



Klare Kijk  
door Onderzoek  
en Advies

# IN- EN UITSTROOM VAN ZORG- EN TECHNISCHE PROFIELEN OP DE WEST-VLAAMSE ARBEIDSMARKT

EINDRAPPORT

MEI 2013



# INHOUDSTAFEL

1.	PROBLEEMSTELLING	3
2.	KADERING VAN DE PROBLEMATIEK	5
2.1.	Demografische veranderingen en gevolgen/uitdagingen voor de arbeidsmarkt	5
2.2.	Knelpuntvacatures voor technische en zorgberoepen	7
2.3.	De instroom in het onderwijs	8
2.4.	Schoolverlaters	12
2.5.	Vervangingsvraagstuk	14
2.6.	Conclusie	16
3.	OVERZICHT VAN REEDS BESTAANDE INITIATIEVEN	19
4.	ANALYSE VAN GESELECTEERDE ACTIES	21
4.1.	Zelfroosteren	22
4.2.	Carrièrepaden opvolgen	29
4.3.	Project Hardenberg	30
4.4.	Levensbewust omgaan met personeel (SVRZ)	32
4.5.	Het Beroepenhuis	35
4.6.	BrainTrigger	39
4.7.	Werkplekieren	42
4.8.	TechniekTalent.nu	48
4.9.	Platform Promotie Techniek	51
4.10.	Platform Bèta Techniek	56
4.11.	Jet-Net	58
5.	AANBEVELINGEN	61
5.1.	Jongeren	61
5.2.	Retentie	62
5.3.	Zij-instroom	62
5.4.	Algemeen	63
6.	BESLUIT	65



# 1. PROBLEEMSTELLING

De Provincie West-Vlaanderen, de RESOC's en de hogescholen in de streek hebben aan WES gevraagd om aandachtspunten op te lijsten die als leidraad moeten dienen bij het opzetten van nieuwe acties die kaderen binnen de problematiek van in- en uitstroom van zorg- en technische profielen op de arbeidsmarkt.

In deze studie wordt er gefocust op acties die in het verleden al werden uitgewerkt om de instroom van jongeren in zorg- en technische opleidingen te doen toenemen en de (vroegtijdige) uitstroom van werknemers te verminderen. West-Vlaanderen kent namelijk een sterke migratie van hoger opgeleide jongeren waardoor dergelijke personen moeilijk aan te werven zijn. Verder is er in West-Vlaanderen een groot tekort aan technische werknemers, mensen die nodig zijn om de industriële tak binnen de West-Vlaamse economie draaiende te houden. Ook zorgt de toenemende vergrijzing in West-Vlaanderen voor een stijgende vraag naar zorgprofielen.

In deze studie worden er een aantal Vlaamse en internationale acties grondiger bestudeerd en beoordeeld op hun sterke en zwakke kanten. Op basis van deze analyse worden er aandachtspunten geformuleerd waarmee rekening kan gehouden worden in de toekomst bij het opzetten van nieuwe acties.



## 2. KADERING VAN DE PROBLEMATIEK

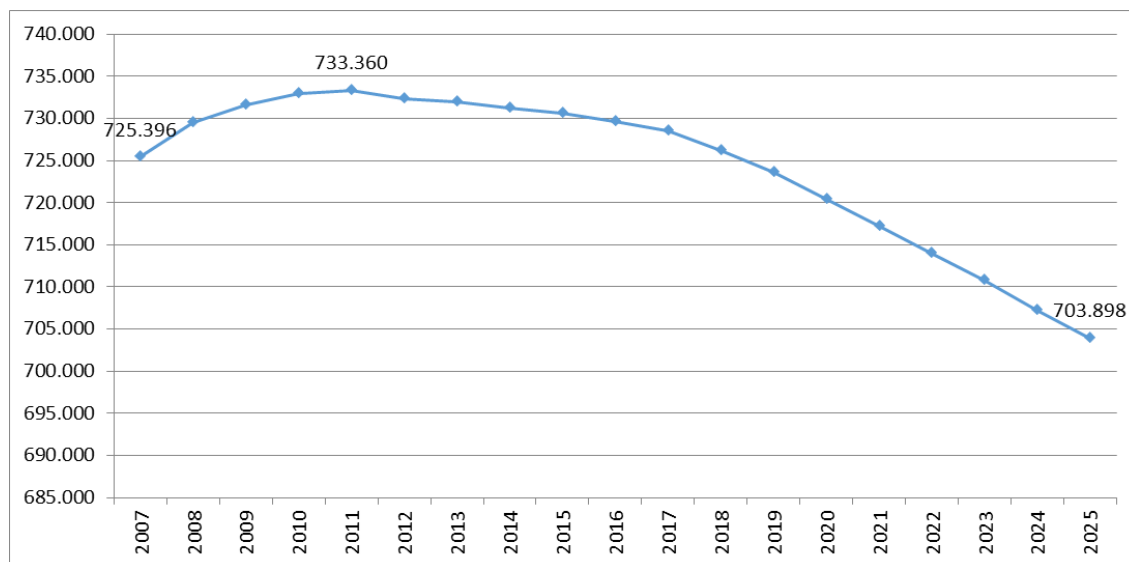
### 2.1. Demografische veranderingen en gevolgen/uitdagingen voor de arbeidsmarkt

De Provincie West-Vlaanderen bereidt de kennisgedreven economie van de toekomst grondig voor. Om het bestaande industriële en dienstverlenende economisch weefsel te versterken, zijn verschillende vormen van kapitaal nodig. In een kennisgedreven economie is menselijk kapitaal één van de belangrijkste 'grondstoffen' om economische activiteit op te funderen. Menselijk kapitaal, of de mensen die de fabrieken en diensten voor de toekomst zullen doen draaien, wordt echter hoe langer hoe meer een schaars goed, waardoor de ontwikkeling van de economische activiteit in het gedrang komt. Hoewel volgens de DC Noise bevolkingsprognoses<sup>1</sup> de totale bevolking in West-Vlaanderen in de komende jaren zal blijven groeien - tussen 2012 en 2025 wordt een toename van de bevolking met 4,3% verwacht - zien we dat de bevolking op actieve leeftijd momenteel reeds een daling ondergaat.

Volgens de prognose van DC Noise (zie ook figuur 1) zal de **potentiële beroepsbevolking** of de bevolking op beroepsactieve leeftijd (leeftijdscategorie van 16-64 jaar) in West-Vlaanderen vanaf 2012 bestendig dalen en in 2025 4% lager liggen dan in 2011. In absolute cijfers voorspellen de prognoses een daling van het aantal inwoners op beroepsactieve leeftijd tussen 2011 en 2025 met ongeveer 29.500 personen. We merken hierbij op dat we momenteel (cijfers 2012) in West-Vlaanderen een bijna even groot aantal niet-werkende werkzoekenden tellen, namelijk 29.860.

Figuur 1

Prognose van de evolutie van de potentiële beroepsbevolking (16-64 jaar) in de provincie West-Vlaanderen, 2007-2025 (2007=100)



<sup>1</sup> VUB, Interface Demography: bevolkingsprognoses in het kader van DC Noise, verwerking: dienst Economie, Provincie West-Vlaanderen en WES.

In Vlaanderen zal de potentiële beroepsbevolking nog verder toenemen tot 2017 en pas daarna afnemen. De vroeger ingetreden en sterkere daling van de potentiële beroepsbevolking in West-Vlaanderen heeft vooral te maken met de sterke migratie van (hoger opgeleide) jongeren waarmee de provincie structureel geconfronteerd wordt (zie tabel 1).

**Tabel 1**  
**Inwijking, uitwijking en migratiesaldo naar leeftijd in West-Vlaanderen, 2004 en 2009**

Leeftijd	2004			2009		
	Inwijking	Uitwijking	Saldo	Inwijking	Uitwijking	Saldo
0-19 jaar	21.823	21.196	627	23.876	23.045	831
20-29 jaar	28.196	28.949	-753	29.049	29.694	-645
30-39 jaar	17.957	17.689	268	18.240	17.718	522
40-49 jaar	10.894	10.479	415	12.662	12.183	479
50-59 jaar	6.924	6.000	924	8.175	7.379	796
60 jaar en +	11.228	10.168	1.060	12.411	11.649	762
Totaal	97.022	94.481	2.541	104.413	101.668	2.745

BRON: FOD Economie (ADSEI), Verwerking: Afdeling DSA, POM West-Vlaanderen.

Een ander fenomeen dat zich sneller doorzet in West-Vlaanderen is de **vergrijzing**. Bevolkingsprognoses voorspellen dat er in 2025 53.690 65-plussers meer zullen zijn in West-Vlaanderen dan in 2012. Dit is een toename met 21,7%.

Een belangrijk gevolg hiervan is dat de regio zich moet voorbereiden op een **toenemende en wijzigende zorgvraag**. Eén van de indicatoren die wordt gebruikt om de potentiële zorgvraag te bepalen, is het aantal verpleegdagen. Naarmate de bevolking ouder wordt, stijgt het gemiddeld aantal verpleegdagen. Aan de hand van de DC Noise-bevolkingsprojecties wordt verwacht dat de totale potentiële zorgvraag in West-Vlaanderen tussen 2010 en 2025 met 20,8% zal toenemen. Automatisch betekent dit ook dat de **vraag naar zorgprofielen sterk zal stijgen**.

De veranderende leeftijdsstructuur van de bevolking zal dus heel wat gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt<sup>1</sup>. Zo ligt de **doorstromingscoëfficiënt** in West-Vlaanderen (89,4%) momenteel reeds lager dan 100 wat betekent dat het aantal instromende jongeren (15-24 jaar) al niet volstaat om het aantal uitstromende ouderen (55-64 jaar) te vervangen op de arbeidsmarkt. Deze doorstromingscoëfficiënt zal volgens de DC Noise-prognoses verder dalen en slechts 69,8% bedragen in 2025. Het percentage niet-actieven (jongeren en ouderen) ten opzichte van het aantal actieven of de **afhankelijkheidsgraad** neemt toe van 93,5% in 2012 tot 112,9% in 2025 wat betekent dat er meer inactieven zullen zijn dan actieven. De **interne vergrijzing** of het percentage hoogbejaarden (80-plussers) in de oudere bevolking wordt geschat op 23,1% in 2025 (zie tabel 2).

<sup>1</sup> Er zijn ook gevolgen voor andere domeinen zoals financierbaarheid van de pensioenen, wonen, ... Deze gevolgen laten we hier buiten beschouwing.



Tabel 2

Evolutie van enkele bevolkingsmaatstaven (\*), 1 januari 2012 en prognose op 1 januari 2025

Resoc	Doorstromingscoëfficiënt		Afhankelijkheidsratio		Interne vergrijzing	
	2012	2025	2012	2025	2012	2025
Brugge	81,4	69,8	94,1	112,9	21,9	23,1
Midden-West-Vlaanderen	100,6	78,0	89,6	100,8	23,0	25,3
Oostende	74,3	58,2	100,0	129,8	21,9	20,9
Westhoek	89,3	65,0	97,4	115,0	23,1	22,1
Zuid-West-Vlaanderen	98,8	81,6	89,9	107,2	23,0	23,4
West-Vlaanderen	89,4	69,8	93,5	112,9	22,6	23,1
Vlaamse Gewest	92,5		86,5		21,8	

(\*) Doorstromingscoëfficiënt = bevolking [15-24] jr / [55-64] jr

Afhankelijkheidsratio = bevolking [0-19] jr + [60+] jr / [20-59] jr, in %

Interne vergrijzing = bevolking [80+] jr / [60+] jr, in %.

BRON: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, VUB, Interface Demography: bevolkingsprognoses in het kader van DC Noise, verwerking dienst Economie, provincie West-Vlaanderen en WES.

## 2.2. Knelpuntvacatures voor technische en zorgberoepen

Momenteel zijn er al heel wat tekorten op de (West-)Vlaamse arbeidsmarkt. Deze zullen door de demografische ontwikkelingen nog groter worden. De stevige industriële onderbouw van de West-Vlaamse economie wordt bedreigd door een tekort aan technische profielen. De toenemende vergrijzing versterkt bovendien de vraag naar zorgberoepen.

Uit de 'analyse vacatures 2011' van de VDAB blijkt dat **één van de belangrijkste oorzaken in de knelpuntproblematiek het tekort aan technisch geschoolden** blijft, zowel uit het secundair (technici) als uit het hoger onderwijs (ingenieurs). Uit de analyse van de VDAB citeren we het volgende: *"te weinig jongeren kiezen voor een opleiding in deze richting. Ondanks inspanningen om jongeren warm te maken voor een technische opleiding blijven er hardnekkige vooroordelen over het technisch onderwijs bestaan. Het tekort aan leerlingen uit het technisch onderwijs vertaalt zich vooral in een gebrek aan ingenieurs, diverse technici en technisch tekenaars. Ook het tekort aan leerlingen uit bepaalde praktijkgerichte studiegebieden uit het beroepsonderwijs blijft bestaan. Bijgevolg blijven ook verschillende bouwberoepen, schrijnwerkers, loodgieters, elektriciens, mechaniciens en operators op de knelpuntenlijst"*.

Bekijken we ter illustratie de knelpuntvacatures voor twee belangrijke technische beroepen, namelijk technicus en ingenieur<sup>1</sup>, dan komen we tot volgende cijfers voor 2011 in Vlaanderen:

- ingenieur:
  - 9.324 ontvangen vacatures (voor het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten),
  - 56,9% knelpuntvacatures (vacatures voor knelpuntberoepen (beheerd door VDAB) met een looptijd van meer dan 90 dagen of die geannuleerd werden wegens geen geschikte kandidaat),

<sup>1</sup> Voor de volledige analyse van alle knelpuntberoepen verwijzen we naar: <http://www.vdab.be/trends/vacatureanalyse.shtml>

- 30,9% kritieke knelpuntvacatures (vacatures voor knelpuntberoepen (beheerd door VDAB) met een looptijd van meer dan 180 dagen of die geannuleerd werden wegens geen geschikte kandidaat),
- 4,6% geannuleerde knelpuntvacatures (vacatures voor knelpuntberoepen (beheerd door VDAB) die geannuleerd werden wegens geen geschikte kandidaat);
- technicus:
  - 10.278 ontvangen vacatures,
  - 51,9% knelpuntvacatures,
  - 26,3% kritieke knelpuntvacatures,
  - 3% geannuleerde knelpuntvacatures.

Voor wat betreft de zorgberoepen stelt de VDAB onder meer het volgende vast: *“Ondanks de vele initiatieven en het toenemend aantal studenten blijft er een **tekort in de paramedische sector**: een groot kwantitatief tekort bij de verpleegkundigen, een eerder kwalitatief tekort bij de verzorgenden. Bij opvoeders en begeleiders Buitenschoolse Kinderopvang spelen vooral de arbeidsomstandigheden een negatieve rol bij de zoektocht naar personeel. Sinds vorig jaar is er ook een kwantitatief tekort bij kinesitherapeuten: de vergrijzing van de bevolking doet de vraag groeien”.*

Bekijken we ter illustratie één knelpuntberoep binnen de zorgsector, namelijk verpleegkundige: dan stellen we het volgende vast voor wat betreft het aantal vacatures:

- verpleegkundige:
  - 8.921 ontvangen vacatures,
  - 52% knelpuntvacatures,
  - 27,7% kritieke knelpuntvacatures,
  - 4,3% geannuleerde knelpuntvacatures.

Ter vergelijking geven we hieronder enkele cijfers van de looptijd van alle vacatures die de VDAB ontvangt: de helft van de vacatures is in minder dan 53 dagen ingevuld. Twee derden van de openstaande vacatures is hooguit drie maanden oud. 17% is meer dan zes maanden oud en 4,5% is al meer dan één jaar oud<sup>1</sup>.

## 2.3. De instroom in het onderwijs

### 2.3.1. Secundair onderwijs

In het schooljaar 2010-2011 zaten er in West-Vlaanderen 82.080 leerlingen in het secundair onderwijs<sup>2</sup>. 29% volgde gemeenschappelijk secundair onderwijs (GSO); dit zijn de eerste twee jaren van het secundair onderwijs. Bijna een kwart volgde ASO (23,9%), 22,3% volgde TSO, 18,6% BSO, 4,7% BuSO en 1% KSO.

In West-Vlaanderen volgt **62,7% van de leerlingen in de 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> graad** van het secundair onderwijs een **technische opleiding (TSO, BSO, KSO)**. Het gaat om circa 33.000 leerlingen (zie tabel 3).

<sup>1</sup> Bron: VDAB Ontcijferd nr. 31, van ontvangen tot ingevuld. De dynamiek achter openstaande vacatures, april 2013. Zie ook: <http://www.vdab.be/trends/ontcijfert/ontcijfert2013nr31.pdf>

<sup>2</sup> Bron: POM West-Vlaanderen: West-Vlaanderen ontcijferd - editie 2012.

**Tabel 3****Leerlingen in de tweede en derde graad secundair onderwijs naar woonplaats en onderwijsvorm, schooljaar 2010-11**

Resoc	Algemene vorming	Technische vorming	Totaal	Aandeel technische vorming (in %)
Brugge	5.348	6.923	12.271	56,4
Midden-West-Vlaanderen	3.872	7.389	11.261	65,6
Oostende	2.271	4.048	6.319	64,1
Westhoek	3.105	6.693	9.798	68,3
Zuid-West-Vlaanderen	5.046	8.010	13.056	61,4
West-Vlaanderen	19.642	33.063	52.705	62,7

**Info**

Telling op 1 februari 2011

Voor het BSO: inclusief vierde graad en modulair onderwijs

Algemene vorming: algemeen secundair onderwijs (ASO)

Technische vorming: beroepssecundair onderwijs (BSO), technisch secundair onderwijs (TSO) en kunstsecundair onderwijs (KSO).

BRON: Vlaamse overheid, Departement Onderwijs en Vorming, verwerking: Afdeling DSA, POM West-Vlaanderen.

In 2011 waren er 13.694 West-Vlaamse **laatstejaarsleerlingen**. Het TSO stond in voor 33,4% en het BSO voor 20,6% van de leerlingen. Samen gaat het om circa 7.400 leerlingen.

Figuur 2 toont de verdeling van het aantal West-Vlaamse laatstejaarsleerlingen in het voltijds TSO volgens studierichting. Figuur 3 toont hetzelfde voor het BSO.

De meest populaire TSO-richtingen waarin de West-Vlaamse leerlingen afstuderen zijn personeezorg (26,1%), handel (21,4%) en mechanica-elektriciteit (16,9%). Binnen het BSO zijn deze drie richtingen ook de richtingen met het hoogste aandeel laatstejaarsleerlingen, met name 26,3% in personeezorg, 14,4% in handel en 10,2% in mechanica-elektriciteit.

### 2.3.2. Hoger onderwijs

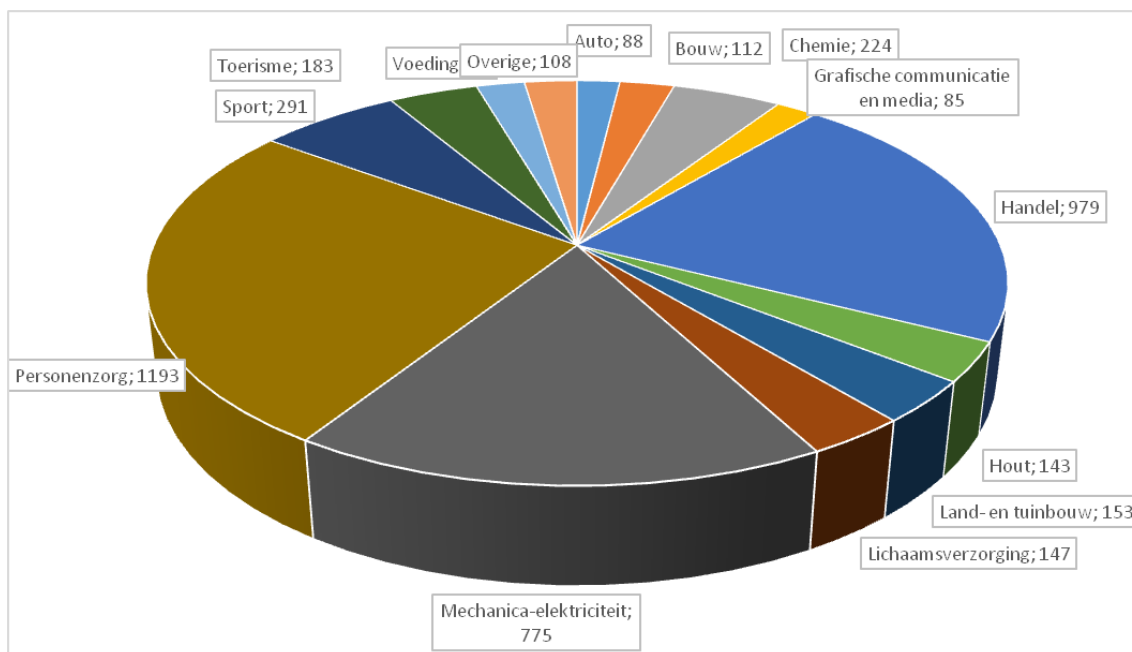
In het academiejaar 2010-2011 volgden 35.234 West-Vlaamse studenten hoger onderwijs. 64,9% van deze studenten is ingeschreven aan een hogeschool en 35,1% aan een universiteit<sup>1</sup>. Figuur 4 toont het aantal West-Vlaamse studenten naar studiegebied in de hogescholen. Figuur 5 toont hetzelfde in de universiteiten.

3.089 West-Vlaamse studenten in een hogeschool volgen een richting in de gezondheidszorg en 2.556 in sociaal-agogisch werk. 4.434 studenten volgen een richting in het studiegebied industriële wetenschappen en technologie en 676 in biotechniek.

Van de West-Vlaamse studenten aan een universiteit volgen er 1.119 geneeskunde, 443 farmaceutische wetenschappen, 220 diergeneeskunde, 279 biomedische wetenschappen, 731 bewegings- en revalidatiewetenschappen, 844 wetenschappen, 836 toegepaste wetenschappen en 378 toegepaste biologische wetenschappen.

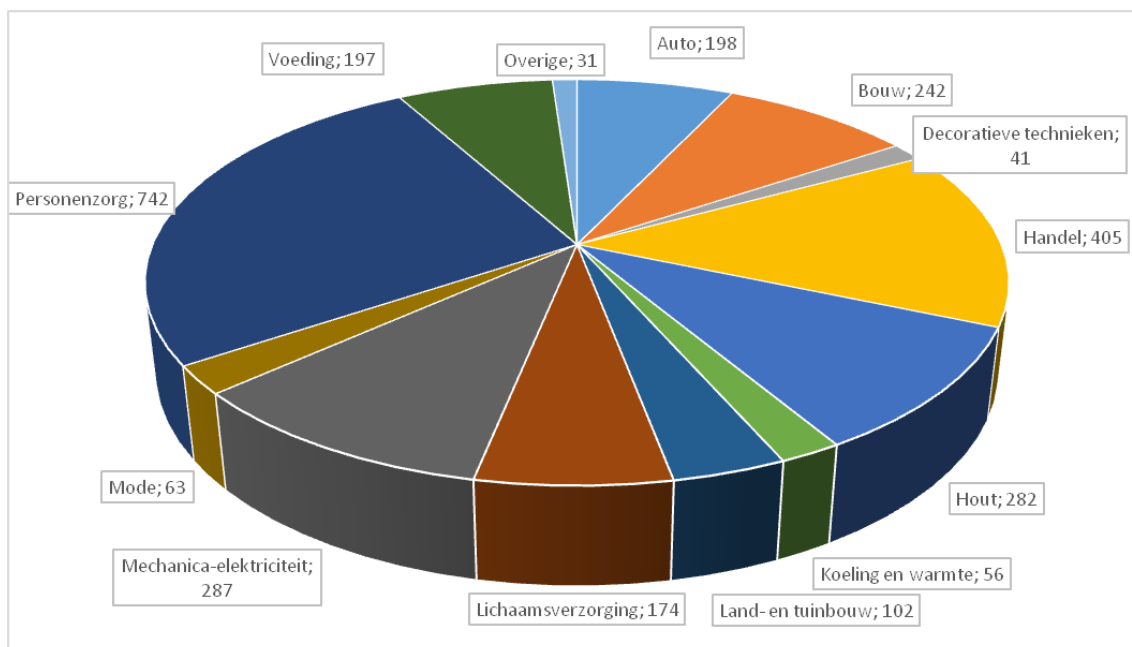
<sup>1</sup> In het Vlaamse Gewest ligt het aandeel universiteitsstudenten in het totaal aantal hogeronderwijsstudenten hoger, namelijk op 38,9%.

**Figuur 2**  
Verdeling van het aantal West-Vlaamse laatstejaarsleerlingen in het voltijds TSO volgens studierichting, 1 februari 2011



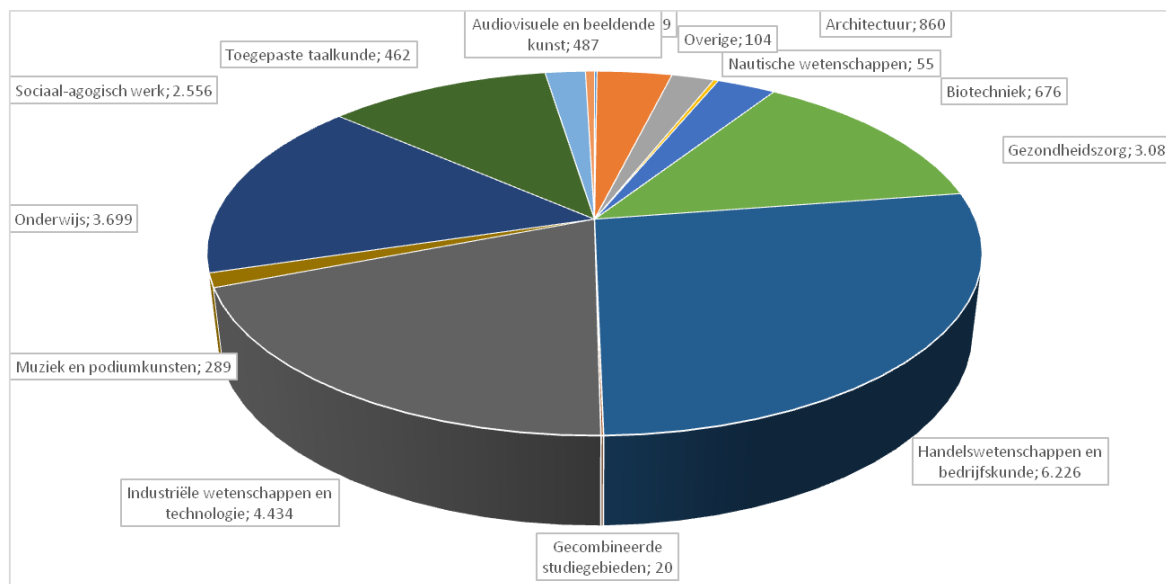
BRON: Vlaamse overheid, Departement Onderwijs en Vorming, Verwerking: Afdeling DSA, POM West-Vlaanderen.

**Figuur 3**  
Verdeling van het aantal West-Vlaamse laatstejaarsleerlingen in het voltijds BSO volgens studierichting, 1 februari 2011



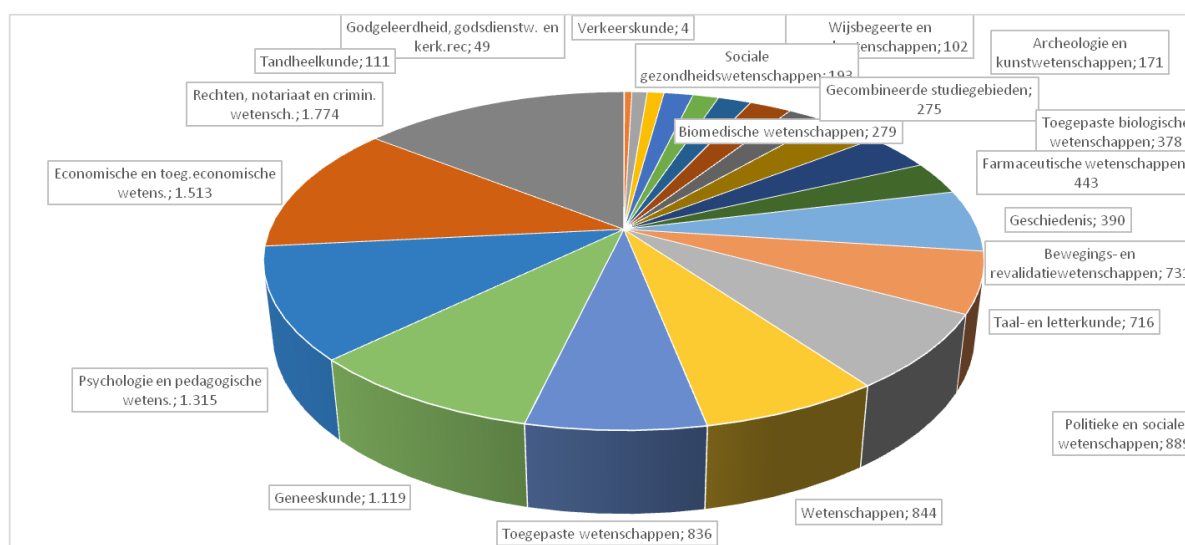
BRON: Vlaamse overheid, Departement Onderwijs en Vorming, Verwerking: Afdeling DSA, POM West-Vlaanderen.

**Figuur 4**  
**West-Vlaamse studenten naar studiegebied in de hogescholen, academiejaar 2010-2011**



BRON: Vlaamse overheid, Agentschap voor Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs,  
 Verwerking: Afdeling DSA, POM West-Vlaanderen.

**Figuur 5**  
**West-Vlaamse studenten naar studiegebied in de universiteiten, academiejaar 2010-2011**



BRON: Vlaamse overheid, Agentschap voor Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs,  
 Verwerking: Afdeling DSA, POM West-Vlaanderen.

## 2.4. Schoolverlaters

Aan de hand van de nieuwste studie 'Werkzoekende schoolverlaters' van de VDAB kunnen we nagaan in welke mate schoolverlaters in West-Vlaanderen andere studieniveaus en/of andere opleidingen volgden in vergelijking met schoolverlaters in Vlaanderen. De studie laat bovendien toe om het aandeel schoolverlaters in STEM-opleidingen te gaan bekijken. Onder STEM-opleidingen verstaan we opleidingen in wiskunde, exacte wetenschappen en techniek. Door de Vlaamse Regering werd een actieplan opgesteld voor het stimuleren van loopbanen in deze richtingen. Dit actieplan loopt van 2012 tot 2020 en wordt het STEM-actieplan genoemd. STEM staat hierbij voor Science, Technology, Engineering & Mathematics. De voornaamste doelstelling van het actieplan is het verhogen van de uitstroom in STEM-richtingen uit het onderwijs.

We stellen vast dat van de 72.128 schoolverlaters in Vlaanderen er 19,4% of 13.964 woonachtig zijn in West-Vlaanderen. Voor wat betreft de groep van **laaggeschoolde schoolverlaters** ligt het **aandeel van de provincie West-Vlaanderen in Vlaanderen** duidelijk **lager**. Van alle laaggeschoolde Vlaamse schoolverlaters is 17% afkomstig uit West-Vlaanderen. West-Vlaanderen scoort dan weer boven het gemiddelde van 19,4% voor wat betreft de middengeschoolde schoolverlaters, namelijk op 20,5%. Er zijn in verhouding tot het totaal aantal schoolverlaters **gevoelig meer schoolverlaters in BSO3 en BSO4 (22%) en in TSO3 (21,3%) in West-Vlaanderen**. Er zijn wel relatief minder schoolverlaters uit ASO3 in West-Vlaanderen. Ook voor wat betreft de **professioneel gerichte bachelors** stellen we vast dat het **aandeel van West-Vlaanderen in Vlaanderen relatief groot** is (20,7%). Daarentegen zijn er in verhouding tot het totaal aantal schoolverlaters **relatief minder schoolverlaters met een masteropleiding (17,8%) in West-Vlaanderen**.

Als we dieper ingaan op de STEM-opleidingen dan kunnen we concluderen dat **het aandeel schoolverlaters in STEM-opleidingen hoger ligt in de provincie West-Vlaanderen dan in het Vlaamse Gewest**. In het algemeen secundair onderwijs van de derde graad volgde 38,3% van de Vlaamse schoolverlaters een STEM-opleiding tegenover 41,5% in West-Vlaanderen. In het beroepssecundair onderwijs van de derde en vierde graad volgde 33,5% van de Vlaamse schoolverlaters tegenover 38,7% van de West-Vlaamse schoolverlaters een STEM-opleiding. In het technisch secundair onderwijs van de derde graad bedragen de percentages 39,4% in Vlaanderen tegenover 39,8% in West-Vlaanderen. In de professioneel gerichte bachelors bedraagt het aandeel schoolverlaters met een STEM-opleiding 22,5% in Vlaanderen tegenover 24,8% in West-Vlaanderen en ook in de masteropleidingen is het aandeel schoolverlaters in STEM-opleidingen in West-Vlaanderen (28,5%) iets hoger dan in Vlaanderen (28%).

Tabel 4

Totaal aantal schoolverlaters en aandeel schoolverlaters in STEM-opleidingen in Vlaanderen en in West-Vlaanderen, naar studieniveau, 2011-2012

Studieniveau	Aantal schoolverlaters			Schoolverlaters in STEM-opleiding*		
	Vlaanderen	West-Vlaanderen	Aandeel West-Vlaanderen in Vlaanderen (%)	Vlaanderen (absoluut)	Vlaanderen (aandeel in totaal) (in %)	West-Vlaanderen (aandeel in totaal) (in %)
<b>LAAGGESCHOOLD</b>	<b>11.460</b>	<b>1.950</b>	<b>17,0</b>			
Maximum secundair onderwijs van de eerste graad	Max. SO1	2.644	427	16,1		
Leertijd (Syntra Vlaanderen)	LEERTIJD	1.016	165	16,2		
Deeltijds beroepssecundair onderwijs	DBSO	1.456	265	18,2		
Algemeen secundair onderwijs van de tweede graad	ASO2	709	89	12,6		
Beroepssecundair onderwijs van de tweede graad	BSO2	3.938	756	19,2		
Technisch secundair onderwijs van de tweede graad	TSO2	1.559	228	14,6		
Kunstsecundair onderwijs van de tweede graad	KSO2	138	20	14,5		
<b>MIDDENGESCHOOLD</b>		<b>30.166</b>	<b>6.179</b>	<b>20,5</b>		
Algemeen secundair onderwijs van de derde graad	ASO3	4.523	656	14,5	1.731	38,3
Beroepssecundair onderwijs van de derde en vierde graad	BSO3 en BSO4	12.999	2.864	22,0	4.354	33,5
Technisch secundair onderwijs van de derde graad	TSO3	11.881	2.527	21,3	4.679	39,4
Kunstsecundair onderwijs van de derde graad	KSO3	763	132	17,3	131	17,2
<b>HOOGGESCHOOLD</b>		<b>30.502</b>	<b>5.835</b>	<b>19,1</b>		
Professioneel gerichte bachelor	PBA	15.394	3.190	20,7	3.460	22,5
Academisch gerichte bachelor	ABA	904	113	12,5		
Master	MA	14.204	2.532	17,8	3.980	28,0
<b>TOTAAL</b>		<b>72.128</b>	<b>13.964</b>	<b>19,4</b>		

\* STEM staat voor Science, Technology, Engineering & Mathematics. Aangezien STEM enkel op het niveau van een studierichting of opleiding wordt vermeldt, kunnen er enkel cijfers worden weergegeven voor het secundair onderwijs, professionele bachelor en master.

BRON: VDAB, Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen, 2011-2012, verwerking WES.

## 2.5. Vervangingsvraagstuk

De vergrijzing zorgt ervoor dat een grote groep mensen (de babyboomers) op korte tijd zal moeten vervangen worden wanneer ze de arbeidsmarkt verlaten. Voorlopig bevindt een groot aandeel van de babyboomers zich nog bij de werkende bevolking, maar hun uittrede kondigt zich aan (zie ook bovenstaande cijfers van de potentiële beroepsbevolking en doorstromingscoëfficiënt).

Tabel 5 toont het aandeel 50-plussers per sector in loondienst in het Vlaamse Gewest. In de ziekenhuizen en overige gezondheidszorg blijkt 27% van de loontrekkenden 50 jaar of ouder te zijn. Het gaat om 30.767 personen. In de maatschappelijke dienstverlening is 24,7% van de loontrekkenden of 38.447 personen ouder dan 50 jaar. Ook in de meeste industriële sectoren is 20 à 30% van het personeel 50 jaar of ouder. De vergrijzing is bovendien een trend waar geen enkele sector aan ontsnapt: het aandeel 50-plussers ligt in 2011 in alle sectoren hoger dan in 2006.

**Tabel 5**  
**Evolutie van het aandeel 50-plussers (incl. 65+) per sector in loondienst in het Vlaamse Gewest, 2006-2011**

WSE-sectorindeling (op basis van Nace-2008)		2006 (%)	2011 (%)	2011 (absolute aantallen)
p1	Land- en bosbouw en visserij	17,7	21,3	2.411
s1	Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	17,4	23,0	13.932
s2	Textiel en kleding	22,5	29,8	6.159
s3	Grafische nijverheid	17,4	22,7	4.342
s4	Chemische industrie	19,9	24,6	11.284
s5	Rubber- en kunststofnijverheid	16,5	21,9	3.983
s6	Vervaardiging van glas, bakstenen, cement en andere bouwmaterialen	21,0	25,6	4.114
s7	Metallurgie	23,5	24,7	4.428
s8	Vervaardiging van metaalproducten	18,8	23,3	8.771
s9	Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten	16,2	20,5	1.955
s10	Vervaardiging van (elektrische) machines, apparaten en werktuigen	18,8	22,1	7.627
s11	Vervaardiging van transportmiddelen	16,5	22,6	7.905
s12	Houtindustrie en vervaardiging van meubels	21,4	25,9	4.448
s13	Overige industrie	23,7	27,6	1.553
s14	Elektriciteit, gas, stoom en water	27,0	25,2	3.111
s15	Afval en recyclage	15,3	19,9	1.684
s16	Bouw	18,2	20,8	27.652
t1	Reparatie en installatie van machines, apparaten, computers en consumentenartikelen	16,3	22,6	2.178
t2	Garagewezen	17,0	21,2	7.313
t3	Groothandel en handelsbemiddeling	17,0	21,7	28.885
t4	Kleinhandel	14,3	19,0	26.109
t5	Vervoer	27,9	37,6	30.048
t6	Opslag en vervoersondersteunende activiteiten	16,1	20,8	7.743
t7	Post	37,4	37,1	8.028
t8	Horeca en toerisme	14,2	18,2	12.138
t9	Informatiesector	15,9	19,5	3.302
t10	Telecommunicatie	29,0	35,8	5.432
t11	Informatie technologie	6,7	10,0	2.677
t12	Financiële diensten	24,7	29,5	23.686
t13	Consultancy en wetenschappelijke activiteiten	13,7	16,8	14.605



Tabel 5

Evolutie van het aandeel 50-plussers (incl. 65+) per sector in loondienst in het Vlaamse Gewest, 2006-2011 (vervolg)

WSE-sectorindeling (op basis van Nace-2008)		2006 (%)	2011 (%)	2011 (absolute aantallen)
t14	Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	9,5	13,7	14.580
t15	Diensten in verband met gebouwen; landschaps- verzorging	19,3	21,4	12.187
t16	Overige zakelijke dienstverlening	15,9	21,6	8.015
t17	Overige diensten aan personen	18,1	21,9	4.148
q1	Recreatie, cultuur en sport	17,4	22,2	3.309
q2	Openbaar bestuur	35,6	39,9	20.289
q3	Justitie, defensie en openbare veiligheid	22,3	31,1	14.387
q4	Verplichte sociale verzekering	24,4	36,1	6.620
q5	Onderwijs	28,3	28,9	63.740
q6	Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	19,7	27,0	30.767
q7	Maatschappelijke dienstverlening	16,2	24,7	38.447
q8	Belangenvertegenwoordiging	25,6	31,2	6.375
Totaal		19,8	24,2	510.367

BRON: RSZ (bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE).

De cijfers voor een aantal West-Vlaamse sectoren zijn de volgende (RSZ-gegevens 31/12/2010):

- textiel: aandeel 50-plussers: 25,4%;
- bouw: 18,1%;
- voeding: 19,1%;
- metaal: 19,7%;
- transport & logistiek: 35,6%;
- gezondheidszorg & maatschappelijke dienstverlening: 25,7%.

Het Steunpunt WSE heeft onlangs een rapport uitgebracht<sup>1</sup> waarbij men is nagegaan welke uitstroom we de komende jaren kunnen verwachten op het niveau van de sectoren. Hierbij werden twee scenario's naar voren geschoven. In een eerste scenario (BAU - business as usual) projecteert het Steunpunt WSE de uitstroom per sector bij gelijkblijvende uittredepatronen. In een tweede scenario (langer werken) houden ze rekening met een vertraagde uittrede als gevolg van langer werken. Hierdoor wordt de uittrede in elke sector afgeremd en zal de gemiddelde uittredeleeftijd structureel hoger liggen.

De onderzoekers gingen voor de diverse sectoren na wat de totale vraag of aanwervingsbehoefte zal zijn in de komende jaren. Deze vraag valt uiteen in een vervangingsvraag en een uitbreidingsvraag. De vervangingsvraag is de aanwervingsbehoefte als gevolg van uitstroom (niet alleen van 55-plussers, maar ook van jongeren omwille van bijvoorbeeld jobmobiliteit). Wanneer in een sector een daling van de tewerkstelling verwacht wordt, is de vervangingsvraag gelijk aan de uitstroom verminderd met de tewerkstellingskrimp. In een groeisector is de vervangingsvraag gelijk aan de totale uitstroom. De uitbreidingsvraag is gelijk aan de tewerkstellingsgroei. In een krimpsector is de uitbreidingsvraag gelijk aan 0.

<sup>1</sup> Neefs Boie, Herremans Wim en Sles Luc, "Vergrijzing in de sectoren. Waar is de nood aan vervanging het hoogst?", WSE-report, 08-2013.

Tabel 6 biedt een overzicht van de tewerkstellingsgroei en vraagcomponenten in de periode 2005-2010 en geprojecteerd volgens BAU- en 'langer werken'-scenario in de periode 2010-2015.

Bekijken we de sector van de **gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening**, dan stellen we een uitbreidingsvraag als gevolg van groei vast van 10.692 personen tussen 2010 en 2015 **in Vlaanderen**. Daarnaast is er, afhankelijk van het scenario, een vervangingsvraag van 2.794 à 3.953 personen. De **totale aanwervingsbehoefte** in deze sector in de periode 2010-2015 bedraagt dus **tussen 13.487 en 14.645 personen**.

De West-Vlaamse gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening kende anno 2010 69.153 loontrekkende tewerkgestelden. Het aandeel van West-Vlaanderen binnen de Vlaamse gezondheidszorg bedraagt 21,3%. Als we dit aandeel doortrekken naar de aanwervingsbehoefte, dan schatten we de totale aanwervingsbehoefte binnen de sector van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening **in West-Vlaanderen** in de periode 2010-2015 op - afhankelijk van het scenario opgesteld door het Steunpunt WSE - **2.873 à 3.119 loontrekkenden**.

**Voor technische beroepen** is het minder evident om tot een cijfer van de aanwervingsbehoefte te komen aangezien in alle sectoren technische beroepen voorkomen. Tabel 6 maakt echter duidelijk dat er ook in de krimpsectoren binnen de industrie, waar veel technische beroepen voorkomen, een **aanzienlijke vervangingsvraag** vast te stellen is.

## 2.6. Conclusie

Bovenstaande cijfers hebben niet de bedoeling om exact te gaan kwantificeren hoe groot de behoefte aan technische en zorgprofielen in de toekomst zal zijn. Op basis van bestaand cijfermateriaal en onderzoek willen we wel duidelijk maken dat de door de vergrijzing gegenereerde vervangingsbehoefte een grote uitdaging wordt voor de West-Vlaamse arbeidsmarkt. De grootste aanwervingsbehoefte situeert zich bovendien in die sectoren die bovenop een grote vervangingsvraag ook een sterke tewerkstellingsgroei verwachten, zoals onder meer de sector van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Bovendien zal het voor die beroepen waarvoor we nu al heel wat knelpunten ondervinden, zoals de technische en de zorgberoepen, extra moeilijk zijn om aan de bijkomende (vervangings)vraag naar die beroepen te voldoen. Acties gericht op de toename van de instroom van jongeren in zorg- en technische opleidingen en op het verminderen van de vroegtijdige uitstroom van werknemers in deze beroepen zijn dus absoluut te verantwoorden.

Tabel 6

Tewerkstellingsgroei en vraagcomponenten in de periode 2005-2010 en geprojecteerd volgens BAU- en 'langer werken'-scenario in de periode 2010-2015 (Vlaamse Gewest)

		2005-2010					2010-2015		2010-2015			2010-2015		
		Groei	UV	UIT	WV	TV	Groei	UV	UIT	BAU WV	TV	Langer werken		
												UIT	WV	TV
p1	Primaire sector	251	251	298	298	550	325	325	327	327	652	311	311	636
s1	Verv. dranken, voeding en tabak	- 415	0	1 315	900	900	- 323	0	1 571	1 248	1 248	1 298	975	975
s2	Textiel en kleding	-2 106	0	2 276	170	170	-1 444	0	1 704	260	260	1 550	107	107
s3	Grafische nijverheid	- 442	0	762	321	321	- 380	0	765	385	385	676	297	297
s4+5	Chemie, rubber en kunststoffen s6	-1 080	0	2 074	994	994	- 860	0	2 130	1 270	1 270	1 773	914	914
	Verv. van bouwmaterialen	- 73	0	415	341	341	- 71	0	474	403	403	368	297	297
s7+8	Metaal	- 911	0	1 930	1 018	1 018	- 748	0	1 907	1 158	1 158	1 594	846	846
s9+10	Verv. van machines en toestellen	-1 286	0	2 220	934	934	- 776	0	1 772	996	996	1 545	770	770
s11	Verv. van transportmiddelen	-1 689	0	2 094	405	405	-1 297	0	1 808	511	511	1 592	295	295
s12	Houtindustrie en verv. van meubels	- 577	0	888	311	311	- 468	0	820	351	351	708	239	239
s13	Overige industrie	- 126	0	243	118	118	- 65	0	218	153	153	197	132	132
s14+15	Energie, water en afvalverwerking	564	564	329	329	892	768	768	445	445	1 213	324	324	1 092
s16	Bouw	2 431	2 431	1 961	1 961	4 392	2 832	2 832	2 525	2 525	5 358	1 913	1 913	4 746
t1+2+3+4	Groot- en kleinhandel	4 221	4 221	3 445	3 445	7 666	4 768	4 768	4 626	4 626	9 394	3 730	3 730	8 498
t5+6+7	Transport, logistiek en post t8	900	900	2 275	2 275	3 175	1 063	1 063	3 251	3 251	4 313	2 439	2 439	3 502
	Horeca en toerisme	- 196	0	2 042	1 846	1 846	- 153	0	2 220	2 068	2 068	2 167	2 014	2 014
t9+10+11	Informatica, media en telecom	590	590	1 254	1 254	1 844	1 083	1 083	1 455	1 455	2 538	1 253	1 253	2 337
t12	Financiële diensten	215	215	1 130	1 130	1 345	605	605	1 159	1 159	1 765	852	852	1 458
t13+15+16	Zakelijke dienstverlening	8 664	8 664	847	847	9 512	13 476	13 476	1 454	1 454	14 930	1 151	1 151	14 627
t14	Uitzendbureaus/arbeidsbemiddeling	1 151	1 151	2 225	2 225	3 376	1 291	1 291	2 499	2 499	3 790	2 286	2 286	3 577
t17	Diensten aan personen	403	403	344	344	747	482	482	486	486	968	467	467	949

q1	Recreatie, cultuur en sport	237	237	217	217	454	291	291	316	316	608	300	300	591
q2+3+4	Openbare besturen	- 396	0	1 978	1 582	1 582	- 366	0	2 385	2 018	2 018	1 820	1 454	1 454
q5	Onderwijs	2 850	2 850	4 657	4 657	7 507	3 080	3 080	5 241	5 241	8 322	3 676	3 676	6 757
q6	Gezondheidszorg	2 950	2 950	1 144	1 144	4 094	3 516	3 516	1 967	1 967	5 483	1 387	1 387	4 904
q7	Maatschappelijke dienstverlening	5 495	5 495	962	962	6 458	7 176	7 176	1 986	1 986	9 162	1 407	1 407	8 583
q8	Overige dienstverlening	224	224	434	434	658	212	212	535	535	747	462	462	673

Groei = tewerkstellingsgroei (groei van 2005-2010 wordt doorgetrokken naar 2010-2015)

UIT = totale uitstroom

UV = uitbreidingsvraag

VV = vervangingsvraag

TV = totale vraag

BAU = uittredepatronen van 2005-2010 zetten zich door in 2010-2015

Langer werken = uittredepatronen van 55-plussers worden twee jaar opgeschoven

BRON: RSZ Gedecentraliseerd (Bewerking Steunpunt WSE)

### 3. OVERZICHT VAN REEDS BESTAANDE INITIATIEVEN

In een eerste fase werd er via desk research een overzicht opgemaakt van reeds bestaande initiatieven (acties, campagnes, werkgroepen, ...) die op diverse domeinen worden of werden genomen in het kader van bovenvermelde problematiek.

De tabel in bijlage 1 bevat een overzicht van acties die reeds in binnen- en buitenland werden opgezet om de instroom te stimuleren of de uitstroom te remmen van zorg- en technische profielen op de arbeidsmarkt.

Deze tabel is natuurlijk niet exhaustief wegens het grote aantal acties die reeds genomen zijn in het verleden maar beoogt toch om de meest belangrijke te vatten.

Op basis van deze tabel werden in een volgende fase tien acties geselecteerd die uitgediept zullen worden.



## 4. ANALYSE VAN GESELECTEERDE ACTIES

Op basis van de overzichtstabel in bijlage 1 werden er tien acties geselecteerd om verder uit te diepen. Dit gebeurde in twee stappen. In eerste instantie werd aan elk lid van de stuurgroep gevraagd om individueel tien acties te selecteren die verder mogen uitgediept worden, hierbij werd er aan elke actie een score van 1 tot 10 gegeven (elk cijfer mocht slechts eenmaal gebruikt worden). Hierbij was 1 zeer interessant en 10 de minst interessante actie van de tien individueel geselecteerde acties. Acties die geselecteerd werden, moesten aan de volgende criteria voldoen:

- inzet op lange termijn;
- mogelijkheid tot sectoroverschrijdende werking;
- actie rondom instroom en retentiebeleid (acties rond bijvoorbeeld aanwervingen/sollicitatieprocedures, instroom overige volwassenen, extra opleidingen, samenwerkingsverbanden zijn waarschijnlijk minder interessant om te weerhouden).

Op basis van deze scores werd er vervolgens een algemene overzichtstabel opgemaakt waarin alle geselecteerde acties gesorteerd werden volgens 'populariteit' (som van alle verkregen scores). Deze tabel werd in een volgende stuurgroepvergadering verder bediscussieerd zodat er uiteindelijk tien acties geselecteerd werden om verder uit te diepen. Meer bepaald werden de volgende acties geselecteerd waarvan de werking en impact ingeschat zullen worden in een tweede fase van dit onderzoek:

Voor de zorgsector:

1. Zelfroosteren
2. Carrièrepaden opvolgen
3. Project Hardenberg
4. Levensbewust omgaan met personeel

Voor de technische sector:

5. Beroepenhuis
6. BrainTrigger
7. Werkplekleren
8. TechniekTalent.nu
9. Platform Promotie Techniek
10. Jet-Net (met Platform Bèta Techniek)

Bovenstaande acties worden verder uitgediept via desk research en persoonlijke gesprekken. Er wordt meer specifiek gekeken naar de volgende elementen:

- ontstaanscontext van de actie;
- concrete uitwerking van de actie;
- evaluatie;
- resultaten.

Ook wordt er meer in detail gepeild naar succesfactoren en knelpunten bij deze acties. Let wel, de financiële structuur van de bestudeerde acties kon niet telkens even duidelijk geschetst worden omwille van diverse redenen (bv. vertrouwelijkheid van de informatie). In deze tweede fase van het onderzoek bekomen we dus meer inzichten in verschillende aspecten van de tien bovenstaande acties.

## 4.1. Zelfroosteren

### Samenvatting

- Niveau initiatief: landelijk (Nederland)
- Ontstaansjaar: jaren 2000
- Partner(s): /
- Doelgroep: eigen werknemers en externe sollicitanten
- Werkingskosten: onbekend

### 4.1.1. Introductie

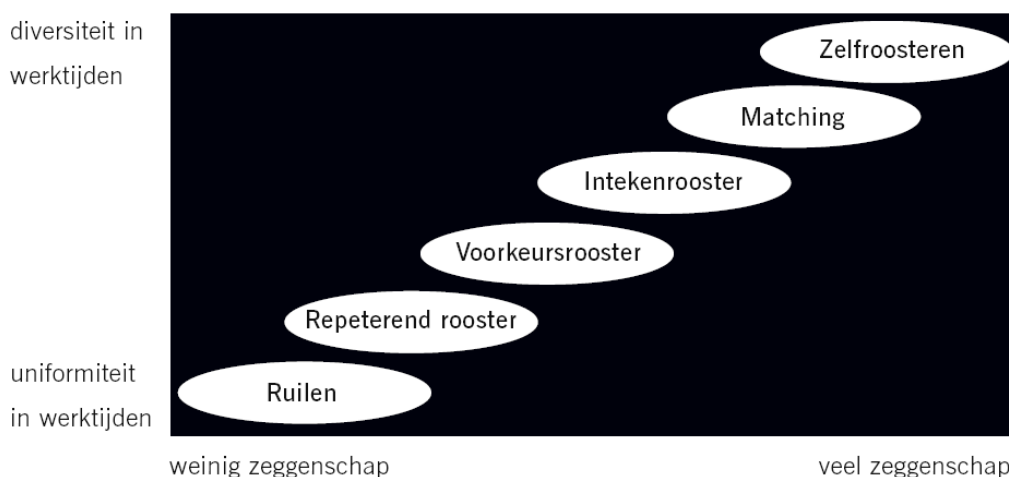
Zelfroosteren kan gebruikt worden in sectoren waar diensten verdeeld moeten worden over werknemers onderling (bv. in fabrieken, openbaar vervoer, zorginstellingen). Het betekent dat werknemers hun eigen werkrooster kunnen indelen **binnen vooropgestelde grenzen van de organisatie** waarvoor men werkt (bv. bezettingseisen, maximum aantal werkuren op een dag, ...). In het systeem kunnen er regels en voorwaarden worden geprogrammeerd zodat deze automatisch worden opgevolgd. De vooropgestelde grenzen en de **wensenroosters van de werknemers** worden aan elkaar gelinkt en **waar beide roosters niet overeenkomen, moeten werknemers zoeken naar een compromis**. Alles wordt bepaald door het team/de afdeling/de werknemers.

Het idee is dat er zo een optimale balans tussen werk en privéleven kan bekomen worden voor de werknemers en dat zij eveneens het gevoel krijgen dat ze meer invloed kunnen uitoefenen op hun werkomstandigheden. **Teams bepalen onderling hoe het finale werkrooster er uitziet, eventueel ook met de hulp van een roosterplanner**. Zelfroosteren heeft wel als gevolg dat het principe verdwijnt van vaste teams die bepaalde diensten afwerken. Zelfroosteren is oorspronkelijk ontstaan in Zweden en kent meer en meer ingang in andere landen, bijvoorbeeld in Nederland.

Zelfroosteren is een **vorm van individueel roosteren**. Individueel roosteren laat verschillen toe in de mate waarin werknemers zeggenschap hebben in hun uurrooster en de mate van diversiteit in werktijden (nl. meer of minder diversiteit in begin- en eindtijden, diensturen, gebruik van overuren, enz.). Figuur 6 toont een overzicht.



**Figuur 6**  
**Verskillende vormen van individueel roosteren**



BRON: Nederlands Centrum voor Innovatie: Individueel roosteren. Kansen voor werkgevers en werknemers

Voordelen zelfroosteren:

- 1) het rooster biedt ruimte voor **individuele verschillen** tussen werknemers;
- 2) werknemers voelen zich 'empowered' en meer betrokken met als gevolg dat de werknemerstevredenheid stijgt en de onderlinge sfeer tussen collega's positief bevordert wordt. Dit alles resulteert in een algemeen **hogere werkproductiviteit**;
- 3) **aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde** naar potentiële werknemers toe (bv. ook naar herintreders);
- 4) minder verzuimkosten of kosten door overuren, m.a.w. de **personeelskosten gaan omlaag**. Er zijn ook geen individuele afspraken meer nodig tussen werknemers en leidinggevendenden zodat ook hier geen tijd meer voor gebudgetteerd moet worden;
- 5) **minder over- of onderbezetting**, m.a.w. meer efficiëntie in de service. Vraag en aanbod van arbeid kunnen beter in evenwicht gebracht worden. De werkgever kan op basis van een grondige analyse van de werkprocessen minimale en maximale bezettingseisen opstellen per tijdseenheid (bv. per uur). Ook cliënten ervaren hier positieve gevolgen van (continuïteit in service);
- 6) **flexibiliteit** via het aanpassingsvermogen van dergelijke roosters. De individuele roosters worden telkens voor een periode van een viertal weken opgesteld. Hierna kunnen er aangepaste bezettingseisen gesteld worden door de organisatie.

Nadelen zelfroosteren:

- 1) **groepsdiversiteit**: kan enkel gebruikt worden in teams met voornamelijk onderling uitwisselbare werknemers, dus niet in teams waarin veel verschillende kwalificaties voorkomen. Een groep met werknemers die elkaar allemaal kunnen vervangen is het meest ideaal;
- 2) **weerstand bij werknemers**: invoering van het systeem vereist een bepaalde mentaliteitsaanpassing bij werknemers. De eigen werknemers kunnen in eerste instantie argwanend staan tegenover deze innovatie en hebben een gewenningsperiode nodig. Een nauwkeurige procedure/draaiboek is dan ook vereist. De werkgever moet op voorhand alle onzekerheid rond bonussen op weekendprestaties, ingerekende marges bij bezettingseisen (minder marge tussen minimum en maximum leidt tot minder keuze bij de werknemer), enz. wegnemen. Voor werknemers ontstaat er een nieuwe situatie waarvan de gevolgen in eerste instantie niet duidelijk zijn;

- 3) **wennen aan keuzevrijheid:** sommige werknemers kunnen geneigd zijn om alles bij het oude te laten en vragen een weinig gediversifieerd urenrooster. Aan de andere kant, is het ook niet de bedoeling dat meer assertieve werknemers een betere werkplanning geregeld krijgen dan minder assertieve werknemers;
- 4) **weerstand bij middle management:** de rol van het middle management verandert binnen de organisatie. Het verdelen van uren staat nu centraal en dit vereist zowel van het management als van werknemers een andere blik op samenwerken, communicatie, coördinatie, enz.. Ook personen die voorheen fulltime tewerkgesteld werden als roosterplanner ervaren enige onzekerheid over het voortbestaan van hun job;
- 5) **herziening van arbeidsvoorwaarden:** veel arbeidsafspraken zijn collectief van opzet en moeten ook herzien worden. In de pilotfase van zelfroosteren is het echter niet evident om onmiddellijk aangepaste regels aan te reiken;
- 6) de behoefte blijft bij zelfroosteren om bepaalde **compensaties te voorzien bij toegevingen** van de werknemers.

### 4.1.2. Case: Stichting Schakelring

Stichting Schakelring biedt in Midden-Brabant (Nederland) verschillende diensten aan gaande wonen, zorg op maat en welzijnservices, dit voornamelijk aan ouderen. Er zijn ongeveer 1.150 werknemers in dienst bij Stichting Schakelring, waarvan een groot deel parttime. Sinds 2010 is de organisatie gestart met zelfroosteren.

#### Ontstaanscontext

In 2007 werden verschillende organisaties gefuseerd tot Stichting Schakelring en in een later **tevredenheidsonderzoek onder medewerkers** bleken er een paar problemen te zijn. Er was sprake van problemen met het inroosteren van diensten, een hoge werkdruk, een hoog ziekteverzuim (rond 10%) en onzekerheid naar de toekomst toe. Vanuit het hoger management werd dan de beslissing genomen om een nieuw systeem van roosteren uit te testen. Dit nieuwe systeem zou bovenstaande problemen moeten aanpakken.

#### Uitwerking van de actie

In een **pilotfase** deden twee grotere teams in Vlijmen mee. Daarna is er met een ESF-subsidie ook gekeken of het principe van zelfroosteren ook zou werken in kleinere teams. Stichting Schakelring heeft dus pilots gedaan in zowel grote als kleinschalige afdelingen. Na grondige evaluatie werd er beslist om het zelfroostersysteem (met punten) in te voeren doorheen de hele organisatie<sup>1</sup>. Het hele proces werd begeleid door Déhora Consultancy Group. De technische ondersteuning gebeurde door het Timecaresysteem.

<sup>1</sup> Zie ook <http://vimeo.com/38218778> voor een video rond digitaal zelfroosteren bij Stichting Schakelring.

Er werd gekozen voor een **zelfroostersysteem met punten**. Dit betekent dat er verschillende fases doorlopen worden om te komen tot een definitief rooster:

- **fase 1: Stichting Schakelring bepaalt de bezettingseisen:** de teamleider voert vooraf het bezettingsprofiel per dag in. Hierbij wordt rekening gehouden met de kwaliteit van de zorg. Minimale bezettingseisen bepalen de minimumbezettingsgraad om het werk te kunnen doen. Maximale bezettingseisen geven aan dat er in een 'normaal' tempo kan gewerkt worden en dat er ook tijd is om andere, niet tijdsgebonden, werkzaamheden uit te voeren. Het systeem bewaakt de wetgeving aangaande arbeidstijden, cao en contracturen per medewerker;
- **fase 2: wensrooster:** medewerkers vullen op een willekeurig moment (thuis of op het werk) de voorkeuren in voor de betreffende maand (4 weken). De medewerker bepaalt zijn ideale rooster door voor de verschillende dagen van de week zijn voorkeuren voor diensten of bepaalde uren aan te geven. Elke medewerker heeft een vetodag, een dag dat de medewerker absoluut niet kan/wil werken;
- **fase 3: voorlopig rooster:** de teamleider bekijkt het verschil tussen het wensrooster en de bezettingseisen per afdeling (1,5 maand op voorhand). Het is onwaarschijnlijk dat er onmiddellijk een fit is tussen beide zaken, zodoende gaan in deze fase de medewerkers in een team in overleg met elkaar. Hierdoor ontstaat er een groepsdynamiek. Wanneer een medewerker een tekort opvult, krijgt men punten;
- **fase 4: definitief rooster:** vijf weken op voorhand wordt het rooster definitief. Het rooster is op dit moment in de meeste gevallen voor reeds 90% klaar. De teamleider vult de resterende gaten op en beslist op basis van het puntensysteem. Medewerkers die te weinig uren hebben ingevuld voor die maand worden eerst aangesproken, vervolgens medewerkers die opgeroepen kunnen worden en dan medewerkers die in het verleden zich minder flexibel hebben opgesteld.

Bij de opstart van de piloffase werd er een **stuurgroep** opgericht met het managementteam, het middenmanagement en de ondernemingsraad zodat alle geledingen voldoende geïnformeerd zouden zijn.

De Stichting Schakelring heeft in eerste instantie zelf geïnvesteerd in de opleiding van de teamleiders. Vervolgens heeft de organisatie ook alle medewerkers op een cursus op locatie gestuurd zodat iedereen (ook mensen met lagere ICT-kennis) overweg konden met het Timecaresysteem. Via een ESF-subsidie werd later ook bekeken of het zelfroosterprincipe ook kon doorgevoerd worden in kleinere teams. Vijf teams deden hieraan mee.

## Evaluatie en resultaten

Op het einde van de piloffase bleek dat 75% van de medewerkers niet meer terug wou naar het oude systeem. Nu is het systeem uitgebreider ingevoerd en vraagt het maken van roosters opmerkelijk minder tijd en minder overlegmomenten. Uit het tevredenheidsonderzoek onder de medewerkers blijkt ook dat de **tevredenheid** is **gestegen** van 6,7 (in 2010) naar 7,4 (in 2012). Verder is het **ziekterezuim gedaald** van 10% naar 6%. Er werden ook informele gesprekken gevoerd met medewerkers om te peilen naar overige knelpunten en om hen zo ook een **gevoel van betrokkenheid** te geven.

## Aandachtspunten

- Creëer een **draagvlak** voor het project. Er zijn veel activiteiten, bijeenkomsten, panelgesprekken, nieuwsbrieven, ... nodig om de onwennigheid en terughoudendheid van medewerkers (en vakbonden) aan te pakken. Creëer eventueel een helpdesk.
- Start de **pilot met een kleine gemotiveerde groep**.
- Zet ook een stuurgroep op om het project goed op te volgen, bijsturing vanuit het hogere management is continu nodig. **Betrokkenheid van managers** is ook echt belangrijk. Ze moeten medewerkers stimuleren en ervoor zorgen dat ze niet terugval- len in 'oud' gedrag.
- **Training van teamleiders en medewerkers** is essentieel. Er wordt een andere houding van hen verlangd en ook moeten zij volledig vertrouwd geraken met het ICT- systeem. De Stichting Schakelring raadt ook een training op verplaatsing aan om de sfeer en groepsdynamiek te stimuleren.
- Plan **voldoende tijd** in om knelpunten in het systeem aan te pakken. Een pilot heeft een jaar nodig om goed geëvalueerd te kunnen worden achteraf.

### 4.1.3. Case: Stichting Prisma

Stichting Prisma staat in voor de zorg voor verstandelijk gehandicapten in Noord-Brabant (Nederland). Er zijn ruim 2000 medewerkers in dienst bij Stichting Prisma en ook een vijfhonderdtal vrijwilligers.

#### Ontstaanscontext

Bij Stichting Prisma kwam het vaak voor dat medewerkers teruggeroepen werden op een vrije dag. Deze plotse veranderingen in het dienstrooster werden veroorzaakt door zieke collega's, crisissituaties, een andere vraag naar zorg, enz. Vanuit de medewerkers kwam dan ook de vraag naar **meer rust en voorspelbaarheid in de roosters**. Ook het management ondervond dat een nieuw systeem van roosteren nodig was om **meer evenwicht te krijgen in het aantal gewerkte uren** door medewerkers: sommigen hadden te veel uren, sommigen te weinig. Dit heeft dan ook een impact op de financiële balans van de onderneming. Ook klanten zouden hun voordeel halen uit een meer regelmatig dienstenrooster omdat zij nood hebben aan een vast ritme in hun dagindeling en activiteiten. Het nieuwe roosteren moest dus ook de zorgkwaliteit van Stichting Prisma verbeteren.

Het nieuwe systeem van roosteren moest dus zorgen voor meer rust en voorspelbaarheid in de roosters (en dus leiden tot een hogere medewerkerstevredenheid) en een hogere efficiëntie in de gepresteerde werkuren.

## Uitwerking van de actie

Het nieuwe systeem van roosteren werd op 1 januari 2011 ingevoerd bij alle zorgmedewerkers binnen de organisatie en is nog steeds in werking. Ook hier worden er verschillende fases doorlopen om te komen tot een werkrooster:

- **fase 1:** de **voorkeuren van de individuele werknemers** worden geïnventariseerd (bv. om in het weekend te werken, niet op woensdagavond, enz.);
- **fase 2:** op basis van deze individuele voorkeuren worden er **basisroosters** opgesteld voor alle locaties van Stichting Prisma. Deze basisroosters worden telkens zes maanden op voorhand vastgelegd. Medewerkers krijgen hier reeds de mogelijkheid om in onderling overleg sommige knelpunten in het basisrooster op te lossen (bv. vrijdagavonden raken altijd moeilijker ingevuld). In deze fase ligt 80 à 90% van de contracturen per medewerker vast;
- **fase 3:** twee maanden op voorhand worden de **dienstenroosters volledig opgevuld**. Tegen deze periode zijn er meestal een paar veranderingen gebeurd in het basisrooster omdat sommige medewerkers bijvoorbeeld vrijaf hebben aangevraagd, zelf hebben aangegeven toch beschikbaar te zijn voor een bepaald gat in het rooster, enz. Voor de open gaten wordt er een beslissing genomen door de roosterplanners.

Wanneer er onverwachts gaten vallen in het rooster dan worden in eerste instantie medewerkers aangesproken die nog te weinig uren hebben voor een bepaalde periode. Indien dit geen oplossing biedt, worden **'flex medewerkers'** (vanuit het flexbureau) ingepland. Er is dus een zo goed als volledige garantie op vrije tijd omdat er mensen buiten een team 'roosterverstoringen' opvangen.

Er werd **geen specifiek budget** uitgetrokken voor dit nieuwe systeem van roosteren, behalve voor de opzet van een **nieuw ICT-systeem**.

## Evaluatie en resultaten

Na invoering van het nieuwe roostersysteem werd er gekeken of er daadwerkelijk **meer voorspelbaarheid** in de roosters kwam. Voor minimum 80% van de werknemers ligt het dienstenrooster meer dan twee maanden op voorhand helemaal vast, dit is een verbetering ten opzichte van vroeger. Dit betekent ook dat de planningen meer efficiënt ingevuld worden en dat de kosten gepaard met planning dalen (bv. er wordt minder tijd in de opvolging gestoken, waardoor er tijd vrijkomt om efficiënter te werken aan andere zaken).

Er was geen nulmeting van de medewerkerstevredenheid (dus voor de invoer van het nieuwe systeem). Wel wordt er om de negen maanden gekeken naar de evolutie in de **medewerkerstevredenheid**. Deze is momenteel **gestegen** van 6,2 naar 6,7/10. Verder hebben alle planners maandelijks een gesprek met de teamleiders om te kijken of er nog knelpunten zijn.

## Aandachtspunten

- Wees ervan bewust dat er **onrust** veroorzaakt zal worden bij het invoeren van een nieuw roostersysteem. Er is een **uitgebreide communicatiecampagne** nodig om medewerkers te overtuigen van het nut van het nieuwe systeem en om hen er aan te laten wennen.
- **Steun van het hoger management** is nodig: zij moeten achter het nieuwe systeem staan en medewerkers stimuleren om het een kans te geven.
- Stichting Prisma heeft het **nieuwe systeem in één keer ingevoerd. Dit zou men niet opnieuw doen aangezien het heel veel werkdruk en onzekerheid creëert.**
- Indien er beslist wordt om een nieuw roostersysteem in te voeren (waarvan ook verwacht wordt dat het degelijk zijn voordelen heeft), dan **moet er ook doorgezet worden bij moeilijke momenten.** Een back-upplan kan er misschien voor zorgen dat de invoering van het nieuwe systeem te vlug wordt geannuleerd en dat alles terug naar het oude gaat. Er is een gewenningsperiode nodig, waarbij problemen worden aangepakt.

### 4.1.4. Conclusie zelfroosteren

Zelfroosteren klinkt als een heel aantrekkelijke methode, maar zorgvuldigheid is op zijn plaats bij de concrete uitwerking van het systeem. Alle onzekerheden moeten op voorhand weggenomen worden zodat de introductie optimaal verloopt. Uiteindelijk draait het bij zelfroosteren vooral om het feit dat het management en de werknemers hun 'traditionele' houding moeten veranderen en dat iedereen meer actief betrokken wordt om zo te komen tot een oplossing die zij zelf uitgewerkt hebben. **Als één van beide partijen (werknemers versus organisatie) er niet achter staat, is de kans op succes klein.** Eventueel kan ook met andere vormen van individueel roosteren gewerkt worden in plaats van onmiddellijk zelfroosteren in te voeren.

Specifieke aandachtspunten bij het opzetten van een zelfroostersysteem in een organisatie zijn:

- neem **voldoende tijd** om het systeem in te voeren. Beschouw het invoeringsproces als een continu leerproces waarbij zowel de organisatie als de werknemers moeten leren uit hun 'fouten'. Bij het gebruik van software is het bovendien belangrijk dat werknemers goed worden opgeleid omtrent het gebruik van de software;
- het succes van zelfroosteren is sterk **afhankelijk van de gekozen software tool**;
- introduceer het systeem eerst via een **pilotversie** (met een groep die representatief is voor het werknemersdatabestand);
- voer het nieuwe systeem van roosteren **stapsgewijs** in: als er bijvoorbeeld zowel gekozen wordt om zelfroosteren als een nieuw shiftsysteem (bv. ook zes- en zeven-urenshiften in plaats van enkel acht-urenshiften) in te voeren, voer dan maar één aanpassing per keer door;
- het principe mag **niet enkel ingegeven worden vanuit financiële belangen** van de organisatie. Speciale aandacht aan de werknemers is cruciaal bij succesvolle implementatie. Zelfroosteren kan bijvoorbeeld niet ingevoerd worden wanneer er tegelijkertijd een reorganisatie gebeurt bij de onderneming;

- **betrek de werknemers bij het proces:** hou rekening met een gewenningsperiode bij de werknemers. Misschien zijn er meerdere pogingen nodig om zelfroosteren succesvol in te voeren. Creëer een draagvlak, ook bij de vakbonden;
- **blijf communiceren,** ook als er in eerste instantie weinig interesse hiervoor is vanuit de werknemers. Het helpt om wantrouwen weg te nemen.

## 4.2. Carrièrepaden opvolgen

Rivas Zorggroep is een organisatie voor ziekenhuiszorg, woonzorg, verpleeghuiszorg, thuiszorg, particuliere zorg, maatschappelijk werk, ... Er werken meer dan 6000 medewerkers bij Rivas. Onderstaande informatie werd enkel via desk research (online bronnen) bekomen aangezien WES geen rechtstreekse informatie van Rivas kon verkrijgen.

### Samenvatting

- Niveau initiatief: bedrijfsniveau (Nederland)
- Ontstaansjaar: 2004
- Partner(s): /
- Doelgroep: eigen werknemers
- Werkingskosten: onbekend

### Ontstaanscontext

De organisatie wil voorkomen dat medewerkers 'vastroesten' op hun werkplek en wil hen stimuleren tot **mobiliteit op de werkvloer**. Er is een grote **diversiteit aan medewerkers en werk** en dit alles maakt dat de organisatie de nood aanvoelde om mobiliteit onder medewerkers te stimuleren. Managers wilden ook een **betere integratie tussen personeelsmobiliteit, verzuimbegeleiding en re-integratie na langdurig verzuim**. Daarom hebben ze het bureau Moving opgericht begin 2004. Medewerkers kunnen **zichzelf aanmelden of aangemeld worden** door hun leidinggevende voor een begeleidingstraject. Het bureau stimuleert dus mobiliteit bij medewerkers die zowel vrijwillig als niet vrijwillig in beweging komen.

Vóór 2004 was er een mobiliteitsbureau (sinds 2000), dat zich enkel richtte op mensen die vrijwillig wilden veranderen van werk. Door de Wet verbetering Poortwachter in Nederland en interne reorganisaties is men zich meer en meer gaan richten op niet-vrijwillige kandidaten.

### Uitwerking van de actie

In eerste instantie vindt er een **gesprek** plaats tussen de **Moving-adviseur, de leidinggevende en de medewerker** aangaande het individuele te volgen 'move traject'. Daarnaast vinden er ook een aantal gesprekken plaats tussen de Moving-adviseur en de medewerker rechtstreeks. De adviseur bespreekt welke mogelijkheden er zijn tot mobiliteit (binnen of buiten Rivas) en plaatst de **loopbaan van de medewerker in een langer tijdsperspectief**: wat zijn de verwachtingen? Waar wil men naar toe werken? Ook biedt het bureau Moving **ondersteuning bij (intern) solliciteren**. Men helpt de medewerker bij het vinden van vacatures, zowel intern als extern. Op het einde van het traject kan er ook nog een gesprek met de leidinggevende ingepland worden.

In de praktijk is het zo dat de kandidaten meestal aangemeld worden via de leidinggevende. In ruim een kwart van de situaties melden medewerkers zichzelf aan als vrijwillige kandidaat bij het bureau.

De doelstellingen van dit project waren om een **hogere motivatie** van de medewerkers te verkrijgen (en zo de kwaliteit van de zorg van de patiënt te verhogen) en om de **personeelskosten door ziekteverzuim en verloop beter onder controle** te houden. Men zag het project voornamelijk als een kwalitatieve opdracht, er werden geen concrete outputafspraken aan gekoppeld.

Bij het bureau werken er vier Moving-adviseurs (samen 3 FTE). Het bureau past binnen de afdeling Personeel & Organisatie van Rivas. Er werd bewust gekozen voor de naam 'Moving': mensen in beweging brengen.

### Evaluatie en resultaten

Er werden geen concrete doelstellingen vooropgesteld. Het is zo dat het bureau **Moving momenteel niet meer bestaat binnen Rivas**. De taken worden wel nog enigszins overgenomen door de dienst Personeel & Organisatie.

### Aandachtspunten

Het belangrijkste aandachtspunt bij dit project is dat de hele organisatie de voordelen van mobiliteit inziet en het project steunt. Er is een bepaalde **cultuurverandering** nodig om mensen tot mobiliteit (intern of extern) te stimuleren. Er mogen geen vooroordelen hieromtrent zijn binnen de organisatie.

## 4.3. Project Hardenberg

Begin maart 2012 werd het project 'Instroom Zorg' te Hardenberg (Nederland) opgestart. Dit project wil de **instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de zorgsector** stimuleren<sup>1</sup>.

### Samenvatting

- |                      |   |
|----------------------|---|
| ▪ Niveau initiatief: | lokaal niveau (Nederland)   |
| ▪ Ontstaansjaar:     | 2012  |
| ▪ Partner(s):        | Gemeente Hardenberg - zorginstelling Saxenburgh - zorginstelling Baalderborg Groep, UWV WERKbedrijf |
| ▪ Doelgroep:         | zij-instromers  |
| ▪ Werkingskosten:    | onbekend  |

<sup>1</sup> Voor een korte introductievideo tot het project, zie: <http://www.youtube.com/watch?v=H6GS-kXfriM&noredirect=1>



## Ontstaanscontext

Het project is een initiatief van de gemeente Hardenberg, de zorginstelling Saxenburgh Groep, de zorginstelling Baalderborg Groep en UWV WERKbedrijf (cf. VDAB in België). De verschillende partijen hadden reeds in het verleden op diverse momenten informeel contact met elkaar om te kijken naar mogelijkheden om samen te werken. Het is dan ook een initiatief op lokaal niveau.

De gemeente Hardenberg wou via het project mensen met een uitkering terug laten instromen in de arbeidsmarkt om zo het aantal **uitkeringen te doen dalen**. Binnen de gemeente zoekt men continu naar nieuwe manieren om de uitkeringen te doen dalen aangezien deze zwaar doorwegen op het budget. Aan de andere kant is er de Saxenburgh Groep en de Baalderborg Groep, twee zorginstellingen die continu zoeken naar geschikte werkrachten. De Saxenburgh Groep richt zich voornamelijk op ouderenzorg en de Baalderborg Groep is gespecialiseerd in gehandicaptenzorg (en ook deels in ouderenzorg). Zij willen reeds inspelen op het **verwachte tekort aan medewerkers** in de toekomst en starten daarom tijdig met initiatieven om mensen aan te trekken tot hun organisatie. Ook willen zij hun **maatschappelijke verantwoordelijkheid** opnemen met betrekking tot mensen met een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt.

## Uitwerking van de actie

In eerste instantie maakten UWV WERKbedrijf en de gemeente Hardenberg een preselectie van (een dertigtal) mogelijke kandidaten die momenteel van een werkloosheids- of bijstandsuitkering genieten en geschikt konden zijn om te participeren aan het project. Vervolgens werden deze kandidaten aangemeld voor een intakegesprek bij Saxenburgh Groep of Baalderborg Groep. Kandidaten konden zelf ook aangeven voor welke instelling ze het meeste interesse hadden. Uiteindelijk werden er **19 kandidaten** geselecteerd.

Deze 19 kandidaten konden een **verkorte opleiding tot Helpende/Verzorgende (niveau 2) volgen in een leerwerkconstructie**. Bij Saxenburgh Groep was er op termijn ook de mogelijkheid om bij te studeren tot niveau 3. De lessen worden op locaties van de instellingen en de gemeente Hardenberg verzorgd door Deltion College, een extern opleidingscentrum. In april 2012 werd er gestart met deze opleiding en deze werd afgerond midden april 2013.

De kandidaten die deze opleiding volgden, **behielden hun uitkering** van de gemeente en er werd hen - bij succesvolle afronding van de opleiding - een **baangarantie** bij de instelling aangeboden. De instelling staat ook in voor de financiering van de opleiding. Een deel van deze opleiding kon via de belastingen gecompenseerd worden. In ruil konden de beide zorginstellingen een jaar lang genieten van de gratis extra hulp door deze kandidaten.

Om de drie maanden is er ook een overlegmoment met de diverse betrokken partijen om te kijken naar de tussentijdse stand van zaken. Tussendoor worden er **diverse informele overlegmomenten** georganiseerd.

## Evaluatie en resultaten

Op voorhand werden er geen concrete evaluatiecriteria vooropgesteld. Wel is het zo dat na afronding van het project **63% van de kandidaten de opleiding met succes hebben afgerond**. Hiermee is men uiterst tevreden. Men is gestart met 19 kandidaten en 12 kandidaten hebben de opleiding succesvol afgerond. Bij Baalderborg Groep blijven er 7 kandidaten van de 10 gestarte over, en bij Saxenburgh Groep 5 kandidaten van de 9 gestarte.

Na afronding van het project wordt er nog een laatste evaluatiemoment ingelast en gepolst naar de toekomstmogelijkheden van het project. **Momenteel liggen alle opties nog open**. Natuurlijk is het zo dat het niet evident is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om te vormen tot een goed en geschikt zorgprofiel voor de betrokken zorginstellingen.

## Aandachtspunten

De volgende punten maakten van het project een succes:

- **inlevingsvermogen** in hoe mensen die al een tijdje aan de zijlijn staan van de arbeidsmarkt zich voelen en denken/handelen. Er is nood aan een speciale en gerichte 'aanpak' van deze mensen ten opzichte van degenen die het gewoon zijn om in de reguliere arbeidsmarkt te werken;
- **open communicatie** tussen de verschillende partijen: alle betrokken partijen kenden elkaar reeds op voorhand en via verschillende informele contactmomenten werd voortdurend de vinger aan de pols gehouden.

Specifieke aandachtspunten zijn:

- er kruipt veel **tijd** in de overlegmomenten met de partners, en vooral in de communicatie naar de kandidaten toe. Heel uitvoerige communicatie met betrekking tot het traject is continu nodig: bv. rond de opleidingsverwachtingen, algemene afspraken rond attitude (bv. stiptheid), ...
- er mag verwacht worden dat een **aanzienlijk deel van de kandidaten zal afhaken** naarmate het project verder vordert. Dit om allerlei redenen (bv. huiselijke situatie, ...) waar de initiatiefnemers eigenlijk niet veel aan kunnen doen. Extra aandacht moet dan ook besteed worden aan een zorgvuldige selectie van de kandidaten bij de opstart van het project;
- er is nood aan een **breed draagvlak binnen de betrokken zorginstellingen**: zij moeten uiteindelijk een baangarantie aanbieden aan deze kandidaten, zonder te weten of ze binnen een jaar écht nood hadden aan deze mensen. Er is dan ook veel tijd gekropen in het voortraject (namelijk negen maanden) om goede afspraken binnen een raamovereenkomst met de gemeente op te zetten.

## 4.4. Levensbewust omgaan met personeel (SVRZ)

Stichting voor Regionale Zorgverlening (SVRZ) is een zorgorganisatie in Zeeland (Nederland) voor mensen met Alzheimer of lichamelijke beperkingen. Ze telt momenteel circa 2.700 medewerkers. De SVRZ heeft bewust gekozen voor een actief beleid om te anticiperen op de toenemende vergrijzing in de sector. Ze streeft naar een **open, eerlijke en frequente communicatie naar alle medewerkers** (van verschillende leeftijden) en wil hen een **hogere betrokkenheid bij de organisatie** geven.

## Samenvatting

- Niveau initiatief: bedrijfsniveau (Nederland)
- Ontstaansjaar: 2001
- Partner(s): /
- Doelgroep: eigen werknemers
- Werkingskosten: circa 20.000 euro bij opstart van het project

## Ontstaanscontext

In 2001 heeft SVRZ de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand in kaart gebracht waarna duidelijk was dat er binnen de organisatie een sterke vergrijzing voorkomt. De doelstelling van het project is dan ook om zowel nieuwe medewerkers binnen te halen als oudere medewerkers te behouden via een **duurzaam personeelsbeleid**.

De stichting wil dat er een gezonde belasting is van alle werknemers over de verschillende leeftijdsfasen heen. Men streeft met andere woorden naar duurzame inzetbaarheid en erkent dat **bij iedere leeftijdsfase andere kwaliteiten en beperkingen** horen: het is volgens hen een illusie dat 18-jarigen hetzelfde kunnen als 55-jarigen. De verschillende leeftijdsgroepen in de organisatie moeten met plezier aan het werk blijven.

SVRZ is in 2002 begonnen met het treffen van maatregelen die werk en werkomstandigheden van medewerkers, ouder dan 50 jaar, moeten verbeteren. Ook voor de andere leeftijdsgroepen werden er in latere instantie gerichte acties uitgewerkt. Volgens de organisatie is **maatwerk** nodig om het personeel zo optimaal mogelijk en op een duurzame manier in te zetten.

## Uitwerking van de actie

Via een arbeidsgezondheidskundig onderzoek, groepsgesprekken, managementgesprekken en een vragenlijst peilde men in eerste instantie naar **wat er leeft onder de oudere medewerkers**. Hiervoor had men een budget van circa 25 euro per persoon uitgetrokken. De belangrijkste resultaten uit dit onderzoek leidden tot een **concrete set van maatregelen** gericht op deze groep werknemers: bijvoorbeeld, vanaf 55 jaar, krijgen de werknemers om de vijf jaar een gesprek waarin fysieke belasting, cao, pensioen, ... aangehaald worden. Ook de volgende concrete maatregelen werden genomen:

- uitgebreider aanbod van til-/transfertrainingen en aanstellen van ergocoaches;
- bewuste aandacht voor leeftijdsverdeling binnen teams: leeftijdssamenstelling is één van de criteria;
- gericht inzetten van ervaring;
- leidinggevende meer regelcapaciteit: individueel maatwerk om op een duurzame manier toe te werken naar de pensioenleeftijd;
- opzet van seniorraden per locatie om bewustzijn voor de actie te onderhouden: van elke seniorraad is er één vertegenwoordiger bij de ambassadeursraad die elk jaar met de directievoorzitter spreekt over de huidige stand van zaken;
- continue communicatie omtrent de genomen/geplande acties: informatie toegankelijk maken via intranet, nieuwsbrieven, seniorraden, ...

Vanaf 2006, vier jaar later, werden er ook **concrete acties** uitgewerkt naar jongeren en 'spitsuurwerkers' toe. Er werden dus **drie leeftijdsgroepen** onderscheiden binnen de organisatie:

- jongeren (jonger dan 25 jaar);
- middengroep van 25-50 jarigen ('spitsuurwerkers');
- 50-plussers.

Het idee achter de opsplitsing in drie doelgroepen is dat medewerkers in deze drie groepen zich ook echt in verschillende levensfasen bevinden (bv. jongeren zijn nog meer zoekende, spitsuurwerkers hechten veel belang aan een goede balans werk-privé, ...). Ook naar jongeren en spitsuurwerkers werden er gerichte acties opgezet na een uitgebreid onderzoek (diepte-interviews, een grote themabijeenkomst, congres, ...). Zo kwam er naar voor dat spitsuurwerkers een goede balans tussen werk en privé cruciaal vinden en dat meer zeggenschap over de werkuren een goede actie zou zijn. Momenteel wordt een systeem van **zelffroosteren** dan ook stapsgewijs opgezet binnen de organisatie. Er zijn inmiddels twee pilots opgezet op twee verschillende locaties. Verder wordt er ook aandacht besteed aan fysieke ontspanning, kinderopvang en loopbaanmogelijkheden.

Aan jongeren binnen de organisatie wordt er een **training in de kernwaarden** gegeven zodat ze als ambassadeur kunnen fungeren voor de organisatie ('trotse gevoel uitdragen'), ook is er een **opleidingscatalogus** zodat ze meer zicht hebben op hun loopbaanmogelijkheden binnen de organisatie, worden **functioneringsgesprekken** tijdig en regelmatig gevoerd, krijgen ze **korting** bij een aantal fun- en leisure-activiteiten (bv. Walibi, concerten, ...), is er informatievoorziening rond de arbeidsvoorwaarden, ...

Gedurende de eerste tien jaar van de actie werden verschillende projecten uitgevoerd, meestal gericht op één doelgroep. Momenteel wordt er extra aandacht besteed aan het opzetten van een geïntegreerd personeelsbeleid voor alle doelgroepen tegelijk.

De totale kosten voor dit project zijn relatief laag en komen op circa 20.000 euro. Niets doen kost meer volgens de organisatie aangezien men dan meer capaciteitsproblemen zou hebben, meer kosten door ziekteverzuim, ...

## Evaluatie en resultaten

Op voorhand werden er geen concrete streefdoelen vooropgesteld met betrekking tot aantal ingevulde vacatures, ziekteverzuim, uitstroomleeftijd, ... Wel heeft men altijd de evolutie van de resultaten gemonitord:

- medewerkers blijven gemiddeld één jaar langer doorwerken: de **uitstroomleeftijd** is dus **gestegen** (nu gemiddeld 60 jaar);
- steeds meer medewerkers blijven doorwerken na 60 en 65 jaar (respectievelijk 131 en 5 personen momenteel);
- **ziekterverzuim nam** met 40% **af** voor de 45-plussers;
- de **instroom van nieuwe 50-plussers** steeg van 6,4% naar 10,5%;
- ook de **medewerkerstevredenheid** is toegenomen: tevredenheid met de werkgever steeg van 74% naar 83%.

Een studie van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft aangetoond dat wanneer dergelijke resultaten met betrekking tot de verhoogde uitstroomleeftijd door alle zorginstellingen in Nederland bereikt wordt, het arbeidsmarkttekort met 50.000 mensen zou verminderen.

## Aandachtspunten

SVRZ ziet als succesfactoren:

- Er is het besef binnen de organisatie dat het een illusie is dat iemand van 18 hetzelfde kan als iemand van 55. **Maatwerk** is dan ook nodig naar verschillende doelgroepen toe binnen de organisatie.
- Een open en consequente **communicatie** naar de medewerkers toe is cruciaal: de stichting geeft aan dat de medewerkers op de agenda worden geplaatst zodat ze gezond kunnen blijven op lange termijn en zodat ze op een duurzame manier kunnen blijven werken binnen de organisatie. Men doet ook wat ze zeggen te zullen doen.
- Verder ontstaat er een soort van **'spiraaleffect'** in de gevolgen van het levensbewust omgaan met personeel. De hele organisatie wordt er van doordrongen na verloop van tijd en er is het gevoel bij de medewerkers dat er echt naar hen geluisterd wordt en dat ze de organisatie in vertrouwen kunnen nemen.

Als knelpunten worden de volgende zaken aangehaald:

- er is geen extra personeel dat zich uitsluitend concentreert op het uitwerken en opvolgen van dit project. Dit maakt dat het soms wat langer duurt voordat bepaalde zaken in de praktijk worden geïmplementeerd. Wel geeft men aan dat de tijdsbelasting voor het P&O personeel goed te overzien is en in te plannen.

## 4.5. Het Beroepenhuis

In Het Beroepenhuis kunnen jongeren op een **interactieve manier** kennis maken met **'werken', beroepen in het algemeen en met technische en praktisch-uitvoerende beroepen in het bijzonder**. Men toont aan dat ook technische en praktisch-uitvoerende beroepen interessant kunnen zijn om diverse redenen. Via allerlei activiteiten (bv. interactieve tentoonstelling en doe-ateliers) maakt Het Beroepenhuis jongeren bewust van het brede gamma aan mogelijke beroepen. Jongeren worden ook via persoonlijke gesprekken gestimuleerd om een bewuste en positieve keuze te maken voor een opleiding, en om eventueel te kiezen voor het beroeps- of technisch secundair onderwijs in het bijzonder indien dit aansluit op hun interesses.

Er zijn momenteel **11 sectoren betrokken** in dit project: (1) metaal en technologie, (2) metaal en technologie: bedienden, (3) transport en logistiek, (4) chemie en kunststoffen, (5) bouw, (6) horeca, (7) voedingsindustrie, (8) social profit, (9) grafische industrie, (10) haven en binnenvaart en (11) kapper en schoonheidsspecialist. Elk van deze sectoren heeft een deel van de ruimte binnen Het Beroepenhuis ter beschikking. Momenteel is er geen ruimte meer voor nieuwe sectoren, tenzij een 'oude' sector zich terugtrekt uit het project.

## Samenvatting

- Niveau initiatief: regionaal niveau (België)
- Ontstaansjaar: 2000
- Partner(s): zelfstandige vzw met vertegenwoordiging van diverse organisaties
- Doelgroep: leerlingen tussen 11 en 14 jaar, ouders, leerkrachten en medewerkers van centra voor leerlingenbegeleiding en pedagogische begeleidingsdiensten, leerkrachten in opleiding
- Werkingskosten: onbekend

## Ontstaanscontext

In de jaren 90 was er een initiatief om onderwijs en arbeidsmarkt dichter bij elkaar te brengen via het **BIPje (of Beroepen Informatie Project)**. Het BIPje was een jaarlijkse beurs waar jongeren op een interactieve manier konden kennismaken met een aantal beroepen (via beursstanden van verschillende sectoren, doe-opdrachten, ...).

Uit deze beurs is er het **idee gekomen om een permanent aanbod te creëren**. In 2000 werd Het Beroepenhuis als een zelfstandige vzw opgericht. Het Beroepenhuis is gegroeid uit een open partnerschap '**Gent, stad in werking**' (GSiW), het strategisch werkgelegenheidsplan van de stad Gent.

Het **doel van Het Beroepenhuis** kan zowel vanuit het standpunt van leerlingen bekeken worden, als vanuit het standpunt van de arbeidsmarkt zelf:

- standpunt leerlingen: voor jongeren wil Het Beroepenhuis vooral **horizonverruimend** werken. Via de werking van het project wordt er gekeken of leerlingen interesse hebben in en talent hebben voor beroepen die ze anders niet op school zien. Vooroordelen voor technische en praktisch-uitvoerende beroepen worden weggevoerd;
- standpunt arbeidsmarkt: Het Beroepenhuis wil de **knelpuntberoepen** onder de partnersectoren **onder de aandacht brengen** en duidelijk maken dat er zeker voldoende werk is in deze sectoren.

De vzw bestaat uit de volgende organisaties: sectorfondsen, vakbonden, CLB's, onderwijsnetten, VDAB, Syntra, Stad Gent, Provincie Oost-Vlaanderen, Unizo en Jeugd en Stad (Jes Gent: stedelijk jeugdwerkorganisatie).

## Uitwerking van de actie

Het Beroepenhuis heeft **vier doelgroepen**:

1. leerlingen tussen 11 en 14 jaar (derde graad basisonderwijs en eerste graad secundair onderwijs: ASO, TSO, BSO, KSO, BuSO, OKAN);
2. ouders van deze leerlingen;
3. leerkrachten en medewerkers van centra voor leerlingenbegeleiding en pedagogische begeleidingsdiensten;
4. leerkrachten in opleiding.

De **kernwerking van Het Beroepenhuis** draait rond het aanbieden van een drie uur durend bezoek aan leerlingen. Eerst wordt er een **kort filmpje** getoond aan de leerlingen rond het belang van werken, een beeld van 11 sectoren wordt vervolgens kort geschetst en mensen die een bepaald beroep uitoefenen, vertellen waarom ze dit graag doen. Daarna is er een **interactieve tentoonstelling** waar de verschillende sectoren spelenderwijs ontdekt kunnen worden via allerlei opdrachten, dit wordt afgesloten met een **kringsprek**. Via de **beroepenateliers** krijgen de leerlingen vervolgens meer praktische voeling met bepaalde beroepen (bv. eigen tube tandpasta maken, een usb-stick en badge maken, een muur metselen, ...). Ook deze beroepenateliers worden afgesloten met een kort kringgesprek.

Er wordt 5 euro per leerling gevraagd, begeleiders komen gratis mee. Per bezoek is er een maximumcapaciteit van 60 leerlingen en een minimum van 8 leerlingen. De totale groep wordt opgedeeld in groepjes van maximum 15 leerlingen.

Hiernaast zijn er ook **andere activiteiten**: er zijn een achttal **open zondagen** per jaar waar ouders hun kinderen kunnen meenemen, **lesmaterialen** voor een omkadering van een bezoek aan Het Beroepenhuis, een jaarlijkse **studiedag** voor leerkrachten en leerkrachten in opleiding, in samenwerking met de VDAB worden er **doedagen** georganiseerd, ... Voorts worden er ook in samenwerking met overige sectoren/partners beroepenrally's georganiseerd, Ikanda, Technologica, ...

De werking van Het Beroepenhuis loopt over heel het schooljaar. In september en juni zijn er wel minder scholen die op bezoek komen aangezien dan het schooljaar net gestart is of naar zijn einde toe loopt. In de zomervakantie is Het Beroepenhuis voor een aantal weken gesloten. Momenteel werken er 4.5 FTE's. Het budget wordt als volgt gefinancierd:

- 50% subsidies (Onderwijs Vlaanderen, Stad Gent, Provincie Oost-Vlaanderen);
- 28% bijdragen van de 11 sectoren (voor de onderhoudskosten);
- 22% eigen inkomsten (uit ticketverkoop, externe opdrachten, sponsoring, en verhuur van ruimte).

De toegangsprijs van 5 euro per leerling voldoet dus niet om de personeels- en werkingskosten te financieren. Er is ook terughoudendheid om de toegangsprijs te verhogen uit vrees dat de drempel tot een bezoek hiermee verhoogd zal worden.

In totaal werden er in het schooljaar 2011-2012 248 bezoekende groepen geteld. De meeste groepen komen uit Oost-Vlaanderen (60%, ofwel 150 groepen), daarna komt de provincie West-Vlaanderen (19% ofwel 48 groepen) en de provincie Antwerpen (11% ofwel 27 groepen). In vergelijking met voorgaande schooljaren schommelt het aandeel van West-Vlaamse bezoekende groepen continu tussen 47 en 54 bezoekende groepen, met uitzondering van de schooljaren 2005-2006 en 2006-2007.

## Evaluatie en resultaten

Er wordt een **continue bevraging** gedaan naar leerkrachten en leerlingen toe. 34% van de scholengroepen heeft zijn evaluatieformulier terugbezorgd. Deze resultaten worden telkens meegenomen in het jaarrapport van Het Beroepenhuis. Bij de **leerkrachten** wordt er gepolst naar de **evaluaties** van de beroepententoonstellingen/vraaggesprekken/interactieve tentoonstelling/beroepenateliers/begeleiding.

Verder wordt er ook gepolst naar de **effecten van een bezoek** aan Het Beroepenhuis in het kader van studie- en beroepskeuze. 88% van de leerkrachten vindt dat een bezoek aan Het Beroepenhuis bijdraagt tot de verruiming van de kennis over de wereld van arbeid en beroepen in het algemeen ('waarom werken', bestaan van bedrijfssectoren, ...). 56% denkt dat er een bijdrage te noteren valt aan de mentaliteitswijziging ten aanzien van technische en praktisch-uitvoerende beroepen. 71% van de leerkrachten gaat akkoord met de stelling dat een bezoek bijdraagt aan het verwerven van zelfkennis van de leerlingen wat betreft eigen talenten en interesses (zelfconceptverheldering). Tot slot vindt 34% van de leerkrachten dat het bezoek de beroeps- of studiekeuze beïnvloedt.

Ook aan **leerlingen** wordt er om een evaluatie gevraagd: wat hebben zij geleerd uit het bezoek? Vonden zij het bezoek boeiend, aangenaam, leuk? Hebben zij dankzij het bezoek aan Het Beroepenhuis kunnen ontdekken wat ze goed en minder goed kunnen? Weten zij door het bezoek beter welke beroepen wel of niet bij hen passen? Tot slot zijn er ook een aantal stellingen (bv. rond genderproblematiek, het feit dat alle beroepen belangrijk en waardevol zijn in onze samenleving, ...) voorgelegd aan de leerlingen.

45% van de leerlingen heeft kunnen ontdekken wat zij goed of minder goed kunnen. 49% weet beter welke beroepen bij hun passen dankzij het bezoek. Daarnaast geven de antwoorden op de stellingen ook aan dat het bezoek een erg positief effect heeft op de waardering van voorgestelde technische beroepen. Op de laatste stelling 'jongeren die nu al talent en interesse hebben voor techniek kiezen het best voor een technische opleiding of een technisch beroep' antwoordt 55% positief.

De evaluatie toont ook aan dat **84% van de scholen aangeeft om Het Beroepenhuis volgend jaar opnieuw te bezoeken**. In het schooljaar 2010-2011 werd er in samenwerking met Universiteit Gent ook een voor- en navragenlijst uitgestuurd, hier was de responsgraad echter slechts 7%. Uit dit onderzoek blijkt dat 12% meer jongeren na het bezoek zeker zijn van wat ze willen studeren (van 55% naar 67%). 14% meer leerlingen weten ook welke beroepen wel of niet bij hen passen. Met de stelling 'Beroepen waarbij je veel met je handen moet werken, daar verdien je vaak veel geld mee' gaan 11% meer leerlingen mee akkoord na het bezoek (van 33% naar 44%).

## Aandachtspunten

Het Beroepenhuis ziet als succesfactoren:

- het **unieke concept** van het Beroepenhuis in België en zelfs Europa: er bestaan weinig gelijkaardige initiatieven;
- het aanbieden van **concrete informatie op maat en intensieve begeleiding door de medewerkers** van Het Beroepenhuis: ook al weegt de intensieve begeleiding zwaar door op het budget, het is wel een onderscheidende factor ten opzichte van andere acties. Bij Het Beroepenhuis wordt er tijd genomen om echt in gesprek te gaan met leerlingen, op meerdere momenten tijdens het bezoek, wat volgens hen leidt tot een gerichte aanpak op maat;



- **permanente werking:** Het Beroepenhuis bestaat intussen meer dan tien jaar en is een gekende waarde bij leerkrachten en scholen;
- **complementariteit** van de interactieve tentoonstelling met de doe-ateliers: de combinatie tussen 'theorie' en 'praktijk' werkt versterkend. Er wordt een diversiteit aan interacties verwezenlijkt: lezen, doen, voelen, ...
- **breed maatschappelijk draagvlak** via de vertegenwoordiging van diverse organisaties en instellingen in de raad van bestuur;
- **permanente evaluatie en bijsturing:** via de bevragingen van scholen en leerlingen wordt continu gezocht naar verbeterpunten, deze worden - waar mogelijk - ook opgevolgd.

Als knelpunten worden de volgende zaken aangehaald:

- er zijn **financiële zorgen** sinds de opstart van Het Beroepenhuis. 50% van de werkingsmiddelen komt uit subsidies en deze moeten vaak opnieuw onderhandeld worden. Ook het aantrekken van partners is niet evident omdat voor hen de meerwaarde niet altijd duidelijk is;
- een **opstart van een nieuw Beroepenhuis lijkt interessant indien het nieuwe Beroepenhuis complementair** zal zijn aan het originele (bv. in Brussel voor Frans-talige leerlingen). Echter, de financiële haalbaarheid van een dergelijk nieuw initiatief is niet duidelijk, aangezien het huidige Beroepenhuis het al niet gemakkelijk heeft;
- de resultaten van het project worden wel bevestigd via de enquêtes, maar het blijft **moeilijk om concrete en tastbare resultaten** voor te leggen: bv. hoeveel leerlingen hebben nu voor een technische opleiding gekozen die dit niet zouden gedaan hebben zonder een bezoek aan Het Beroepenhuis?

## 4.6. BrainTrigger

BrainTriggerprojecten zijn zowel met het onderwijs als het bedrijfsleven gelinkt. **Jongeren gaan binnen een webomgeving aan de slag met uitdagingen vanuit het bedrijfsleven.** Ze worden gevraagd om een innovatieve oplossing te vinden voor een **concrete uitdaging binnen een bepaald bedrijf.**

### Samenvatting

- Niveau initiatief: bedrijfsniveau (Nederland)
- Ontstaansjaar: onbekend
- Partner(s): /
- Doelgroep: jongeren tussen 12 en 14 jaar
- Werkingskosten: onbekend

## Ontstaanscontext

BrainTrigger is oorspronkelijk opgestart via Brainport, een technologieregio in Nederland met als kern Eindhoven. Momenteel ligt de organisatie van BrainTrigger bij **De Ontdekkfabriek**. In De Ontdekkfabriek ontdekken kinderen op een speelse en ongedwongen wijze hoe leuk het is om bezig te zijn met wetenschap, techniek en design. Ze beleven een avontuur en kunnen daarna zelf aan de slag en een uitvinding bouwen. Zo komen ze er spelenderwijs achter of ze voeling (en talent) hebben met techniek en innovatie.

Doel van BrainTriggerprojecten is om **op een speelse manier te ontdekken welke jongeren warm lopen voor techniek en om geïnteresseerde jongeren ook echt warm te maken**. Op een informele manier maken ze kennis met bedrijven en met de economische bedrijvigheid in hun regio. Jongeren die kunnen deelnemen aan BrainTriggerprojecten kunnen in theorie tussen 8 en 18 jaar zijn, in de praktijk is het zo dat voornamelijk **jongeren tussen 12 en 14 jaar** als doelgroep beschouwd worden.

## Uitwerking van de actie

Een BrainTriggerproject ziet er meestal ongeveer als volgt uit:

- het opdrachtgevende bedrijf bespreekt met BrainTrigger hun voorstel voor een korte innovatieopdracht voor kinderen. Na 'goedkeuring' van de opdracht start BrainTrigger met de werving van scholen voor deelname (meestal een viertal scholen);
- het bedrijf stelt zich voor aan de kinderen. Dit kan zowel op school, in het bedrijf of via BrainWeb (via de BrainTriggerwebsite) gebeuren. De opdracht wordt ondertussen ook voorgesteld aan de kinderen. Normaal gaat het om een innovatie voor een verantwoord maatschappelijk doel (bv. uitvinding om slechtzienden vooruit te helpen, energiebesparende uitvindingen, enz.);
- de kinderen werken in groep (binnen of buiten school) aan de opdracht. Hierbij kunnen ze teksten schrijven, tekeningen maken, prototypes maken, enz..
- de ontwerpvoorstellen worden bijgehouden op BrainWeb. Bijkomende vragen aan de opdrachtgever kunnen ook steeds gesteld worden via deze webomgeving;
- na afronding van de opdracht kunnen bezoekers van de website stemmen op de verschillende voorgestelde ontwerpen. De groepen kinderen kunnen dus campagne voeren om hun ontwerp meer in de kijker te stellen;
- de verschillende ontwerpen worden persoonlijk voorgesteld bij het deelnemende bedrijf. Alle deelnemers ontvangen hierbij ook altijd een leuke attentie.

**Voordelen van dit project zijn er zowel voor jongeren als bedrijven.** Door deelname aan BrainTrigger ontwikkelen leerlingen hun analytisch en probleemoplossend vermogen. Bovendien krijgen ze een beeld van het bedrijfsleven en leren ze welke rol techniek en innovatie spelen in onze maatschappij. Bedrijven profiteren dan weer van de frisse blik van jongeren op hun innovatie-uitdagingen en kunnen zich profileren als maatschappelijk verantwoorde onderneming aangezien ze jongeren warm maken voor innovatie en techniek. Ook krijgen deelnemende bedrijven vaak media-aandacht voor deelname aan een BrainTriggerproject.

**Bedrijven betalen een vaste bijdrage** voor hun deelname. Een bedrijf met maximaal 50 medewerkers betaalt bijvoorbeeld 2.000 EUR, een bedrijf met 50-250 medewerkers 3.000 EUR en een bedrijf met meer dan 250 medewerkers 6.000 EUR. **Aan scholen wordt een vrijwillige bijdrage gevraagd.** In de praktijk betekent dit dus dat zo goed als alle inkomsten rechtstreeks via de bedrijven komen. Bij de opstart van BrainTrigger kon er nog gebruikgemaakt worden van subsidies, maar dit was maar eenmalig. Nu is het project volledig **zelfbedruipend**. Voor de werking wordt er ook regelmatig een beroep gedaan op freelancemedewerkers.

De werking van BrainTrigger loopt gedurende het hele schooljaar. Wel is het zo dat veel scholen naar het einde van het schooljaar toe gemakkelijker in staat zijn om meer tijd vrij te maken voor projecten.

BrainTrigger wordt uitgevoerd samen met **verschillende partners**. Bijvoorbeeld, in de regio Midden-Brabant is dat Platform Promotie Techniek Midden-Brabant. Deze organisatie zorgt ook voor de implementatie van het BrainTriggerconcept in hun regio. Zodoende krijgt BrainTrigger ook een **landelijke werking**. Ook wordt er samengewerkt met de Dutch Technology week: hier wordt er dan jaarlijks uitzonderlijk een fictieve opdracht gegeven aan jongeren (dus geen opdracht van een bestaand bedrijf). In 2013 wordt er aan jongeren gevraagd om de toekomstige koning van Nederland een uitvinding voor te stellen die hij zelf kan gebruiken, of een uitvinding die hij aan anderen kan geven.

## Evaluatie en resultaten

Na afloop van een BrainTriggerproject wordt steeds om de **feedback van de deelnemers** gevraagd. Deze opmerkingen worden steeds meegenomen om de verdere werking van BrainTrigger te optimaliseren. Twee jaar geleden werd er ook een **studie** opgezet om de concrete resultaten van het project na te gaan. Er bleek wel degelijk sprake te zijn van een 'attitudeverandering bij jongeren' dankzij BrainTrigger. Andere concrete evaluatie-indicatoren worden niet gebruikt.

## Aandachtspunten

BrainTrigger ziet als succesfactoren:

- Via BrainTriggerprojecten zien jongeren de **maatschappelijke context waarin de technische sector zich bevindt**. Er wordt gevraagd naar oplossingen voor dagdagelijkse zaken (bv. betere beveiliging, hulp voor slechtzienden, ...) en jongeren zien dat techniek maatschappelijk relevant is.
- Bedrijven willen vaak wel meehelpen om de instroom van jongeren tot de technische sector te stimuleren maar weten vaak niet hoe ze dit moeten doen. BrainTrigger is een **vast concept waar ze gemakkelijk in mee kunnen stappen** en relatief weinig inspanningen van hen vraagt.
- Bedrijven en jongeren zijn in staat om een bepaalde **exposure** te creëren voor het BrainTriggerproject: ze kunnen er mee uitpakken op hun website, op social media, ... Via deze kanalen krijgen ze ook reacties van andere mensen/bedrijven in hun omgeving.

Als knelpunten worden de volgende zaken aangehaald:

- in de praktijk wordt er **veel tijd en energie** gestoken in de afstemming met de scholen en bedrijven. Vooral de agenda van scholen laat niet altijd evenveel flexibiliteit in de werking toe;
- voor scholen is een BrainTriggerproject vaak een 'extra': dit heeft ook als gevolg dat BrainTriggerprojecten niet als prioritair beschouwd worden binnen de school en dat ze er soms ook eens minder aandacht aan besteden indien er tijdsdruk ontstaat binnen de school. Dit heeft dan ook een impact op de tevredenheid van bedrijven. **Er wordt een hoog commitment van scholen verwacht en in de praktijk is dit niet altijd haalbaar.**

## 4.7. Werkpleklers

### Samenvatting

- Niveau initiatief: lokaal niveau (België)
- Ontstaansjaar: jaren 2000
- Partner(s): bedrijf - school
- Doelgroep: jongeren uit het secundair onderwijs (2<sup>de</sup>/3<sup>de</sup> graad)
- Werkingskosten: onbekend

### 4.7.1. Introductie

Bij werkpleklers worden er **competenties aangeleerd en toegepast in een concrete werksituatie die tegelijkertijd ook een leersituatie is**. In dit rapport focussen we op werkpleklers als er een school of vormingsinstelling bij betrokken is. Jongeren kunnen via werkpleklers een zeer praktijkgerichte opleiding genieten en zo ook reeds proeven van het werken binnen een echt bedrijf. Echter, werkpleklers is niet enkel mogelijk bijvoorbeeld in het TSO en BSO, maar ook in het volwassenonderwijs. Ook daar is een meer stevige verankering mogelijk tussen onderwijs en werk. Opleidingen binnen ASO zijn dan weer voornamelijk doorstroomrichtingen en richten zich minder op werkpleklers om banden met de bedrijfswereld aan te halen.

Bij werkpleklers werken leerlingen samen **onder begeleiding van een leerkracht** in een bedrijf gedurende bv. 1 dag in de week. Het grootste verschil met een stage is dat stages over een langere ononderbroken periode lopen.

Bij werkpleklersprojecten zijn er zowel **voordelen** voor de leerlingen als voor bedrijven zelf:

- leerlingen leren al doende, dit heeft als gevolg dat de leerstof langer onthouden wordt. Het aanbod van goed opgeleide jongeren wordt groter;
- leerlingen zien onmiddellijk het resultaat van hun werk in de praktijk. Dit leidt tot een hogere motivatie en betrokkenheid bij de les;
- werkpleklers laat ook toe om niet-theoretische competenties aan te leren zoals stiptheid, orde, op tijd komen op het werk, enz.
- werkpleklers leidt tot betere inzichten in de talenten en competenties van individuele leerlingen: ze kunnen later dan ook een betere studiekeuze maken of op tijd aangeven dat het werk dat aansluit bij hun studiekeuze hun niet ligt;

- voor scholen en overige vormingsinstellingen vervalt de nood aan het aankopen van bepaalde infrastructuur;
- leerkrachten leren ook zelf bij via het contact met bedrijven: ze komen in contact met nieuwe trends en technieken in hun vakgebied;
- leerlingen en bedrijven komen op informele manier met elkaar in contact. Wanneer het bedrijf nieuwe werkkrachten zoekt, kunnen leerlingen die zich positief hebben onderscheiden, aangesproken worden. Na aanwerving is de kans op verloop ook lager aangezien de werknemer reeds op voorhand goed weet wat van hem verwacht wordt;
- werkplekleren zorgt voor een toegevoegde waarde voor het bedrijf in termen van extra werkkrachten en frisse externe ideeën.

## 4.7.2. Case: School Ter Groene Poorte

### Ontstaanscontext

Binnen Ter Groene Poorte is men continu op zoek naar nieuwe manieren om de kwaliteit van de aangeboden opleidingen verder te verhogen. Ook is men ervan overtuigd dat leerlingen een betere gefundeerde studiekeuze kunnen maken wanneer leerlingen regelmatig in contact komen met het bedrijfsleven.

Daarom biedt men niet enkel praktijklessen aan op school, maar ook stages en werkplekleren. Interessante bedrijven worden continu benaderd via netwerking, organisatie van eigen seminaries, in samenwerking met Fevia/IPV, ...

### Uitwerking van de actie

Leerlingen kunnen reeds vanaf het vierde middelbaar (bv. voor de richtingen voedings-technieken, bakkerij ...) op **stage** gaan bij bedrijven zodat ze kennis kunnen maken met de praktijk binnen hun gekozen studierichting. Deze stages zijn meestal blokstages en worden ingepland naar het einde van het schooljaar toe.

Er wordt een stagebegeleider aangesteld op school en een stagementor binnen het bedrijf waar stage gelopen wordt. Zo heeft elke leerling een vaste contactpersoon.

**Werkplekleren** is o.a. ingevoerd bij de specialisatiejaren vleeswarentechnieken, bakkerijtechnieken en junior voedingstechnoloog. Bij de eerste twee richtingen gaat men één dag per week op werkplekleren en bij de laatste richting gaat dit om twee dagen per week. Er wordt getracht om de werkplek zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de persoonlijke interesses van de student en zijn eerder gevolgde opleiding. De concrete invulling van het werkplekleren hangt af van geval tot geval.

Zo is er een voltallige klas bakkerijtechnieken een tweetal jaar geleden één dag per week naar Flanders Bakery geweest om daar twee producten te ontwikkelen, dit onder begeleiding van een leerkracht. De leerkracht nam dan de rol van 'bedrijfsleider' binnen het bedrijf aan.

Ter Groene Poorte heeft ook een samenwerkingsproject opgezet met Fribona en Ardo om 'vergeten groenten' in de kijker te zetten. Een tiental recepten met vergeten groenten werd uitgewerkt door de studenten en later gecommercialiseerd.

In samenwerking met Bio Bakkerij De Trog hebben zevendejaarsleerlingen van de Bakkerijschool bio-appelflappen ontwikkeld. Zij hebben deelgenomen aan de wedstrijd van Fevia Vlaanderen waar een nieuw voedingsproduct moest voorgesteld worden. Ter Groene Poorte heeft hiermee ook de Trofee Fevia Vlaanderen 2011-2012 behaald met het product 'De Bio-appelflap'.

Er wordt intern binnen de school een bepaald richtbedrag uitgetrokken bij het begin van het schooljaar om de organisatie en opvolging van de stages en het werkplekieren te bekostigen (meestal gaat dit om een paar duizenden euro's). Vaak wijzigt dit bedrag nog naarmate er zich nieuwe opportuniteiten voordoen.

Er steken vooral veel kosten in het vrijmaken van personeel en in het vervoer. Contacten binnen bedrijven opvolgen en de onderlinge communicatie tussen school en bedrijf zijn tijdsintensieve activiteiten. Bedrijven werken meestal mee vanuit een bepaalde maatschappelijke verantwoordelijkheid (ook zij willen meehelpen aan het warm maken van jongeren voor hun sector) en meestal maar in tweede instantie vanuit rekruteringsperspectief. Ook is de school van mening dat veel bedrijven er graag mee uitpakken te kunnen samenwerken met het 'kwaliteitsmerk' Ter Groene Poorte. Bedrijven zijn er zich van bewust dat het de bedoeling is om een langetermijnsamenwerking aan te gaan, vandaar dat het engagement een heel belangrijke factor is in het opzetten van stages/werkplekieren.

## Evaluatie en resultaten

Bij stages en werkplekieren wordt niet alleen de samenwerking tussen de school en het bedrijf regelmatig geëvalueerd, ook de leerlingen worden beoordeeld aan de hand van verslagen, eindwerkrapportering, ...

De samenwerking tussen de school en het bedrijf wordt eerder informeel beoordeeld en bijgestuurd indien nodig. Dit gebeurt via informele gesprekken, op bijeenkomsten op de school (jaarlijks worden alle bedrijven uitgenodigd op een netwerkmoment), ...

## Aandachtspunten

De volgende punten maakten van het project een succes:

- **intensieve begeleiding** door de school en door een mentor binnen het bedrijf zijn bepalend voor het succes van een stage/werkplekieren. Elke samenwerking is anders en moet goed opgevolgd worden;
- Ter Groene Poorte beschouwt de **bedrijven als volwaardige partner**: vertrouwen tussen school en bedrijf is noodzakelijk en hier wordt veel aandacht aan besteed;
- het opzetten van stages en werkplekieren moet een **continu aandachtspunt** zijn: via verschillende netwerkmomenten, symposia, prospecties, ... wordt er op zoek gegaan naar geschikte bedrijven.

Specifieke aandachtspunten zijn:

- de organisatie van werkplekieren is heel **tijdsintensief**. Er moet een echte relatie met het bedrijf uitgebouwd worden, afstemming tussen beide partijen moet op continue basis gebeuren, ...
- meer (financiële) middelen zijn nodig om stages en werkplekieren meer structureel op te zetten: bv. via de aanstelling van een werkplekcoördinator;

- **Bedrijven worden soms overstelpt met vragen** vanuit het onderwijs om samen te werken. Ook steeds meer hogescholen zijn op zoek naar bedrijven om mee samen te werken. Dit maakt dat het niet evident is om voldoende bedrijven te vinden;
- er moet voldoende **draagvlak** gecreëerd worden voor het opzetten van werkplekklaren, zowel binnen het bedrijf zelf als binnen de school. Beide directeuren moeten achter het project staan en er zich kunnen vinden dat werknemers heel wat tijd steken in het werkplekklaren. Bedrijven hebben ook vaak liever dat de groepen van studenten niet te groot zijn (maximum vijf studenten gemiddeld).

### 4.7.3. Case: IG Watteeuw

IG Watteeuw is een bedrijf dat tandwielen, componenten en overige oplossingen produceert voor marine, luchtvaart, windenergiesector, spoorwegmarkt, ... Men is binnen het bedrijf dan ook continu op zoek naar goed geschoolde technische profielen.

#### Ontstaanscontext

IG Watteeuw heeft een historisch gegroeide goede relatie met VTI Brugge en werkte reeds samen met de school op ad-hocbasis. De idee groeide om studenten **op een meer structurele manier** (nl. op meerdere momenten doorheen het schooljaar) te **laten kennis maken** met het bedrijf via een proefproject, dit omwille van diverse redenen: (1) VTI Brugge heeft niet voldoende budget om bepaalde dure installaties aan te kopen voor de school, maar wil studenten toch laten kennis maken met deze installaties om zo de theorie 'concreter' te maken, (2) via verschillende plaatsbezoeken aan Watteeuw krijgen studenten ook een realistischer beeld van techniek en wordt het imago dat techniek vuil werk is bijgesteld, (3) via de plaatsbezoeken krijgen studenten ook een beter beeld hoe de aangeleerde theorie gebruikt wordt in de praktijk. Bovendien krijgen ze zo te maken met reële praktijksituaties die ze anders nooit zouden zien.

Sinds 2008 werd er een eerste werkplekklarenproject opgezet en sindsdien wordt de formule jaarlijks herhaald met de studenten elektrische mechanica, maar ook studenten industriële wetenschappen en elektriciteit komen naar IG Watteeuw voor bepaalde theorie- en praktijklessen.

#### Uitwerking van de actie

Zesdejaarsleerlingen van de richting elektrische mechanica komen **gemiddeld om de twee weken een voor- of namiddag naar IG Watteeuw**. Daar krijgen ze eerst de **theorie** in een bedrijfslokaal (door de leerkracht van het VTI Brugge of door iemand van IG Watteeuw zelf). De theorieles wordt onmiddellijk gevolgd door een **bezoek binnen het bedrijf waar de theorie aan de praktijk getoetst wordt**. Er wordt gezocht naar praktijksituaties die op school niet kunnen getoond worden en dus anders enkel theoretisch besproken kunnen worden. De gekozen lessen worden dan in overleg met IG Watteeuw opgesteld en verder uitgewerkt. Op deze manier komt de school dicht bij het bedrijfsleven en zien de studenten hoe de aangeleerde theorie in de praktijk 'werkt'.

Ook worden **overige competenties** aangeleerd. Zo wordt er bijvoorbeeld een halve dag ingepland omtrent solliciteren. Op dit moment krijgen de studenten de kans om een gesimuleerd jobinterview af te leggen met de HR-mensen van Watteeuw. Achteraf krijgen de studenten ook feedback over hun prestaties (bv. welke aspecten die ze reeds in theorie hadden gezien, hebben ze wel/niet goed toegepast). Ook wordt er een wiskundeles en een Engelse les omtrent aankopen gegeven.

Gedurende een heel schooljaar worden deze lessen regelmatig ingepland (gemiddeld om de twee weken voor de richting elektrische mechanica) en op het einde van de lessenreeks geven de leerlingen een **presentatie aan de ouders**, gevolgd door een bedrijfsbezoek. Hierdoor zien de ouders ook wat hun kinderen zoal geleerd hebben binnen het bedrijf en wordt ook hun beeld van de technische sector bijgeschaafd<sup>1</sup>.

Er kruipt veel tijd in de voorbereiding van de lessen en in de coördinatie tussen VTI Brugge en IG Watteeuw, maar naarmate het werkplekleren langer loopt, moet er wel minder tijd besteed worden aan aanpassingen aan de werkpleklerenstructuur. Natuurlijk moet er blijvend tijd vrij gemaakt worden door de leraar en de contactpersoon binnen IG Watteeuw om de lessen te geven, bij te wonen en op te volgen.

IG Watteeuw verleent zijn medewerking omwille van diverse redenen. Het bedrijf heeft een goede band met het VTI Brugge wat een samenwerking op langere termijn gemakkelijker maakt. Er is dan ook veel draagvlak binnen het topmanagement van het bedrijf om tijd vrij te maken voor het aanbieden van werkplekklere aan studenten. Op informele manier komt men ook zo in contact met studenten elektrische mechanica en eens zij zich op de arbeidsmarkt bevinden, hoopt men dat de goede ervaringen bij IG Watteeuw hen ook stimuleert om in de regio te blijven werken, of eventueel bij het bedrijf zelf. Ook is het mooi meegenomen dat de media af en toe aandacht besteed aan de samenwerking (bv. persartikels, onlinefilmpjes, ...).

Het is moeilijk om in te schatten hoeveel budget IG Watteeuw in deze samenwerking stopt aangezien het vooral om bestede manuren gaat en om vele informele contactmomenten. Subsidies werden er niet verkregen voor het werkplekklereinitiatief.

## Evaluatie en resultaten

Op voorhand werden er **geen concrete doelstellingen** vooropgesteld. Wel is het zo dat men op regelmatige basis evalueert of het werkplekklere goed loopt. Aan studenten wordt gevraagd hoe tevreden zij zijn over de samenwerking met IG Watteeuw en welke zaken eventueel geoptimaliseerd kunnen worden naar de toekomst toe. Omtrent aantal aanwervingen van afgestudeerden die reeds via het werkplekklere in contact kwamen met IG Watteeuw werden er evenmin doelstellingen vooropgesteld. Het is sowieso moeilijk om in te schatten hoeveel nieuwe aanwervingen men in de toekomst zal doen.

Tussen het bedrijf en de school zijn er diverse momenten waar informatie omtrent het project wordt uitgewisseld en gekeken welke aanpassingen er eventueel nodig zijn. Uiteraard worden de leerlingen zelf wel formeel geëvalueerd aan de hand van de opdrachten die ze doen binnen het bedrijf, overige taken, gedrag, ...

---

<sup>1</sup> Zie het volgende filmpje over werkplekklere bij Watteeuw (de eindpresentatie): [http://www.youtube.com/watch?v=f3hkHKTe\\_\\_U](http://www.youtube.com/watch?v=f3hkHKTe__U)



IG Watteeuw krijgt ook vanuit andere scholen de vraag om eens op bedrijfsbezoek te komen of om werkplekieren te organiseren met hen. Dit zien zij ook als een indicator dat er echt wel vraag naar werkplekieren is, dat andere scholen ook open staan voor deze manier van werken. Zelf is het voor IG Watteeuw niet mogelijk om in de toekomst ook een dergelijk nauw samenwerkingsverband aan te gaan met andere scholen (o.a. omwille van de hoge tijdsbesteding). Naar de toekomst toe blijft men dan ook samenwerken met VTI Brugge en soms eens op ad-hocbasis met een andere school (bv. voor een bedrijfsbezoek van een halve dag).

## Aandachtspunten

De volgende punten maakten van het project een succes:

- het hele project werd opgezet **ten voordele van de studenten zelf**: alles wordt geregeld zodanig dat de studenten betere praktijklessen krijgen, een beter zicht op de sector, ...
- de **studenten zijn gemotiveerd** bij het werkplekieren: ze zien hoe theorie in werkelijkheid wordt toegepast en leren de praktische relevantie van hun studies. Bovendien blijft de aangeleerde leerstof langer bij zodat het leren van de theorie vlotter gaat;
- studenten krijgen ook een meer **open blik** via het werkplekieren: ze leren dat het niet altijd om 'vuil' werk gaat, deze boodschap wordt ook meegegeven aan de ouders via de studenten zelf en via de eindpresentatie naar de ouders toe.

Specifieke aandachtspunten zijn:

- het is essentieel dat er voldoende **draagvlak** is voor het organiseren van werkplekieren binnen het bedrijf: er kruipt veel tijd en energie in de voorbereiding, uitvoering en opvolging. Werkplekieren wordt dan ook niet door financiële redenen of dergelijke ingegeven, er komt een bepaald maatschappelijk engagement bij kijken dat er voor moet zorgen dat een langetermijnsamenwerking met de school mogelijk is.
- de lessen in IG Watteeuw zijn **intensief**, de lessen worden aan een gemiddeld hoger tempo gegeven dan in de klas op school. Er moet continu over gewaakt worden dat het tempo niet te hoog ligt.
- er komt heel wat **extra administratie** bij kijken om werkplekieren formeel administratief in orde te brengen (bv. integratie in het lesprogramma, regelen van verzekeringen, ...). Dit kan afschrikwekkend werken naar sommige scholen en bedrijven toe.
- afhankelijk van het type les kan de **groepsgrootte ook niet te groot** zijn. Meestal is een 10 à 12 leerlingen ideaal qua groepsgrootte om de praktijk binnen het bedrijf goed over te brengen. Dit maakt dat sommige klassen misschien opgesplitst moeten worden.

### 4.7.4. Conclusie werkplekieren

Werkplekieren wordt momenteel nog niet eenduidig geïnterpreteerd door mensen in het veld. Werkplekieren komt dus voor in **verschillende vormen**, bijvoorbeeld: alternerend leren (bv. leerovereenkomst), stages, leerwerkopleidingen, ... Wel gaat het telkens om het aanleren van (schoolse en niet-schoolse) competenties in een werkomgeving.

Werkplekieren lijkt heel aantrekkelijk voor scholen om hun theoretische en praktijklessen verder aan te vullen, maar in werkelijkheid is het niet altijd evident om in goede verstandhouding met een bedrijf werkplekieren op te zetten. **Scholen moeten bedrijven kunnen overtuigen van de meerwaarde** om deel te nemen aan een dergelijk project. Specifieke aandachtspunten bij het opzetten van werkplekieren zijn:

- zeker als het om een meer intensieve en langetermijnsamenwerking gaat (zie bv. case van IG Watteeuw) is het noodzakelijk dat er voldoende **draagvlak binnen het bedrijf** is om mee te werken aan werkplekieren;
- voor scholen kruipt er veel **tijd** in het vinden van bedrijfscontacten, organiseren en opvolgen van werkplekieren.

## 4.8. TechniekTalent.nu

TechniekTalent.nu is een samenwerkingsverband van bedrijven, opleidingsfondsen, koepelorganisaties en scholen.

### Samenvatting

- Niveau initiatief: landelijk niveau (Nederland)
- Ontstaansjaar: 2007
- Partner(s): intersectoraal netwerk (8 bedrijfssectoren)
- Doelgroep: in eerste instantie scholen, maar ook jongeren en bedrijven
- Werkingskosten: 6,2 miljoen euro per jaar

### Ontstaanscontext

Ook in Nederland dreigt er een groot tekort aan technische vakmensen en in 2007 werd er het **Jaar van de Techniek** opgezet. Tijdens het Jaar van de Techniek werd een groot aantal initiatieven ontplooid met als belangrijk speerpunt een ander beeld van techniek te creëren. Acht verschillende bedrijfstakken stelden dit tot doel. Het idee achter deze actie was dat intersectorale inspanningen meer vruchten zouden afwerpen dan sectorale, bovendien bleek dat er al heel wat versnipperde activiteiten georganiseerd werden door de verschillende actoren.

**Uit het Jaar van de Techniek kwam TechniekTalent.nu voort.** De missie van TechniekTalent.nu is 'Meer instroom en behoud van (nieuwe) mensen in de techniek'. **Het project wil het tekort aan technici in 2014 met 20% verlagen.** De volgende technische bedrijfstakken zijn betrokken in deze samenwerking:

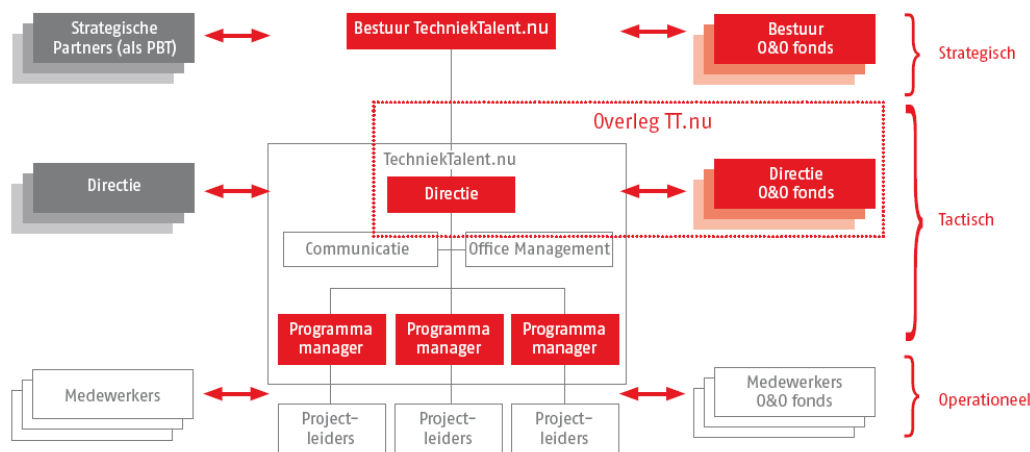
- metalektro (A+O Metalektro);
- metaalnijverheid (OOM);
- installatietechniek (OTIB);
- motorvoertuigen- en tweewielerbranche (OOMT);
- carrosserie (OOC);
- isolatie (OOI);
- goud- en zilversmeden (OOGZ);
- procesindustrie (VAPRO/OVP).

In het strategisch plan voor de periode 2011-2015 zijn er drie programmalijnen te onderscheiden:

- **talentbehoud in techniek:** men wil talent dat eenmaal gekozen heeft voor techniek ook binden. Bedrijven moeten zich bewust worden van het belang van talentontwikkeling binnen hun bedrijf. Medewerkers moeten gestimuleerd worden om zich continu te ontwikkelen zodat bedrijven ook mee kunnen ontwikkelen en zich vernieuwen. Talentbehoud via netwerken van bedrijven: leren van elkaar en instrumenten aanreiken;
- **beeldvorming van techniek:** ten tweede wil men de positie van (het beeld en begrip) techniek in de maatschappij versterken. Onder deze programmalijn vallen de projecten techniekwedstrijden, Ambassadeurs van de Techniek (schoolbezoeken), beroepsbeelden HBO (filmpjes, folders, website), beeldvorming (workshops met bedrijven gericht op hoe wervingscommunicatie te verbeteren), loopbaan GPS (game waarbij na afloop passende beroepen in de techniek worden aangegeven, advisering op maat: in verkennende fase momenteel) en wordt er gewerkt aan een publiekscampagne (ook voor meisjes: femmetech4girls.nu);
- ten derde wordt er ook gefocust op **samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs**. Doel hiervan is om techniekonderwijs aantrekkelijker te maken en een betere loopbaanoriëntatie te geven aan jongeren. TechNetkringen in verschillende regio's bieden gastlessen, stageplaatsen, docentenstages, praktische sector oriëntatie, ambassadeurs, enz. aan.

## Uitwerking van de actie

Figuur 7  
Organisatie van TechniekTalent.nu



Figuur 7 toont een overzicht van de organisatie van TechniekTalent.nu. TechniekTalent.nu positioneert zichzelf als een functionele **netwerkorganisatie** met een duidelijke opdracht en vastomlijnde mandaten en bevoegdheden. De organisatie focust op de uitwerking van de drie programmalijnen (met elk een programmamanager), communicatie en office management. Op alle niveaus van de organisaties is er ook regelmatig overleg met de verschillende O&O-fondsen.

Er zijn ook **strategische partners** betrokken bij het project. Dit zijn organisaties die geen echt onderdeel van TechniekTalent.nu vormen maar zich wel ook bezighouden met de instroom en retentie van technische mensen. **Kennispartners** zijn organisaties die hun kennis en expertise ter beschikking stellen aan het project.

In het strategisch plan, opgesteld in 2011, werd uitgegaan van een financiering van **6,2 miljoen euro per jaar**. Dit betekent dat TechniekTalent.nu een budget heeft van circa 30 miljoen euro in de periode 2011-2015.

Er is een **brede waaier aan projecten**, die kunnen opgedeeld worden naargelang ze zich richten op jongeren, scholen of bedrijven. Onderstaande lijst bevat de meest belangrijke projecten binnen TechniekTalent.nu:

#### ▪ **Projecten voor jongeren**

- Ambassadeurs van de Techniek: jonge werknemers/studenten in de techniek maken jongeren warm voor een technische opleiding en baan via een interactief lesprogramma (persoonlijk verhaal, online opdrachten maken, video's bekijken, enz.),
- beroepsbeelden: dit zijn filmpjes, folders, brochures, een website, enz. die meer inzicht geven in verschillende technische beroepen (opleiding en bijhorende carrièremogelijkheden),
- vmbo techniekwedstrijden: vmbo-leerlingen (tussen 12 en 15 jaar) krijgen wedstrijdopdrachten met technische aspecten. Deze wedstrijden zijn regionaal opgezet,
- beroepenwaaier 'Doe(n) wat je leuk vindt': folder van acht jonge vrouwen die momenteel werken in de techniek en hun ervaring delen. Hierbij hoort ook een website 'www.femmetech4girls.nu,
- Femme Tech dag en award: campagne om de trotsheid op het vak en het aantrekken & behouden van vrouwelijke werknemers in de technische branches te stimuleren.

#### ▪ **Projecten voor scholen**

- praktische sector oriëntatie (PSO): dit is een programma dat vmbo-scholen in de eerste twee jaren kunnen geven om leerlingen te begeleiden bij het maken van een studie-/beroepskeuze. Er is een box ontwikkeld die leerlingen een goed en volledig beeld geven van de mogelijkheden in de technische sector,
- lesmateriaal aanbieden aan het basisonderwijs om zo jongeren op jonge leeftijd reeds in contact te brengen met techniek.

#### ▪ **Projecten voor bedrijven**

- zelfscantool voor bedrijven: deze tool geeft inzicht in de mogelijkheden om een bedrijf aantrekkelijker te maken naar vrouwen toe. De tool kan ook een startpunt zijn om maatregelen te nemen om ervaren vakvrouwen te behouden,
- werkgroep Talentbehoud organiseert workshops ('P&O cafés') voor bedrijven waar medewerkers met een HRM-functie elkaar ontmoeten, spreken en ervaringen kunnen uitwisselen. Zo kunnen ze van elkaar leren en elkaar stimuleren met betrekking tot talentbehoud,
- het project beeldvorming ondersteunt bedrijven bij hun wervingscommunicatie naar jongeren toe via social media, een website, het leggen van contacten met scholen en het aanbieden van workshops.

Sommige projecten zijn zowel op jongeren, scholen en bedrijven gericht, zoals TechNet. Er bestaan momenteel 115 TechNetkringen. Een **TechNetkring** bestaat uit minimaal acht bedrijven en een school. De TechNetkringen ontvangen een financiële bijdrage van TechniekTalent.nu om een duurzame samenwerking tussen scholen en bedrijven te organiseren. Deze kringen kunnen gebruikmaken van verschillende les-, voorlichtings- en wervingstools van TechniekTalent.nu.

Alle TechniekTalent.nu-projecten worden ook gescreend vanuit het perspectief van jonge meisjes, dit om er voor te zorgen dat alle acties ook voor meisjes interessant zijn.

## Evaluatie en resultaten

Er wordt een **monitorsysteem** bijgehouden om de voortgang van alle projecten en acties bij te houden. Deze zijn regiospecifiek. Elk project wordt intern geëvalueerd op basis van de doelstellingen die eerder werden gesteld. Hiervoor worden er op projectniveau regelmatig bevestigingen onder de betrokkenen georganiseerd.

Daarnaast is er ook een tweejaarlijkse monitor die de ontwikkelingen op de onderwijs- en arbeidsmarkt opvolgt en een dashboard van de belangrijkste cijfers (bv. in- en doorstroom, participatie scholen, ...) die continu opgevolgd worden.

Er wordt aangehaald dat het niet evident is om de concrete link te leggen tussen de impact van de projectwerking en de overkoepelende doelstellingen. **Concrete resultaten aantonen is niet gemakkelijk** aangezien er verschillende projecten lopen en alle projecten wel deels hun effect hebben op de totale resultaten.

## Aandachtspunten

De volgende punten maken van het project een succes:

- de werking van het project steunt op het **omliggende netwerk**. Het is een samenwerkingsverband van verschillende sectoren en zo kan er **gebruikgemaakt worden van de kennis en kunde die er al is**;
- men beoogt een **gestructureerde aanpak op lange termijn**. Er wordt niet ingezet op kortlopende projecten, enkel op succesvolle langetermijnacties;
- in Nederland is er veel **politieke aandacht** aan het tekort aan technici. Dit stimuleert de werking van de organisatie in positieve zin.

Specifieke aandachtspunten zijn:

- er is een **uitgebreide communicatie** nodig **met alle betrokken partijen**: dit maakt dat sommige zaken **langzaam vooruitgaan** wegens de benodigde tijd om tot overeenkomsten te komen. Alle betrokkenen moeten tevreden zijn, dit vraagt uitgebreid overleg;
- er zijn ook nog overige landelijke en regionale organisaties die focussen op het tekort aan technici (bv. Platform Bèta Techniek). De **efficiëntie en complementariteit van de verschillende initiatieven** moet **blijvend bewaakt** worden.

## 4.9. Platform Promotie Techniek

Stichting Platform Promotie Techniek (PPT) is opgericht in 1998 en focust op de aansluiting van het technisch onderwijs op het bedrijfsleven in de regio Midden-Brabant (Nederland).

## Samenvatting

- Niveau initiatief: regionaal niveau (Nederland)
- Ontstaansjaar: 1998
- Partner(s): gemeente Tilburg - onderwijsinstellingen in de regio - provincie Noord-Brabant - bedrijven in de regio
- Doelgroep: in eerste instantie scholen en bedrijven, maar ook jongeren rechtstreeks
- Werkingskosten: 570.240 euro per jaar

## Ontstaanscontext

Bedrijven in de regio Midden-Brabant gaven aan moeite te hebben met het vinden van voldoende goed opgeleid, technisch personeel. Het Platform Promotie Techniek werd dan ook opgericht met als voornaamste doel om een **schakel te vormen tussen alle relevante partijen in het veld en om nieuwe initiatieven op te zetten om wetenschap en techniek te promoten**. Men wil wetenschaps- en techniekpromotie een vaste en prominente plaats geven in het onderwijs, het bedrijfsleven en binnen de overheid. De werking van dit platform situeert zich op regionaal niveau.

De missie van PPT is dus het promoten van techniek onder de jeugd met als doel de in- en doorstroom in de technische opleidingen in Midden-Brabant positief te beïnvloeden. Meer bepaald wil men de volgende zaken stimuleren:

- voldoende instroom in het technisch onderwijs op alle niveaus;
- de uitval minimaliseren;
- houding ten opzichte van techniek en wetenschap in het basisonderwijs stimuleren;
- doorstroom bevorderen;
- uitstroom naar bedrijven bevorderen.

## Uitwerking van de actie

PPT is een **samenwerkingsverband** tussen de gemeente Tilburg, verschillende onderwijsinstellingen, de provincie Noord-Brabant en bedrijven uit Midden-Brabant (voornamelijk techniek, logistiek en maintenance).

PPT mobiliseert de verschillende partijen in het veld tot het maken van nieuwe samenwerkingsverbanden ter promotie van wetenschap en techniek. **De rol van de stichting is de laatste jaren verschoven van uitvoerder (nl. pionieren en opschalen van successen) naar 'regisseur'**. Dit betekent dat de stichting momenteel voornamelijk focust op de ondersteuning van scholen en bedrijven in hun verantwoordelijkheid om wetenschap en techniek te promoten. Succesvolle aanpakken moeten breder bekend worden. Het PPT zal **'proven concepts' ontsluiten en beschikbaar stellen aan haar partners**. Bijvoorbeeld, PPT probeert scholen in contact te brengen met de FIRST LEGO League wedstrijd en eens scholen in contact zijn gekomen met de organisatoren, trekt PPT zich terug als tussenschakel.

Platform Promotie Techniek heeft in zijn meerjarenprogramma 2012-2015 de volgende doelstellingen opgesteld:

- in 2015 zijn zes nieuwe netwerken van scholen en bedrijven inzake wetenschap en techniek gerealiseerd en uitgebreid met nieuwe deelnemers;
- PPT heeft ervoor gezorgd dat in 2015 de landelijk bewezen succesvolle projecten zijn ontsloten voor de samenwerkingspartners in Midden-Brabant (bv. TechNetkringen);
- in 2015 lopen ten minste tien meerjarige landelijke bewezen succesvolle projecten (vooral via Platform Bèta Techniek en TechniekTalent.nu) in het werkingsgebied van PTT;
- bij de helft van alle projecten van PPT is ten minste een bedrijf uit de top 5 van de bedrijven uit de prioritaire clusters betrokken;
- het rendement van de doorlopende activiteiten is vergroot doordat in 2015 nieuwe samenwerkingsprojecten tussen primair onderwijs-voortgezet onderwijs, vo-mbo/hbo zijn gerealiseerd;
- de koppeling van bètatechniek aan arbeidsmarktbeleid is vergroot (nl. op beleidsagenda van gemeentes en andere bestuurlijke organen gebracht);
- van alle projecten in 2015 waar PPT bij betrokken is, wordt de tevredenheid gewaardeerd met een 7,5;
- vergroten naamsbekendheid PPT.

De doelen worden gerealiseerd langs drie programmalijnen: (1) basisonderwijs, (2) voortgezet onderwijs - hbo en (3) versterken onderwijs-arbeidsmarktbeleid. Aan deze programmalijnen zijn er verschillende projecten gekoppeld die op de steun van de stichting kunnen rekenen:

- netwerken van scholen;
- contacten met bedrijven;
- ruimte voor talent;
- techniekraider;
- Junior FIRST LEGO League;
- FIRST LEGO League;
- zweefvliegtuigen;
- de uitvinders;
- kennismakingsweken;
- verdiepingsformule;
- Vak2Slag;
- schakelprogramma;
- high T;
- meeloopdag;
- techNetkringen;
- bezoek student op stage;
- meidendag/girls day;
- gastlessen;
- BrainTrigger.

Volgende figuur geeft een overzicht van de kernprojecten en activiteiten waar PPT bij betrokken is.

**Figuur 8**  
Overzicht activiteiten van Platform Promotie Techniek



PPT werkt met een financieringsmodel dat het project op termijn minder afhankelijk maakt van de provinciale bijdrage:

	2012	2013	2014	2015
Onderwijs	258720	283720	283720	308720
Bedrijfsleven	111520	136520	136520	161520
Provincie	200000	150000	150000	100000
Totaal	570240	570240	570240	570240

De organisatie heeft een vrij lichte structuur en bestaat uit één programmamanager (als eindverantwoordelijke) en vier accountmanagers (als verbinder).



## Evaluatie en resultaten

Pas sinds 2012 werden er concrete doelstellingen vooropgesteld. In de periode 1998-2011 waren er geen echte doelen, en werd de werking van het platform eerder 'ad hoc' geëvalueerd. **Het meerjarenprogramma 2012-2015 bevat nu wel concrete doelstellingen die beter geëvalueerd kunnen worden.** Er zijn al stappen gezet om effectmetingen van de activiteiten uit te voeren, maar deze zijn nog niet helemaal uitgewerkt. Tegen 2015 moeten deze verder ontwikkeld en toegepast worden.

**Doelgroepenbereik** wordt eenvoudig gemeten via tellingen en/of bevestigingen van deelnemers (bv. klanttevredenheid van projecten, mate van deelname van bedrijven uit topsectoren in samenwerkingsverbanden). **Verdere effectmetingen zijn moeilijk** aangezien bepaalde hypothesen moeten aangenomen worden: "indien jongeren vaker op een boeiende manier in contact komen met wetenschap en techniek is de kans groter dat ze kiezen voor techniek dan wanneer ze niet in contact komen met deze promotie-campagnes."

Wel denkt men aan de volgende prestatie-indicatoren:

- tijd (is project of dienst op tijd geleverd?);
- deelname van partijen in de regio (aantallen partners en diversiteit partners);
- aantal, diversiteit en intensiteit van netwerken met partijen in de regio;
- mate van cofinanciering (convenanten, daadwerkelijke financiële bijdragen);
- mate van kennisontsluiting (binnen branche, over branches heen, aantal bezoekers databank).

Elke drie maanden is er een bestuursvergadering waar er gerapporteerd wordt rond de voortgang van het project.

## Aandachtspunten

De volgende punten maakten van het project een succes:

- **uitwisseling van kennis en 'good practices' via Brabant voor Techniek:** dit samenwerkingsverband verenigt vijf regionale techniekplatforms (o.a. Platform Promotie Techniek) en vormt de link met landelijke projecten, overheid en technische bedrijven;
- ook **kennisuitwisseling tussen scholen en bedrijven** onderling wordt gestimuleerd via PPT: concrete kennisavonden worden opgezet door PPT zodat deze scholen en bedrijven daadwerkelijk in de praktijk met elkaar in contact komen en van elkaar leren;
- het platform helpt om de scholen een **duidelijk overzicht te geven van succesvolle acties** die ze zelf gemakkelijk kunnen overnemen en implementeren.

Specifieke aandachtspunten zijn:

- de **financiële ondersteuning** van het platform komt in gedrang: de overheid wil minder investeren aangezien ze het tekort aan technici ook een probleem vindt van het bedrijfsleven en het bedrijfsleven vindt dan weer dat het een probleem is van de overheid. Een nieuw model van financiering is nodig waar alle partijen zich in kunnen vinden;

- er werken slechts één programmamanager en vier accountmanagers (allen slechts maximum één dag in de week) bij het platform. De continuïteit van de werking komt soms in het gedrang door de **bepaalde inzetbaarheid van de medewerkers**;
- er is nood aan een **goede communicatie tussen de verschillende regionale en landelijke platformen** (dus met TechniekTalent.nu en Platform Bèta Techniek).

## 4.10. Platform Bèta Techniek

Het Platform Bèta Techniek is een netwerkorganisatie en wil zorgen voor een grotere beschikbaarheid van bètatechnici in Nederland. In Nederland wordt er ook wel verwezen naar bètawetenschappen in plaats van exacte of positieve wetenschappen (onder andere technische wetenschappen, wiskunde, ...). De organisatie van Platform Bèta Techniek werkt op landelijk niveau.

### Samenvatting

- Niveau initiatief: landelijk niveau (Nederland)
- Ontstaansjaar: 2004
- Partner(s): /
- Doelgroep: in eerste instantie scholen
- Werkingskosten: 60 miljoen euro per jaar in de periode 2004-2010, momenteel onbekend

### Ontstaanscontext

Het Platform Bèta Techniek heeft in **2004** van de Nederlandse overheid de opdracht gekregen om te zorgen voor voldoende en kwalitatief goed opgeleide bètatechnici. Het initiatief kwam vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De doelstelling was om in 2010 15% meer uitstroom van studenten uit het bètatechnisch hoger onderwijs (ten opzichte van 2000) en een betere benutting van bestaand talent in bedrijven en onderzoeksinstituten te garanderen. Dit project werd ook wel het **'Deltaplan'** genoemd. Met dit project wou men een sterk en voldoende groot aanbod van technisch en exact opgeleide jongeren verkrijgen en zo de concurrentiepositie van Nederland blijvend garanderen.

Eind 2010 was bovenstaand "Deltaplan bèta/techniek" afgerond en na afloop van deze periode werd de 15%-instroomdoelstelling behaald. Men vond evenwel dat de **cultuurverandering die in gang gezet was, behouden moest worden**. De ambitie van het Platform Bèta Techniek werd aangepast en luidt momenteel als volgt: '... dat **40% van alle afgestudeerden (vmbo, havo, vwo, mbo, hbo en wo) een bètatechnische opleiding** heeft genoten'. Deze ambitie moet gerealiseerd worden tegen 2025.

## Uitwerking van de actie

Het Platform heeft in het verleden speciale aandacht besteed aan de kennisontwikkeling van de problematiek en publiceert in de **digitale Kennisbank Bèta Techniek** allerlei cijfermateriaal. Jarenlang onderzoek heeft uitgewezen dat het vooral van belang is om de aantrekkelijkheid van de sector in de verf te zetten via een betere studiekeuzebegeleiding, betere samenwerking met het bedrijfsleven, inhoudelijke interessantere invulling van vakken, meer beleving te creëren, ... Met andere woorden, het **bèta mentality model** toonde aan dat de beeldvorming moest verbeterd worden aangezien veel jongeren techniek interessanter vinden eens ze er meer over weten. Deze beeldvorming moet vooral bijgestuurd worden via **gerichte en duurzame acties**, niet via algemene imago-campagnes. Er moet gewerkt worden **via de scholen**. Via een kompas werden dan ook allerlei informatie en bouwstenen aangereikt aan scholen.

De voornaamste doelgroep van het Platform zijn dus scholen. Via hen willen ze de leerlingen bereiken. Bedrijven werken ook mee om de doelstellingen te realiseren, maar zij zijn geen doelgroep op zich.

De vrijwillige medewerking van scholen doorheen het hele land werd gevraagd. Indien een school het percentage studenten in bètatechnische opleidingen met een x aantal % kon verhogen, dan kregen ze een toelage (bv. 30.000 euro over drie jaar gespreid). Indien de school deze doelstelling niet behaalde, kregen ze geen toelage.

Momenteel profileert Platform Bèta Techniek zich meer en meer als een **netwerkorganisatie** die met andere organisaties acties opzet.

Gedurende de eerste periode 2004-2010 kreeg men een jaarlijkse toelage van 60 miljoen euro per jaar van de overheid. Een dertigtal mensen werkten bij Platform Bèta Techniek. Sinds 2011 zijn de toelages een pak gedaald en het personeel ook.

## Evaluatie en resultaten

Naast de algemene doelstelling aangaande de verhoging van de instroom met 15% zijn overige resultaten van het Platform Bèta Techniek moeilijk te meten volgens de organisatie. Dit komt omdat er geen 0-meting en geen controlegroep ter beschikking was bv. met betrekking tot attitude ten opzichte van bètatechnische opleidingen. Gevoelsmatig heeft men wel het gevoel dat het Platform Bèta Techniek op heel wat steun van de scholen en op hun enthousiasme kan rekenen.

## Aandachtspunten

De volgende punten maakten van het project een succes:

- **ketenaanpak** van het Platform: investeringen worden gedaan in het basisonderwijs tot en met het hoger onderwijs;
- het **eigenaarschap ligt voor een groot deel bij de scholen zelf**: er wordt aangegeven waarom het belangrijk is dat zij rechtstreeks betrokken zijn bij de acties en ze worden ook verantwoordelijk gesteld voor de resultaten (door de koppeling met een financiële toelage);
- er is ook sterk gewerkt aan **kennisvorming** binnen het Platform Bèta Techniek: zo konden er meer gefundeerde beslissingen en gerichtere acties ondernomen worden. Het kompas met actiepunten voor scholen is hier een voorbeeld van.

Er werden verder geen specifieke aandachtspunten/knelpunten aangehaald.

## 4.11. Jet-Net

Jet-Net staat voor het **Jongeren en Technologie Netwerk Nederland**. Momenteel zijn er 85 bedrijven, 26 partnerorganisaties en 171 scholen aangesloten bij het totale netwerk. Heel wat scholen staan zelfs op een wachtlijst geregistreerd.

### Samenvatting

- Niveau initiatief: landelijk niveau (Nederland)
- Ontstaansjaar: 2002
- Partner(s): school - bedrijf
- Doelgroep: in eerste instantie scholen en bedrijven
- Werkingskosten: onbekend

### Ontstaanscontext

Jet-Net is in 2002 opgericht door Unilever, Shell, AkzoNobel, DSM en Philips en is dus een **initiatief vanuit het bedrijfsleven**. De doelstelling van Jet-Net is om leerlingen een realistisch beeld te geven van bètatechnologie en hen warm te maken voor een dergelijke opleiding.

Te weinig jongeren kiezen voor een exacte opleiding omdat ze vaak een stereotiep beeld hebben van de beroepsmogelijkheden en carrièreperspectieven. Vakken op scholen sluiten ook vaak niet aan op de belevingswereld van jongeren. Jet-Net wil **samen met bedrijven uitdagende activiteiten** opzetten **in scholen**. Deze activiteiten zijn ofwel gericht op (1) het verrijken van het lesmateriaal met concrete praktijkvoorbeelden (drempelverlagende werking ten opzichte van bètavakken) ofwel (2) het zichtbaar maken van de toekomstperspectieven in de technische industrie.

### Uitwerking van de actie

Er worden **'1 op 1'-netwerken tussen scholen en bedrijven** opgericht: één school werkt samen met één bedrijf. Uitzonderlijk komt het wel voor dat een paar grotere bedrijven samenwerken met meerdere scholen, maar het komt niet voor dat een school samenwerkt met meerdere bedrijven. De doelgroep van dit project bestaat uit scholen met havo/vwo-leerlingen.

Elk schooljaar wordt er een jaarprogramma opgesteld waarin de school en 'haar' Jet-Netbedrijf de activiteiten vastleggen. Dit programma bevat ook reeds een duidelijke taakverdeling met afspraken. Het is de bedoeling dat de school samen met het bedrijf een meer **'contextrijke leeromgeving'** creëert rond de bètavakken. Dit kan via gastlessen, workshops in het bedrijf/de school, ...

Jet-Net staat in voor de promotie van dergelijke samenwerkingsverbanden en coördineert de activiteiten tussen een school en een bedrijf. Zeker in het begin van een nieuwe samenwerking speelt Jet-Net een grote rol door 'best practices' uit te wisselen. Het Jet-Net landelijk coördinatiebureau staat dus in voor zowel **organisatorische als inhoudelijke ondersteuning**. De bedoeling hiervan is dat elk samenwerkingsverband niet opnieuw vanaf nul moet beginnen en dat zij toegang hebben tot reeds uitgewerkte draaiboeken/werkvormen/...

Ook zijn er regionale en landelijke evenementen die opgezet worden door de organisatie:

- Jet-Net organiseert een landelijke **Docentendag** waar jaarlijks circa 300 leerkrachten aan deelnemen. Leerkrachten maken hier kennis met andere scholen en bedrijven en krijgen de gelegenheid om kennis te maken met de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van techniek. Soms worden er ook regionale docentendagen georganiseerd door een aantal Jet-Netbedrijven;
- voor havo/wvo-leerlingen organiseert Jet-Net een **Career Day**. Hier komen jaarlijks zo'n 3.500 leerlingen op af (uit het vierde en vijfde middelbaar havo/wvo). Via de Career Day komen ze in contact met nieuwe technologieën en met jonge medewerkers in de technologiesector. Zo krijgen ze een beter beeld van de industrie;
- verder is er de **'Meet the Boss'-debatwedstrijd** waar leerlingenteams van verschillende scholen met elkaar en met een directeur van een Jet-Netbedrijf in debat gaan. Winnaars van de regionale voorrondes treffen elkaar in een landelijke finale. De debatten gaan over bepaalde thema's binnen de maatschappij en de technologie, zo komen jongeren op een informele manier al in contact met dergelijke onderwerpen.

Het budget komt vanuit twee bronnen: (1) Platform Bèta Techniek en (2) het bedrijfsleven zelf, dat een toelage betaalt naargelang hun grootte. Platform Bèta Techniek betaalt jaarlijks 500.000 euro en zo'n 250.000 euro komt vanuit de bedrijven. Dit komt neer op een jaarlijks totaal van 750.000 euro werkingsmiddelen. Indien men de tijdsbesteding per school hierbij zou tellen, zou men komen op een werkingskost van 6.000.000 euro volgens Jet-Net. De grootste kosten schuilen namelijk in de manuren vanuit het onderwijs.

Idealiter zijn er uiteindelijk 150 à 160 bedrijven die deelnemen aan Jet-Net. Zodoende zouden er voldoende bedrijven zijn om aan de vragen van de verschillende scholen te voldoen en zou Jet-Net zijn maximale werking kunnen verwezenlijken.

## Evaluatie en resultaten

De resultaten van Jet-Net worden zowel op een kwantitatieve als op een kwalitatieve manier beoordeeld. Er worden verschillende evaluatiemomenten op school en op het bedrijf ingelast zodat problemen tijdig kunnen bijgestuurd worden.

## Aandachtspunten

De volgende tien punten maken van Jet-Net een succes volgens de organisatie:

- **enthousiasme** bij de Jet-Netprojectleider en de medewerkers in het bedrijf en de leerkrachten/begeleiders op de school voor de uitvoering van de activiteiten;
- zorg voor **intern commitment** op directieniveau, zowel op de school als in het bedrijf;

- stel een full- of parttime **projectleider** aan in het **bedrijf** voor wie Jet-Net een onderdeel is van de functie en een leerkracht die voor de activiteiten tijd, geld en middelen krijgt van de directie;
- ontwikkel Jet-Netactiviteiten voor de **lagere en hogere schooljaren**;
- onderteken als bedrijf en school een **convenant van samenwerking**;
- stel **elk voorjaar een plan** op voor de uit te voeren Jet-Netactiviteiten in het komende schooljaar;
- organiseer elk jaar een **structurele evaluatie** met een brede vertegenwoordiging van zowel de school als het bedrijf;
- streef naar een **systematische inbedding van de activiteiten in het schoolcurriculum**;
- creëer een **breed draagvlak** op **school** onder de docenten en een breed draagvlak binnen het **bedrijf**, zeker ook in het middenkader;
- houd als bedrijf de voornaamste focus op de **kwaliteit van de samenwerking** met de school.

Als aandachtspunten kunnen de volgende zaken aangehaald worden:

- het succes van een samenwerking tussen een school en een bedrijf hangt sterk af van de betrokken medewerkers die de samenwerking open kunnen invullen. Men is **afhankelijk van het enthousiasme van de medewerkers**;
- soms is er een **spanningsveld tussen korte- en langetermijnvisie**: bedrijven beseffen dat hun medewerking aan Jet-Net interessant is omwille van diverse redenen, maar wanneer er op korte termijn prioriteiten gesteld moeten worden, vervalt de hoogdringendheid van een samenwerking met een school;
- er moet blijvend tijd en energie geïnvesteerd worden om voldoende **draagkracht** te creëren en te behouden binnen scholen en bedrijven.

## 5. AANBEVELINGEN

Op basis van de succesfactoren en aandachtspunten die werden geïdentificeerd bij acties uit andere regio's kunnen we belangrijke lessen trekken voor acties die in de toekomst in West-Vlaanderen zullen worden opgezet. Het is wel zo dat heel wat acties die in dit rapport bestudeerd werden oorspronkelijk in Nederland opgezet zijn. Dit maakt dat het niet altijd even evident is om bepaalde acties zomaar over te nemen in België omwille van een andere context. Bijvoorbeeld, de verantwoordelijkheid om werkloosheidsuitkeringen te betalen is anders geregeld in Nederland. Er is daar ook een groter politiek bewustzijn aangaande de hoogdringendheid van acties om het tekort aan technische profielen op de arbeidsmarkt aan te pakken, wat maakt dat er een groter maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel heerst bij Nederlandse bedrijven, ... De leerpunten die naar voren komen in dit rapport moeten dan ook met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

### 5.1. Jongeren

Zorg- en techniekpromotie dient **zo vroeg mogelijk te beginnen** en moet een **'repe-terend' karakter** hebben. Jongeren moeten vanaf het basisonderwijs tot en met het hoger onderwijs geboeid en geïnformeerd raken door zorg en techniek. Dit betekent dat **structurele acties** nodig zijn om zorg en techniek onder de aandacht van jongeren en hun beïnvloeders (namelijk ouders, vrienden, leerkrachten, ...) te brengen, zeker op momenten waarop ze keuzes moeten maken naar de toekomst toe.

Acties zoals Het Beroepenhuis en BrainTrigger richten zich op jongeren tussen 11 en 14 jaar en hebben nood aan steun op hoger beleidsniveau om hun toekomstige werking te garanderen. Dergelijke initiatieven bieden **intensieve begeleiding op maat**. Dit is een absolute succesfactor bij de bewustmaking van jongeren aangaande arbeidsmarkt-mogelijkheden. Het Beroepenhuis trekt jongeren van verschillende provincies aan, maar dit weerspiegelt zich niet in de financiering. Hier ligt er een opportuniteit voor de (West-) Vlaamse beleidsinstanties om jongeren verder te sensibiliseren. West-Vlaamse jongeren komen in groten getale naar Het Beroepenhuis, maar dit wordt momenteel niet doorgetrokken in de financieringsstructuur. Wanneer de provincie bijdraagt tot de financiering zal men ook meer inspraak kunnen verkrijgen in de werking van Het Beroepenhuis.

Wat de **technische sector** betreft, is het verder ook steeds zinvol om op regelmatige basis acties **specifiek gericht op meisjes** uit te werken. De meeste acties werken sowieso best genderoverschrijdend, maar ook in Nederland merkt men bijvoorbeeld op dat extra acties - specifiek voor meisjes - succesvol zijn in het bewust maken van deze groep naar de technische sector toe.

**Creatieve acties die reeds hun succes bewezen hebben**, kunnen ook **verder ontsloten worden via landelijke of regionale platformen** (bv. zie TechniekTalent.nu, Platform Promotie Techniek, Platform Bèta Techniek in Nederland). Succesvolle acties steunen vaak op een **wisselwerking tussen scholen, het bedrijfsleven en een organisatie die zich de rol van coördinator toe-eigent**.

Wanneer er reeds een vast concept bestaat (bv. zie Jet-Net samenwerkingsverbanden tussen een school en een bedrijf), is vaak de drempel voor deelnemers (namelijk een bepaalde school of een bepaald bedrijf) minder groot omdat reeds duidelijk is wat er van hen verwacht wordt, welke stappen er genomen moeten worden, welke aandachtspunten er zijn, ... Succesvolle initiatieven worden via dergelijke platformen opgeschaald en minder succesvolle worden bijgestuurd of opgedoekt. Zo blijft een efficiënte werking gegarandeerd.

Momenteel zijn er veel versnipperde initiatieven en overlegorganen op lokaal en regionaal niveau. Het is belangrijk dat er ook **provinciale en Vlaamse platformen** ontstaan in België die een coördinerende rol op zich nemen. Ook hier ligt er dus een opportuniteit in West-Vlaanderen om de toekomstige promotie van zorg en techniek beter te organiseren.

Eens jongeren voor een bepaalde richting hebben gekozen is het ook belangrijk dat ze deze richting met succes afronden en doorstromen naar de arbeidsmarkt. Werkplekleren is een initiatief dat onder verschillende formules kan opgezet worden. Dergelijke initiatieven zijn uiterst zinvol en interessant, maar genieten momenteel van een lage naambekendheid. Initiatieven zoals werkplekleren moeten dus meer onder de aandacht gebracht worden zodat andere scholen en bedrijven hier **van 'good practices'** kunnen **leren** en het warm water niet opnieuw hoeven uit te vinden.

## 5.2. Retentie

Retentiemaatregelen, gericht op het behoud van personeel binnen de sector, worden momenteel voornamelijk genomen op bedrijfsniveau (bv. zie zelfroosteren, carrièrepaden opvolgen bij Rivas Zorggroep, levensbewust omgaan met personeel bij SVRZ).

Naast **algemene imagocampagnes** voor de sector kunnen regionale en landelijke instanties er voornamelijk voor zorgen dat de **retentieproblematiek** verder **onder de aandacht wordt gebracht bij de sector** (bv. Trefpunt Zorg bij haar leden), zodat bedrijven en instellingen gepaste maatregelen kunnen nemen om een **duurzaam personeelsbeleid** te hanteren. Bij bedrijven is het zo dat er een realistische cultuur en bewustzijn moet zijn aangaande de aanpak van het personeelsverloop, de vergrijzing, ... Ook hier zijn enkel initiatieven op lange termijn zinvol.

## 5.3. Zij-instroom

Project Hardenberg is het enige project aangaande zij-instroom dat in deze studie nader bestudeerd werd. Het is een initiatief van de lokale overheid en lokale zorginstellingen en is kleinschalig van opzet. De cijfers tonen duidelijk aan dat de krapte op de arbeidsmarkt groter zal worden en er meer concurrentie zal ontstaan om personeel aan te trekken ('war for talent'). Dit impliceert dat er ook **meer acties** moeten zijn **voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, kansengroepen, thuiswerkende vrouwen, ...** Momenteel zijn er weinig succesvolle voorbeelden, maar we worden genoodzaakt om meer en meer ook die arbeidsreserve aan te spreken.



## 5.4. Algemeen

Er moet een gezond evenwicht gevonden worden tussen **initiatieven op micro- en op macroniveau**. Hiermee bedoelen we dat er niet enkel lokale initiatieven moeten opgezet worden, maar ook Vlaamse, overkoepelende initiatieven (bv. via de oprichting van platformen, zie naar Nederlands voorbeeld). Een goede wisselwerking tussen initiatieven op verschillende niveaus heeft de meeste kans op succes omdat hierbij zowel aandacht wordt besteed aan bijvoorbeeld maatwerk als aan algemene imagooversterking van de zorg- of technische sector. **Kleine acties sluiten best aan bij grotere acties** op hoger niveau om zo voldoende slagkracht te krijgen.

Wanneer er zich dan toch verschillende initiatieven op hetzelfde niveau bevinden, dan is het belangrijk dat er gestreefd wordt naar **complementariteit**. Zodoende komen de initiatieven niet in elkaars vaarwater en is het ook naar de buitenwereld duidelijk welke projecten er zoal zijn bij de verschillende initiatieven. **Duidelijkheid en overzichtelijkheid** zijn essentieel wil elk initiatief zo optimaal mogelijk renderen en efficiënt werken. **Goede communicatie** tussen de verschillende regionale en landelijke initiatieven is dan ook cruciaal.

Indien mogelijk, moeten er bij opstart van een nieuw project **duidelijke doelstellingen en streefwaarden** (bv. kwantificeerbare doelstellingen) vooropgesteld worden. Dit maakt het gemakkelijker om naar een bepaald doel toe te werken en om de verkregen werkmiddelen efficiënt in te zetten. De evaluatie van een project wordt ook meer transparant wanneer er concrete doelstellingen zijn die kunnen opgevolgd worden.

De **financiering** van een nieuw project is cruciaal wil een nieuw initiatief kans maken op lange termijn. Daarom is het belangrijk om een **meerjarenplan** op te stellen met inbegrip van bijvoorbeeld de overeengekomen financiering voor de komende vijf jaar. Hierdoor zullen de werkmiddelen niet elk jaar opnieuw moeten onderhandeld worden. Ook een **duidelijke aflijning naar tijdsinzet van medewerkers/coördinatoren** is belangrijk om een goede werking op langere termijn te garanderen. Kortom, er moet verder gekeken en gepland worden dan op jaarbasis.

Ongeacht welk type actie, welk beleids- of organisatorisch niveau, met welke partners er samengewerkt wordt, ... altijd is er nood aan voldoende **draagvlak** om van een project een succesvol project te maken dat kansen heeft op langetermijnwerking. Ook de **politiek** speelt hier een grote rol. In Nederland is er een duidelijk politiek bewustzijn rond het tekort aan technici en zorgprofielen op de arbeidsmarkt. Dit maakt dat ook **bedrijven** zich meer en meer bewust worden van de rol die zij (vrijwillig) kunnen opnemen om de personeelsproblematiek verder aan te pakken. In Vlaanderen is er bijvoorbeeld recent het STEM-actieplan 2012-2014 om loopbanen in wiskunde, exacte wetenschappen en techniek te stimuleren. Belangrijk dan ook is dat acties op regionaal niveau nieuwe acties op hoger niveau ondersteunen en versterken.



## 6. BESLUIT

Dit onderzoek werd gevoerd om de sterke en zwakke kanten te beoordelen van reeds genomen acties (1) aangaande de instroom van jongeren in zorg- en technische opleidingen en (2) acties die de (vroegtijdige) uitstroom van werknemers willen verminderen. Er werden 10 acties geselecteerd in binnen- en buitenland om nader te bestuderen op hun opportuniteiten en aandachtspunten.

Hieronder vatten we nog eens de **10 meest belangrijke aandachtspunten** kernachtig samen.

1. Acties worden best genomen op **West-Vlaams of Vlaams niveau**: maak beleidsverantwoordelijken bewust van de urgentie van de problematiek en blijf niet bij enkel lokale initiatieven
2. **Structurele acties** op lange termijn zijn noodzakelijk. Een achterliggend meerjarenplan, ook op financieel vlak en op het vlak van personeelsinzet, is essentieel.
3. Bied een **duidelijk overzicht van goede acties die reeds bestaan**: voor de verschillende doelgroepen (namelijk jongeren, scholen, bedrijven, ...) is het belangrijk te weten waar men meer informatie vindt aangaande bepaalde initiatieven.
4. **Goede voorbeelden doorgeven**: succesvolle acties/concepten moeten meer onder de aandacht gebracht worden zodat ze ook gemakkelijker kunnen opgenomen worden door anderen. Voor instanties die nieuwe projecten plannen is het belangrijk dat zij het warm water niet opnieuw hoeven uit te vinden.
5. **Zo vroeg mogelijk beginnen met promotie** van technische en zorgberoepen: reeds vanaf de lagere school kunnen initiatieven waardevol zijn.
6. **Beïnvloeders van de studiekeuze betrekken** bij acties: niet alleen scholen, maar ook ouders/vrienden/... dienen gesensibiliseerd te worden.
7. **Baken duidelijk een doelgroep af** voor de actie: naast jongeren kunnen ook overige leeftijdsgroepen (bv. huidig personeel, kansengroepen, thuiswerkende vrouwen, ...) een belangrijke doelgroep zijn voor gerichte acties.
8. Een goede actie bestaat uit een **samenwerking tussen verschillende partners**: bv. scholen, bedrijven en coördinerende organisaties.
9. Zorg van bij het begin voor **voldoende draagvlak en goede communicatie** tussen de betrokken partners.
10. Werk vanuit een **visie** naar concreet vooropgestelde doelstellingen toe (belang van tussentijdse monitoring).

Indien er nieuwe initiatieven komen vanuit West-Vlaanderen is het interessant om met bovenstaande aandachtspunten rekening te houden. Het zijn de belangrijkste leerpunten die naar voren kwamen tijdens het evalueren van de verschillende acties die aan bod kwamen in de studie.



## BIJLAGEN



## BIJLAGE 1: Overzicht reeds bestaande initiatieven

### 1.1. Bestaande acties zorgprofielen

	Actie	Initiatiefnemer	Land	Wat?	
	Algemene imago campagnes				
1	Dag van de zorg	vzw Dag van de Zorg (overleg met een aantal belangrijke koepelorganisaties uit zorg en welzijn, met ambassadeur zorgberoepen)	BE	Op Dag van de Zorg openen <b>organisaties</b> uit zorg en welzijn en bedrijven uit de witte economie hun <b>deuren voor het grote publiek</b> . De volgende editie vindt plaats op zondag 17 maart 2013.	LT
2	Dag van de verzorgende en zorgkundige	vzw Vlaamse Federatie van Verzorgenden en Zorgkundigen	BE	Telkens 3 <sup>de</sup> woensdag van oktober. <b>Verzorgenden, zorgkundigen en verpleegkundigen</b> die thuiszorg bieden, worden <b>in de bloemetjes gezet</b> .	LT
3	Dag van de startende gezondheidsprofessional	Nutrimes	BE	De Dag van de Startende Gezondheidsprofessional biedt een kans om in een kort tijdsbestek alles te weten te komen voor de start of de verdere uitbouw van een carrière als gezondheidsprofessional. <b>Bedrijven- en jobbeurs</b> voor zelfstandige starters of loontrekkenden.	LT
4	Internationale dag van de verpleging		Wereldwijd	Elk jaar op 12 mei: International Nurses Day (geboortedatum Florence Nightingale)	LT

5	Zorgambassadeur	Vlaamse overheid	BE	<p><b>Gezicht van de zorgberoepen</b>, focus op opzetten en uitwerken van promocampagnes. Nadruk op instroom en imago van de zorgsector.</p> <p><b>Toer door Vlaanderen</b> op internationale dag van de verpleegkunde (in een lijnbus die zes instellingen in alle Vlaamse provincies aandoet), <b>open brief</b> aan verpleegkundigen in de geschreven pers, <b>boodschap van algemeen nut</b> (waarbij een oproep wordt gedaan om zorgverlener te worden).</p>	LT
6	Nationale positieve imago campagne	BEFEZO (Belgische Federatie voor Zorgkundigen)	BE	Eerst werden er <b>flyers</b> met snoepjes uitgedeeld aan treinreizigers te Brugge. Daarna vertrok er een <b>optocht</b> aan KTA te Brugge doorheen het centrum van Brugge naar WZC Minnewater (met studenten, ouderverenigingen, mutualiteiten en zorgkundigen). Dag eindigde met <b>academische zitting</b> met huldiging van de zorgkundigen voor hun inzet.	KT
7	www.discovernursing.com	Johnson & Johnson	VS	<b>Uitgebreide campagne(/website)</b> met meer info over hoe verpleegkundige worden, achtergrondinfo over tekort aan verpleegkundigen, nursing events, welke opleidingsprogramma geschikt kan zijn (welke school, scholarship, financiële hulp), meer info over specialismen binnen verpleegkunde, info over verpleegkundigen in de praktijk (beschrijving persoonsprofielen), gratis gadgets (vb buttons/promo materiaal/video's/podcast), spelletje, cartoons, video's, trivia, simulaties, Happy Nurse smartphone app (spel), link naar Twitter. Ook info voor verpleegkundigen (voor mannen, minderheidsgroepen, hoe een ambassadeur worden, mobiliteit binnen beroep, buitenlandse verpleegkundigen). <b>Gericht op studenten</b>	LT



				<b>verpleegkunde en verpleegkundigen.</b>	
8	Become an advocate	Johnson & Johnson	VS	Nurses Who Make a Difference program. <b>Verplegers en verpleegsters gaan spreken</b> bij lagere scholen, middelbare scholen, hogescholen, gemeenschappen, enz. over hun beroep. De sprekers krijgen een presentatiepakket ter ondersteuning.	LT
9	Zorgbeurs	Dienst Welzijn en Gezondheid provincie Antwerpen	BE	Bedoeling om meer mensen voor een opleiding in de zorgsector te laten kiezen. Focus op ASO studenten, personen van allochtone afkomst en mannen: <b>workshops en demonstraties</b> . Opleidingsstanden met info over de zorgopleidingen.	KT
<b>Imago bij jongeren</b>					
10	Rol in de zorg	VDAB	BE	Website. Je vindt hier <b>informatie over de zorgberoepen</b> zelf (zoals verpleegkundige) en over de <b>ondersteunende beroepen</b> uit de social profit sector (zoals boekhouder of ICT medewerker) (o.a. films en getuigenissen) + link naar opleidingen die toegang geven tot deze functies.	LT
11	Ik ga er voor	Vlaamse overheid	BE	<b>Imagocampagne:</b> Website, overzicht opleidingen, voordelen van dergelijke job, jobs (jobprofielen), getuigenissen, video's, FAQ, aanbod inleefmomenten,...	LT
12	Het zit in je genen	Zorginstellingen van Waas en Dender	BE	<b>Imagocampagne:</b> Website, jongerenmagazine, affichecampagne, inleefmomenten voor jongeren (individueel of klassikaal), info over verschil tussen opleidingen, overzicht zorginstellingen, getuigenissen...	LT
13	De flor	Zorginstellingen in Provincie Vlaams Bra-	BE	<b>Imagocampagne:</b> Gelijkaardig	LT

		bant			
14	Verplegen is niet voor watjes	Provincie Oost-Vlaanderen	BE	<b>Imagocampagne:</b> Gelijkaardig	LT
15	H-team	Regio Brussel	BE	<b>Imagocampagne:</b> Gelijkaardig. Ook mogelijk om H-team in school te verkrijgen: 2 lesuren met film, foto's en leergesprek.	LT
16	Gratis lessen EHBO	AZ Sint Maarten Ziekenhuis en Hogeschool Lessius en Sint-Norbertusinstituut	BE	Omdat de leerkrachten van het middelbaar onderwijs weinig expertise hebben op dit vlak geven ze aan de middelbare scholen van de regio een <b>opleiding EHBO</b> . De lessen worden gegeven door 3dejaars studenten verpleegkunde en docenten van Lessius Mechelen en SNOR, evenals door verpleegkundigen van het AZ Sint-Maarten. De lessen worden georganiseerd in de 2 scholen en in het ziekenhuis.	LT
17	West-Vlaamse imagoweek van de verpleegkunde	Provincie West-Vlaanderen	BE	In verschillende regio's van West-Vlaanderen gingen <b>infoavonden</b> door over verpleegkunde en de opleiding tot verpleegkundige. Gericht op laatstejaarsstudenten uit het secundair onderwijs.	KT
18	Opendeurdagen, infoavonden, proef studeren, enz.		BE	Ziekenhuizen, overige zorginstellingen en opleidingsinstututen <b>stellen hun deuren open voor studenten</b> .	KT
	<b>Acties gericht op instroom studies</b>				
19	Earn as You Learn program	St. Petersburg College	VS	St. Petersburg College in Florida: studenten verpleegkunde die deelnemen aan het programma kunnen <b>geld verdienen terwijl ze leren</b> . Het collegegeld en een toelage wordt betaald, terwijl de studenten hun graad in de verpleegkunde behalen. Ze zijn wel verplicht om acht uur	LT

				per week in een sponserend ziekenhuis te werken en te beloven om daar zeker een tijdje te werken na hun studies, meestal gedurende ten minste een jaar.	
20	Fundraising event	Johnson&Johnson	VS	<p>Al het ingezamelde geld is voor een <b>fonds</b> in South Carolina om studenten verpleegkunde financieel te steunen bij hun studies en om verpleegkunde scholen te helpen hun capaciteit uit te bouwen.</p> <p><b>Portrait of Thanks" Mosaic Project.</b> Verzameling van foto's. Voor elke foto wordt er 1\$ gedoneerd aan National Student Nurses' Association (FNSNA) om beurzen voor studenten mee te financieren.</p>	KT
21	Stagefonds	Nederlandse overheid (Volksgezondheid, Welzijn en Sport)	NL	<b>Stagefonds</b> voor de zorg biedt zorginstellingen financiële ondersteuning bij het realiseren van stageplaatsen en is ingesteld voor de jaren 2008 tem 2011. Verlengd in 2012. Voor vergoeding uit het stagefonds komen in aanmerking: alle instellingen die zorg leveren in het kader van de Zorgverzekeringswet (Zvw), de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) of de Wet op de Jeugdzorg die stages realiseren voor leerlingen die een verpleegkundige, verzorgende of sociaalagogische opleiding volgen.	LT
22	Zorgvoorstage.be	RTC West Vlaanderen, RESOC's en provinciale dienst welzijn	BE	' <b>Zorg voor stage</b> ' verbetert stagekwaliteit en brengt de werkvloer en het zorgonderwijs dichterbij elkaar. Dit met een <b>educatief pakket</b> boordevol tools en tips, in samenwerking met en voor de zorgsector.	LT
23	Charter voor kwaliteitsvolle stages	POM Limburg	BE	Onderwijswereld en woonzorgcentra engageren zich om de stages voor studenten verpleegkunde in de woonzorgcentra te optimaliseren, zowel naar inhoud als naar	LT

				begeleiding. Het <b>charter</b> zal structureel ingebouwd worden als vereiste bij de toekenning van <b>stageplaatsen verpleegkunde</b> in de Limburgse woonzorgcentra. Het charter bevat 44 concrete streefdoelen die gefaseerd zijn in de tijd. De opgenomen doelstellingen hebben betrekking op de voorbereiding van de stageperiode, het onthaal en de introductie van de stagiair, het leerproces tijdens de stageperiode en tenslotte de opvolging en evaluatie van de stagiair.	
24	Opleiding verpleegkundige	VDAB	BE	<b>VDAB opleidingen.</b> In voltijds dagonderwijs, ook vooropleiding van 10 maanden voor allochtonen. <b>United colours of nursing project</b> (focus op hoogopgeleide allochtone werkzoekenden wiens buitenlands diploma niet erkend werd)	LT
	<b>Acties gericht op aanwervingen/sollicitatieprocedures</b>				
25	Terugbetaling studies, retentie bonussen, helpen bij leningen/aanbetalingen van huis, flatscreen-tv	Memorial Healthcare System in Hollywood, Florida	VS	Het ziekenhuis biedt <b>beurzen</b> aan voor werknemers die hun opleiding willen voort zetten. Het programma betaalt voor twee jaar verpleegkundig onderwijs tot \$ 6.000 in ruil voor een tweejarige verbintenis om te werken in het ziekenhuis.  <b>Retentie bonussen:</b> Verpleegkundigen die in het ziekenhuis werken gedurende twee jaar ontvangen een bonus van \$ 3.000, werknemers gedurende vijf jaar verdienen een extra \$ 5.000, en degenen die reeds tien jaar blijven een extra \$ 10.000.  Verpleegkundigen met leningen: <b>loan forgiveness pro-</b>	LT

			<p><b>gramma</b> waarbij het ziekenhuis tot \$ 5.000 terugbetalen tijdens een periode van twee jaar.</p> <p>Bovendien kunnen alle medewerkers deelnemen aan het nieuwe "<b>back-up care</b>" programma dat werknemers helpt bij het vinden van alternatieve zorg voor een ziek kind of een oude vader of moeder, 24 uur per dag.</p> <p>Om de <b>dure huizen in Miami te bekostigen</b>, biedt het ziekenhuis ook aan om aan first-time huizenkopers 10.000 dollar te geven voor de aankoop van een huis in ruil voor een vijfjarige verbintenisperiode bij het ziekenhuis.</p> <p>In een ziekenhuis in Oceanside, New York, is er een appartementencomplex op loopafstand van het ziekenhuis en worden wooneenheden verhuurd aan een <b>lagere huurprijs</b> voor verpleegkundigen.</p> <p>Trinity Medical Center in Birmingham, Alabama: alle nieuwe verpleegkundigen die afgestudeerd zijn kregen een <b>19-inch flatscreen-tv</b>.</p> <p>Ook is er een "<b>bid shift</b>"-programma waarbij verpleegkundigen voor elke extra dienst die ze werken punten verdienen. Ze kunnen deze punten besteden aan allerlei zaken (carwash, tv, digitale camera, enz.). Voor onpopulaire shiften krijg je meer punten.</p> <p>Memorial Healthcare heeft ook een gratis <b>conciërge</b></p>
--	--	--	--

				voor werknemers die hun auto wast, bloemen bestelt, naar de stomerij gaat, enz. terwijl ze aan het werk zijn.	
26	Persoonlijke brieven	Partena	BE	Onder de slogan <i>Word jij mijn nieuwe collega?</i> <b>schrijft</b> Partena deze dagen verpleegkundigen aan.	KT
27	Job dag	Wit Gele Kruis	BE	Doelstelling is in de eerste plaats studenten warm te maken voor de organisatie. Naast het geven van informatie, laten ze studenten graag de cultuur en sfeer binnen de organisatie opsnuiven. De <b>Jobmall</b> wordt aan <b>Nurse Night</b> gekoppeld: de jaarlijkse 'verpleegsterfuij' van Mater Paramedica. De laatstejaarsstudenten kunnen zelfs een vip-behandeling boeken: ze halen hen thuis af, brengen hen naar Genk en na afloop ook naar Nurse Night	LT
28	Nursepride	Wit Gele Kruis	BE	Assortiment van <b>must have-gadgets</b> die steeds opgebouwd zijn rond die boodschap van fierheid op deze mooie job. Die gadgets kunnen (toekomstige) collega's verwerven tijdens diverse acties: op jobbeurzen, via <a href="http://www.facebook.com/witgelekruislimburg">www.facebook.com/witgelekruislimburg</a> , tijdens bezoeken, tijdens de Jobtakeaway (het kleine broertje van de Jobmall met hapklare informatie in het najaar) en tijdens de jobmall.	LT
29	De Kanjers van het Wilhelmina Kinderziekenhuis	Wilhelmina Kinderziekenhuis	NL	Het idee was simpel: de <b>kinderen</b> weten zelf het beste wat een goede dokter of een goede verpleegkundige is, dus kunnen ze ook zélf de beste <b>wervingsactie</b> voeren. Via een eigen blog probeerden de Kanjers zoveel mogelijk free publicity te krijgen. En dat lukte. Ze waren te gast in Hart van Nederland, mochten een radiocommercial opnemen bij RTV Utrecht, regelden een tv-spot op het	KT

				megascherm op Utrecht CS, kregen abrireclame en busbestickering cadeau, en bestuurden zelf een vliegtuig met een Kanjer-sleep boven de stad. Bijzonder is dat de wervingscampagne meedraaide in de ontspanningsactiviteiten van het ziekenhuis. En het belangrijkste: in een mum van tijd wisten de Kanjers in totaal dertig(!) IC-kinderverpleegkundigen, anesthesiemedewerkers en operatieassistenten te werven.	
30	Sollicitatie met cliënt	Gehandicapten instelling Amersfoort	NL	<b>Als sollicitant word je door je toekomstige cliënt geïnterviewd.</b> Actieve online campagne. 80% afname van openstaande vacatures, verdubbeling aantal open sollicitaties en 3 keer zoveel bezoeken op website.	KT
31	Jobhoppersdag	Muntpunt en Huis voor Gezondheid	BE	<b>Voor 2<sup>de</sup> jaars verpleegkunde om hen te motiveren om te kiezen voor Brussel als werkplek.</b> Ze brachten een bezoek aan ziekenhuizen en lokale dienstencentra, aten lunch met thuisverpleegkundigen en kregen alle praktische informatie over solliciteren en werken in de zorgsector. Ook tussenin op gewezen dat Brussel veel meer te bieden heeft dan enkel een job	KT
32	Via kwaliteitslabel betere medewerkers aantrekken	Nederlandse patiënten- en consumenten federatie (NPCF) en de Vereniging Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland (V & VN)	NED(/VS/BE...)	<b>Kwaliteitslabel.</b> Magneetstatus is een officiële accreditatie die ontstond in de Verenigde Staten. Daar slagen magneetziekenhuizen er door hun kwaliteit en hun personeelsbeleid in om de beste en meest gemotiveerde medewerkers aan te trekken.	LT
	<b>Acties gericht op instroom overige mensen (volwassenen)</b>				

33	Poolse verpleegkundigen aantrekken	ADMB	BE	ADMB HR Services zoekt voor ons een goede kandidaat, die we kunnen interviewen via Skype. Nadat wij een kandidaat gekozen hebben, start ADMB alles op om de verhuis naar België in goede banen te leiden. De kandidaten krijgen al een basiscursus Nederlands in Polen, en krijgen via Syntra ook lessen in België. Daarnaast zal Soprim@ zelf nog een extra taalopleiding opstarten.	LT
34	Infopunt Zorgopleiding	Stad Genk, OCMW Genk, VDAB Limburg en KHLimburg	BE	<b>Infopunt.</b> Mensen met interesse voor een opleiding binnen de gezondheidszorg- en woonsector kunnen hier terecht en worden verder geholpen. Doorverwijzen naar een zorgopleiding op maat. Financiering grootste deel van de Katholieke Hogeschool Limburg. Infopunt in stadhuis van Genk en een tweede onbemand in het Ziekenhuis Oost-Limburg.	LT
35	VDAB Service punten zorg	KHLimburg, Stad Genk, OCMW Genk, secundaire school Regina Mundi, Wit-Gele Kruis Limburg, Algemeen Ziekenhuis ZOL, VDAB Limburg en VIVO	BE	<b>Opvolger van de infopunten</b> in Genk wegens groot draagvlak. Focus op kortgeschoolden, alleenstaanden met kinderen, oudere werkzoekenden, allochtonen, deeltijds werkzoekenden en personen die hun beroepsloopbaan een andere wending wilden geven. 4 service punten zorg in Hasselt, Genk, Heusden-Zolder en Tongeren sinds 27 oktober 2011.	LT
36	Project Hardenberg	De Saxenburgh Groep, Baalderborg Groep, UWV WERKbedrijf en de gemeente Hardenberg	NL	Het project richt zich op werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, ofwel de groep mensen die bijna geen baan kunnen vinden. In eerste instantie worden 19 van deze mensen geholpen aan een baan in de zorg. Het gaat om een <b>leer-werk constructie</b> , gefinancierd	LT



				door de zorgaanbieders. Kandidaten behouden hun uitkering gedurende traject. Na voltooiing van de opleiding of na maximaal een jaar werkervaring bieden Baalderborg Groep of de Saxenburgh Groep de betreffende kandidaat een betaalde baan of leerarbeidsovereenkomst aan.	
	<b>Extra opleidingen voor mensen met achtergrond in zorg</b>				
37	Terugkeercursus voor verpleegkundigen	VDAB	BE	<b>Heropfriscursus</b> van 3 maand (met stage) om zich opnieuw in de verpleegkunde te verdiepen.	LT
38	Project 600	Vlaamse overheid	BE	Project 600 is een <b>opleidingsproject</b> voor werknemers uit een aantal deelsectoren van de gezondheidszorg, waarmee ze in maximum drie schooljaren een verpleegkundig diploma kunnen behalen (met behoud van wedde). Mensen die al minimum 3 jaar anciënniteit in de gezondheidszorg hebben komen in aanmerking (ook nog andere selectiecriteria)	LT
39	Brugprogramma verpleegkunde	Vlaamse overheid	BE	<b>Brugprogramma's.</b> Mensen met een diploma van gebrevetteerde verpleegkundige, gediplomeerde verpleegkundige (4 <sup>o</sup> graad) of gegradueerde HBO 5-verpleegkundige (HBO 5), kunnen bachelor diploma verpleegkunde halen in 120 studiepunten (kan ook deeltijds gevolgd worden). Dit resulteert dus niet in bijkomende verpleegkundigen maar wel in een 'upgrade'. Het brugprogramma is erkend voor <b>betaald educatief verlof</b> .	LT
	<b>Acties gericht op retentie</b>				

40	ABBK project	Federale overheid	BE	Attractiviteit, Behoud, Betrokkenheid en Kwaliteit van de zorgverlening. er is niet gekozen voor accreditatie. Voor dat project werd ook het verschijnsel <b>Magnet Hospital</b> onderzocht. Men heeft een theoretisch model ontworpen en dit aan de ziekenhuizen gegeven om eruit te halen wat men kan gebruiken. Verder niets mee gebeurd.	KT
41	Digitaal leerplein voor de professional	Sint Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	NL	<b>Digitaal leerplein.</b> Het nieuw elektronisch leren omvat zowel een nieuw leermanagementsysteem als een virtueel schoolgebouw, waarbinnen medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor het doorlopen en volgen van onderwijsmodules.	LT
42	Zelfroosteren	Capio St. Görans ziekenhuis	Zweden	<b>Zelfroosteren</b> houdt in dat de medewerker zijn of haar eigen rooster kan indelen binnen de gestelde grenzen van de organisatie en het team waar hij of zij in werkt. Het verminderen van personeelskosten kan onder andere door de balans tussen werk en privé te optimaliseren. Medewerkers zitten namelijk in verschillende levensfasen en hebben daardoor verschillende behoeftes en verantwoordelijkheden. Het zelfroostersysteem zorgt er voor dat men bijvoorbeeld minimaal 5 uur per dag en maximaal 11 kan inroosteren. Hierdoor is het principe van vaste diensten verdwenen. Men wordt dus niet meer door een centrale planner ingeroosterd, maar gaat zelf in overleg met de teamleden om zijn/haar eigen rooster te bepalen.	LT
43	Zelfroosteren	Stichting Prisma	NL	<b>Roosters werden afgestemd op de behoeften van medewerkers</b> (met name de combinatie met hun privéleven). Om toch eventuele verstoringen op te vangen is een speciaal team opgezet om 'de gaten te vullen'. Dit team voert ook eerste hulp werkzaamheden uit en pakt bepaalde zorgvragen of problemen op.	LT

44	Zelfroosteren	Ambulancedienst Limburg-Noord	NL	Alle roosters zijn beschikbaar via internet. Zo kan men <b>roosters invullen en diensten ruilen</b> . Er is geen centrale roosterplanner meer.	LT
45	Loopbaancentrum	Altrecht	NL	Kunnen op korte termijn een op maat gemaakt <b>loopbaantraject</b> volgen. Werken samen met Regionaal Mobiliteitscentrum Midden Nederland (RMC-MN) en dit verhoogt de kansen van medewerkers bij boventaligheid en <b>re-integratie</b> op het vinden van werk doordat zij een voorkeurspositie hebben tov externe kandidaten.	LT
46	Workability index	Elkerliek ziekenhuis	NL	Door een <b>periodieke monitor</b> uit te zetten bij haar personeel, zorgt het ziekenhuis ervoor dat mensen voordat ze overbelast raken een persoonlijk plan van aanpak krijgen.	LT
47	Carrièrepaden opvolgen	Rivas Zorggroep	NL	Ruim vijfduizend medewerkers werken hier in een grote diversiteit aan functies. Richt zich op <b>stimuleren van mobiliteit</b> onder de medewerkers die zowel vrijwillig als niet vrijwillig in beweging (moeten) komen. Moving heeft uitsluitend kwaliteitsdoelstellingen: mensen stimuleren en verleiden tot beweging, tegengaan dat men 'vastroest'.	LT
48	Levensbewust omgaan met personeel	Stichting voor Regionale Zorgverlening in Zeeland	NL	<b>Actief beleid om te anticiperen op toenemende vergrijzing in de sector</b> . Open, eerlijke en frequente communicatie naar en nauwe betrokkenheid met alle medewerkers. SVRZ onderscheidt bij haar stapsgewijze aanpak 3 groepen die zij ieder via enquêtes, groepsgesprekken en gezamenlijke congresdagen benadert, betreft en bewust maakt. SVRZ is in 2002 begonnen met het treffen van maatregelen die werk en werkomstandigheden van medewerkers ouder dan 50 jaar moesten verbeteren.	LT
49	Daisy awards for extraordinary nursing	DAISY Foundation (Diseases Attacking	VS	<b>Award</b> . Een award voor een verpleegkundige die zich inzet voor de zorg van mensen en een toonvoorbeeld is	LT

		the Immune System)		voor de industrie.	
	<b>Bijscholing leerkrachten</b>				
50	Gespecialiseerde opleiding voor stagebegeleiders in de Limburgse woonzorgcentra	POM Limburg	BE	Uit overleg met de sector bleek dat de woonzorgcentra zelf vragende partij waren voor een aangepaste opleiding voor de stagebegeleiders. In samenwerking met de PHL en de KHLim organiseert POM Limburg nu een opleiding op maat van de woonzorgcentra. De <b>mentoren worden opgeleid voor de begeleiding van stagiairs</b> uit de opleidingen Bachelor Verpleegkunde en HBO5 Verpleegkunde.	LT
51	www.nursesource.org	Nurses for a healthier tomorrow	VS	Deze imago campagne probeert ook meer aandacht te krijgen o.a. voor het <b>tekort aan lesgevers in verpleegkunde.</b>	LT
	<b>Samenwerkingsverbanden</b>				
52	Vlaams Overlegplatform promotie zorgberoepen (VOPZ)	Vlaamse overheid	BE	Vershillende instellingen hier vertegenwoordigd. Start in maart 2011: actualiseren beeldvorming verpleegkunde bij diverse doelgroepen, verhogen van de efficiëntie van promotiecampagnes door samenwerking tussen betrokken actoren te intensifiëren en campagnes te ondersteunen, verder ontwikkelen werkpleklers in gezondheidszorg, ontwikkelen leer-en innovatiecentra voor onderwijs en werkveld, volgen van internationale evoluties en toetsen aan Vlaamse beroepsuitoefening. <b>Gezicht: zorgambassadeur. Belangrijkste actie: ikgaervoor.be</b>	LT
53	Provinciale werkgroepen (POPZ)	Vlaamse overheid	BE	In nauwe samenwerking met provincies: <b>uitgewerkte acties vertalen naar lokale noden</b> en omgekeerd (vb.	LT

				beursdagen voor secundaire scholen/jobdagen). Komen allemaal voltallig samen in resonantiegroep. Eerste concreet initiatief: zorgambassadeurs in de provincie (zie vb Oost-Vlaanderen)	
54	Flanders' care	Vlaamse overheid	BE	De opdracht van Flanders' care is Op een aantoonbare wijze en door <b>innovatie</b> het aanbod van kwaliteitsvolle zorg verbeteren en verantwoord ondernemerschap in de zorg economie stimuleren. O.a. thema 'Zorg om talent': De grootste onevenwichten tussen vraag en aanbod situeren zich voornamelijk op het vlak van verpleegkundigen, verzorgenden en sommige medische disciplines zoals (kinder)psychiaters, urgentieartsen en over enkele jaren de huisartsen.	LT
55	Trefpunt Zorg	Samenwerking tussen RESOC Brugge en 47 partners uit de zorg, overheden, onderwijs en bedrijfsleven	BE	Wil brug bouwen tussen zorg, onderwijs en bedrijven. Acties: zorg voor stage, deelname aan West Vlaams Overlegplatform Promotie Zorgberoepen.	LT
56	Werkgoesting in de zorg	POM Limburg: Platform zorglandschap Limburg	BE	<b>Werkgroep.</b> Instroom in zorgberoepen stimuleren, levenslang leren promoten en vervroegde uitstroom zowel uit de opleidingen als uit de jobs voorkomen. Onder impuls van de Limburgse gedeputeerden van Economie, Onderwijs en Welzijn een gezamenlijk arbeidsmarktactieplan voor de zorgsector in Limburg uitwerken onder het motto: ' <b>Werkgoesting in de zorg</b> '. Acties om de jobs in de zorgsector aantrekkelijker te maken en om mensen die een zorgopleiding in Limburg volgen ook in Limburg te houden.	LT

57	Intense samenwerking tussen POM-ERSV Limburg, provincie Limburg en VDAB Limburg ter ondersteuning van de provinciale arbeidsmarkt	POM-ERSV Limburg, provincie Limburg en VDAB Limburg	BE	Een dergelijke provinciale samenwerkingsovereenkomst is uniek in Vlaanderen. Engagementsverklaring om de komende jaren intensief samen te werken rond een vijftal arbeidsmarkt gerelateerde domeinen. Andere voorbeelden van samenwerking tussen POM-ERSV Limburg, de provincie Limburg en de VDAB zijn de <b>gezamenlijke sollicitatiedagen</b> voor zorgorganisaties in het kader van 'collectieve instroom'.	LT
58	Zorgnet Vlaanderen	Werkgeversorganisatie	BE	Zorgnet Vlaanderen is een netwerk van voorzieningen, een kennisdelende organisatie en een overlegplatform waar informatie en ideeën worden uitgewisseld.	LT
<b>Beleidsplannen</b>					
59	Werk maken van werk in de zorgsector	Vlaamse overheid	BE	<b>Actieplan minister</b> Van Deurzen uit 2010 (meer theoretische invalshoek): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorgerichte campagnes (ouderenzorg en thuiszorg),</li> <li>• Opleidings- en doelgroepgerichte campagnes (ook naar allochtone gemeenschap in Vlaanderen en ASO, om blijvend kwaliteit te waarborgen), verder ook aandacht voor thuiswerkende ouders</li> <li>• Samenwerking tussen RESOC's/provincies: coördinerende functie nodig voor aandachtspunt zorgsector in streekpacten.</li> </ul>	LT

## 1.2. Bestaande acties technische profielen

	Actie	Initiatiefnemer	Land	Wat?	
	Algemene imago campagnes				
60	Dag van de Ingenieur	USG Innovativ	BE	Dag van de ingenieur. Verbeteren van het imago van de technische beroepen in de markt (doen ook een <b>ingenieursbarometer</b> : jaarlijkse enquête). In de aanloop naar de Dag Van De Ingenieur werden de technische studenten opgeroepen om hun eindwerken en thesiprojecten in te dienen voor een <b>wedstrijd rond innovatie</b> . Alle partners van het evenement kregen de kans om hun bedrijf op een ludieke wijze aan te prijzen door items voor de <b>'goodybags'</b> te voorzien die uitgedeeld werden aan studenten op hogescholen etc. <b>Ingenieurs in de kijker</b> zetten (via Proud to be an Engineer' t-shirt).	LT
61	Dag van de Wetenschap	Technopolis	BE	Op de Dag van de Wetenschap ontdek je aan de hand van <b>workshops, demo's, lezingen, tentoonstellingen</b> en tal van andere activiteiten dat wetenschap en technologie haar plaats veroverd heeft in elk aspect van ons dagelijks leven. In totaal kun je op de Dag van de Wetenschap meer dan 250 activiteiten doen.	LT
62	Jaar van de techniek	28 organisaties uit acht verschillende branches in de technieksector en	NL	Om tekort van tienduizenden technische vakmensen in 2010 tegen te gaan, namen deelnemende organisaties samen met de overheid in 2007 het initiatief tot	KT

		Nederlandse overheid		het Jaar van de techniek. Tijdens het Jaar van de Techniek wordt een groot aantal initiatieven ontplooid met als belangrijk speerpunt: een ander beeld van techniek. Acties: <b>ambassadeurs van de techniek</b> , faciliteren van de <b>samenwerking tussen bedrijfsleven en VMBO</b> (vb. via voorlichtings- en lesmateriaal), beeldvorming aanpassen, <b>lokale netwerken tussen bedrijven en scholen</b> (bedrijven bouwen zelf duurzame netwerken op met scholen in de eigen regio. Instrumentarium: adressenlijsten, draaiboeken, voorbeeldmateriaal...), talentbehoud.	
63	<a href="http://www.techniektalent.nu">www.techniektalent.nu</a>	Samenwerkingsverband van acht technische bedrijfstakken	NL	Kwam na Jaar van de Techniek. Men wil talent dat eenmaal gekozen heeft voor techniek ook <b>binden</b> (talenten verder ontwikkelen en vernieuwen: talentbehoud via netwerken van bedrijven: leren van elkaar en instrumenten aanreiken). Ten tweede wil men de <b>positie van (het beeld en begrip) techniek</b> in de maatschappij te <b>versterken</b> . Onder deze programmalijn vallen de projecten <b>Techniekwedstrijden</b> , <b>Ambassadeurs van de Techniek</b> (schoolbezoeken), <b>Beroepsbeelden HBO</b> (filmpjes, folders, website), Beeldvorming ( <b>workshops met bedrijven</b> gericht op hoe werfingscommunicatie te verbeteren), <b>Loopbaan GPS</b> (game waarbij na afloop passende beroepen in de techniek worden aangegeven, advisering op maat: in verkennende fase momenteel) en wordt er gewerkt aan een publiekscampagne (ook voor meisjes: <b>femmetech4girls.nu</b> ). Ten derde wordt er ook gefocust op <b>samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs</b> (doel: aantrekkelijker techniekonderwijs en betere loop-	LT



				baanoriëntatie voor jongeren. <b>TechNet-kringen</b> in verschillende regio's: aanbod gastlessen, stageplaatsen, docentenstages, praktische sector oriëntatie, ambassadeurs).	
64	www.techniek-is-sjiek.be	RTC Oost Vlaanderen	BE	Op de <b>website</b> vind je als leerling, leerkracht, ouder en/of geïnteresseerde alle argumenten om te kiezen voor Techniek. Aanbod van 2 workshops voor Oost Vlaamse leerkrachten basisonderwijs.	LT
65	Technopolis	Technopolis NV en Flanders Technology International vzw	BE	Doe-centrum voor wetenschap en technologie. Alle initiatieven hebben één en hetzelfde doel voor ogen: <b>informer en sensibiliseren</b> betreffende het belang van wetenschap en technologie en de in-, uit- en doorstroom in exacte en toegepaste wetenschappen verhogen.	LT
66	Discover Science Centres	Overheid	IR	27 <b>Discover Science Centres</b> verspreid over Ierland, bedoeld voor school- en familiebezoeken. Er worden ook jaarlijks <b>Awards of Science Excellence</b> uitgereikt aan scholen.	LT
67	Ciência Viva	Overheid	PORT	Interactieve science centers over het land: leerlingen uit secundair onderwijs kunnen <b>experimenten</b> uitvoeren, <b>discussiëren met wetenschappers</b> , enz. Organisatie van een <b>wetenschaps- en technologieweek</b> en <b>zomerkampen</b> voor jongeren. Ook speciaal programma voor jongeren uit hoger onderwijs om hen <b>op te leiden tot wetenschappelijke gids</b> in een bepaald centrum.	LT
	<b>Imago bij jongeren</b>				
68	e-Skills week	Europese Commissie, DG Ondernemingen &	EU landen	De e-Skills Week is een <b>Europese campagne</b> , die jongeren informeert over de vele mogelijkheden die	LT

		Industrie		<p>een loopbaan in de ICT-sector biedt. Binnen de e-Skills Week staat de veelzijdigheid van ICT centraal en worden er talloze activiteiten georganiseerd (over meer dan 30 landen heen) voor jongeren om hen een kijkje te geven in de ICT-keuken: <b>bedrijfsbezoeken, filmverslag wedstrijd, CEO toer...</b> Er worden op het einde van de week ook <b>awards</b> uitgereikt voor young entrepreneurship, girls in IT, ...). Op de Europese website ook meer info over e skills careers, video's, spelletjes, profielen, ... Belangrijke rol van <b>Agoria</b> in België (CEO Tour, Digital Expert campagne).</p>	
69	Vlaamse Wetenschapsweek	Technopolis	BE	<p>Met Wetenschap in de kijker kunnen leerlingen van het 5de en 6de leerjaar, <b>2de en 3de graad secundair onderwijs</b> zelf <b>activiteiten</b> van uiteenlopende aard doen in universiteiten, hogescholen en wetenschappelijke instellingen. Tweejaarlijks georganiseerd.</p>	LT
70	Euroskills Spa-Francorchamps 2012	WorldSkills Europe	BE	<p>Gedurende 3 intense <b>wedstrijddagen</b> zullen deelnemers van jonger dan 25 jaar, afkomstig uit heel Europa, in meer dan 40 beroepen hun krachten met elkaar meten. Dit is een Europees evenement (om de 2 jaar) ter <b>promotie van technische en technologische beroepen</b>. EuroSkills staat voor het ontdekken en proberen van een beroep, informeren naar kwalificerende opleidingen, en kennismaken met de jonge vaktalenten van morgen. EuroSkills is ook het trefpunt van Europese leiders van onderwijsinstellingen, opleidingscentra en bedrijven ter gelegenheid van werkcolleges, voordrachten en bijeenkomsten. Voor de Belgische teams gebeuren er ook preselecties tijdens de</p>	LT

				Startech's Days.	
71	Vlaamse Technologie Olympiade	Agoria, GroepT, Ho-Gent, KHBO, KHK, KU-Leuven, UGent, VUB en KATHO	BE	Jongeren nemen het tegen elkaar op tijdens een groot <b>technologie-examen en een engineeringsofdracht</b> . Zij werden als beste geselecteerd na een voorronde waaraan een groot aantal jongeren uit het secundair onderwijs hebben deelgenomen.	LT
72	Shell Eco Marathon	Shell	DUI	Men hoopt studenten te motiveren en technische profielen aan te trekken. In de <b>Shell Eco-Marathon</b> begin mei in Duitsland moeten studententeams zo ver mogelijk rijden met een zelfgebouwd wagentje en één liter brandstof. Hun deelname aan de Eco-Marathon voegt iets toe aan hun curriculum dat anderen niet hebben en dat misschien het verschil maakt bij een sollicitatie. Sommige teams krijgen er ook studiepunten voor in het kader van hun opleiding. Shell ziet de Eco-Marathon niet als een actief rekruteringsevenement, maar Shell heeft tijdens de wedstrijd wel veel mensen ter plaatse die contacten leggen met de studenten. Zo leren de jongeren ook het bedrijf kennen en zien ze welke jobs ze met hun diploma zoal kunnen doen.	LT
73	Wedstrijd van de Gouden autosleutelhanger	Educam en Federauto	BE	Zowel jongeren uit Syntra Leertijd als leerlingen van het voltijds onderwijs haalden hun autotechnische expertise boven voor de proeven. De inzet: eer, knappe prijzen en een uitnodiging om een weekend mee te draaien in het <b>KRK Racing Team</b> van Jeffrey Van Hooydonk, peter van <a href="http://www.toekomststopwielen.be">www.toekomststopwielen.be</a> , én van Kris en Koen Wauters	LT

74	Imagine Cup	Microsoft	Wereldwijd	Deze wedstrijd stimuleert technologische innovatie bij jongeren (studenten) uit de hele wereld. Ze worden bijvoorbeeld gevraagd om een idee voor een <b>nieuwe app te ontwikkelen</b> via Imagine Cup. Geldprijzen/reischeques kunnen gewonnen worden.	LT
75	Wetenschapsvideowedstrijd	Vakgroep wetenschappen van de Broederscholen, Technisch instituut Sint-Carolus en Hoge School Gent	BE	Leerlingen aan een secundaire school kunnen een leuke en interessante <b>video maken waarin ze een wetenschappelijk fenomeen of technische ontwikkeling demonstreren</b> .	KT
76	Braintrigger	De ontdekkfabriek	NL	Een BrainTrigger project vormt een verbinding tussen het onderwijs en het bedrijfsleven. Kinderen tussen de 10 en 15 jaar gaan binnen een <b>webomgeving</b> aan de slag met uitdagingen vanuit het bedrijfsleven. Ze bedenken <b>innovatieve oplossingen</b> die bijdragen aan duurzaamheid, mobiliteit, veiligheid en gezondheid. Door deelname aan BrainTrigger ontwikkelen leerlingen hun analytisch en probleemoplossend vermogen. Bovendien krijgen ze een beeld van het bedrijfsleven en leren ze welke rol techniek en innovatie spelen in onze maatschappij. Het eindresultaat wordt door de leerlingen gepresenteerd aan de opdrachtgever. BrainTrigger wordt uitgevoerd met verschillende partners. In de regio Midden-Brabant is dat Platform Promotie Techniek Midden-Brabant.	LT
77	Experia	Agoria	BE	Campagne van 2008. Jongeren van 10 tot 14 jaar kunnen in Technopolis een <b>Olympisch wetenschaps-</b>	KT

				<p><b>parcours</b> afleggen en hun resultaten vergelijken met die van bekende sporters. Ook wordt de <b>website</b> experia.be gelanceerd waar jongeren kunnen deelnemen aan een wedstrijd (ook filmpjes, info, ...). Tijdens de Olympische Spelen wordt een <b>gaming-evenement</b> georganiseerd met bekende sport- en mediafiguren. En EXPERIA krijgt ook een vervolg op school: in oktober start een proefproject in 5 Nederlandstalige en 5 Franstalige scholen met <b>educatieve pakketten rond technologie</b></p>	
78	Technologica	RTC Oost Vlaanderen	BE	<p>Deze <b>beurs/wedstrijd</b> wil een netoverschrijdend forum aanbieden voor het technisch talent uit de Oost-Vlaamse scholen voor wetenschap en techniek. Sterke talenten uit de laatste jaren van het TSO en BSO onderwijs <b>presenteren er hun eindwerk</b>. De inzendingen komen uit: mechanica-elektriciteit, auto en koeling &amp; warmte. Je kunt er een 40-tal technische hoogstandjes bewonderen.</p> <p>Begeleid bezoek brengen aan de beurs en om met techniek kennis te maken via een heuse <b>'techniekmarkt'</b> ook mogelijk.</p>	LT
79	Jet-Net	Bedrijven en havo/vwo scholen	NL	<p>Jet-Net, het Jongeren en Technologie Netwerk Nederland, is een samenwerking tussen bedrijven, onderwijs en overheid. Doel is havo/vwo-leerlingen een reëel beeld te geven van bèta en technologie en hen te interesseren voor een bètatechnische vervolgopleiding. Een <b>bedrijf in de regio wordt partner van een school</b> in de onmiddellijke omgeving. De activiteiten zijn enerzijds gericht op het verrijken van de lesstof met concrete praktijkvoorbeelden en anderzijds op</p>	LT

				het zichtbaar maken van de toekomstperspectieven. Er zijn ook activiteiten voor leerkrachten (vb regionale en landelijke <b>docentendagen</b> ), laatstejaars ( <b>Clean Tech-The Battle</b> (debat met CEO's), <b>Career Day, stagedag van je leven</b> ) of meisjes (vb <b>Girls Day</b> ). Jet-Net werkt samen met het <b>Platform Bèta Techniek</b> . Het Platform heeft van de overheid de opdracht gekregen om te zorgen voor voldoende en kwalitatief goed opgeleide bèta's en technici.	
80	NTA Naturvetenskap och Teknik för Alla	Zweedse Koninklijke Academies voor Wetenschappen en Ingenieurswetenschappen	Zweden	Stelt aan participerende scholen tegen vergoeding <b>wetenschapskoffers</b> ter beschikking (goed voor 15 lessen). Leerkrachten krijgen bijscholing voor ze de koffers mogen gebruiken. Momenteel participatie van 40% van de Zweedse gemeenten: grotendeels door gemeenten gefinancierd. Formeel engagement van gemeentes (moeten naar vergaderingen gaan, leerkrachten op bijscholing sturen, deelnemen aan jaarlijkse conferentie, enz.)	LT
81	Technoteek op school	Speciaal lager onderwijs Mariadaal in Hoegaarden	BE	<b>Techniekkoffers</b> . Coördinator Koen Pierlet ontwikkelt massa's ideeën en lesmateriaal om techniek een logische plaats te geven in de klas. 24 scholen bouwen hun technoteek nu verder uit (technoteek.be).	LT
82	Techniektalent.be	Provincie Limburg	BE	Dit project bestaat uit een website met het aanbod van een <b>techniekmobiel</b> (experimenteerdozen en gereedschappen), lesmateriaal, enz.	LT
83	RVO Society	Stichting RVO	BE	Roger Van Overstraeten Society ontwikkelt <b>educatief materiaal</b> rond recente ontwikkelingen in technologie en wetenschappen. Telkens gaat het om gebruiks-	LT

				vriendelijke producten die de laatste didactische en pedagogische inzichten volgen. Als logische poort tussen onderwijs en onderzoek richt RVO-Society zich naar scholen en naar bedrijven.	
84	Tech tech Toppie	Sint Jozefsschool	BE	<b>12 lessen technologische opvoeding.</b> Nauwe samenwerking met IMEC, een technologisch onderzoekscentrum. Impact op studiekeuze secundair niveau.	KT
85	Technauten	Arteveldehogeschool	BE	<b>4 workshops</b> van telkens 2 uur worden gegeven aan jongeren uit het 5de en 6de leerjaar. De workshops worden verzorgd door de opleiding Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs. 'Technauten' wordt ondersteund binnen het Actieplan Wetenschapscommunicatie van de Vlaamse Overheid.	LT
86	Onderwijsvakmansroute	Unizo	BE	Met dit initiatief wil UNIZO technische jobs en bijbehorende opleidingen in de kijker zetten. De <b>Onderwijsvakmansroute</b> laat de scholieren uit de derde graad basisonderwijs en uit het secundair onderwijs toe zelf te ontdekken hoe boeiend een technische job is (via <b>rondleidingen/ bedrijfsbezoeken</b> ). De Onderwijsvakmansroute krijgt de steun van Europa en de Vlaamse overheid, en moet de leerlingen een korte toelichting geven over de werking van elk deelnemend bedrijf.	LT
87	Technorally	Agoria	BE	<b>Bedrijfsbezoeken.</b> Agoria wil met dit initiatief jongeren uit technisch en beroepsonderwijs laten kennismaken met de beroepsmogelijkheden die de sector <b>contracting en maintenance</b> biedt. Bekende bedrijven die	LT

				deelnemen aan deze editie van TechnoRally zijn Alstom, Bocard, Cegelec, CG Power, Fabricom, Maintenance Partners, Siemens en Spie Belgium.	
88	CEO tour	Agoria	BE	<b>CEO's van ICT-bedrijven gaan terug naar school</b> om er met jongeren te praten over de ICT-beroepen en komaf te maken met een aantal hardnekkige clichés. Dit jaar zullen in Vlaanderen een duizendtal leerlingen van het 5e en 6e middelbaar de baas van een informaticabedrijf op bezoek krijgen in hun klas (project noemt '100 informaticiens dans 100 écoles' in Wallonië).	LT
89	Bring your kid to work	Belgacom	BE	Een groep van 100 kinderen van medewerkers krijgt op een speelse manier een hele dag een <b>rondleiding binnen Belgacom</b> . "Uiteraard is het de bedoeling hen warm te maken voor de ICT-wereld, in de hoop dat ook zij later voor ons willen werken." De kinderen maken ondermeer kennis met de Belgacom tv-studio's en ontdekken hoe een website gemaakt wordt.	KT
90	Agoria Scriptieprijs	Agoria	BE	<b>Scriptieprijs</b> . De winnaar van de wedstrijd gaat lopen met een geldprijs van 500 euro en een 'entrepreneurial track' ter waarde van 8000 euro aan de Vlerick Leuven Gent Management School. Met deze prijs wil Agoria technologisch onderzoek bij jonge wetenschappers promoten.	LT
91	Sterk in techniek Roadshow	Unizo	BE	Infosessies rond technisch en beroeps secundair onderwijs voor jongeren en ouders die voor de studiekeuze staan.	L T



92	Audreyneet	Netwerk tussen bedrijven, onderzoekers en het onderwijs	BE	Netwerk wil omgeving ontwikkelen die gunstig is voor het wetenschappelijk en technisch gericht onderwijs en om een maatschappelijk draagvlak te creëren voor techniek en technologie. Acties: <b>I Love IT</b> (Door middel van workshops, lezingen en bedrijfsbezoeken leren de leerlingen de onderzoeksinstelling, bedrijfsprocessen en de informaticatoepassingen achter nieuwe ontwikkelingen kennen. Kunnen deze kennis dan gebruiken om deel te nemen aan een wedstrijd waarbij ze hun eigen intelligent kledingstuk of gadget ontwikkelen, een milieuvriendelijk product of proces bedenken of een multimedia reportage maken), <b>Stimulus</b> (virtueel en interactieve leeromgeving voor techniek, chemie, fysica en biologie, gericht op jongeren tussen 10 en 15 jaar) en <b>Robocup Junior</b> (jongeren tussen 8 en 18 jaar moeten in team robot bouwen en verschillende opdrachten ermee uitvoeren).	LT
93	Ose la science	Technische bedrijven	BE	De vzw Ose la Science wil dat jongeren de smaak voor wetenschappen te pakken krijgen, zin krijgen om actief deel te nemen en op de hoogte te blijven van de evolutie van de kennis. De vzw onderzoekt ook de ethische dimensie van wetenschappelijke en technologische ontwikkelingen. Ze organiseert heel wat activiteiten voor kinderen en jongeren ( <b>wetenschapsclubs, seminars, vakantiecampen, jaarlijkse tentoonstelling, enz.</b> )	KT
94	Beroepenhuis	Beroepenhuis vzw	BE	Jongeren van 11 tot 14 jaar ontdekken in Het <b>Beroepenhuis</b> een waaier aan beroepen en informatie over studierichtingen. Vooral de technische en praktisch	LT

				<p>uitvoerende beroepen staan in de kijker. Zo worden de tieners geholpen bij een bewuste en positieve studie- of beroepskeuze.</p> <p>In de <b>doe-tentoonstelling</b> maken de jongeren op een speelse manier kennis met beroepen uit verschillende sectoren (+ <b>doe ateliers</b>). Ook <b>lesmateriaal</b> wordt aangeboden.</p>	
95	www.toekomstopwielen.be	Autosector	BE	<p>www.toekomstopwielen.be richt zich in eerste instantie tot <b>jongeren</b>, door hun opleiding te ondersteunen, door leerlingen in technische richtingen te bevestigen in hun keuze en door de overstap van de schoolbanken naar de werkvloer te vergemakkelijken. <b>Website met info</b> over beroepen, opleidingen, achtergrondinfo, Website <b>garagasten.be</b> (voor 12-14 jarigen), <b>TurboStart-Magazine</b> (gratis educatief magazine voor jongeren in autotechnisch onderwijs), <b>starterskit</b> (voorbereiding op overstap bedrijfsleven), hulpmiddelen voor <b>leerkrachten (lesbrieven, nieuwsbrieven, info over gratis nascholingen door autosector, technische handleidingen...)</b>. Ook is er een deel van de website gericht op <b>werkgevers (aanweringstips, wegwijs in de opleidingen, medewerkers motiveren,...)</b></p>	LT
96	www.dewereldaanjevoeten.be	Overheid	BE	<p>De missie van het project "De wereld aan je voeten!" is de instroom van jongeren voor een wetenschappelijke of technologische opleiding verhogen en het (internationaal) ondernemerschap bij jongeren stimuleren. <b>Studiekeuze oriëntering</b> via overzicht opleidingen, talententest (nu offline), jaarlijks WINT evenement (met een design opdracht, in contact komen met bedrijven).</p>	LT

97	sCoolscience	Technische Universiteit Eindhoven, Fontys Hogescholen, KoreinGroep, ROC Eindhoven en Pabo de Kempel	NL	<p><b>Centraal platform voor wetenschap- en techniek-            lentontwikkeling</b> van kinderen en jongeren van 4 tot en met 15 jaar aanbiedt. sCoolscience.nl is een one-stop-shop met activiteiten, achtergrondinformatie en relevant lesmateriaal die <b>(aspirant)leraren</b> helpt wetenschap en techniek op een kwalitatieve manier in hun leeromgeving te verankeren. Naast het digitale portaal voorziet sCoolscience in ronde tafelbijeenkomsten, evenementen en lesmateriaal. Ook betrokken bij project <b>kinderuniversiteit</b> (kinderen van 10 tot en met 12 jaar in aanraking te brengen met wetenschap en techniek op een manier die dieper ingaat op de materie dan het normale schoolcurriculum toelaat), <b>FIRST® LEGO® League (FLL®)</b> (daagt jongeren tussen de 9 en 15 jaar uit de maatschappelijke rol van techniek en technologie te onderzoeken aan de hand van verschillende opdrachten (robot bouwen en programmeren, onderzoek doen en presenteren en sportief en eerlijk samenwerken, nu ook in België)), <b>Technitoer</b> (techniekworkshop waarbij kinderen op een speelse manier ontdekken hoe ze met verschillende gereedschappen kunnen werken), <b>workshop Mindstorms</b> (robots programmeren en taakjes laten doen) , techniekshow (halfuur durende techniekshow waarin kinderen niet alleen op een ludieke manier een kort kijkje in de geschiedenis van techniek krijgen, ze leren bovendien dat techniek een grote rol speelt in ons dagelijks leven).</p>	LT
98	La main à la pâte	Stichting La main à la	FR	<p><b>Website en lokale centra</b> waar leerkrachten ideeën kunnen verkrijgen voor <b>wetenschapslessen in hun</b></p>	LT

		pâte		klas. Overzicht van experimenten en informatie voor een paar thema's zoals energie, water, tijd, elektriciteit, enz.	
	<b>Imago bij meisjes</b>				
99	Technogirls	Agoria en Artesis Hogeschool Antwerpen	BE	662 <b>meisjes uit het vijfde en zesde leerjaar</b> basisonderwijs namen deel aan de derde editie van Technogirls in februari 2012. 25 technologiebedrijven in Vlaanderen en Brussel boden de meisjes een boeiende <b>techniekexcursie</b> aan.	LT
100	Girls for Design	Howest	BE	Howest nodigt jongeren van de derde graad ASO, TSO en KSO uit om kennis te maken met de wondere wereld van Industrieel 'product' ontwerpen. Je kan een bezoekje brengen aan de <b>'ontwerp' ateliers</b> van de campus of zelf de uitdaging aangaan om een product te ontwerpen. Na het academisch schooljaar worden de beste werken tentoon gesteld op de 'Week van het ontwerpen' editie 2010.	KT
	<b>Acties gericht op instroom studies</b>				
101	Baangarantie + terugbetaling opleiding	Nedmag Industries Mining&Manufacturing BV	NL	Deze maand heeft het bedrijf twee net-afgestudeerde studenten van de MBOstudie AOT (Allround Operationeel Technicus) een contract aangeboden. Leerlingen krijgen bij de start van de AOT-studie een <b>baangarantie als ze de studie met succes afronden</b> . Bovendien ontvangen ze een <b>laptop</b> en wordt een deel van de studie <b>vergoed</b> .	KT
102	Brabant last, iedereen wint	VCL, VDAB, Iris Tech+, Vinçotte, ESAB, RTM	BE	<b>Verhogen van lasniveau:</b> intensieve lasopleidingen volgen om nadien een lascertificaat/IW diploma te	KT

		Vlaams Brabant en RTC Vlaams Brabant		ontvangen via school.	
103	Certificeringsproject	RTC Netwerk, VDAB, Educam en onderwijsnetten	BE	Leerlingen krijgen kans om het AIRCO <b>certificaat</b> tijdens de opleiding te behalen. Grote meerwaarde naar sollicitaties toe.	KT
104	Didactische hoogspanningscabine	Secundaire technische scholen, RTC West Vlaanderen, Eandis cvba en Schakeltechniek bvba	BE	Vroeger werd hoogspanning in het onderwijs niet positief bekeken. Nu project waarbij op vooraf bepaalde tijden netwerkbeheerder Eandis zijn deuren openstelt in Brugge, waar geïnteresseerde scholen naartoe kunnen om die <b>hoogspanningscabine in de praktijk</b> te zien. Vooraf worden leerkrachten al eens uitgenodigd (drempelvrees overwinnen).	LT
105	Werkplekleren	VTI Brugge - Watteeuw	BE	<b>Werkplekleren.</b> Eerst theorie, dan in de werkplaats kijken hoe theorie in de praktijk wordt toegepast.	LT
106	Werkplekleren	RTC Limburg	BE	Binnen het project CNC-houtbewerking wordt in samenwerking met het bedrijf HOTEK de <b>combinatie opleiding en werkplekleren</b> mogelijk gemaakt. Leerlingen kunnen onder begeleiding van hun leerkracht en via een rotatiesysteem kennis maken met 8 werkplekken in het bedrijf. Naast een algemene vorming wordt er gewerkt aan specifieke vaardigheden en attitudes in reële omstandigheden.	LT
107	Werkplekleren	VTI Aalst/KTA Liedekerke	BE	Ook werken aan stiptheid, veiligheid... in de praktijk. Leraar is altijd aanwezig in het bedrijf. Theorie en praktijklessen in school (gedurende 2/3 dagen in de week) en <b>werkplekleren in bedrijf</b> (gedurende 2-tal dagen per week). Ook <b>kijkstages in het buitenland</b>	LT

				worden georganiseerd in KTA Liedekerke.	
108	Verkorte opleidingstrajecten	Asco en VDAB	BE	De CNC-opleiding van VDAB (tot CNC operator) duurde te lang voor een korte termijnwerving. In onderling overleg werd het <b>opleidingstraject ingekort</b> maar tegelijkertijd ook zeer goed afgestemd op de CNC-jobs in bedrijf ASCO.	KT
109	Educam	EDUCAM	BE	EDUCAM, het opleidingscentrum voor de autosector en partner bij <a href="http://www.toekomstopwielen.be">www.toekomstopwielen.be</a> . Lesgevers kunnen hier bijvoorbeeld <b>train-the-trainersessies</b> volgen om de verworven kennis vervolgens op een didactische wijze over te brengen aan de jongeren. Daarnaast bieden ze ook opleidingen aan voor jongeren en lesgevers waarbij de klemtoon ligt op theoretische en praktische kennis en niet zozeer op didactische kennis. Verder heeft EDUCAM ook een <b>e-learningplatform</b> om lesgevers en jongeren te ondersteunen, namelijk Autoweb. Men maakt ook <b>beroepsprofielen</b> op zodat scholen daar hun opleidingen op kunnen afstemmen en leerlingen dus beter voorbereid in de praktijk komen.	LT
110	Bedrijfsschool	IHC Merwede	NL	IHC Merwede heeft haar <b>eigen bedrijfsschool</b> , het Technisch Opleidings Centrum (TOC), tot strategisch speerpunt verheven waarin fors wordt geïnvesteerd. IHC wil dat de school gezien wordt als een topvakopleiding en een begrip is in de regio. Het bedrijf streeft ernaar om jaarlijks 50 leerlingen aan te nemen die in twee jaar tijd een MBO-opleiding niveau 2 of 3 volgen, en daar onder andere werken aan 'productieve opdrachten' voor IHC. Alle leerlingen worden gekop-	LT

				peld aan een mentor, een ervaren medewerker van IHC die 'multi-skilled' is getraind. Gediplomeerde vmbo-leerlingen worden opgeleid tot vakmensen voor de volgende functies: lassers, scheepsmetaalbewerkers en machinaal verspaners. Heb je de opleiding afgerond dan krijg je een landelijk erkend diploma.	
	<b>Acties gericht op aanwervingen/sollicitatieprocedures</b>				
111	Fast Forward	Bedrijven Spiegel	NL	<b>Informeel netwerken.</b> In het programma zullen activiteiten aanwezig zijn om technische bedrijven makkelijk met de studenten in contact te laten komen. Deze activiteiten zullen neerkomen op leuke cases, speed-date's, walking dinner en als afsluiting een borrel. De Bedrijven Spiegel is een <b>oriëntatiegids voor technische studenten</b> die inzicht willen krijgen in de mogelijkheden die zij hebben tijdens en vooral na hun studie. In de Bedrijven Spiegel zijn <b>bedrijfspresentaties</b> opgenomen met algemene informatie en een persoonlijk verhaal van een bij dat bedrijf werkzame ingenieur. Deelnemende bedrijven variëren van branche, maar zijn allen geïnteresseerd in technische studenten en jonge ingenieurs. Bevat ook info over informatie over vervolgopleidingen, het oriënteren op de arbeidsmarkt en het solliciteren naar stage of baan	KT
112	Salarisenquête voor technische beroepen	Unizo	BE	Deze enquête moet jongeren ervan overtuigen dat je <b>met technische beroepen ook goed je boterham kan verdienen.</b> Deze salaris-enquête bestond nog niet voor technische beroepen;	KT

	Acties gericht op retentie/instroom overige mensen (volwassenen)				
113	Project productielijn 2017	BMW	DUI	Voor het project is er een <b>productielijn gevormd met medewerkers met een gemiddelde leeftijd van 47 jaar</b> . Start met workshop waarin gevraagd werd naar hun ongemakken en mogelijke oplossingen hiervoor. Productiviteit van werknemers is sterk gestegen en lager verloop en ziekteverzuim.	LT
114	Dynamisch competentiebeheer	EADS	BE	Door te investeren in het opleidingsbeleid van de medewerkers wil EADS de organisatie kennis en expertise behouden binnen het bedrijf (veel vergrijzing). Opstellen van een opleidingsplan voor elke medewerker waarbij <b>dynamisch competentiebeheer</b> een onderdeel is. Inventarisatie van aanwezige competenties + ervoor zorgen dat behoeftes van mensen en organisaties op elkaar afgestemd blijven ('dynamisch').	LT
115	Interface 3	Interface 3	BE	Verstrekt voornamelijk opleidingen voor IT beroepen waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn (vb webmaster,...). Leidt vele vrouwelijke migranten op. Erkende opleidingsinstelling door het Brusselse Gewest.	LT
116	Van Hool Lassschool + brochure jobprofielen	Van Hool	BE	In samenwerking met de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling werd de eerste <b>lasschool</b> opgericht. Van Hool had immers voortdurend nood aan geschoolde werkrachten, die niet of nauwelijks op de arbeidsmarkt te vinden waren. Van Hool organiseert lascursussen in zijn eigen opleidingscentra in samenwerking	LT



				met de paritaire vormingsfondsen FTMA en INOM of met de VDAB. Ook werd er een <b>brochure opgemaakt met verduidelijking van de functie-inhoud</b> van verschillende beroepen bij Van Hool in samenwerking met ESF.	
	<b>Bijscholing leerkrachten</b>				
117	Nascholingsprogramma	CNC Competentiecentrum Vlaams-Brabant	BE	Het CNC competentiecentrum biedt <b>opleidingen draaien en frezen</b> aan leerkrachten uit het Nederlandstalig technisch en beroepsonderwijs. De helft van de lessen wordt tijdens de werktijd van de leerkrachten gegeven, de andere helft tijdens de vakanties. Zodra certificaat behaald is, kunnen deze leerkrachten de opleidingsinfrastructuur van de deelnemende bedrijven met hun leerlingen gebruiken (werkplekieren).	KT
118	ICT Praktijkdag	iTese	BE	Een dag waarop je twee <b>sessies</b> van 2,5 uur kan volgen over <b>ICT</b> in je vak, leergebied, klas of school.	KT
119	Verbreiding Techniek Basisonderwijs	Platform Bèta Techniek	NL	<b>Financiële, organisatorische en inhoudelijke ondersteuning</b> om wetenschap en techniek een structurele en geïntegreerde plek in het onderwijs te geven. Participatie van 2.500 scholen zodat er 10.000 leraren en aspirant leraren <b>bijscholing</b> hebben gekregen op gebied van wetenschap en techniek.	LT
120	SINUS	Duitse overheid	DUI	Doel is om de kwaliteit van het wiskunde- en wetenschapsonderwijs te verbeteren via <b>modules</b> die problemen concretiseren bij wiskunde en wetenschapsonderwijs en geven aan hoe je daarmee kan omgaan	LT

				(vb motiveren van meisjes en jongens, vakgrenzen overschrijden, enz.). Ook een <b>uitgebreide databank met leermaterialen en andere nuttige info materiaal.</b>	
121	Innovationen machen Schulen Top	Overheid	Oostenrijk	Geen op voorhand uitgewerkte modules: leerkrachten moeten project indienen, krijgen financiële middelen om het project uit te voeren en kunnen dan <b>zelf lesbenaderingen uitwerken</b> . Nemen deel aan conferenties en moeten reflectief eindrapport schrijven, deze <b>eindrapporten komen op een centrale website.</b>	LT
122	Science learning centres	Overheid	UK	Bijscholing van wetenschapsleerkrachten via opleidingen en evenementen. Ook bijscholing voor technische medewerkers van scholen. 9 regionale centra verspreid over het land.	LT
123	Haus der kleinen Forscher	Overheid	DUI	Grootschalig project dat zich richt naar begeleiders/leerkrachten van jonge <b>kinderen tussen 3 en 6 jaar</b> : leren vaardigheden zodat ze bij kleine kinderen de nieuwsgierigheid naar natuurfenomenen kunnen stimuleren, hen laten kennis maken en experimenteren met wetenschap en techniek. Personeelsleden krijgen <b>bijscholing</b> en kunnen op <b>website inspiratie</b> vinden voor experimenten en ideeën. Enkel gebruikelijk ondersteunend lesmateriaal wordt gebruikt dat reeds aanwezig is in scholen of gemakkelijk verkrijgbaar in de winkel.	LT
	<b>Samenwerkingsverbanden</b>				
124	Netwerk van toonaangevende techn-	Stichting Leer Werken in	NL	LWT werd opgericht door verschillende toonaangevende technische bedrijven uit Noord-Holland. Ge-	KT

	sche bedrijven	de Techniek (LWT)		zamenlijk willen zij ervoor zorgen dat er in de toekomst voldoende gediplomeerde technici instromen bij de technische bedrijven. Dit doen zij door samen met het ROC Nova Collega <b> cursisten te werven en op te leiden</b> . De stichting LWT <b> stemt de inhoud van de opleiding af met het ROC Nova College</b> . Een hogere instroom van goed geschoold technisch personeel, verbetering van het imago van de technieksector en uitwisseling van kennis en ervaring.	
125	Provinciaal samenwerkingsplatform	RTC West Vlaanderen	BE	Als <b>provinciaal samenwerkingsplatform en aanspreekpunt</b> tussen bedrijfswereld, onderwijs en diverse socio-economische actoren wil het de arbeidsmarkt verrijken en verbeteren. RTC West-Vlaanderen richt zich prioritair naar West-Vlaamse leerlingen en leerkrachten van de derde graad van het technisch en beroepssecundair onderwijs. Volgende studiegebieden staan centraal in West-Vlaanderen: Automechanica, Bouw, Hout, Elektriciteit, Schilderen & Decoratie, Mechanica, Voeding & Personenzorg. Regelt vb ook <b>gratis bedrijfsbezoeken</b> . <a href="http://www.bedrijfsbezoeken.be">www.bedrijfsbezoeken.be</a> (optie metaal/voeding)	LT
126	Skills Belgium	Sectorfederaties	BE	SkillsBelgium is een vzw die technische en manuele beroepen wil promoten en valoriseren bij jongeren. Doorheen verschillende activiteiten georganiseerd in samenwerking met opleidingscentra, sectorfederaties en publieke instanties voor tewerkstelling en opleiding stimuleert Skills Belgium jongeren met een technische	LT

				roeping. Deelname aan <b>WorldSkills</b> . De <b>nationale en regionale selectierondes</b> vormen een uitgelezen opportuniteit om de technische en manuele beroepen en de jongeren die ze uitoefenen te valoriseren.	
127	Technoplus	G+D Studiegroep Bontinck, Buhlmann NV, Deceuninck NV, Randstad en WVOK, GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, Provinciaal Onderwijs Vlaanderen	BE	Het grote uitgangspunt van Techno+ blijft de herwaardering en kwaliteitsverbetering van het (nijverheids)technisch en wetenschappelijk onderwijs en het stimuleren van de positieve (media)belangstelling voor techniek, wetenschap en technische studies. Werken momenteel project 2012-2014 verder uit.	KT
128	Platform Bèta Techniek	OCW, EL&I (bedrijven)	NL	Uitvoering Nederlands Deltaplan Bèta Techniek. <b>Netwerkorganisatie. Opdracht van overheid</b> om te zorgen voor een goede beschikbaarheid van bètatechnici, om zo een belangrijke bijdrage te leveren aan het behoud van de Nederlandse kenniseconomie. Met elkaar bepalen de instellingen hun eigen ambitie. Het Platform Bèta Techniek ondersteunt instellingen in het realiseren van de ambities. Instellingen worden, waar nodig, voorzien van relevante kennis en expertise. Op lokaal of projectniveau brengt het Platform relevante partijen bij elkaar of draagt contacten aan.  Acties: o.a. Jet-Net (samenwerking tussen bedrijven en scholen), Verbreding Techniek in het Basisonderwijs (VTB)	LT
129	Platform promotie techniek	Tilburg, onderwijsinstellingen, provincie Noord-	NL	PPT richt zich op het maken van verbindingen met relevante partijen en het aangaan van nieuwe coaliti-	LT

		Brabant, bedrijven uit Midden-Brabant		ties om wetenschap en techniek te promoten. De ambitie van PPT is om wetenschap- en techniekpromotie een vaste plaats te geven in de activiteiten- en beleidsprogramma's van onderwijs, bedrijfsleven en overheid. Hiervoor mobiliseert PPT diverse partijen in het veld en is zij een actieve makelaar tussen de verschillende betrokken partijen. PPT zorgt ervoor dat landelijke projecten en activiteiten beschikbaar zijn voor lokale partners. <b>Scholen kunnen bij PPT informatie inwinnen over welke projecten en activiteiten het beste bij hun wensen en doelen passen.</b> PPT kan vervolgens uitleggen hoe ze werken en hoe scholen deze kunnen uitvoeren. Tevens houdt PPT zich bezig met kennisuitwisseling tussen de verschillende partijen. Daarvoor stimuleert PPT onder andere het vormen van netwerken tussen scholen en technische bedrijven.	
	<b>Beleidsplannen</b>				
130	Science for the future	Noorse ministerie van Onderwijs en Wetenschap	NO	Science for the future. Strategy for strenghtening mathematics, science and technology (MST) 2010-2014. Plan omvat maatregelen en initiatieven van de kleuterschool tot het hoger onderwijs: bevat kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen voor leerlingen, studenten, leerkrachten en onderwijshouders (vb toename met 1000 wetenschapsleerkrachten). Implementatie van het plan door National Forum for MST (vertegenwoordiging van alle belangrijke stakeholders).	LT

131	LUMA	Finse overheid	FI	<p>Beleidsplan dat liep tot 2002. Geïntegreerde benadering voor verbetering van het wetenschapsonderwijs, waarbij alle belangrijke partijen werden betrokken. Verschillende doelstellingen gekwantificeerd. Een van de resultaten: 11.000 leerkrachten volgden een bijscholing.</p> <p>Nu national LUMA centrum: koepelorganisatie: ontwikkeling van activiteiten en materialen voor leerlingen en leerkrachten.</p>	LT
132	Actieplan voor het stimuleren van loopbanen in de wiskunde, exacte wetenschappen en techniek	Vlaamse overheid	BE	<p>Actieplan STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lange termijn doelstelling: Menselijk kapitaal verhogen in het STEM domein om beter tegemoet te komen aan behoeften van de kenniseconomie en de arbeidsmarkt.</li> <li>• Middellange termijn: Percentage in- en uitstromers in STEM knelpunt richtingen moet tegen 2014 gestegen zijn t.o.v. 2011 + in 2014 moeten minimum 1/3 van de leerlingen en studenten die kiezen voor STEM meisjes zijn</li> </ul>	LT

## **BIJLAGE 2: Geconsulteerde contactpersonen**

- Fredy Peltzer van FNV Bondgenoten (lid van voormalige Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie)
- Ria Willems van Stichting Prisma
- Luk Berlanger van Déhora
- Carla Holmer van Baalderborg Groep
- Gert Luisman van Bestuur Hardenberg
- Rob van Eijkelenburg van SVRZ
- Sara Kooyman van Het Beroepenhuis
- Chris Voets van BrainTrigger
- Ralph van Loocke van Ter Groene Poorte
- Nick Le Bacq van Watteeuw
- Ann Bulcaen van RTC West-Vlaanderen
- Akke Visser van TechniekTalent.nu
- Joanne Kuipers van Platform Bèta Techniek
- Sebastiaan Smit van Jet-Net
- Peter de Been van Platform Promotie Techniek