

Vaardigheden boven

11 inspirerende praktijken in Vlaanderen



Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) brengt de Vlaamse werkgevers- en werknemersorganisaties samen voor overleg en advies over tal van Vlaamse beleidsthema's. De sociale partners adviseren en overleggen vanuit een sociaal-economische invalshoek.

Wetstraat 34-36
1040 Brussel

www.serv.be

Goedkeuring Raad

19 oktober 2018

Contactpersonen

Linde Buysse lbuyse@serv.be 02 209 01 03

Leen Baisier lbaisier@serv.be 02 209 01 69

Vooraf	4
Vaardigheden boven	4
Vijf prioriteiten voor Vlaanderen	5
In de praktijk.	7
Leren on the job & Iedereen Leert!	10
wE-c@re	15
Watch For Talent	19
Project 3030	23
Sectorale HEV-certificering	27
Sectorale arbeidsbemiddeling in de bouw	31
Bakkersatelier	35
Sectoraal partnerschap Groene sectoren	39
Duaal Leren BASF	43
IBO FBZ PC314	48
CO-LAB	52
Bibliografie.	55

Vooraf

Door technologische ontwikkelingen transformeert de wereld van werk snel: nieuwe banen ontstaan, andere verdwijnen en de banen die blijven, veranderen. Ook andere maatschappelijke evoluties waaronder de vergrijzing en de deeleconomie, dwingen ons om stil te staan bij de invulling van leren en van werken.

De OESO licht momenteel het Vlaamse beleid door op het vlak van skills (de zogenaamde skills strategy review). In dat kader bracht de SERV elf inspirerende praktijkvoorbeelden aan die elk op hun manier trachten een antwoord te bieden op de uitdagingen die ze ervaren op het vlak van vaardigheden.

Met deze publicatie gaat de SERV dieper in op deze elf praktijken met als doel een breder publiek te laten kennis maken met hoe bedrijven en sectoren inspelen op de uitdagingen van vandaag en morgen. Experimenten, proeftuinen en goede toepassingen van Vlaamse beleidsmaatregelen komen aan bod.

Wij hopen met deze publicatie andere sectoren, werkgevers, onderwijs- en opleidingsverstrekkers en werknemers te inspireren zodat ze zelf verder aan de slag gaan, in overleg en op maat van hun bedrijf of organisatie. Door sterker in te zetten op vaardigheden komen we tot een hogere werkzaamheid en productiviteit, een grotere inzetbaarheid en een verhoogde werkbaarheid. Maar naast inspireren, willen we ook wijzen op het belang van versterking van bestaande of bijkomende maatregelen. Daartoe bevat elke praktijk enkele belangrijke uitdagingen.

Ik wil dan ook graag, in naam van de SERV-partners, alle bedrijven en organisaties bedanken die meegewerkt hebben aan deze publicatie.

Hans Maertens (voorzitter SERV)

Vaardigheden boven

De digitalisering en andere ontwikkelingen veroorzaken grote wijzigingen in de benodigde competenties van werkenden en in de houdbaarheidsdatum van vaardigheden en diploma's. Dit vraagt om een beleid gericht op het ontwikkelen van een leercultuur – zowel in onderwijs als op de werkvloer – waarin nieuwe vaardigheden en competenties worden verworven en bestaande verder versterkt. Daarnaast moeten we skill mismatches zoveel als mogelijk wegwerken. Deze uitdagingen formuleerde de SERV in zijn Platformtekst Vlaanderen 2030 'Een uitgestoken hand' en in zijn visienota 'De transitie naar een digitale samenleving: aanzet voor een integrale beleidsagenda'.

De OESO ontwikkelde een 'skills strategy framework' om een diagnose te maken van uitdagingen waarvoor landen staan op het vlak van vaardigheden. Dit analytisch kader werd eerder toegepast in onder andere Noorwegen en Oostenrijk. De Vlaamse overheid nam het initiatief om samen met de OESO een dergelijke analyse op te starten. De SERV speelt in dit proces een actieve, participerende rol. Het 'skills strategy diagnostic report' wordt verwacht in januari 2019. De SERV kijkt hiernaar uit. Dit moet bijdragen tot een bredere bewustwording en consensus over de te volgen strategie voor de ontwikkeling van vaardigheden van de toekomst, een leercultuur en levenslang leren.

Met skills/vaardigheden bedoelen we het geheel van vaardigheden, kennis en attitudes.

Vijf prioriteiten voor Vlaanderen

De Vlaamse overheid, de Vlor en de SERV identificeerden samen met de OESO, vijf prioritaire werkterreinen voor Vlaanderen: een leercultuur ontwikkelen, vaardigheden beter inzetten op de werkvloer, vaardigheden beter matchen, het beleid en de structuren voor de ontwikkeling van vaardigheden versterken, en de financiering van onderwijs en opleiding versterken.



Leercultuur ontwikkelen

In Vlaanderen kan (en moet) de deelname aan levenslang leren beter. De participatie aan volwasseneducatie is in vergelijking met andere landen gemiddeld of ligt onder het gemiddelde (afhankelijk van de bron). Problematisch is dat de groepen die het meest behoefte hebben aan bij- en nascholing, zoals kortgeschoolden en ouderen, het minst deelnemen aan levenslang leren.

Bovendien vindt een relatief groot deel van de werknemers in Vlaanderen dat ze geen opleiding nodig hebben. Werknemers – en in het bijzonder kortgeschoolde – zijn gemiddeld minder gemotiveerd om deel te nemen aan opleiding dan werknemers in andere Europese landen. En werknemers geven meer dan in andere landen aan daarin te worden gehinderd door werk, kinderopvang en/of gezinsverantwoordelijkheden.

Vlaanderen heeft een hoogopgeleide arbeidsmarkt met een groter dan gemiddeld aandeel van industriële automatisering en een steeds groter wordend risico op verouderende vaardigheden. Dit ondermijnt de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

De Vlaamse overheid erkent dan ook levenslang leren als prioriteit. Ze koos 'levenslang leren' als een van de zeven transitieprioriteiten van Visie 2050.



Vaardigheden beter inzetten op de werkvloer

Vaardigheden in Vlaanderen worden niet optimaal benut op de werkvloer. Hierdoor verliezen heel wat werknemers de vaardigheden die ze aanleerden op de schoolbank.

Door vaardigheden sterker in te zetten op de werkvloer stijgen het rendement van onderwijs en opleiding, de tevredenheid en werkbaarheid van werknemers en de productiviteit.



Vaardigheden beter matchen

Vlaanderen kampt al jarenlang met een groot aantal knelpuntberoepen en moeilijk in te vullen vacatures. (Hoofd)verpleegkundigen, technisch adviseurs, werfleiders en calculatoren bouw, vrachtwagenbestuurders, leidinggevende ICT- medewerkers, ontwikkelaars van ICT-toepassingen, chef-koks, call center medewerkers ... prijken aan de top van de VDAB-knelpuntenberoepenlijst 2018. Het is een uitdaging om het opleidingsaanbod beter af te stemmen op de arbeidsmarkt. Dat kan resulteren in minder mismatches en minder tekorten aan bepaalde vaardigheden.



Beleid en structuren voor de ontwikkeling van vaardigheden versterken

Om een efficiënt en effectief vaardighedenbeleid te voeren, zijn een goede coördinatie en afstemming tussen verschillende overheidsniveaus en een intense samenwerking met sociale partners en andere middenveldorganisaties cruciaal. Vlaanderen kent een goed functionerende overlegstructuur waarin sociale partners en andere belanghebbenden een duidelijke rol spelen. Desondanks kan afstemming en samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus, beleidsdomeinen, opleidingsverstrekkers en andere belanghebbenden beter.



Financiering van onderwijs en opleiding versterken

Om een volledige analyse te maken van het vaardighedenbeleid in Vlaanderen is het essentieel om ook de financiële uitdagingen in kaart te brengen. Hoe het financieringssysteem vorm krijgt, beïnvloedt niet alleen de aanbodzijde inzake vaardigheden (zoals de beschikbaarheid en kwaliteit van onderwijs en opleiding), maar ook de vraagzijde (zoals financiële prikkels om volwassenen aan te zetten tot het volgen van opleiding).

De Vlaamse overheid stimuleert op verschillende manieren onderwijs en opleiding voor werknemers, werkgevers en werkzoekenden. Hoogopgeleiden participeren echter veel vaker aan opleiding dan kortgeschoolden waardoor financiële stimuli het minst worden gebruikt door mensen die er het meeste nood aan hebben (Mattheuseffect). Het is dus aangewezen dat Vlaanderen de effectiviteit en efficiëntie van financiële stimuli blijft beoordelen en de financiering van het vaardighedensysteem verbetert.



In de praktijk

De voorgaande analyse maakt duidelijk dat het beter kan. Toch zijn er al heel wat goede initiatieven in Vlaanderen die niet altijd even bekend zijn. De SERV selecteerde elf praktijken om sectoren, werkgevers, onderwijs- en opleidingsverstrekkers en werknemers te inspireren. Het schema rechts toont welke van de vijf prioritaire werkterreinen de geselecteerde praktijken aanpakken.

De elf geselecteerde praktijken die hierna in uitgewerkte fiches aan bod komen, zijn:

Marine Harvest Pieters is een verpakkingsbedrijf voor visproducten. Het biedt **leren on the job** aan voor alle werknemers, met aandacht voor kortgeschoolde en oudere werknemers en werknemers met een andere nationaliteit. Daarnaast organiseert Marine Harvest Pieters samen met andere bedrijven uit de regio het **Iedereen Leert!** programma, waarin werknemers buiten de werkuren gratis opleidingen kunnen volgen. Met deze programma's wil het bedrijf een leercultuur ontwikkelen en zet het in op het ontwikkelen van vaardigheden op de werkvloer.

wE-c@re is een ESF-project van vzw Curando (een groep in de ouderenzorg). De vzw gaat in het project op zoek naar een manier om zijn zorgverleners beter te ondersteunen en te wapenen voor de toekomst. Drie teams van zorgverleners worden gestimuleerd in het ontwikkelen van hun digitale skills en mindset op de werkvloer aan de hand van digitale tools en innovatieve leermethoden.

Watch For Talent is een ESF-project waarmee de hout-, textiel- en mode- en confectiesector inclusief ondernemen op de kaart willen zetten. Aan de hand van een quickscan, een werkkansenkaart en een inspiratiemap willen ze bedrijven sensibiliseren over de impact van stereotiep denken op de vertegenwoordiging van kansengroepen op de werkvloer. Aan de hand van een werknetswerkkartaat en ontmoetingsmomenten helpen ze werknemers en werkzoekenden uit kansengroepen de weg naar deze sectoren te vinden.

Leren on the job en Iedereen Leert!

wE-c@re

Watch For Talent

Project 3030

Sectorale HEV-certificering

SAB

Bakkersatelier

SP Groene sectoren

Duaal Leren BASF

IBO FBZ PC314

CO-LAB



Project 3030 is een initiatief van de koepelvereniging van de diensten voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg en de vakbonden. Dankzij dit project kan niet-verzorgend personeel uit de sector een voltijdse opleiding volgen tot verzorgende of zorgkundige in dagopleiding met behoud van loon- en arbeidsvoorwaarden. Door de vaardigheden van het personeel zo goed mogelijk in te zetten, speelt de sector in op de krapte op de werkvloer.

De **sectorale HEV-certificering** is een opleidings- en certificeringsstelsel dat veiligheid garandeert binnen de automobielsector door een certificering voor conform werken aan hybride en elektrische voertuigen. Educam (het opleidingscentrum van de sector) biedt deze certificering gratis aan. Hierdoor matchen de vaardigheden van de werknemers beter met de gevraagde vaardigheden binnen de sector. Bovendien tracht de sector zo een leercultuur te creëren.

Met het project **sectorale arbeidsbemiddeling in de bouw** (SAB) beoogt Constructiv (het sectorfonds van de bouwsector) een vlottere instroom van werkzoekenden – met extra aandacht voor kansengroepen – in de bouwsector en een betere matching tussen werkzoekenden en de vacatures in de bouwbedrijven. Hiervoor werken ze ook samen met VDAB.

Alimento (het opleidings- en vormingsfonds van de voedingssector), Bakkers Vlaanderen en Syntra AB hebben een partnerschap opgericht waarmee ze workshops en demonstraties in het **bakkersatelier** aanbieden. Deze staan open voor bakkers, werknemers uit de sector, leerlingen en leerkrachten uit de richtingen bakkerij-banketbakkerij. Via het partnerschap kunnen de nieuwste technieken en machines worden aangeboden zodat het vaardighedenaanbod in het onderwijs en op de werkvloer overeenkomt met de noden uit de sector.

Het **sectoraal partnerschap Groene sectoren** behandelt de erkenningsaanvragen van leerondernemingen en bewaakt de kwaliteit van de bedrijven die een leerwerkplek aanbieden aan de jongere in opleiding (het Duaal Leren). Er zijn in Vlaanderen momenteel zestien van deze sectorale partnerschappen. We kozen de groene sector als goede praktijk. De uitvoering van het sectoraal partnerschap werd gedelegeerd naar EDUplus vzw, het vormings- en opleidingsfonds van de sector.

Via het sectoraal Partnerschap Duaal Leren Chemie, Kunststoffen en Life Sciences lanceerde de sectorfederatie essenscia vlaanderen het proeftuinproject 'Schoolbank op de Werkplek' (Duaal Leren) bij BASF Antwerpen. **Duaal Leren** is een geïntegreerd leertraject waarin algemene en beroepsgerichte vorming en werkervaring op de werkplek één geheel vormen. BASF Antwerpen organiseert dit voor de technische opleiding chemische procestechnieken in het 7de jaar technisch secundair onderwijs zodat de aangeleerde vaardigheden beter matchen met de gevraagde profielen in de chemiesector.

De **individuele beroepsopleiding** (IBO) is een Vlaamse opleidingsmaatregel die het financieel aantrekkelijk maakt voor werkgevers om werkzoekenden die niet over de gevraagde competenties beschikken aan te werven en op te leiden. We nemen hier de kapperssector als inspirerende praktijk. Het Fonds voor Bestaanszekerheid (FBZ) PC314 heeft een raamovereenkomst gesloten met VDAB. Hiermee willen ze inspelen op de krapte in de sector door werkzoekenden de mogelijkheid aan te bieden om zich professioneel te heroriënteren en/of praktijkervaring op te doen.

CO-LAB is een initiatief van de Opleiding Officemanagement Arteveldehogeschool. Het richt zich op de verbinding tussen de bedrijfswereld, studenten, docenten en de school als kenniscentrum. Om een maximale kennisoverdracht tussen alle partijen te bevorderen, initieert en faciliteert CO-LAB een scala aan activiteiten. Met deze netwerkstructuur tracht de opleiding de vaardigheden die de studenten aanleren, maximaal af te stemmen op de bedrijfswereld.

In deze publicatie belichten we telkens de troeven, maar ook de uitdagingen van ieder project of initiatief. Hiermee wil de SERV enerzijds inspireren en aantonen dat er binnen het huidige Vlaamse landschap al heel wat mogelijkheden zijn om als sector, organisatie of onderneming aan de slag te gaan en een eigen gelat aan (bestaande) beleidsmaatregelen te geven. Anderzijds hopen we dat de uitdagingen die iedere praktijk formuleerde ernstig worden genomen. De SERV wil dan ook wijzen op de urgentie van nieuwe of versterkende maatregelen.

A photograph of two people, a woman on the left and a man on the right, both wearing white lab coats and hairnets. They are standing in what appears to be a laboratory or clinical setting. The woman is looking directly at the camera with a neutral expression, while the man is smiling slightly and looking off to the side. The background is blurred, showing some equipment and lights. The entire image has a light teal overlay.

**LEREN ON THE JOB
& IEDEREEN LEERT!**



ID

Leren on the job & Iedereen Leert!

Doel

Algemene en technische vaardigheden van werknemers versterken en levenslang leren voor hen aantrekkelijk en toegankelijk maken.

Wat

Leren on the job en gratis Iedereen Leert! programma voor buiten de werktijd.

Doelgroep

Werknemers van Marine Harvest Pieters, met extra aandacht voor de kortgeschoolde en oudere werknemers en voor de werknemers met een andere nationaliteit.

Kosten

- Leren on the job: loonkosten van de werknemers en interne trainers
- Iedereen Leert!: kostprijs voor deelname aan de cursussen

Periode

- Leren on the job sinds 2012
- Iedereen Leert! sinds 2013

Coördinatie

Marine Harvest Pieters

Aangepakte uitdagingen

- Leercultuur ontwikkelen
- Vaardigheden beter inzetten op de werkvloer



Wat

Marine Harvest Pieters levert voorverpakte visproducten vanuit Oostende en Brugge aan de retail- en restauratiesector en telt ruim 350 werknemers. Rekening houdend met een krappe arbeidsmarkt en snelle evoluties (in producten, technologie en bedrijfsgroei) wil men alle talenten benutten en zich verzekeren van gemotiveerde, bekwame werknemers. Een groot deel van het personeel is midden- of kortgeschoold, ouder dan 45 jaar, al twintig jaar in het bedrijf aan de slag of heeft een andere nationaliteit. In piekperioden zijn er veel interimkrachten.

Het bedrijf biedt aan alle werknemers leren on the job en leren in de vrije tijd (Iedereen Leert!) aan:

- Leren on the job:
 - basisopleiding (twaalf weken) voor nieuwe werknemers (ook voor interimkrachten met een optie op een vaste job)
 - korte éénpuntslessen rond kleine technische problemen, gegeven door interne trainers en verwerkt in visuele werkinstructies, beschikbaar in de productie
 - interne werkgroepen over 'orde en netheid' en 'welzijn en welbevinden'
 - gevorderde leerprogramma's om door te groeien (volgens wens van werknemer en nood van bedrijf) naar bijkomende taken en andere functies, door interne en externe trainers
 - omkaderd met een verplichte train-the-trainer opleiding voor interne trainers en leiderschapstraining en een lerend netwerk met andere bedrijven voor leidinggevenden.
- Iedereen Leert! is een extern programma waaraan alle medewerkers gratis en vrijwillig buiten de werktijd kunnen deelnemen. Het programma omvat beroepsgerelateerde en niet-beroepsgerelateerde opleidingen zoals multimedia, fotografie, informatica, koken en gezondheid, talen, leidinggeven ...

"Ik werk al twintig jaar in het bedrijf, heb een diploma secundair onderwijs, maar kreeg de kans om met leren on the job in het bedrijf ver door te groeien. Van handenarbeidster in de diepvriesverpakking, tot voorbereider van kleine bestellingen en stalen, teamleader in de productie en nu supervisor van de prepackafdeling met vijftig werknemers. Ik volgde een interne opleiding gesprekstechnieken en vind ook ondersteuning in een lerend netwerk voor eerstelijnsleidinggevenden van enkele bedrijven uit de regio."

Sabine Monte

supervisor prepackafdeling Marine Harvest Pieters



Troeven



Bedrijf

- algemene en technische vaardigheden en kennis van werknemers versterken en up-to-date houden
- inzetbaarheid en interne doorstroming van werknemers vergroten
- coachingvaardigheden van begeleiders en leidinggevenden versterken
- levenslang leren aantrekkelijk maken
- ervaringen met andere opleidingsverstrekkers en bedrijven uitwisselen

Werknemers

- betere match van hun competenties en jobvereisten
- meer tewerkstellings- en doorgroeimogelijkheden
- up-to-date houden van hun competenties (persoonlijk opleidingsdossier)
- mogelijkheid tot levenslang leren
- meer betrokkenheid, motivatie en werkvariatie

Andere actoren

- uitwisseling en samenwerking met sectorfonds, opleidingsverstrekkers, andere bedrijven en bemiddelingsinstanties

Uitdagingen



- Als de werknemers hun positie op de arbeidsmarkt willen behouden of verbeteren, moeten ze mee in levenslang leren. Het bedrijf evolueert ook en wil op alle talenten beroep doen. Opleiding en begeleiding van werknemers is daarom essentieel.
- Het bedrijf is met de aanpak een voorbeeld voor de Marine Harvest groep, maar het vergt veel tijd, inspanningen en financiële middelen.
- Het bedrijf ontwikkelt een competentiematrix en wil die eind 2018 lanceren om na te gaan of een werknemer een on the job training nodig heeft.



Leren on the job

Basisopleiding voor nieuwe werknemers

begeleiding door getrainde vrijwillige meter/peter van het bedrijf

aangepast voor kort-geschoolden (geen voorkennis vereist)

over basisproducten-gamma, vissoorten, werkwijzen en vereisten inzake kwaliteit, hygiëne en voedselveiligheid

Gevorderde leerprogramma's om door te groeien (optioneel)

na gesprek tussen supervisor en werknemer en eventueel oriëntatieproef

test toont waar werknemer staat en welke bijkomende opleiding nuttig zou zijn

duur afhankelijk van gekozen programma

Kandidaat op Maat (optioneel)

werknemers die doorgroeien tot verpakkingslijntoezichthouder kunnen na proef een technische doorgroei-opleiding volgen

Procedure

Iedereen Leert!

Iedereen Leert! programma (optioneel)

gratis cursussen na de werktijd (rekening houdend met ploegenwerk)

- 2x per jaar (in lente en herfst)
- advies: halfjaarlijks aan 1 cursus deelnemen

i.s.m. bedrijvennetwerk en SBM (een organisatie die bedrijven coacht en deel uitmaakt van Syntra West)

programmaduur afhankelijk van cursus

certificering van SBM

Evaluatie interne en externe opleidingen

door werknemers, leidinggevenden, werknemersafgevaardigden en personeelsdienst

Persoonlijk opleidingsdossier

registratie verworven kwalificaties en interne en externe opleidingen van werknemer in persoonlijk opleidingsdossier

Marine Harvest Pieters maakt een trainingscurriculum vitae op basis van het persoonlijk opleidingsdossier

gebeurt op vraag van werknemer of wanneer werknemer bedrijf verlaat



Voorwaarden

De doelgroep is afhankelijk van de gevolgde opleiding:

- nieuwe werknemers: basisopleiding on the job
- doorgroeiende werknemers: gevorderde leerprogramma's on the job na oriëntatieproef
- werknemers die doorgroeien tot verpakkingslijntoezichthouder na een proef: technische doorgroei-opleiding Kandidaat op Maat (i.s.m. Alimento, sectorfonds van de voeding, en VINTO, een organisatie die docenten uit het technisch onderwijs op de werkplek training laat geven)



Uitkomsten

- Zowat alle arbeiders hebben op één of andere manier deelgenomen aan de on the job trainingen: ongeveer 140 in Brugge en 70 in Oostende.
- Vijf werknemers kregen een technische doorgroei-opleiding en groeiden door van verpakker tot verpakkingslijntoezichthouder.
- Sinds de start van het vrijwillige Iedereen Leert! programma namen al 90 werknemers deel aan 197 cursussen in het totaal.



Financiering

Marine Harvest Pieters doet voor beide programma's beroep op financiële ondersteuning uit de fondsen van de voedingssector en het Europees Sociaal Fonds.

Verder is er vooral veel ondersteuning, ook niet-financiële ondersteuning, via sectorafspraken, afspraken in sectorconvenanten, afspraken met de vakbonden in cao's en steun via de werkgeversfederatie.



Meer informatie

VINTO is een initiatief van Alimento, het sectorfonds van de voeding, samen met de andere industriële sectoren van textiel, papier en karton, hout, metaal en technologie, kunststof, scheikunde en bouw. Docenten uit het technisch onderwijs geven op de werkplek technische opleidingen op maat om werknemers technisch bij te scholen.

Het Iedereen Leert! programma bestaat over heel Vlaanderen. Regionale clusters van bedrijven werken samen om opleidingen aan te bieden aan hun medewerkers. SBM, deels gegroeid uit Syntra West, geeft de trainingen. Marine Harvest Pieters is deel van de bedrijven-cluster Brugge.

Contactgegevens



Leren on the job en Iedereen Leert!

<http://www.vinto.be/>

<https://sbm.be/business-en-people-management/iedereenleert>

Bart Lannoo is HR Business Partner bij Marine Harvest Pieters en coördineert de programma's voor de werknemers van het bedrijf:
bart.lannoo@marineharvest.com





WE-C@RE



ANDO

N
STERK

in4care + BPS Poolster

WE-C@RE



ID wE-c@re

Doel

Zorgverleners digitaal sterker maken.

Wat

De opmaak en test van een innovatief leertraject waarin de digitale geletterdheid van zorgteams wordt gestimuleerd.

Doelgroep

Zorgverleners in de ouderenzorg

Kosten

€ 250.000 projectsubsidies van het ESF

Periode

juli 2017 – november 2019

Coördinatie

Curando O.L.V. van 7 Weeën Ruiselede vzw

Aangepakte uitdagingen

- Leercultuur ontwikkelen
- Vaardigheden beter inzetten op de werkvloer



(Verwachte) troeven



- Digitaal ongeletterde werknemers krijgen leerkansen. De nulmeting van digitale skills en digitale mindset toont aan dat bijna de helft van de bevroegde zorgverleners niet over voldoende vaardigheden beschikt om te kunnen werken met functies van een elektronisch patiëntenzorgdossier. Een groot deel van de zorgverleners (21%) heeft moeite met digitale basisvaardigheden zoals informatie zoeken of documenten printen.
- E-learning en lessen van tien minuten verstoren de dienstverlening op de werkplek minimaal.
- Zorgverleners dompelen zich in hun eigen werkplek onder in de wereld van de digitale tools voor de zorgsector.
- Er is aandacht voor 21ste-eeuwse vaardigheden (ict-basisvaardigheden, informatievaardigheden, computational thinking en mediawijsheid).

Wat

Vzw Curando biedt haar zorgaanbod op geïntegreerde wijze aan in vijf woonzorgzones. Zo engageert de vzw zich voor een compleet zorgtraject, gaande van ondersteuning in de thuissituatie via thuisverpleging, de diensten van een lokaal dienstencentrum, dagverzorging, kortverblijf en herstelverblijf tot residentiële zorg met assistentiewoningen en woonzorgcentra.

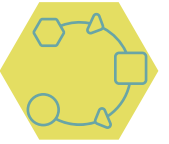


Vzw Curando merkte door een nulmeting op dat niet alle zorgverleners de nodige vaardigheden of positieve mindset hebben om met de digitalisering die op hen afkomt om te gaan. Daarom gaat de organisatie op zoek naar een manier om hen beter te ondersteunen en te wapenen voor de toekomst. Dit wordt getest in het project wE-c@re. Dat project omvat een innovatief leertraject voor drie zorgteams waarin de digitale vaardigheden en de digitale mindset van een zorgteam twee maanden lang worden gestimuleerd. De pilootzorgteams maken kennis met digitale tools in een expo in hun woonzorgcentrum, ervaren een meer digitale werkvloer en verkennen nieuwe leermethoden zoals e-learning, simulatietraining en lessen van tien minuten.

(Verwachte) uitdagingen



- Ontwikkelen van de nodige digitale skills bij zorgverleners.
- Ontwikkelen van een positieve mindset ten opzichte van digitale tools in de zorg.
- Verkennen en ontdekken van innovatieve leermethoden op maat van de zorgsector.



Procedure

Periode	Pilootteams
9/2018 - 10/2018	Pilootteam 1 (Curando Noord - Brugge) test traject en geeft feedback
11/2018 - 12/2018	Update traject op basis van feedback van deelnemende zorgverleners
1/2019 - 2/2019	Pilootteam 2 (Curando Zuid - Heestert) test traject en geeft feedback
3/2019	Update traject op basis van feedback van deelnemende zorgverleners
4/2019 - 5/2019	Pilootteam 3 (Curando West - Brugge) test traject en geeft feedback
6/2019	Eindmeting analyse



De drie pilootteams doorlopen onderstaande stappen tijdens hun wE-c@retraject.

Huidige traject	Betrokken medewerkers
STAP 1: Nulmeting van de digitale skills en mindset van zorgverleners	Alle zorgverleners
STAP 2: Interne sensibilisering (posters, facebookgroep, interne nieuwsbrief, ...)	Alle medewerkers
STAP 3: Bezoek aan de DEBBI, een expo van digitale tools, in hun eigen woonzorgcentrum	Alle medewerkers
STAP 4: Digitalisering van de afdeling van het pilootteam (installatie touchscreen, communicatie via Skype, ...)	Pilootteam
STAP 5: Aanbieden van ruimte met computer voor medewerkers (vrij voor privé en professioneel gebruik)	Pilootteam
STAP 6: Lessen van tien minuten om basis digitale skills te trainen	Pilootteam
STAP 7: E-learnings over digitale skills	Pilootteam
STAP 8: Simulatietraining met debriefing over digitale skills	Pilootteam
STAP 9: Eindmeting digitale skills en mindset zorgverleners	Alle zorgverleners

Uitkomsten



Vzw Curando hoopt op een grotere groei van de digitale vaardigheden en een positieve mindset van de zorgverleners in de pilootteams van wE-c@re ten opzichte van de controlegroep die het klassieke digitaliseringstraject aflegt binnen vzw Curando. Dit klassieke traject bestaat uit klassikale vormingen en praktijkoefeningen. Vzw Curando hoopt met de nieuwe leermethoden van het wE-c@re project op een groter leereffect: meer mogelijkheden om opleidingen op maat te geven en een flexibelere inzetbaarheid ondanks de drukke uurroosters van de zorgverleners.

Eind juni 2019 wil de organisatie deze groei analyseren op basis van de eindmeting van de digitale skills en mindset tegenover digitalisering, gemeten bij alle zorgverleners in vzw Curando.



Voorwaarden



De opleidingen zijn enkel voor de zorgverleners.

Financiering



Het budget van een fase wordt pas bij goedkeuring van de vorige fase toegekend.

Contactgegevens



wE-c@re

<https://www.curando.be/nieuws/curando-start-digitaal-project-we-c@re>

Leonie Boone is projectmanager van wE-c@re:
leonie.boone@curando.be





WATCH FOR TALENT



ID

Watch For Talent

Doel

Inclusief ondernemen in de sectoren hout, textiel en mode en confectie op de kaart zetten om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken.

Wat

Dit pilootproject mikt vooral op maatregelen voor een inclusief rekruterings- en personeelsbeleid.

Doelgroep

- Ouderen
- Kortgeschoolde jongeren
- Personen met een migratieachtergrond
- Personen met een arbeidsbeperking

Kosten

€ 211.795

Periode

Het pilootproject loopt van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 en wordt daarna verder gezet.

Coördinatie

WOODWIZE (houtsector), COBOT (textielsector), IVOC (kledingsector) en de Werkplekarchitecten.

Aangepakte uitdaging

- Vaardigheden beter matchen



Troeven

Bedrijven staan meer open voor kansengroepen (zoals werkzoekenden met een migratieachtergrond en vluchtelingen) die voorheen weinig werden aangeworven. Ze zijn positief over de ervaringen met de kansengroepen.



Wat

De sectororganisaties streven naar een betere afstemming tussen de vragen van bedrijven naar personeel en het aanbod van werkkrachten uit kansengroepen, door middel van:

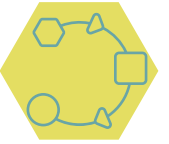


- De ontwikkeling van een quickscan om een bedrijf aan de hand van feiten en cijfers te laten stilstaan bij de vertegenwoordiging van kansengroepen in het bedrijf. Relevante factoren (inzake rekrutering, opleiding, communicatie, ...) worden besproken met het bedrijf en zijn in cijfers weergegeven. De gemiddelde scores (op 100) voor de factoren worden in een sterdiagram per kansengroep getoond. Hoe hoger de score per factor, hoe gemakkelijker het in het algemeen is om een inclusieve onderneming voor een bepaalde kansengroep te zijn.
- De sensibilisering van bedrijven uit de sectoren wat betreft de impact van stereotiep denken op tewerkstellingskansen voor kansengroepen.
- De ontwikkeling van een inspiratiemap voor een inclusieve instroom van kansengroepen.
- De ontwikkeling van een werkkansenkaart en een werknetwerkkkaart om kansengroepen te helpen de weg naar de sectoren te vinden.
- De organisatie van ontmoetingsmomenten voor niet-werkende werkzoekenden om hen te helpen de drempels naar de sectoren te overwinnen.

Uitdagingen

Het is een werk van lange adem om de bedrijven te overtuigen van de talenten van kansengroepen. Maar eenmaal de bedrijven met hen aan de slag zijn gegaan, staan ze er voor open en creëren ze ook verder instroom- en tewerkstellingsmogelijkheden voor kansengroepen.





Procedure

Procedure voor werkzoekenden

De werkzoekenden uit de kansengroepen kunnen hun interesse voor een bepaalde job in een bepaalde sector laten blijken. Ze kunnen het bedrijf, de sector of de Werkplekarchitecten contacteren.

Procedure voor bedrijven

De aanpak verloopt in drie stappen.

1. Het bedrijf bepaalt samen met gespecialiseerde jobcoaches hoe inclusief de onderneming vandaag al is door een kaart te maken van de diversiteit binnen de werknemerspopulatie.
2. De situatie in de onderneming wordt vergeleken met die uit de sector en de bredere Vlaamse bedrijfswereld.
3. Het bedrijf werkt samen met de gespecialiseerde jobcoach mogelijke acties uit met behulp van de **tien sleutels** om inclusie op het vlak van rekrutering, onthaal, opleiding, ... te bevorderen.

Voorwaarden



- Bedrijven uit één van de drie sectoren die hun rekruterings- en personeelsbeleid voor kansengroepen openstellen.
- Personen uit de kansengroepen.

Concreet

Op de website www.talentenscout.be kunnen werkzoekenden, specifiek uit de kansengroepen:

- informatie krijgen over:
 - de gevraagde talenten of competenties in de drie sectoren;
 - de jobs en jobtaken in de drie sectoren die aan deze talenten gelinkt zijn;
 - en de bedrijven uit deze drie sectoren die deze jobs aanbieden en deze talenten vragen;
- een eigen talententest uitvoeren;
- via een invulformulier hun interesse laten blijken voor een bepaalde job of sector.

'Watch For Talent' contacteert de werkzoekende en brengt hem/haar in contact met de bedrijven die een vacature hebben. Een adviseur bekijkt samen met de werkzoekenden wat de mogelijkheden zijn.

Er is ook een vacatureplatform ontwikkeld, door en toegankelijk via de Werkplekarchitecten. De bedrijven uit de drie sectoren met interesse voor een inclusief rekruterings- en personeelsbeleid, kunnen hier hun betrokken vacatures publiceren. De Werkplekarchitecten kunnen de werkzoekenden en de bedrijven naar dit platform toe leiden. Het platform staat intussen ook open voor vacatures van bedrijven uit andere sectoren.

10 sleutels

1. Instroomjobs voor kansengroepen identificeren.
2. Selectievereisten scherpstellen en afstemmen op de noodzakelijke criteria voor het uitoefenen van de job.
3. Rekruteringskanalen verbreden om kansengroepen te bereiken.
4. Rekruteringsprocedures herzien met de focus op talenten en mogelijkheden van de potentiële werknemer.
5. Onthaal optimaliseren om de nieuwe medewerker te integreren, rekening houdend met de bijzonderheden van bepaalde groepen.
6. Arbeidsorganisatie aanpassen met het oog op een betere match tussen jobvereisten en werknemerscapaciteiten (fysieke en/of psychische mogelijkheden en omgevingsfactoren van de werkzoekende).
7. Investeren in omscholing.
8. Bestaande maatregelen en tools beter inzetten om kansengroepen beter te ondersteunen.
9. Samenwerken met de juiste dienstverleners om kansengroepen de gepaste begeleiding te bieden op de werkplek en bij het inzetten van hun persoonlijk en professioneel netwerk op weg naar werk in deze sectoren.
10. Externe communicatie: duidelijke missie en visie wat betreft kansengroepen formuleren en extern bekend maken.



Meer informatie



WOODWIZE, COBOT en IVOC zijn de kennis- en opleidingscentra van en voor de werkgevers en de werknemers van respectievelijk de hout-, de textiel en de mode- en confectiesector. Ze verzorgen opleiding, geven advies over personeelszaken, begeleiden organisatieveranderingen en hebben een goed zicht op de personeelsnoden.

Ze werken samen met de Werkplekarchitecten, een vereniging van 50 niet winstgedreven organisaties, gespecialiseerd in de coaching, begeleiding en tewerkstelling van werkzoekenden. Vaak gaat het om mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt zoals kortgeschoolden, jongeren, mensen in armoede of met een beperking, 50-plussers, langdurig werkzoekenden en personen met een migratieachtergrond. De Werkplekarchitecten zetten via hun coaches praktische en beproefde instrumenten in om deze groep naar een passende job te begeleiden.

Samen kunnen de sectororganisaties en de Werkplekarchitecten geschikte kandidaten voorstellen aan bedrijven en passende jobs aan werkzoekenden uit de kansengroepen.

Financiering



Het project wordt volledig gefinancierd via Vlaamse cofinanciering (voor € 211.795). Er is geen inbreng vanuit ESF. Het project loopt tot eind 2018. Daarna zullen de sectoren de financiering op zich nemen. Deels vanuit hun eigen financiering, deels uit de financiering van de Vlaamse overheid via de sectorconvenants. De concrete verdeling hangt af van de prioriteiten die Vlaanderen bepaalt voor de sectorconvenants.

Uitkomsten



Inspiratiemap

- Uitgewerkt
- Wordt voorgesteld op 12 november 2018 aan alle bedrijven in de drie sectoren

Talentenscout

- Werkkansenkaart en werknetwerkkartaat uitgewerkt op website: www.talentenscout.be
- Sinds december 2017 operationeel
- Op 1 september 2018: 38 aanvragen van werkzoekenden
- 23 vacatures reeds ingevuld via talentenscout.be

Ontmoetingsmomenten

- Drie ontmoetingsmomenten tussen Werkplekarchitecten en bedrijven om vacatures in te vullen
- Houtsector: twee ontmoetingsmomenten tussen kortgeschoolde werkzoekenden en werkzoekenden met een migratie-achtergrond en potentiële bedrijven

Vacatureplatform

- Doel: tegen eind 2018 30 bijkomende vacatures voor kansengroepen invullen in de drie sectoren
- Sinds 2018 beschikbaar voor alle sectoren

Quick scan

- Augustus - november 2017
- 54 bedrijven uit de drie sectoren
- 75 scans opgesteld voor verschillende kansengroepen



Contactgegevens



Watch For Talent

[https://www.woodwize.be/rubriek 'Projecten/Watch For Talent'](https://www.woodwize.be/rubriek/Projecten/Watch%20For%20Talent)

<https://www.esf-agentschap.be/nl/projectenkaart/watch-talent>

<http://www.talentenscout.be/>

Jeroen Doom is projectverantwoordelijke van Watch For Talent:
jeroen@woodwize.be





PROJECT 3030



ID Project 3030

Doel

Inspelen op de krapte in de private sector gezinszorg.

Wat

Voltijdse opleiding tot verzorgende of zorgkundige in dagopleiding met behoud van loon- en arbeidsvoorwaarden.

Doelgroep

Niet-verzorgend personeel uit de gezinszorg

Kosten

€ 1.279.925 in 2017

Periode

Sinds 2009

Coördinatie

Het Vormingsfonds en het Maribelfonds Gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap i.s.m. VDAB en VIVO vzw

Aangepakte uitdaging(en)

- Vaardigheden beter inzetten op de werkvloer
- Financiering van onderwijs en opleiding verbeteren



Troeven

- Het is een gratis opleiding met behoud van loon- en andere arbeidsvoorwaarden.
- Oudere werknemers grijpen hun leerkans. 21% van alle inschrijvingen in het schooljaar 2017-2018 zijn 50+'ers.
- De vlotte samenwerking tussen VDAB en VIVO vzw zorgt voor een goede ondersteuning van de kandidaten in hun keuze.
- De financiële zekerheid en werkzekerheid van de werknemer is gegarandeerd.
- De opleiding leidt toe naar een knelpuntberoep.
- Door de socialemaribelfinanciering blijft dienstverlening op de werkplek op hetzelfde peil.



Wat

Project 3030 is een initiatief van de sociale partners, namelijk de koepelvereniging van de diensten voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg, en de vakbonden.

Dankzij dit project kan niet-verzorgend personeel uit de sector zich omscholen tot verzorgende of zorgkundige. Met behoud van loon- en arbeidsvoorwaarden (blijft in dienst bij de werkgever en anciënniteit loopt verder) volgen geselecteerde deelnemers ongeveer een jaar een dagopleiding. De opleidingen tot polyvalent verzorgende en zorgkundige starten het hele jaar door en zijn gratis.

Het gaat om een voltijdse opleiding in dagopleiding waarbij de deelnemer polyvalent verzorgende theorie (tezamen ongeveer vijf maanden) en praktijk (tezamen vijf maanden) combineert. Aansluitend kan de deelnemer een module zorgkundige volgen van vier weken met 70 uren theorie en 50 uren stage.



Uitdagingen

- Gemiddeld zijn er 57 positief gescreenden t.o.v. 50 opleidingsplaatsen.
- De sociale partners zijn bereid om de loonkosten van meer cursisten (in voltijdse jobs) met socialemaribelmiddelen te financieren maar dan zijn er meer opleidingsplaatsen nodig.
- Hierdoor werd er in december 2017 geen nieuwe oproep gelanceerd maar werden enkel de kandidaten gecontacteerd die zich minstens twee keer hadden ingeschreven tijdens de laatste vier jaren.



Voorwaarden



De werknemer:

- heeft minimum vijf jaar anciënniteit bij zijn/haar huidige werkgever;
- werkt minstens halftijds met een contract voor onbepaalde duur;
- zit tot bij de start van de opleiding niet in een procedure die kan leiden tot ontslag;
- is niet tewerkgesteld als verzorgende en heeft geen diploma waarmee hij/zij aan de slag kan als polyvalent verzorgende;
- mag niet opnieuw deelnemen aan het Project 3030 indien hij/zij al eerder werd uitgeloot en gescreend en de VDAB-proeven negatief waren (tenzij de VDAB-testen twee jaar geleden plaatsvonden).

Uitkomsten



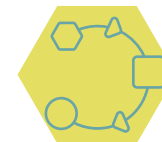
Door- en uitstroom eind december 2018

Opleiding verzorgende	Opleiding zorgkundige
56	253
Geslaagd	Niet geslaagd
285	24
Nog op payroll bij dezelfde werkgever	Niet meer
252	57
Doorgestroomd	Niet doorgestroomd
224	85

Noot: de bevraging bevat alle cursisten vanaf 2009 die met de opleiding zijn begonnen. Dit zijn er in totaal 309.

Bron: Vormingsfonds Gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap.

Procedure



Jaarlijkse oproep

- Mogelijkheid tot inschrijven
- Vormingsfonds registreert aanvragen

Screening

- Testen bij VDAB (aanleg, motivatie en persoonlijkheid)
- Gratis

Stuurgroep 3030

- Duidt op basis van screening en motivatieverslag starters en reserves aan
- Indeling over verschillende opleidingscentra

Loting

- Neutraal en onafhankelijk
- Twintig per provincie

Motivatieverslag

- Opgemaakt door werkgever en gunstig gescreende
- Motivatie en aandachtspunten

Opleiding

- Geslaagd ► attest uitgereikt door VDAB
- Indien geslaagde geen vacature vindt, kan hij/zij terug naar vorige job
- Anciënniteit loopt verder

Aantal inschrijvingen, lotingen, positief gescreenden en beschikbare vte per schooljaar, 2012-2018

	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016	2016 2017	2017 2018
Inschrijvingen	559	441	329	295	321	308
Loting	80	80	96	100	100	75
Als % van aantal inschrijvingen	14	18	29	34	31	24
Positief gescreenden	52	63	61	55	67	44
Als % van de loting	65	79	64	55	67	59
Aantal plaatsen (vte)	40	30	40	40	40	40

Noot: vte staat voor voltijdse eenheden.

Bron: Vormingsfonds Gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap.

Financiering



Financiering per schooljaar, 2012-2017

	2012	2013*	2014	2015	2016	2017
Budget (€)	1.258.456	943.842	1.264.748	1.264.748	1.279.925	1.279.925

* In het jaar 2013 was de financiering minder aangezien er minder mensen werden geloot en gescreend in het schooljaar 2013-2014 en er werd geput uit de gescreende reserve van het schooljaar voordien. Het ging om 30 beschikbare plaatsen in vte.

Noot: de afrekening van de socialemaribeltewerkstellingen slaat op een kalenderjaar.

Bron: Maribelfonds Gezinszorg.

Vervangende tewerkstelling van de cursist:

- Van elke cursist die werd geselecteerd om de opleiding te volgen, betaalt het Fonds Sociale Maribel 318.02 voor de diensten Gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap de loonkosten die de werkgever moet betalen.
- Het Fonds financiert per schooljaar de loonkosten van 40 voltijdse jobs.
- Voor elke werknemer die wordt opgeleid tot verzorgende wordt de vrijgekomen arbeidsplaats (logistiek assistent, dienstenchequewerknemer, poetshulp...) ingevuld door een ingeschreven voltijds of deeltijds niet-werkende werkzoekende toegeleid door VDAB. Als de loonkosten van de cursist voordat die de opleiding startte, ten laste was van de sociale Maribel, kan de werkgever ook de loonkosten van de vervanger recupereren via de sociale Maribel.
- Werkgevers kunnen terecht bij het Fonds voor de administratieve afhandeling van het dossier.

Opleidingen:

- Vroeger werden de opleidingen gesubsidieerd door het ESF, nu worden ze gesubsidieerd door VDAB.
- Als de vrijgekomen arbeidsplaats effectief is ingevuld door een voltijds werkzoekende, dan vergoedt VDAB de opleidingskosten aan het opleidingscentrum. De tussenkomst van VDAB in de opleidingskosten is een vast bedrag per deelnemer:
 - € 4.400 voor de opleiding verzorgende.
 - € 400 voor de opleiding zorgkundige.

"Ik zou dit iedereen aanraden maar het gaat niet vanzelf. Je moet je wel voldoende inzetten en tijdig achter je boeken gaan zitten. Ik heb een enorm toffe opleiding achter de rug. Een jaar om nooit te vergeten."

Miete Sips
participant



Contactgegevens



Project 3030

<https://www.vivosocialprofit.org/project-3030>

<http://www.vdg.be/> (rubriek opleidingen)

Mady Decorte is project manager bij VIVO:
mady.decorte@vivosocialprofit.org

Project3030@vspf.org





SECTORALE HEV-CERTIFICERING



ID Sectorale HEV-certificering

Doel

Veiligheid garanderen binnen de automobielsector met de opkomst van hybride en elektrische voertuigen (HEV) door een certificering die conform werken aan HEV binnen de autosector bewerkstelligt.

Wat

Een sectoraal opleidings- en certificeringsstelsel met het oog op veilig werken aan HEV en dit voor elke stap in hun levenscyclus: van onderhoud tot herstelling, van diagnose tot recyclage.

Doelgroep

- Werknemers binnen de autosector
- Leerlingen en leerkrachten

Kosten

+/- € 828.750 in 2017 (voor HEV 1 en HEV 2)

Periode

Sinds 6 januari 2011

Coördinatie

EDUCAM, het kennis- en opleidingscentrum van de autosector en aanverwante sectoren

Aangepakte uitdaging(en)

- Leercultuur ontwikkelen
- Vaardigheden beter matchen
- Het beleid en structuren voor de ontwikkeling van vaardigheden versterken



Troeven

- Het is een algemeen gedragen certificering door de automobielsector.
- De HEV-certificering als breekijzer om een mindswitch naar meer opleiding teweeg te brengen.
- Er is al een uitbreiding van het concept garage (personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen) naar heavy duty (vrachtwagen, bussen, tractoren, burgerlijke bouwkunde en koetswerk).



Wat

Bij HEV zijn techniek en veiligheid onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het sectorale stelsel omvat een certificering vanuit twee invalshoeken met verschillende niveaus naargelang de complexiteit van de interventies:



1. Certificering gericht op veiligheid

HEV 1 "gesensibiliseerde medewerker":

- duurt één dag (incl. certificering)
- theoretische certificeringsproef
- demonstrerend en sensibiliserend voor de gevaren van HEV

HEV 2 "vakbekwaam medewerker":

- duurt twee dagen (incl. certificering)
- vereiste voorkennis: basisbeginselen van de elektriciteit en kunnen meten met een multimeter.
- theoretische én praktische certificeringsproef
- demonstrerend en praktijkopdracht om een wagen spanningsvrij te maken

HEV 3 "gespecialiseerde medewerker":

- duurt twee tot vijf dagen (incl. certificering)
- vereiste voorkennis: vakbekwaam medewerker
- theoretische certificeringsproef
- op vraag van werkgever (klant)
- diepgaande technologische kennis betreffende specifieke voertuigen en werken onder HEV-spanning

2. Certificering gericht op HEV-technologie

Dit is voor techniekers die specifiek werken met HEV-technologie. De eerste pilootprojecten zijn gestart in 2018 bij enkele specifieke automerken.

Uitdagingen

- Een structureel antwoord bieden op het nijpende personeelstekort. Er is nood aan een sterke convenant met onderwijs zodat de leerkrachten en afgestudeerden de nodige kennis bezitten rond HEV om te kunnen starten op de arbeidsmarkt.
- Er is nood aan promotie en communicatie rond de certificering binnen de sector. Dit jaar werd er sterk ingezet op sensibilisering door de sociale partners.





Wat?

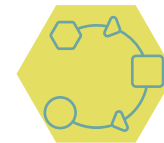
EDUCAM willigt ook specifieke vragen in voor varianten van de opleiding (minimuminhoud aangevuld met maatwerk aangepast aan de doelgroep). In deze gevallen worden er attesten afgeleverd.

Naast de ontwikkeling van de opleiding vinden er ook train-the-trainersessies plaats van bijvoorbeeld VDAB-docenten en (zelfstandige) lesgevers, zodat er eenvormige vormingen over HEV worden verzekerd die telkens gebaseerd zijn op het sectoraal lastenboek.



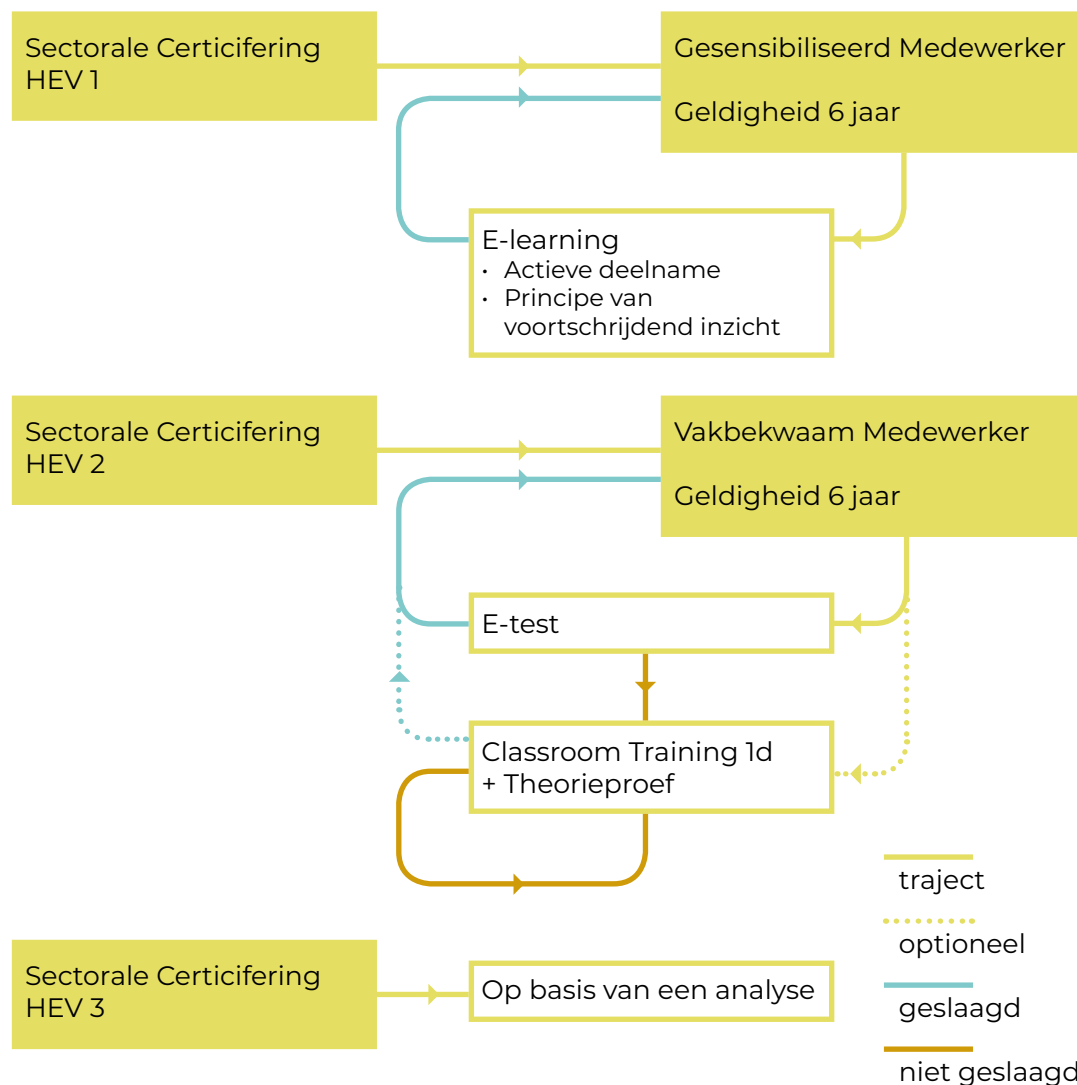
Voorwaarden

- In het kader van de cao kunnen werkgevers beroep doen op een sectoraal opleidingskrediet van twee dagen per arbeider. De arbeider mag ook zelf één dag opleiding kiezen.
- De werkgever die van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019 een nieuwe arbeider in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM. Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.
- Certificering staat in principe open voor iedereen (ook voor onderwijs: leerkrachten en laatstejaars-studenten).

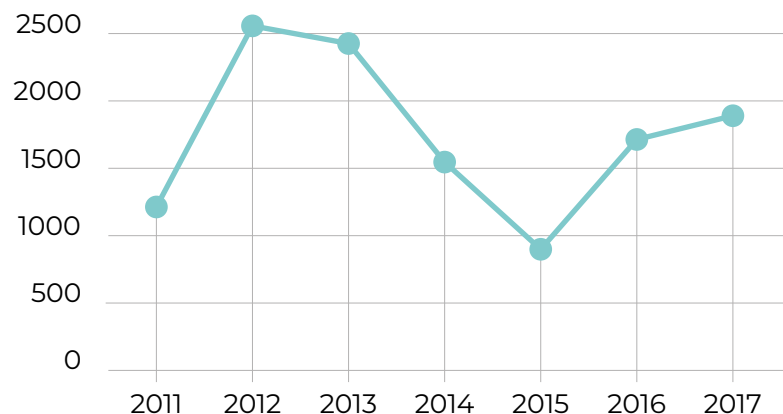


Procedure

Aangezien de certificering op de technische evolutie berust, werd er een geldigheidsduur vastgelegd. Afhankelijk van het niveau, is een certificaat bijvoorbeeld zes jaar geldig. Vóór de einddatum van vijf jaar moet de bezitter van een certificaat een bijscholing over de veiligheid en de technologie volgen. Dit gebeurt d.m.v een blended learning systeem.



Aantal certificeringen voor HEV 1, 2 en 3, 2011-2017 in België



Uitkomsten



Sinds 2011 werden er al meer dan 12.000 certificeringen – meer bepaald 5040 HEV 1, 7.164 HEV 2 en 41 HEV 3 – uitgereikt, waarvan meer dan 3.000 aan jongeren en leerkrachten. Ongeveer de helft van het totale aantal werknemers binnen de sector heeft een certificaat HEV 1, HEV 2 of HEV 3.

Meer informatie



Betere matching tussen het onderwijs en de noden van de automobielsector

Binnen de automobielsector is er een groot tekort aan elektromechaniciërs. Als er geen brug kan worden geslagen tussen de onderwijswereld en de noden van de sector, is de kloof binnen vijf à zes jaar niet meer te dichten. Er zijn daarom onderhandelingen bezig tussen de sector en het Departement Onderwijs om vanaf het schooljaar 2018-2019 een convenant af te sluiten waarin een nauwere samenwerking tussen de sector en het onderwijs wordt uitgewerkt. Deze convenant is niet enkel gericht op de HEV-certificering, maar ook op tal van andere opleidingsprojecten van EDUCAM (zoals basiselectriciteit). De idee is ook dat alle laatstejaarsstudenten zouden moeten deelnemen aan één brede, sectorale proef.

Financiering



De sectorale HEV-certificering is voor onderwijs- en vormingspartners gratis. De financiering gebeurt door het Opleidingsfonds van de autosector en aanverwante sectoren. Voor commerciële klanten is het kostenplaatje afhankelijk van de gevraagde diensten.

Voor de HEV 1- en HEV 2-gecertificeerden, waren er in 2017 1.885 arbeiders die slaagden voor het certificaat. De investering voor de sector bedraagt hiermee +/- € 828.750 voor dat jaar (de gemiddelde kostprijs is € 250 per opleidingsdag).



Contactgegevens



Sectorale HEV-certificering

<http://www.educam.be/partner/nl/certificering/veilig-werken-aan-hybride-en-elektrische-voertuigen-hev/>

Jonathan De Saedeleer is coordinator partnerships bij EDUCAM Partners: jdesaedeleer@educam.be

André Sommereyns is senior trainer en education consultant bij TRAXIO Research & Expertise Centre: andre.sommereyns@traxio.be





**SECTORALE
ARBEIDSBEMIDDELING
IN DE BOUW**



ID
SAB

Doel

Een vlottere instroom van werkzoekenden in de bouwsector realiseren en zorgen voor een betere matching tussen werkzoekenden en de vacatures in de bouwbedrijven.

Wat

Sectorale arbeidsbemiddeling in de bouwsector.

Doelgroep

Alle werkzoekenden met interesse voor de bouwsector, met focus op kansengroepen, jongeren en werknemers die een andere sector verlaten

Kosten

Maximale projectsubsidie is € 450.000 per jaar

Periode

- 2008-2009: proefproject om geïnteresseerde jongeren uit het Jeugdwerkplan toe te leiden naar de bouwsector
- 2010-2017: vervolproject als SAB
- 2018-2019: 3de fase van het project SAB

Coördinatie

Constructiv in samenwerking met VDAB

Aangepakte uitdaging(en)

- Leercultuur ontwikkelen
- Vaardigheden beter matchen



Troeven

Constructiv en VDAB

- kennis verspreiden over beschikbare bouwbanen en bijhorende jobverwachtingen
- inschakeling brede netwerk van KMO's in bouwsector
- garantie van goede reputatie van sectorfonds bij bouwfirma's
- praktische begeleiding van VDAB

Werkzoekenden

- vlottere instroom in bouwsector
- betere matching met geschikt bouwberoep door opleiding en begeleiding
- duurzame tewerkstelling in bouwsector

Bouwbedrijven

- vlottere instroom in bouwsector
- betere matching met bouwjobs door opleiding en begeleiding
- arbeidsmarktreserve vergroten in bouw



Wat

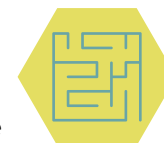
Met het SAB-project beoogt Constructiv (het sectorfonds van de bouwsector) een bredere verspreiding van de openstaande vacatures en duurzame tewerkstelling in de bouwsector.

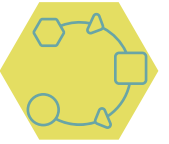
- De VDAB-consulent leidt werkzoekenden van de doelgroep toe naar de bemiddelingsacties van Constructiv. Er is een kader voor arbeidsbemiddeling voor de bouwsector op Vlaams niveau, maar de concrete invulling gebeurt op provinciaal niveau voor bijvoorbeeld het bepalen van de prioritaire doelgroep en de acties.
- De Constructiv-adviseur informeert en adviseert de werkzoekende tijdens alle fasen van het traject omtrent onder meer de 46 bouwberoepen, de werkomstandigheden, de verloning en de functievereisten.
- De Constructiv-adviseur begeleidt de werkzoekende naar een rechtstreekse tewerkstelling of een voorbereidende opleiding in de bouwsector.
- De VDAB-instructeurs, meestal lesgevers van VDAB, ondersteunen bij de concrete tewerkstelling en opleiding van de werkzoekende in een bouwbedrijf.



Uitdagingen

- Het opleiden van de VDAB-consulenten met de daarbij horende communicatie en werfbezoeken vergt een aanzienlijke tijdsinvestering. Dit is echter cruciaal opdat de VDAB-consulenten de werkzoekenden goed kunnen doorverwijzen.
- Specifieke sectorinformatie is noodzakelijk voor een succesvolle begeleiding.





Procedure

Voor werkzoekende

Beroepsspecifieke informatiesessie voor werkzoekende georganiseerd door Constructiv

Op basis van screening en contact met VDAB-competentiecentrum, VDAB-instructeur en mogelijke werkgever, zoekt Constructiv-adviseur gepaste job/stageplek/IBO

Indien nodig, wordt werkzoekende opgeleid door VDAB of Constructiv waarbij de opleiding wordt aangepast aan de specifieke verwachtingen van het bedrijf

Individueel gesprek/screening met/door Constructiv-adviseur a.d.h.v. criteriumgericht interview, theoretische testen, praktische test door VDAB-instructeur

Constructiv-adviseur introduceert werkzoekende bij bedrijf en informeert werkgever over de competenties, interesses en verwachtingen van de werkzoekende

Doorverwijzing werkzoekende door VDAB naar Constructiv

Doorverwijzing werkzoekende door VDAB naar Constructiv via doorverwijzingslijn

De werkzoekende komt terecht in de procedure voor werkzoekenden

Toeleiding van werkzoekende en contactname met bedrijven

Constructiv zoekt actief naar vacatures in bouwsector via hun netwerk

Constructiv zoekt actief werkzoekenden via allerlei publieke organisaties (VDAB, werkwinkels, ...)

Constructiv richt zich actief tot laatstejaarsstudenten van de bouwafdelingen die nog geen tewerkstelling op het oog hebben

Constructiv stimuleert en ondersteunt werkgever tot het kenbaar maken van de vacature(s) via publieke databanken

Constructiv informeert consultants uit deze organisaties over de bouwberoepen

“In het kader van het SAB-project werden jongeren gevraagd om mee te werken aan een sollicitatiefilmpje van schoolverlaters voor werkgevers. Aan het einde van het filmpje roept Constructiv werkgevers op om hun openstaande vacatures en stageplaatsen kenbaar te maken aan de sector. Twee jongeren die zich hierin voorstelden, zijn Jan (Recon) en Arent (Forest-plus). De beide jongeren wilden via het sollicitatiefilmpje hun stagebedrijf duidelijk maken hoe graag ze er aan de slag zouden gaan na afstuderen. Zowel Jan als Arent geloven dat het filmpje jongeren helpt een job te vinden.”

Geert Ramaekers
directeur Vlaanderen, Constructiv



Uitkomsten

Van mei 2012 tot en met december 2017



8.885 → 86% → 78%

werkzoekenden
opgenomen in
bemiddeling

aan het werk na
het beëindigen
van bemiddeling

aan het werk drie
maanden na het
beëindigen van
bemiddeling

Uit analyse van VDAB blijkt dat meer dan 75% van de begeleide werkzoekenden aan het werk was, drie maanden na het beëindigen van de begeleiding.



Financiering

Constructiv organiseert de SAB met eigen medewerkers. Hiertoe is een projectsubsidie met VDAB afgesproken van maximaal € 450.000 per jaar. De maximale subsidie wordt bijkomend beperkt tot 60% van de aanvaarde kosten.

Meer informatie



Wijzigingen doorheen de looptijd van het project

- Tijdens het proefproject (2008-2009) werden de bemiddelings- of begeleidingstrajecten uitbesteed. Sinds 2010 zijn ze in het beheer van VDAB.
- In de derde fase (2018-2019) worden naast de begeleiding van de werkzoekende, ook de vacatures bij de bouwbedrijven meer zichtbaar gemaakt en zijn er nieuwe acties om werkzoekenden aan te trekken als antwoord op de groeiende arbeidsmarktcrisis en de slinkende arbeidsmarktreserve voor de bouwsector.
- Constructiv en VDAB voorzien modulaire opleidingen in de VDAB-competentiecentra om korte opleidingsprojecten mogelijk te maken, aangepast aan het vacatureaanbod. Zo verhoogt ook de opleidingscapaciteit en de uitstroom naar tewerkstelling. De opleiding 'bekisten' bijvoorbeeld werd ingekort van zes maanden tot twaalf weken.

Contactgegevens



SAB

https://www.vdab.be/cvs/projecten_constructiv

<https://www.youtube.com/watch?v=weWc6KczS3I>
(sollicitatiefilmpje)

Geert Ramaekers is directeur Vlaanderen bij het sectoraal opleidingsfonds Constructiv:
geert.ramaekers@constructiv.be

Nancy Dhont is de centrale project verantwoordelijke bij VDAB:
nancy.dhont@vdab.be





BAKKERSATELIER



ID Bakkersatelier

Doel

De cursisten leren werken met de nieuwste technieken en machines zodat hun vaardigheden matchen met de noden van de arbeidsmarkt.

Wat

Opleidingen (workshops en demonstraties) voor bakkers, werknemers, leerlingen en leerkrachten.

Doelgroep

- Bakkers en werknemers van bedrijven uit de voedingsverwerkende nijverheid (PC 118 en 220)
- Leerlingen en leerkrachten (banket)bakkerij, chocolade, suiker-marsepein en ijsbereiding

Kosten

Verdeeld over het partnerschap

Periode

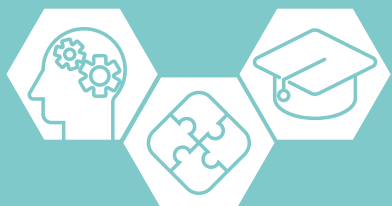
Sinds september 2017

Coördinatie

Partnerschap tussen Alimento, Bakkers Vlaanderen (de bakkerijfederatie) en SYNTRA AB

Aangepakte uitdaging(en)

- Leercultuur ontwikkelen
- Vaardigheden beter matchen
- Financiering van onderwijs en opleiding verbeteren



Troeven

- Up-to-date opleidingsinfrastructuur voor diverse opleidingsverstrekkers, in het bijzonder ook het onderwijs.
- Het partnerschap dat de krachten van de sector bundelt, de opleidingswereld en de industrie (machinefabrikanten).
- Ruime toegankelijkheid en gemakkelijk te bereiken met openbaar vervoer.



Wat

Het bakkersatelier staat ten dienste van de sector. Bakkers en andere bedrijven uit de voedingsverwerkende nijverheid (PC 118 en PC 220) alsook leerkrachten en leerlingen uit de richtingen bakkerij-banketbakkerij, chocolade, suiker-marsepein en ijsbereiding kunnen er terecht voor respectievelijk technische bijscholingen van hun personeel en opleidingen of demonstraties. Het bakkersatelier biedt ook bedrijven en scholen opleidingen op maat aan.

- Opleiding nieuwe technieken bakkersatelier: samen met de machinefabrikanten worden opleidingen georganiseerd om werknemers met nieuwe machines te leren werken en ze nieuwe technieken aan te leren op semi-automatische lijnen (broodjeslijn, koekjeslijn, doseer- en spuitmachines, enrobeermachine ...). Deze opleidingen zijn gericht op de werkgevers en werknemers uit de sector. Ook leerlingen uit de 3de graad bakkerij-banketbakkerij kunnen zich hiervoor inschrijven.
- Opleidingen SYNTRA AB: SYNTRA AB organiseert opleidingen zowel voor beroepsmensen uit de sector als voor leerlingen in Leren & Werken of Duaal Leren.
- Opleidingen Alimento: Alimento nodigt regelmatig ervaren lesgevers uit om vaktechnische opleidingen en workshops te geven aan werknemers en werkgevers (op voorwaarde dat ze minstens een werknemer meebrengen) uit de sector. Deze praktische bijscholingen zijn erg divers en alle deelsectoren komen daarbij aan bod.



Uitdagingen

- Evoluties in de bakkerssector opvolgen en blijven vernieuwen in technieken en machines.
- Voldoende lesgevers vinden om de nieuwste ontwikkelingen te kunnen demonstreren en uitleggen.
- Het partnerschap moet de financiering kunnen dragen.



Procedure



Het partnerschap verzekert de infrastructuur.
De machines worden gratis ter beschikking gesteld.

De infrastructuur wordt regelmatig vernieuwd waardoor de modernste toestellen beschikbaar zijn.

De lesgevers toetsen regelmatig af bij deelnemende bakkers of de workshops en demonstraties nog voldoende accuraat zijn.

De beschikbare machines zijn een getrouwe weergave van een moderne, hoogtechnologische bakkerij.

Verschillende aspecten van de beroepen in de sector komen aan bod: brood- en banketbakkerij, chocoladebewerking, de productie van suikerwaren, marsepein of ijs.

Bakkersatelier organiseert workshops en demonstraties naargelang de behoefte.

Formule 1: workshops

Het bakkersatelier is ingericht als een praktijklokaal waarbij een groep van een twaalfstal personen les kan volgen. De verschillende machines mogen worden gebruikt.

Formule 2: demo-lessen

Dankzij de uitschuifbare tribune is het mogelijk demo-lessen te geven voor groepen van maximaal 50 personen.

Formule 3: extra: tv-scherm en camera

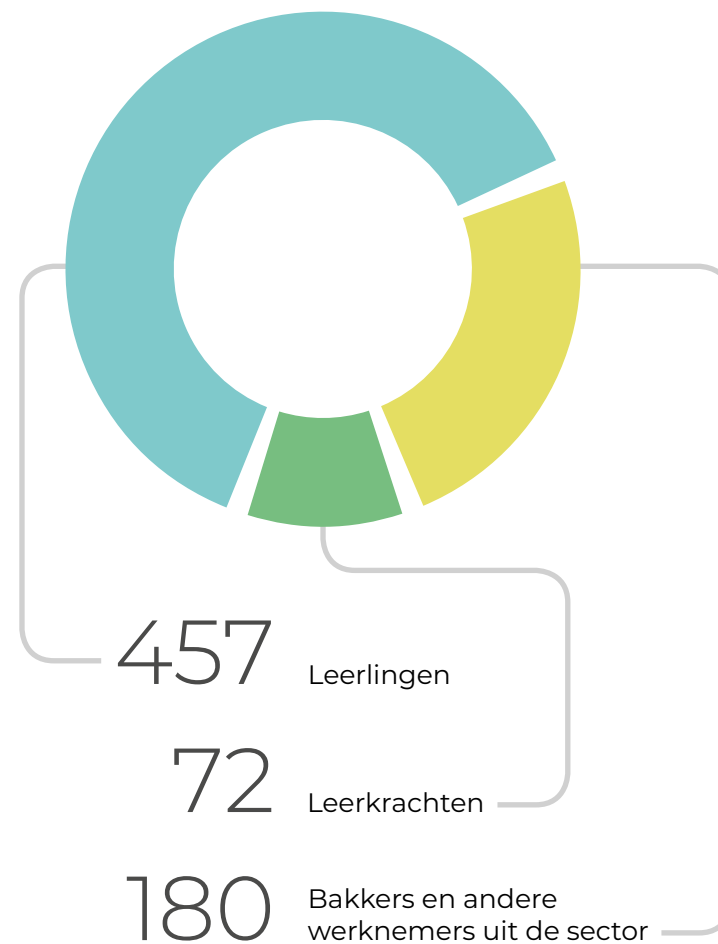
Het is mogelijk om de demo-lessen te filmen en vergroot te projecteren.

certificaat van deelname

Uitkomsten



Deelnames in het bakkersatelier van september 2017 tot juni 2018



Financiering



Infrastructuur:

- De infrastructuur wordt verzekerd via het partnerschap:
 - Alimento investeerde initieel € 80.000 en Bakkers Vlaanderen € 7.000 in de vaktechnische uitrusting. Enkele machinefabrikanten stellen hun infrastructuur voordelig ter beschikking.
 - Syntra AB stelt de infrastructuur ter beschikking en investeerde hiervoor in de nodige aanpassingen.
- Binnen het partnerschap wordt steeds nagegaan hoe vernieuwingen optimaal kunnen worden gefinancierd.

Inhoud:

- Alimento financiert de lesgeverskost.
- Om de opleidingen te organiseren, zet Alimento verder een opleidingsadviseur in. Hij/zij moet de noden van het onderwijs en van zowel ambachtelijke als industriële bakkers in kaart brengen. Zo kan de adviseur nieuwe evoluties en de nodige nieuwe technieken ondervangen en het opleidingsaanbod hierop afstemmen. Een goed uitgebouwd netwerk is hier essentieel en het promoten van producten en/of handelingen via sociale media blijkt steeds meer invloed te hebben.

Cursisten:

- Voor werknemers PC 118, leerkrachten en leerlingen zijn de opleidingen gratis.
- Ook voor werkgevers zijn ze gratis op voorwaarde dat ze minstens een werknemer meebrengen.

“Super organisatie waar ik al vele interessante opleidingen heb mogen volgen. Je leert altijd iets bij over ons beroep. Ook al vele top vakmensen uit het buitenland mogen aan het werk zien. Alimento is een zegen voor de vakmensen en is zeker de moeite om te volgen.”

Stijn Coppens
Bakkerij Coppens en zonen



Contactgegevens



Bakkersatelier

www.bakkersatelier.be

Lieve Ruelens is adviseur onderzoek en ontwikkeling bij Alimento:
lieve.ruelens@alimento.be

Guido Devillé is adviseur bakkersopleidingen:
guido.deville@alimento.be

BAKKERSATELIER



**SECTORAAL
PARTNERSCHAP
GROENE SECTOREN**



ID Sectoraal partnerschap Groene sectoren

Doel

Duaal Leren en Leren & Werken (alternerend leren) concretiseren zodat leerlingen worden voorbereid op een bepaald beroep en de instroom binnen de groene sector vergroot.

Wat

Het sectoraal partnerschap Groene sectoren behandelt voor de groene sector (technische land- en tuinbouwwerken, landbouw, tuinbouw en parken en tuinen) de erkenningsaanvragen en bewaakt de kwaliteit van de bedrijven die een leerwerkplek aanbieden aan de jongeren in opleiding.

Doelgroep

- Bedrijven die een leerwerkplek ter beschikking stellen
- Scholen die Duaal Leren aanbieden
- Jongeren Duaal Leren

Kosten

n.v.t.

Periode

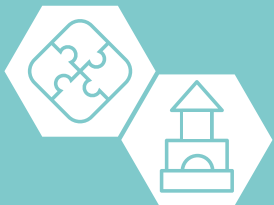
Sinds 2016

Coördinatie

EDUplus vzw

Aangepakte uitdaging(en)

- Vaardigheden beter matchen
- Het beleid en structuren voor de ontwikkeling van vaardigheden versterken



Troeven

- Het sectoraal partnerschap is een sectorgebonden overlegplatform, waarin de relevante onderwijs- en werkpartners uit de betreffende sector zetelen.
- Een combinatie van opleiding op school met werkervaring bij bedrijven is een uitstekende voorbereiding op tewerkstelling en geeft aan jongeren de mogelijkheid om reeds tijdens de opleiding uitgebreid kennis te maken met de bedrijfsrealiteit in de breedste zin van het woord.
- Dit systeem is gedragen door de sector en de sociale partners.



Wat

In 2016 werd Duaal Leren gelanceerd. Naast het erkennen van leerondernemingen werkte het partnerschap ook een kwaliteitsbewaking en een beroeps- en klachtenprocedure uit voor erkende leerondernemingen. Deze bevoegdheden kunnen door het Vlaams Partnerschap Duaal Leren gedelegeerd worden aan sectorale partnerschappen. Er zijn momenteel zestien sectorale partnerschappen opgericht.

Het sectoraal partnerschap Groene sectoren heeft de uitvoering van het afsprakenkader gedelegeerd naar EDUplus vzw. Op dit moment is er één sectorconsulent die het afsprakenkader uitvoert. Voor elk bedrijf dat een erkenningsaanvraag als leeronderneming indient of van plan is dat te doen, wordt er een plaatsbezoek georganiseerd zodat er een optimale afstemming tussen de bedrijfsactiviteiten en de opleidingen is. Ook is het belangrijk dat alle bedrijven alle informatie over Leren & Werken en Duaal Leren ontvangen.



Uitdagingen

- De groene sectoren bestaan voor het overgrote deel uit KMO-ondernemingen, meer bepaald micro-ondernemingen of zelfstandigen zonder personeel. De werkgever is vaak de mentor van de leerling in alternerend leren. Voor deze werkgevers is het niet evident zich vrij te maken om een formele mentoropleiding te volgen. Daarom heeft EDUplus een ESF-project lopen. Tijdens de duur van het project wordt onderzocht hoe de begeleiding en ondersteuning van de mentor in het kader van de opleiding van de jongere het best kan worden georganiseerd. Wellicht wordt het geen strak opgezette mentoropleiding, maar wel een regelmatige ondersteuning en begeleiding van de mentor tijdens de duur van het standaardtraject door een sectorale coach.
- Het contact met de inrichtende scholen is essentieel. Naast veelvuldige persoonlijke contacten met de trajectbegeleiders (leerkrachten) en mentoren (op de werkplek) is er regelmatig overleg met alle belanghebbenden (scholen, vakorganisaties, de projectverantwoordelijke van Schoolbank op de Werkplek ...).



Procedure



Aanvraag erkenning werkplek

- school of opleidingsverstrekker (op vraag van leerling)/bedrijf dient erkenningsaanvraag in bij EDUplus
- dezelfde procedure voor 'Leren & Werken' als voor Duaal Leren

Vorbereiding erkenning

- door EDUplus
- veertien dagen
- plaatsbezoek: nagaan of opleidingsprogramma overeenkomt met activiteiten op werkplek/kan worden gerealiseerd op werkplek

Goedkeuring erkenning

- door sectoraal partnerschap dat vier à vijf keer per jaar samenkomt
- opgenomen in databank en gepubliceerd op website

Verdere procedure

- school/opleidingsverstrekker sluit contract af met bedrijf
- verder opvolging en evaluatie gebeurt door school/opleidingsverstrekker en bedrijf

Meer informatie



Sinds 2008 is het Leren & Werken in Vlaanderen in voege. Met het decreet van 10 juni 2016 wordt Leren & Werken omgevormd tot Duaal Leren.

Leren & Werken (uitdovend)

De sociale partners van de groene sectoren steunen de opleidingen van het studiegebied land- en tuinbouw in Leren en Werken. Bij Leren en Werken volgen de jongeren een of twee dagen opleiding in een centrum Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs of op een campus van de Syntra Leertijd. Daarnaast doen ze de rest van de week relevante werkervaring op in een bedrijf. De werkervaring van de leerling wordt ingevuld met een OAO-contract (Overeenkomst Alternierende Opleiding), waarbij de opleiding op school en de werkervaring op het bedrijf een afgerond geheel vormen.

Duaal leren

Met Duaal Leren verwerft een leerling vaardigheden op de werkvloer en in een school, een centrum voor deeltijds onderwijs of een Syntra-lesplaats. Iedere leerling heeft een trajectbegeleider op school en een mentor op de werkplek die hem/haar begeleidt.

In de praktijk liepen intussen diverse proeftuinen rond duaal leren. Binnen het proefproject Schoolbank op de werkplek startten de eerste zes duale opleidingen, waar Duaal Leren in de praktijk werd uitgetest. Groen- en tuinbeheer duaal is hier één van (alsook Duaal Leren BASF voor de chemiesector, zie volgende praktijk). Het project loopt tijdens de schooljaren 2016-2017, 2017-2018 en 2018-2019.

De groene sectoren waren van in het begin betrokken bij het project Schoolbank op de Werkplek. In september 2016 startte de opleiding groen- en tuinbeheer duaal in het BuSO OV3 met vijf deelnemende scholen. Een jaar later is ook de opleiding tuinaanlegger – groenbeheerder duaal opgestart in enkele scholen en dat in het 7de jaar BSO.

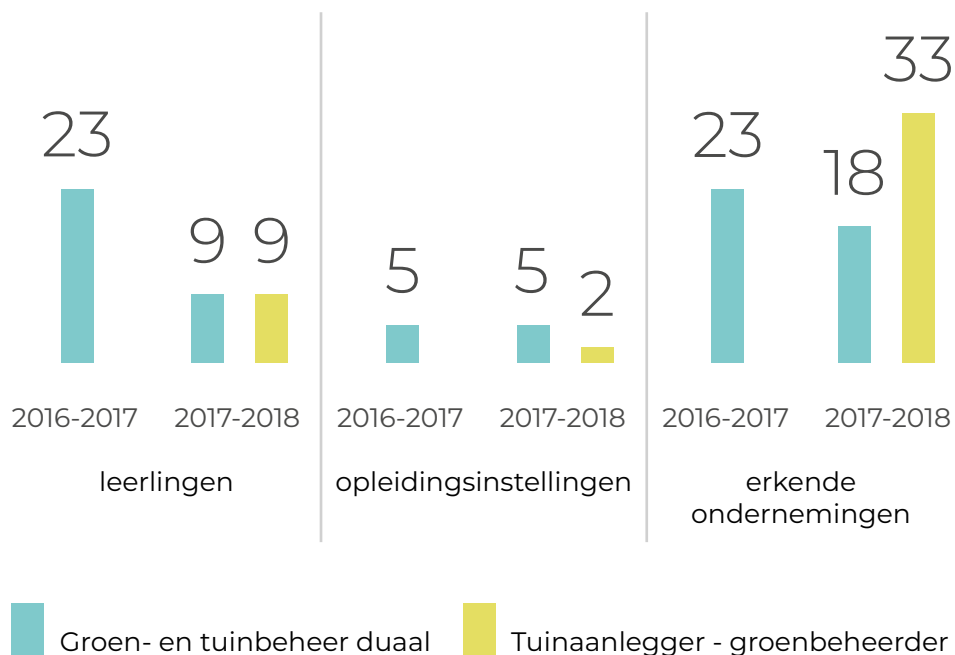
De evaluatie van Schoolbank op de Werkplek is lopende zodat de geleerde lessen kunnen worden meegenomen naar de veralgemeende uitrol van het Duaal Leren vanaf het schooljaar 2019-2020.

Uitkomsten

In 2016 stapten 23 leerlingen in het proefproject. Deze leerlingen zaten verspreid over vijf verschillende opleidingsverstrekkers.

De leerlingen konden allemaal aan de slag op een erkende werkplek, verdeeld over 23 ondernemingen. Ruim de helft van deze ondernemingen (52%) was erkend met de erkenningsprocedure via werkplekduaal.be. De andere helft van de ondernemingen (48%) maakte gebruik van de overgangsmaatregel om een overeenkomst op te kunnen stellen met de jongere.

Overzicht gegevens 'Schoolbank op de werkplek' 'groen- en tuinbeheer duaal' (BuSO OV3) voor schooljaar 2016-2017 en 2017-2018 en 'tuinaanlegger - tuinbeheerder' (BSO 7de jaar) voor schooljaar 2017-2018.



Contactgegevens

Sectoraal partnerschap
Groene sectoren

<https://www.eduplus.be/nl/onderwijs>

<https://www.eduplus.be/nl/onderwijs/117/esf-project-duaal-leren>

Stephan Wullaert is sectorconsulent bij EDUplus:
stephan.wullaert@eduplus.be



Financiering



- EDUplus biedt gratis mentoropleidingen aan voor werknemers in de sector. EDUplus betaalt het brutoloon van deze werknemers terug aan hun werkgevers gedurende de periode dat deze werknemers de mentoropleiding volgen. Aangezien er heel weinig mentoren werknemer zijn, is de deelname aan de mentoropleidingen miniem (zie ook ESF-project bij de uitdagingen).
- Er is een RSZ-korting voor werknemers die mentor zijn.
- Werkgevers en jongeren die in een traject van Leren en Werken of Duaal Leren zitten, kunnen beroep doen op de start- en stagebonus.



DUAAL LEREN BASF



ID Duaal Leren BASF

Doel

Leerlingen voorbereiden op het beroep van procesoperator, een veelgevraagd profiel in de chemiesector en instroom in het bedrijf vergroten.

Wat

Duaal Leren is een geïntegreerd leertraject waarin algemene en beroepsgerichte vorming en werkervaring op de werkplek één geheel vormen.

Doelgroep

Leerlingen in het 7de jaar van de opleiding chemische procestechnieken TSO (Se-n-Se)

Kosten

+/- € 108.422 voor schooljaar 2017-2018

Periode

Het proeftuinproject startte op 1 september 2016 en loopt drie schooljaren. Daarna wil BASF het aanbod Duaal Leren verder zetten.

Coördinatie

BASF en sectorfederatie essenscia vlaanderen van de sectoren chemie, kunststoffen en life sciences

Aangepakte uitdagingen

- Vaardigheden beter matchen
- Het beleid en structuren voor de ontwikkeling van vaardigheden versterken
- Financiering van onderwijs en opleiding verbeteren



Wat

De sectorfederatie essenscia vlaanderen lanceerde op 1 september 2016 het proeftuinproject Schoolbank op de Werkplek (Duaal Leren) bij BASF Antwerpen via het sectoraal Partnerschap Duaal Leren Chemie, Kunststoffen en Life Sciences. BASF Antwerpen organiseert Duaal Leren voor de technische STEM-opleiding chemische procestechnieken in het 7de jaar technisch secundair onderwijs (secundair-na-secundair of Se-n-Se).

Het leertraject bestaat uit een les- en werkcomponent die op elkaar zijn afgestemd en samen een coherent geheel vormen. De leerlingen krijgen theorie in de school van vakleerkrachten. Een trajectbegeleider in de school, meestal een vakleerkracht, begeleidt meerdere leerlingen. Een individuele mentor in het bedrijf begeleidt het Duaal Leren van leerlingen op de werkplek.

Een pilootgroep ontwikkelde een lesprogramma met aangepast cursusmateriaal voor Duaal Leren in deze opleiding. In de pilootgroep zitten de scholen Don Bosco Haacht, PITO Stabroek en Sint-Carolus Sint-Niklaas, de chemiebedrijven BASF en Bayer (het vroegere Monsanto), de Talentenfabriek, essenscia vlaanderen en het sectorale vormingsfonds Co-valent.

Het proeftuinproject fungeert als experiment om Duaal Leren uit te testen, er lessen uit te trekken en verder in de chemiesector te verspreiden.

“Naast het feit dat je veel meer praktijk hebt, wat het boeiend houdt, heb je ook het voordeel dat je door langere tijd mee te lopen het reilen en zeilen binnen een bedrijf veel beter leert kennen en ervaart hoe het er in de ‘echte wereld’ aan toe gaat. Als je dan aan de slag gaat, moet je niet vanaf nul beginnen.”

Lina Maes
leerling Duaal Leren
bij BASF



“We geloven sterk in de samenwerking tussen industrie en onderwijs en zetten al jaren in op werkpleklernen. Het is belangrijk dat de praktijkervaring vroeg in het leertraject kan worden meegegeven zodat jongeren een bewuste, positieve keuze maken. Duaal Leren sluit daar bij aan. Zowel voor scholen, bedrijven als leerlingen is het een win-winsituatie.”

Katrien Dingemans
manager werkpleklernen
BASF Antwerpen



Troeven



Algemeen

betrokkenheid van bedrijven, scholen en leerlingen

optimalisatie cursus: afstemming theorie en praktijk

het ontwikkelde cursusmateriaal wordt opengesteld voor andere scholen

lerend netwerk voor mentoren BASF om ervaringen en tips uit te wisselen

Bedrijf

betere inschatting van potentieel leerling

positief voor ontwikkeling en levenslang leren van mentoren

meer contact met school en beter zicht op curriculum

leerling kan sneller integreren bij aanwerving

Leerling

actieve gestructureerde leervorm

leren in levensechte setting als werknemer op werkvloer

leren van andere werknemers met verschillend ervaringsniveau

grotere motivatie en betrokkenheid van leerling

diploma met werkervaring en gegarandeerde tewerkstelling in sector

School

contact en uitwisseling met bedrijven versterkt

actueel curriculum en aangepaste cursusinhoud

Duaal Leren dat maximale kansen garandeert op de arbeidsmarkt maakt scholen met dit aanbod en STEM-onderwijs aantrekkelijk

Uitdagingen



Algemeen

veranderingsproces: theoretische cursussen omzetten naar een aanpak van Duaal leren

nood aan natrajecten, inter- of supervisies voor mentoren

lerend netwerk voor mentoren en trajectbegeleiders sectorbreed opstarten

Bedrijf

tijds- en arbeidsintensief

grote investering en geen garantie dat opgeleide leerling blijft

goede coaching mentoren erg belangrijk

War for Talent blijft: moeite om alle leerwerkplekken in te vullen

Leerling

lat ligt hoog, zelfdiscipline nodig, impact op sociaal leven

terugkeer naar regulier systeem tijdens het schooljaar moeilijk door andere programma-inhoud

evenwicht zoeken in uitdagend takenpakket op werkplek en in de school

moeilijk te combineren met studentenjob

School

goede en duidelijke afspraken tussen leerlingen, scholen en bedrijf: consistentie en uniformiteit

tijds- en arbeidsintensief

goede coaching en gemotiveerde trajectbegeleiders met kennis van andere disciplines nodig

trajectbegeleiders moeten leerlingen begeleiden en klankbord en coach zijn voor mentoren

toepasbaarheid voor groter aantal leerlingen

Uitkomsten



Aanpassingen sinds de start van het project en verdere plannen:

- Optimalisatie cursusmateriaal:
 - Het te uitgebreide studiemateriaal is aangepast tot het gewenste niveau met haalbare omvang.
 - Met doe-leeropdrachten worden theorie en praktijk beter op elkaar afgestemd.
- Aanpassing perioden van Duaal Leren in het schooljaar:
 - De eerste twee schooljaren was het Duaal Leren verdeeld over drie blokken van vijf weken (te beginnen in oktober, februari en tegen het eind van het schooljaar).
 - In 2018-2019 wordt geëxperimenteerd met 2 blokken van elk ongeveer 7 tot 8 weken om meer focus te behouden bij het Duaal Leren op de werkplek.
- De verdeling van leerdoelen werd herbekeken. Bepaalde leerdoelen verschoven van de school naar de werkplek en omgekeerd na het eerste jaar.

Procedure



Aanmelding leerling

- in een school voor het stelsel van Duaal Leren
- 7e jaar TSO, richting chemische procestechnieken

Selectie leerling

- leerling heeft diploma secundair onderwijs
- klassenraad beoordeelt arbeidsrijpheid leerling

Matching leerling en bedrijf

- leerling heeft twintig dagen om werkplek te vinden
- stageovereenkomst zonder vergoeding

Bepaling van leerdoelen

- in school
- op werkplek
- vastgelegd bij begin schooljaar

Aanstelling

- trajectbegeleider in school
- individuele mentor op werkplek

Duaal leren

- theorie in de school
- simulatiewerkplek in opleidingscentrum ACTA (1,5 week)
- 525 uren stage op werkplek over vijftien weken in drie stages

Evaluatie

- permanente evaluatie (zes bezoeken van trajectbegeleider met mondelinge toets in bedrijf)
- eindevaluatie op klassenraad met trajectbegeleider en mentor

Resultaat

- geslaagd ► certificaat procesoperator chemie en life sciences
- tewerkstelling in sector gegarandeerd

	2016-17	2017-18	2018-19
Leerlingen in Duaal Leren bij BASF	9	11	15
Doorstroom in BASF na opleiding	7	11	
Leerlingen in Duaal Leren in Se-n-Se richting Chemische Procestechnieken	27	39	56
Doorstroom in de chemiesector na opleiding	25	27	

Financiering



In het schooljaar 2017-2018 schatte BASF de kosten voor het bedrijf op ongeveer € 108.422 voor één schooljaar Duaal Leren:

- mentorkosten om elf leerlingen op te leiden x 115 uur = € 89.442 (115 uren voor begeleidingsactiviteiten door mentoren, niet hun echte werkuren, inbegrepen in de 525 uren Duaal Leren op de werkplek voor de leerlingen).
- ondersteuning door de HR-afdeling (0,25 vte) voor administratie, coaching van mentoren en leerlingen en de samenwerking met de onderwijsinstellingen = € 18.980.

BASF verwacht dat de kosten zullen stijgen omwille van het groter aantal voorziene leerwerkplekken en mentoren.



Extra informatie



iDuaal

- BASF ontwikkelt de app iDuaal. Zo kunnen trajectbegeleiders, mentoren en leerlingen info delen, efficiënt plannen en hebben ze zicht op de leerdoelen.
- BASF won met de app de wedstrijd van Syntra Vlaanderen 'Ideaal Duaal' waarvan de finale op 8 mei 2018 in het Vlaams Parlement werd gepresenteerd.
- Op dit ogenblik zijn 23 bedrijven en vijf scholen bij de ontwikkeling van de app betrokken.

Duaal Leren in de chemiesector essencia vlaanderen:

- wil het introduceren in de kunststofverwerkende en farmaceutische industrie;
- heeft in West-Vlaanderen een proefproject lopen in de opleiding Mechanische Vormgevingstechnieken;
- startte in 2017-2018 in samenwerking met Voka Mechelen een testproject in de studierichting Industriële Onderhoudstechnieken;
- wil op termijn het stelsel ook uitbreiden naar het hoger onderwijs.

Duaal Leren in Vlaanderen

- De Vlaamse regering selecteerde zes studierichtingen die vanaf het schooljaar 2016-2017 met proefprojecten rond Duaal Leren startten. Ongeveer 30 scholen en Syntra-lesplaatsen in Vlaanderen gingen ermee aan de slag. De Se-n-Se-opleiding Chemische Procestechnieken was er één van.
- Voor het schooljaar 2018-2019 keurde de Vlaamse regering 55 studierichtingen in 14 studiegebieden goed in het voltijds beroeps- en technisch secundair onderwijs, het deeltijds beroepssecundair onderwijs of de leertijd om Duaal Leren op te starten.
- Duaal Leren zal veralgemeend mogelijk zijn vanaf het schooljaar 2019-2020.

Contactgegevens



Duaal leren BASF

<https://www.facebook.com/basf.in.belgium/>

Katrien Dingemans is manager werkplekieren & relaties onderwijs en coördineert Duaal leren bij BASF: katrien.dingemans@basf.com

BASF
We create chemistry



**INDIVIDUELE
BEROEPSOPLEIDING
FBZ PC314**



ID IBO FBZ PC314

Doel

Kapper is een knelpuntberoep. De IBO speelt in op deze krapte door aan werkzoekenden de mogelijkheid te bieden om zich professioneel te heroriënteren en/of praktijkervaring op te doen.

Wat

De IBO is een Vlaamse opleidingsmaatregel die het voor werkgevers aantrekkelijk maakt werkzoekenden die niet over de gevraagde competenties beschikken, op te leiden en aan te werven.

Doelgroep

Elke werkzoekende ingeschreven bij VDAB (die nog niet over de gevraagde competenties beschikt)

Kosten

Kosten voor de sector: gepresteerde uren consulent

Periode

Sinds 2016 hebben VDAB en FBZ PC314 een raamovereenkomst gesloten

Coördinatie

VDAB en de kappersfederatie FBZ PC314 i.s.m. Coiffure.org

Aangepakte uitdaging(en)

- Vaardigheden beter matchen
- Financiering van onderwijs en opleiding verbeteren



Wat

Als iemand werkzoekend is en niet over de gevraagde competenties beschikt, dan kan hij of zij in aanmerking komen voor een IBO. De werkgever kan zelf een kandidaat zoeken of hiervoor op VDAB een beroep doen. Gedurende één tot maximum zes maanden volgt de toekomstige werknemer dan een opleiding op de werkvloer waardoor hij/zij ervaring opdoet.

De Vlaamse overheid heeft verschillende vormen van werkpleklers waaronder de IBO grondig hervormd. Deze wijzigingen gelden sinds 1 september 2018.

De IBO's zijn aantrekkelijk voor zowel de werkzoekende als de werkgever:

- De aanvraagprocedure werd vereenvoudigd en is volledig digitaal.
- De aanvraag en het verloop worden transparant opgevolgd.
- Tijdens de IBO ontvangt de cursist bovenop zijn/haar uitkering een IBO-premie voor de geleverde inspanningen. Hij/zij heeft ook recht op een verplaatsingsvergoeding voor de verplaatsing van en naar de opleidingsplaats. Als de cursist tijdens de IBO kinderopvang moet betalen, betaalt VDAB een tussenkomst. De cursist heeft geen recht op vakantiegeld, een eindejaarspremie of gewaarborgd loon bij ziekte.
- De werkgever betaalt tijdens de IBO geen loon of RSZ maar wel een vaste maandelijkse premie aan VDAB. Deze premie is afhankelijk van het toekomstig loon bij aanwerving. De werkgever verzekert de cursist tegen arbeidsongevallen.
- De kostprijs is afhankelijk van het toekomstige loon.
- Na de opleiding moet de werkgever de IBO'er een arbeidsovereenkomst geven die minstens even lang is als de duur van de IBO.
- De IBO wordt vastgelegd in een opleidingscontract dat ondertekend wordt door drie partijen: de cursist, het bedrijf en VDAB.

Sinds 2016 hebben VDAB en het FBZ PC314 een raamakkoord gesloten. De bepalingen van het raamakkoord zijn geldig voor de organisatie van de Individuele Beroepsopleiding tot 'kapper' in de ondernemingen die behoren tot de kapperssector en als dusdanig onder de bevoegdheid vallen van het Nationaal Paritair Comité voor het kappersbedrijf, de schoonheidszorgen en de fitness (PC314).

Het afsluiten van een IBO-overeenkomst valt onder de bevoegdheid van VDAB. De sectorconsulenten van het FBZ PC314 hebben een ondersteunende rol in dit verhaal, namelijk bij het bepalen van de startcompetenties van de werkzoekende alsook bij het opmaken van het POP en een tussentijdse en/of eindevaluatie.



Troeven



- De IBO is een individuele beroepsopleiding in een onderneming. De duurtijd van de IBO wordt per werkzoekende bekeken.
- De sector wordt betrokken bij de opmaak van het standaard opleidingsprogramma, het bepalen van de startcompetenties van de werkzoekende en bij de opmaak van het persoonlijk opleidingsplan (POP) waardoor de vraag naar en het aanbod van competenties beter op elkaar is afgestemd.
- Om de kwaliteit van werkplekleren te verbeteren en de kans op een succesvolle IBO te vergroten:
 - stimuleren VDAB en de sector werkgevers om een mentoropleiding te volgen;
 - kunnen werkgevers gebruik maken van de Hairstylist Startup tool.

Uitdagingen



- Werkgevers blijven warm maken voor IBO's. Voor kleine ondernemingen is opleiden op de werkvloer immers niet evident en ondersteuning vanuit de sector is dan ook nodig.
- Coiffure.org plant jaarlijks tien bedrijfsbezoeken vanaf 2018-2019 ter ondersteuning van de sectorale IBO's. Deze zullen plaatsvinden op verzoek van de VDAB/werkgever bij het opstellen van het POP, tijdens de tussentijdse evaluatie en/of eindevaluatie.
- Alle (kansen)groepen binnen de werkzoekenden vertegenwoordigd krijgen in de IBO.

Voorwaarden



De werkzoekende:

- is ingeschreven als niet-werkende werkzoekende bij VDAB;
- heeft zijn/haar vorige baan niet opgezegd om een IBO te kunnen starten;
- heeft nog niet voor het bedrijf gewerkt binnen het normaal economisch circuit (behalve als uitzendkracht of als jobstudent).

Uitkomsten



Procedure



Tijdens de IBO ontvangt de cursist bovenop zijn/haar uitkering een premie voor zijn/haar inspanningen. De hoogte van de premie hangt af van de uitkering. De IBO-premie is een vast maandbedrag dat, aanvullend op de uitkering, ervoor zorgt dat de cursist tijdens de IBO minimaal 80% van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandloon ontvangt.

Financiering



De cao risicogroepen van 25/10/2010 regelen de financiering van de IBO.



Meer informatie

OPLEIDINGSVERGOEDING

Naast de IBO voorziet de sector ook een opleidingsvergoeding voor alle werknemers die een erkende cursus volgen behalve voor stagiairs, leerlingen met een leercontract en cursisten met een IBO-contract. Deze maatregel wordt hier nog extra toegelicht.

Wat

Binnen het paritair comité 314 (haartooi, fitness en schoonheidszorgen) worden sinds 2008 werknemers die naschoolse, erkende cursussen door het FBZ PC314 volgen, financieel beloond door middel van de opleidingsvergoeding.

Doel

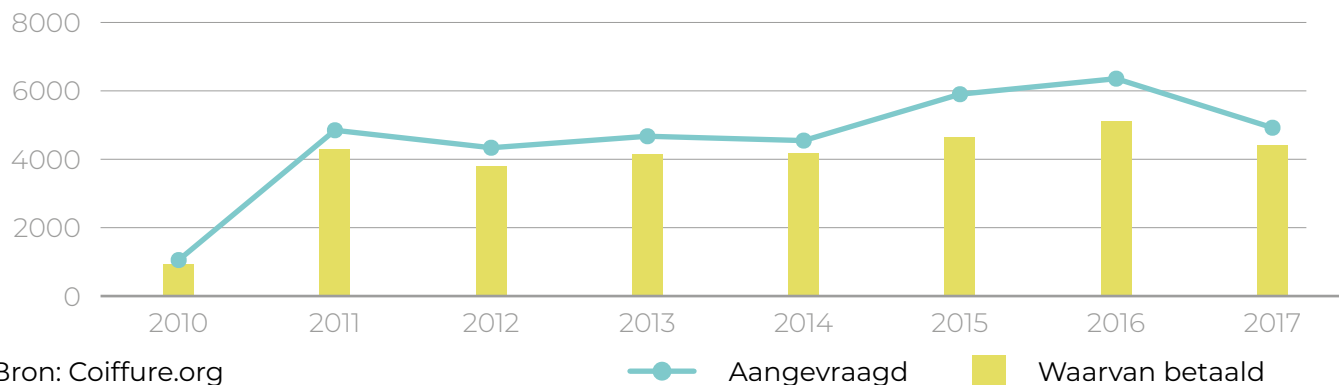
De werkgever kan via de opleidingsvergoeding zijn/haar werknemers motiveren om een bepaalde opleiding te volgen.

Voorwaarden

Alle werknemers uit het PC314 hebben hier recht op, behalve stagiairs, leerlingen met een leercontract en cursisten met een IBO-contract.

Cijfergegevens

Totaal aantal aanvragen voor opleidingsvergoeding, 2010-2017



Bron: Coiffure.org



Procedure

De werknemer kan de vergoeding verkrijgen door zijn/haar aanwezigheid aan het einde van de door het Fonds erkende opleiding, te registreren. De opleidingsvergoeding zal in de tweede helft van de maand die volgt op het bijwonen van de opleiding, worden uitbetaald. Het bedrag van de opleidingsvergoeding hangt af van de duur van de opleiding. Het maximale bedrag aan opleidingsvergoedingen dat de werknemer per kalenderjaar kan ontvangen, bedraagt € 750 bruto.

Financiering

De cao toekenning van vormingsvergoedingen van 22/06/2010 regelt de financiering hiervan.



Contactgegevens



IBO FBZ PC314

<http://www.coiffure.org/nl/opleidingen/opleidingsvergoeding>

Ilse De Kinder is sectorconsulente bij FBZ-PC314:
ilse.de.kinder@coiffure.org



coiffure.org
by UBK/UCB



CO-LAB

CO-
arteveld



ID CO-LAB

Doel

De aansluiting tussen de opleiding Officemanagement Arteveldehogeschool en de arbeidsmarkt verbeteren door de band tussen de bedrijfswereld, docenten en studenten te versterken.

Wat

Het CO-LAB is een initiatief van de Opleiding Officemanagement Arteveldehogeschool en richt zich op de verbinding tussen de bedrijfswereld, **young potentials**, docenten en de school als kenniscentrum. Om een maximale kennisoverdracht tussen alle partijen te bevorderen, initieert en faciliteert het CO-LAB een scala aan activiteiten.

Doelgroep

Studenten en docenten uit de opleiding Officemanagement, bedrijven en organisaties die nood hebben aan goed opgeleide professionals

Periode

Sinds academiejaar 2017-2018

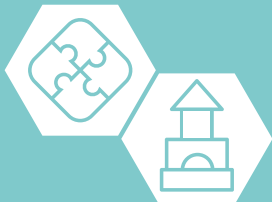
Coördinator

Opleiding Officemanagement
Arteveldehogeschool

Young potentials zijn alle studenten die hun vaardigheden en potentieel nog moeten ontwikkelen. Het is de taak van de opleiding dat de studenten zichzelf beter leren kennen, op zoek gaan naar hun talenten, deze verder ontwikkelen en leren uitdragen naar buiten toe.

Aangepakte uitdaging(en)

- Vaardigheden beter matchen
- Het beleid en structuren voor de ontwikkeling van vaardigheden versterken



Troeven

- Het CO-LAB stimuleert de verdere ontwikkeling en uitbreiding van het netwerk: het versterkt strategische partnerschappen tussen de opleiding Office-management, het bedrijfsleven en de studenten Officemanagement.
- Er is een betere afstemming tussen het onderwijscurriculum en de noden van de arbeidsmarkt.
- Onder andere de Talent Fair for Business en het Community café versterken de ontwikkeling van soft skills.



Wat

Het CO-LAB gaat na welke noden, behoeften en knelpunten vanuit de bedrijfsrealiteit worden ervaren en waar de opleiding Officemanagement en de studenten (meer)waarde kunnen creëren.

Het CO-LAB streeft naar co-creatie door alle betrokken partijen te verenigen en alle samenwerkingsmogelijkheden in kaart te brengen. Onderwijsexperts, professionals en studenten zoeken samen oplossingen voor complexe vraagstukken. Deze verbinding brengt vernieuwende inzichten die alle betrokkenen vooruit helpen.

Het CO-LAB is uitbreiding en aanvulling op de opleidingsadviesraad van de opleiding Officemanagement. Het is een overkoepelende term voor deelinitiatieven binnen de opleiding:

- AAABWARD-show
- Business Academy
- Events & workshops
- Community Cafés
- Student consultancy
- Sustainable traineeship



Uitdagingen

- Er is nood aan een goede verspreiding en versterking van de initiatieven opgezet door CO-LAB, zowel bij de potentiële studenten als in de bedrijfswereld.
- Het blijft een uitdaging om het bedrijfsleven continu te betrekken bij het onderwijs.
- Er moet nog een structurele evaluatie gebeuren van de projecten, waaronder het Community café.



Wat?

AAAWARD-show

- Hiermee wordt de proclamatie in een moderner jasje gestoken. Deze show vindt voor het eerst plaats in oktober 2018.
- Zowel studenten, alumni als het bedrijfsleven zijn aanwezig.
- Op deze avond worden awards uitgereikt, waaronder één aan dé AAA-student van de opleiding Officemanagement.

Events & workshops

- Voornamelijk studenten Event- en Projectmanagement organiseren op vraag van bedrijven en organisaties mee evenementen en workshops.
- Op het einde van het academiejaar 2017-2018 werd voor het eerst een publieke Talent Fair For Business georganiseerd, een talentenbeurs waarbij 40 geselecteerde laatstejaarsstudenten Officemanagement de kans krijgen om voor bedrijven en docenten hun talenten in de verf te zetten. Studenten moeten zelf kandideren en worden geselecteerd op basis van de AAA. Met een eigen stand (en een 'Professional Development Blog', een digitaal ontwikkelingsportfolio) tonen zij aan dat zij als office-manager klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Bedrijven of organisaties die nood hebben aan jobstudenten of nieuwe werknemers kunnen kennis maken met de AAA-studenten van de opleiding Officemanagement. De Talent Fair vindt plaats in juni. Geïnteresseerden kunnen zich gratis inschrijven.
- Er wordt ook een Talent Fair georganiseerd op het einde van het academiejaar waaraan alle studenten moeten deelnemen. Hier worden geen bedrijven op uitgenodigd.

Voorwaarde

Een AAA-student blinkt uit op vlak van attitude, ambitie en authenticiteit (mondelijke vaardigheden, actieve deelname in de lessen ...). De program managers en het docententeam selecteren deze studenten.



Community Cafés

- Dit maakt deel uit van het Officemanagement programma.
- Het doel van het Community Café is tweeledig:
 - een heel doelgerichte en aangename netwerkgeving voorzien;
 - gekoppeld aan een sectorspecifiek thema waar bedrijven ook in contact komen met de young potentials en docenten.
- Deze netwerkevenementen brengen eerste-, tweede-, derdejaars studenten, alumni en relevante partners uit het bedrijfsleven bijeen die via een speeddate kennis met elkaar maken.
- Dankzij een uitgekiende matching kunnen bedrijven studenten van hun voorkeur (op basis van afstudeerrichting Management Assistant en/of Medical Management Assistant en/of Event- en Projectmanagement) ontmoeten en kan er worden gepolst naar interesse voor een participatie- of afstudeerstage, studentenjob, vakantiejob, toekomstige eerste job, toekomstige bachelorproef, of andere plaats.
- Er wordt ook nagegaan welke behoeften en knelpunten de bedrijfswereld ervaart en waar en hoe het studieprogramma van Officemanagement een (toegevoegde) waarde kan zijn.
- Studenten moeten zelf kandideren en worden geselecteerd op basis van de AAA.
- Er worden een viertal cafés per academiejaar georganiseerd.
- De eerste editie van het Community Café werd in het academiejaar 2017-2018 gehouden en dit bracht 40 organisaties en bedrijven samen.

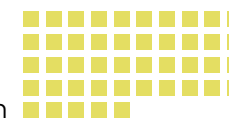
Uitkomsten



Community Café november 2017

45

bedrijven en organisaties



40

studenten



Community Café/Talent Fair for Business juni 2018

30

bedrijven en organisaties



24

studenten



Stagegevens

1.320

bedrijven en organisaties in stagedatabank SMART



540

stageplekken voor het academiejaar 2017-2018



Wat?



Student consultancy

- Een bedrijf of organisatie met een praktijkgericht probleem kan een beroep doen op de laatstejaarsstudenten om dit te laten onderzoeken als afstudeerproject (bachelorproef).
- Op die manier worden studenten niet alleen nauwer betrokken bij de bedrijfsrealiteit, maar kunnen organisaties ook rekenen op een team dat vaak tijdrovend onderzoekwerk voor hen uit handen neemt, de resultaten analyseert én ze onmiddellijk vertaalt naar praktisch bruikbare aanbevelingen of prototypes.
- Hiervoor werken twee onafhankelijke teams van vier à vijf studenten samen. Op het einde van de rit krijgt het bedrijf of organisatie twee onderzoeksrapporten.
- De kostprijs hiervan is € 250.

Sustainable traineeship

- Zo kunnen studenten ervaringen opdoen op meerdere afdelingen en in verschillende teams zodat zij worden opgeleid tot all round medewerker.
- Organisaties/bedrijven kunnen zich inschrijven in de stagedatabank van Arteveldehogeschool.
- Bij de afstudeerstage is er steeds een intervisiemoment met de stagedocent om de feedback van bedrijven te ontvangen, zowel over het curriculum als het aantal studenten dat effectief een jobaanbieding heeft gekregen op hun stageplek.

Business Academy

- Met het oog op levenslang leren, biedt Arteveldehogeschool navormingen, postgraduat en intensieve begeleiding op maat aan voor zowel studenten, alumni als professionals om business- en managementcompetenties aan te scherpen.
- De opleiding Officemanagement bundelt binnen deze Business Academy ook alle bijscholingen en studiedagen in het vakgebied Business & Management.
- Dit wordt Arteveldebreed uitgerold, met de opleidingen binnen Bedrijfsmanagement, Officemanagement en Communicatiemanagement.



Contactgegevens



CO-LAB

<http://sites.arteveldehogeschool.be/co-lab/>

Freya Roosens is opleidingscoördinator van de opleiding Officemanagement:
freya.roosens@arteveldehs.be

Sofie Vispoel is opleidingscoördinator van de opleiding Officemanagement:
sofie.vispoel@arteveldehs.be

Miguel Van Slycke is program manager van de opleiding Officemanagement, Event- en Projectmanagement:
miguel.vanslycke@arteveldehs.be



“Dankzij de speeddates en de Talent Fair leerde ik op een relatief informele manier een brede waaier aan bedrijven kennen. Dat was voor mij een meerwaarde en het vergroot ook direct mijn netwerk. Ik ben de opleiding dankbaar voor de geboden kansen!”

Anna Weyts - laatstejaarsstudente Officemanagement



“Door de Talent Fair for Business blijf je op de hoogte over wat er leeft onder deze Top Young Potentials. Je leert niet alleen de studenten kennen, maar ook wat hun dromen en passies zijn. Dat vinden wij een heel belangrijk aspect in hun zoektocht naar hun eerste uitdaging!”

Joke Claeys - gedelegeerd bestuurder Go4Jobs



Bibliografie

Eurostat. (sd). EUROPEAN UNION LABOUR FORCE SURVEY (EU LFS). Opgehaald van European Commission Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

OECD. (sd). Survey of Adult Skills (PIAAC). Opgehaald van OECD: <http://www.oecd.org/skills/piaac/>

SERV. (2016, maart 30). Platformtekst Vlaanderen 2030. Opgehaald van SERV: <http://www.serv.be/serv/publicatie/platformtekst-vlaanderen-2030>

SERV. (2018, juli 3). Actieplan digitalisering. De transitie naar een digitale samenleving. Opgehaald van SERV: <https://www.serv.be/serv/publicatie/actieplan-digitalisering-transitie-digitale-samenleving>

SERV. (2018, juli 4). Sociale partners willen Vlaanderen in digitale versnelling. Opgehaald van SERV: <https://www.serv.be/serv/persberichten/sociale-partners-willen-vlaanderen-digitale-versnelling>

SERV. (2018, januari 19). Visienota digitalisering en robotisering. Opgehaald van SERV: <https://www.serv.be/serv/publicatie/visienota-digitalisering-en-robotisering>

Stichting Innovatie & Arbeid. (2018, mei 15). Werken aan een inclusieve leercultuur. Opgehaald van SERV: <https://www.serv.be/stichting/publicatie/werken-inclusieve-leercultuur>

VDAB. (2018). Knelpuntberoepenlijst. Opgehaald van VDAB Trends en cijfers: <https://www.vdab.be/trends/vacatureanalyse.shtml>

Vlaamse Regering. (2018, september 14). Transitievisie 2050 krijgt verder vorm (14.9.2018). Opgehaald van Vlaamse Regering Transitie levenslang leren: <https://www.vlaanderen.be/nl/vlaamse-regering/transitie-levenslang-leren/transitievisie-2050-krijgt-verder-vorm-1492018>