bevordert innovatie . Door uw senior medewerkers de mogelijkheid te bieden om geavanceerde digitale vaardigheden te verwerven, stimuleert u hen om actief deel te nemen aan innovatieve projecten.	Zo kan het leren beheersen van kunstmatige intelligentie nieuwe perspectieven openen voor het ontwikkelen van innovatieve producten, diensten of procedures.

VOORDELEN	BESCHRIJVING	VOORBEELD
<p>Gegevensbeveiliging versterken</p>	<p>Cyberbeveiligingstraining is essentieel om risico's voor gegevensbeveiliging te voorkomen. Door het bewustzijn van goede praktijken op het gebied van IT-beveiliging te vergroten, kunt u het risico op cyberaanvallen en datalekken verkleinen.</p>	<p>Training in het detecteren van phishing e-mails kan je bedrijf bijvoorbeeld weerbaarder maken tegen online bedreigingen.</p> <p>💡 Novartis, een Zwitsers farmaceutisch bedrijf, heeft geïnvesteerd in digitale trainingsprogramma's voor zijn personeel, waaronder senior medewerkers. De oprichting van het Novartis Learning Institute heeft het mogelijk gemaakt om verschillende trainingsprogramma's aan te bieden over persoonlijke effectiviteit, digitale vaardigheden en andere onderwerpen. Dit heeft geholpen om de effectiviteit van de interne communicatieprocessen te vergroten en de naleving van de wettelijke normen in de farmaceutische sector te handhaven.</p>
<p>Hogere medewerkerstevredenheid</p>	<p>Trainingsprogramma's laten zien dat het bedrijf zich inzet voor de professionele ontwikkeling van zijn werknemers. Dit kan de werktevredenheid verhogen, het behoud van personeel bevorderen en een positieve werkomgeving creëren.</p>	<p>💡 In 2020 investeerde Orange in een ambitieus programma voor de ontwikkeling van vaardigheden en professionele bijscholing. Dit heeft ertoe bijgedragen dat de vaardigheden van alle werknemers zijn versterkt, aangepast of vernieuwd. Het heeft er ook toe bijgedragen dat Orange zich beter kan aanpassen aan de snelle technologische veranderingen in de telecomsector.</p> <p><i>"Het is belangrijk voor ons om vandaag ons engagement te bevestigen als een leidende en verantwoordelijke speler in de opleiding van onze werknemers in digitale beroepen, en in de ondersteuning van al onze werknemers. We zijn ervan overtuigd dat de duurzame transformatie van Orange verbonden zal zijn met het vermogen van ieder van ons om anders te leren, om onze kennis en vaardigheden te delen, en dat de combinatie van technische vaardigheden en soft skills een van de sleutels is tot ons toekomstige succes,"</i> ~Valérie Le Boulanger, Executive Director of Human Resources voor de Orange Group.</p>

VOORDELEN	BESCHRIJVING	VOORBEELD
Aanpassen aan nieuwe markttrends	Goed opgeleide oudere werknemers kunnen u helpen te anticiperen op de nieuwste technologische trends en deze over te nemen , zodat de toekomst van uw bedrijf op lange termijn is verzekerd in een steeds veranderende bedrijfsomgeving.	💡 Lloyds Banking Group, een bank in het Verenigd Koninkrijk, heeft digitale trainingsprogramma's gelanceerd om de vaardigheden van haar medewerkers, waaronder managers, te verbeteren. Hierdoor kan de bank concurrerend blijven in een financiële sector die een snelle digitale transformatie ondergaat.

Digitale training voor senior medewerkers is niet alleen een investering in individuele ontwikkeling, maar ook **een winnende strategie voor geheel zakelijk succes**. Door te profiteren van de tastbare voordelen van digitale training positioneert u uw bedrijf om te **gedijen in het huidige digitale tijdperk**.

Het belang van digitale competentie kan niet genoeg worden benadrukt, aangezien organisaties met digitale competentie wendbaarder zijn, innovatieve praktijken toepassen en meer **kans hebben om snel te groeien, zowel nationaal als internationaal**. Terwijl grotere bedrijven worstelen met bureaucratische structuren, beschikken kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's) over inherente wendbaarheid, waardoor ze snelle beslissingen kunnen nemen en grotere risico's kunnen nemen.

Het implementeren van een **strategisch digitaal ontwikkelingsplan** is een belangrijk element van organisatorische vooruitgang. Dit plan stuwt niet alleen je personeel op weg naar digitale vaardigheid, het is ook afgestemd op de algemene doelstellingen van de organisatie. Het ontbreken van een gestructureerd plan voor de ontwikkeling van digitale vaardigheden kan de vooruitgang belemmeren en verhinderen dat de organisatiedoelen op tijd worden bereikt. Zonder een **duidelijk stappenplan voor het verbeteren van digitale vaardigheden** worden trainingen ad hoc, zonder systematiek en zonder naleving van een vooraf vastgesteld tijdschema.



DEEL IV:

**METHODOLOGIE:
HOE DOE JE DAT?**

Methodologie: Hoe doe je dat?

Inleiding



77% van de bedrijfsleiders is het ermee eens dat hun organisaties werknemers moeten helpen nieuwe vaardigheden te leren, maar slechts 5% is het er helemaal mee eens dat hun organisatie genoeg investeert om mensen in staat te stellen de veranderende wereld van het werk bij te houden.

~ Deloitte 2022



Om **inzicht** te krijgen in de huidige vaardigheden in uw organisatie en te voldoen aan de ontwikkelingsbehoeften van uw organisatie en uw werknemers, is het belangrijk om de huidige vaardigheden en kennis van het personeelsbestand in kaart te brengen.

Op die manier creëer je een bedrijfscultuur die nieuwsgierigheid en levenslang leren beloont en die de **diversiteit aan vaardigheden** van elke werknemer waardeert. Deze **inclusieve aanpak** stimuleert niet alleen het moreel, maar bevordert ook het gevoel van saamhorigheid en doelgerichtheid onder uw personeel.

Om een cultuur van levenslang leren en toewijding aan ontwikkeling te creëren, is het belangrijk dat u:

- **Het leren ondersteund en bevordert.**
- Ervoor zorgt dat de **ontwikkeling van vaardigheden** op alle niveaus van uw organisatie **op de agenda staat.**
- **Het leren op het werk** zo kan leiden dat het systematisch en doelgericht verloopt en **zowel de behoeften aan vaardigheden als de verworven vaardigheden evalueert.**

Door het cultiveren van een werkplek waar vaardigheden voorop staan en waar de ontwikkeling van de vaardigheden van uw werknemers centraal staat, verbetert u niet alleen de individuele prestaties, maar zorgt u ook voor een personeelsbestand dat wendbaar en innovatief is en goed is uitgerust om te navigeren door veranderende industriële landschappen.



Vergeet niet dat wanneer werknemers en hun vaardigheden op de eerste plaats komen, dit helpt om een organisatie op te bouwen die:

- Zich inzet om hun talent te laten groeien.
- Het rendement op investering in uw personeel erkent.
- Levenslang leren en nieuwsgierigheid beloont.
- Diversiteit van het personeelsbestand waardeert.

Daarom is het van cruciaal belang dat elke werknemer individueel wordt beoordeeld en geadviseerd en dat ze een individueel plan voor de ontwikkeling van vaardigheden krijgen. Een one-fit-all aanpak zal niet effectief zijn in het ontwikkelen van hun vaardigheden en zal ook financieel niet renderen.

Wat is de strategie voor het ontwikkelen van vaardigheden in uw bedrijf?

Bestaat er een strategie?

Hoeveel belang hecht u aan de ontwikkeling van digitale vaardigheden van uw medewerkers?

Digitale strategie

Een **effectieve digitale bijscholingsstrategie** versnelt niet alleen de ontwikkeling van individuele vaardigheden, maar positioneert de hele organisatie op een traject van **voortdurende groei en aanpassingsvermogen**. Investeren in de bijscholing van uw personeel blijkt niet alleen een strategische noodzaak, maar ook een **katalysator voor aanhoudend succes** in een zich voortdurend ontwikkelend digitaal ecosysteem.

Investeren in gespecialiseerde **trainingsprogramma's, workshops en online cursussen**, om maar een paar voorbeelden te noemen, kan **zorgen voor gerichte ontwikkeling van vaardigheden**, waardoor uw werknemers op de hoogte blijven van de nieuwste technologische ontwikkelingen. Daarnaast kan **het stimuleren van een cultuur van continu leren** binnen de organisatie, ondersteund door **mentorprogramma's en initiatieven voor het delen van kennis**, een omgeving creëren die bevorderlijk is voor het voortdurend verbeteren van vaardigheden.

Door een **veelzijdige benadering van de ontwikkeling van vaardigheden** te omarmen, rust uw organisatie niet alleen haar personeel uit met het vereiste digitale inzicht, maar cultiveert ze ook een **cultuur van innovatie en aanpassingsvermogen** die van vitaal belang is in het dynamische zakelijke landschap van vandaag.

Hoe moeten we deze overgang en digitale bijscholing financieren?

KMO's kunnen te maken krijgen met een aantal uitdagingen als het gaat om het verbeteren van de vaardigheden van hun werknemers (ILO 2008). Met minder werknemers kan het moeilijk zijn om tijd te vinden voor training of ontbreken de **middelen om te investeren in de ontwikkeling van vaardigheden**.

Het opwaarderen van uw werknemers vergt middelen, maar de investering die u nu doet zal zich ruimschoots terugbetalen in termen van professionele effectiviteit, productiviteit, verbeterde vaardigheden, welzijn op het werk en algehele bedrijfsgroei. Om tijd en financiële middelen optimaal te benutten, is het belangrijk om een aantal sleutelementen van een **succesvolle strategie voor personeelsinvesteringen** te identificeren.

Er zijn verschillende manieren waarop kmo's de opleiding en bijscholing van werknemers kunnen financieren:

- ➔ **Overheidssubsidies:** Onderzoek mogelijke stimuleringsmaatregelen van de overheid door bij lokale of nationale instanties te informeren naar subsidies, toelagen of belastingvoordelen die bedrijven aanmoedigen om te investeren in de opleiding van werknemers.
- ➔ **Brancheverenigingen:** Word lid van brancheverenigingen of handelsgroepen om toegang te krijgen tot mogelijke subsidies, beurzen of trainingsprogramma's met korting die exclusief beschikbaar zijn voor leden.
- ➔ **Online trainingsplatforms:** Optimaliseer kosteneffectieve online trainingsplatforms en -middelen, door gebruik te maken van een overvloed aan cursussen en materialen die beschikbaar zijn tegen lagere kosten in vergelijking met traditionele persoonlijke programma's.

- **Samenwerkingsverbanden:** Ga samenwerkingsverbanden aan met onderwijsinstellingen, beroepsscholen of universiteiten om trainingsprogramma's op maat te maken voor uw werknemers en zo mogelijk lagere kosten of subsidies te krijgen.
- **Collegiaal leren:** Cultiveer een cultuur van kennisdeling door middel van peer learning-sessies of mentorschapprogramma's, waarbij werknemers worden aangemoedigd om hun expertise en vaardigheden met elkaar te delen.
- **Cultuur van voortdurende verbetering:** Zorg voor een cultuur van continu leren binnen uw organisatie, door werknemers te motiveren om actief op zoek te gaan naar nieuwe vaardigheden en kennis.
- **Fondsen voor personeelontwikkeling:** Onderzoek regionale fondsen of programma's voor de ontwikkeling van werknemers die financiële steun bieden aan bedrijven die werknemers opleiden, en identificeer en hefboom de beschikbare middelen.
- **Budgettoewijzing:** Wijs een deel van het jaarlijkse budget expliciet toe aan training en ontwikkeling van werknemers en richt hiervoor een fonds op zodat er consequent wordt geïnvesteerd in het verbeteren van vaardigheden.
- **Opleidingsaanbieders:** Onderhandel met aanbieders van opleidingen over kwantumkortingen of flexibele betalingsplannen, zodat de opleidingskosten in de tijd kunnen worden gespreid.
- **Interne trainingsprogramma's:** Creëer interne opleidingsinitiatieven onder leiding van ervaren werknemers of managers, met als doel de externe opleidingskosten te verlagen en tegelijkertijd gebruik te maken van de interne expertise.
- **Ontwikkelingsovereenkomsten voor werknemers:** Introduceer overeenkomsten waarbij werknemers zich verplichten om voor een bepaalde periode bij het bedrijf te blijven nadat ze een opleiding hebben gevolgd, waarbij ze mogelijk een deel van de kosten vergoed krijgen als ze eerder vertrekken.
- **ROI-beoordeling:** Over een grondige ROI-analyse (Return on Investment) uit om de potentiële voordelen van training te kwantificeren en een overtuigende rechtvaardiging te geven voor de kosten die gepaard gaan met de ontwikkeling van werknemers.
- **Opleidingsrekeningen voor werknemers:** Maak trainingsaccounts aan voor werknemers, waarbij een specifiek deel van hun salaris wordt toegewezen aan professionele ontwikkeling, eventueel aangevuld door het bedrijf om hun investering in het verbeteren van hun vaardigheden te vergroten.

Creëer een digitale strategie voor uw organisatie

➡ STAP 1:

Identificeer de huidige en toekomstige behoeften aan digitale vaardigheden van uw organisatie. Richt u op het identificeren van individuele behoeften en de overeenkomst met uw bedrijfsbehoeften. Identificeer, test en evalueer vervolgens de huidige vaardigheden van uw werknemers en vergelijk deze met de bedrijfsbehoeften.

=> Je kunt enquêtes, interviews, tests of zelfevaluaties gebruiken om meer te weten te komen over de vaardigheden van je werknemers. Hier enkele voorbeelden van toegankelijke tools <https://europa.eu/europass/digitalskills/>



➡ STAP 2:

Stel digitale vaardigheidsdoelen op voor je organisatie en creëer een gepersonaliseerd leertraject voor elke medewerker of elk team. Zorg ervoor dat de doelen specifiek en haalbaar genoeg zijn en dus ook meetbaar. Stel een planning op voor de plannen en de test- en evaluatieactiviteiten.



➡ STAP 3:

Kies de trainingmethoden voor digitale vaardigheden die passen bij het budget en de doelstellingen van je organisatie. Vraag uw werknemers ook naar hun voorkeuren en houd daar waar mogelijk rekening mee. De sleutel tot de beste resultaten is dat de training relevant, toegankelijk en boeiend is. Je kunt kiezen uit online cursussen, webinars, workshops, coaching, mentoring of peer learning, of je kunt verschillende soorten training combineren. Je kunt ook interne groepen creëren, waarin digitaal sterke werknemers anderen trainen. Vergeet in dit geval niet om de inspanningen en kennis van je interne mentoren te erkennen.



➡ STAP 4:

Creëer een cultuur van continu leren waarin werknemers worden aangemoedigd om hun vaardigheden voortdurend bij te schaven. Zorg ervoor dat het leiderschap de bijscholingsinitiatieven actief ondersteunt en eraan deelneemt. Volg indien nodig het bijscholingstraject met uw werknemers en geef hen het goede voorbeeld.



➡ STAP 5:

Evalueer regelmatig de impact van de training op de individuele prestaties. Zorg ervoor dat je je werknemers ook feedback en erkenning geeft. Vergeet niet om na een bepaalde tijd de resultaten van de training op te volgen. Upskilling is een continu en langdurig proces. Wissel een paar weken later met je werknemers uit om te controleren of en hoe nuttig het trainingsprogramma voor hem/haar was.



➡ STAP 6:

Kies welke meetmethoden je gaat gebruiken om de impact van de training te beoordelen, bijvoorbeeld kwantitatieve methoden zoals voltooiingspercentages, test scores, prestatiebeoordelingen, klanttevredenheid of productiviteit, of kwalitatieve methoden zoals enquêtes, interviews of



➡ STAP 7:

Follow-up. Bijscholing is een continu en langdurig project. Je moet je doelen op het gebied van digitale vaardigheden bijwerken en op de hoogte blijven van de nieuwste trends en nieuwe praktijken, omdat digitale manieren van werken voortdurend veranderen.

Tips en beste praktijken

ACTIE	AANPAK	VOORBEELD
<p>Inzicht in het huidige digitale vaardigheidsniveau</p>	<p>Het is essentieel om inzicht te krijgen in het huidige niveau van digitale vaardigheden van je personeel. Dit kan worden gedaan door middel van enquêtes, beoordelingen of directe feedback.</p>	<p>Een Duits bedrijf, Siemens, voerde een bedrijfsbrede audit uit om de bestaande digitale vaardigheden onder zijn werknemers te identificeren, wat hielp om zijn ontwikkelingsprogramma's aan te passen. Seminars en gecertificeerde bijscholingscursussen op de SiTecSkills Academy en Qualifications om het tekort aan vaardigheden aan te pakken: Siemens lanceert digitaliseringsacademie Pers Bedrijf</p>
<p>Trainingsprogramma's afstemmen op individuele behoeften</p>	<p>Trainingsprogramma's moeten worden afgestemd op de individuele behoeften van oudere werknemers. One-size-fits-all programma's leveren vaak niet de gewenste resultaten op, omdat ze mogelijk niet voldoen aan de specifieke leerbehoeften van oudere werknemers.</p>	<p>Uit een onderzoek van de Europese Commissie blijkt het belang van gepersonaliseerde leertrajecten voor succesvolle digitale bijscholing.</p>
<p>Een mix van leermethoden integreren</p>	<p>Niet alle werknemers leren op dezelfde manier. Door een combinatie van leermethoden aan te bieden, zoals online cursussen, webinars, workshops en één-op-één begeleiding, kan worden ingespeeld op verschillende leervoorkeuren en kan de effectiviteit van het trainingsprogramma worden vergroot.</p>	<p>Succesvolle voorbeelden zijn onder andere het Britse BT Skills for Tomorrow initiatief, dat online en face-to-face onderwijsmethoden combineert. Bieden van digitale vaardigheden voor degenen die dit het hardste nodig hebben en misschien wel beter: Skills for Tomorrow - Good Things Foundation.</p>

ACTIE	AANPAK	VOORBLEED
Creëer een ondersteunende leeromgeving	Het aanmoedigen van een cultuur van continu leren en het bieden van ondersteuning kan oudere werknemers motiveren om digitale vaardigheden te gebruiken. Dit kan betekenen dat je een speciaal ondersteuningsteam opzet, incentives aanbiedt of het succes viert van werknemers die uitblinken in hun opleiding.	Het Franse bedrijf Thales heeft een interne digitale community om de digitale transformatie van zijn werknemers te ondersteunen. Developing our people Thales Group
Regelmatig bijwerken van trainingsprogramma's	Het digitale landschap is voortdurend in beweging, dus trainingsprogramma's moeten regelmatig worden bijgewerkt om ervoor te zorgen dat ze relevant blijven. Dit betekent dat je op de hoogte moet blijven van de nieuwste digitale trends en deze moet opnemen in trainingsprogramma's.	Volgens een rapport van het Europees Centrum voor de Ontwikkeling van de Beroepsopleiding herzien en actualiseren bedrijven met succesvolle programma's voor het verbeteren van vaardigheden regelmatig hun opleidingsinhoud.

Beste praktijk: Digital SkillUp

Digital SkillUp is een door de EU gefinancierd initiatief dat innovatieve online cursussen aanbiedt. De cursussen worden gratis aangeboden in het Engels, Frans, Duits, Nederlands, Kroatisch, Grieks, Italiaans, Pools, Roemeens en Spaans. In deze cursussen worden opkomende technologieën op een eenvoudige en toegankelijke manier uitgelegd aan iedereen, ongeacht leeftijd, beroep of eerdere ICT-ervaring, en voor elke cursus is een certificaat beschikbaar voor degenen die slagen. Het doel is om alle Europese burgers en KMO's te helpen op de hoogte te blijven van opkomende technologieën en er optimaal gebruik van te maken.

Het programma omvat verschillende digitale vaardigheden, waaronder webontwikkeling, gegevensanalyse en digitale marketing. Het bestaat uit een reeks interactieve online cursussen die zijn ontworpen om boeiend en toegankelijk te zijn. Deelnemers kunnen in hun eigen tempo leren en de cursussen vanaf elke locatie volgen, waardoor ze het gemakkelijker in hun drukke schema's kunnen inpassen.

Investeren in dit programma voor uw werknemers zal hun praktische vaardigheden direct verbeteren en innovatie en ethisch bewustzijn onder uw personeel stimuleren. Deelnemers krijgen ook toegang tot een ondersteunende community, wonen evenementen bij en ontvangen digitale referenties. Door digitaal leiderschap te cultiveren, zult u een verbeterde productiviteit en besluitvorming in uw team zien, naast uitgebreide zakelijke netwerken en kansen, die het concurrentievoordeel en de groei van uw bedrijf stimuleren. Bezoek digitalskillup.eu voor meer informatie over de training.

Casestudie: Nuum Factory

De Nuum Factory (TNF), in 2018 opgericht door de Mouvement des entreprises de France in de regio Auvergne Rhône Alpes, is de eerste school voor digitale transformatie die is opgericht door bedrijven om te voldoen aan hun behoeften aan digitale bijscholing van het arbeidspotentieel.

De TNF biedt door de staat en de arbeidsmarkt erkende certificeringen en onderscheidt zich door de persoonlijke benadering van elke student. Deze geïndividualiseerde ondersteuning en begeleiding versterken de efficiëntie van de digitale opleiding van werknemers en managers die aan specifieke behoeften van hun bedrijven moeten voldoen. Bedrijven die hun personeel van verschillende niveaus (werknemers, managers, CEO's) afvaardigen naar de TNF-school kunnen kiezen tussen langere - op diploma's gebaseerde - of kortere - op certificaten gebaseerde - thematische opleidingen. Bedrijven die hun personeel in gespecialiseerde trainingscentra hebben opgeleid, zijn tevreden met de resultaten. Ze krijgen zekerheid en een officiële bevestiging van het digitale vaardigheidsniveau van hun personeel, wat de cyberontwikkeling van bedrijven mogelijk maakt en de evolutie van hun bedrijf garandeert.

De TNF-school vertrouwt op een netwerk van bedrijven, wat betekent dat het ondergedompeld is in de economische realiteit van het bedrijfsleven. Deze directe verbinding met de professionele wereld zorgt ervoor dat de aangeleerde vaardigheden zijn afgestemd op de huidige behoeften van de arbeidsmarkt. Afgestudeerden van The Nuum Factory worden op de arbeidsmarkt erkend als bekwame professionals, uitgerust met technische knowhow en een diepgaand begrip van de menselijke aspecten die komen kijken bij digitale transformatie, wat vandaag de dag noodzakelijk is om bedrijven het digitale tijdperk in te loodsen. De school biedt haar programma aan op betaalde basis, maar studenten hebben een flexibel rooster waardoor ze studeren en werken tegelijkertijd kunnen combineren. Bedrijven die hun personeel bij TNF willen opleiden, kunnen medefinanciering krijgen van de staat of uit andere openbare bronnen. Voor meer informatie: <https://thenuumfactory.fr/>



DEEL V:
**TOOLS EN
EUROPESE
INITIATIEVEN**

Tools en Europese initiatieven voor omscholing en bijscholing van oudere werknemers

We willen uw aandacht vestigen op enkele belangrijke ontwikkelingen in het Europese landschap die een directe impact kunnen hebben op uw activiteiten en strategieën.

De nieuwe Skills Agenda for Europe (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>), legt, in samenhang met initiatieven zoals het **EU 2023 Year of Skills** (https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_en) en de **Europese Digitale Strategie** (<https://eufordigital.eu/discover-eu/eu-digital-strategy/>), sterk de nadruk op drie hoofdprioriteiten:

- De kwaliteit en relevantie van vaardigheidsvorming verbeteren.
- Vaardigheden zichtbaarder en beter vergelijkbaar maken.
- Het verbeteren van vaardigheden en intelligentie voor betere carrièrekeuzes.

Deze prioriteiten sluiten nauw aan bij het lopende gesprek over bijscholing binnen bedrijven. Zoals u weet, beschikken **ongeveer 70 miljoen Europese volwassenen momenteel niet over fundamentele vaardigheden**, wat aanzienlijke risico's met zich meebrengt op het gebied van werkloosheid en sociale uitsluiting.

Bovendien gaat het bij de ontwikkeling van vaardigheden niet alleen om individuele empowerment; het is een cruciale weg naar een betere inzetbaarheid, het stimuleren van innovatie en het bevorderen van sociale cohesie. Om deze doelen te bereiken, is het noodzakelijk dat beleidsmakers, belanghebbenden en bedrijfsmanagers substantiële beleidshervormingen en strategische investeringen in menselijk kapitaal doorvoeren.

Bijzonder interessant voor kmo's is ook het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023, dat tot doel heeft **initiatieven voor een leven lang leren te verjongen** en zo **zowel individuen als bedrijven uit te rusten met de nodige instrumenten om de groene en digitale transitie te navigeren**. Voor kmo's zoals het uwe biedt dit een unieke kans om tekorten aan vaardigheden binnen de EU aan te pakken en tegelijkertijd een cultuur van voortdurende bij- en omscholing te bevorderen om banen van hoge kwaliteit veilig te stellen.

Belangrijk is dat met het Europees Jaar van de vaardigheden 2023 wordt gestreefd naar ambitieuze sociale en digitale doelstellingen voor 2030, zoals ervoor zorgen dat **jaarlijks 60% van de volwassenen een opleiding volgt** en dat de arbeidsparticipatie 78% bedraagt. Daarnaast is het de bedoeling dat **80% van de volwassenen over digitale basisvaardigheden beschikt** en dat 20 miljoen ICT-specialisten bijdragen aan het digitale ecosysteem van de EU.

Samengevat onderstrepen deze initiatieven het belang om prioriteit te geven aan de ontwikkeling van vaardigheden op zowel individueel als organisatieniveau. Ze bieden ons een routekaart om niet alleen onmiddellijke vaardigheidstekorten aan te pakken, maar ook om te gedijen bij transformatieve verschuivingen in onze werkomgeving.

OPEN VRAAG:

Wist u dat deze initiatieven bestonden?

We willen ook uw aandacht vestigen op een van de meest cruciale Europese programma's, **het Digital Europe Programme** (<https://eufundingoverview.be/funding/digital-europe-programme>), met een budget van 7,6 miljard euro. Dit initiatief is strategisch opgezet om **de kloof tussen onderzoek en de praktische toepassing van digitale technologieën te overbruggen**. Het overkoepelende doel is om **onderzoekresultaten effectief over te dragen naar de markt**, ten voordele van de Europese burgers en bedrijven, met een bijzondere focus op kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's).

Een voorbeeld van hoe u als MKB-bedrijf kunt profiteren van dit programma is door de nadruk die het legt op de ontwikkeling van digitale vaardigheden. Als klein marketingbureau dat worstelt om zich aan te passen aan het digitale landschap, kunt u bijvoorbeeld **gebruikmaken van de middelen van het programma Digitaal Europa om uw werknemers te trainen** in geavanceerde digitale marketingstrategieën, gegevensanalyse en beheer van sociale media. Door uw personeel op deze gebieden bij te scholen, kunt u uw concurrentiepositie verbeteren, nieuwe klanten aantrekken en uw markt bereik vergroten, wat uiteindelijk leidt tot bedrijfsgroei en duurzaamheid.

Een ander programma dat het overwegen waard is, is de **Connecting Europe Facility - Digital** (https://hadea.ec.europa.eu/programmes/connecting-europe-facility_en), met een budget van 2,07 miljard euro, naast Horizon Europe, waarvoor een aanzienlijk bedrag van 95,5 miljard euro is uitgetrokken. Deze programma's bieden **concrete doelstellingen en praktische mogelijkheden** waar u als manager direct van kunt profiteren, vooral met betrekking tot de ontwikkeling van digitale vaardigheden onder oudere werknemers.

De Connecting Europe Facility - Digital heeft als doel de digitale infrastructuur van Europa te versterken en de connectiviteit en toegankelijkheid op het hele continent te verbeteren. Voor uw bedrijf betekent dit **een betere toegang tot digitale hulpmiddelen en trainingsmateriaal**. U kunt deze infrastructuur gebruiken om **gerichte trainingsprogramma's in digitale vaardigheden aan te bieden aan oudere werknemers**, zodat zij over de nodige kennis en capaciteiten beschikken om te gedijen op de hedendaagse digitale werkplek.

Voor u, in een leidinggevende functie, is het essentieel om **continu leren en de ontwikkeling van digitale vaardigheden in te bedden in de organisatiestrategieën**, zodat u kunt zorgen voor een personeelsbestand dat zich kan aanpassen en kan concurreren in het veranderende digitale landschap. Deze programma's kunnen u en uw bedrijf helpen groeien..

OPEN VRAAG:

Kent u de
opleidingsmogelijkheden voor
uw oudere werknemers om
concurrerend te blijven?

Tools voor de ontwikkeling van digitale vaardigheden

Er is een breed scala aan gratis en betaalde **tools beschikbaar voor het ontwikkelen van digitale vaardigheden in verschillende domeinen, van online leerplatforms, apps voor digitale geletterdheid tot virtuele trainingsplatforms.**

We richten ons op online leerplatforms omdat deze een **moderne, schaalbare en efficiënte aanpak bieden voor het ontwikkelen van digitale vaardigheden** die goed aansluiten bij de uiteenlopende behoeften van ouder wordende werknemers. Door deze platforms te omarmen binnen uw bedrijf, kunt u als manager bijdragen aan een leercultuur, inclusiviteit bevorderen en ervoor zorgen dat uw teams, ongeacht leeftijd, zijn uitgerust met de vaardigheden die nodig zijn om te gedijen in de dynamische bedrijfsomgeving van vandaag.

Er zijn verschillende redenen **waarom u online leerplatforms zou moeten gebruiken/toepassen** als aanpak voor de digitale omscholing en bijscholing van uw ouder wordende werknemers - we presenteren ze in de onderstaande tabel.

Tabel: Redenen en voordelen van het gebruik van online platforms voor het leren van digitale vaardigheden

REDEN	VOORDEEL
Flexibel leren	Online leerplatforms bieden flexibiliteit in termen van wanneer en waar werknemers toegang kunnen krijgen tot training.
Leerpad op maat	Als manager kunt u online platforms gebruiken om leertrajecten op maat te maken voor senior medewerkers op basis van hun functie, ontbrekende vaardigheden en carrièreaspiraties.
Kosteneffectieve training	Online leerplatforms bieden vaak kosteneffectieve oplossingen, waardoor het niet nodig is om veel te reizen of een trainer te betalen en werknemers thuis of op kantoor kunnen leren.
Stimuleert een cultuur van voortdurend leren	Door senior medewerkers aan te moedigen om hun vaardigheden voortdurend te ontwikkelen, dragen jullie als managers bij aan een werkplek waar het de norm is om op de hoogte te blijven van trends en technologieën in de sector.
Vermindert leeftijdgerelateerde stereotypen	Door online leren te stimuleren, geven jullie als managers een duidelijke boodschap af dat continu leren gewaardeerd wordt in alle carrièrestadia. Dit helpt leeftijdgerelateerde stereotypen te bestrijden en versterkt het idee dat werknemers, ongeacht hun leeftijd, een zinvolle bijdrage kunnen leveren aan het succes van de organisatie.

Bij het kiezen van een (online) platform voor digitale vaardigheidstraining zijn er enkele belangrijke aspecten die je in gedachten moet houden:

- Zorg ervoor dat het gebruiksvriendelijk is,
- dat de inhoud van hoge kwaliteit en up-to-date is - het moet ook afgestemd zijn op de trainingsdoelen en ontwikkeld zijn door experts uit de industrie, professionals of gerenommeerde instituten,
- het moet kunnen worden aangepast aan de unieke behoeften van uw personeel; het moet flexibiliteit bieden in termen van inhoudskeuze, cursusstructuur en de mogelijkheid om bedrijfsspecifieke materialen te integreren,
- Zorg ervoor dat het interactieve elementen biedt zoals quizzes, discussies en praktische oefeningen, want betrokkenheid is cruciaal voor effectief leren en interactieve functies verbeteren de algehele trainingservaring,
- Kies een platform dat robuuste beoordelingstools en gedetailleerde feedback voor leerlingen biedt.

Wat het platform ook is, **vergeet niet om na te gaan of en hoe je medewerkers hebben geprofiteerd van de opgedane kennis.**

In de volgende tekst introduceren we enkele voorbeelden van platforms die, volgens onze perceptie en kennis, voldoen aan de hierboven genoemde criteria.



DIG-AGE+

Digitale bijscholing van de huidige vergrijzende beroepsbevolking

Het Erasmus+ project DIG-AGE+ biedt een trainingsprogramma voor werknemers van 50 jaar en ouder, gratis aangeboden als een Massive Open Online Course (MOOC). Het programma bestaat uit 5 modules over essentiële digitale vaardigheden:

- Gegevens- en informativaardigheden
- Communicatie en samenwerking
- Creatie van digitale inhoud
- Digitaal/beveiliging en gegevensbescherming
- Probleemoplossend

Dit is waarom we het uw werknemers aanraden:

Verbeterde digitale vaardigheden: Werknemers ontwikkelen essentiële digitale vaardigheden die nodig zijn voor de werkplek van vandaag, zoals datageletterdheid, bewustzijn van cyberbeveiliging en probleemoplossend vermogen.

Verbeterde werkprestaties: Door een of meer modules te volgen, kunnen medewerkers hun effectiviteit in het gebruik van digitale tools en de samenwerking met collega's verbeteren, wat leidt tot een hogere productiviteit en efficiëntie.

Flexibel leren: Dankzij het MOOC-formaat kunnen werknemers in hun eigen tempo leren en modules kiezen op basis van hun specifieke behoeften en interesses. Bovendien zorgt de beschikbaarheid van certificaten na succesvolle afronding voor tastbare erkenning van hun nieuwe vaardigheden.

En bovenal bevat de MOOC veel interactiviteit, uitdagingen, casestudy's, voorbeelden van beste praktijken, micro-units (video's, getuigenissen), quizzen, kruiswoordraadsels, oefeningen met slepende woorden enz. Allemaal om de leerlingen gemotiveerd, gefocust en geïnteresseerd te houden.



TELEGROW HUB

Verbetering van de digitale vaardigheden voor telewerken voor werknemers van middelbare leeftijd

TeleGrow Hub, een Erasmus+ programma, is gericht op het ontwikkelen van digitale vaardigheden van de ouder wordende beroepsbevolking, zodat zij zich succesvol kunnen aanpassen aan de nieuwe realiteit van werken op afstand. Dit platform helpt u als manager om een concurrerend en vaardig personeelsbestand te behouden, wat cruciaal is voor het succes van uw bedrijf in de snelle bedrijfsomgeving van vandaag.

De link naar het e-learningplatform (gratis): <https://telegrow.erasmus.site/platform/>

De TeleGrow Hub biedt:

- ➔ Inzichten voor weloverwogen beslissingen: Gebruik de TeleGrow Interactieve Kaart en nationale rapporten om inzicht te krijgen in de telewerkomstandigheden in verschillende landen. Deze informatie kan helpen bij teambeheer op afstand en internationale uitbreidingsbeslissingen.
- ➔ Training voor bekwame arbeidskrachten: De trainingsgids "How to stay gOLD" biedt waardevolle hulpmiddelen voor het ontwikkelen van zachte vaardigheden die essentieel zijn voor effectief telewerken onder oudere werknemers. Het benadrukt de balans tussen werk en privé kan de tevredenheid en productiviteit van werknemers verhogen.
- ➔ Voorbereiding op het digitale tijdperk: Implementeer trainingsmodules over telewerken en digitale vaardigheden om werknemers voor te bereiden op het post-COVID19 bedrijfslandschap. Door ervoor te zorgen dat medewerkers goed zijn toegerust voor werken op afstand, vergroot je het aanpassingsvermogen en de veerkracht van het bedrijf.
- ➔ Continu leren met TeleGrow Hub: De TeleGrow Hub biedt een e-learning platform voor continu leren en ontwikkelen. Deze tool ondersteunt voortdurende bijscholingsinspanningen en zorgt voor een concurrerend en vakkundig personeelsbestand dat essentieel is voor zakelijk succes.



The Grande École du Numérique (GEN)

GEN biedt een catalogus van MOOC's en trainingen over digitale vaardigheden. Je hebt toegang tot een catalogus met meer dan 15.000 trainingen in verschillende digitale disciplines en kunt hieruit kiezen om je ouder wordende personeelsbestand om- en bij te scholen.

Link: <https://www.grandeecolenumerique.fr/mooc>



DC4WORK - DIGITAL COMPETENCE 4.0

Het DC4Work (<https://www.dc4work.eu/>), een Erasmus+ programma, richt zich op de noodzakelijke digitale vaardigheden die een werkplek 4.0 nodig heeft. Het doel van elk bedrijf zou daarom moeten zijn om digitale competenties te promoten voor een betere inzetbaarheid en daarmee het concurrentievermogen van het bedrijf. Daarvoor stellen we voor dat u een "digitale competentiepromotor" aanstelt in uw bedrijf of organisatie.

Het vermogen van u als CEO om de behoeften aan digitale vaardigheden van uw werknemers te identificeren en hun ontwikkeling op de juiste manier te ondersteunen, wordt steeds belangrijker voor de welvaart en het succes van uw bedrijf. Deze taken als innovator en mentor van digitale kennis & vaardigheden op de werkplek moeten worden overgenomen door een "digitale competentiepromotor" van het bedrijf. Het is zijn of haar taak om collega's of medewerkers bewust te maken van hun verbeterpotentieel op het gebied van digitale competenties en dit om te zetten in actie.

DC4WORK biedt richtlijnen "Digitale competentiepromotor" - een curriculum voor de beroepsopleiding van de "digitale competentiepromotor". De digitale promotor moet digitale basiskennis verwerven in het algemeen en specifieke kennis in de sectoren toerisme en handel. Hoewel het project de nadruk legt op de sectoren toerisme en handel, kan de richtlijn ook worden gebruikt om promotors in bedrijven van andere sectoren of omvang te trainen.



AFX Age Factor

AFX AgeFactor (<https://www.agefactor.eu/en/>), is een Erasmus+ project dat de vaardigheden en inzetbaarheid van volwassenen van 50 jaar en ouder wil vergroten door gebruik te maken van sociale media en collegiale ondersteuning. Belangrijke punten voor MKB-managers die dit programma overwegen zijn onder andere:

- ➔ Nieuwe media gebruiken voor het ontwikkelen van vaardigheden: Het project richt zich op het gebruik van sociale media en apps om de begeleiding en het leren van basisvaardigheden voor oudere werknemers te verbeteren. Deze aanpak kan worden geïntegreerd in bestaande loopbaanontwikkelingsprogramma's om digitale en transversale vaardigheden te verbeteren.
- ➔ Carrièreontwikkeling verbeteren: AgeFactor biedt inzicht in de ontwikkeling van loopbaan- en opleidingsbegeleiding met behulp van sociale media en jobclubs, waardoor oudere werknemers de kans krijgen om hun vaardigheden bij te werken en concurrerend te blijven op de arbeidsmarkt.
- ➔ Leeftijds- en diversiteitsmanagement: KMO's kunnen profiteren van de inzichten van het project op het gebied van leeftijds- en diversiteitsmanagement, waarbij de arbeidspraktijken worden verfijnd om een eerlijke en inclusieve omgeving voor volwassen werknemers te creëren. Dit verbetert niet alleen de bedrijfscultuur, maar versterkt ook de reputatie van het merk als een inclusieve werkgever.

In wezen ondersteun je met de AgeFactor-aanpak niet alleen je oudere werknemers, maar bouw je ook aan een meer inclusief, vaardig en vooruitdenkend personeelsbestand. Dit is niet alleen goed voor de individuele werknemers, maar voor de hele organisatie, die daardoor flexibeler, diverser en concurrerder wordt in de dynamische zakenwereld van vandaag.

Het platform voor digitale vaardigheden en banen

We stellen nog een zeer belangrijk platform aan u voor waarvan u als managers van kleine en middelgrote ondernemingen op de hoogte moet zijn bij het nemen van beslissingen over het opleiden van uw oudere werknemers en het verbeteren van hun digitale vaardigheden. De Digital Skills and Jobs Coalition is een samenwerkingsverband van meerdere belanghebbenden dat door de Europese Commissie in het leven is geroepen om de digitale vaardigheidskloof in Europa aan te pakken. Het brengt overheden, bedrijven, onderwijsinstellingen en andere organisaties samen om de ontwikkeling van digitale vaardigheden en het creëren van banen te bevorderen. De programma's van de coalitie voor digitale vaardigheden en banen variëren afhankelijk van de deelnemende organisaties en initiatieven.

Verschillende programma's die worden aangeboden door The Digital Skills and Jobs Coalition kunnen bijzonder nuttig zijn voor kmo's die oudere werknemers digitale vaardigheden willen bijbrengen. Dit is waarom:

- ➔ **Toegankelijkheid en betaalbaarheid:** Veel programma's binnen de coalitie zijn zo ontworpen dat ze toegankelijk en betaalbaar zijn, waardoor ze geschikt zijn voor KMO's met beperkte middelen. Deze programma's bieden vaak gratis of goedkope trainingsmaterialen en hulpmiddelen aan, waardoor de financiële lasten voor kleinere bedrijven worden verlicht.
- ➔ **Training op maat voor oudere werknemers:** Sommige initiatieven binnen de coalitie richten zich specifiek op oudere werknemers of bieden trainingsmodules aan die zijn afgestemd op hun behoeften. Deze programma's erkennen de unieke uitdagingen en leervoorkeuren van oudere werknemers en bieden inhoud en middelen die relevant en effectief zijn voor deze bevolkingsgroep.
- ➔ **Flexibiliteit en aanpassingsvermogen:** De Digital Skills and Jobs Coalition biedt een reeks trainingsprogramma's in verschillende formats, waaronder online cursussen, workshops en zelfstudie modules. Dankzij deze flexibiliteit kunnen kmo's de trainingsvorm kiezen die het best past bij de agenda's en leerstijlen van hun werknemers, waardoor het gemakkelijker wordt om training in digitale vaardigheden in hun activiteiten te integreren.
- ➔ **Certificering en erkenning:** Veel programma's binnen de coalitie bieden certificering of erkenning na voltooiing, waardoor kmo's en hun werknemers een tastbaar bewijs krijgen dat ze vaardigheden hebben verworven. Dit kan waardevol zijn voor zowel professionele ontwikkeling als werving, en het concurrentievermogen van het MKB op de arbeidsmarkt vergroten.
- ➔ **Ondersteuning en netwerkmogelijkheden:** Door deel te nemen aan programma's van The Digital Skills and Jobs Coalition krijgen kmo's toegang tot een netwerk van ondersteuning en middelen. Dit kan toegang omvatten tot mentoren, experts uit de sector en peer learning communities, waardoor kmo's kennis en beste praktijken kunnen uitwisselen met andere bedrijven die voor soortgelijke uitdagingen staan.

Digitale certificaten

Het pleidooi van de coalitie heeft geleid tot een grotere erkenning van **digitale vaardigheidscertificaten**, waarvan oudere werknemers profiteren door hun vaardigheden te formaliseren. Deze certificeringen hebben een **positieve invloed op de inzetbaarheid van 50-plussers** op de digitale arbeidsmarkt.

Vergeet niet om de voordelen van deze certificeringen voor je oudere werknemers te maximaliseren:

- **Interne communicatie:** Leidinggevenden en teamleiders moeten alle prestaties op het gebied van vaardigheidsverbetering binnen hun teams benadrukken en erkennen. Het promoten van een cultuur van vaardigheden verbeteren en het vieren van de successen van werknemers moedigt hen aan om hun vaardigheden te blijven ontwikkelen. Erkenning in schriftelijke of mondelinge vorm en mogelijke stimulansen, zoals loonsverhogingen of bonussen, kunnen werknemers motiveren om hun vaardigheden te blijven verbeteren.
- **Certificaten:** Werknemers moeten werkgevers een kopie geven van de certificaten die ze hebben behaald. Dit geeft details over nieuw verworven vaardigheden en kan verbeteringen verwachten in de digitale praktijken en processen van het bedrijf.
- **Erkenningsmethoden promoten:** Blijf op de hoogte van de nieuwste en populaire methoden voor het erkennen van digitale en professionele vaardigheden. Door dergelijke methoden te promoten en op te nemen in de praktijken van uw bedrijf, kunt u ervoor zorgen dat de vaardigheden van senior werknemers worden erkend en gewaardeerd in de digitale omgeving.

Digitale badges en digitale referenties die de prestaties, vaardigheden of competenties van een individu weergeven in een visueel en gemakkelijk deelbaar formaat, erkennen en valideren vaak prestaties in verschillende contexten, zoals onderwijs, professionele ontwikkeling of online gemeenschappen (<https://www.linkedin.com/pulse/what-digital-badges-certifierco/>). Ze kunnen worden verdiend in een breed scala aan omgevingen en worden gebruikt door individuen om hun competenties te laten zien.

Micro-credentials certificeren de leerresultaten van kortlopende leerervaringen, bijvoorbeeld een korte cursus of training, en bieden een flexibele, gerichte manier om mensen te helpen de kennis, vaardigheden en competenties te ontwikkelen die ze nodig hebben voor hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Kortere vormen van leermogelijkheden dan traditionele kwalificaties, zoals micro-credentials, worden snel ontwikkeld in heel Europa en over de hele wereld. Deze mogelijkheden worden beschikbaar gesteld door een grote verscheidenheid aan publieke en private aanbieders als antwoord op de vraag naar flexibelere, leerlinggerichte vormen van onderwijs en opleiding (<https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials>).

Europese initiatieven/projecten ter ondersteuning van omscholing en bijscholing van 50+ werknemers op het gebied van digitale vaardigheden

Europese initiatieven en projecten vallen op door hun toegankelijkheid, omdat ze gratis zijn en in verschillende Europese talen worden aangeboden. We willen u graag kennis laten maken met een aantal voorbeeldinitiatieven van goede kwaliteit, nuttig en nuttig voor bedrijven die te maken hebben met de vergrijzing van hun personeelsbestand en daarom dringend behoefte hebben aan bij- en omscholing om concurrerend, productief en efficiënt te blijven.

Aangezien Erasmus+ EU-projecten zijn, bieden ze u een gratis mogelijkheid om uw personeel op te leiden en te motiveren om te blijven leren en ontwikkelen. Deze online tools zijn ontwikkeld dankzij de cofinanciering van de Europese Unie en de samenwerking met ervaren Europese partners en zijn toegankelijk in het Engels of in uw nationale taal. In de meeste gevallen bieden ze flexibele toegang, zijn ze tegelijkertijd aanpasbaar aan het werkschema of de werklust van uw werknemers en bieden ze een certificering als een vorm van erkenning en validatie van verworven digitale vaardigheden.

We hebben uitgebreid onderzoek gedaan naar zusterprojecten van de EU. In de volgende tekst hebben we er vijf geselecteerd en gepresenteerd. Deze projecten, die worden gepresenteerd op het Erasmus+ Project Results Platform (<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects>), dienen als voorbeeldmodellen op het gebied van de ontwikkeling van digitale competenties. We moedigen u aan om op zoek te gaan naar andere voorbeelden van bijscholingsmogelijkheden. Hiervoor kunt u zelf op zoek gaan op het platform aan de hand van trefwoorden. We zijn ervan overtuigd dat de voorgestelde training interessant zal zijn voor jou en je medewerkers. Bekijk hieronder hoe u, uw werknemers en uw bedrijf kunnen profiteren van de resultaten van deze



DEEL VI:

CONCLUSIE

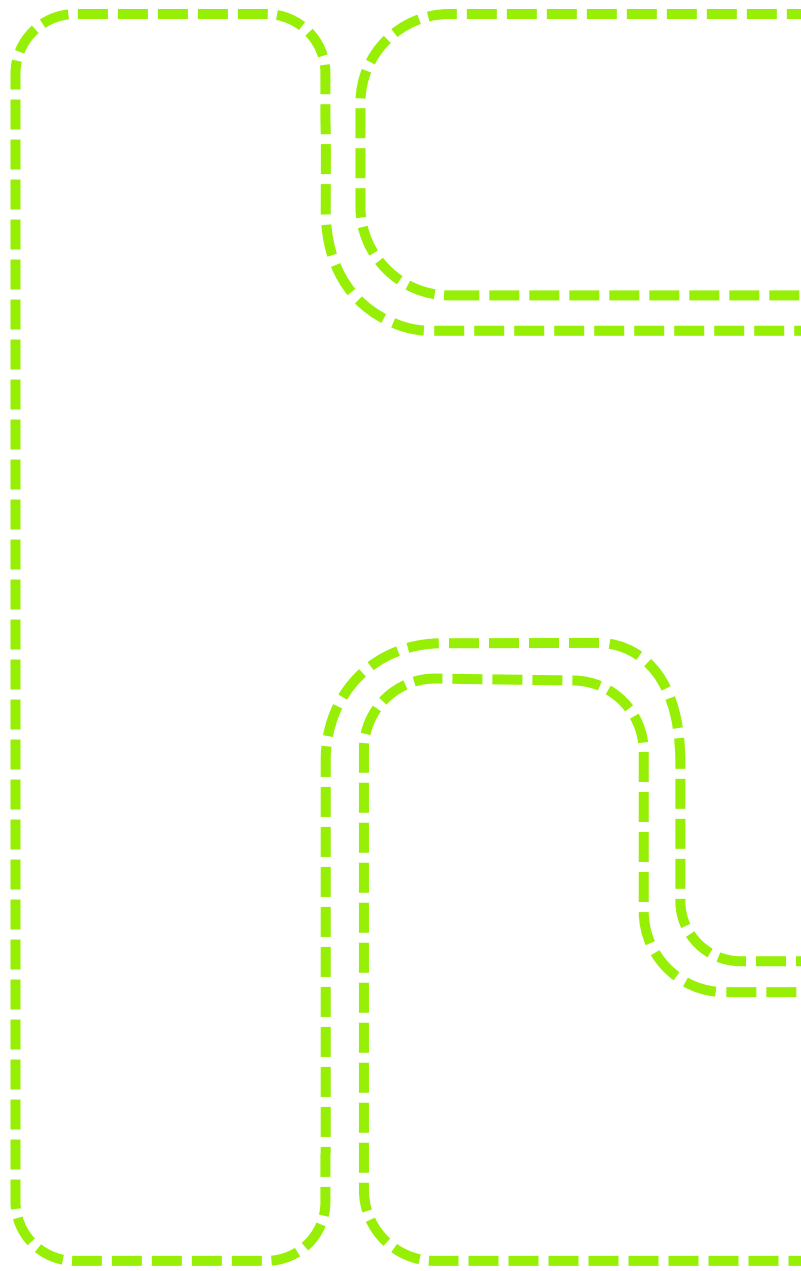
Conclusie

In de context van snelle technologische veranderingen kan het belang van het ontwikkelen van de vaardigheden van een vergrijzend personeelsbestand niet genoeg worden benadrukt. Nu uw bedrijven worden geconfronteerd met de gelijktijdige uitdagingen van technologische vooruitgang en een vergrijzende bevolking, wordt het stimuleren van een cultuur van continu leren en ontwikkelen een cruciale strategie voor het behouden van onschatbare vaardigheden en kennis binnen organisaties. De essentie van digitale verbetering ligt niet alleen in het verbeteren van de operationele efficiëntie, maar ook in het waarborgen van de duurzaamheid en het concurrentievermogen van uw kleine en middelgrote ondernemingen (KMO) op de lange termijn.

Digitale bijscholing voor de vergrijzende beroepsbevolking heeft meerdere voordelen en benadrukt het belang van het behoud van professionele relevantie, het stimuleren van innovatie en het verbeteren van het aanpassingsvermogen aan nieuwe technologieën. Deze gids wil u aanmoedigen om prioriteit te geven aan en te investeren in de opleiding en bijscholing van uw werknemers, waarbij de cruciale rol van digitale competentie in de hedendaagse bedrijfsomgeving wordt benadrukt.

Digitaal leren biedt een reeks duurzame en toegankelijke opleidingsmogelijkheden voor KMO's. Online platforms zoals de onze, namelijk Massive Open Online Courses (MOOC's) en trainingsprogramma's, bieden flexibele, kosteneffectieve oplossingen die zijn afgestemd op de verschillende behoeften en leersnelheden van uw oudere werknemers. Deze platforms voorzien u niet alleen van essentiële digitale vaardigheden, maar stimuleren ook een cultuur van levenslang leren en innovatie binnen uw organisaties.

De uitdaging van het financieren en implementeren van initiatieven voor het ontwikkelen van vaardigheden, met name voor de KMO, wordt aangepakt met pragmatische oplossingen. Verschillende strategieën, zoals overheidssubsidies, industriële samenwerkingsverbanden en digitale leerplatforms, helpen bij het overwinnen van mogelijke belemmeringen voor de implementatie van uitgebreide trainingsprogramma's. Concluderend is het digitaal bijscholen van het ouder wordende personeelsbestand niet alleen een noodzaak, maar een strategische noodzaak voor uw bedrijven in het digitale tijdperk. Door een inclusieve, adaptieve en voortdurend evoluerende werkomgeving te stimuleren, kunt u ervoor zorgen dat uw bedrijf veerkrachtig, innovatief en goed uitgerust blijft om de uitdagingen en kansen van de digitale toekomst aan te gaan. De reis naar digitale competentie zal niet alleen uw ouder wordende personeelsbestand versterken, maar ook uw hele bedrijfsecosysteem.



Bronnen:

- Ageing workforce | European Foundation for the Improvement..., www.eurofound.europa.eu/en/topic/ageing-workforce
- Ageing Europe - statistics on working and moving into..., ec.europa.eu
- Ageing and Employment Policies, www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm
- Ageing Europe - statistics on working and moving into..., ec.europa.eu



www.digageplus.eu



Co-funded by
the European Union

Gefinancierd door de Europese Unie. De opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie of het Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA). Noch de Europese Unie, noch het EACEA kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.
© 2022-2024 DigAge+ Digitale bijscholing van de huidige vergrijzende beroepsbevolking