

AR4ReClothing trainingsgids ontwikkeling - Module 4 Soft skills voor kledingfabrikanten

Deliverable: PR1/T1.4



DATUM:28/2/2023

KEK KEM

Geschreven door: Your name

Projectnummer: 2021-1-EL01-KA220-VET-000034695



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die uitsluitend de standpunten van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.



Op gender gebaseerde innovatieve trainingsmethoden stimuleren om kledingrecycling te promoten via Augmented Reality

HERZIENINGSGESCHIEDENIS

Versie	Datum	Auteur	Beschrijving	Actie	Pagina's
1.0	30/08/2022	ATERMON	Schepping	C	9
1.1	28/2/2023	KEK KEM	Invoegen	I	32
1.2	30/4/2023	KEK KEM	Update	U	36

(*) Actie: C = Aanmaken, I = Invoegen, U = Bijwerken, R = Vervangen, D = Verwijderen

DOCUMENTEN WAARNAAR WORDT VERWEZEN

ID	Referentie		Titel
1	2021-1-EL01-KA220-VET-000034695		AR4RECLTHING Voorstel
2	PR1/T1.3		Opzetten AR4ReClothing trainingsgids structuur & trainingsmethodologie

TOEPASSELIJKE DOCUMENTEN

ID	Referentie		Titel
1	Validatieplan		Validatieplan
2			





Inhoud

1. Inleiding.....	5
2. Leerresultaten	5
3. Sleutelwoorden.....	5
4. Geschatte tijd om de module te voltooien	6
5. Soft skills voor kledingfabrikanten.....	6
5.1 Theoretische achtergrond.....	6
5.1.1 Harde Vaardigheden	11
5.1.2 Zachte vaardigheden.....	13
5.2 Vaardigheden ontwikkelen.....	16
5.2.1 Harde Vaardigheden	18
5.2.2 Zachte vaardigheden.....	19
5.3 Beoordeling van vaardigheden	21
5.3.1 Zelfevaluatie	22
5.3.2 Beoordeling van vaardigheden (wervingsproces)	23
6. Kledingindustrie	24
7. Vrouwen in de kledingindustrie	26
8. Soft skills voor de kledingindustrie	29
8.1 Communicatieve vaardigheden	29
8.2 Talen	29
8.3 Organisatorische vaardigheden	30
8.4 Industrie kennis	30
8.5 Vertrouwen + Passie	30
9. Extra materialen en bronnen.....	31
10. Wrap-Up	32



Op gender gebaseerde innovatieve trainingsmethoden stimuleren om kledingrecycling te promoten via Augmented Reality

11.	Referenties	32
12.	Beoordeling.....	33
12.1	Inleiding.....	33
12.2	Kennisbeoordeling.....	33
12.3	Beoordeling van vaardigheden	35



1. Inleiding

De kledingindustrie is zeer dynamisch en complex met zeer veel arbeidskrachten. De behoefte aan kleding neemt snel toe en dus moet iedereen die geïnteresseerd is in de sector over de vaardigheden beschikken om in de industrie te kunnen gedijen. De meeste banen, ook die in de kledingindustrie, vereisen een mix van vaardigheden. Zachte vaardigheden worden ondergewaardeerd ten gunste van de meer technische vaardigheden zoals financiën, techniek of IT, terwijl in de praktijk een meer evenwichtige mix van deze vaardigheden leidt tot optimale prestaties. Deze module bespreekt het belang van soft skills in de kledingindustrie.

2. Leerresultaten

Module 4: Soft skills voor kledingfabrikanten		De AR4RECLTHING Expert is in staat om ...	
<i>KENNIS</i>	<i>VAARDIGHEDEN</i>	<i>COMPETENTIES</i>	
a. Leer alles over vaardigheden voor bedrijven	a. Maak onderscheid tussen zachte en harde vaardigheden	a. De juiste vaardigheden ontwikkelen die nodig zijn voor een baan	
b. Leren over de kledingindustrie van vandaag	b. Evalueer je vaardigheden	b.	
c. Leren over de positie van vrouwen in de kledingindustrie	c. Manieren vinden om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen of bestaande vaardigheden te versterken	c.	

3. Sleutelwoorden

Zachte vaardigheden, Harde vaardigheden, Competenties, Kleding, Mode.





4. Geschatte tijd om de module te voltooien

Verwacht wordt dat deze module [bestuderen en implementeren van praktijken] je ongeveer 20 uur zal kosten.

5. Soft skills voor kledingfabrikanten

5.1 Theoretische achtergrond

In elke vacature of functieomschrijving worden tegenwoordig een heleboel *competenties* opgesomd waarover de ideale kandidaat moet beschikken. Maar wat bedoelen we precies als we het over competenties hebben? Volgens de Oxford Concise Dictionary wordt *competentie* gedefinieerd als het vermogen om iets succesvol of efficiënt te doen. (Stevenson & Waite, 2011). In de literatuur zijn er verschillende definities voor competenties, vooral omdat gesuggereerd wordt dat één brede definitie niet geschikt is voor alle beroepen.

Competenties definiëren de acties die succesvolle werknemers op het werk vertonen. Deze acties zijn het resultaat van de verschillende talenten, vaardigheden, kennis, motivaties en kwaliteiten van een werknemer. Een competentie omvat daarom de elementen:

- **Kennis:** begrijpen hoe onze alledaagse wereld in elkaar zit en hoe hij werkt.
- **Vaardigheden:** sterk ontwikkelde fysieke en/of mentale vaardigheden en coördinatie die nodig zijn om een specifieke taak uit te voeren.
- **Vaardigheden:** de waarden van een persoon zoals die hen als individu definiëren en hoe ze zich verhouden tot en interageren met hun omgeving.

Op een basaal niveau lijken een competentie en een vaardigheid op elkaar omdat ze allebei een vermogen identificeren om iets goed te doen. Meestal worden beide termen door elkaar gebruikt en is het verschil niet duidelijk, maar er is een groot verschil. Zoals eerder gezegd is een competentie veel breder dan een vaardigheid. Vaardigheden vertellen ons welk type vaardigheden iemand nodig heeft om een specifieke activiteit of baan uit te voeren, maar geven ons niet het *hoe*.

Een vaardigheid is daarom slechts een deel van een competentie. Als competentie vereist communicativiteit bijvoorbeeld verschillende vaardigheden, waaronder luisteren, samenvatten, nieuwsgierigheid en overtuigingskracht.



Een andere methode om vaardigheden te definiëren in termen van de mate waarin een individu presteert op een bepaalde taak, is om ze op te splitsen in technische en gedragselementen (Noe, Hollenbeck, & Gerhart, 2015). De technische elementen zijn gerelateerd aan de *harde vaardigheden* (Figuur 1), terwijl de communicatie-elementen gerelateerd zijn aan de *Zachte vaardigheden* (Figuur 2). Harde vaardigheden zijn werkgerelateerde competenties en vaardigheden die nodig zijn om het werk uit te voeren, terwijl Zachte vaardigheden persoonlijke kenmerken en eigenschappen zijn die beïnvloeden hoe je werkt:

- **Harde Vaardigheden:** Deze vaardigheden zijn gemakkelijk kwantificeerbaar en aan te leren en zijn meestal van toepassing op een bepaalde loopbaan/beroep omdat ze specifieke technische kennis en vaardigheden omvatten die nodig zijn voor de baan. Voorbeelden van harde vaardigheden zijn weven en breien, naaien, stylen, patronen knippen enz. In principe vallen alle vaardigheden die gewoonlijk op scholen en universiteiten worden onderwezen onder de noemer harde vaardigheden.
- **Zachte vaardigheden:** Deze vaardigheden zijn interpersoonlijke of sociale vaardigheden en zijn overdraagbaar naar elk type baan. Zachte vaardigheden zijn moeilijk te kalibreren. Ze hebben betrekking op je persoonlijkheid en het vermogen om met anderen samen te werken. Deze vaardigheden zijn veelgevraagd en komen meestal voor als vereisten in functiebeschrijvingen en omvatten meestal kritisch denken, goede communicatie, aandacht voor detail, conflictoplossend vermogen, probleemoplossende aanpak en een heleboel andere vaardigheden.



Op gender gebaseerde innovatieve trainingsmethoden stimuleren om kledingrecycling te promoten via Augmented Reality



FIGUUR 1 : TECHNISCHE VAARDIGHEDEN (HARDE VAARDIGHEDEN) ZIJN ESSENTIEEL OM TAKEN UIT TE VOEREN.

Bron: www.pixabay.com

Copyright: Vrij te gebruiken onder de licentie van Pixabay. Naamsvermelding is niet nodig.

Om de verschillen tussen soft skills en hard skills beter te begrijpen, is het beter om eerst te begrijpen hoe belangrijk ze zijn voor een bepaalde job. Harde vaardigheden helpen iemand om elke taak beter te begrijpen en analytisch te benaderen. Met harde vaardigheden zal een werknemer een taak dus effectief uitvoeren. Als gevolg daarvan verbetert de werknemer zijn eigenschappen, terwijl het bedrijf profiteert door de inkomsten te verhogen en tegelijkertijd het welzijn van de werknemer binnen het bedrijf te bevorderen.



Op gender gebaseerde innovatieve trainingsmethoden stimuleren om kledingrecycling te promoten via Augmented Reality



FIGUUR 2 : WERKEN IN TEAMS: SOFT SKILLS ZIJN CRUCIAAL VOOR WERKNEMERS OM IN GROEPEN TE WERKEN

Bron: www.pixabay.com

Copyright: Vrij te gebruiken onder de licentie van Pixabay. Naamsvermelding is niet nodig.

Zachte vaardigheden daarentegen verbeteren iemands algemene competentie en maken de persoon veerkrachtiger. Zachte vaardigheden helpen om met moeilijkheden om te gaan en de taak op een betere manier uit te voeren. Dit omvat het vinden van oplossingen voor problemen en verhoogt daardoor de productiviteit. Bovendien zijn zachte vaardigheden gerelateerd aan management-, communicatie- en leiderschapsvaardigheden, zodat een persoon met sterke zachte vaardigheden in teams kan werken, allianties kan onderhouden of zelfs een geschil kan oplossen en voor een soepele werking kan zorgen. Tabel 1 geeft een korte vergelijking van de cruciale verschillen tussen harde en zachte vaardigheden.



Hard Skills	Soft Skills
Rule Based	Experience based
Relates to tools and techniques	Behavioral
Job specific Skills	Applicable universally
Specific in nature	General in nature
Measurable	Hard to quantify/measure
Developed through education/on-the-job practice	Enhanced through life-long experiences

TABEL 1 : HARDE VAARDIGHEDEN VERSUS ZACHTE VAARDIGHEDEN

Harde en zachte vaardigheden lijken misschien tegengesteld aan elkaar, maar beide zijn nodig voor een succesvolle carrière op welk gebied dan ook. De aanvulling van zachte en harde (technische) vaardigheden staat bekend als *inzetbaarheidsvaardigheden*. Inzetbaarheidsvaardigheden zijn de essentiële vaardigheden, persoonlijke kwaliteiten en waarden die elke werknemer in staat stellen om te gedijen op elke werkplek. Deze worden ook wel 'ondernemersvaardigheden', 'communicatievaardigheden' of 'werkplekvaardigheden' genoemd.

In de competitieve wereld waarin we leven, is de ontwikkeling van vaardigheden essentieel. Aangezien de moderne bedrijfswereld ook zeer veeleisend is, is het uiterst cruciaal en belangrijk om een aantal vaardigheden te ontwikkelen. Nieuwe mensen die op het punt staan het bedrijfsleven te betreden, moeten een pakket vaardigheden laten zien om te solliciteren naar een baan. Hoewel opleidingskwalificaties een belangrijke rol spelen in het sollicitatieproces voor een nieuwe baan, staan ze niet langer centraal. Wat echt belangrijk is, zijn de holistische vaardigheden van de sollicitant. Bovendien is de ontwikkeling van vaardigheden niet alleen belangrijk voor nieuwkomers in de bedrijfswereld, ook professionals in het midden van hun carrière moeten hun vaardigheden op peil houden om hun positie veilig te stellen of zelfs te solliciteren naar een promotie.

Het is belangrijk om te begrijpen dat sommige vaardigheden alleen door werkervaring kunnen worden ontwikkeld. Modeontwerpers kunnen bijvoorbeeld marketingtechnieken en -middelen leren door een marketingcursus te volgen, terwijl ze hun samenwerkingsvaardigheden kunnen ontwikkelen door deel te nemen aan een sportteam. Dit is ook belangrijk voor jongeren die geen ervaring hebben, zij kunnen aan hun inzetbaarheidsvaardigheden werken door deel te nemen aan onbetaald werk of vrijwilligerswerk, sport en andere hobby's en gemeenschaps- of andere groepsactiviteiten.



5.1.1 Harde Vaardigheden

Harde vaardigheden zijn de technische capaciteiten van een individu. Deze vaardigheden kunnen gekwantificeerd en gemeten worden. Meestal zijn dit de vaardigheden die iemand heeft opgedaan:

- **Formele opleiding:** Dit omvat de kennis die is opgedaan door middel van formeel onderwijs op school, theoretische cursussen of beroepsopleidingen.
- **Werkervaring:** Harde of technische vaardigheden kunnen ook worden geleerd door oefening of werkervaring. Dit heeft niet alleen te maken met werkervaring, maar ook met ervaringen uit de echte wereld.

Harde vaardigheden zijn de vaardigheden in een functiebeschrijving voor een openstaande functie en worden meestal vermeld als "vereisten". Harde vaardigheden moeten dus worden benadrukt in een cv of sollicitatiebrief zodat ze gemakkelijk worden opgemerkt door de recruiter of de aanwervende manager.

Er zijn veel harde vaardigheden. Op Figuur 3 een lijst van de meest voorkomende vaardigheden die vereist zijn in onze moderne zakenwereld:



FIGUUR 3 : VOORBEEDENLIJST HARDE VAARDIGHEDEN



Op gender gebaseerde innovatieve trainingsmethoden stimuleren om kledingrecycling te promoten via Augmented Reality

Computervaardigheden: Voor millennials is computervaardigheid vanzelfsprekend. De meeste banen vereisen op zijn minst basis computervaardigheden, terwijl veel functies vereisen dat werknemers over meer geavanceerde harde computervaardigheden beschikken. Dit type vaardigheden verwijst naar iemands vermogen om hardware en software te gebruiken om een taak uit te voeren. Veelgevraagde computervaardigheden op de huidige werkplek zijn MS Office Suit (Word, Excel, PowerPoint, Outlook), e-mail, Google Drive enz.

Marketingvaardigheden: Veel organisaties leunen zwaar op online en fysieke marketing, wat het ontwerpen van producten, websites en advertenties kan inhouden. Marketeers en ontwerpers moeten over verschillende harde vaardigheden beschikken om hun werk effectief te kunnen doen. Tot deze marketing- en ontwerpvaardigheden behoren: Digitale marketing, Sociale media, Grafisch ontwerp, SEO, SEM enz.

Computerprogrammering: Computerprogrammering is de vaardigheid om code te schrijven voor software, programma's en toepassingen. Programmeren is een kernonderdeel van veel ontwikkelingsfuncties, zoals software-, beveiligings- en webontwikkeling.

Gegevensanalyse: Gegevensanalyse is het vermogen om verschillende soorten gegevens te onderzoeken, observeren en begrijpen om tot een haalbare oplossing te komen. Analysevaardigheden zijn nodig in verschillende beroepen, vooral als je regelmatig met grote hoeveelheden gegevens werkt.

Schrijfvaardigheid: Effectief schriftelijk kunnen communiceren is cruciaal. Schrijfvaardigheid is noodzakelijk als je op verschillende gebieden werkt en werkgevers vinden het vaak belangrijk voor elke functie.

Projectmanagement: Projectmanagementvaardigheden zijn de technische vaardigheden die professionals gebruiken om projecten te plannen, te implementeren en af te ronden. Deze vaardigheden kunnen nuttig zijn als je leiding geeft aan of werkt in projectteams om succesvolle projectresultaten te behalen.

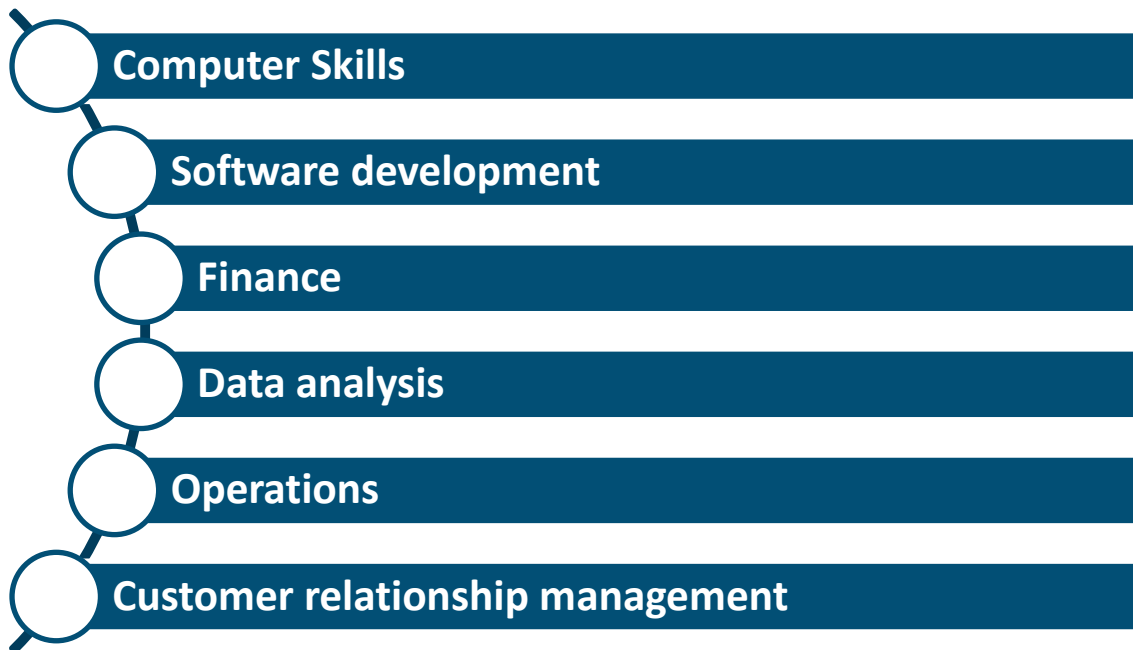
Vreemde taalvaardigheden: Weten hoe je een tweede taal spreekt kan een troef zijn. Als je bedrijf met bedrijven en consumenten in het buitenland werkt, zal iemand in het bedrijf een andere taal moeten spreken. Dit is normaal in de geglobaliseerde markt.

Functie-specifieke vaardigheden: Uiteindelijk moeten je harde vaardigheden relevant zijn voor de baan waarop je solliciteert. Als die baan die van automonteur is, dan wil je bovenaan je cv auto service en reparatie vermelden.

Zoals besproken, verandert het bedrijfsleven snel en de COVID-19 pandemie versnelde de digitale transformatie in veel bedrijfssectoren. Dit wordt weerspiegeld in de vaardigheden die momenteel aan



functievereisten worden gesteld. LinkedIn¹ verifieert dat de vaardigheden die bedrijven het meest nodig hebben voortdurend veranderen. Van de 20 meest gevraagde vaardigheden die werden geïdentificeerd, waren er slechts twee - cloud computing en sales - opgenomen in de laatste LinkedIn-analyse van drie jaar geleden. Bedrijven en werknemers die zich tijdig bij- en omscholen zullen degenen zijn die voorop lopen en voorop blijven lopen. De meest gevraagde harde vaardigheden voor 2023 (Dewar, 2023) weergegeven in Figuur 4:



FIGUUR 4 : LINKEDIN - MEEST GEVRAAGDE HARDE VAARDIGHEDEN

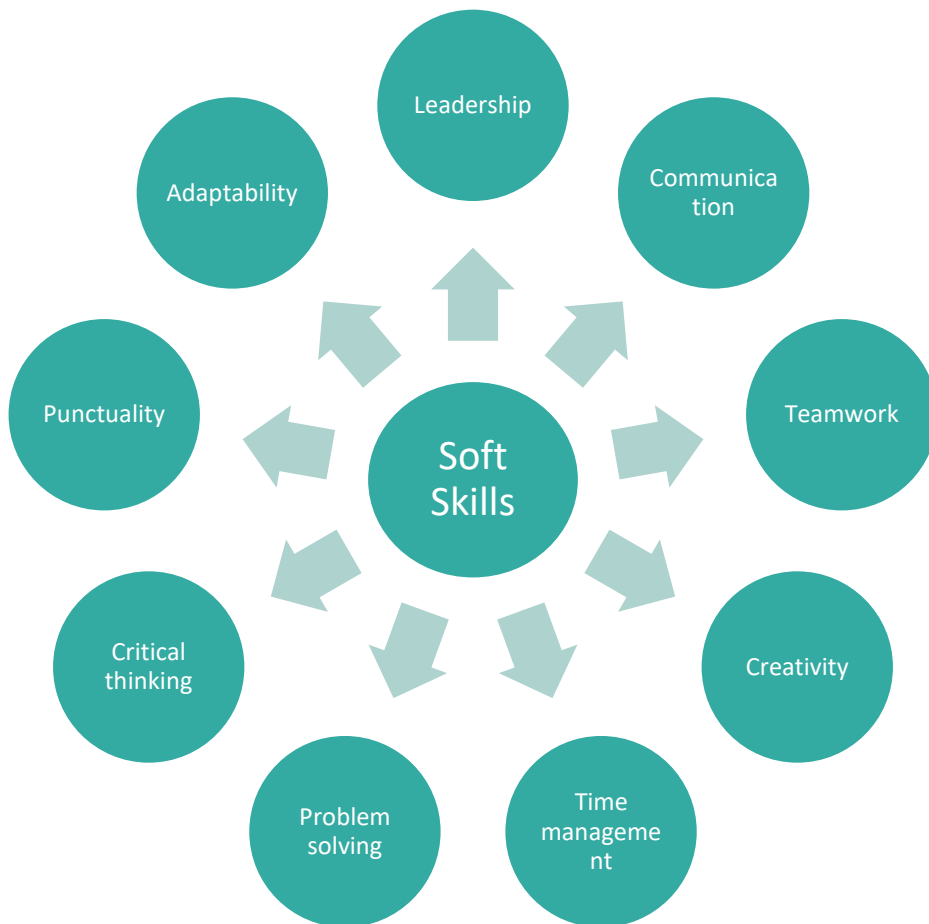
5.1.2 Zachte vaardigheden

Soft skills, ook wel people skills of interpersoonlijke vaardigheden genoemd, verwijzen naar hoe mensen samenwerken en met anderen omgaan. Veel mensen geloven nog steeds dat deze vaardigheden eerder intrinsiek zijn dan aangeleerd. Gelukkig is dit niet het geval en kunnen alle meest gevraagde zachte talenten worden aangeleerd en gecultiveerd. Deze zijn echter moeilijker aan te leren en individueel aan te leren, maar zijn net zo belangrijk om onder de knie te krijgen.

¹ [LinkedIn](#) is 's werelds grootste professionele netwerk op het internet. Het wordt gebruikt om banen of stages te vinden, professionele relaties aan te knopen en te versterken, en ook om de vaardigheden te leren die je nodig hebt om te slagen in je carrière.



In personeelsadvertenties is het gebruikelijk om eisen op te nemen zoals *communicatieve vaardigheden* of een *probleemoplossende houding*. Dit zijn allemaal verwijzingen naar zachte vaardigheden, die aangeven hoe belangrijk deze vaardigheden zijn voor elke baan. Zo blijkt bijvoorbeeld uit communicatie op de werkplek dat de meeste werknemers en leidinggevenden het gebrek aan effectieve samenwerking en communicatie noemen als de belangrijkste oorzaken voor mislukkingen op de werkplek. Hoewel communicatie geen functie-specifieke vaardigheid is, zijn zonder communicatie samenwerkingsactiviteiten niet effectief. Daarom zijn zachte vaardigheden zoals communicatie of probleemoplossing cruciaal vanaf het beginniveau.



FIGUUR 5: VOORBEELDENLIJST ZACHTE VAARDIGHEDEN

Soft skills ontwikkelen gebeurt niet zomaar op magische wijze na verloop van tijd. Er zijn manieren om zachte vaardigheden te leren en een sterke set vaardigheden te ontwikkelen. Je kunt cursussen vinden die alleen aan zachte vaardigheden zijn gewijd, of je kunt relevante onderdelen over zachte



vaardigheden toevoegen aan je bestaande cursusinhoud. Wat betreft de manier van aanbieden, kun je overwegen om een aantal van de onderstaande opties te gebruiken:

Leiderschap: Deze vaardigheid stelt mensen in staat om anderen te leiden terwijl ze de doelen en missie van de organisatie vervullen.

Communicatie: Communicatievaardigheden kunnen mondeling of schriftelijk zijn en vergemakkelijken een effectieve uitdrukking op de werkplek.

Teamwerk: Dankzij teamvaardigheden kunnen werknemers goed functioneren in een groep.

Creativiteit: Creativiteit is een brede term die verschillende subvaardigheden omvat die erop gericht zijn om nieuwe, innovatieve ideeën om te zetten in realiteit.

Tijdmanagement: Tijdmanagementvaardigheden tonen het vermogen om de werktijd verstandig te gebruiken - plan de tijd die nodig is en wijs die redelijk toe aan verschillende taken. Een werknemer met goede timemanagementvaardigheden weet hoe hij taken moet prioriteren om deadlines te halen.

Problemen oplossen: Probleemoplossend vermogen combineert het gebruik van analytisch en creatief denken om oplossingen te vinden.

Kritisch denken: Dit is het vermogen om informatie objectief te analyseren, verschillende perspectieven te beoordelen en logische conclusies te trekken zonder beïnvloed te worden door emoties of persoonlijke vooroordelen.

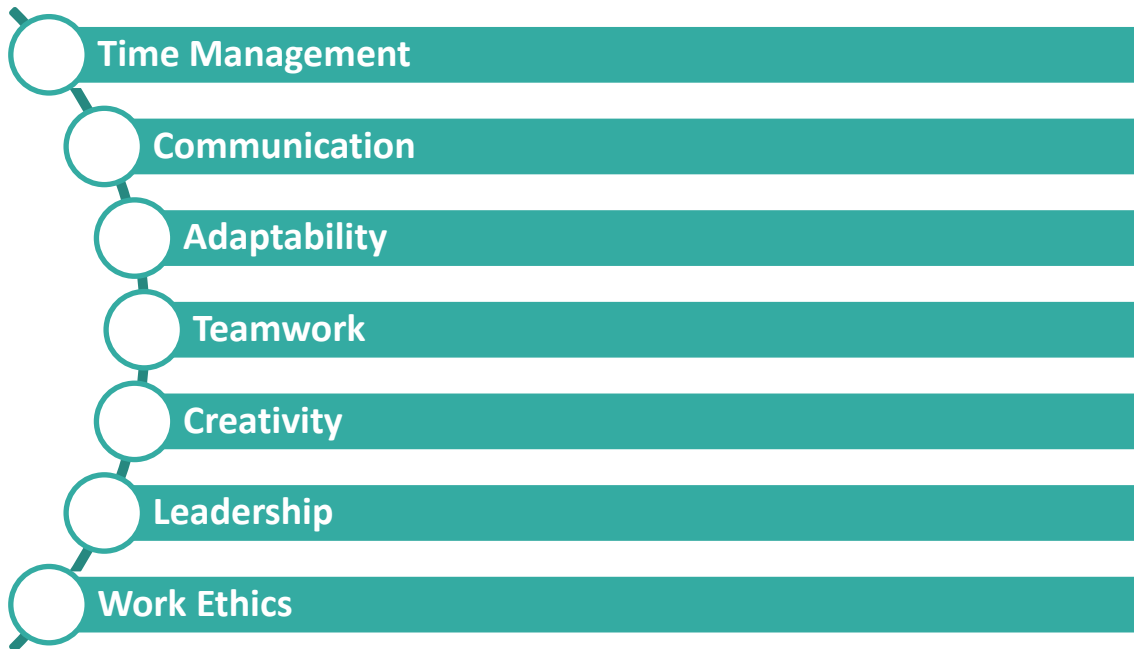
Punctualiteit: Punctualiteit is het vermogen om stipt te zijn, op tijd op afspraken te komen en je opdrachten binnen de deadline in te leveren.

Aanpassingsvermogen: Aanpassingsvermogen laat zien hoe goed iemand veranderingen kan omarmen en zich eraan kan aanpassen. In moderne bedrijven en werkomgevingen die voortdurend veranderen, moeten werknemers zich kunnen aanpassen aan verschillende situaties op de werkplek.

De meest gevraagde soft skills voor 2023 (Dewar, 2023) worden gepresenteerd in Figuur 6:



Op gender gebaseerde innovatieve trainingsmethoden stimuleren om kledingrecycling te promoten via Augmented Reality



FIGUUR 6 : LINKEDIN - MEEST GEVRAAGDE SOFT SKILLS

5.2 Vaardigheden ontwikkelen

Om relevant en inzetbaar te blijven in deze moderne wereld, moet je up-to-date zijn. Technologie verandert de manier waarop dingen worden gedaan en dus zijn benaderingen uit het verleden niet meer van toepassing op de activiteiten van vandaag. De opkomst van nieuwe technologieën zoals kunstmatige intelligentie, machine learning en automatisering verandert de zakelijke wereld om ons heen. Het is mogelijk dat veel functies de komende jaren overbodig worden, terwijl nieuwe openingen deze nieuwe innovaties zullen ondersteunen. Daarnaast betekenen zaken als de gig-economie een fundamentele verschuiving in de manier waarop mensen werk vinden. Dit is misschien makkelijk te begrijpen voor banen die direct te maken hebben met technologie, maar de digitale transformatie van het nieuwe tijdperk is zo enorm dat vrijwel alle bedrijfssectoren zullen worden beïnvloed. Bovendien is de marketingarena zo dynamisch dat de meeste industrieën zich vaak aanpassen door hun strategieën te veranderen. Al deze veranderingen vereisen mensen met een breed scala aan vaardigheden en capaciteiten.



Op gender gebaseerde innovatieve trainingsmethoden stimuleren om kledingrecycling te promoten via Augmented Reality



FIGUUR 7: ONTRICHTENDE NIEUWE TECHNOLOGIEËN DIE DE ZAKENWERELD BÉÏNVLOEDEN

Bron: www.pixabay.com

Copyright: Vrij te gebruiken onder de licentie van Pixabay. Naamsvermelding is niet nodig.

Mensen die overwegen een set vaardigheden te ontwikkelen om het bedrijfsleven in te gaan, moeten zich eerst bewust zijn van de huidige situatie en behoeften. Vervolgens moeten ze hun vaardigheden ontwikkelen om aan de eisen van de markt te voldoen. Het is interessant om te weten dat er vaak een mismatch is in vaardigheden, wat betekent dat sommige mensen niet de juiste vaardigheden hebben voor de beschikbare banen. Dit wordt gedefinieerd als "het verschil tussen de marktbehoefte (vraag) en de huidige vaardigheden die worden geleverd door lokale onderwijsinstellingen (aanbod)" (Alsafadi &

Abunafesa, 2012). Op dit moment is er een aanzienlijke mismatch in vaardigheden op de markt, wat in de praktijk betekent dat het moeilijk is om een geschikte baan te vinden in een relevante sector. Bovendien zijn er schattingen dat in 2030 20% van de beroepsbevolking aanzienlijk ondergeschoold zal zijn voor hun baan. Als gevolg daarvan zouden velen wel eens minder productief in hun werk kunnen zijn, er minder tevreden over zijn of zelfs helemaal zonder werk komen te zitten. Waarschijnlijk kan dit worden omgebogen door nieuwe vaardigheden te ontwikkelen of de huidige vaardigheden te versterken. In de mode is elke functie bijvoorbeeld compleet anders en vereist een andere set vaardigheden. Hoewel sollicitanten moeten kunnen voldoen aan de huidige markteisen, moeten ze altijd de functieomschrijving zorgvuldig lezen om te weten welke vaardigheden vereist zijn voor die specifieke functie. Dit kan soms worden bereikt door simpelweg te werken aan de CV-presentatie, maar in de meeste gevallen vereist dit de ontwikkeling van een meer geschikte set van harde en zachte vaardigheden. Een goede set vaardigheden helpt je ook om te groeien als individu.



5.2.1 Harde Vaardigheden

Mensen die harde vaardigheden willen ontwikkelen, kunnen ervoor kiezen om online of persoonlijk lessen te volgen aan een universiteit of een beroepsopleidingscentrum. Je kunt bijvoorbeeld een computercursus volgen om je te bekwamen in verschillende harde computervaardigheden. Afhankelijk van de functie kan het ook een optie zijn om vaardigheden te oefenen en praktijkervaring op te doen voordat je ze toepast op een baan. Computervaardigheden kunnen bijvoorbeeld verbeterd worden door een computer voor thuis te kopen en daar regelmatig op te oefenen. Tegenwoordig zijn er veel bedrijven in verschillende sectoren die tools gebruiken om werknemers te trainen in nieuwe vaardigheden met rolgebaseerde modules met video's, interactieve inhoud en meer. Individuen die vaardigheden willen ontwikkelen, kunnen software voor het ontwikkelen van technische vaardigheden gebruiken voor een unieke leerervaring. Aan deze tools hangt meestal een prijskaartje, maar er zijn veel instructievideo's op YouTube te vinden die zonder kosten kunnen helpen bij het verbeteren van vaardigheden. Hoe dan ook, het verbeteren van vaardigheden vereist regelmatige oefening en kost tijd.

Computervaardigheden zijn belangrijk voor banen in de kledingindustrie. Dit omvat basisvaardigheden voor het gebruik van een computer zoals het zoeken op internet of het gebruik van e-mails, maar ook meer gespecialiseerde kennis zoals grafisch ontwerpen of digitale marketing. Kennis van Photoshop, InDesign en Illustrator is van vitaal belang als je wilt werken in grafisch ontwerp, reclame, art direction, fotografie, sociale media of iets anders waarbij je grafische en modefoto's moet maken. Kleding-/textielontwerpers kunnen op papier werken of met computerondersteunde ontwerpsoftware (CAD), in beide gevallen worden de voltooid producten opgeslagen op digitale media. Als je dus wilt werken als ontwerper of iets wat daarmee te maken heeft, zoals een patronenmaker, heb je waarschijnlijk computer software nodig om te kunnen ontwerpen, tekenen, patronen maken, draperen, illustreren of andere digitale gereedschappen.

Met digitale tijdschriften die meer materiaal creëren dan gedrukte edities, publiceren modeschrijvers hun artikelen op de websites van de grootste mode- en lifestylemagazines ter wereld. Om ervoor te zorgen dat hun artikelen hoog scoren in de zoekresultaten, moeten ze begrijpen hoe ze een artikel online moeten plaatsen en Search Engine Optimization (SEO) moeten gebruiken. Leer dus hoe je Content Management Systemen (CMS) zoals WordPress gebruikt, waarmee je artikelen online publiceert, en gebruik SEO best practices om het tijdschrift aan meer verkeer en lezers te helpen.

Wie in de mode wil werken, moet ook bekend zijn met sociale platforms, zoals Instagram, Facebook, Twitter, Pinterest en TikTok. Het hebben van de juiste social media-strategie is tegenwoordig cruciaal voor zowel nieuwe als bestaande bedrijven. Daarom kan het bij het werken in deze branche nodig zijn



om de volledige afbeelding te maken voor een social media post of iets dat op de website verschijnt, de lay-out van een tijdschrift, of enkele foto's van modeshows of lookbooks retoucheren. Sociale netwerken hebben een grote invloed op de modebusiness en als je werkt aan digitale promotie om de verkoop te stimuleren, moet je misschien uren per dag doorbrengen op sociale netwerken.

Het zal je misschien verbazen dat Microsoft Excel noodzakelijk wordt als je in de kledingindustrie werkt. Het is een feit dat iedereen in de mode-industrie Excel gebruikt, zodat er gespecialiseerde Excel cursussen online zijn voor de specifieke industrie. Excel wordt gebruikt om alle modeactiviteiten te beoordelen maar ook te organiseren, van het evalueren van verkoop, marketingtactieken en eerdere prestaties van prêt-à-portercollecties tot het anticiperen op trends en verkoopvoorspellingen tot het beheren van het volgen van samples tussen PR's en stylisten.

5.2.2 Zachte vaardigheden

Het ontwikkelen van zachte vaardigheden is belangrijk voor persoonlijk en professioneel succes. Zachte vaardigheden zijn persoonlijke eigenschappen die de algemene prestaties kunnen verbeteren. Daarom geven we enkele redenen waarom iemand zou moeten werken aan het ontwikkelen van zachte vaardigheden:

Betere communicatie: Zachte vaardigheden helpen mensen om effectief te communiceren, wat essentieel is voor het opbouwen van relaties, het oplossen van conflicten en effectief werken in teams.

Sterkere relaties: Zachte vaardigheden helpen mensen om sterkere relaties op te bouwen met collega's, klanten en cliënten, wat kan leiden tot betere samenwerking en meer werktevredenheid.

Carrièreontwikkeling: Zachte vaardigheden zijn vaak een sleutelfactor om carrière te maken. Werkgevers zijn op zoek naar kandidaten die niet alleen over de nodige technische vaardigheden beschikken, maar ook over sterke interpersoonlijke vaardigheden.

Hoger werkplezier: Als mensen hun zachte vaardigheden ontwikkelen, zijn ze beter in staat om met uitdagingen om te gaan, effectief te communiceren en positieve relaties op te bouwen, wat kan leiden tot meer werktevredenheid.

Beter leiderschap: Zachte vaardigheden zijn essentieel voor effectief leiderschap. Leaders moeten effectief communiceren, vertrouwen opbouwen en anderen inspireren, wat allemaal sterke interpersoonlijke vaardigheden vereist.

Om aan je soft skills te werken kun je de volgende stappen volgen:

Stap 1: Prioriteer welke vaardigheden je wilt ontwikkelen

We hebben allemaal ruimte om te groeien op het gebied van soft skills. Uiteindelijk komen we allemaal situaties tegen waarin we meer soft skills nodig hebben, zolang we maar genoeg opletten. Voordat je



echter begint met het ontwikkelen van soft skills, moet je eerst prioriteiten stellen. Dit heeft te maken met zelfbewustzijn, wat meestal niet eenvoudig is. Een eenvoudige en effectieve manier om je zwakke punten te vinden is door het gewoon te vragen aan anderen die je goed kennen. Er zijn online zelfbewustzijnsbeoordelingen (vragenlijsten) die iemand kunnen helpen om meer over zichzelf te weten te komen. Omdat we niet altijd onze eigen beste beoordelaars zijn, is het aan te raden om ook betrouwbare vrienden of mentoren te vragen om hun feedback te geven door ook de vragenlijst in te vullen. Op deze manier ontstaat een objectievere beoordeling die onze sterke en zwakke punten benadrukt.

Vind bronnen !

Net als een harde vaardigheid kun je een zachte vaardigheid leren door studie, oefening en toepassing. Tegenwoordig kun je gemakkelijk allerlei cursussen/workshops en verschillende bronnen vinden die je helpen om specifieke vaardigheden te verbeteren. Met de technologie van vandaag kun je het beste advies krijgen van 's werelds beste experts over een bepaald onderwerp in verschillende formaten:

- **Boeken:** Boeken hebben betrekking op vrijwel elk onderwerp, feit of fictie. Er is een hele categorie zelfhulpboeken, inclusief de ontwikkeling van vaardigheden.
- **Workshops:** Workshops zullen je helpen een beter inzicht te krijgen in de belangrijkste zachte vaardigheden en hoe ze je bestaande vaardigheden kunnen aanvullen. Er zijn veel organisaties die workshops in zachte vaardigheden aanbieden, waaronder universiteiten, community colleges, professionele ontwikkelingsorganisaties en particuliere trainingsbedrijven. Deze workshops kunnen persoonlijk, online of een combinatie van beide worden gegeven.
- **Curatieve inhoud:** Curated content is materiaal verzameld uit verschillende bronnen dat wordt gedeeld op sociale media. Als je wilt dat een expert je helpt, overweeg dan om zijn/haar kanaal te bestuderen. Er zijn virtuele gemeenschappen beschikbaar die inhoud delen van beïnvloeders, gerespecteerde individuen en abonnees. Dit soort bronnen groeit snel en je kunt er alle soorten informatie en trends vinden, van stof smokken tot kleding upcyclen.
- **Online cursussen:** In tegenstelling tot gecureerde inhoud, hebben cursussen een begin- en eindtijd en kun je een gedicteerde tijdlijn volgen of in je eigen tempo afronden. De beste cursussen combineren video en andere media om specifieke vaardigheden aan te leren en zijn meestal georganiseerd in afzonderlijke lessen. Het is bewezen dat dit multimediaformaats het begrip verhoogt.



- **Blogs:** De blogosfeer zit boordevol how-to tips. Zoek naar diepgaande aanbevelingen over bijna elk onderwerp. Hoewel iedereen zijn ideeën op het internet kan publiceren, is het aan te raden om bij gerenommeerde bronnen te blijven. Er zijn veel schrijvers van hoge kwaliteit die gegevens verstrekken om hun beweringen te ondersteunen.
- **Audio:** Er zijn podcasts over praktisch elk denkbaar onderwerp, inclusief hoe je zachte vaardigheden kunt verbeteren. De meeste podcasts hebben gastsprekers die een frisse kijk bieden, naast analyse en informatie van de gastheer.
- **Video's:** In tegenstelling tot lezen of luisteren, leer je door te observeren. Bekijk een video om zachte vaardigheden in actie te laten zien! Op YouTube, Vimeo en andere sites kun je instructeurs van over de hele wereld ontdekken.
- **Word lid van clubs en organisaties:** Word lid van clubs en organisaties die mogelijkheden bieden om zachte vaardigheden te oefenen en te ontwikkelen. Lid worden van een spreekclub kan je bijvoorbeeld helpen om je communicatievaardigheden te verbeteren.

Besteed tijd aan improvisatie

Net zoals je de harde vaardigheden die relevant zijn voor je beroep moet blijven ontwikkelen, moet je ook de zachte vaardigheden voortdurend verbeteren. Sommige experts beweren zelfs dat je met slechts 20 uur doelgerichte oefening een verbazingwekkende mate van vaardigheid in een onderwerp kunt bereiken. Dus als iemand zich slechts vijf minuten per dag concentreert op het ontwikkelen van zachte vaardigheden, heeft hij/zij 20 uur geoefend in slechts één jaar - weekenden en vrije weken niet meegerekend.

Intelligent oefenen

Het is belangrijk en onderdeel van het leerproces om je pas verworven kennis in actie te brengen door te oefenen. Het kan nuttig zijn om nieuwe technieken te zoeken die je huidige kennisniveau onder druk zetten. Probeer het hele proces interessant te houden door lange herhalingen te vermijden en je niet direct te richten op je zwakste punten. Vergeet niet om je ontwikkeling bij te houden door iemand je vaardigheden te laten beoordelen en zo vaak mogelijk feedback te geven. Deze methode van actieve oefening zal na verloop van tijd resulteren in meetbare verbeteringen in je soft skills.

5.3 Beoordeling van vaardigheden

Het beoordelen van vaardigheden is het evalueren van iemands kennis, vaardigheden en bekwaamheid in een bepaalde set vaardigheden. Het wordt meestal gebruikt om iemands vaardigheidsniveau te



meten in een specifieke vaardigheid of set van vaardigheden die belangrijk zijn voor een bepaalde baan of carrière.

Beoordeling van vaardigheden kan op verschillende manieren worden uitgevoerd, zoals tests, interviews of observatie. Het doel van een vaardigheidsevaluatie is om de sterke en zwakke punten van een persoon te bepalen en om gebieden te identificeren waar ze mogelijk verdere training of ontwikkeling nodig hebben.

5.3.1 Zelfevaluatie

Beoordeling van vaardigheden wordt meestal gebruikt tijdens het wervingsproces om de beste kandidaat voor een baan te vinden. Zelfevaluatie kan echter ook gebruikt worden om de eigen soft skills, sterke en zwakke punten en verbeterpunten te evalueren. Zelfbeoordeling van zachte vaardigheden is een belangrijke stap in persoonlijke en professionele ontwikkeling. Door gebieden te identificeren die voor verbetering vatbaar zijn en doelen voor verbetering te stellen, kunnen individuen hun communicatie, teamwerk, leiderschap en aanpassingsvermogen verbeteren, wat kan leiden tot betere werkprestaties, carrièreontwikkeling en algemeen succes.

Zelfvaardigheid beoordelen kan op verschillende manieren. Hier zijn enkele stappen die je kunnen helpen bij het uitvoeren van een zelfvaardigheidsevaluatie:

Denk na over je ervaringen: Neem de tijd om na te denken over je ervaringen in verschillende situaties, zoals op het werk, op school of in een sociale omgeving. Denk na over hoe je omging met verschillende scenario's en evalueer hoe effectief je soft skills waren in die situaties.

Identificeer je sterke en zwakke punten: Denk na over je sterke en zwakke punten op gebieden zoals communicatie, teamwerk, leiderschap, aanpassingsvermogen en probleemoplossing. Maak een lijst van je sterke en zwakke punten en wees eerlijk tegen jezelf over gebieden die verbetering behoeven.

Vraag om feedback: Vraag feedback aan collega's, vrienden of mentoren om je te helpen verbeterpunten te identificeren. Vraag hen om je communicatie-, teamwork- of leiderschapsvaardigheden te evalueren en geef eerlijke feedback over gebieden waar je je kunt verbeteren.

Doe een zelfbeoordelingstest: Doe een zelfbeoordelingstest voor zachte vaardigheden, die je kan helpen om je huidige vaardigheidsniveau te evalueren en gebieden te identificeren waar je verbetering nodig hebt. Er zijn veel gratis online zelfbeoordelingstests beschikbaar voor verschillende zachte vaardigheden. Je kunt online tests, quizzen of zelfbeoordelingsenquêtes gebruiken. Deze hulpmiddelen kunnen je helpen bij het identificeren van je vaardigheidsniveau, verbeterpunten en mogelijke bronnen om je te helpen bij het ontwikkelen van je vaardigheden.



Stel doelen voor verbetering: Stel op basis van je zelfevaluatie doelen voor verbetering op gebieden waar je je zachte vaardigheden moet verbeteren. Ontwikkel een plan om die doelen te bereiken en volg je vooruitgang in de loop van de tijd.

5.3.2 Beoordeling van vaardigheden (wervingsproces)

Vaardigheidassessments worden meestal gebruikt door werkgevers om kandidaten te evalueren tijdens het aanwervingsproces, door leerkrachten om het leren van leerlingen te evalueren of door individuen om hun eigen vaardigheden te evalueren en gebieden te identificeren waar ze moeten verbeteren. Vaardigheidsevaluaties zijn een belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat mensen over de nodige vaardigheden en kennis beschikken om hun job effectief en efficiënt uit te voeren.

Technische vaardigheden zijn vaak tastbaarder en kwantificeerbaar. Het kan eenvoudig zijn om naar diploma's of certificaten te kijken om de kennis over een onderwerp te verifiëren. Dit kan echter niet genoeg zijn. De meeste werkgevers willen dat de klus wordt geklaard en daarom zijn certificaten slechts een indicatie. Daarom beoordelen veel aanwervende managers/recruiters vaardigheden op verschillende manieren:

Scenario-gebaseerde schrijfoefeningen: Tijdens het sollicitatiegesprek worden kandidaten gevraagd naar hun aanpak van echte scenario-oefeningen. De antwoorden van de kandidaten geven een zeer goede indicatie van hun vaardigheden.

Specifieke gesprekken: De beoordeling van harde vaardigheden kan worden bereikt door een kandidaat uit te nodigen om over specifieke zaken te praten. Een modeontwerper kan bijvoorbeeld gevraagd worden om te praten over zijn/haar illustraties, stofstalen, foto's en kunstwerken of zelfs om zijn/haar portfolio te laten zien.

Werkvoorbeelden en portfolio's: Werkvoorbeelden en portfolio's kunnen bewijs leveren van iemands vaardigheid in een bepaalde harde vaardigheid. Een grafisch ontwerper kan bijvoorbeeld voorbeelden geven van zijn of haar eerdere ontwerpwerk om zijn of haar vaardigheden aan te tonen.

Laat ze proefdraaien: De beste manier om de harde vaardigheden van een kandidaat te beoordelen is eigenlijk een proefdag waarop je de kandidaat taken laat uitvoeren.

Het beoordelen van zachte vaardigheden kan een uitdaging zijn omdat ze niet zo tastbaar of meetbaar zijn als technische vaardigheden. Hier zijn echter enkele manieren om zachte vaardigheden te beoordelen:

Gedraggerichte interviewvragen: Gebruik gedraggerichte sollicitatievragen die specifieke zachte vaardigheden met betrekking tot de functie onderzoeken. Je kunt bijvoorbeeld vragen stellen als "Kun je een moment beschrijven waarop je met een team moest samenwerken om een probleem op te



Op gender gebaseerde innovatieve trainingsmethoden stimuleren om kledingrecycling te promoten via Augmented Reality

lossen?". Met dit soort vragen kan de kandidaat zijn communicatie-, teamwerk- en probleemoplossingsvaardigheden aantonen.

Rollenspeloefeningen: Gebruik rollenspeloefeningen om de zachte vaardigheden van een kandidaat te beoordelen. Je kunt een kandidaat bijvoorbeeld een scenario geven en vragen om een rollenspel te spelen over hoe hij of zij zou omgaan met een moeilijke klant. Deze oefening kan hun communicatie-, empathie- en probleemoplossingsvaardigheden beoordelen.

Persoonlijkheidstests: Gebruik persoonlijkheidstests om de zachte vaardigheden van een kandidaat te beoordelen. Deze tests kunnen helpen begrijpen hoe de kandidaat met anderen werkt, met stress omgaat en communiceert.

Controleer referenties: Kandidaten hebben de neiging om hun cv's en sollicitatiegesprekken te rooskleurig voor te stellen. Een potentiële werkgever kan onder de indruk zijn van het sollicitatieproces, maar toch nog twijfels hebben over de geschiktheid van de kandidaat voor de functie. Het natrekken van referenties kan een manier zijn waarop de werkgever antwoorden probeert te vinden op zijn vragen. Dit kan helpen begrijpen hoe de kandidaat in een team werkt, met anderen communiceert en moeilijke situaties aanpakt.

In het algemeen vereist het beoordelen van zachte vaardigheden een combinatie van methoden, waaronder sollicitatiegesprekken, rollenspellen, referentiechecks en persoonlijkheidstests. Het is belangrijk om je beoordelingsmethoden af te stemmen op de specifieke soft skills die nodig zijn voor de functie.

6. Kledingindustrie

De kledingindustrie, ook bekend als de kledingindustrie, kledingindustrie of de mode-industrie, begon eeuwen geleden in huizen over de hele wereld. De kledingindustrie omvat de verschillende soorten handel en industrie die bestaan langs de productie- en waardeketen van kleding en kledingstukken, te beginnen met de textielindustrie (producenten van katoen, wol, bont en synthetische vezels), verder via de mode-industrie naar kledingwinkels en eindigend met de handel in tweedehands kleding en textielrecycling. Er zijn aanzienlijke overlappingsen tussen de termen kledingindustrie, textielindustrie en mode-industrie. De kledingsector houdt zich bezig met alle soorten kleding, van mode tot uniformen, e-textiel en werkkleding. De textielindustrie houdt zich minder bezig met mode en meer met het produceren van de stoffen en vezels die nodig zijn voor kleermakerswerk, terwijl de mode-industrie modetrends op de voet volgt - en bepaalt - om altijd de nieuwste niet-functionele kleding te kunnen leveren.



De producerende sectoren bouwen voort op een schat aan kledingtechnologie waarvan sommige, zoals het weefgetouw, de katoenmachine en de naaimachine, niet alleen de industrialisatie van de eerdere textielproductie inluidden. De kledingindustrie is beladen met constante concurrentie en wordt grotendeels beheerst door steeds veranderende modetrends.



FIGUUR 8: KLEDINGINDUSTRIE

Bron: www.pixabay.com

Copyright: Vrij te gebruiken onder de licentie van Pixabay. Naamsvermelding is niet nodig.

De kledingindustrie is breed genoeg en omvat verschillende functies die je kunt uitoefenen. Naast een aantal vaardigheden die de verschillende functies gemeen hebben, heeft elke carrière in de kledingindustrie zijn eigen specifieke vaardigheden. Niet iedereen in deze branche werkt elke dag met kleding en accessoires. Voor het ontwerpproces en de productontwikkeling hebben modeontwerpers en patroonmakers gespecialiseerde technische vaardigheden nodig. Werknemers die niet met ontwerpen willen werken, hebben echter geen technische vaardigheden zoals naaien of schetsen nodig. Hoewel deze module de belangrijkste vaardigheden belicht die vereist zijn in de kledingindustrie, moet je voordat je solliciteert naar een specifieke baan in de sector zorgvuldig de functieomschrijving lezen om na te gaan welke vaardigheden precies vereist zijn voor die functie.

De kledingindustrie is een van de grootste industrieën ter wereld. Zoals de meeste industrieën werd de industrie getroffen door de pandemie van het coronavirus (COVID-19). Daarnaast stegen de productiekosten en daalde het consumentenvertrouwen. Desondanks is de wereldwijde omzet in 2022 berekend op 1,53 biljoen dollar en zal deze naar schatting stijgen tot meer dan 1,7 biljoen dollar in 2023. (Smith, 2023). Het is duidelijk dat de kledingindustrie erg belangrijk is en een aanzienlijke bijdrage levert aan de economie van veel landen.

Het is verrassend om te horen dat de manier waarop de industrie vandaag de dag opereert in de afgelopen twintig jaar niet veel is veranderd. Voorstanders van arbeid hebben de confectie-industrie



echter bekritiseerd vanwege het gebruik van sweatshops, stukloon en kinderarbeid. Daarnaast zijn de arbeidsomstandigheden in lage-inkomenslanden uitgebreid onder de loep genomen in de media. De toenemende bezorgdheid over eerlijke lonen, vervuiling en de noodzaak om de hyperverbonden consumenten van vandaag tevreden te stellen, hebben plaatsgemaakt voor nieuwe opwindende technologieën. Bovendien zijn klanten tegenwoordig getraind om onmiddellijke toegang tot de nieuwste trends te verwachten zodra ze op de catwalks verschijnen. Jongere generaties willen zich onderscheiden van de massa en zijn op zoek naar producten die kunnen worden afgestemd op hun specifieke behoeften en voorkeuren. Het lijkt erop dat in massa geproduceerde kleding aan populariteit verliest. Naarmate deze trend zich voortzet, wordt het steeds moeilijker voor bedrijven om maanden van tevoren grote hoeveelheden kleding te blijven maken, zonder zekerheid over hoe goed het zal verkopen. Merken die het tempo opvoeren en gevoeliger worden voor de eisen van de markt, hebben meer kans om te winnen in de snel veranderende moderne wereld van vandaag. Bovendien raakt het echte leven van de klant steeds meer verweven met de digitale wereld, waardoor veel ontwerpers en merken geavanceerde technologieën omarmen voor de productie, maar ook om de winkelervaring van hun klanten te verbeteren, gegevens te analyseren, de verkoop te verhogen, trends te voorspellen en voorraadgerelateerde begeleiding te bieden.

Technologie kan worden geïmplementeerd in de hele cyclus van productie tot consumptie door de eindgebruiker, van de beginstadia van de inkoop van materialen tot de eindstadia van levering, verpakking en feedback van de gebruiker. Enkele van de belangrijkste technologische ontwikkelingen die vandaag de dag in de mode worden geïntroduceerd, zijn het bijhouden van water- en energieverbruik, automatisering, 3D- en AI-ondersteund ontwerp, gegevensanalyse voor productie- en collectiebeheer. Deze voorbeelden geven duidelijk aan dat de industrie verandert en dat mensen die in deze sector werken hun profiel moeten evalueren en hun vaardigheden moeten aanpassen aan de huidige maar ook toekomstige behoeften.

7. Vrouwen in de kledingindustrie

De mode-industrie blijft een van de meest arbeidsintensieve industrieën ter wereld en een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking bestaat uit vrouwen. Door hun gevoeligheid en aandacht voor details passen ze perfect bij de mode en hun bijdragen aan de industrie zijn essentieel. In het verleden waren vrouwen voornamelijk betrokken bij de productie van textiel en velen voerden deze taken thuis uit. Maar met de industriële revolutie veranderde de rol van vrouwen in de textielindustrie en gingen ze in fabrieken werken, waar ze op grotere schaal stoffen en kledingstukken konden produceren.



bijdragen van vrouwen zijn onmisbaar geweest voor de vooruitgang van de textielindustrie, vooral in de productie van kleding, stoffen en ander textiel. Vanuit een sociaal perspectief heeft de textielindustrie vrouwen door de geschiedenis heen zowel gesterkt als uitgebuit. De betrokkenheid van vrouwen bij de industrie heeft hen economische kansen geboden, hun onafhankelijkheid vergroot en hen in staat gesteld bij te dragen aan het inkomen van hun gezin. De deelname van vrouwen aan de industrie heeft hen ook in staat gesteld om vaardigheden en kennis op te doen, waardoor hun sociale status en hun gevoel van eigen verantwoordelijkheid is verbeterd.



FIGUUR 9: VROUWELIJKE WERKNEMER IN DE TEXTIELINDUSTRIE

Bron: www.pixabay.com

Copyright: Vrij te gebruiken onder de licentie van Pixabay. Naamsvermelding is niet nodig.

De textielindustrie is echter ook een plaats van uitbuiting geweest, vooral in ontwikkelingslanden waar de arbeidswetgeving zwak en de lonen laag zijn. Vooral vrouwelijke werknemers worden blootgesteld aan slechte arbeidsomstandigheden, lange werkdagen en lage lonen, wat leidt tot fysieke en emotionele gezondheidsproblemen. Het gebrek aan toegang tot onderwijs en opleiding heeft ook de kansen van vrouwen op opwaartse mobiliteit binnen de industrie beperkt. Ondanks de uitdagingen waarmee vrouwen in de textielindustrie worden geconfronteerd, hebben velen van hen voor hun rechten gestreden en zich georganiseerd om de arbeidsomstandigheden en lonen te verbeteren. Vakbonden



en belangenorganisaties hebben een cruciale rol gespeeld bij het opkomen voor de rechten van vrouwelijke werknemers en het verbeteren van hun sociale en economische omstandigheden.

Naarmate de mode-industrie zich ontwikkelde, veranderde ook de rol van vrouwen. Vrouwen begonnen een belangrijkere rol te spelen in het modeontwerp en werden bekende ontwerpers en beïnvloeders in de industrie. In de 20e eeuw ontstonden veel opmerkelijke vrouwelijke ontwerpers, zoals Coco Chanel, Elsa Schiaparelli en Diane von Furstenberg. Vrouwen hebben ook een essentiële rol gespeeld in de evolutie van mode als kunstvorm. Door de geschiedenis heen zijn vrouwen verantwoordelijk geweest voor het creëren van veel van de belangrijkste modetrends, waarbij ze vaak inspiratie haalden uit hun eigen ervaringen en omgeving. Ze hebben ook een belangrijke rol gespeeld in de manier waarop wij tegen mode en schoonheidsnormen aankijken.

Ondanks de belangrijke bijdragen van vrouwen aan de mode-industrie, hebben ze ook te maken gehad met talloze uitdagingen en ongelijkheden. Tot de 20e eeuw was het bijvoorbeeld ongebruikelijk dat vrouwen überhaupt in de mode-industrie mochten werken, laat staan in leidinggevende of invloedrijke functies. Dit is de afgelopen eeuw echter aanzienlijk veranderd: vrouwen spelen nu een essentiële rol in alle aspecten van de mode-industrie, van ontwerp tot productie en marketing.

Vrouwen zijn ook de belangrijkste kracht op modescholen en werknemers in kledingwinkels. Vrouwen maken 70% uit van de totale beroepsbevolking in de kledingindustrie. Hoewel er meer vrouwen op de arbeidsmarkt zijn dan ooit tevoren, worden deze werknemers systematisch dezelfde rechten als mannen ontzegd. (FashionRevolution, 2021). Vrouwen worden nog steeds ondergewaardeerd in de hoogste leidinggevende posities (pwc). Vrouwen bekleden minder dan 25% van de totale leidinggevende posities in de topbedrijven van de mode-industrie met minder vrouwelijke CEO's en bestuursleden. Ondanks de obstakels in de sector groeit het aantal vrouwen. Wereldwijd is het aantal vrouwen in senior management in 2021 gestegen tot 31%. (Catalyst, 2022). In 2021 had 90% van alle wereldwijde bedrijven ten minste één vrouw in het hogere management. Sommige vrouwelijke leiders gebruiken hun positie en stem om voor anderen te spreken en deuren te openen voor andere vrouwen om dit heersende probleem uit de wereld te helpen. Maar verandering kost tijd en om meer vrouwen in machtsposities te zien, moeten we proberen de barrières die vrouwen tegenkomen te verlagen. Daartoe moeten vrouwen krachtige vaardigheden ontwikkelen om hun positie in het bedrijfsleven te versterken. Op die manier zijn vrouwen klaar om elke kans aan te grijpen om het bedrijf te leiden.



8. Soft skills voor de kledingindustrie

Elke rol in de kledingindustrie is compleet anders en vereist een andere set vaardigheden. Hieronder vind je echter een lijst met de belangrijkste soft skills in de sector. Je moet echter altijd de functieomschrijving zorgvuldig lezen om te weten welke vaardigheden vereist zijn voor de specifieke functie.

8.1 Communicatieve vaardigheden

Effectieve communicatie is cruciaal voor het beheren van relaties met medewerkers, leveranciers, klanten en belanghebbenden. Intern zijn communicatievaardigheden tussen teamleden nodig om efficiënt te kunnen werken. Aan de andere kant kan slechte communicatie relaties ruïneren, wat kan leiden tot een slechte workflow of zelfs verlies van inkomsten en een aangetaste reputatie. Hoewel communicatie rechttoe rechtaan lijkt, is er vaak, wanneer we met anderen proberen te communiceren, de kans op misverstanden die conflicten en frustraties in het persoonlijke of professionele leven kunnen veroorzaken. Aan de andere kant helpt succesvolle communicatie ons mensen en situaties beter te begrijpen, conflicten te overwinnen, vertrouwen en respect op te bouwen en in het algemeen de voorwaarden te scheppen voor het delen van creatieve ideeën en het oplossen van problemen. Daarom zijn communicatievaardigheden essentieel in bijna elk bedrijf of functie.

Veel werkgevers geloven dat goede interne communicatie de productiviteit van werknemers aanzienlijk kan verhogen. Het McKinsey Global Institute benadrukt dat de productiviteit met 20 tot 25% kan toenemen in bedrijven waar werknemers goed met elkaar verbonden zijn. Met andere woorden, er is geen zakelijk succes zonder een goede interne communicatiestrategie. Daarom bieden veel organisaties hun werknemers soft skills-trainingen aan, creëren ze een inspirerende omgeving en moedigen ze werknemers aan om hun interpersoonlijke vaardigheden te verbeteren.

Voor banen waarbij de hoofdverantwoordelijkheid ligt bij het communiceren met een extern publiek zijn communicatievaardigheden van cruciaal belang. Vooral voor mensen die relaties opbouwen met andere professionals buiten het bedrijf of die de boodschap van het bedrijf overbrengen aan klanten zijn uitstekende schriftelijke en verbale communicatievaardigheden een must.

8.2 Talen

Mode is een internationale business en je zult mensen uit alle culturen en landen ontmoeten. De meeste multinationale modebedrijven hebben kantoren over de hele wereld. Afhankelijk van de opdracht is het



Op gender gebaseerde innovatieve trainingsmethoden stimuleren om kledingrecycling te promoten via Augmented Reality

mogelijk dat je op dezelfde dag spreekt met de ontwerper in Milaan en de publicist in New York. Daarom dringen bedrijven meestal aan op minstens één andere taal. Engels, Italiaans en Frans zijn de populairste talen om te spreken als je in de mode wilt werken, omdat de meeste bedrijven in Italië, Frankrijk, Groot-Brittannië en de VS gevestigd zijn. Begin vandaag nog met het leren van een nieuwe taal: download een app op je smartphone, bekijk films en video's, lees boeken. Oefen dagelijks en word zo snel mogelijk vaardig.

8.3 Organisatorische vaardigheden

Mode-stagiairs en -assistenten besteden het grootste deel van hun tijd aan het organiseren van magazinekasten, het bijhouden en organiseren van stalen die stylisten gebruiken tijdens fotoshoots en het helpen van de supervisor met eventuele opdrachten. Voor succesvol werk zijn organisatorische vaardigheden nodig. Een georganiseerd persoon weet wat belangrijk is, wat prioriteit heeft en hoe hij efficiënt kan zijn om het beste resultaat op tijd (of zelfs eerder) te leveren. Organisatietalent toont verantwoordelijkheid en zorgt ervoor dat je het vertrouwen hebt van je supervisor en het hele team. Goed georganiseerd zijn is essentieel voor elke baan in de kledingindustrie.

8.4 Industrie kennis

Hoewel het hebben van een modediploma niet vereist is om op dit gebied te werken, is het hebben van basiskennis over het vak wel belangrijk en wordt het meestal zeer gewaardeerd. Er zijn tegenwoordig veel webpagina's en online cursussen om je op de hoogte te houden van nieuws en trends, maar ook om je te leren over de geschiedenis. Om succesvol te zijn in je carrière, moet je altijd leergierig zijn en op de hoogte blijven van nieuws uit de sector. Het is bijvoorbeeld cruciaal om alles te weten over natuurlijke en synthetische vezels als je in de textielindustrie werkt of wie de belangrijkste modeacteurs zijn als je in de mode werkt. Leer over de huidige trends en begrijp de wereldwijde uitdagingen van de sector. Zoals eerder gezegd is de sector competitief, dus je moet aantoonbare interesse tonen en nooit stoppen met leren.

8.5 Vertrouwen + Passie

Zelfvertrouwen op de werkplek helpt je in elke uitdagende situatie. Verschillende mensen denken dat ze niet gekwalificeerd zijn om een baan te krijgen of te werken in de top van de industrie. Zelfs mensen die in het bedrijfsleven werken, geloven vaak dat ze niet genoeg zijn om in de mode te werken. Het



resultaat is dat de prestaties van mensen kelderen als ze met deze percepties werken. Bovendien kan zelfvertrouwen je ambitie aanwakkeren om te leren wat je nodig hebt voor je beroep.

Een ander essentieel onderdeel van succes is passie, de brandstof die je op de been houdt. Bedrijven zijn bij het werven van nieuwe mensen meestal op zoek naar mensen die enthousiast zijn over de baan en de organisatie. Recruiters zien mensen die gedreven worden door passie als gretig en snel lerend.

9. Extra materialen en bronnen

Deze sectie is bedoeld om je het leven gemakkelijker te maken!

Het biedt een verscheidenheid aan bronnen om uw begrip van de onderwerpen die in de vorige sectie zijn onderzocht te bevorderen. Elk van de bronnen dient als materiaal voor verder lezen en meer praktische implementatie van de AR4Reclothing-praktijken en -ideeën.

Module 4: Soft skills voor kledingfabrikanten			
Type bron	Titel	Onderwerp	Link
Online artikel	De meest gevraagde vaardigheden voor 2023	Onderwerp: 5.2 Vaardigheden ontwikkelen	Klik hier
Proefschrift	Zachte vaardigheden die door studenten en werkgevers worden gezien als relevante inzetbaarheidsvaardigheden	Onderwerp: 5.2 Vaardigheden ontwikkelen	Klik hier
Online artikel	Vereiste vaardigheden om modeontwerper te worden	Onderwerp: 5.2 Vaardigheden ontwikkelen	Klik hier
Online artikel	Verbetering van de productiviteit door training in zachte vaardigheden voor vrouwelijke werknemers in de confectie-industrie in India	Onderwerp: 5.2 Vaardigheden ontwikkelen	Klik hier



10. Wrap-Up

De kledingindustrie evolueert voortdurend en vereist bekwame mensen die zich aan deze veranderingen kunnen aanpassen en taken efficiënt kunnen uitvoeren. Technische vaardigheden zijn zeker belangrijk in deze branche, maar op zichzelf vaak niet genoeg. Zachte vaardigheden, die verwijzen naar persoonlijke kwaliteiten en interpersoonlijke vaardigheden, worden ook zeer gewaardeerd in de zakenwereld. Daarom is het belangrijk voor professionals in de kledingindustrie om zowel technische als zachte vaardigheden te ontwikkelen om te kunnen floreren in hun carrière.

11. Referenties

- 10 vaardigheden die je nodig hebt om in de mode te werken. (2022, 10 18). Opgehaald van GLAM OBSERVER: <https://glamobserver.com/skills-needed-to-work-in-fashion/>
- 4 manieren om de harde vaardigheden van uw kandidaten te beoordelen. (n.d.). Opgehaald van <https://www.recruiter.com/>.
- Katalysator. (2022, 3 1). *Vrouwen in management*. Opgehaald van Catalyst: <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/?ref=dhakai>
- Raad, I. S. (2019). *UK Skills Mismatch in 2030*.
- Dewar, J. (2023, 02 16). *De meest gevraagde vaardigheden voor 2023*. Opgehaald van LinkedIn: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills>
- ModeRevolutie. (2021). *Internationale Vrouwendag: Vrouwenrechten en het milieu in de mode*. Opgehaald van Fashion Revolution: <https://www.fashionrevolution.org/international-womens-day-2021/>
- Friis Dam, R., & Yu Siang, T. (2021, 2 januari). *5 stadia in het ontwerpdenkproces*. Opgehaald van Interaction Design Foundation: <https://www.interaction-design.org/literature/article/5-stages-in-the-design-thinking-process>
- Herrera-Bernal, J.-A., Ramírez-Hernández, D. d., & Ramírez-Montoya, a. M.-S. (2016). *Applied Competences for Students by Using M-Learning Devices in Higher Education: Kennis, Vaardigheden en Attitudes*.



- Latisha, A. S., & Surina, N. (2010). Inzetbaarheidsbewustzijn onder Maleisische studenten. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No.8.
- McKinsey&Company. (2012, juli). *De sociale economie: Waarde en productiviteit ontsluiten via sociale technologieën*.
- MyComputerCareer. (2021, oktober). *MyComputerCareer - Training voor een beter leven*. Opgehaald van De opkomst van hybride banen en hybride vaardigheden: <https://www.mycomputercareer.edu/news/the-rise-of-hybrid-jobs-and-hybrid-skills/>
- Noe, R., Hollenbeck, J., & Gerhart, B. (2015). *Fundamenteel van Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Prasad, A. (2023, 1 19). *Het belang van het ontwikkelen van vaardigheden: Een uitgebreide gids*. Opgehaald van UniCred: <https://unicreds.com/blog/important-to-develop-ones-skill-set>
- pwc. (n.d.). *Het stoffen plafond ontrafeld*. pwc.
- Smith, P. (2023, februari 15). *Wereldwijde kledingmarkt - statistieken & feiten*. Opgehaald van statista: <https://www.statista.com/topics/5091/apparel-market-worldwide/#topicOverview>
- Stevenson, A., & Waite, M. (2011). *Beknopt Oxford Engels Woordenboek*.

12. Beoordeling

12.1 Inleiding

De huidige quiz-achtige beoordeling is bedoeld om te testen of leerlingen de soft skills begrijpen die tegenwoordig nodig zijn in de kledingindustrie. Er zijn drie soorten vragen: Multiple choice, true/false en matching.

Geschatte tijd om te voltooien: **2 uur**

12.2 Kennisbeoordeling

Quiz-achtige beoordeling gebaseerd op de hoofdinhoud. Geef het juiste antwoord vet aan als dat nodig is. Neem 10 vragen op voor je module. Verhoog geleidelijk de moeilijkheidsgraad.

1. Vraag 1 (meerkeuze of waar/onwaar): Om succesvol te zijn en te blijven in de mode-industrie, ontwikkelt een modeontwerper vaak zowel technische als creatieve vaardigheden.

[True] [False]



2. Vraag 2 (meerkeuze of waar/onwaar): Werkgevers zijn vooral op zoek naar werknemers met rolspecifieke kennis en vaardigheden om hun taken uit te voeren.

[True] **[False]**

3. Vraag 3 (meerkeuze of waar/onwaar): Het identificeren en beoordelen van harde vaardigheden is geen gemakkelijke taak.

[True] **[False]**

4. Vraag 4 (meerkeuze of waar/onwaar): Soft skills zijn interpersoonlijke vaardigheden die eerder aangeboren dan verworven zijn.

[True] **[False]**

5. Vraag 5 (meerdere antwoorden juist): Computervaardigheden die gevraagd worden bij het werken in de mode-industrie i:

[programmeren in Java] **[MS Excel]** [Adobe première] **[Wordpress]**.

6. Vraag 6 (meerdere antwoorden juist): Kledingindustrie omvat:

[Mode] [Fotografie] **[Textielindustrie]** **[Kledingwinkels]**.

7. Vraag 7 (meerdere antwoorden juist): Nieuwe technologieën die tegenwoordig in de mode worden toegepast zijn:

[Kunstmatige intelligentie] [Sprakherkenning] **[Augmented Reality]** **[Blockchain]**.

8. Vraag 8 (matching): Match de termen met hun definities.

Term 1 Competenties: Het vermogen om iets succesvol of efficiënt te doen.

Term 2 Zachte vaardigheden: Persoonlijke kenmerken en eigenschappen die beïnvloeden hoe je functioneert.

Term 3 Harde Vaardigheden: Technische kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de job.

Termijn 4 Inzetbaarheidsvaardigheden: Persoonlijke kwaliteiten en waarden waarmee elke werknemer zich op elke werkplek kan ontplooiën.

Term 5 Formele opleiding: Kennis die is opgedaan via formeel onderwijs op school, theoretische cursussen of beroepsopleidingen.

9. Vraag 9 (matching): Match de uitleg van de vaardigheden.

Concept 1 Communicatie: Effectieve uitdrukking op de werkplek.



Op gender gebaseerde innovatieve trainingsmethoden stimuleren om kledingrecycling te promoten via Augmented Reality

Concept 2 Timemanagement: Taken prioriteren om deadlines te halen.

Concept 3 Problemen oplossen: Creatief denken om oplossingen te vinden.

Concept 4 Punctualiteit: Wees stipt, op tijd en respecteer deadlines.

Concept 5 Aanpassingsvermogen: Omarm verandering en pas je eraan aan.

10. Vraag 10 (matching): Match de problemen met hun oplossingen.

Probleem 1 Een functie vereist samenwerkingsvaardigheden die ontbreken in jouw vaardigheden:
Begin met oefenen in een sportteam.

Probleem 2 Je wilt van carrière veranderen en je droombaan in de mode volgen, maar je moet ervaring hebben in deze branche:
Zoek een online cursus en begin met het opdoen van basiskennis.

Probleem 3 Als rekruteringsmanager hebt u 5 cv's met allemaal dezelfde technische achtergrond:
Gebruik beoordeling van zachte vaardigheden.

Opgave 4 Je bent een ervaren werknemer in een textiel fabriek en je wilt je positie behouden:
Versterk je zachte vaardigheden om je waarde aan te tonen.

Opgave 5 Je bent eigenaar van een textielindustrie. De industrie ondergaat belangrijke technologische ontwikkelingen, waaronder automatisering, robotica en kunstmatige intelligentie:
Voer het tempo op en pas je aan.

12.3 Beoordeling van vaardigheden

Je bent op zoek naar een baan in textielontwerp. Je hebt zojuist een vacature gevonden bij een groot modemerkt. Dit is wat je zocht en je bent enthousiast. Wat ga je doen?

Oplossingen: Er zijn specifieke stappen die je kunt volgen als je wilt solliciteren naar een baan als textielontwerper bij een groot modemerkt:

1. Lees de functieomschrijving zorgvuldig: Neem de tijd om de functieomschrijving en vereisten zorgvuldig door te lezen om er zeker van te zijn dat de functie aansluit bij jouw vaardigheden, ervaring en carriëredoelen.
2. Pas je cv en sollicitatiebrief aan: Pas je cv en sollicitatiebrief aan om je relevante vaardigheden en ervaringen te benadrukken die overeenkomen met de functievereisten. Gebruik specifieke voorbeelden van je werk op het gebied van textielontwerp en eventuele gerelateerde prestaties.



Op gender gebaseerde innovatieve trainingsmethoden stimuleren om kledingrecycling te promoten via Augmented Reality

3. Uw sollicitatie indienen: Volg de instructies in de vacatureadvertentie om je sollicitatie in te dienen. Zorg ervoor dat je alle vereiste documenten en informatie toevoegt.
4. Opvolgen: Als je binnen een week of twee niets van het bedrijf hebt gehoord, kun je overwegen om een beleefde e-mail te sturen om te informeren naar de status van je sollicitatie.
5. Bereid je voor op een sollicitatiegesprek: Als je wordt uitgenodigd voor een gesprek, bereid je dan voor door het bedrijf te onderzoeken en je antwoorden op veelgestelde interviewvragen te oefenen. Wees ook voorbereid om je portfolio te laten zien en je ontwerpproces te bespreken.

Bedankt!

AR4RECLTHING Team