



**Investeren
in mensen,**
de sleutel tot
duurzaam en
verantwoord
ondernemen



22
Jaarverslag

P4

BERICHT AAN ONZE STAKEHOLDERS

Mensen, de grootste rijkdom in onze sector



EDUCAM INSIGHTS

P93

ICT p.93
Process & Quality p.94
Een open vizier en een open geest, gericht op de toekomst p.96



STELLANTIS p.80
Business Lab p.84
Training & Facilities p.90

P80

EDUCAM SERVICE NV

P8

KERNCIJFERS



P16

EDUCAM VZW

Sectorale ondersteuning voor werkgevers en werknemers p.18

Instream p.32

EDUCAM PARTNER projectwerking p.40



P52

EDUCAM VZW

CERTIFICERING p.52

Studies and Training development p.58



P62

EDUCAM SERVICE NV

Een intens en succesvol jaar p.64

2022 in cijfers p.68

Opmerkelijke projecten p.70

Jaarverslag 2022

Inhoud



Bericht aan onze stakeholders

Mensen, de grootste rijkdom in onze sector

Paul-Henri Gilissen
Group Managing Director



2022 zou het jaar worden waarin we de COVID-crisis achter ons konden laten. Het was al snel duidelijk dat het ergste COVID-leed geleden was. En dus begonnen we het jaar met veel hoop op betere tijden en een terugkeer naar meer succesvolle activiteiten. Tegelijk besepte iedereen dat de wereld pre-corona voorgoed voorbij was en dat we nooit meer zouden terugkeren naar de situatie van voor COVID.

Anderzijds hebben we ons nooit kunnen voorstellen in welke mate de pandemie onze wereld en ons alledaags leven zou veranderen. Onze wereld is op veel vlakken ingrijpend veranderd, en dat heeft ons hier allemaal in verschillende mate getroffen. Na het hoogtepunt van de epidemie hebben we een grote economische ontwrichting meegemaakt, om nog maar te zwijgen over de microprocessorcrisis. Dit heeft onze ogen geopend voor onze kwetsbaarheid op verschillende vlakken. Kortom, de wil om een nieuwe start te maken en onszelf te wapenen tegen deze kwetsbaarheden was zeker aanwezig.

Helaas wisten we toen nog niet dat Oekraïne in maart het decor zou worden van een grootschalig gewapend conflict met grote gevolgen voor iedereen. Naast een wereldwijde destabilisering van de economie zorgde deze afschuwelijke oorlog voor een ongeziene stijging van de energieprijzen. Samen met de fors duurdere grondstoffen leidde dit tot een hoge inflatie. Jammer genoeg is deze oorlog nog volop aan de gang en blijft de toekomst onzeker.

Ondanks de sombere situatie en de opeenvolgende crises heeft EDUCAM alles in het werk gesteld om zijn missie verder te zetten en actief te blijven aan de zijde van bedrijven en hun werknemers. Ons hoofd boven water houden en de situatie de baas blijven met het volledige team, dat was de boodschap. Zodat de medewerkers gemotiveerd bleven en zich konden aanpassen aan de veranderende situatie.

Onze inspanningen hebben vruchten afgeworpen en we hebben heel wat gerealiseerd. EDUCAM verzorgde bijna 450.000 opleidingsuren en meer dan 21.000 personen volgden een opleiding. Ik wil dan ook de leden van de bestuursvergaderingen van EDUCAM bedanken voor hun steun en vertrouwen. Ik wens ook het management en alle collega's te bedanken voor hun voortdurende inspanningen. Dankzij hen hebben we die uitstekende resultaten bereikt.

Nog een hoogtepunt van het jaar 2022: de organisatie van de laatste fase van het "Corona"-plan dat in juni 2020 werd opgestart. Dit plan werd net na de lockdown gelanceerd en was bedoeld om bedrijven en hun werknemers te ondersteunen op moeilijke momenten via tal van opleidingsstimuli. Het was belangrijker dan ooit de opleidingsinspanningen te handhaven, vooral om minder gekwalificeerde arbeiders te wapenen tegen de vele evoluties in de sector. Zo stelde het plan ons in staat om meer dan 8.000 arbeiders op te leiden voor een totaalbudget van €1.450.000.

Dankzij het Corona-plan, dat in 2022 afliep, werden meer dan

8.000

werknemers opgeleid voor een totaal budget van

1,45 mio €

In 2022 verzorgde EDUCAM bijna

450.000

opleidingsuren en meer dan

21.000

personen volgden een opleiding



Deze aanpak werd erg gewaardeerd door de bedrijven. Achteraf gezien kunnen we besluiten dat dit initiatief het perfecte antwoord was op de versnelde energietransitie onder impuls van de Europese Green Deal, de stijging van de energieprijzen en de steeds ernstigere klimaatopwarming. Allemaal evoluties die alleen maar leiden tot een groeiende opleidingsbehoefte bij arbeiders.

Wanneer u dit jaarverslag 2022 doorneemt, zal u zich wellicht afvragen hoe we deze goede cijfers hebben verwezenlijkt. Het is geen geheim dat ze het resultaat zijn van de dagelijkse inspanningen die alle teams hebben gedaan, in een duidelijke context én op basis van specifieke doelstellingen. Ik kan u in alle vertrouwen meedelen dat deze resultaten het gevolg zijn van aangehouden investeringen in onze mensen en zingeving aan ons werk. Er mag dan al veel veranderd zijn, onze prioriteiten en onze waarden zijn nog altijd dezelfde: het verantwoord en

duurzaam beheer van onze middelen en in het bijzonder ons menselijk kapitaal.

In 2021 lanceerde EDUCAM "Smart Future Ahead", een groot meerjarenproject dat twee pijlers omvat: de eerste is resoluut gericht op onze mensen en onze investering in onze teams van medewerkers. De tweede betreft de verregaande digitalisering van het bedrijf om ons te wapenen voor de veranderende wereld, en om de toegang tot de EDUCAM-diensten voor bedrijven en hun medewerkers te vergemakkelijken. Dit project maakt grote vorderingen waarvan de effecten vooral in 2023 en in de eerste helft van 2024 zichtbaar zullen worden. Het spreekt voor zich dat dit project ook een onderdeel bevat over nieuwe opleidingsmethoden, zoals 'augmented training' of het gebruik van verschillende technieken waaronder *virtual reality*, maar ook andere activiteitsvormen op basis van digitale technologie.

Deze proactieve aanpak is echt kenmerkend voor ons. Maar, we willen dat ook graag doorgeven aan de bedrijven waar we dagelijks mee samenwerken. Heel wat ondernemingen klagen over schaarste, dit is de harde realiteit. De situatie is zelfs paradoxaal te noemen, omdat een periode van herstel in het gedrang komt door een gebrek aan geschikte kandidaten. EDUCAM weigert echter in clichés te vervallen. Wij blijven niet bij de pakken zitten. De sociale partners hebben namelijk een aanzienlijk budget vrijgemaakt, verspreid over 3 jaar, om bedrijven te ondersteunen en dit probleem kortdaat aan te pakken. De resultaten hiervan kennen we nog niet, maar u zal ze ongetwijfeld ontdekken in het verslag van volgend jaar!

Ik wens u veel leesplezier.

Paul-Henri Gilissen
Group Managing Director



De blik vooruit

In 2023 zullen wij ons keihard blijven inzetten om de behoeften van de bedrijven op te vangen, met name door hen te helpen bij het vinden van werknemers. En we gaan werknemers helpen nieuwe vaardigheden te verwerven richting innovatie en multidisciplinariteit.



De sociale partners hebben een aanzienlijk budget vrijgemaakt, verspreid over 3 jaar, om bedrijven te ondersteunen en dit probleem kortdaat aan te pakken.



Kerncijfers
2022

BIJSCHOLING

Globale activiteit in een notendop

Er werden in 2022 bijna 450.000 opleidingsuren geteld. Dit is het hoogste aantal sinds Corona. De stijging in aantal uren noteren we vooral bij de erkenningen.

Er werden ook aanzienlijk meer inschrijvingen, cursisten, bedrijven en verschillende cursussen geregistreerd dan vorig jaar.

Alle sectoren kenden een groei qua uren. In absolute aantallen steeg de garagesector het meest, de metaalsectoren deden dit vanuit een procentuele groei.

HEV-opleidingen blijven veruit het populairst in alle talen.

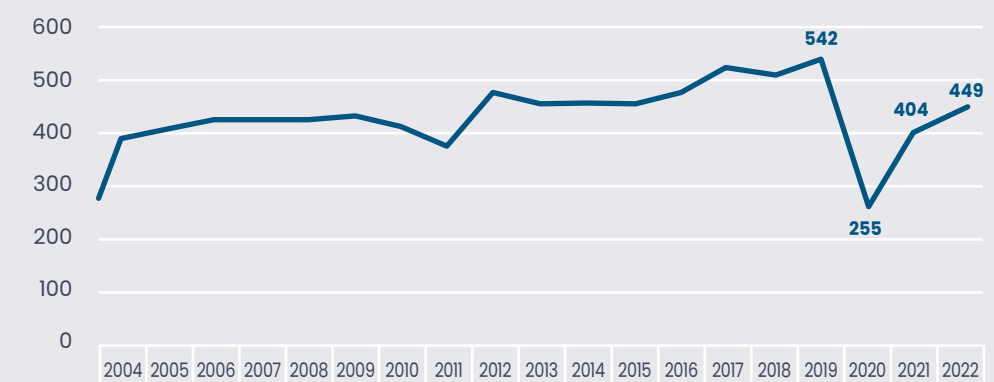
Opleidingsvolume

EDUCAM presteerde bijna 450.000 opleidingsuren in 2022. Dit is meer dan voorgaande 2 jaren.

De groei in uren is voornamelijk te wijten aan een groeiend aantal inschrijvingen en cursisten.

Opleidingsvolume	2020	2021	2022	▲ 2020 -2022	▲ 2021 -2022
Uren	259.114	404.079	449.043	73,30%	11,13%
Inschrijvingen	26.439	47.598	56.572	113,97%	18,85%
Lesdagen	6.133	10.688	12.558	104,76%	17,50%
Cursisten	14.587	18.826	21.342	46,31%	13,36%
Bedrijven	3.276	3.963	4.155	26,83%	4,84%
Sessies	4.243	7.338	7.232	70,45%	-1,44%
Cursussen	1.396	1.855	2.012	44,13%	8,46%

Evolutie opleidingsuren (x 1.000)



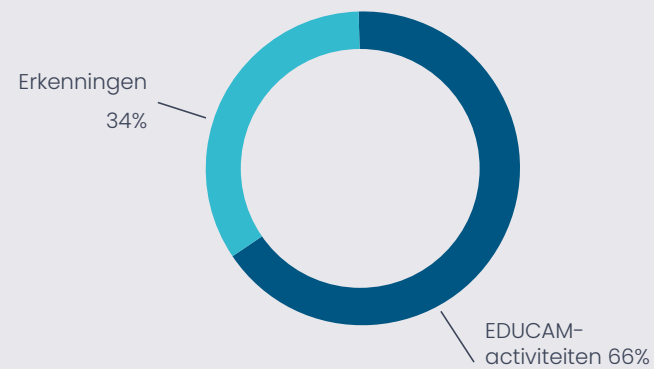
Evolutie opleidingsvolume

Opleidingsvolume	2020	2021	2022	▲ 2020 -2022	▲ 2021 -2022
Uren per bedrijf	79,09	101,96	108,07	37%	+6%
Inschrijvingen per bedrijf	8,07	12,01	13,62	69%	+13%
Cursisten per bedrijf	4,45	4,75	5,14	16%	+8%
% herinschrijvingen	45%	60%	62%	39%	+3%
Inschrijvingen per cursist	1,81	2,53	2,65	46%	+5%

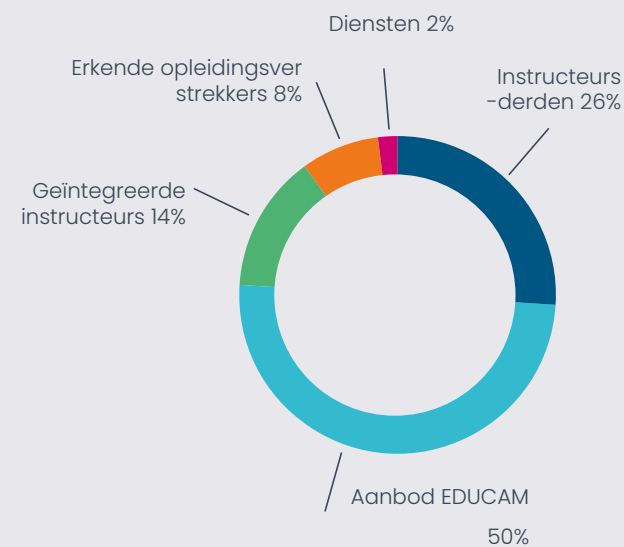
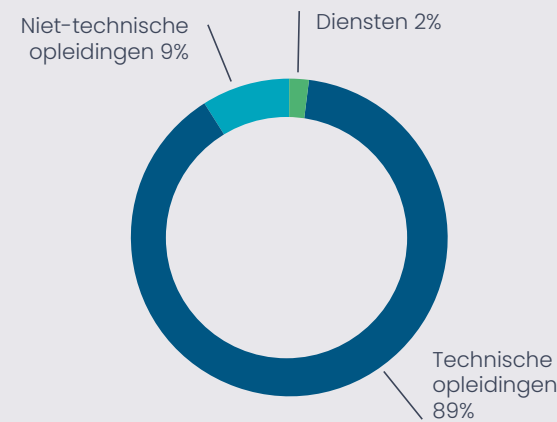
Er zijn meer uren en inschrijvingen per bedrijf dan vorige jaren. Tegelijkertijd stijgt het aantal bedrijven in absolute aantallen. Dit betekent dat we enerzijds meer nieuwe klanten en anderzijds meer werknemers van bestaande klanten bereiken.

Cursisten schreven zich wat meer in voor cursussen dan vorige jaren.

Aantal uren bijscholing volgens type



Verhouding technische opleidingen vs niet-technische opleidingen en diensten



Proportie van de producten

De stijging van het totale aantal opleidingsuren tegenover 2021 is vooral te wijten aan de erkenningen. Het EDUCAM-aanbod steeg wel lichtjes met ±5%. Ook de **Erkende opleidingsverstrekkers** stegen zeer verdienstelijk (+26%).

Erkende Opleidingsverstrekkers (EOV)

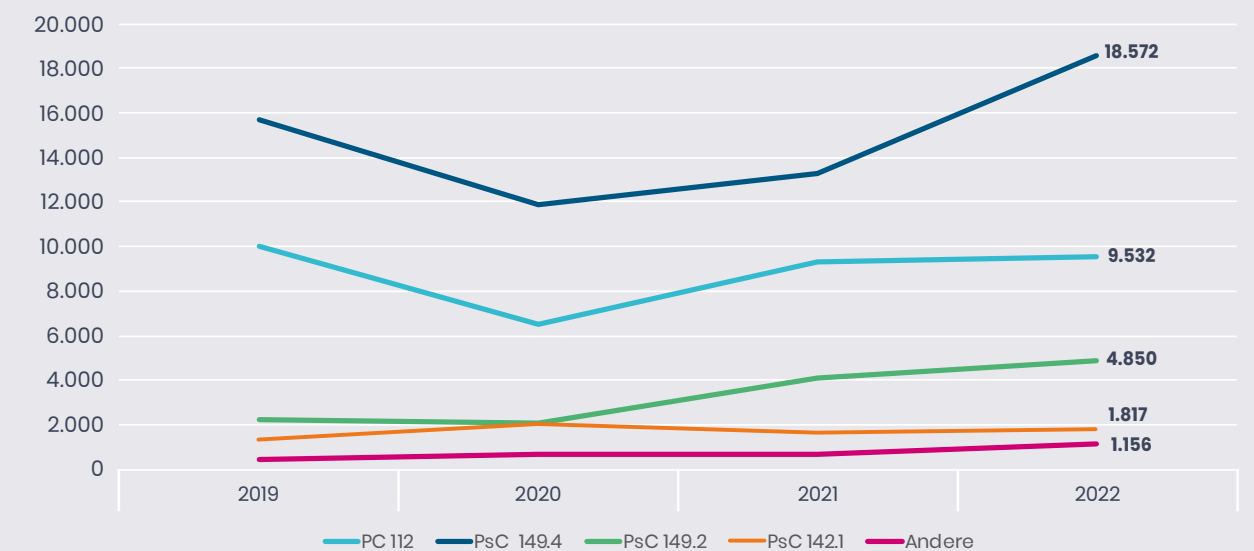
Om tegemoet te komen aan de vraag naar opleidingsinitiatieven van al onze klanten in onze sectoren, en in het bijzonder in de sector van de metaalhandel, heeft EDUCAM zijn opleidingsaanbod uitgebreid door samen te werken met door EDUCAM erkende opleidingsverstrekkers.

7 EOVS goedgekeurd in 2022

35 operatoren in totaal

3M Belgium	AERTES	A-FIRST	AKZO NOBEL PAINTS	AXALTA COATINGS	BASF COATINGS	CARROSSERIE SERVICE
CEGIS	CEPS	CG CONSEIL	CLUSTA	CNH	COMPAAAN	CRESEPT
ECS	FORMAZ	HACECO	IDEWE	IMMHM	LKQ	LOGIS
PCLT	PHELECT	PRAXIS	RAUWERS controle	ROC (CREO)	SABMA - LMC Sport	SEGBERS-LTC
TECHNIFUTUR	TRAINING SOLUTIONS	TRUCKADOR	TVH EQUIPMENT	TVH PARTS	VCL	VIDYAS.

Aantal opleidingsuren EOVS



CURSISTEN

21.342

cursisten

+13%

▲ 2021 -2022

Sociaal statuut van de cursisten*

Sociaal statuut	2022		▲ 2021 -2022
	Aantal cursisten	%	
Arbeider	12.064	60%	+9%
Bediende	3.634	18%	+37%
Zelfstandige	1.270	6%	+19%
Andere	3.223	16%	-3%

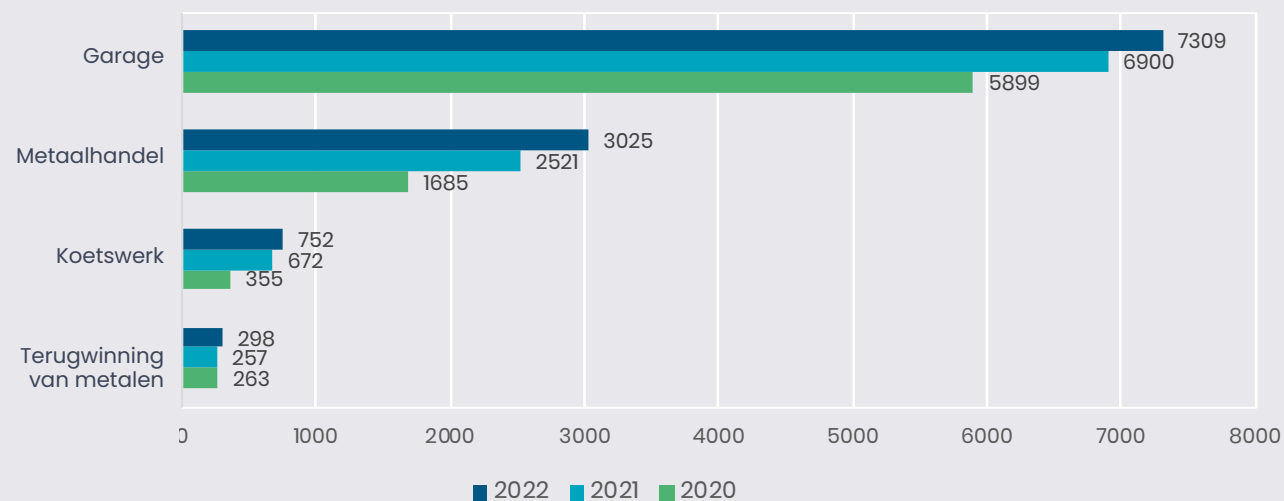
* met gekend statuut

Aantal opgeleide arbeiders per sector

Sector	Aantal opgeleide arbeiders	Totaal aantal arbeiders	%*
Garage	7.309	29.302	25%
Terugwinning van metalen	298	2.355	13%
Koetswerk	752	5.152	15%
Metaalhandel	3.025	20.252	15%
Ongekend en andere	680	-	-
Totaal	12.064	57.061	21%

* = Aantal opgeleide arbeiders/totaal aantal arbeiders in de sector

Evolutie van het aantal opgeleide arbeiders per sector

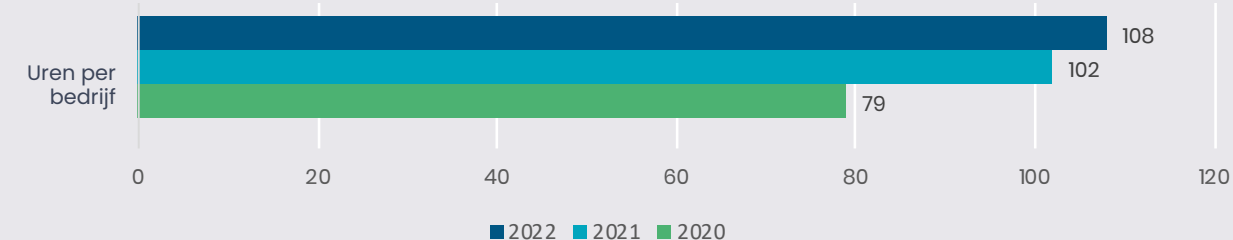


BEDRIJVEN

4.155

bereikte bedrijven

Gemiddeld aantal uren en inschrijvingen per bedrijf

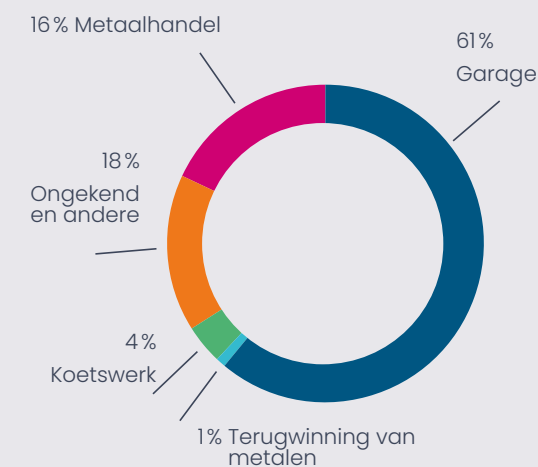


Percentage bereikte bedrijven per sector

Sector	Aantal bereikte bedrijven	Totaal aantal bedrijven	%*
Garage	2.628	5.449	48%
Terugwinning van metalen	45	202	22%
Koetswerk	318	838	38%
Metaalhandel	484	3.008	16%
Ongekend en andere	680	-	0
Totaal	4.155	9.497	44%

* = Aantal bereikte bedrijven/totaal aantal bedrijven in de sector

Percentage opleidingsuren per sector



SECTORPLAN CORONA

educam



sector plan corona

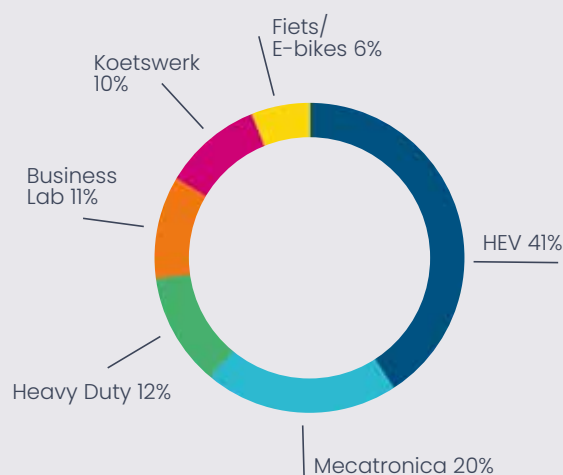
safe & smart learning

De steunmaatregelen werden verdergezet t.e.m. juni 2022

Open sessies

- 405 Nederlandstalige opleidingsdagen (241 sessies)
 - o Gratis deelname 4+1 "instroom": 79 deelnemers
 - o Gratis deelname "tijdelijk werkloos": 220 deelnemers
- 187 Franstalige opleidingsdagen (127 sessies)
 - o Gratis deelname 4+1 "instroom": 26 deelnemers
 - o Gratis deelname "tijdelijk werkloos": 186 deelnemers
- 82 Private label opleidingsdagen (44 Nederlandstalige sessies; 16 Franstalige)

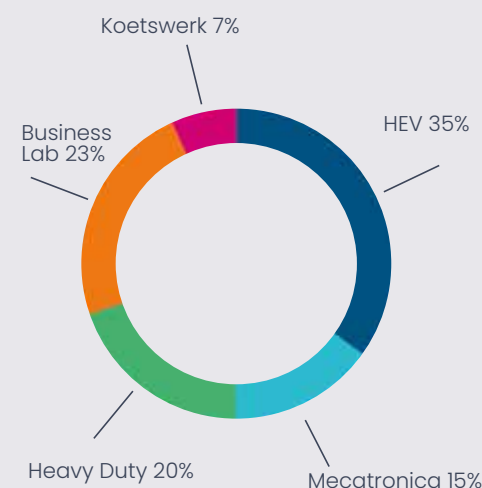
Opleidingsdagen per thema



Gesloten sessies

- 523 opleidingsdagen
- 2.182 deelnemers

Opleidingsdagen per thema



Gratis coaching en opleidingen in het carrosseriebedrijf

78
coaching-sessies

59
opleidingen

Gratis e-learning and -testing

964
gratis logins e-learning

508
gratis e-tests (elektro-competent)

Piloottrainingen over waterstof

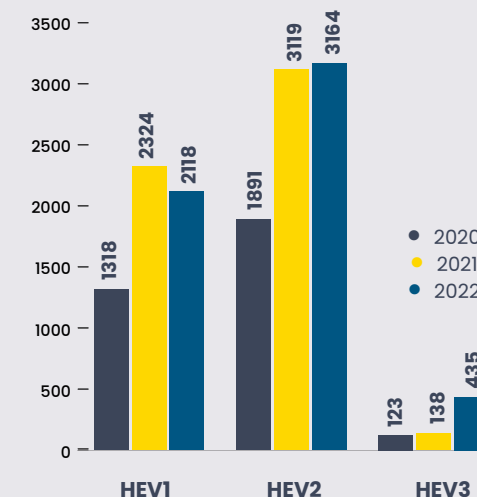
Gratis training en certificering voor "Early Birds" Tot ongeveer

10 opleidingsdagen

CERTIFICERING

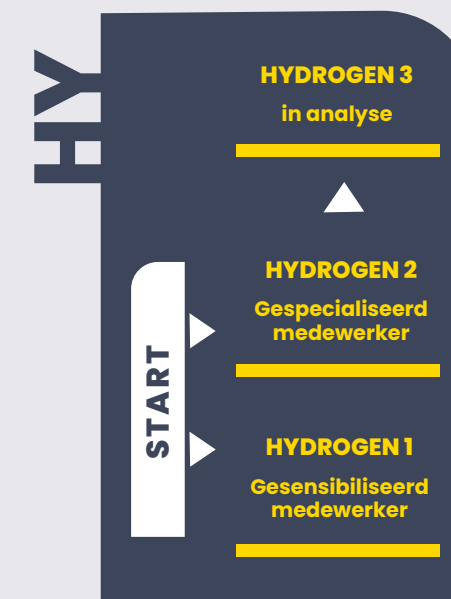
HEV

In 2022 overschreden we de kaap van 30.000 gecertificeerde personen. Het aantal gecertificeerde personen HEV1 (gesensibiliseerd medewerker) nam met 16% toe; voor HEV2 (vakbekwaam medewerker) was dat met iets meer dan 17% en voor HEV3 (gespecialiseerd medewerker) noteerden we een toename van maar liefst 55% van het aantal gecertificeerde personen. Over de verschillende niveaus heen behaalden **5.717 personen** een certificaat HEV Veiligheid in de loop van 2022.



HYDROGEN

In lijn met de CAO organiseerden we het afgelopen najaar de eerste opleidingen Hydrogen1 en Hydrogen2. Dat staat meteen ook gelijk aan de **uitreiking van de eerste sectorale certificaten Hydrogen** aan werknemers in de sector. We sloten 2022 af met **31 gecertificeerde werknemers**.



INSTROOM

Opleiding voor lesgevers en lerenden

58.528

opleidingsuren georganiseerd door EDUCAM (3.503 uren voor lesgevers en begeleiders 55.025 uren voor lerenden)

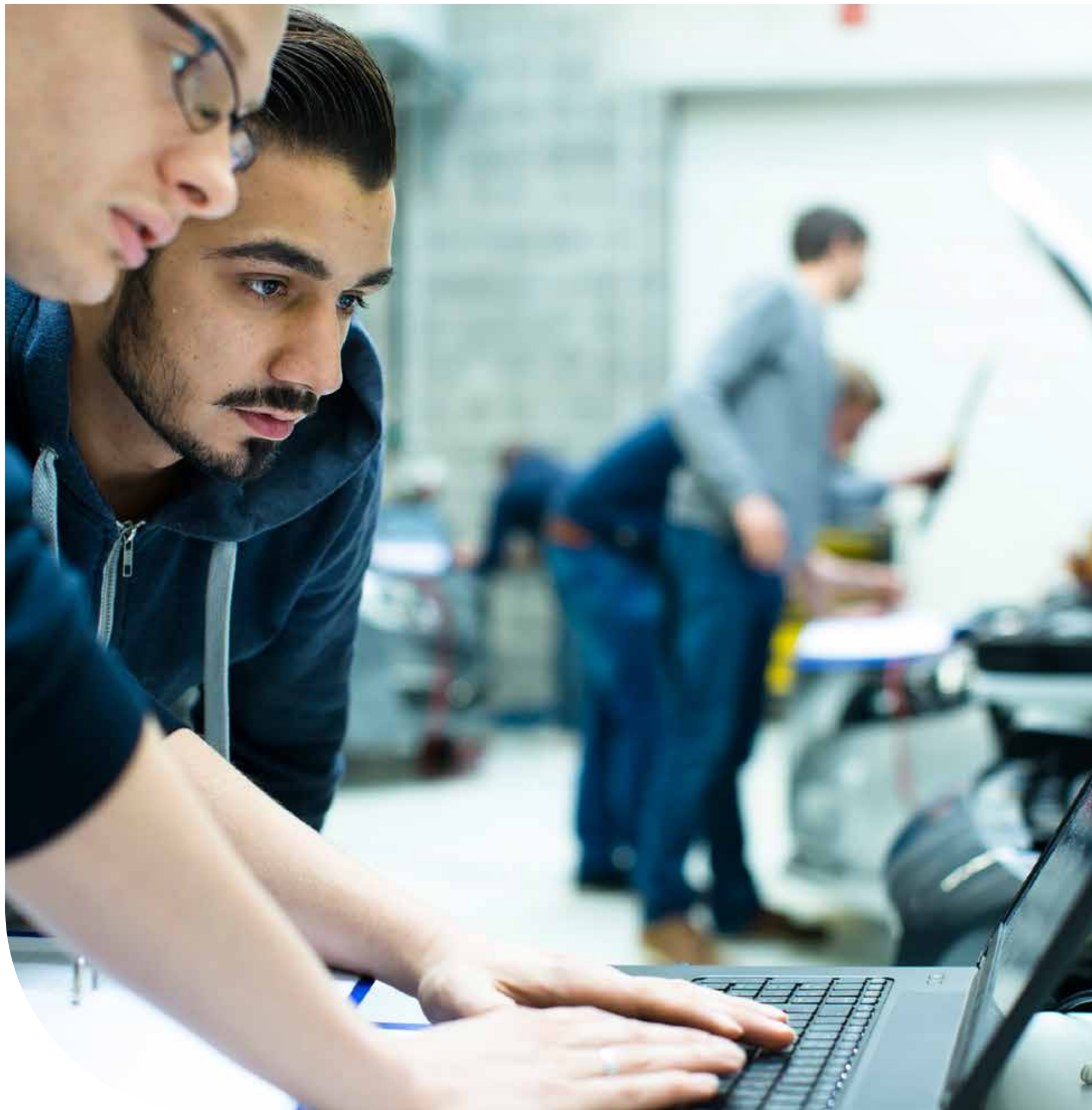
Trial Leren

87% van de leerlingen die aan het proefproject hebben deelgenomen, hebben een vast contract ondertekend.

Sectorale proeven

965 jongeren namen deel aan een sectorale proef





talent stimuleren

EDUCAM VZW

EDUCAM Partner zet het vormingsbeleid, zoals bepaald in cao's, om in opleidings- en competentieplannen. Zo bieden we de autosector en aanverwante sectoren een solide houvast en een sterke steun. Om aantrekkelijk te blijven voor werknemers en werkgevers, om bewust te investeren in kennis en talent én om bedrijven te wapenen voor de toekomst.

Sectorale ondersteuning voor werkgevers en werknemers

2022 was voor onze sectoren ongetwijfeld een jaar van herstel na een woelige periode vol grote veranderingen (gezondheids crisis, oorlog in Oekraïne, enz.). Tegelijk kregen onze bedrijven wel af te rekenen met een nieuwe uitdaging: het personeelstekort.



Isabelle Calista
Directeur EDUCAM Partner

“Vandaag heeft 80% van de ondernemingen het moeilijk om mensen aan te werven, ook al zijn er werkrachten beschikbaar, aangezien de werkgelegenheidsgraad in België 72,3% bedraagt. Maar de werknemers hebben nieuwe verwachtingen waaraan moet worden voldaan.”

“Dit benadrukt opnieuw de rol van EDUCAM als begeleidingscentrum en niet alleen als opleidingscentrum”

Vandaag lijden onze sectoren meer dan ooit onder een ernstig tekort aan arbeidskrachten: zowel de aanwerving als het behoud van personeel verloopt problematisch. Het gaat om al onze technische beroepen: plaatwerker, koetswerkhersteller, onderhoudsmecanici, diagnosetechnicus,...

Tegelijkertijd was er in België na de coronacrisis een fenomeen dat “The Great Resignation” wordt genoemd. Heel wat werknemers stelden hun werk, de zin van hun functie en hun arbeidsvoorwaarden in vraag. De verwachtingen zijn niet meer dezelfde: het evenwicht tussen werk- en privéleven, de zinvolheid van het verrichte werk, de actieve deelname aan de evolutie van het bedrijf,... zijn momenteel belangrijke afwegingen voor veel werknemers. Vandaag ondervindt 80% van de bedrijven moeilijkheden bij de aanwerving.

En toch zijn er op vlak van werkgelegenheid geen problemen in België: de werkgelegenheidsgraad bedraagt 72,3%, met meer dan 5 miljoen werknemers en meer dan 200.000 nieuwe jobs!

Dit werpt een cruciale vraag op voor de ontwikkeling van onze bedrijven: “Waar zullen we onze toekomstige werknemers vinden?”

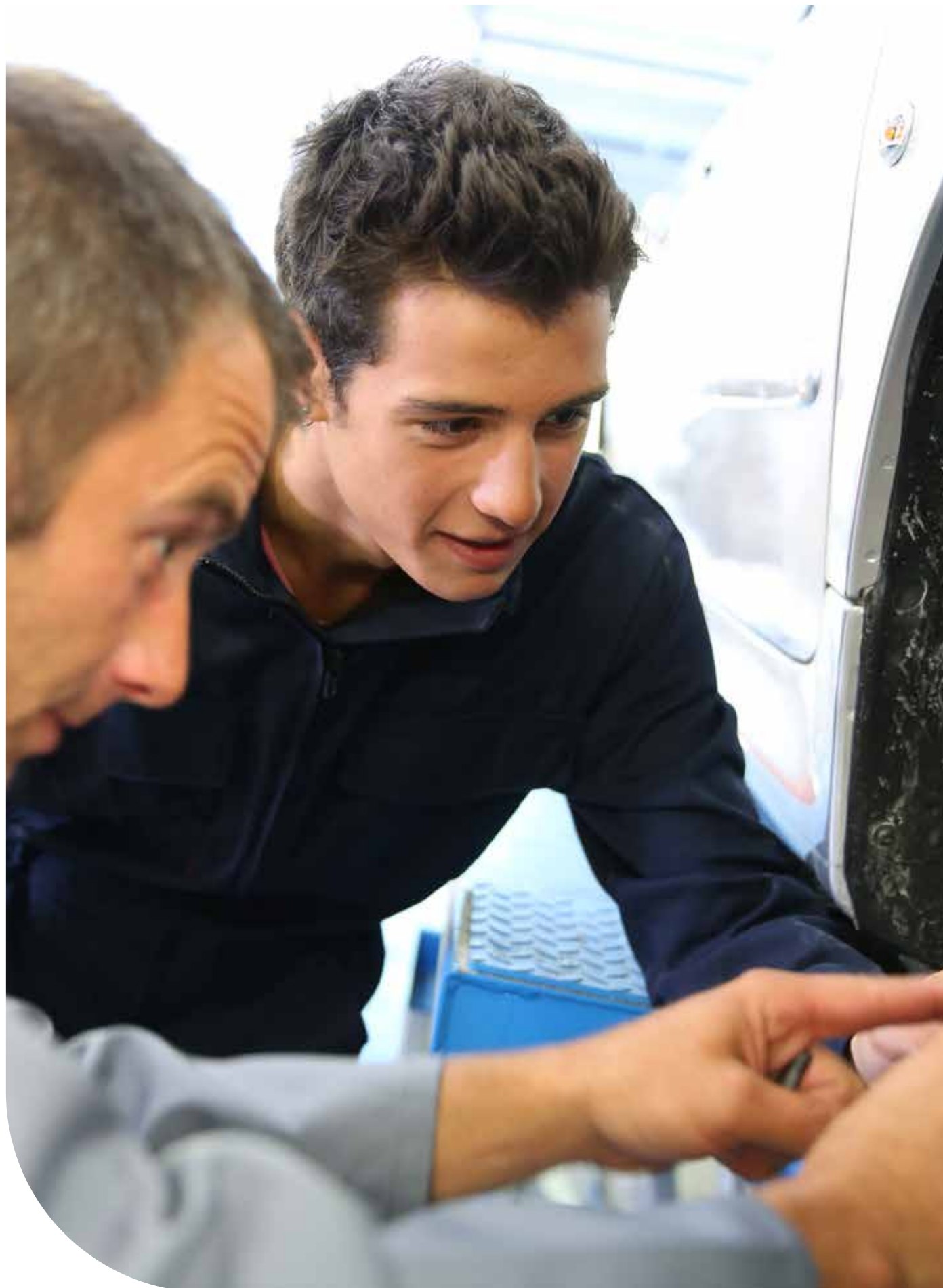
Er zijn twee belangrijke gevolgen voor EDUCAM:

- naast opleiding moet het begeleiden van bedrijven in hun zoektocht naar personeel een prioritaire missie blijven voor EDUCAM;
- opleiding is en blijft meer dan ooit een instrument om gekwalificeerd personeel te krijgen.

Om deze aanpak te bevestigen, hebben de sociale partners EDUCAM voor een actieplan, specifiek gewijd aan het personeelstekort.

Eind 2022 gemandateerd om een uitzonderlijk budget vrij te maken voor eind 2022 werden zes prioritaire assen vastgelegd:

1. de aantrekkingskracht van sectoren verhogen om meer kandidaten aan te trekken;
2. het aantal “goede” potentiële kandidaten in de richtingen van de instroomopleiding verhogen en zorgen voor minder uitval tijdens de opleiding;
3. de kwaliteit van instroomopleidingen verbeteren;
4. de doorstroom verzekeren naar onze sectoren van kandidaten die hun opleiding afronden;
5. de aantrekkingskracht van de bedrijven ondersteunen om nieuwe werknemers aan te trekken;
6. de retentie van werknemers in onze sectoren vergroten, met specifieke aandacht voor nieuwe werknemers.



Bijscholing

In 2022 herstelden de bijscholingsactiviteiten zich na de lockdowns. Meestal konden de activiteiten doorgaan zoals gewoonlijk, zonder beperkingen door coronamaatregelen. De vraag naar afstandsonderwijs neemt echter toe. En de trend van aanvragen voor kortere opleidingen zet zich ook verder.

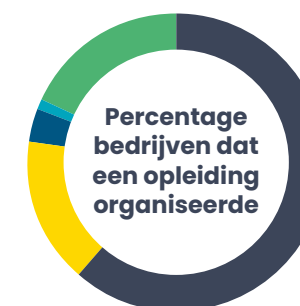
We registreerden het volgende:

449.043

cursist-uren, waarvan

152.788

cursist-uren erkenningen



- Garage: **61,42%**
- Metaalhandel: **15,94%**
- Koetswerk: **3,72%**
- Terugwinning van metalen: **1,00%**
- Andere: **17,93%**

21.342

opgeleide personen, waarvan:



Werknemers in onze sectoren

Arbeiders in onze sectoren



Herziening van de erkenningscriteria

De coronacrisis heeft opleidingsoperatoren duidelijk gedwongen om hun praktische organisatie en onderwijsaanpak te herzien: meer digitalisering, kortere opleidingen,...

Door deze vaststellingen hebben de sociale partners besloten om de erkenningscriteria voor opleidingen te herzien en zich aan te passen aan deze evoluties. Ze kwamen ook overeen om online opleidingen te erkennen, mits ze voldoen aan bepaalde criteria.

Voor de sectoren garage – carrosserie – metaalhandel

Formele criteria

- De doelgroep van de opleiding omvat arbeiders uit bedrijven uit de sectoren van het garagebedrijf (PC 112), het koetswerk (PSc 149.02) en de metaalhandel (PSc 149.04).
- De inhoud van de opleiding houdt verband met het werk dat de opgeleide deelnemer verricht.
- De opleidingsinhoud wordt gevraagd en uitdrukkelijk ondersteund door het bedrijf en door de werknemer of zijn vertegenwoordiger in het bedrijf.
- De opleidingsduur bedraagt minimaal 4 uur en de opleiding vindt plaats tijdens de normale werkuren.

Ze moet in modules van minimaal een halve dag georganiseerd worden. Een uitzondering: omwille van pedagogische redenen kunnen taalopleidingen in kortere sessies georganiseerd worden.

- De opleiding wordt sowieso buiten het normale productieproces georganiseerd, maar ze kan wel op de werkplek plaatsvinden. In dit geval wordt de opleiding door een lesgever of een coach verzorgd met het doel om op te leiden en vindt ze buiten het normale productieproces plaats.
- De inhoud van de opleiding kan bedrijfsspecifiek zijn.
- De inhoud van de opleiding mag niet uitsluitend beperkt zijn tot de voorstelling van een werktuig of een product van een merk en wordt gekenmerkt door

een transversaal vormend karakter, dat ook voor andere toepassingen kan gelden.

- Elke partij in de aanvragende onderneming dient de opleidingsvraag in conform de CAO rond opleiding. De CAO's vermelden dat elk bedrijf met 15 of meer werknemers verplicht is om bij EDUCAM een opleidingsplan in te dienen.
- De opleiding vindt bij voorkeur in België plaats, maar mag in Europa georganiseerd worden, bijvoorbeeld voor opleidingen die niet in België verstrekt worden.
- De kwaliteitsaspecten van de opleiding zullen door EDUCAM gemonitord worden op basis van de evaluatieformulieren die de deelnemers en de lesgever invullen.
- Elke door EDUCAM erkende opleiding zal automatisch op het Opleidings-CV verschijnen.



Administratieve criteria

- Het administratief dossier (aanwezigheidslijst, inlichtingenformulier en evaluatieformulieren) wordt ingevuld en terugbezorgd aan EDUCAM binnen de 10 werkdagen na de laatste dag van de opleidingsessie.
- Teneinde de teruggestuurde documenten geldig te maken, moeten deze afgestempeld worden door de opleidingsinstelling en ondertekend worden door de lesgever.

Criteria voor online opleidingen

De criteria hierboven blijven gelden wanneer het mogelijk is om ze toe te passen, met uitzondering van:

- de duur van de opleiding: minimaal 1 uur.

Andere criteria gelden specifiek voor online trainingen:

- de opleiding wordt door een EDUCAM-lesgever verzorgd;
- de opleiding moet interactief zijn, met voor de deelnemers en de lesgever een mogelijkheid om in realtime te dialogeren;
- en zoals in de CAO's vermeld: de opleiding moet tijdens de werkuren plaatsvinden.

Voor de sector van de terugwinning van metalen

Formele criteria

- de doelgroep van de opleiding zijn arbeiders uit de sector van de Terugwinning van metalen (PC 142.1);
- de opleiding houdt verband met de jobinhoud van de vooropgestelde cursisten;
- de opleidingsinhoud wordt door het bedrijf en de werknemer of zijn vertegenwoordiger in het bedrijf aangegeven en uitdrukkelijk ondersteund;
- de opleidingen in kwestie zijn:
 - opleidingen van minstens 4 uur;
 - opleidingen van minstens 2 uur, op voorwaarde dat de sociale partners deze goedkeuren;
 - leveranciersopleidingen van minstens 1 uur;
 - opleidingen over de "toolbox" veiligheid van minstens 1 uur;

- de opleiding gebeurt in elk geval buiten de productie; on-the-job-training is mogelijk onder bepaalde voorwaarden;
- de inhoud van de opleiding kan bedrijfsspecifiek zijn;
- alle partijen in de aanvragende onderneming onderschrijven het opleidingsdossier conform de CAO rond opleiding;
- de sociale partners van EDUCAM keuren het dossier goed.

Administratieve criteria

- het administratief dossier (aanwezigheidslijst & inlichtingenformulier) wordt ingevuld en terugbezorgd 10 werkdagen na de laatste dag van de opleidingsessie;
- teneinde de teruggestuurde documenten geldig te maken, moeten deze afgestempeld worden door de opleidingsinstelling en ondertekend worden door de lesgever.



Opleidingsplan

Elk bedrijf met meer dan 15 werknemers moet zijn opleidingsplan vóór 15 februari indienen bij EDUCAM.

Globaal gezien is er sprake van een status quo ten opzichte van 2021.

In 2022 ontving EDUCAM

1.571 opleidingsplannen, of 2% minder dan in 2021.

Van de bedrijven die hiertoe verplicht zijn, heeft

56% een opleidingsplan ingediend, tegenover 58,46% in 2021.

Het is belangrijk om te melden dat de garagesector het meeste opleidingsplannen verstuurt, concreet

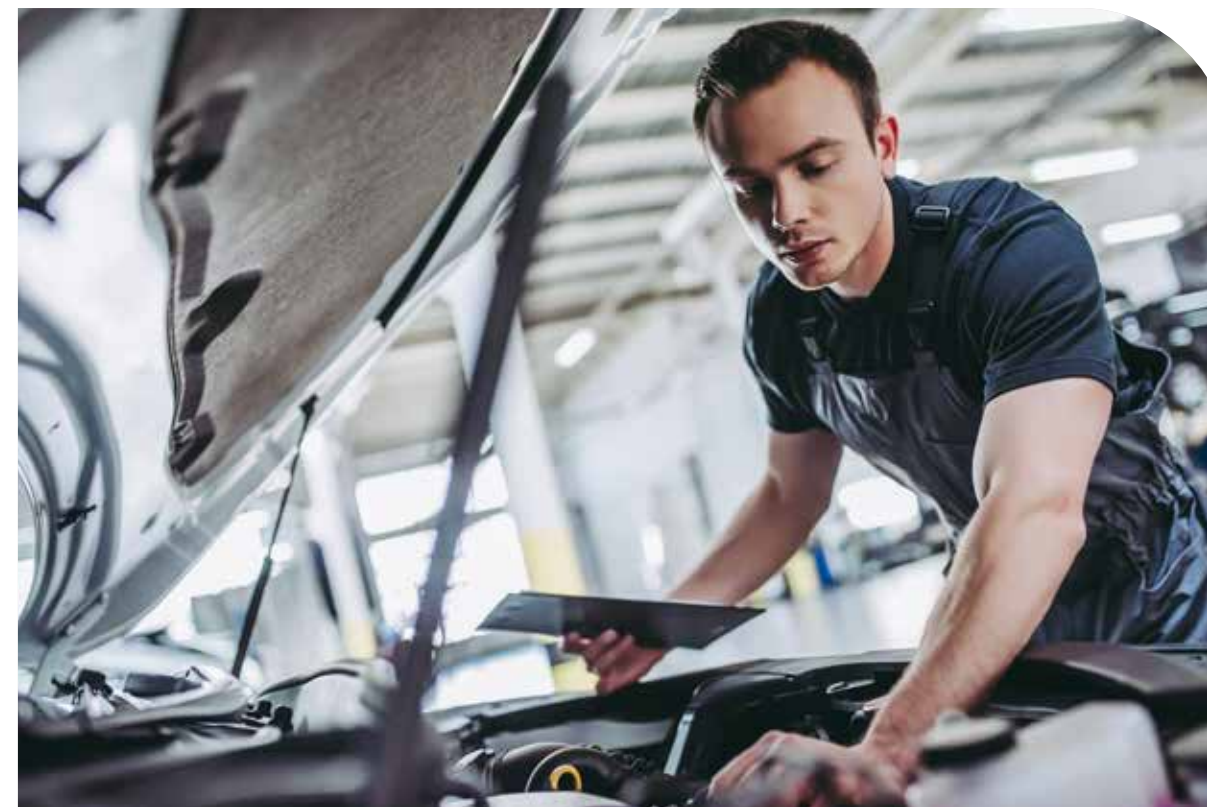
73% van de garagebedrijven met meer dan 15 werknemers (namelijk bedrijven met een verplichting).

We kunnen hieruit afleiden dat de nadruk op het nut van opleidingsplannen bij invoerders nog steeds volledig gerechtvaardigd is.

Stimuleringsmaatregelen tegen schaarste

Er werd dit jaar minder gebruik gemaakt van deze maatregelen, wellicht door het tekort aan werknemers en de aanwervingsproblematiek:

- **Premies van € 1.000 of € 3.000 voor de opleiding van nieuwe arbeiders met een knelpuntberoep in de metaalsector:** slechts 8 arbeiders werden ondersteund, een daling van 4 tegenover 2021;
- **"On-the-job" opleidingspremie voor de terugwinning van metaal:** 41 arbeiders werden ondersteund, de activiteit steeg dus met 17 ten opzichte van 2021;
- **Instroom 4 + 1:** 66 arbeiders werden ondersteund, tegenover 77 vorig jaar.



“Opleiding van techniekers is cruciaal voor een bedrijf als het onze. Wij juichen de steunmaatregelen dus toe. Alleen zou er nog meer werk gemaakt moeten worden van administratieve vereenvoudiging zodat we deze tijd efficiënter kunnen invullen.”



Delphine Francot
Workforce
Development Expert
Vaillant Group Belgium

Ik ben verantwoordelijk voor de werving en selectie, onboarding en opleiding van onze nieuwe technische talenten en werk mee aan het opleidingstraject van al onze technici. De hoofdfocus gaat vooral uit naar technische opleidingen, maar dat doen we zeker niet alleen.

Zo hebben we opleidingen voor het behalen van de nodige wettelijke certificaten (gas GI, gas GII, stookolie of koeltechnisch Cat I) en hernieuwingen. Voor al deze opleidingen werken we samen met externe opleidingscentra die erkend zijn om deze nodige certificaten uit te reiken.

Daarnaast zijn er onze interne technische opleidingen die gelinkt zijn aan nieuwe producten en trainingen wanneer een technicus een stap omhoog zet op onze competentieladder (bijvoorbeeld van onderhoudstechnicus naar diagnosetechnicus).

We zetten natuurlijk niet alleen in op technische opleidingen, maar organiseren ook opleidingen voor onze technici die focussen op de omgang met klanten en hun

commerciële ingesteldheid voor contractenverkoop. Topics die de dag van vandaag alleen maar meer en meer belangrijker worden. Wij willen hen daarin dan ook de nodige ondersteuning bieden aangezien zij onze ambassadeurs zijn die dagdagelijks rechtstreeks in contact komen met onze klanten. Soms een uitdaging waarin wij onze technici graag verder begeleiden!

Wanneer ik vertel dat onze sector kampt met een groot tekort aan technisch geschoold personeel, dan vertel ik niets nieuws. We hebben te kampen met een knelpuntberoep. Opleiding is dus cruciaal voor de rekrutering en retentie van onze technici. En daar zetten wij dus ook volop op in!

Dit jaar zijn we bijvoorbeeld gestart met een project waarbij we mensen met een andere achtergrond, herscholen tot gas onderhoudstechnicus. We schreven een volledig opleidingstraject van A tot Z uit, om hen zo de kans te geven om daarna bij ons aan de slag te gaan.

Van de bijna 500 tewerkgestelde medewerkers in ons bedrijf in België, zijn bijna de helft technici. In 2022 trainden wij 844 technici (sommige technici kregen meerdere opleidingen) gedurende 169 dagen opleiding. Spreek voor zich niet?

Niet opleiden is voor ons achteruitgaan, want wanneer onze medewerkers groeien, doen wij dat ook!

Aangezien opleidingen één van onze topprioriteiten is, is het voor ons ook zeer belangrijk dat wij kunnen gebruik maken van de steun van de CAO-maatregelen. We krijgen een premie van €40 per werknemer per dag opleiding van 8 uur. Elk jaar in februari dienen wij ons opleidingsplan in bij EDUCAM waarin we onze opleidingsnoden en geplande trainingen oplijsten. We moeten aan alle voorwaarden voldoen om die premies te krijgen.

Helaas hangt daar ook een grote administratieve last aan vast. We moeten aanwezigheidslijsten bijhouden en elke technicus die een opleiding volgt moet ook elke keer opnieuw een inlichtingenblad invullen met telkens opnieuw dezelfde gegevens. Eenmaal ze in de database zitten zou dat toch een stuk eenvoudiger moeten kunnen. Het zou ons heel wat tijd besparen, tijd die we weer aan andere dingen zouden kunnen besteden.

Ik moet wel zeggen dat EDUCAM ons daarin goed ondersteunt en ook kijkt hoe ze ons optimaal kunnen helpen en administratief kunnen ontlasten. Zij informeren ons ook goed over welke andere steunmaatregelen er nog bestaan. Maar gezien de werkdruk is dat voor ons niet altijd mogelijk daar gevolg aan te geven. Maar laat het een oproep zijn aan alle betrokken partijen om voor de toekomst nog meer in te zetten op vereenvoudiging op het vlak van steunmaatregelen zodat wij kunnen blijven investeren in het opleiden van ons broodnodig personeel!



Opleidings- ondersteuning

Om bedrijven te ondersteunen bij hun opleidingsinitiatieven en zich aan te passen aan de organisatorische en pedagogische evoluties van opleidingen, hebben de sociale partners van EDUCAM de toekenningsmodaliteiten van premies herzien. Sinds 1 januari 2022:

Voor de sectoren garage – carrosserie – metaalhandel

- collectief vormingskrediet: 5 dagen/arbeider/2 jaar;
- individueel vormingskrediet: 1 dag/arbeider/jaar (of 2 dagen/2 jaar);
- premies: €40/arbeider/dag opleiding, begrensd tot de teller van het collectief en individueel krediet;
- peterschap:
 - Gratis opleiding
 - VOV/BEV
 - Geen premie / vormingskrediet
 - Premie voor de oprissing: €50/arbeider/halve dag of €100/arbeider/dag

Voor de sector van de terugwinning van metalen

- collectief vormingskrediet:
 - 3 dagen/arbeider/2 jaar
 - Onbegrensd
- premies: €120/arbeider/dag opleiding, onbegrensd
- peterschap:
 - Gratis opleiding
 - VOV/BEV
 - Geen premie / vormingskrediet
 - Premie voor de oprissing: €50/arbeider/halve dag of €100/arbeider/dag



In 2022 werd **1.255.109€** aan premies uitgekeerd.

Opleidings-CV

De gevolgde opleidingen bijhouden is essentieel om een overzicht te krijgen van de verworven competenties tijdens de gehele loopbaan. De app voor bedrijven en arbeiders was volledig operationeel in 2022 en deze nieuwigheid werd gepromoot met een communicatiecampagne.

1.531
accounts, met een profiel
werknemer + werkgever;

2.061
accounts, enkel
werknemers;

Tot op heden werden
3.608
accounts aangemaakt op de
app, waarvan:

16
accounts, enkel
werkgevers.

Communicatie naar werknemers

In 2022 startte EDUCAM een uitgebreide communicatiecampagne op voor arbeiders. Dit is de eerste keer sinds het bestaan van EDUCAM!

De doelstelling is meervoudig:

- eerst en vooral wil men EDUCAM op de kaart zetten als opleidings- en begeleidingscentrum voor bedrijven en **voor de arbeiders!** EDUCAM is ook voor hen beschikbaar!
- bovendien wordt het opleidingsaanbod aan hen voorgesteld. De arbeiders willen hun loopbaan immers steeds meer actief beheren, en dat betekent ook de keuze van hun opleidingen. Levenslang leren is een verwachting die steeds vaker geuit wordt door arbeiders. Het ligt dus voor de hand dat EDUCAM zich voorstelt en uitlegt wat we voor de arbeiders kunnen betekenen;
- tot slot omvat het aanbod van EDUCAM nu ook diensten die rechtstreeks aan hen gericht zijn, zoals het Opleidings-CV.

In 2022 voerde EDUCAM de volgende communicatieacties uit voor de arbeiders.

Website

De landingspagina wordt regelmatig aangevuld met nieuwtjes uit de sector en nuttige tips over het welzijn op het werk.

Direct mail

In 2022 zijn twee mailings vertrokken over het Opleidings-CV naar de werknemers van onze sectoren:

- **1.336 werknemers** die reeds actief waren op het platform kregen een reminder om hun persoonlijk dossier te raadplegen, aan te vullen en te gebruiken;
- **26.398 werknemers** die hun account nog moesten activeren kregen een reminder over de vele voordelen om hun persoonlijk opleidingsCV te gebruiken.



Social media – Facebook paid campagnes

Gefaseerd, met meerdere waves.

Wave 1 – Bereik en brand awareness

Looptijd: 06/09 – 31/10/2022 (8weken)

- **5 x 2 Ads**: levenslang leren, opleidings-CV, werkbaar werk (veiligheid), nieuwe trends, certificering
- **Bereik** (aantal mensen): 490.623 (NL 237.121 – FR 253.502)
- **Frequentie**: personen uit onze doelgroepen kregen de ads gemiddeld 3,60 keer te zien.
- **Merkherinnering**: 30.800 (6,51%*) mensen hebben onze advertentie onthouden
*Benchmark FB voor onze sector = 9%

Resultaten wave 1: deze betalende campagne heeft goed gewerkt, de objectieven (bereik en impressies) zijn behaald zelfs overschreden.

Wave 2 – Bereik en merkherinnering

Looptijd: 15/11 – 12/12/2022 (4 weken)

- **6 x 2 Ads**: klantvriendelijkheid, nieuwe trends, werkbaar werk (rug), levenslang leren, certificering, werkbaar werk (veiligheid)
- **Bereik** (aantal mensen): 566.146 (NL 303.900 – FR 262.246)
- **Frequentie**: Personen uit onze doelgroepen kregen de ad gemiddeld 2,60 keer te zien.
- **Merkherinnering**: 27.700 (6,94%*) mensen hebben onze advertentie onthouden na 2 dagen.
*Benchmark FB voor onze sector = 9%

Resultaten wave 2: we hebben opnieuw een zeer mooi parcours afgelegd met deze advertenties. Onze conclusie mag dus zijn dat de campagne op zich zeer geslaagd is.

Wave 3 – engagement: gedurende deze fase wensen we zoveel mogelijk betrokkenheid te creëren via het bekijken van video's of via reacties op berichten (afbeeldingen).

Looptijd: 01/03 – 28/03/2023 (4 weken)

- **6 x 2 Ads**:
 - 3 berichten: levenslang leren, certificering, nieuwe trends
 - 3 videos: deconnecteren na het werk, zijn grenzen bewaken, rugklachten
- **Betrokkenheid bij bericht**: 146.809 (NL 75.395 – FR 71.414)
- **Frequentie**: Personen uit onze doelgroepen kregen de ad gemiddeld 2,48 keer te zien
- **Thurplays**: 41.524 keren zijn de video's volledig afgespeeld

Resultaten wave 3: deze campagne is op zich zeer geslaagd, de goede resultaten zijn bijna uitsluitend gebaseerd op de video's, dé tool bij uitstek voor een campagne "betrokkenheid".

Next steps

FB paid campagne wave 4: in 2023 gaan we het laatste deel van onze FB campagne uitbrengen, namelijk de conversie. Hier zullen we mensen naar onze website brengen.



Samenwerking met overheden en regionale instellingen

Sectorale ondersteuning Vlaanderen

De Vlaamse Regering sluit een sectorconvenant af met sectorale sociale partners van verschillende sectoren. Inmiddels zijn we met het nieuwe decreet reeds toe aan de negende generatie sectorconvenanten die doorgaans een looptijd hebben van 2 jaar. In dit convenant engageren de sectorale sociale partners zich om in hun sector acties en projecten uit te voeren met betrekking tot:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- instroom, zij-instroom, doorstroom en retentie;
- levenslang leren en competentiebeleid;
- werkbaar werk;
- diversiteit en inclusie.

Met het nieuwe decreet ambieert Vlaanderen duurzame loopbanen voor werknemers uit te bouwen door hen voor te bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst. Zo kunnen zij hun jobs blijven uitoefenen, wat bijdraagt tot het verhogen van de werkzaamheidsgraad.

Deze negende generatie sectorconvenanten is de eerste die gebaseerd is op het nieuwe decreet. Na de



lancering op een digitale kick-off op 11 oktober jl., volgt een onderhandelingsperiode, waarna de nieuwe sectorconvenanten zullen starten op 1 juli 2023.

Naast een aantal inhoudelijke contouren legt het nieuwe decreet ook een toekomstige basis vast voor intersectorale convenanten om een versnelling hoger te schakelen op het vlak van samenwerking tussen verschillende sectoren. Grote uitdagingen zoals levenslang leren, vergrijzing, de impact van digitalisering, klimaat, circulaire economie van jobs en vaardigheden, krapte, lerarentekort en diversiteit en inclusie komen tegelijkertijd op tal van sectoren af en vergen vaak een intersectoraal antwoord.

Bij specifieke beleidsdoelstellingen, uitdagingen of problematieken kan de Vlaamse Regering een addendum afsluiten bij een sectorconvenant. Daardoor

is het mogelijk extra acties op te zetten in functie van een specifiek onderwerp. Zo tekende EDUCAM tevens in op de addenda 'duaal leren' en 'diversiteit en inclusie'.

Met het addendum 'duaal leren' wil EDUCAM het systeem van leren op de werkplek en leren in een opleidingsinstelling verder uitbouwen in onze sectoren. Dit doen we door verschillende acties uit te werken die zowel gericht zijn op ondernemingen als op scholen. Alle acties worden tevens afgetoetst, opgevolgd en gerapporteerd aan het sectoraal partnerschap duaal leren dat bestaat uit vertegenwoordigers van sociale partners, het onderwijs, de Vlaamse Overheid en de VDAB.

In het addendum 'diversiteit en inclusie' worden dan weer alle inspanningen opgenomen die EDUCAM levert om inclusie in de sector te verhogen en discriminatie te bestrijden.

De sectorconsulenten van EDUCAM voeren de engagementen op het terrein uit. Afhankelijk van de grootte van de sector, ontvangt deze financiering voor een aantal FTE's. Voor EDUCAM gaat het om 6 FTE's via het sectorconvenant, en nog eens 2,5 extra FTE's op jaarbasis via de addenda.

Intersectorale werking

De uitvoering van de sectorconvenanten en addenda wordt ondersteund vanuit de intersectorale werking binnen de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen). Drie intersectorale adviseurs stimuleren netwerking, intervisie en samenwerking tussen de sectoren op vlak van competenties en loopbanen, werkbaar werk, jobmobiliteit en non-discriminatie en inclusie.

Institutionele samenwerkingen in Wallonië: hoogtepunten

Office Francophone de la Formation en Alternance (OFFA)

Unieke en historische positie van de sector inzake de weigering van erkenningen voor opleidingen die de sectorale beroepsprofielen niet vertegenwoordigen. Sinds 2017, toen het OFFA werd opgericht, blijft de sector bovendien de strengste met bijna 10% geweigerde erkenningen. Er werd steeds een halftijdse sectorcoach gefinancierd door de regionale overheden.

Service Francophone des Métiers et Qualifications (SFMQ)

In 2022 werden alle beroepsprofielen voor tweewielers afgerond, samen met de mecaniciens en technici voor fietsen en motorfietsen.

Dit was ook de start van de totale herziening van de beroepsprofielen rond vrachtwagenmechanica.

Er werd een eerste historische bijeenkomst georganiseerd om de sectorale examens in het kader van de SFMQ te verdedigen.

Er werd een formeel verzoek tot herziening van de profielen voor automechanica ingediend.

Consortium voor de validering van competenties (CVDC)

Start van de overeenstemming van de sectorale proeven en de proeven van de validering van de competenties van onderhoudsmecaniciens.

Kabinet Glatigny

Eerste contactname op initiatief van het kabinet voor een gesprek met de sector over de verwachtingen en vooruitzichten met betrekking tot het hoger onderwijs en het onderwijs voor sociale promotie met betrekking tot deze beroepen. Rondetafelgesprekken en ontmoetingen met belangrijke spelers zijn opgestart.

Deelname aan een interkabinettenverslag in samenwerking met APE

In het kader van het pact voor uitmuntend onderwijs kreeg de vzw Agir Pour l'Enseignement de opdracht van en voor rekening van de Waalse Regering, de Federatie Wallonië-Brussel en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, net als het college van de Franse Gemeenschapscommissie, om een diepgaande studie uit te voeren met de titel "Stand van zaken voor een transversale versterking van het kwalificerend onderwijs en de beroepsopleiding, in het bijzonder het alternerend leren". EDUCAM werd geraadpleegd en is trots op zijn bijdrage aan deze belangrijke opdracht, waarvan de uitkomst ongewijzigd bleef en voor zich spreekt.

Samenwerking CDC en opleiding van het onderwijs

Dankzij een doeltreffend partnerschap met de competentiecentra AutoFORM, AutoTECH en Techni-Campus (knowhow, infrastructuur en HR) vormde 2022 het hoogtepunt van deze goede samenwerking, waarbij in de loop van het jaar bijna 35.000 uur sectorale opleidingen werden aangeboden aan het onderwijspubliek.



Instroom

De sociale partners van EDUCAM hebben de instroomopleidingen steeds actief willen ondersteunen. Gezien de tekorten in onze sectoren zijn de toekomstige arbeiders een prioritaire doelgroep.

Sinds vele jaren werkt EDUCAM samen met scholen en opleidingscentra voor instroomopleidingen, door middel van een aantal activiteiten en projecten. Gezien de toenemende moeilijkheden als gevolg van de schaarste aan arbeidskrachten, wenste EDUCAM in 2022 een uitgebreide analyse te maken van de doeltreffendheid van deze samenwerkingen. Zo kunnen de acties en de middelen voor instroomopleidingen aangepast worden.

Deze studie toonde de volgende tendensen aan:

- het aantal jongeren dat voor een richting in de autosector kiest blijft stabiel voor bepaalde beroepen/operatoren en daalt voor andere;
- onze beroepen behouden hun negatieve imago;

- de instroom van jongeren in onze sectoren varieert naargelang het type instroomopleiding dat gekozen wordt (tussen 15% en 95%). De volgende factoren bevorderen de instroom in onze sectoren het meest:
 - altemerend leren of stages van lange duur;
 - het slagen voor sectorale proeven;
 - betrokkenheid van het bedrijf en de merken in het kader van projecten rond triale opleidingen.

Bijgevolg hebben de sociale partners besloten om hun inspanningen op gebied van instroomopleidingen verder te zetten en te intensiveren voor het actieplan "schaarste" dat in januari 2023 gelanceerd wordt, en om de samenwerking met hun partners te herzien. Dit zal ook in 2023 gebeuren.



Opleidingen voor lesgevers en lerenden

In 2022 realiseerde EDUCAM **58.528** opleidingsuren voor lesgevers en lerenden.

Deze cijfers zijn verdeeld als volgt:

3.503 lesgevers en begeleiders;

55.025 lerenden

Project "coaching van lesgevers"

In september 2021 lanceerde EDUCAM een nieuw project voor de begeleiding van lesgevers op gebied van elektrotechniek. Ze krijgen ondersteuning bij het gebruik van materiaal in hun scholen, en we bieden hen bijkomend materiaal en extra oefeningen. Hierdoor kunnen

de door EDUCAM opgeleide en gecoachte lesgevers autonoom werken en beschikken ze over het juiste materiaal om jongeren correct op te leiden in elektrotechnische vakken.

Dit project bestaat uit:

- een opleiding "Elektrocompetent" van 6 dagen met testing;
- 5 dagen coaching per school om het bestaande materiaal te analyseren en de lesgevers

te helpen dit maximaal te benutten;

- een didactische kit met aanvullend materiaal - bovenop hetgeen aangeboden werd in het kader van het project met Febiac - ter waarde van €1500 exclusief BTW.

Dit project startte in september 2021 met 6 scholen en werd in 2022 verdergezet met 8 andere instellingen.



Johan VAN VOOREN
hoofd van de werkzaamheden bij het Institut Saint-Joseph Etterbeek

Uw school sloot een overeenkomst met EDUCAM. Hoe vertaalt zich dat in de praktijk?

Onze leerlingen volgen regelmatig opleidingen bij jullie. De technologie die jullie gebruiken is geavanceerder dan wat we hen met onze eigen middelen kunnen aanbieden. Ik heb het dan voornamelijk over de opleidingen HEV 1 & 2, of de vorming over aircosystemen.

Voor deze opleidingen is het slaagpercentage vrij hoog, daardoor zijn ze erg zinvol. De leerlingen ontvangen certificaten bovenop hun diploma, die hen een echte meerwaarde bieden wanneer ze na hun studies de arbeidsmarkt betreden.

Ze nemen ook deel aan de sectorale proeven die EDUCAM organiseert.

Ook hier zie ik mogelijkheden om extra ervaring op te doen. Leerlingen komen in aanraking met de eisen van de professionele omgeving waarin ze zullen werken. Het vereiste niveau is zeer hoog en ze behalen al een diploma bij ons. Toch kan het nuttig zijn om hun eigen niveau te meten voor een specifieke oefening, met neutrale examinatoren die hen

objectief beoordelen. Ik begeleid hen dan ook met plezier bij deze proeven.

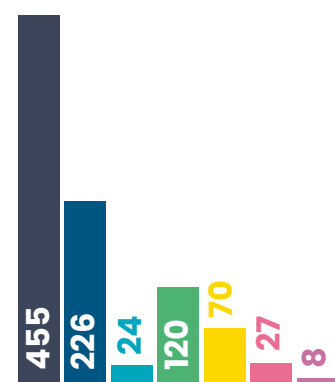
Heeft u bepaalde verwachtingen voor de toekomst?

Ik geef toe dat de werkplaatsleiders niet over voldoende opleidingsdagen beschikken, waardoor ze niet alle opleidingen kunnen volgen die ze willen. Dit bezorgt ons momenteel heel wat kopzorgen bij de planning. Tegelijk is dit een goed teken voor onze toekomstige samenwerking. Het is alleen jammer dat we steeds naar Luik moeten reizen. Om interne prijsuitreikingen te organiseren had ik ook gevraagd of we een kopie konden krijgen van de certificaten die leerlingen thuis ontvangen. Dat vormde geen enkel probleem. Dank aan EDUCAM voor de flexibiliteit!

Sectorale proeven

In 2022 namen **965 jongeren** deel aan een sectorale proef:

7 geëvalueerde beroepen:



- Onderhoudsmecaniciënen
- Polyvalent mecaniciënen
- OADT
- Voorbewerker
- Spuiter
- Plaatwerker
- Mecaniciënen bromfietsen en motorfietsen

35

Proeven "Basiselektriciteit"

Na een uitstekend jaar 2021 wat betreft het slaagpercentage, zijn de resultaten in 2022 gedaald en vergelijkbaar met de voorgaande jaren.

Erkenning van leer-ondernemingen

Teneinde een kwaliteitsvolle opleiding in de onderneming te bieden aan toekomstige werknemers, hebben de regionale overheden bevoegd voor instroomopleiding samen met de beroepssectoren kwaliteitscriteria bepaald. EDUCAM is belast met de begeleiding van bedrijven en de evaluatie van deze kwaliteitscriteria. De uiteindelijke validering gebeurt door de sociale partners.

In 2022 behandelde EDUCAM 196 erkenningsaanvragen in Vlaanderen en 220 in Wallonië. Naargelang de sector en het type bedrijf (merkgebonden of niet, enz.), varieert het percentage ongunstige adviezen tussen 6 en 15%.

Het Brussels Gewest doet geen beroep op EDUCAM voor de erkenning van bedrijven.

In 2022 organiseerde EDUCAM 32 informatiesessies "mentorship"

Triaal Leren

87%

van de leerlingen die aan het proefproject hebben deelgenomen, hebben een vast contract ondertekend.

In 2022 wordt het Triaal Leren gekenmerkt door twee belangrijke aspecten

Eerste volledige triale cyclus en statistieken

Een derde volledig academisch schooljaar met de eerste bij het onderwerp betrokken partner: Mercedes. Hierdoor konden we een eerste duidelijke cijfermatige analyse maken. De meest tekenende statistiek is dat 87% van de lerenden die deelnamen aan de proef en deze voltooiden uiteindelijk een vast contract ondertekenden. Triaal Leren is dus een belangrijke vector voor integratie in de arbeidsmarkt. Een ander opmerkelijk feit: 100% van de concessiehouders in het netwerk die deelnamen aan het Triaal Leren blijven het project ondersteunen.

Opstart, uitstel en lancering

De groep Jaguar Land Rover stopt definitief met hun deelname aan Triaal Leren en geeft hier geen prioriteit meer aan.

In het kader van de samenwerking met Scania werd omwille van de planning en de interne organisatie gekozen voor uitstel naar het schooljaar 2023-2024, zonder evenwel afbreuk te doen aan de vastberadenheid en het enthousiasme.

De eerste contacten tussen de groep Schyns en Stellantis zijn gelegd voor een eerste



Wim Vermeulen
Manager D'leteren Academy

Blearta Lokaj
Project Coordinator 'Attracting Technical Talents', D'leteren Academy

Wij zijn met D'leteren Academy in het najaar van 2022 in het pilootproject gestapt. Via EDUCAM Service, met wie we samenwerken voor bepaalde technische opleidingen, zijn we in contact gekomen met EDUCAM vzw. Zij hadden een programma voor Triaal Leren. We waren daar al langer in geïnteresseerd en we kunnen dat ook positief invullen vanuit onze Academy. Zo hebben we elkaar gevonden.



De voornaamste reden voor ons engagement is dat we als invoerder iets concreets willen doen voor de instroom van nieuw talent. Onze sector kampt met een enorm tekort aan technici. Te weinig jongeren kiezen nog voor de opleiding tot autotechnicus. Dat is voor een groot deel te wijten aan het minder aantrekkelijke imago van het beroep. Het beeld van de mecaniciënen in een besmeurde overall ligt ver achter ons en klopt helemaal niet meer met de realiteit van vandaag. Wij zijn ervan overtuigd dat we met dit project iets concreets kunnen doen om de studiekeuze en het beroep aantrekkelijker te maken.

In een duaal leertraject krijgen leerlingen enkele dagen les op school en enkele dagen op de werkvloer bij een leerbedrijf. Met Triaal Leren voegen wij – samen met Educam – als derde partij daar een extra dimensie aan toe door de jongeren tijdens hun tijd bij het leerbedrijf (lees: een van onze dealerbedrijven) naar hier te halen. Ze krijgen hier dus opleiding en gaan dat daarna toepassen op de werkvloer bij onze dealers. Het is niet alleen een kwestie van hun extra kennis en vaardigheden bij te brengen, het is ook de bedoeling

"Onze sociale ambitie is om via Triaal Leren het imago van de studie en het beroep van technicus aantrekkelijker te maken."

dat ze zelf beleven wat het beroep van technicus vandaag de dag inhoudt, dat ze zelf ontdekken dat het een mooi beroep is, een beroep met toekomst ook. Als wij hen een goede ervaring kunnen meegeven, verhoogt dat mogelijk hun enthousiasme voor de schoolopleiding en het beroep. Als ze die positieve ervaring dan met hun leeftijdsgenoten delen, kiezen meer jongeren misschien voor de opleiding.

We mogen ook niet vergeten dat we hier één van de partners zijn in de schoolopleiding van jongeren. Het doel is dus ook dat we hen kwalitatieve opleidingen geven die een toegevoegde waarde hebben voor hun studie. Ze volgen hier bijvoorbeeld opleidingen die behoren tot het basistraject van technici, waarvoor ze ook een certificaat van D'leteren Academy krijgen, en ze doen mee aan sectorale proeven. Dat verhoogt hun kansen op de arbeidsmarkt omdat toekomstige werkgevers weten dat zij bepaalde kwalificaties hebben en dat ze niet meer in die specifieke opleidingen hoeven te investeren.

In dit proefproject zitten momenteel 8 leerlingen (4 Franstaligen en 4 Nederlandstaligen), maar we willen dat in de toekomst uitbreiden naar 20 of meer. Een van de uitdagingen is het organiseren en samenbrengen van deze studenten. Vergeet niet, het zijn jongeren zonder rijbewijs die tot bij ons moeten geraken. We moeten ook in ons dealernetwerk kijken of er voldoende plaatsen zijn. Op de werkvloer moet er ook een mentor zijn die de juiste competenties heeft om leerlingen vol overtuiging te begeleiden. Maar we geloven erin. Het is een van de initiatieven waarmee we het imago van de studie en het beroep van autotechnicus aantrekkelijker willen maken voor een jonge generatie.

interview

academiejaar (2022-2023) met Triaal Leren voor de groep, en dit voor 15 lerenden. De eerste vaststellingen zullen dus volgend jaar gebeuren.

De kandidaten die gestart zijn bij Sigma (2 bij Bia, 1 bij Génie Route) bevinden zich in verschillende fasen van hun studie en hebben hun triaal traject dus nog niet voltooid. De respons lijkt positief, maar voor betrouwbare resultaten moeten we afhankelijk van het geval nog wachten tot 2023-2024 of 2024-2025, aangezien

verschillende kandidaten hun studies wensen verder te zetten.

2022 brengt ook de komst van een belangrijke partner: de groep D'leteren. Voor het jaar 2022-2023 werd een pilootproject opgestart met Brussels Auto Group om een test te doen met een groep van 8 lerenden. Er staat nog een debriefing gepland met de klant, maar D'leteren gaf al van bij de lancering te kennen dat ze het Triaal Leren willen uitbreiden naar de rest van het netwerk vanaf 2023-2024.

Begeleiding van werkzoekenden

Deze activiteit lijkt zich nu te stabiliseren.

312
werkzoekenden werden in 2022 door de sector opgevolgd/gecoacht:

147
in Vlaanderen en

165
in Wallonië.



Christel Jacqmin Coach - Lesgeefster

Kan je ons uitleggen wat jouw functie inhoudt?

Mijn functie ontstond in de zomer van 2020. Ik werk voor de drie Waalse competentiecentra, namelijk AutoFORM in Luik, Technifutur - de site in Francorchamps - en Autotech in Houdeng-Gœgnies. EDUCAM wijst mij groepen werkzoekenden toe die mechanica- of koetswerkopleidingen volgen, en die ik moet begeleiden tot het moment waarop ze een job vinden.

Hoe werkt dit?

Ik organiseer vier dagen coaching voor elke groep. Daarvoor start ik met het niet-technische gedeelte. Ik begeleid hen bij het opstellen van hun CV, we bespreken hoe ze efficiënt op zoek kunnen gaan naar een stage of werk, hoe zich te presenteren en te gedragen op de werkvloer, net als tijdens het sollicitatiegesprek. Dat is de vaste werkwijze. Ik verzorg ook de opvolging van de stage, met de bezoeken ter plaatse en alles wat daarbij komt kijken. Wanneer de stage aan het einde van de opleiding erop zit, probeer ik ervoor te zorgen dat een aanwerving volgt.

De stageplaats blijft de grootste springplank voor hen...

Tijdens de coronacrisis was het voor bepaalde stagiairs zeer moeilijk om een stageplek te vinden. Een



stageplek waar ze mogelijk een job in de wacht kunnen slepen aan het einde van de opleiding is namelijk het interessantst. We geven steeds de voorkeur aan werkplaatsen waar de stagiair echte ervaring kan opdoen en een correcte indruk krijgt van het beroep. Dat is niet altijd het geval. Dankzij mijn ervaring heb ik contacten gelegd waardoor ik partnerschappen kan afsluiten met bepaalde groepen. Dit is het prospectiegedeelte van mijn werk.

Is het menselijke aspect belangrijk in jouw functie?

Uiteraard. Gedurende zes maanden behoren stagiairs tot de familie en kunnen ze zich toeleggen op de opleiding, terwijl ze goed omkaderd worden. We maken hun leven zo eenvoudig mogelijk. Ik ben er tijdens de stage wanneer sommigen zichzelf in twijfel trekken. De bedoeling hiervan is om hen bij te staan terwijl ze achterhalen hoe ze hun doelstellingen kunnen bereiken. Na de opleiding is er nog zes maanden lang opvolging: ik neem opnieuw contact op om het traject te bespreken of wanneer werkgevers op zoek zijn naar bepaalde profielen.

interview

"Een fantastisch beroep op menselijk gebied!"



EDUCAM PARTNER projectwerking

Ook in 2022 is gebleken dat de projectwerking een domein is dat EDUCAM blijvend wenst te versterken en uit te bouwen: gisteren, vandaag en in de toekomst. We vertrekken daarbij steeds vanuit **een duidelijke tweeledige visie: enerzijds om de missie om EDUCAM te ondersteunen, en anderzijds de verkenning van nieuwe mogelijkheden (innovatie)**. Op de EDUCAM-website vindt u gedetailleerde informatie over de verschillende projecten. Hier volgt alvast een overzicht van de *highlights* van 2022.

Projecten met het secundair onderwijs in Vlaanderen

Duaal leren is een cruciaal onderdeel van het beleid van de Vlaamse regering. Als pionier in het uitrollen van deze organisatievorm ondersteunt EDUCAM via een aantal projecten zowel de leerbedrijven als de scholen.

Het ESF-project Duamotiv
Via dit project ontwikkelen we samen met scholen en bedrijven ondersteunend materiaal om de (duale) studierichtingen in onze sectoren klaar te stomen voor het autotechnisch onderwijs van morgen. We zijn voornamelijk actief op het vlak van schoolbeleid en bij de duale opleidingen binnen onze sectoren.

Het ESF-project Duaal Intersectoraal

In dit project werken we volop mee aan de vereenvoudiging van de planlast in de duale scholen. Met de vijf sectorfondsen die behoren tot de 'nijverheidsstudierichtingen' in het onderwijs willen we onze gemeenschappelijke sterktes beter uitspelen en de ondersteuning voor scholen en ondernemingen zoveel mogelijk op elkaar afstemmen.

Innovet

Met dit subsidieprogramma zet het Departement Onderwijs en Vorming volop in op de inhoudelijke vernieuwing en professionalisering van leerkrachten. Enkele scholen uit het studiegebied Auto hebben dit jaar samen met DiagnoseCar en EDUCAM lespakketten ontwikkeld met bijbehorende didactische panelen om leerkrachten een opleiding e-bike te geven.

In dit jaarverslag vindt u hierover meer informatie.

Duamotiv

Het doel van het ESF-project **Duamotiv** is om **krachtige leeromgevingen** te ontwikkelen en onze opleidingen en beroepen te promoten via een sterk partnerschap met onze autotechnische scholen.

Samen met de scholen en bedrijven ontwikkelen we **ondersteunende materialen** om de (duale) studierichtingen binnen onze sectoren klaar te maken voor het autotechnisch onderwijs van morgen.

In 2022 hebben we al onze **autotechnische scholen** bezocht om de stand van zaken van de school (qua opleidingen, leerlingenaantallen, infrastructuur,...) te bespreken en ons opleidings- en projectaanbod voor te stellen. Daarnaast hebben we vooruitgeblikt naar de vernieuwing van het secundair onderwijs in hun school. Met de meeste scholen hebben we een engagementsverklaring afgesloten zodat de band tussen de school en Educam sterk blijft.

We hebben ook **bij onze mentoren** van de duale leerbedrijven gepeild naar hun ervaringen rond de opstart van het duaal traject, het opleidingsplan, contact en opvolging met de school, de begeleiding van de leerling op de werkvloer, de evaluatie en de mentoropleiding. Meer dan 90 mentoren hebben deelgenomen aan deze enquête, waardoor we veel nuttige input hebben verzameld. Deze input werd nadien meegenomen naar de werkgroepen met de scholen.

Tijdens het schooljaar 2021-2022 hebben we, in samenwerking met de scholen, **7 nieuwe bundels projectfiches ontwikkeld**: bandenmonteur duaal, onderhoudsmecanica auto duaal, polyvalent mecaniciens personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen duaal, autotechnieken duaal, onderhoudsmecaniciens zware bedrijfsvoertuigen duaal, onderhoudsmecaniciens zware bedrijfsvoertuigen land- en tuinbouw duaal en mecaniciens tuin-, park-, bosmachines duaal. Samen met de herwerkte

versies van koetswerk duaal en spuitser carrosserie duaal zijn er intussen 9 afgewerkte bundels. Dit schooljaar (2022-2023) wordt er volop gewerkt aan de bundels voor de duale fietsopleidingen. Met de projectfiches, die de aan te leren competenties in begrijpbare opdrachten bundelen, dragen we bij aan een betere communicatie tussen de school en het leerbedrijf.

De **brochure duaal** (voor de ondernemingen) en de **starterskits duaal** (voor de

leerling en de onderneming) werden ge-updatet. Tot slot hebben we, op vraag van de scholen, enkele didactische filmpjes gemaakt rond automechanica, zoals de elektrische aandrijving, CAN-bus en het 8-stappenplan voor een goede diagnose.



Bart Van den Bosch

Directeur De Wijnpers
Leuven, Provinciaal
Onderwijs Vlaanderen

Wij werken al langer nauw samen met EDUCAM, vooral op het vlak van duaal leren.



Een van onze leerkrachten, Luc Vande Velde, heeft vorig schooljaar meegewerkt aan het opstellen van de projectfiches voor het traject 'Mecaniciens tuin-, park-, en bosmachines duaal'. In een ver verleden was hij eigenaar van een handelszaak in dergelijke machines. Hij heeft die expertise ingezet om mee te werken aan de inhoudelijke invulling van de verschillende opdrachten en oefeningen voor de projectfiches.

EDUCAM heeft die fiches gestructureerd en overzichtelijk gebundeld tot een handig didactisch instrument. Sinds 1 september 2022 gebruiken wij de bundel voor de duale opleiding, maar ook voor het vak mechanisatie in de andere opleidingen in het gewone onderwijs. Zowel de leerkrachten als de mentor op de werkplek zijn zeer tevreden over de bundel omdat de fiches op het vlak van structuur, inhoud en de evaluatie een goed aanknopingspunt vormen voor leraar en trajectbegeleider.

Ook voor het goedkeuren van bedrijven voor duaal leren is de

“Zodra een nieuw potentieel leerbedrijf zich kandidaat stelt, geven we dat door aan EDUCAM.”

samenwerking met EDUCAM optimaal. Zodra een nieuw potentieel leerbedrijf zich kandidaat stelt, geven we dat door aan EDUCAM. Zij gaan dan ter plaatse om het bedrijf te screenen en te kijken of het aan alle noodzakelijke erkenningsvoorwaarden voldoet. Als alles in orde is krijgt het leerbedrijf groen licht. Vaak wordt het hele proces in één week afgerond. Dat is vrij uniek.

Ik durf gerust te zeggen dat we dezelfde visie delen rond duaal leren. We stellen vast dat EDUCAM heel veel doet op het vlak van onderwijs en instroom. Ze kijken altijd hoe ze scholen kunnen helpen en waar we elkaar kunnen versterken.



Christian Van den Berghe

Leerkracht
fietsmechanica, CLW
Oudenaarde

Christian Van den Berghe is leerkracht fietsmechanica aan het CLW (Centrum Leren & Werken) in Oudenaarde, waar binnenkort ook de trajecten fietshersteller en fietsinstallaties duaal worden aangeboden. Hij is één van de leerkrachten die dit schooljaar meewerkte aan de projectfiches voor de (duale) fietsopleidingen.

“De projectfiches zijn een doeltreffend hulpmiddel voor alle betrokkenen: leerling, leerkracht en mentor”

Samen met de mensen van EDUCAM en enkele collega-vakleerkrachten uit andere scholen heb ik meegewerkt aan de projectfiches voor de duale fietsopleidingen. De bundels projectfiches kunnen vanaf het schooljaar 2023-24 gebruikt worden.

Voor mij vormen de projectfiches in meerdere opzichten een handig en nuttig didactisch hulpmiddel, voor leerkracht én leerling. Elke fiche geeft een stapsgewijze beschrijving van een uit te voeren opdracht of activiteit. De oefeningen stimuleren het zelfstandig werken bij de leerlingen. Ook voor de leerkracht is dit een belangrijk pluspunt wanneer hij voor een klas staat van leerlingen die niet allemaal dezelfde opdracht moeten uitvoeren. Hij kan snel van leerling naar leerling overschakelen en deze verder begeleiden of bijsturen waar nodig.

Ook qua evaluatie is dit een handige tool, omdat er onderaan elke fiche kan aangegeven worden hoe ver de leerling staat voor die opdracht. Zo kan hij zelf heel duidelijk zien hoe hij evolueert. Via een handige kruistabel kunnen de leraar en de mentor op de werkvloer eveneens zien hoever de leerling staat in het traject en

welke competenties hij al dan niet onder de knie heeft.

Nog een grote troef van de projectfiches is dat ze volledig gekoppeld zijn aan de doelstellingen uit het leerplan voor het standaardtraject. De fiches zijn ontworpen voor de duale leertrajecten, maar kunnen ook in het voltijds traject gebruikt worden. De leerplannen lopen in grote mate gelijk, de oefeningen en opdrachten zijn dus bruikbaar in beide richtingen.

Bij de ontwikkeling van de fiches hebben we echter ook rekening gehouden met de huidige innovaties in de fietsindustrie, bijvoorbeeld voor de hydraulische schijfremmen of de tubeless wielen. Daar staat weinig over in het leerplan, dus hebben we een aantal fiches toegevoegd. De bundel wordt binnenkort helemaal afgewerkt, zodat deze vanaf september 2023 gebruikt kan worden in de scholen. Gezien de snelle evoluties die de komst van de e-bikes met zich meebrengt, zullen er op termijn nog nieuwe fiches toegevoegd worden. Het is namelijk de bedoeling dat onze leerlingen mee zijn met deze ontwikkelingen, zodat ze goed gewapend op de arbeidsmarkt terecht komen.

Duaal Intersectoraal

Binnen het ESF-project Duaal Intersectoraal zet EDUCAM mee in op het vereenvoudigen van de planlast in de duale scholen. Met de vijf sectorfondsen die behoren tot de 'nijverheidsstudierichtingen' in het onderwijs willen we onze gemeenschappelijke sterktes beter uitspelen en de ondersteuning van scholen en ondernemingen zoveel mogelijk op elkaar afstemmen.

Duaal Intersectoraal focust op zeven sporen, die allemaal aan bod komen tijdens de verschillende lerende netwerken doorheen het project.

- **Spoor 1:** Relatie school – bedrijf (ontwikkelen good practices)
- **Spoor 2:** Professionalisering mentoropleiding (afstemmen inhoud)
- **Spoor 3:** Heldere profilering dual leren (kaderen verwachtingen van het leerbedrijf)
- **Spoor 4:** Overzicht sectoraal ondersteuningsaanbod (transparantie over aanbod sector)
- **Spoor 5:** Algemene bekendheid dual leren (naar scholen en bedrijven)
- **Spoor 6:** Prospectie van bedrijven (hoe bedrijven werven voor dual?)
- **Spoor 7:** Competentie-opvolging (gezamenlijke visie rond competentie-opvolging)

Eén van de belangrijkste zaken die in 2022 werd ontwikkeld zijn de leerroutes. Consulenten kunnen dit instrument gebruiken tijdens bedrijfsbezoeken om de verschillende types van 'leren op de werkvloer' helder voor te stellen.

Een tweede belangrijke verwezenlijking gaat over de inhoud van de mentoropleidingen. Elke sector heeft een kritische evaluatie gemaakt van de eigen mentoropleiding en de plaats die dual leren daarin krijgt. Op basis daarvan werden aanpassingen in de bestaande opleidingen voorgesteld.

Tot slot werd het sectoraal ondersteuningsaanbod rond dual leren (samen met DWSE) gebundeld in sectorale infoches die uitgebreid werden voorgesteld tijdens de lerende netwerken van oktober 2022.

Projecten met het hoger onderwijs in Vlaanderen

De invoering van de graduaatsopleiding Voertuigtechnieken zorgt voor een toename van het aantal hogeschoolstudenten in onze bedrijven. Dit is nauw verbonden met de technologische evolutie in de automotive. De huidige werknemers bij onze bedrijven zullen echter ook duurzaam moeten worden begeleid richting deze 'hogere' profielen en kwalificaties.

“Persoonlijke inzet en motivatie zijn cruciaal om te slagen, maar de volle steun van je werkgever is minstens even belangrijk.”



Alexander De Paepe

Vrachtwagenmonteur bij Nebim en student autotechniek

Alexander De Paepe (27) combineert zijn werk als vrachtwagenmechanicien bij Nebim met een bacheloropleiding Autotechnologie aan de VIVES Hogeschool. Hij behaalde intussen ook al op die manier een graduaat Voertuigtechnieken aan dezelfde hogeschool.

Ik vind het geweldig dat de mogelijkheid bestaat om werk te combineren met een opleiding aan de hogeschool. Voor mijn eigen ontwikkeling, maar ook om mijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Ik werk nu 4 dagen per week waardoor ik 1 dag kan vrijhouden voor mijn opleiding, onder andere om de labo's te volgen. Voor deze

opleiding heb ik, na het afleggen van enkele proeven, een aantal vrijstellingen gekregen op basis van mijn voorgaande scholing en werkervaring. Dat is wel mooi meegenomen, want het is best wel een goed gevuld programma. Het vraagt alleszins veel persoonlijke opoffering en inzet. Ik kan ook gebruikmaken van het Vlaams Opleidingsverlof (VOV) waardoor ik recht heb op een aantal vrije dagen om te studeren.

De persoonlijke motivatie is één ding, maar de steun van de werkgever is minstens zo cruciaal. Ik weet waarover ik praat. Ik ben mijn



Bart Bockstael

Team leader bij DriveX

Bart Bockstael (44) is bediende. Hij werkt als team leader bij DriveX en volgt de graduaatsopleiding Voertuigtechnieken aan de Thomas More Hogeschool.

opleiding begonnen bij mijn vorige werkgever en hij stond daar niet echt achter. Hij zag het toch vooral als een toegevoegde waarde voor mezelf maar niet voor het bedrijf. Dat botste met mijn eigen visie: ik breng een hoop nieuwe kennis mee die het bedrijf op termijn ook vooruit kan helpen.

Een groot contrast met mijn huidige werkgever die voor de volle 100% achter mij staat, net zoals de trajectbegeleider en de docenten van de hogeschool die altijd klaar staan om te helpen. Die steun versterkt het gevoel dat je er niet alleen voor staat.

Hoewel ik op de hoogte was van de mogelijkheid om werk en hogeschool te combineren, is het mijn werkgever die het mij heeft voorgesteld omdat ik daardoor achteraf een vergunning kan krijgen als auto-expert. In mijn geval waren de voorwaarden ook interessant: mijn werkgever betaalt de opleiding, ik werk 40 uur per week en heb daardoor wekelijks één betaalde vrije dag voor mijn opleiding. Ik leer ook heel wat bij dat ik nadien ook op mijn werk kan gebruiken.

Aan iedereen die werk en hogeschool wil combineren, zeg ik: doen! Maar wel met volle overtuiging omdat het veel tijd en toewijding vraagt. Vergeet niet, je hebt je werk, daar komen de lessen nog bij en



je moet ook studeren. Je offert dus een deel van je vrije tijd op, maar je kan wel een hogeschooldiploma behalen.

Het is ook belangrijk dat je werkgever helemaal meegaat in het verhaal, want het heeft ook gevolgen op de werkvloer natuurlijk. Een werkgever die heel flexibel is bijvoorbeeld bij onverwachte wijzigingen in het lessenrooster of in de examenperiode maakt dat je je gesteund voelt.

Eén raad voor wie aan dergelijke opleiding wil beginnen: praat er vooraf openlijk over met je werkgever want zijn steun is essentieel voor je welslagen.

“Wil je eraan beginnen? Doe het gewoon. Maar wel met volle overtuiging, en liefst met de volle steun van je werkgever.”



“De micro degrees zijn opgebouwd rond specifieke thema’s waardoor je gericht kan kiezen welke inhoud het best aansluit bij je eigen situatie. Ik heb op korte tijd heel veel technische kennis en vaardigheden geleerd die niet alleen heel bruikbaar zijn op de werkvloer, maar ook erg nuttig voor mijn eigen professionele ambitie.”



Michiel Cheroutre Werknemer bij AVR

Michiel Cheroutre (22 jaar) werkt bij AVR als arbeider op de productie- en testlijn voor aardappelrooiers. Enigszins verrassend gezien zijn economische scholing. Dankzij het systeem van de micro degrees kon hij aan de VIVES Hogeschool zijn technische kennis op korte tijd vergroten.

Na mijn stage en vakantiewerk bij AVR heeft het bedrijf mij een contract aangeboden als arbeider. Ik wist niet meteen of ik daarop wou ingaan. Ik twijfelde tussen werken of verder studeren. Mijn ambitie ligt bij sales maar als verkoper is het belangrijk om de producten goed te kennen. Daarom zit ik nu in een traject waarbij ik gaandeweg alle fases van het productieproces zal doorlopen om de bedrijfsorganisatie en de achterliggende technologie van ons productgamma te leren kennen. Alleen was ik niet zeker of ik dat zou kunnen gezien mijn niet-technische achtergrond. Ik heb daar goed kunnen over praten met mijn

werkgever die me heeft gesproken over de mogelijkheid om werk en studie te combineren.

Bij VIVES hebben ze mij gesproken over de micro degrees en hebben ze gekeken welke opleidingen voor mij nuttig zouden kunnen zijn in mijn situatie. Ik heb twee micro degrees gevolgd: Heavy Duty, omdat daar veel hydraulica aan bod komt, en een basisopleiding Voertuigelektriciteit. Twee belangrijke aspecten van mijn werk waarvoor ik de nodige technische kennis miste. In overleg met AVR ben ik dan halftijds beginnen werken en kon ik 2,5 dagen per week les volgen. Theorie en praktijk.

Het grote voordeel van de micro degrees is dat het vrij specifieke vakbundels zijn waardoor je heel gericht kan bijleren. De focus ligt meer op specialisatie rond goed afgelijnde thema’s.

Inhoudelijk sloten ze goed aan bij mijn werk waardoor ik mijn nieuwe kennis vrij snel kon gebruiken in mijn job, vooral op het vlak van

hydraulica. Het is geweldig als je de leerstof meteen concreet kan toepassen op de werkvloer.



Marieke Buyck HR-manager AVR

Marieke Buyck is Human Capital Manager bij AVR in Roeselare. Zij stelt vast dat de klassieke grens tussen werken en studeren meer en meer vervaagt en de combinatie van beiden ook bij hen op de werkvloer steeds vaker voorkomt.

Het bedrijf evolueert daarin mee omdat het een belangrijke factor is in de *war on talent*: niet alleen om nieuw talent aan te trekken, maar ook om werknemers te behouden door hen te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling.

In onze sector is het niet evident om de juiste profielen aan te

trekken. We vissen in een vijver met heel weinig vis. Bovendien merken we dat jonge mensen in Vlaanderen steeds minder het traditionele patroon volgen waarbij ze eerst een diploma halen om daarna aan de slag te gaan. Wij hebben veel mensen die hier stage of vakantiewerk komen doen. Maar ook studenten die hier als werkstudent aan de slag gaan. Als bedrijf proberen wij daar zo goed mogelijk op in te spelen: als wij iemand zien met potentieel dan proberen we die ‘aan de haak te slaan’.

Wij krijgen vaker de vraag van werknemers over de mogelijkheid naar bijkomende opleidingen. Wij gaan dat altijd bekijken: heeft de opleiding een toegevoegde waarde voor de werknemer en voor het bedrijf? Valt het te combineren met de huidige functie? Is dit het goede moment of is het beter de opleiding in kwestie nog wat uit te stellen? Levenslang leren is voor ons meer dan een slogan. Het maakt integraal deel uit van onze HR-aanpak waarbij we hoe langer hoe meer (nieuwe) werknemers een begeleiding op maat aanbieden. Wie heeft welke capaciteiten? Waar kan hij/zij ondersteuning gebruiken om op het gewenste niveau te komen? Wat kunnen we doen op het vlak van *work-life balance*?

“De grens tussen studeren en werken lijkt stilaan te vervagen. Beiden worden alsmaar meer gecombineerd. Als werkgever moet je daar op inspelen. Wij zijn voorstanders van levenslang leren, maar zorgen ook altijd voor voldoende individuele begeleiding zodat er een goede match is tussen de persoonlijke ambities en die van het bedrijf.”



Mobiel tussen werk en hogeschool

Verschillende EU-rapporten geven al langer aan dat België en Vlaanderen slecht scoren op het vlak van formeel levenslang leren. Het ESF wil daar wat aan doen, en heeft daarom een onderzoeks- en initiatieoproep gelanceerd. EDUCAM heeft hierop ingetekend omwille van de technische evoluties in de sector die vragen om beter- en hoger geschoolde medewerkers.

Concreet wordt het project Mobiel tussen werk en hogeschool uitgewerkt met de hogescholen VIVES (campus Kortrijk) en Thomas More (campus Sint-Katelijne-Waver).

Samen met de studiedienst van EDUCAM hebben we aan werknemers en werkgevers gevraagd waarom er zo weinig aan formeel leren wordt gedaan tijdens de loopbaan, om zo de drempels te identificeren. Het project werd eind 2022 afgerond. We hebben een inhoudelijk rapport opgeleverd met getuigenissen van deelnemers die de meerwaarde van dergelijke projecten illustreren.

Vanuit de procesbegeleider Trüvius zijn er dan gezamenlijke beleidsaanbevelingen geschreven die in het globaal rapport zijn onderbouwd. Beide rapporten zijn terug te vinden op de projectwebsite.

Projecten in de marge van de CAO: pre-instroomprojecten

EDUCAM zet al jaren in op het versterken van de instroomprofielen door acties op te zetten voor leerlingen van het secundair onderwijs, Syntra-opleidingen en VDAB-cursisten. Deze acties liggen in lijn met de core business en de knowhow van EDUCAM.

De stromingen in Vlaanderen onder impuls van platformen zoals STEM en de nieuwe tweede graad Voertuigtechnieken zullen ons werkterrein enigszins verbreden. We moeten jongeren 'vroeger' in contact brengen met de autosector

door de nieuwe technologieën in de kijker te zetten, zodat ze gaandeweg beseffen dat automotieve een zinvolle studie- en beroepskeuze kan zijn. De klemtoon in dit traject zit in het benadrukken dat de auto van morgen niet vuil en stinkend hoeft te zijn, maar in wezen een computer op vier wielen is. Vandaar de categorie pre-instroom.

DIGIMOBILE

Het Vlaams agentschap voor innoveren en ondernemen (VLAIO) lanceerde een oproep om het bereik van de STEM-academies te verhogen. Deze STEM-academies richten zich in hoofdzaak naar de naschoolse werking zoals vakantiekampen en woensdagnamiddagactiviteiten. De hogeschool PXL te Hasselt heeft met zijn academie, heel wat partners uit

de privé, het sociaal netwerk en de lokale overheden een projectaanvraag ingediend om mobiliteit in alle aspecten onder de aandacht te brengen van leerlingen in de leeftijdsgroep 10 tot 12 jaar. Ook EDUCAM werkt mee aan dit project waar technologie en ecologie hand in hand zullen gaan. Kinderen gaan op exploratie in de wereld van de mobiliteit van de toekomst. EDUCAM zorgt voor de betrokkenheid van de garagebedrijven uit de buurt. Dit jaar zijn de diverse doelgroepen op bezoek gegaan bij de Tesla-vestiging in Hasselt, waar de jongeren werden ondergedompeld in de auto en de garage van de toekomst.

MINO

Dit project, dat EDUCAM met eigen middelen uitrolt, is gericht op de eerste graad van het secundair onderwijs

en past in het curriculum van de leerlingen, meer bepaald in de vakken Techniek en STEM. MINO is een miniatuurauto (met stuurhuis) waar de nieuwe technologieën op gesimuleerd kunnen worden. Vermits deze leeftijdsgroep niet binnen de expertise van EDUCAM ligt, hebben we een partnerschap opgezet met de PXL STEM Academy, Thomas More WIWETER en de VIVES techniekacademie. Hun rol in dit project is vrij uitgebreid. Zij hebben het lesmateriaal ontwikkeld, de navorming voor de leraars georganiseerd en verzorgen de uitleendienst van de MINO.

Voor 2024 plannen we dit project in de Franstalige scholen van België uit te rollen.

MINO 2022 in cijfers:

200

leerkrachten uit

60

scholen volgden de Train-The-Trainer sessies

41

scholen lieten

1.800

leerlingen uit de 1^o graad kennismaken met onze MINO

#Stemhelden

Samen met STEM actieplatform en de VRT hebben we promofilmmpjes gemaakt om onze sector bij de Ketnetpopulatie (10-14 jaar) in de kijker te zetten. We konden hierbij rekenen op de medewerking van Polestar, Wondercar en Wintmolders-Fendt. Deze filmmpjes zijn met ondertiteling in drie talen beschikbaar op het YouTube-kanaal van EDUCAM. Deze filmmpjes worden dankbaar gebruikt om de studiekeuze naar STEM-richtingen te onderbouwen.

ESF-project Leerjobs

De beleidsdomeinen Werk en Onderwijs hebben samen een regelgeving uitgewerkt die het behalen van een beroepskwalificatie op basis van een EVC-procedure mogelijk maakt.

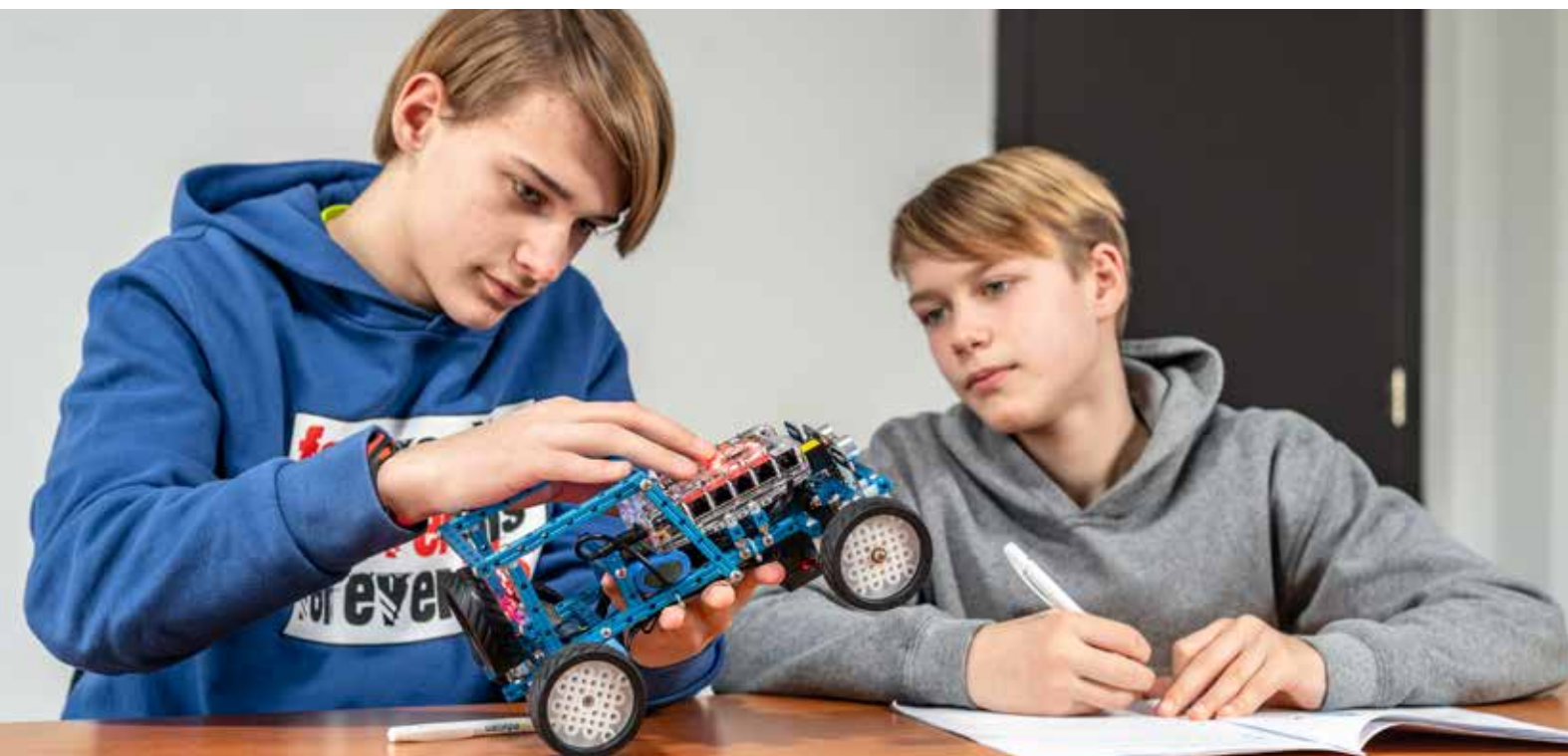
EVC staat voor 'Erkennen van Verworven Competenties'. Dit is een procedure waarmee mensen voor bepaalde beroepen hun ervaring kunnen laten erkennen.

Binnen het beleidsdomein Werk is de VDAB aangeduid als EVC-regisseur. Om deze rol efficiënt en effectief te kunnen opnemen werkt de VDAB, in samenwerking met de projectpartners, een EVC-aanpak uit de opgedane ervaring uit "lerende jobs" om te zetten in het behalen van een beroepskwalificatie voor mensen die ofwel:

- bij instroom in de werkloosheid nog geen beroepskwalificatie van minstens niveau 3 bezitten (in eerste instantie zijn dit jongeren);
- als werkzoekende of werknemer geen mogelijkheid hebben om een beroepskwalificatie te behalen via een opleidingstraject, omdat de ontwikkeling en inrichting van dergelijk beroepskwalificerend opleidingstraject maatschappelijk en economisch niet rendabel is;
- als werknemer hun opgedane ervaring willen omzetten in een beroepskwalificatie.

Het einddoel van het project is om een zinvolle en haalbare aanpak te ontwikkelen, zodat de partners gezamenlijk en onder de regie van de VDAB experimentele beroepskwalificerende EVC-trajecten kunnen organiseren vanaf het najaar van 2022. De 'lerende jobs' die we hiervoor willen inzetten noemen we Leerjobs.

EDUCAM heeft reeds jaren ervaring met het ontwikkelen én organiseren van sectorale proeven, en zal daarom instaan voor de ontwikkeling van de EVC-instrumenten binnen onze sectoren. Het grote verschil tussen onze sectorale proef en het nieuw te ontwikkelen EVC-instrument is dat een deelnemer die slaagt voor EVC niet enkel het sectoraal certificaat van EDUCAM behaalt, maar ook de door Vlaamse Overheid erkende beroepskwalificatie – wat voor de deelnemer een grote meerwaarde betekent. Een diploma in het technisch of beroepsonderwijs in





Vlaanderen bestaat namelijk uit twee elementen: een beroepskwalificatie en een onderwijskwalificatie.

Daarnaast zal EDUCAM gedurende 2 à 3 jaar tweewekelijks deelnemen aan de stuurgroep Leerjobs om het volledige project van dichtbij op te volgen. We zijn immers niet de enige sector die mee zijn schouders zet onder dit ESF-project.

Om onze doelstellingen te realiseren, zal EDUCAM gedurende de looptijd van het project vanuit ESF gefinancierd worden voor het ontwikkelen van de EVC-instrumenten voor 3 beroepen in onze sector(en), namelijk onderhoudsmechanici personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen, (de)monteur en spuitspecialist.

Partners

Bij het opzetten van deze aanpak doet de VDAB een beroep op de expertise die

de sectoren, SYNTRUM en de SYNTRA vzw's, onder andere via de SYNTRA Leertijd, hebben in het begeleiden van competentieversterking op de werkvloer.

Ook andere sectoren worden intensief als partner betrokken omwille van hun inhoudelijke expertise van de beroepskwalificaties en hun relatie tot de bedrijven.

Intersectoraal Digitaal Beeldwoordenboek

Waarom?

Onze samenleving evolueert. Diversiteit en inclusie maken deel uit van onze dagelijkse leefwereld, ook in het arbeids- en onderwijsveld.

Deze internationalisering en de afname van de algemene kennis van de Nederlandse taal – en al zeker van vakspecifieke woordenschat of

vakjargon – leiden tot tal van communicatieproblemen op de opleidings- en werkvloer, zoals moeilijkheden om instructies correct op te volgen of om veiligheidsprocedures te begrijpen.

Enkele sectoren hebben eerder al geprobeerd om deze problemen te ondervangen met een papieren beeldwoordenboek. Daarin staan afbeeldingen met de bijhorende vakterm in meerdere talen. Dit woordenboek kan gebruikt worden bij (taal) moeilijkheden, of wanneer iemand iets moeilijk begrijpt. De praktijk heeft echter uitgewezen dat dit woordenboek elk jaar dikker wordt en dat de kost van de (her)uitgave evenredig stijgt.

Het is dus tijd om dit beeldwoordenboek flexibel en digitaal te maken, en vooral toepasbaar op de les- en werkvloer. Bovendien is het de bedoeling dat dit beeldwoordenboek zowel beschikbaar is via smartphone en tablet, als via de computer in een les- en werkomgeving.

Hoe?

Hiervoor slaan 4 sectoren de handen in elkaar: **Constructiv**, **Woodwize**, **Volta** en **EDUCAM** vormen samen een projectgroep om het beeldwoordenboek een intersectoraal en vooral digitaal karakter te geven.

Samen met **Howest**, de afdeling **Devine**, werd in november 2022 een geleide brainstormsessie georganiseerd waarin de 4 sectoren hun wensen, eisen

en bekommernissen hebben gedeeld rond de ontwikkeling van het beeldwoordenboek. Dit alles werd gebundeld in een eindrapport waarmee de projectgroep verder aan de slag kan.

Momenteel bevindt het project zich in de fase waarbij er afspraken gemaakt worden om de fotosessies per sector in te plannen en te laten uitvoeren. Vanuit alle sectoren is er een consensus over het uniforme karakter van het beeldmateriaal. Daarom werd ervoor gekozen om deze foto's voor alle sectoren te laten nemen door het bedrijf **KLIKFABRIK**. Op deze manier kunnen we alle items (gereedschappen, materialen, toestellen, PBM's, enz.) visueel aanschouwelijk en uniform in beeld brengen.

De projectgroep heeft ook beslist de ontwikkeling van de applicatie/tool toe te vertrouwen aan de afdeling **Devine** van **Howest**, gezien hun ervaring en expertise in deze materie. De projectgroep is momenteel op zoek naar bedrijven die ons kunnen ondersteunen in het aanleveren van native speakers om de desbetreffende woordenschatlijsten klaar en duidelijk in te lezen, zodat we deze geluidsfragmenten kunnen integreren in de applicatie.

De projectgroep komt maandelijks (digitaal) samen om dit boeiende en uitdagende beeldwoordenboek tegen eind 2023 vorm te geven.



Certificering



Nathalie Lenaerts
Director Competences & Certification

“Het afgelopen jaar roept bij velen beelden op van de energiecrisis en de oorlog in Oekraïne. Moeilijke en onzekere tijden, ook voor onze bedrijven. Dat heeft hen echter niet tegengehouden om te blijven investeren in de competenties en veiligheid van hun medewerkers. De kaap van 30.000 HEV-gecertificeerde personen is in 2022 overschreden. De eerste certificaten Hydrogen (waterstof) werden uitgereikt. Lopende samenwerkingen werden versterkt, nieuwe werden afgesloten. U leest er meer over op de volgende pagina's.”

Sectorale proeven

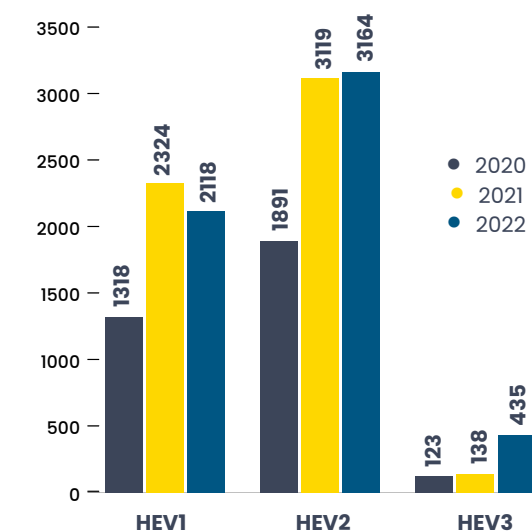
Het afgelopen jaar kende een lichte stijging van het aantal deelnemers aan de sectorale proeven. 965 instromers namen hieraan deel. Het geheel werd georganiseerd voor 7 verschillende proeven binnen auto (3), carrosserie (3) en moto's en bromfietsen (1) en dit samen met verschillende partners in het onderwijsveld.

Sectorale certificering – Veilig werken aan HEV

De investering van de sector in veilig werken blijkt nogmaals uit de cijfers van het aantal gecertificeerde personen. In 2022 overschreden we de kaap van 30.000 gecertificeerde personen. Het aantal gecertificeerde personen HEV1 (gesensibiliseerd medewerker)

nam met 16% toe; voor HEV2 (vakbekwaam medewerker) was dat met iets meer dan 17% en voor HEV3 (gespecialiseerd medewerker) noteerden we een **toename van maar liefst 55%** van het aantal gecertificeerde personen. Over de verschillende niveaus heen behaalden **5.717 personen** een certificaat HEV Veiligheid in de loop van 2022.

Zulke mooie resultaten behaal je niet alleen. Het succesverhaal is het resultaat van een gerodeerd samenwerkingsmodel. Professionele opleidingspartners, actief in de sector, kunnen zich op basis van een lastenboek met audit laten erkennen. Na die erkenning kunnen zij, net zoals EDUCAM met zijn eigen aanbod, eveneens HEV-opleidingen in combinatie met sectorale proeven organiseren. Het valideren van de behaalde resultaten en het uitreiken van de certificaten gebeuren steeds centraal vanuit EDUCAM. Op deze manier bereiken we samen meer technici en werken we hand in hand aan veilig werken aan hybride en elektrische voertuigen in de werkplaats.





Dergelijke samenwerkingscontracten worden afgesloten voor 1 of 2 jaar. Vanuit EDUCAM voorzien we een jaarlijks evaluatiemoment en opvolgingsmomenten tijdens de organisatie van de opleidingen. Op basis van de ervaringen kunnen we het samenwerkingsmodel laten evolueren.

In 2022 verlengden we 6 lopende samenwerkingen en startten we 2 nieuwe



- Lopend: 7
- Verlengd: 6
- Nieuw: 2

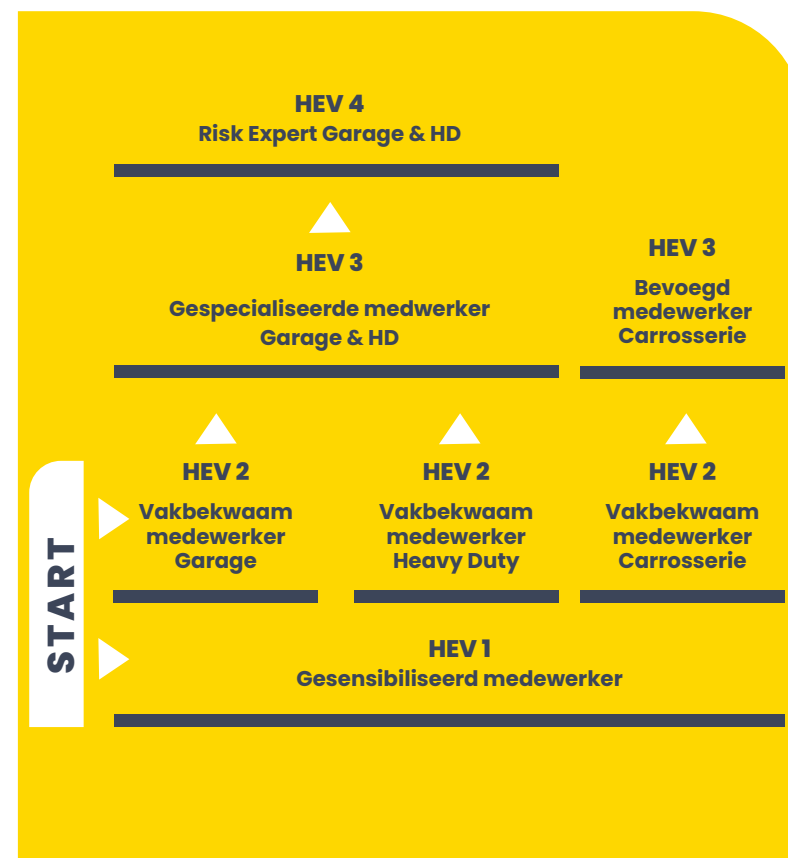


- Invoerder: 7
- Institutionele partner: 4
- Opleidingsverstrekker: 4

samenwerkingen op. We ronden het jaar af met maar liefst 15 Erkende Operatoren HEV die dus naast EDUCAM Service de sectorale certificering organiseerden.

Na de uitbreiding van de HEV-structuur voor het werken onder spanning stond 2022 in het teken van de inhoudelijke uitwerking van het **HEV4-niveau Risk-Expert** en de bijbehorende sectorale proef. We keken over onze landsgrenzen heen voor een samenwerking op dit vlak. Dat leverde sterk

beeldmateriaal en reële cases op om de veiligheidstraining en bijbehorende sectorale proeven zo praktijkgericht mogelijk maar veilig vorm te kunnen geven. Het uitwisselen van de knowhow en real-life praktische cases vormen een mooie verrijking, ook voor onze eigen teams. Ze maken de opleidingen nog aantrekkelijker want ook de deelnemers kunnen daar nu veilig aan de slag met échte cases. We voorzien om in 2023 de eerste deelnemers te kunnen certificeren.



Styn Van Bogaert Coordinator Certification

Tot voor kort – zeg maar voor 2021 – was het werken aan HEV-voertuigen onder spanning (batterijherstellingen, diagnoses onder spanning, enz.) meestal de exclusieve bevoegdheid van 1 gespecialiseerde dealer per merk



of zelfs van de helpdesk van de invoerder zelf. De achterliggende strategie was dat men hierdoor een grote knowhow kon verzamelen en daarmee aan efficiëntie won. Door de hogere verkoop van de laatste jaren en dus de grotere nood aan interventies onder spanning (meer auto's=meer interventies) is deze strategie voor vele invoerders niet langer houdbaar en moeten zij decentraliseren. Dat betekent dat ook de dealers en hun technici deze handelingen gaan uitvoeren en dat deze technici eveneens op HEV3-niveau gecertificeerd moeten worden.

Daarnaast merken wij dat de oudere HEV-voertuigen steeds vaker hun weg vinden naar de onafhankelijke garagebedrijven. Ook zij hebben een grotere nood om op dit niveau gecertificeerd te worden om deze handelingen te kunnen en mogen uitvoeren.

Vandaar de veel grotere vraag naar deze opleiding, zowel bij onze erkende operatoren als bij onze eigen klanten, wat resulteert in het stijgend aantal gecertificeerde personen in 2022 in vergelijking met de voorgaande jaren. We verwachten dat deze stijging zich de komende jaren zal doorzetten.



Geoffrey Balcaen Teamleider Opleiding en Competenties Competentiecentrum Hainaut Logistique

Dankzij ons partnerschap met EDUCAM en onze erkenning als operator kunnen wij certificerende opleidingen aanbieden die aansluiten bij de ecologische omwenteling die de sector van het voertuigonderhoud momenteel ondergaat.

Als competentiecentrum is het onze plicht om verschillende doelgroepen in staat te stellen veilig aan geëlektrificeerde voertuigen te werken. Bovendien leiden de ingrijpende veranderingen in

onze sector tot een toenemende vraag naar opleidingen over deze technologieën.

Hiervoor is onze sectorale partner een belangrijke bondgenoot: Deze helpt ons bij de organisatie van opleidingen in ons centrum en verzorgt mee de administratieve opvolging van de sessies. Ze helpen ons ook bij de promotie van de opleidingen die in ons centrum doorgaan.

De impact van deze opleidingen op de actoren van de sector wordt duidelijk door de positieve feedback van deelnemers.

We zijn dan ook erg blij om bij te dragen aan de competentie-ontwikkeling van de actoren in onze sector, en dit samen met EDUCAM als onze sectorale partner.



Yves Kimpe Technical Trainer Heavy Duty

De sterke toename van de HEV3-opleidingen in de sector Heavy Duty hangt samen met de snelle opmars van deze voertuigen. Bij het openbaar vervoer zien we dat er heel wat volledig elektrische bussen op de markt komen omdat de maatschappijen zelf bezig zijn met een snelle overschakeling naar elektrische bussen. Ze verplichten hun onderaannemers ook meer en meer om dit te doen. In het segment van de vrachtwagens is zowat elk merk elektrische voertuigen op de markt beginnen te brengen. Eenzelfde evolutie doet zich voor in de sector van de machines, al gaat de overschakeling naar de elektrisch aandrijving daar iets trager.



getuigenissen

Sectorale certificering Veiligheid - Hydrogen

We kondigden het vorig jaar al aan en we zijn best wel fier om te bevestigen dat het ons is gelukt. We legden de laatste hand aan de "Hydrogen Guide for Good Practices" en publiceerden deze via onze website.

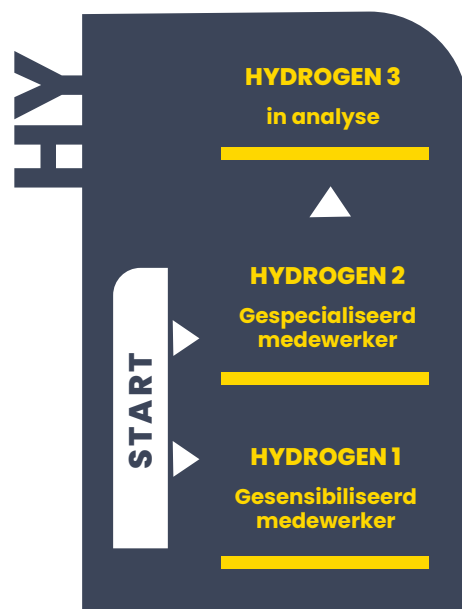
Deze gids is geschreven om de transitie naar het werken aan op waterstof aangedreven voertuigen in onze werkplaatsen in kaart te brengen. Het doel is om veilig te kunnen werken, maar naast de onontbeerlijke versterking van de competenties van de werknemers is er soms een complexe aanpassing van de infrastructuur noodzakelijk. Die aanpassing gaat verder dan het voertuig en zijn aandrijfsysteem. De aanwezigheid van waterstof zorgt voor nieuwe risico's, waardoor het werk aan zulke voertuigen een aangepaste infrastructuur vergt, nieuwe werkinstructies, maar ook degelijk opgeleid en gecertificeerd personeel.

In deze gids worden de verschillende elementen op een praktische manier toegelicht en in kaart gebracht, waardoor je meteen aan de slag kan voor de toepassing naar je eigen situatie.

In lijn met de CAO organiseerden we het afgelopen najaar de eerste opleidingen Hydrogen1 en Hydrogen2. Dat staat meteen ook gelijk aan de **uitreiking van de eerste sectorale certificaten Hydrogen** aan werknemers in de sector. We sloten 2022 af met 31 gecertificeerde werknemers.

"Vanuit CMB.TECH zetten we in op waterstof om de CO₂-uitstoot te verminderen. Hierbij is het belangrijk dat onze mensen op de juiste manier worden opgeleid, zodat zij van alles op de hoogte zijn en hun werk veilig kunnen doen. De Hydrogen 1-training geeft een goed beeld van de uitdagingen, is zeer uitgebreid en goed opgebouwd."

**Jef
Van de Mosselaer
CMB.TECH**



Missies voor de overheid

EDUCAM, door de overheid erkend als Examen Centrum LPG, organiseerde het afgelopen jaar opnieuw examens tot Erkend monteur LPG.

De dalende trend van de voorbije jaren zette zich ook in 2022 verder door. Slechts 7 personen namen deel aan een theorie-examen en 4 personen aan een praktijkexamen.

EDUCAM is eveneens door de overheid erkend als Examen Centrum voor CNG. De energiecrisis weerspiegelt zich zeer duidelijk met een daling van meer dan de helft van het aantal deelnemers in vergelijking met vorig jaar.

In de samenwerking met de regionale overheden voor de terugwinning van koudemiddel uit motorvoertuigen ondersteunt EDUCAM zowel de overheid als de door de overheid erkende opleidingscentra. Het geheel ligt in lijn met de voorgaande jaren door het beschikbaar stellen van een sectorale opleiding.

28

door de verschillende regionale autoriteiten erkende opleidingscentra.

Daarnaast begeleiden we de regionale overheid in haar erkenningsprocedure van opleidingscentra door audits uit te voeren. In 2022 kwam daar één nieuw opleidingscentrum bij wat het aantal door de verschillende regionale overheden erkende opleidingscentra op 28 brengt. Alle erkende opleidingscentra maken, op één uitzondering na, gebruik van het door EDUCAM uitgewerkte opleidingspakket.

Diverse projecten

In 2022 werkten we eveneens aan de voorbereiding en uitvoering van verschillende projecten met een link naar competentiebeheer, -uitbouw of -meting.



Studies and Training Development

Studiecentrum



Het studiecentrum wil intern en voor onze sociale partners het referentie- en aanspreekpunt zijn op het vlak van onderzoek, rapportages, kennis en informatie over onze activiteiten en sectoren.

Hoewel het studiecentrum zich voor de realisatie van zijn opdrachten kan beroepen op zijn jarenlang opgebouwde expertise, wordt steeds gestreefd naar het efficiënter maken van processen en procedures. In dit opzicht werd in 2022 de ganse werking van het studiecentrum onder de loep genomen. Het resultaat van deze brainstorm kan in 4 punten worden samengevat:

- **rapportages en analyses van de activiteiten van EDUCAM:** momenteel zijn de periodieke rapporten van EDUCAM eerder statisch. Daarom zal worden gestreefd naar geautomatiseerde en interactieve rapportages met real-time data. Naast de mogelijkheden die de nieuwe ERP Ammon ons biedt, zullen voor de complexere rapporten dashboards worden opgesteld in Power BI. Deze dashboards kunnen steeds door de eindgebruiker worden geraadpleegd en gemanipuleerd, hetgeen niet alleen een serieuze tijdsparing zal opleveren voor de gebruiker, maar ook voor het studiecentrum zelf;

- **marktonderzoek:** om een efficiënt opleidingsbeleid te kunnen voeren is het voor EDUCAM cruciaal om de markt continu te analyseren. De komende jaren zal hierbij de focus komen te liggen op een ganse waaier aan thema's: de opleidingsnaden in onze sectoren in kaart brengen, meer inzicht krijgen in de activiteiten van specifieke marktsegmenten, de evolutie van de arbeidsmarkt opvolgen, de concurrentie analyseren, de tevredenheid meten van onze klanten over de diensten van EDUCAM, enz.;
- **ondersteuning sector en sociale partners:** op regelmatige basis worden de sociale partners aan de hand van rapportages geïnformeerd over de realisaties van EDUCAM. Zoals hierboven al werd vermeld, zal dit in de nabije toekomst op een gebruiksvriendelijkere



Peter Vanzegbroeck
Manager Studies en Marketing

“De missie van het studiecentrum van EDUCAM is om via objectief onderzoek, analyses en rapportages actief bij te dragen aan de realisatie van de opdrachten uit onze CAO en van de strategische doelstellingen van EDUCAM.”

en efficiëntere manier verlopen. In de toekomst zullen bepaalde onderzoekstopics centraal komen te staan, ter ondersteuning van het sectorale beleid. Zo zal de problematiek van de knelpuntberoepen en -competenties in onze sectoren uitgebreid worden onderzocht, via onze sectorfoto zal alle relevante data over onze sectoren worden verzameld, de instroomactiviteiten van EDUCAM zullen verder worden geanalyseerd, de in- en uitstroombewegingen van de werknemers zullen worden opgevolgd, enz. Daarnaast staan wij uiteraard steeds open voor specifieke vragen van de sector en de sociale partners;

- **trendwatching:** in samenwerking met de nieuwe trendwatcher van EDUCAM zal het studiecentrum verder de evoluties in onze sectoren blijven opvolgen. Deze evoluties zijn trouwens niet alleen technisch van aard, ook niet-technologische evoluties (bv. socio-economische) worden in kaart gebracht en vertaald naar beleidstoepassingen.

- **in 2022 heeft het studiecentrum ook tal van onderzoeken uitgevoerd.** Een aantal belangrijke projecten worden hier kort vermeld. Op vraag van de Vlaamse overheid werd onderzocht in welke mate werknemers gediscrimineerd worden in de autosector. Meer specifiek werd gekeken of er sprake is van discriminatie tijdens de sollicitatie op vlak van leeftijd en afkomst. Samen met de sociale partners willen we dit jaar een actieplan ontwikkelen om deze problematiek aan te pakken. Het studiecentrum onderzocht ook bij welke andere operators onze bedrijven nog opleiding volgen. Aan de respondenten werd gevraagd EDUCAM op een aantal punten te vergelijken met deze operators, om te achterhalen op welke gebieden onze opleidingen goed of slecht scoren. De resultaten waren positief voor EDUCAM. Tot slot bevroegen we in 2022 ook mentoren die stagejongeren begeleiden in de leerbedrijven. Het doel was om na te gaan hoe EDUCAM deze mentoren optimaal kan ondersteunen.

Trendwatching

EDUCAM begrijpt dat een strategie voor de toekomstige competentienoden van onze werknemers geen overbodige luxe is. Daarom werd in 2022 beslist om meer ruimte te geven aan Trendwatching.

De acties die daarvoor werden opgezet, worden in de komende maanden gestructureerd en uitgebreid. Het opstellen van tussentijdse verslagen, het archiveren van relevante artikels in een specifieke ruimte, de feedback van coördinatoren en lesgevers op het terrein of van onze partners en klanten zijn allemaal essentiële stappen

voor de voortzetting van onze huidige en toekomstige acties. Een analyse van al deze informatie geeft een duidelijke kijk op de trends die kansen kunnen creëren. Aangezien iedereen in het bedrijf betrokken is bij de technologische ontwikkelingen in onze sectoren, is ieder van ons een potentiële Trendwatcher. Daarom is de meeste informatie nu voor alle medewerkers zichtbaar via Intranet (Trends News) en krijgt iedereen de kans om zijn mening te delen. De volgende stap bestaat eruit de nuttige informatiebronnen uit te breiden en te diversifiëren. Het voornaamste doel is om onze medewerkers te informeren en te begeleiden bij de uitdagingen die hen te wachten staan.



David Decerf

Coordinator Development Projects & Trendwatching

“Trendwatching is niet bedoeld om de toekomst te voorspellen. Het gaat erom te analyseren welke invloed de huidige trends hebben op onze toekomst.”

E-activities: leerproces versterken door nieuwe technologie

Hoe werkt leren, en hoe kunnen we het leerproces versterken door moderne technologie didactisch in te zetten? Dat is de focus van de afdeling e-activities binnen het EDUCAM R&D-departement.

Anders gezegd: we kijken hoe we nieuwe technologie – online training, *virtual & augmented reality*, enz. – didactisch optimaal kunnen inzetten om de leerdoelen te bereiken en de leerresultaten nog te verbeteren. Dat kan gaan over losstaande opleidingen die enkel online plaatsvinden (e-learning), maar ook over *blended learning* waarbij de online training de klassikale training aanvult.



Maya Michielsen

Coordinator e-activities

Live Online Training

Bij Live Online Training (LOT) gaat de trainer actief aan de slag met een kleine groep deelnemers via oefeningen, overleg en discussies. Geen online presentatie van de lesinhoud, maar wel een interactief online leermoment. Dit alles gebeurt vanuit een specifieke didactische benadering, want wat werkt in een leslokaal, kan je als lesgever niet zomaar vertalen naar een online opleidingsomgeving.

Het voorbije jaar lanceerden we 2 nieuwe LOT's:

- **waterstof**
Deze inleidende module van een halve dag is vooral gericht op niet-technische medewerkers (bedrijfsleiders, receptiemedewerkers, sales en aftersales,...) die professioneel te maken kunnen krijgen met waterstofvoertuigen.

De bedoeling van deze training is om de deelnemers te laten kennismaken met waterstof: wat zijn de eigenschappen, wat zijn de risico's, hoe wordt het gebruikt in onze sectoren, wat is de mogelijke (business) impact, ...

- **HEV-4**
Deze onlinemodule is een onderdeel van het nieuwe HEV4-opleidingstraject voor onderhoudstechnici die interventies moeten uitvoeren aan hybride en elektrische voertuigen waarvoor geen procedures zijn voorzien. Het online gedeelte geldt als een eerste actieve voorbereiding op de klassikale praktijklessen. Aan het eind van het traject is er ook een opdracht waarvoor de deelnemers online een aantal cases kunnen raadplegen.

Online test

In het kader van de CAO en op vraag van de sociale partners heeft EDUCAM een online tool ontwikkeld waarmee de werknemer zijn competenties in kaart kan brengen. Door een vragenlijst in te vullen die gelinkt is aan de beroepsactiviteit krijgt de werknemer een 'foto' van zijn verschillende vakspecifieke competenties en in welke mate hij die beheerst.

Dit is dus geen oriënteringstest en er hangt ook geen attest of certificaat aan vast. Het is een individuele momentopname, waardoor werknemers een zicht krijgen op hun professionele ontwikkeling. Wie de vragenlijst heeft ingevuld en dat een jaar later opnieuw doet, kan een totaal ander resultaat krijgen.

De tool is ontwikkeld voor alle technische medewerkers in de werkplaats die voor het onderhoud en de herstelling van auto's en lichte vrachtwagens zorgen (onder de motorkap, geen carrosserie).

Dit kan ook doorgetrokken worden naar het Heavy Duty-segment (ook al dekt de tool niet alle activiteiten).



EDUCAM SERVICE NV

EDUCAM Service biedt training, coaching en consulting aan bedrijven op alle niveaus. Samenwerking, communicatie en leiderschap vormen hierin de rode draad. Wij vertalen de recentste evoluties op technologisch, structureel en organisatorisch vlak naar vernieuwende opleidingen en praktijkgerichte trainingen. Hierin zijn we de bevoorrechte leverancier van EDUCAM Partner. Samen verzekeren we dat ondernemers en hun teams volledig mee blijven met de nieuwe mobiliteit. Daarnaast bieden we de nodige houvast aan bedrijven actief in carrosserie, metaalhandel en terugwinning van metalen.

leidership



Een intens en succesvol jaar

Patrick Bonni,
Managing Director
EDUCAM Service



Terwijl de naweeën van de coronacrisis nog steeds voelbaar waren, kreeg EDUCAM begin dit jaar ook te maken met de gevolgen van andere crises en belangrijke (r)evoluties die onze sectoren treffen.

Dat heeft ongelooflijk veel flexibiliteit van ons gevraagd, zowel op commercieel als op operationeel vlak. In feite bevinden wij ons niet meer in dezelfde situatie als vóór de pandemie, waar klanten hun jaarlijkse opleidingsschema opstelden en nauwgezet volgden. Nu verandert alles van de ene dag op de andere, met aanvragen die in enkele weken van 100 naar 0 of van 0 naar 100 gaan.

We hebben onze commerciële strategie aangepast en onze diensten gediversifieerd. We hebben, als organisatie, heel wat veerkracht en wendbaarheid getoond om ons dagelijks aan te passen aan die evolutie. Voeg daar nog het enorme digitaliseringsproject van EDUCAM Groep aan toe en het is meteen duidelijk waarom 2022 zo'n intens jaar was binnen EDUCAM en zijn verschillende afdelingen.

Dat heeft ons echter niet belet om onze cijfermatige en kwalitatieve doelstellingen te halen.

EDUCAM Service NV heeft de omzetverwachtingen ruimschoots overtroffen door het recordcijfer van 2019 te verbeteren. Het is erin geslaagd een financieel evenwicht te realiseren, en zelfs een kleine winst, als we de niet-gerealiseerde verliezen (waardevermindering van bepaalde investeringen) buiten beschouwing laten. Geen sinecure, gezien de bijzondere omstandigheden in 2022.

Zelfs bij 'sterke tegenwind' zijn wij een betrouwbare partner voor onze klanten

Het mag en moet gezegd worden dat wij zeer goede relaties hebben onderhouden met onze verschillende klanten: in de eerste plaats met ons moederbedrijf dat ons belangrijke opdrachten geeft, zowel voor de doelgroep werknemers als jongeren; maar ook met de importeurs of *National Sales Agencies* van automerken, zoals Stellantis,

onze grootste commerciële klant.

Dankzij onze nauwe samenwerking met deze multinationale autogroep staan we echt aan de bron omdat wij het opleidingsproces van A tot Z volgen. Vanaf het moment dat Parijs ons op de hoogte brengt van de wensen en het opleidingsplan, over de uitrol van de technische, commerciële of niet-technische en naverkoopopleidingen, tot en met de facturering van de geleverde diensten aan de netwerken: alles is in onze handen. En dat is vrij uitzonderlijk. Na de merken Peugeot, Citroën, DS en Opel werden in 2022 de opleidingsactiviteiten voor de merken van de FCA Groep met succes toegevoegd aan het spectrum van de door ons beheerde Stellantis Academy.

EDUCAM Service NV ontpopt zich bovendien meer en meer als dienstverlener en adviseur voor sectorspecifieke tools voor grote internationale garagegroepen, het fietssegment of de Heavy Duty-branche met een flexibel team van toegewijde trainers.

Recordomzet en financieel evenwicht

Brutomarge hoger dan voorgaande jaren.

Het succes van het "Corona"-plan heeft ons goede imago versterkt

Als we het hebben over het effect van de crisis begin 2022, mogen we niet vergeten dat we het sectorale actieplan "Corona" zes maanden lang hebben voortgezet. Met gedeeltelijk gratis opleidingen zijn we de bedrijven blijven steunen die ondanks de complexe context hebben geïnvesteerd in de vaardigheden van hun werknemers om hen beter te wapenen voor elke technologische of economische evolutie.

Dat blijft in drie opzichten een opvallend feit:

- Heel wat werknemers (meer dan 8.000) en bedrijven hebben van het actieplan geprofiteerd in de vorm van open of gesloten sessies en gratis coaching. Er zijn meer dan 1.000 logins voor gratis e-learning verspreid, met name op het gebied van elektriciteit.
- We hebben nieuwe doelgroepen bereikt, zoals werknemers in de metaalsector of een publiek dat voorheen niet vertrouwd was met de instructies voor veilig werken met elektrische of hybride voertuigen. Voor deze laatste groep hebben we een groot aantal gratis HEVI certificeringscursussen georganiseerd.
- Het plan en de bijbehorende middelen die door de sociale partners in onze sectoren ter beschikking werden gesteld, stonden garant voor de continuïteit van de activiteiten in tijden van crisis, zowel voor EDUCAM Service NV als voor haar operationele partners.

Dit plan is op 30 juni 2022 beëindigd. Ik kan zeggen dat we de doelstellingen volledig hebben gehaald, ja zelfs overtroffen, en dat het toegewezen budget licht werd verhoogd.

De tijd van vóór Corona is voorgoed voorbij, 'alles' verandert

Wij luisteren nog altijd naar onze sectoren in een crisisperiode waarin opleiding niet de hoogste prioriteit geniet. Vooral in de tweede helft van het jaar zijn we ons daar ten volle van bewust geworden. Bij sommige open sessies raakten de klassen niet meer gevuld. We merkten dat bedrijven bezig waren met andere thema's dan opleiding. Denk maar aan de energiekosten, de late leveringen in de autosector, de wachttijden in de after sales en carrosserie-ateliers. Of het gebrek aan mankracht, een probleem waar ook EDUCAM in 2022 mee werd geconfronteerd en waarvoor we nog steeds op zoek zijn naar verschillende profielen van tweetalige technische trainers om onze klanten- en sectoropdrachten uit te voeren.

Maar ondanks alles kunnen we tevreden zijn met de cijfers, en in het bijzonder met die van de opleidingserkenningen. Hoewel ze lager liggen dan vóór de gezondheidscrisis, toch zijn ze gestegen, vooral in de metaalhandel. Nu, het is duidelijk dat wij, wat de erkenningen betreft en zonder fundamentele wijzigingen in de randvoorwaarden, niet zullen terugkeren naar de cijfers van het verleden. In de eerste

plaats omdat we nu zelf vrij veel opleidingen verzorgen op basis van een steeds breder aanbod, maar ook omdat bedrijven zijn overgestapt op andere vormen van leren, zoals 'live online training' of e-learning. Kortom, alles wat digitaal is en te maken heeft met de diversificatie van leervormen. De klassieke dag van 8 uur in een opleidingscentrum is nog steeds relevant, vooral omdat er ruimte is voor praktische toepassing, interactie en oefening, maar er zijn intussen nieuwe en andere manieren om dit te doen.

Niet alleen onze leermethoden en de bijbehorende instrumenten evolueren volop, maar ook onze opleidingscentra die op dit gebied een referentie moeten zijn en blijven. De ingebruikname van onze waterstofwerkplaatsen in Luik en Lokeren waar de eerste opleidingen werden gegeven, is meer dan het vermelden waard. Hiermee heeft EDUCAM een belangrijke stap gezet naar de toekomstige implementatie van deze technologie.

Kostenbeheersing: een grote uitdaging

We hebben al veel gezegd over de grote prestaties van 2022, maar we moeten het ook hebben over de kosten. Met zijn opleidingscentra, uitgebreide teams en te onderhouden apparatuur werd ook wel

degelijk EDUCAM getroffen door de vele prijsstijgingen. Daardoor hebben wij in de tweede helft van het jaar een kostenbesparingsplan uitgerold om de kosten onder controle te houden. Zo hebben we ervoor gekozen om bepaalde teams te beperken door vertrekende collega's niet automatisch te vervangen. We hebben beslist om waar mogelijk de verwarming lager te zetten, maar bijvoorbeeld ook om de elektriciteit van de koffiemachines in Lokeren 's nachts af te sluiten omdat dit een bron is van onnodig elektriciteitsverbruik. Dingen waar we vroeger nauwelijks aandacht aan besteedden maar die intussen belangrijk geworden zijn voor veel medewerkers, waarvan het gros de regels goed heeft opgevolgd.

Bovendien was onze brutomarge beter dan in de voorgaande jaren omdat ons verkoopteam onze klanten ervan bewust kon maken dat ook wij onze prijzen moesten verhogen ten gevolge van de energiecrisis en de bijhorende inflatie. We hebben ook gezorgd voor een efficiëntere personeelsbezetting wat vooral in de afdeling Heavy Duty tot uiting kwam. Die trainers zijn vaak onderweg bij klanten en behandelen complexe problemen van hydrauliek tot diagnose, maar dat heeft hen niet belet om een uitstekende bezettingsgraad per trainer te halen. Dit is uiteraard belangrijk voor EDUCAM Service NV,

evenals een efficiënte planning en het vermijden van late annuleringen.

In het kader van het grote digitaliseringsproject van de groep hebben we het CRM-systeem van Ammon in gebruik genomen. Dat heeft in 2022 vooral veel gevraagd van ons verkoopteam, of het nu ging om Key Users, opleidingen, tests of het opsporen van "kinderziekten". Dat vergt uiteraard een aanzienlijke menselijke investering voor het invoeren van alle gegevens. Niet evident voor de betrokkenen die het nieuwe systeem nog moesten leren gebruiken en ontdekken. Dit kostte veel energie bovenop het toch al arbeidsintensieve dagelijkse werk.

Conclusie: 2022 was een jaar vol intensiteit, een succesjaar voor onze sectorale of commerciële missies, maar ook een jaar dat van iedereen heel veel inspanning heeft gevergd.

Dit succes is het resultaat van het hele team, dat er veel energie in heeft gestoken en dat ik van harte wil feliciteren en bedanken: *Together we know how!*

Patrick Bonni,

Managing director EDUCAM Service

1. Omzet

Het omzetcijfer behaalde een recordniveau van 9.814.199 euro. Dit is aanzienlijk hoger dan het cijfer voor 2021, en zelfs het recordjaar 2019.

Deze prestatie is het resultaat van een uitstekende klantenbinding, zelfs tijdens de coronaperiode, de eerste aanpassing van de tarieven

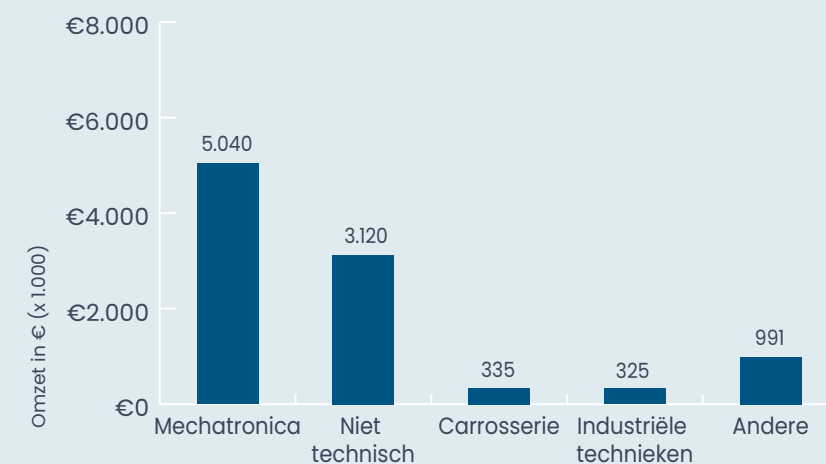
aan de algemene kostenstijging en de grote wendbaarheid van de commerciële en de operationele teams in een turbulente markt.

Omzet per activiteitsgebied

In €	2019	2020	2021	2022	2022/2021	Forecast	Realisatie
AUTOMOTIVE SALES	4.758.196	3.049.848	3.777.557	4.351.657	115%	4.460.000	98%
COMPANY ACCOUNTS	421.122	159.629	374.251	580.831	155%	440.000	132%
STELLANTIS	3.158.400	1.688.080	3.572.966	4.087.890	114%	3.400.000	120%
INSTROOM	809.334	604.233	936.526	793.821	85%	900.000	88%
Totaal	9.087.021	5.527.837	8.661.300	9.814.199	113%	9.200.000	107%

Omzet per productenlijn

De mechatronica-opleiding blijft het "zwaargewicht" onder de gecommmercialiseerde producten, waarbij het opleidingspakket voor certificerende HEV-opleidingen opnieuw het grootste aandeel inneemt.



De "niet-technische" (N-T) opleidingen omvatten commerciële opleidingen, niet-technische opleidingen aftersales, sectorale producten (bijvoorbeeld Mentorship) en managementopleidingen. Hier wordt het cijfer grotendeels bepaald door de activiteit voor de distributie- en aftersalesnetwerken van de groep STELLANTIS, die de grootste commerciële klant van EDUCAM is.

2. Factureerbare uren

Het totaal aantal factureerbare uren is stabiel.

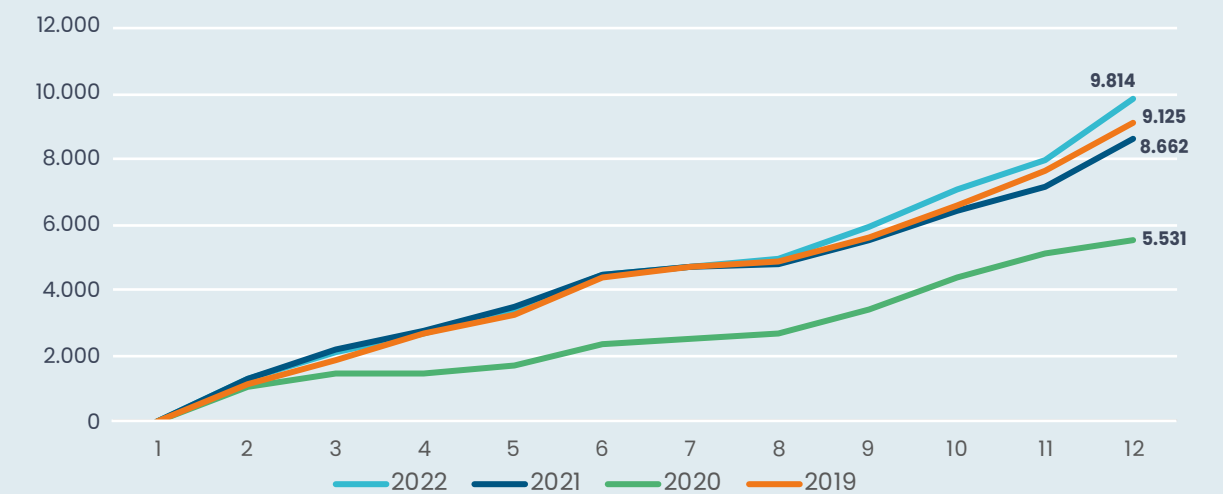
Het EDUCAM-aanbod (onze opleidingsproducten) en de factureerbare diensten winnen

aan belang ten opzichte van 2021, terwijl de zogenaamde "geïntegreerde" opdrachten van EDUCAM-trainers afnemen als gevolg van een tekort aan gekwalificeerd personeel

(in dit geval meertalige technische trainers) waarmee EDUCAM net als onze sectoren wordt geconfronteerd.

Factureerbare uren	2021	2022	▲ 2021-2022
Factureerbaar aanbod	184.379	191.396	4%
Geïntegreerde trainers	76.387	63.795	-16%
Diensten	4.632	8.264	78%
Totaal	265.398	263.455	-1%

Evolutie van de factureerbare activiteit (x 1.000)



3. Open sessies

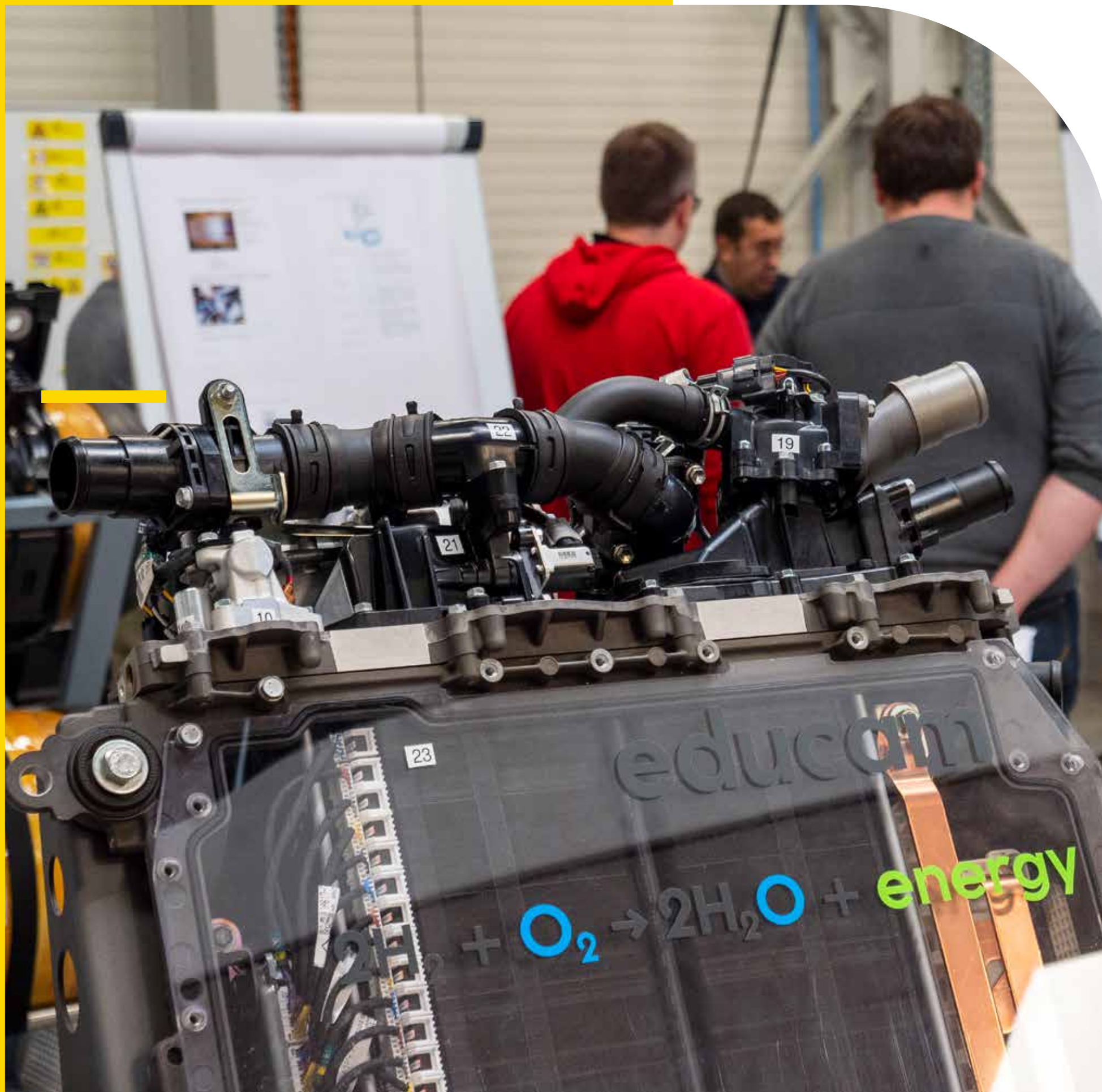
Het aantal deelnemers aan open sessies stijgt met 11% tegenover het jaar 2021.

Aantal deelnemers	2020	2021	2022	▲ 2020-2022	▲ 2021-2022
Open sessies	2.795	3.900	4.319	55%	11%

Als gevolg hiervan steeg de omzet uit open sessies met bijna 80%.

Facturatie in €	2020	2021	2022	▲ 2020-2022	▲ 2021-2022
Open sessies	86.025	345.337	619.490	620%	79%

Deze positieve ontwikkeling is niet enkel te danken aan een breder aanbod van (gedeeltelijk gratis aangeboden) multimerkenopleidingen in het kader van het actieplan "Corona", maar ook aan de centralisering van open sessies van verschillende partners bij EDUCAM en een betere promotie van het aanbod.



Opmerkelijke projecten

Waterstof: EDUCAM toont de weg



Training, certificering & infrastructuur: de pijlers van onze H₂-strategie

Om de opwarming van de aarde te beperken, moet de uitstoot van broeikasgassen drastisch verlagen. Zo wil de Europese Commissie met haar Green Deal de Europese Unie klimaatneutraal maken tegen 2050. En dat betekent een transitie naar een energiemix zonder fossiele brandstoffen. De overgang naar dergelijke 'nul-emissie'-oplossingen en nieuwe technologieën - waterstof (H₂) gaat ongetwijfeld een belangrijke rol spelen als alternatieve brandstof - impliceert een enorme aanpassing van de gehele automobielsector.

Zoals we in 2011 al hebben gedaan voor de komst van hybride en elektrische voertuigen, bereidt EDUCAM de automobielsector nu al volop voor op de marktintroductie van waterstofvoertuigen. Onze *hydrogen-ready* ateliers in Luik en Lokeren en de uitrol van ons certificerings- en opleidingsprogramma gericht op deze alternatieve aandrijfvorm zijn eens te meer een bewijs van het vermogen van EDUCAM om te anticiperen op verandering.

Safety first! Risicovrij werken met waterstof

Hoewel onze waterstofinfrastructuur al uitgebreid aan bod kwam in het jaarverslag van 2021, kom ik er graag nog even op terug. De twee opleidingsateliers in de trainingscentra in Lokeren en Luik, ontworpen en gebouwd in nauw overleg met de beste waterstofexperts, vormen immers een cruciaal onderdeel van onze aanpak. Ze voldoen volledig aan de geldende voorschriften en omvatten alle voorzieningen die nodig zijn om veilig te werken aan waterstofvoertuigen. Als infrastructuur voor de opleiding en certificering van werknemers zijn ze bovendien uitgerust met didactische stands die nodig zijn om te leren werken met deze aandrijfvorm die voor de meeste technici voorlopig nog onbekend terrein is. Met de verschillende



Dag Moors

Director Sales & Marketing

stands is het mogelijk om tijdens de opleiding afzonderlijk te focussen op specifieke elementen van de motoren, batterijen of brandstofcellen. Daarnaast zijn er ook nog twee waterstofvoertuigen aanwezig om de globale werking van waterstofsysteemen aan te leren.

Inspiratie voor de sector

Deze twee modelwerkplaatsen zijn niet alleen geschikt om in alle veiligheid interventies aan waterstofvoertuigen aan te leren, maar dienen ook als infrastructurele blauwdruk voor elk automotive bedrijf. Beide faciliteiten vervullen een voorbeeldfunctie op het vlak van techniek, veiligheid en wettelijke vereisten. Daarnaast valt het concept ervan vrij eenvoudig te reproduceren door ondernemers in de automobielsector die waterstofvoertuigen willen gaan onderhouden, zowel in nieuwe als bestaande gebouwen. In onze ateliers kunnen ze zelf zien en ervaren welke ingrepen er nodig zullen zijn op het gebied van infrastructuur, organisatie en veiligheid.

Uniek in Europa

Nooit eerder werd in Europa een dergelijk uitgebreid 'ecosysteem' ontwikkeld voor interventies aan waterstofvoertuigen. Dat we pioniers zijn op het vlak van waterstof, hebben we zelf kunnen vaststellen toen we eind oktober 2022 hebben deelgenomen aan de beurs EQUIP AUTO Paris. Op de 'immersieve' stand "Garage du Futur: de demain à 2032" hebben we met ons EDUCAM-team onze H₂-aanpak met de ateliers en ons opleidings- en certificeringsprogramma voorgesteld. En dat kon op heel wat positieve en zelfs bewonderende reacties rekenen van de aanwezige professionals. Waterstof is overigens een onderwerp dat erg leeft in de sector. Uit een enquête die Ipsos uitvoerde in opdracht van EQUIP AUTO Paris is gebleken dat waterstof, naast eco-onderhoud en retrofitting, voor de automotive sector één van de sleutels is voor een geslaagde ecologische transitie.

Certificeringscursussen en workshops voor managers

Intussen heeft EDUCAM een volledig opleidings- en certificeringsprogramma

uitgewerkt waarmee we vanuit sales volop aan de slag zijn gegaan. De focus van het programma ligt daarbij op veiligheid. Om de veiligheid van de werknemers te garanderen moet elke technicus die aan een H₂-voertuig werkt verplicht over het juiste certificaat beschikken. Dat is zo voorzien in de CAO van de automotive sector. Met onze opleidingen leren de werknemers nieuwe specifieke technische vaardigheden en krijgen ze inzicht in de werking van de voertuigen. Ze komen ook alles te weten over de eigenschappen, risico's en gevaren van waterstof, de te gebruiken instrumenten en welke veiligheidsmaatregelen in acht moeten genomen worden. Kortom, alles wat nodig is om in alle veiligheid aan waterstofvoertuigen te werken.

De certificeringsopleidingen voor het werken aan waterstof bestaat uit 3 vaardigheidsniveaus, afhankelijk van het soort werk (reparaties, koetswerk, wegwacht enz.) dat een werknemer moet uitvoeren:

- **Hydrogen 1:** een **Gesensibiliseerd Medewerker** mag uitsluitend werken aan de niet-waterstofhoudende onderdelen van het voertuig
- **Hydrogen 2:** een **Gespecialiseerd Medewerker** mag zowel werken aan niet-waterstofhoudende onderdelen van het voertuig als aan het waterstofsysteem zelf (drukloos en waterstofvrij).
- **Hydrogen 3:** de opleiding voor de **Hydrogen Risk Expert** is momenteel nog in volle ontwikkeling.



Net als bij het certificeringssysteem voor hybride en elektrische voertuigen eindigt elk niveau van de waterstofopleiding met een sectortest (zowel theoretisch als praktisch). Vanwege de constante evolutie van de technologie en het feit dat veiligheid regelmatig opfriscursussen vergt, zijn de behaalde certificaten 6 jaar geldig.

Daarnaast organiseert EDUCAM strategische workshops voor bedrijfsleiders over de impact van nieuwe aandrijflijnen, waaronder waterstof, op de organisatie van hun automobielbedrijf. Zo kunnen zij hiermee rekening houden bij de toekomstige organisatie van verkoop- en aftersalesprocessen, klantbenadering en personeelsbeheer.

Waterstof: Als pioniers elkaar vinden...

In de context van onze waterstofstrategie wil ik graag de samenwerking met 2 bedrijven in de picture zetten: CMB.Tech en Astara. Omdat ze illustreren dat onze aanpak werkt, dat ons aanbod aansluit op de realiteit waarin zij actief zijn. Twee bedrijven ook die elk op hun eigen manier pioniers zijn op het vlak van waterstof, net zoals EDUCAM. En die net als ons helemaal H₂-ready zijn.

CMB.TECH

CMB.TECH is een divisie van het Antwerpse bedrijf CMB. Het ontwikkelt en implementeert waterstofoplossingen voor een brede waaier van zware toepassingen, waaronder vrachtwagens en Heavy Duty machines. Zo installeert het bedrijf zelf ontwikkelde H₂ dual fuel-systemen op vrachtwagens, waardoor ze minder CO₂ uitstoten. En dat slaat aan, in heel Europa.

EDUCAM staat in voor de certificerende veiligheidsopleidingen van de onderhoudstechnici die aan de waterstoftrucks gaan werken. Concreet gaat het om de opleidingen Hydrogen 1 en Hydrogen 2.

Intussen is EDUCAM ook bezig met de ontwikkeling van een technische opleiding specifiek gericht op de dual fuel-technologie van CMB.TECH.

ASTARA

Astara is de Benelux-invoerder van Hyundai, een voorloper op het gebied van emissievrije mobiliteit en waterstofauto's, meer specifiek de *fuel cell electric vehicles*. Ter info, de Hyundai Nexa, de allereerste SUV speciaal ontwikkeld voor rijden op waterstof, is de meest verkochte waterstofauto ter wereld.

“Het is een belangrijke eerste stap op weg naar een emissievrije transportsector. Vrachtwagens die volledig op waterstof rijden, zijn nog in volle ontwikkelingsfase, maar we zien dat dit dual fuel-systeem echt wel aanslaat in de sector, en dat in heel Europa. We werken intussen al samen met een aantal grote transportbedrijven en er komen steeds nieuwe bestellingen bij.”

Roy Campe,
CTO bij CMB.TECH

Astara heeft EDUCAM aangezocht voor de Hydrogen-veiligheidsopleidingen van hun technici in het dealernet in België en Luxemburg. Het bedrijf geeft merkeigen technische opleidingen, maar dat een merk als Hyundai, toch een wereldleider op het vlak van waterstofauto's, met EDUCAM in zee gaat voor de veiligheidsopleidingen van de technici, zegt veel over de kwaliteit van ons trainingsprogramma voor waterstof.





Metaalhandel en Heavy Duty



Coronaplan heeft geleid tot nieuwe, duurzame samenwerkingen

De belangrijkste vaststelling voor 2022 is ongetwijfeld dat de positieve impact van het "Coronaplan" ook in 2022 nog duidelijk doorwerkt. Het plan heeft in onze sector een aantal deuren geopend. Bepaalde marktspelers zijn bij ons terechtgekomen. Bedrijven waarmee we voordien moeilijk of zelfs geen contact hadden hebben dankzij de maatregelen uit het sectorplan Corona toch de stap gezet richting EDUCAM. Dat heeft geleid tot nieuwe samenwerkingen die ook in 2023 worden verdergezet.

Verder merken we dat er een enorm tekort is aan goedgeschoolde technici en dat de kwantiteit en de kwaliteit van de instroom aan de zeer lage kant is. Dat is geen nieuw gegeven maar wel iets wat nog lange tijd zal blijven duren. Het zorgt alleszins voor problemen bij onze Heavy Duty klanten. Zij moeten veel tijd en energie steken in het zoeken naar goed personeel. En dat personeel kunnen houden is evenmin een sinecure gezien de grote vraag naar technici. Het klinkt misschien paradoxaal, maar het biedt wel opportuniteiten om basisopleidingen te organiseren voor deze leden.



Marc Verbelen
Sales Manager Company Accounts

Highlights 2022

Heavy Duty

Manitou, producent van onder andere (*all terrain*) heftrucks, verreikers en telescopische laders, heeft ons gevraagd om trainingen elektriciteit en hydraulica te organiseren voor hun dealernet. Dat is in 2022 zo goed verlopen dat de samenwerking wordt verdergezet.

Kubota, specialist in compacte tractoren en zitmaaiers, is een andere partij waarmee we in zee zijn gegaan. EDUCAM verzorgt voor deze klant de merkeigen trainingen voor het dealernet.

Voor **Iseki**, een Japanse fabrikant van kleine tractoren, zijn we voor het dealernet gestart met trainingen rond emissietechnologie in het kader van de Euro 5-motoren.

Iseki is een merk dat in België verdeeld wordt door Hilaire van der Haeghe NV. In 2022 is Iseki uitgegroeid tot de nr. 1 in de verkoop van tractoren van minder dan 50pk. Volgens Hilaire van der Haeghe is dit mee te danken aan de opleidingen die hun dealers gevolgd hebben bij EDUCAM. De kennis die ze tijdens deze sessies opgedaan hebben heeft hen in staat gesteld om deze modellen beter te promoten bij hun klanten.

In 2022 werden de eerste besprekingen gevoerd met **SMT**, de exclusieve verdeler van Volvo Construction Equipment (grondverzetmachines). De bedoeling is om technische

bijscholing te geven aan hun arbeiders, meer bepaald de opleidingen 'Basiselektriciteit' en 'Hydraulica'. Er worden ook opleidingen HEV2 Heavy Duty voorzien omdat de eerste elektrische machines van Volvo hun intrede doen op de Belgische markt. SMT heeft intussen een eigen Training Academy geopend in Fleurus. Het is de eerste keer dat SMT EDUCAM inschakelt om technische trainingen te geven.

We zijn ook, deels dankzij het Coronaplan, in zee gegaan met **JCB**, een samenwerking die nu ook wordt verdergezet. 2022 was ook het jaar waarin we de eerste gesprekken hebben gevoerd met **BIA**, invoerder van de Komatsu-voertuigen, om voor hun dealernet van compacte machines opleidingen te voorzien. Het gaat hier over verschillende thema's voor een 20-tal dealers verspreid over België.

Uiteraard vermelden we hier ook nog even onze nauwe samenwerking met **SDF**, voor wie EDUCAM jaar na jaar het totaalplaatje van de opleidingen verzorgt.

We merken een **stijgende vraag naar HEV-opleidingen** in de **Heavy Duty**. Meer en meer merken stellen elektrische modellen voor. De verkoop van deze voertuigen blijft voorlopig aan de lage kant, maar zal de komende jaren ongetwijfeld toenemen.

Metaalhandel

Federal-Mogul is een wereldleider in de productie van originele uitrustingen en onderdelen voor lichte voertuigen en commerciële toepassingen. De samenwerking met dit bedrijf is eind 2021 gestart, maar intussen is EDUCAM de *preferred training partner* van dit bedrijf. Het gaat om niet-technische opleidingen rond veiligheid en preventie. Sinds de opstart eind 2021 en in 2022 heeft EDUCAM voor deze klant in totaal 2.600 uur opleiding gegeven. Concreet gaat het over de trainingen "Veiligheid en gedrag", "Rugpreventie" en "Veiligheid en Gedrag Vervolg (deel 2)". Voor 2023 staan de opleidingen "Sturen van verandering op de werkvloer" voor leidinggevend en "Omgaan met verandering op de werkvloer" op het programma. Ook over het thema veiligheid en gedrag wordt er een nieuwe vervolgopleiding ontwikkeld door Educam.

Tot slot hebben we in 2022 ook gezien dat onze e-bikeopleidingen meer en meer belangstelling genieten. De verkoop van elektrische fietsen blijft stijgen, waardoor de vraag naar een kwalitatieve training ook toeneemt. Vanuit sales werken we actief aan dit opleidingstraject, wat resulteert in een groeiend aantal deelnemers, zowel in de open als de gesloten sessies. Zo geven we onder andere trainingen aan grote spelers zoals **Bike Republic**, **Decathlon** en **Lucien**.



Hans Allaert
Technical Training Coordinator

E-bikes



E-bikekennis en expertise voor fietstechnicus van vandaag en morgen

E-bikes zijn tegenwoordig niet meer weg te denken uit het straatbeeld. Zowel recreatief als in het woon-werkverkeer heeft de elektrische fiets intussen een prominente plaats ingenomen. Terwijl al die e-bikes onderhoud en herstelling vragen, kampt de sector met een nijpend tekort aan fietstechnici met de juiste kennis en competenties. Daarom gooit EDUCAM dagelijks

al haar expertise en kennis op het vlak van e-bikes in de strijd om de sector optimaal te ondersteunen. En dan gaat het niet alleen over de fietsprofessional van vandaag, maar ook die van morgen.

E-biketraject: klaar voor de toekomst

De e-bike heeft de laatste jaren alleen maar aan populariteit gewonnen. Hetzelfde geldt voor ons opleidingstraject. Sinds de lancering van onze vijfdaagse e-bikeopleiding in 2018 zien we dat het aantal deelnemers elk jaar zo goed als verdubbelt.

Toen we een aantal jaren geleden contact opnamen met de grote spelers in de fietssector voor de ontwikkeling van een

opleidingstraject, was er weinig enthousiasme omdat ze vonden voldoende kennis te hebben van het onderwerp. Intussen is de technologie van de elektrische fiets dermate geëvolueerd dat ze de weg naar onze opleidingen hebben gevonden. Dat is ook nodig indien ze hun klanten vlot kunnen helpen. We organiseren niet alleen gesloten opleidingssessies voor de grote ketens (Decathlon, Bike Republic, Lucien,...) maar ook voor de onafhankelijke fietshandelaar en fietstechnici uit de sociale sector (VELO, kringloopwinkels, Cyclo Org,...). Het succes bewijst dat we intussen ook in de sector van de metaalhandel naam maken als kwalitatief opleidingsverstrekker.



Branco Claus

Fietshersteller,
Oxford Bikes
Volgde de opleiding
e-bikes van EDUCAM



Mijn kennis en ervaring haalde ik tot nu toe uit de dagelijkse praktijk in de fabriek in Sint-Niklaas. De opleiding E-bikes was een welgekomen en nuttige aanvulling. Ik heb enorm veel bijgeleerd. Over batterijtechniek bijvoorbeeld. Die theorie had ik nog nooit ergens anders gezien: heel leerrijk, heel vernieuwend ook. De opbouw en de werking van de batterij werden heel duidelijk en aanschouwelijk uitgelegd.

Tijdens de opleiding heb ik ook geleerd een e-bike volledig uit te meten met de multimeter. Nu kan ik sneller en gericht problemen opsporen. Als fietshersteller wil je uiteraard het probleem van de klanten oplossen en het liefst zo snel mogelijk

Bij een e-bike geeft de fietscomputer soms een heel duidelijke foutmelding, waardoor je het probleem snel kunt identificeren en oplossen. Maar in heel wat gevallen is de diagnose een stuk minder duidelijk. Dankzij de opleiding heb ik nu een heel uitgebreide basis en weet ik veel beter hoe een elektrische fiets werkt. Daardoor kan ik ook veel beter verbanden leggen met mogelijke oorzaken. Bij moderne fietsen zijn er heel veel elektrische onderdelen die een storing kunnen veroorzaken. Nu ik een multimeter correct kan gebruiken, kan ik vlugger bepaalde oorzaken uitsluiten, een stuk sneller alleszins dan met kruismetingen.

De manier van lesgeven en de ingesteldheid en de motivatie van de leerkrachten werken motiverend: vol passie en overgave. Ik merk bijna elke dag de toegevoegde waarde van deze opleiding over E-bikes. Een aanrader!

“Ik heb uitgebreid de basis geleerd over hoe een elektrische fiets werkt en kan daardoor veel sneller problemen opsporen.”



getuigenis

De deelnemers waren opgetogen over de kwaliteit en inhoud van onze e-bike training:

"Ik kan de e-biketraining van EDUCAM ten zeerste aanraden. Alle theoretische en praktische lessen zijn zo goed gedaan dat je na deze opleiding alleen nog maar aan de slag moet en je bent meteen een pro in e-bikes."

Google review

Pavel Alex



E-Drive Tour: erkenning van betrouwbaarheid en expertise van EDUCAM in e-bikesector

De E-Drive Tour is een Europees educatief project rond e-mobiliteit, gericht op ingenieursstudenten van Europese hogescholen en universiteiten. De Belgische projectpartner eZee Bike Europe heeft EDUCAM gekozen voor het opleidingsgedeelte over elektrische fietsen. Een mooie erkenning voor de kwaliteit van onze e-bike-opleidingen.



Reloaded sessies: vinger aan de pols

In 2022 hebben we in het kader van de E-Drive Tour gedurende twee weken een e-bike opleiding gegeven aan een 10-tal ingenieursstudenten van verschillende Europese universiteiten en hogescholen. Door dit project heeft EDUCAM het opleidingstraject inhoudelijk verdiept en haar expertise rond elektrische fietsen verder uitgebouwd. Deze expertise willen we graag met de sector delen. Daarom organiseren wij vanaf dit najaar speciale 'reloaded'-sessies: dit zijn terugkomdagen voor fietstechnici die eerder al ons volledige e-biketraject hebben gevolgd. De bedoeling van

deze extra dag opleiding is de kennisbatterij te herladen zodat de fietstechnici weer helemaal up-to-date zijn.

Daarnaast zijn we ook een test aan het ontwikkelen en hopen deze dit najaar te kunnen uitrollen. Met deze test kunnen we de voorkennis van toekomstige deelnemers van het e-biketraject meten en nagaan of ze een bepaalde module kunnen overslaan. Handig voor medewerkers met een degelijke technische vorming en heel wat ervaring in elektriciteit die in de fietssector aan de slag gaan.

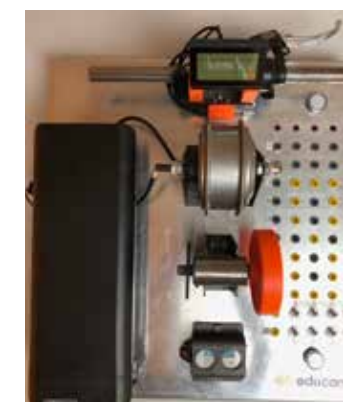
In september van vorig jaar volgden 11 internationale studenten in het kader van de E-Drive-tour het e-biketraject bij EDUCAM in Lokeren. Het was de bedoeling dat de deelnemers aan het einde van dit uitgebreide traject alle technische en praktische aspecten van de elektrische fiets volledig onder de knie zouden hebben. Omdat het traject over 10 dagen gespreid was, hebben de specialisten bij EDUCAM

de opleiding inhoudelijk nog dieper en grondiger uitgewerkt. Daardoor is het bestaande e-biketraject verder uitgebreid met een extra module.

Het feit dat EDUCAM werd gekozen voor het opleidingsluik rond e-bikes is toch een bewijs van de kwaliteit van ons opleidingstraject.

De toekomst begint vandaag

Bij EDUCAM werken we ook actief mee aan de instroom van toekomstige fietstechnici. In 2022 zijn we daarom in een **Innovet**-project gestapt waarvoor we samen met enkele technische scholen een e-bikesimulator hebben ontwikkeld. De bedoeling is dat scholen in het technisch en beroepsonderwijs vanaf het schooljaar 2023-24 deze simulatoren en bijhorende lesinhouden gebruiken in de opleidingen voor fietstechnicus.



E-bikesimulator: didactisch hulpmiddel voor fietsmakers in spe

De bouw van 3 e-bikesimulatoren die scholen kunnen gebruiken in het opleidingstraject van toekomstige fietsmakers en -herstellers. Dat is kort samengevat het project dat technische school Don Bosco Hoboken heeft ingediend in het kader van Innovet, een initiatief van de Vlaamse onderwijsverhouding om technische en beroepsopleidingen te stimuleren. Als volwaardige projectpartner gooide EDUCAM al haar technische knowhow en opleidingsexpertise in de schaal om volop mee te werken aan de vorming van de toekomstige fietsmakers en -herstellers.

De simulator, die EDUCAM samen met enkele technische scholen ontwikkelde, bestaat uit een didactisch paneel waarop alle componenten van een moderne elektrische fiets bevestigd zijn. Al die onderdelen – display, batterij, sensoren, controller, motor, remmen – zijn verbonden en werken zoals op een normale e-bike. Op de strategische punten zijn aftakkingen aangebracht voor de aansluiting van een meettoestel en schakelaars om realistische pannes te simuleren en metingen uit te voeren.

EDUCAM heeft ook de lesinhouden en de verschillende oefeningen uitgewerkt waarmee leraars en leerlingen vanaf het schooljaar 2023-24 in de opleidingen voor fietstechnicus aan de slag kunnen.

In juni organiseert EDUCAM train-the-trainer sessies voor een 20-tal leerkrachten, zodat zij de simulatoren en het cursusmateriaal komend schooljaar optimaal kunnen inzetten.



Sinds 2015 verzorgt EDUCAM in België en Luxemburg alle opleidingsactiviteiten voor de PSA-merken Peugeot, Citroën en DS. In 2020 kwam daar het merk Opel bij. Volgend op de fusie met FCA werd EDUCAM in januari 2022 ook aangezocht om opleidingen te geven voor de merken Fiat, Fiat Professional, Alfa Romeo, Jeep en Lancia. Via het contract met Stellantis zijn we verantwoordelijk voor alle technische, commerciële en managementsopleidingen voor de invoerders van 9 merken.

STELLANTIS

De eerste FCA-opdracht



Eén van de hoogtepunten van 2022 was ongetwijfeld het sales launch event naar aanleiding van de lancering van de langverwachte Alfa Romeo Tonale. In meerdere opzichten een spannende gebeurtenis. Het was het eerste keer dat we iets organiseerden voor een merk uit de FCA-stal. Een nieuwe organisatie, nieuwe mensen, nieuwe eventmanager. Anderzijds was het ook het eerste project dat post-corona weer helemaal live kon plaatsvinden.

Deze lancering was bedoeld voor de officiële concessiehouders en het verkoopnetwerk, in totaal 80 personen. Na een algemene kennismaking met het nieuwe model, waren er 4 workshops:

- Een producttechnische sessie waarin er dieper werd ingegaan op de verschillende motorversies, de technische specificaties, de uitvoeringsniveaus, enz.
- Premiumverkoop: omdat de Tonale in het premium marktsegment zit, lag de focus in deze workshop op de klantenbenadering.

- Een sessie over *blockchain en non-fungible tokens (NFT)*: de Alfa Romeo Tonale is namelijk één van de weinige, zo niet de enige auto die voorzien is van een NFT, een digitaal document dat alle informatie van de auto bevat en dat niet te vervalsen is.

- Tot slot waren er testritten, onder begeleiding van professionele testritbegeleiders, waarbij de deelnemers zowel met het eigen model als met vergelijkbare modellen van de concurrentie konden rijden. Weten wat de concurrentie doet is minstens zo belangrijk als de kennis van het eigen product.

Het was een heel geslaagd event. Dat is belangrijk om het vertrouwen van de nieuwe klant te winnen. Als opleidingspartner moeten we ervoor zorgen dat we aan alle kwaliteits- en andere eisen voldoen.



Marissa Sliggers
Project Manager

Opleiding fiscaliteit

Terwijl het gros van de opleidingen die we geven door de merken zelf worden bepaald, is deze opleiding een lokaal initiatief op basis van wat we opvangen in het netwerk. Er zijn de laatste tijd heel wat veranderingen geweest op het vlak van autofiscaliteit. Nieuwe regels voor bedrijfswagens,

veranderingen voor hybride voertuigen, de elektrische auto. Dat heeft een grote impact op de verkopers en de eindklant. Daarom hebben we deze opleiding ontwikkeld voor verkopers en verkoopadviseurs uit het ganse Stellantis-netwerk. Het is belangrijk dat zij goed weten welke veranderingen er aan zitten te komen en wat deze concreet inhouden, zodat ze de eindklant optimaal kunnen adviseren. Fiscaliteit is niet meteen de meest aantrekkelijke materie. Daarom was het ook zo belangrijk om een trainer

te vinden die alles weet van fiscaliteit, die de automotive wereld kent en begrijpt, en die alles ook op een wervende manier kan overbrengen. En dat is gelukt. Ik denk dat wij als opleidingspartner ook goed moeten kijken en luisteren naar wat er speelt in de lokale markt zodat we bepaalde opleidingsvragen en -noden kunnen detecteren. Op die manier kunnen wij onze rol als unieke opleidingspartner voor het Stellantis-netwerk nog beter invullen.



Vanille Bouckaert
Commercial Assistant
Stellantis Academy
Be-Lux by EDUCAM
Service

Kan je ons uitleggen wat het administratief beheer van FCA-opleidingen inhoudt?

De verantwoordelijke vraagt mij om een nieuwe opleiding aan te maken voor de groep Stellantis. Zodra de naam van de opleiding vastligt, genereer ik een referentiecode waarmee ik de opleiding kan aanmaken in het LMS-programma. Daarna kan ik sessies aanmaken met de data en tijdstippen waarop de opleiding gegeven wordt. Naargelang de opleidingsinhoud gebruik ik het computersysteem ook om een stagiairprofiel op te stellen en de verantwoordelijken te informeren. Tot slot kan het programma afgesloten worden en vertrekken de uitnodigingen.

Hoe verlopen de contacten? Per mail of telefonisch?

80% van de communicatie gebeurt via e-mail. De uitnodigingen worden via dit kanaal verstuurd en de bevestigingen komen ook in onze mailbox terecht. Dit is ook het instrument bij uitstek om ons medische attesten te bezorgen of om een datumwijziging aan te vragen. De telefoon wordt eerder gebruikt om ons te verwittigen over een afwezigheid op de dag van de opleiding. Bovendien worden we regelmatig gebeld door garagehouders om een nieuwe medewerker in te schrijven.

In 2022 werd het FCA-netwerk onderdeel van de EDUCAM-opleidingen. Hoe is dat verlopen?

Achteraf kan ik concluderen dat dit vrij sereen verlopen is, hoewel het voor concessiehouders nooit eenvoudig is om een nieuwe werkwijze te ontdekken. Ik heb zeer aangename nieuwe klanten ontmoet en het contact met de merken van de FCA-groep verliep steeds vlot. Er waren uiteraard veel verschillen tussen de instrumenten van beide spelers. Iedereen gaf echter blijk van goede wil, waardoor de integratie eenvoudig verlopen is. We zien bovendien dat ze in groten getale aanwezig zijn op onze opleidingen, waaruit de definitieve integratie blijkt.



“Een beroep waarbij sociale contacten belangrijker zijn dan ooit!”



Wim Borrey
Technical trainer
bij Stellantis

Hoe is het gegaan met de integratie van de FCA-merken in uw opleidingspakket?

Ik ben mijn carrière begonnen bij Opel. We hebben dergelijke oefening al meegemaakt toen PSA ons heeft overgenomen en alle opleidingen van de groep bij EDUCAM terecht kwamen. We moesten ons toen snel de technische bijzonderheden van de merken Peugeot, Citroën en DS Automobiles eigen maken om te kunnen switchen tussen de verschillende ‘labels’ al naargelang de opleidingsvraag. We hebben dus een vrij brede waaier van vaardigheden verworven en dat heeft het opleidersteam van EDUCAM versterkt. Toen we de merken van de FCA-groep in ons pakket moesten opnemen, hebben we die oefening zonder al te veel moeite overgedaan. Ook al moeten we andere diagnoseprogramma's, andere technologieën en andere werkwijzen ontdekken.



Maar switchen tussen Fiat, Alfa Romeo en Jeep is toch een ander verhaal?

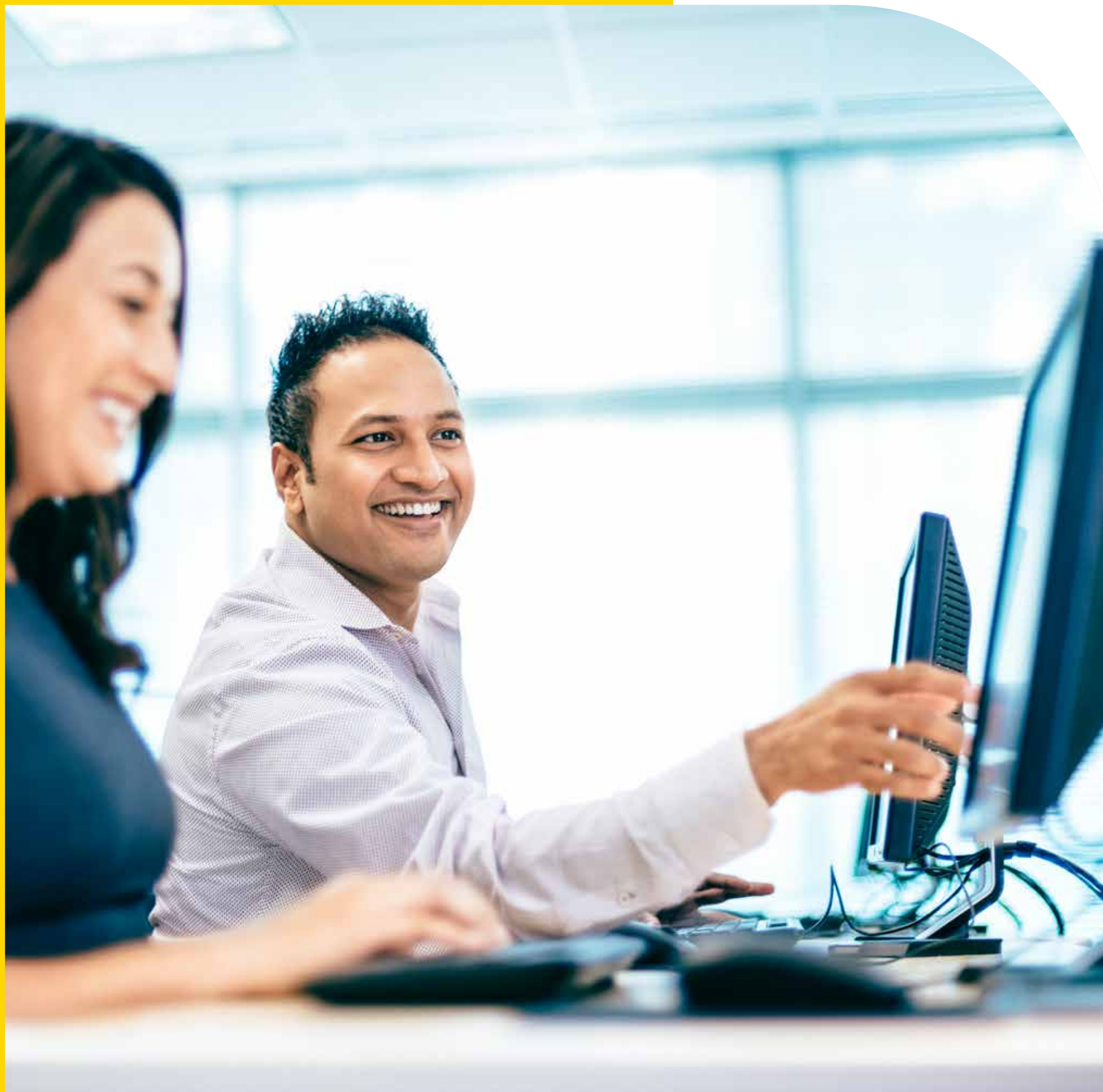
Alfa, met zijn premium imago en rijke geschiedenis, heeft duidelijk een unieke mentaliteit. Je moet je erin verdiepen om de manier van werken beter te begrijpen. Bij Fiat vinden we een aantal vertrouwde technologieën terug, aangezien het Italiaanse merk in het recente verleden enkele dieselmotoren met Opel heeft gedeeld. En dan is er nog Jeep, dat ook zijn eigen spirit heeft. Om nog maar te zwijgen over Dodge en de V8-motoren van zijn RAM-model die van tijd tot tijd in de werkplaats worden onderhouden. Je moet je dus aanpassen aan al deze methodes om met gemak tussen de verschillende merken te schakelen. De technologieën van PSA zullen worden gebruikt in de toekomstige modellen van de groep, dus dat zal het voor ons gemakkelijker maken.

Heeft elke trainer dan niet zijn eigen specialiteit?

Bij EDUCAM is ons altijd geleerd om van het ene merk naar het andere over te schakelen, van de ene technologie naar de andere, zonder ons te specialiseren. Ik vind dat een enorm voordeel. Pascal Bajot, onze manager, dompelt ons echt onder in alle onderwerpen. Hij zorgt ervoor dat elke trainer zonder aarzelen van het ene merk naar het andere gaat. De onderlinge steun van de collega's helpt ook om ons snel aan te passen aan nieuwe merken. Persoonlijk heb ik geen goede herinnering aan de garantietraining die ik destijds moest geven, maar als je dat eenmaal hebt meegemaakt, raak je vlug aan elke situatie gewend. Veelzijdigheid is een integraal onderdeel van het trainer zijn.

“Overschakelen van het ene merk naar het andere behoort tot onze dagelijkse routine.”





Business Lab

Niet-technische opleidingen steeds belangrijker in een veranderend automotive landschap



Elektrificatie, waterstofvoertuigen, zachte mobiliteit, de halfgeleidercrisis, digitalisering. Dat het spannende tijden zijn voor de autosector, is een understatement.

Er verandert heel veel. De gevolgen van al die (r)evoluties zijn voelbaar in alle geledingen van het autobedrijf. Niet alleen in de ateliers, maar ook aan de receptie, in de salesafdeling, bij het management waar de jobinhoud eveneens wijzigt.

Business Lab volgt al die veranderingen en tendensen op de voet. We kijken hoe we met gerichte opleidingen ook de niet-technische profielen in onze sector kunnen ondersteunen en wapenen voor de toekomst.

EDUCAM heeft een sterke reputatie op het vlak van technische opleidingen en is zelfs een pionier op dat vlak. Denk maar aan de certificerende HEV- en waterstofopleidingen. Bij Business Lab trekken we die lijn door met leeroplossingen voor alle profielen - technisch, niet-technisch, productief, non-productief, hooggeschoold, laaggeschoold - om de competenties en skills te versterken op het vlak van communicatie, *customer centricity*, *people management*, efficiëntie en zelforganisatie.

Onze opleidingen vormen zo een belangrijke aanvulling op het bestaande aanbod waardoor EDUCAM nog meer de partner wordt voor alle werknemers in onze sector.



Yanniss De Swert

Manager Business training



Mobia: Automotive Management School

In 2022 heeft EDUCAM deze opleiding voor het eerst georganiseerd in opdracht van Mobia, het samenwerkingsverband rond individueel vervoer waarin Febiac, Traxio en Renta de krachten bundelen.

Deze managementopleiding is gericht op (toekomstige) ondernemers in de sector. Van finance, over klantenservice, tot sales en aftersales, digitalisering, nieuwe mobiliteit, businessmodellen: de opleiding geeft de deelnemers de bouwstenen om hen te helpen de sector te vernieuwen en door te groeien als automotive bedrijf van de toekomst.

Voor deze eerste editie waren er 25 deelnemers, waarvan 18 Nederlandstaligen en 7 Franstaligen. De opleiding liep van september tot december en werd afgesloten met een Business model presentatie van elke deelnemer. De uitreiking van de diploma's gebeurde op het voorbije autosalon.



Charly Montfort Site Manager Renault Motors Gembloux Deelnemer Mobia Automotive Management School

Een opleiding voor en door professionals, specifiek voor de sector, en die je doet nadenken over je eigen bedrijfs-DNA in een snel veranderende autosector.

De Mobia-opleiding is wat mij betreft een echte aanrader. Om te beginnen is het een training specifiek voor onze sector en volledig toegespitst op automotive. Als het bijvoorbeeld gaat over sales en aftersales, dan is dat niet verkoop in het algemeen, maar gaat het over de uitdagingen die eigen zijn aan onze sector.

Een ander belangrijk pluspunt is dat de opleiding gegeven wordt door professionals uit de automobieliindustrie. Mensen met ervaring die het reilen en zeilen in een autobedrijf door en door kennen. Ze weten waarover ze praten en dat is heel leerrijk voor de deelnemers.

Je volgt de opleiding ook samen met collega's uit de branche, mensen die voor andere merken werken of een ander type voertuigen op de markt brengen. Maar het biedt de mogelijkheid om met elkaar van gedachten te wisselen, in discussie te gaan, te kijken hoe zij bepaalde zaken aanpakken, best practices uit te wisselen. We hebben niet

allemaal dezelfde job, maar bij onze werkgever hebben we allemaal de leiding over een team van werknemers. Dat creëert een band, het is herkenbaar en je leert veel door daarover ervaringen te delen.

Aan het einde van de opleiding moesten we een ook een business model presenteren. Een heel interessante en nuttige oefening die je doet nadenken over het DNA van de onderneming: wat zijn de waarden, de visie, de objectieven en hoe ga je die realiseren? Het dwingt je om alle aspecten van het bedrijf onder de loep te nemen: de financiële kant, verkoop en aftersales, de klantenervaring, enz.

Onze business is zo hard veranderd. Technologische vernieuwingen, nieuwe markttrends, ... onze job is ook niet langer hetzelfde. Wie had 10 jaar geleden bijvoorbeeld gedacht dat je als autobedrijf elektrische fietsen zou gaan verkopen? Vroeger was je een autoverkoper. Punt. Nu ben je een mobiliteitsleverancier. Hybride en elektrische voertuigen, het mobiliteitsbudget, car sharing, lange- of korte-termijnverhuur. Het toont hoe zeer de dienstverlening verandert en daar moet je als bedrijf op inspelen. Een opleiding als deze doet je nadenken over al die uitdagingen en hoe je daar vanuit de eigenheid van je bedrijf kan mee omgaan en kan doorgroeien.



Johan De Lille Eigenaar D&V Consulting Trainer/coach voor de opleiding MOBIA

Over de opleiding

We kunnen maar één fout maken als ondernemer en dat is de snelheid van de verandering fout inschatten. Met deze opleiding zetten we ondernemers aan tot zelfreflectie en doen we hen tot inzichten komen rond alles wat er beweegt in de automotive sector. Wat is mijn businessmodel nu? En vooral, wat is mijn nieuwe businessmodel? De scoop is heel breed en snijdt alle aspecten aan: financieel, commercieel, klantenservice, digitalisering, management, mobiliteit en connectiviteit. Die horizonbenadering geeft hen een totaalbeeld van hun business die steeds meer differentieert. Wat is de impact van de verandering en wat is die impact op mijn business vandaag, morgen, over 5 jaar? We geven de bouwstenen mee om de onderneming toekomstgericht te positioneren in de veranderende automotive wereld."

Over de samenwerking met/de rol van EDUCAM

EDUCAM is goed geplaatst om de uitwerking van deze opleiding in handen te nemen. Het is een organisatie die vanuit haar sector kennis en hoge betrokkenheid met de sector haar expertise deelt op een manier die aangepast is aan nieuwe generaties medewerkers in de automotive sector.



Scoren met batterij-elektrische voertuigen (BEV)

De transitie naar elektrisch rijden is in volle opgang. We stellen vast dat consumenten nog heel veel vragen hebben over elektrisch rijden en alles wat daarbij komt kijken:

laden, batterijcapaciteit, onderhoud, enz. Kortom, heel wat hardnekkige vooroordelen en onwetendheid, vaak ook bij de medewerkers zelf. Daarom heeft EDUCAM deze opleiding ontwikkeld om hen wegwijs te maken in het ganse elektrificatieverhaal waar zij op de werkvloer steeds meer mee worden geconfronteerd. Zo kunnen zij op hun beurt de klant correct informeren en bezwaren weerleggen.



Serge Proost Zelfstandig trainer/ coach Geeft de opleiding 'Scoren met BEV'

De markt van de hybride en elektrische auto's groeit exponentieel. We zijn eigenlijk nog maar aan het begin van de transitie. En zoals elke verandering zorgt dat voor onzekerheid. Onwetendheid ook. Bij de consument die met heel veel vragen zit en ook heel wat vooroordelen. Maar ook bij de medewerkers in de sector. Ik stel dat zelf vast als ik de opleiding geef.

Met deze training werken we die onwetendheid weg door de deelnemers goed te informeren over de technologie, het waarom van de transitie. We doorprikken een aantal hardnekkige mythes, zodat ze vertrouwd zijn met het onderwerp en goed weten waarover het gaat.

Op die manier voelen ze zich gesterkt wanneer ze geconfronteerd worden met vragen en/of vooroordelen van de klant. Dat is cruciaal voor het bedrijf waar ze voor werken. Hoe meer medewerkers weten waarmee ze bezig zijn, hoe minder ze achter de feiten aanlopen.



Lizi Vanderpooten Training & Support Coördinator LKQ Belgium

LKQ is de grootste aanbieder van *aftermarket automotive* onderdelen op de Belgische markt. Met onze supportafdeling ondersteunen wij onze garages, carrosseriebedrijven enz. via onder meer online en fysieke opleidingen en infoavonden.

Samen met EDUCAM hebben we de opleiding "Scoren met HEV" georganiseerd voor onze klanten en voor onze eigen medewerkers. In een eerste fase wilden we eigenaars van garages, maar ook hun receptiemedewerkers, inlichten over de omschakeling naar hybride en elektrische voertuigen.

Met Qualitygarage en AutoFirst hebben wij een breed netwerk van conceptgarages. We hebben gemerkt dat er ook bij hen vragen zijn over de transitie naar HEV. Daarnaast leiden berichten over elektrische voertuigen in de pers en op sociale media tot ongerustheid bij de consument die met vragen zit over onder andere rijbereik en laadmogelijkheden.

Met de opleiding "Scoren met HEV" willen wij ervoor zorgen dat onze garageklanten goed over dit thema geïnformeerd zijn. In deze opleiding krijgen ze een duidelijk beeld van wat er verandert en de nodige informatie om hiermee om te gaan. Deze kennis bereidt hen voor op de toekomst en helpt hen om juiste antwoorden te bieden op de vele vragen van de eindconsument.



getuigenissen



Training & Facilities

Bewust omgaan met energie



Op 5 oktober 2022 kondigde de algemene directie een actieplan aan om het energieverbruik bij EDUCAM drastisch te verminderen. Deze ingreep was het noodzakelijke antwoord op de torenhoge energieprijzen – een rechtstreeks gevolg van de oorlog in Oekraïne – waarmee particulieren en bedrijven in België vorig jaar werden geconfronteerd. Ook bij EDUCAM en de operationele trainingscentra was de impact van de energiecrisis goed voelbaar.

De goedkoopste energie is de energie die je niet verbruikt: dat was het uitgangspunt voor een aantal grote en kleine energiebesparende maatregelen in de gebouwen en verschillende trainingscentra. De focus lag daarbij niet alleen op praktische ingrepen, maar ook op een gedragswijziging: iedereen bewuster doen omgaan met energieverbruik.

Concrete maatregelen

- In alle gebouwen werd de **temperatuur** wereldwijd teruggebracht naar **19,5°C**.
- Waar mogelijk werd **thuiswerk uitgebreid** van 2 naar maximum 3 dagen per week.

- In **Evere** bleef tijdens de werkuren op **donderdag en vrijdag het nach regime** van kracht op de vijfde verdieping. Bovendien werd de verlichting overdag niet meer ingeschakeld. Enkel de vergaderzalen en de vierde verdieping bleven op donderdag en vrijdag verwarmd op 19,5°C.

In de trainingscentra werden bijkomende energiebesparende maatregelen geïmplementeerd:

- In de centrale zone en de ateliers werd 50% van de lichtarmaturen buiten werking gesteld.
- De 2 luchtcompressoren werden voorzien van een elektronische klok, waardoor de toestellen volledig stroomloos werden gezet tussen 18 en 8 uur.



Mark Vergels

Manager Planning & Facilities

- De publieke koffietoestellen werden uitgeschakeld tussen 18 en 7 uur.
- In TC Lokeren werd de buitenverlichting volledig uitgeschakeld en werd de nachtverlichting van de parking met een derde verminderd.
- Tot slot werd ook nauwlettender toegezien op het sluiten van deuren en garagepoorten.

Om de gezondheid van de medewerkers te garanderen bleven de ventilatie en de CO₂-meters in de les- en vergaderlokalen ingeschakeld.

Uiteraard is ook het gedrag van alle medewerkers van cruciaal belang voor een geslaagd energiebeleid. Bewust omgaan met energie leidt immers tot een lager energieverbruik.

En wat hebben die maatregelen opgeleverd? Die vraag kunnen we nog niet beantwoorden, aangezien de energieleveranciers ons nog geen definitieve verbruiksdata kunnen geven om een vergelijking te maken met de voorgaande jaren.

Veilig omgaan met batterijen (actieplan CPBW/verzekering)

Voor preventie en veiligheid lag de focus het afgelopen jaar op de behandeling en de opslag van batterijen, en dan vooral lithium-ionbatterijen (Li-ion batterij). Het aandeel van dit batterijtype is enorm gestegen in onze trainingscentra, dankzij de evolutie in ons opleidingsaanbod ten gevolge van de elektrificatie op het vlak van mobiliteit. Het e-bike opleidingstraject en het HEV certificerings- en opleidingsprogramma zorgen ervoor dat steeds meer batterijen aanwezig zijn in onze trainingscentra. En dat houdt bepaalde risico's in. Denk maar aan de thermische onbalans bij Li-ionbatterijen en de mogelijke gevolgschade.

Om die risico's te beperken en om veilige opleidingsomstandigheden te garanderen hebben we niet alleen geïnvesteerd in infrastructuur voor batterijopslag, maar ook sterk ingezet op attitude en preventie. Zo heeft onze preventiedienst samen met Mensura een brochure uitgebracht met daarin 10 tips om veilig om te gaan met batterijen.

Daarnaast hebben we 3 grote actiepunten gerealiseerd die inzetten op doelgerichte risicobeperking bij de behandeling en de opslag van li-ionbatterijen:

- **Labeling:** De bedoeling is dat potentieel gevaarlijke li-ionbatterijen te herkennen zijn aan hun label. Onze technische trainers (HEV 3 en 4) voeren een risicoanalyse uit voor elke batterij (zowel voor voertuigen als voor fietsen) die in een trainingscontext wordt gebruikt.

- **Veilige opslagplaats:** Onstabiele en gevaarlijke batterijen of versleten en onbruikbare exemplaren zullen dusdanig gelabeld en verplicht opgeborgen worden in de speciaal daarvoor gebouwde batterijberging buiten de trainingscentra.
- **Verwijdering & recyclage:** EDUCAM werkt samen met Bebat en Febelauto om afgedankte en gevaarlijke batterijen te verwijderen en te recycleren.

Om deze actiepunten concreet waar te maken deed EDUCAM in 2022 een investering van bijna €10.000.

Daarnaast blijven we verder focussen op gedrag en veiligheidspreventie, dit is namelijk een zaak van elke betrokken EDUCAM-werknemer.

Overzicht investeringen

Speciale blustoestellen HEV3-opleiding	2x €165
Branddekens HEV3-opleiding	3x €56,56
Grote karren transport PHEV-batterijen	2x €1320
Aankoop & installatie berging	1x €3291
Elektrificatie berging	1x €2944,10

EDUCAM INSIGHTS

ICT – Modernisering en veiligheid op het programma

Het jaar 2022 was een eerste mijlpaal in de voltooiing van de fundamentele ICT-transformaties binnen de EDUCAM-entiteiten.

Wij zijn begonnen met ingrijpende veranderingen in de ontmanteling van de servers op de site (On Premise). Na een grondige analyse bleek dat het gebruik van een provider als OVH & Combell ons meer voldoening zou geven op het vlak van beveiliging en serveronderhoud. Ondertussen vroegen we ook aan onze leverancier Proximus om onze (data)lijnen aan te passen door ze te versterken en te beveiligen. Voor een nog veiligere back-up deden we een beroep op een andere leverancier voor wie de beveiliging van onze lijnen prioritair was. Voor beide leveranciers hebben we de installatie van nieuwe hardware firewalls opgenomen om onze lijnen en data extra te beschermen.

Met onze servers in de Cloud, onze versterkte lijnen en de uiteindelijke productie van Microsoft-oplossingen kunnen we nu dus stellen dat onze gegevens afdoende beveiligd zijn. Een van de Microsoft-oplossingen betreft de implementatie van dubbele authenticatie, waardoor we vrijwel gevrijwaard zijn van datalekken op GDPR-niveau.

Ander wapenfeit in 2022: de vervanging van de telefooncentrale in onze gebouwen door een veel moderner instrument. Onze oude (hardware) centrale dateerde uit een tijd dat deze aan de top van de markt stond, maar na vele jaren van goede dienstverlening hebben we gekozen voor een Cloud-oplossing om ervoor te zorgen dat de entiteiten van EDUCAM altijd bereikbaar zijn.



Peter Deroost
Information Technology Manager

Wat de opleidingscentra betreft, hebben we op onze site in Kontich een gloednieuwe WiFi-infrastructuur geïnstalleerd. Het opleidingscentrum in Lokeren kreeg enkele kleine updates.

Het spreekt voor zich dat de leden van de ICT-afdeling zijn opgeleid in het gebruik van de nieuwe tools en dus als expert kunnen optreden.

We hebben ook gemerkt dat de tools voor het dagelijks beheer van onze activiteiten tekenen van vermoeidheid beginnen te vertonen. Daarom heeft de directie groen licht gegeven voor de invoering van een CRM en ERP die specifiek op onze activiteit zijn afgestemd. De gekozen leverancier is Val-Software, met zijn beheertool Ammon.

Aanvankelijk hadden we gekozen voor een SaaS-oplossing (Software as a

Service), die we snel hebben laten varen toen we merkten dat we geen volledige controle over onze gegevensbanken zouden hebben. Sindsdien werd er gekozen voor de "On Premise" oplossing, geïnstalleerd op onze servers bij OVH & Combell. Deze oplossing geeft ons volledige voldoening en biedt een langetermijnvisie voor toekomstige ontwikkelingen en deelprojecten die worden overwogen.

De parametering van het CRM van Ammon werd begin mei 2022 voltooid en in productie genomen. De verkoopteams gebruiken de tool nu actief.

Het ICT-team heeft twee VTE's ingezet voor de ondersteuning van de Key Users, die in direct contact staan met het supportteam van Val-Software om eventuele problemen van gebruikers te verhelpen.

Deze twee personen hebben opleidingen gevolgd, waardoor zij relatief zelfstandig kleine incidenten kunnen verhelpen.

Ten slotte is het ERP-gedeelte nog in opbouw. Hier zijn nog heel wat andere programma's en deelprojecten bij betrokken voordat het definitieve startsein wordt gegeven.

Momenteel werken het EDUCAM-projectteam en de ICT-afdeling samen om de volledige Ammon-tool en zijn satellieten in 2023-2024 uit te rollen en in productie te nemen.

Het ICT-team blijft uiteraard oog houden voor nieuwe technologieën en marktontwikkelingen op het gebied van IT-beveiliging en geschikte hardware voor onze activiteiten.

Process & Quality

Wat een jaar was 2022!

Het eerste hoogtepunt van het afgelopen jaar: de ISO 29993 en Qfor Process Scan audits die op 5 en 6 juli 2022 plaatsvonden, en waarvan het auditrapport op 8 juli 2022 werd opgeleverd. We hebben deze zo voorbereid dat de auditor een concreet beeld kreeg van de activiteiten van EDUCAM. Hieruit bleek dat we ons niveau handhaafden en tegelijk onze globale score verbeterden. Zoals voor elke audit van strenge labels zoals ISO 29993

en Qfor Process Scan, is er steeds ruimte voor verbetering. Vanuit die gedachte proberen wij elke dag hoger te mikken. We doen dit niet om het label te verkrijgen, maar om een onberispelijke dienstverlening te bieden aan onze klanten én aan de deelnemers van onze opleidingen. Iedereen weet dat Rome niet in één dag is gebouwd. Met de medewerking van de directie zijn we ons bewust geworden van het nut van de ISO- en Qfor-labels



Frédéric De Mey

Manager Process & Quality

en certificaten, en van de verbetermogelijkheden die ze bieden.

Het klachtenbeheer is nauw verbonden met ISO 29993 en Qfor Process Scan. Vorig jaar ontvingen we 13 klachten, die allemaal binnen 24 uur behandeld werden. Binnen 5 werkdagen na de klacht kreeg de klant een oplossing aangereikt door het betrokken departement. Proficiat aan de teams voor deze snelle responstijd!

Het gedeelte GDPR behoort ook tot het takenpakket van het departement Process & Quality. Na een analyse van de website, onze etalage en ons visitekaartje naar de buitenwereld, merkten we enkele zaken op die niet meer overeenstemmen met recente veranderingen in de wetgeving. Samen met onze DPO en het communicatieteam brachten we de nodige wijzigingen aan conform de wetgeving. Het spreekt voor zich dat we onze verplichtingen op dit gebied nauwlettend in de gaten houden. We hebben ook al andere zaken ontdekt die in de komende maanden worden herzien. GDPR is een dynamische materie, die mee evolueert met de activiteiten van een bedrijf. Het is dan ook van essentieel belang dat we dit in het oog houden en ervoor zorgen dat we steeds overeenstemmen met de wetgeving.

Een ander heet hangijzer voor onze afdeling: de implementering van een CRM- en ERP-systeem, die

niet in een handomdraai kan gebeuren. De complexiteit van onze organisatie vergt bijkomende analyses opdat elke medewerker zijn of haar taken in de toekomstige systemen kan uitvoeren. Daarom is het projectteam gestart met functionele analyses per departement en per groep mensen onder de directie om een globaal beeld te schetsen van de activiteiten van onze entiteiten. We zijn vertrokken vanuit een macrobeeld met een drill-down naar een microbeeld om alle geldende uitzonderingen te overlopen en bepaalde geldende processen in vraag te stellen. Dit was de perfecte gelegenheid voor de managers om werkmethoden te herzien die gebaseerd waren op een zeer inflexibel, oud en vastgeroest informaticasysteem... In het algemeen hebben onze managers deze reflectie aangegrepen om efficiënter en doeltreffender te werken binnen hun departement en om digitalisering te integreren. Mijn oprechte felicitaties voor deze vooruitstrevende houding, waar EDUCAM om bekend staat. Het beste voorbeeld hiervan is wellicht de start van de opleidingen Waterstof, waarvoor we bekend staan als pionier en expert op Europees niveau.

Gedurende onze functionele analyses implementeerden wij, samen met het projectteam en in overleg met het Salesteam en DPP, het CRM van Ammon. Deze CRM is bedoeld om de medewerkers van de entiteiten van EDUCAM een instrument te bieden om hun klanten op

te volgen, ervoor te zorgen dat klantgegevens steeds up-to-date zijn en dat het aanbod bewaard blijft in een gecentraliseerd systeem. Dit is van kracht sinds mei 2022! De oplossing van bepaalde problemen vereist meer tijd, maar algemeen beschouwd lijkt het CRM-gedeelte aan onze behoeften te voldoen. Voor het ERP-gedeelte, dat meteen na de "Go Live" van de CRM werd opgestart, hebben we nog een lange weg af te leggen. Dat komt omdat een groot deel nog geïmplementeerd moet worden en er deelprojecten zijn gecreëerd. Met deze deelprojecten streven we naar onze boekhoudkundige doelstellingen en naar onze doelstellingen voor de toekenning van premies (die niet worden beheerd in Ammon). Vergeet bovendien niet de introductie van digitale administratieve dossiers, waardoor er geen papieren dossiers meer moeten getransporteerd worden tussen de opleidings- en examenlocaties en onze hoofdzetel, hetgeen als gevolg kan hebben dat persoonlijke gegevens verloren gaan. We zijn tot nu toe gespaard gebleven van deze nachtmerrie, en doen er alles aan om te voorkomen dat dit gebeurt!

2023 belooft net zo spannend te worden als 2022. Ik kijk ernaar uit om dit volgend jaar verder toe te lichten en hoop dat ik een succesvolle "Go Live" van onze ERP en de hierbij betrokken deelprojecten zal kunnen delen met u.



Een open vizier en een open geest, gericht op de toekomst

Bij het lezen van dit jaarverslag is de grote verscheidenheid aan activiteiten en projecten van EDUCAM u ongetwijfeld opgevallen. Onder druk van de soms moeilijke omstandigheden hebben we onze processen herzien, onze teams herschikt en onszelf heruitgevonden. Maar één ding verandert niet bij EDUCAM: onze identiteit als sectorale organisatie ten dienste van de ondernemingen en hun werknemers.

De crisissen die we doormaken en de voortdurende evolutie van onze wereld vragen misschien wel veel van ons aanpassingsvermogen, toch blijven we trouw aan onze missies en de waarden die ons kenmerken. Terwijl de dualisering in de samenleving toeneemt, is en blijft het de taak van EDUCAM om alle werknemers op gelijke voet te behandelen en hen in staat te stellen zich te ontwikkelen in lijn met de behoeften van hun beroep, nu en in de toekomst.

Het coronaplan is een goed voorbeeld van hoe we deze openheid voor alle werknemers in praktijk hebben omgezet. Het plan omvatte maatregelen en opleidingen aangepast aan de verschillende kwalificatieniveaus, met bijzondere aandacht voor alles wat te maken heeft met de elektrificatie. De route die

het Europees Parlement in dit verband heeft uitgestippeld en bekrachtigd laat er geen twijfel over bestaan: alle werknemers moeten worden opgeleid in functie van het soort werk dat zij aan elektrische voertuigen verrichten. Zo volgenden meer dan 6.000 mensen een HEV-opleiding in 2022. Een duidelijk teken van een volwassen industrie die zich bewust is van de uitdagingen waarvoor ze staat, toch?

Laten we vooral niet vergeten dat we het sectorale HEV-certificeringskader al in 2011 hebben gelanceerd, een tijd waarin sommigen geen toekomst zagen voor de elektrische aandrijving. Sindsdien hebben meer dan 33.000 mensen deze opleiding op verschillende niveaus kunnen volgen. Het beste bewijs dat we destijds met recht en rede vooruitkeken.

En ook nu kijken we naar de toekomst, en meer bepaald die van waterstof. We zijn trots tot de pioniers in Europa te behoren met onze modelworkshops en ons certificeringsaanbod op verschillende niveaus. Maar, laten we duidelijk zijn, het feit dat we deze nieuwe technologieën omarmen is geen pleidooi van EDUCAM voor deze of gene technologie, maar wel de uitvoering van haar missie: klaar staan om werknemers op te leiden zodra een technologie

“We moeten actie ondernemen om nieuwe medewerkers aan te trekken, zonder daarbij de werknemers die al actief zijn in het bedrijf uit het oog te verliezen. Jong of oud(er), ze hebben allemaal nood aan opleiding en motivatie.”

op de markt komt, en vooral wanneer ze een potentiële impact heeft op de veiligheid van de werknemers.

U hebt ongetwijfeld ook een zicht gekregen op de activiteiten die wij samen uitvoeren met scholen en opleidingscentra die actief zijn op het gebied van de basisopleiding. Even ter herinnering, ongeveer 30%



Paul-Henri Gilissen
Group Managing Director

van de middelen van EDUCAM wordt hieraan besteed. Met deze investeringen streven wij twee doelen na: jongeren perspectieven bieden én het tekort aan arbeidskrachten in onze sectoren bestrijden. De aandachtige lezer heeft ongetwijfeld ook gemerkt dat wij vanaf 2023 onze inspanningen ter ondersteuning van bedrijven die met dit probleem kampen nog verder zullen opdrijven.

Zoals ik eerder al heb aangegeven, moeten we ook op de toekomst kunnen anticiperen, willen we de huidige situatie doeltreffend beheren. Dit lijkt misschien logisch, maar de toekomst voorspellen in een snel veranderende wereld wordt er niet gemakkelijker op. Integendeel. Maar zonder toekomstvisie is er geen richting om te volgen en heeft het werk geen zin. Het is door resoluut vooruit te kijken dat EDUCAM een ambitieuze visie kan

ontwikkelen voor werknemers en toekomstige werknemers. Om die nieuwe doelstellingen te bereiken, profileert EDUCAM zich meer en meer als “loopbaancoach”.

Wij willen deze ambitieuze visie dagelijks delen met de bedrijfsleiders en de werknemers. Dat is onze drijvende kracht. We doen er alles aan om dit waar te maken in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Een periode waarin we niet alleen toekomstig talent moeten vinden, maar er ook alles aan moeten doen om bestaande werknemers competent en gemotiveerd te houden. Wist u dat in 8 jaar tijd het aantal 45-plussers gemiddeld met 5% is gestegen en het percentage jongeren tussen 15 en 21 jaar in onze sectoren met 1,5% is gedaald? Deze cijfers tonen duidelijk aan dat er actie nodig is om nieuwe

werknemers aan te trekken, zonder daarbij de zorg voor de actieve werknemers in het bedrijf uit het oog te verliezen. Jong of oud, het maakt niet uit, allemaal hebben ze behoefte aan opleiding en motivatie. Het zijn enkele van de doelstellingen van ons meerjarenplan om de tekorten te bestrijden en waarvoor de eerste concrete acties sinds begin 2023 worden ondernomen.

Volle kracht vooruit! Op naar een betere wereld waarin alle werknemers zo goed mogelijk worden opgeleid om hun vaardigheden op peil te houden. Een wereld ook waar toekomstige werknemers met open armen worden verwelkomd in de sector zodat zij zich kunnen ontwikkelen en hun loopbaan kunnen uitbouwen.



sociale partners, klanten,
partners en alle medewerkers.
TOGETHER WE KNOW HOW.



J. Bordetlaan 164
1140 Brussel
T +32 2 778 63 30
info@educam.be

www.educam.be  