



**Studeren kan je
je leven lang**

Eindrapport project

Mobiel tussen werk en hogeschool



Mobiel tussen werk en hogeschool

Studeren kan je je leven lang!

Colofon

ESF project onder de oproep 472 – ‘Werkenden en Kwalificerende trajecten’ heeft als doel het in kaart brengen van drempels tot deelname aan kwalificerende onderwijs of opleidingstrajecten in de autosector in Vlaanderen en stappen naar een duurzame oplossing.

*Promotor: Educam partner
Partners: Thomas More Hogeschool campus De Nayer en
Hogeschool VIVES Zuid Kortrijk*

*Vaste projectmedewerkers:
Bert Desender
Daan Versonnen
David Demuynck
Lisanne Blomme
Luc Vandenhoeck
Nick Laeremans
Wouter Lutin*

*Bijzondere dank aan de medewerkers van de:
Studiedienst Educam
Associatie KU Leuven
Medewerkers TRAXIO*

*Beeldverwerking en eindredactie
Colin Allaëys
Sybille De Plu
Luc Vandenhoeck*

*Verantwoordelijke uitgever
Dominique Crepin
Educam partner
J. Bordetlaan 164
1140 Brussel*

*Dit eindrapport maakt deel uit van een groter geheel. Het eindrapport van de esf-oproep is opgemaakt door de procesbegeleider Trúvius en verwijst naar de respectieve rapporten van de projecten. Binnen deze bundel wordt vaak verwezen naar een verduidelijkende bijlage. **De elektronische versie van deze rapporten en de directe links naar de bijlages vind je op de projectenwebsite van Educam** (<https://www.educam.be/nl/kennis-delen/projecten-partners/mobiel-tussen-werk-en-hogeschool>).*

WOORD VOORAF

Als de overheid en het Europees sociaal fonds een oproep lanceren om een proefproject rond levenslang leren voor werkenden op te starten, dan kan een kennis- en opleidingscentrum als Educam niet achterwege blijven.

Het behoeft geen groot betoog dat zowel de technologische innovaties als de ingrijpende wijzigingen in de markt van de automotieve de werkgevers en werknemers in onze sector voor grote uitdagingen zet. Vliegensvlug evolueren we van een mechanische machine naar een computer op wielen. Waar nu het bezit van de auto een must-have is, wordt jaar na jaar het bezit van een wagen alsmaar minder vanzelfsprekend. Hier moeten we de mensen die werkzaam zijn in onze sector versneld op voorbereiden.

Vanuit de automerken en invoerders worden veel inspanningen geleverd om de werknemers in de garages te trainen om mee te zijn met de nieuwste modellen en technologieën. Ook Educam investeert hiervoor in zijn infrastructuur en mensen. We stellen echter vast dat ook de 'brede' autowereld meer en meer formele diploma's vraagt en de werknemers naast de utilitaire -merkgebonden- trainingen ook het grote plaatje achter de technologieën willen kennen. Hiervoor lijken ons de formele hogeschool-opleidingen een oplossing.

Daarom heeft Educam in 2020 het initiatief genomen, om samen met de hogescholen Thomas More en VIVES de handen in elkaar te slaan, om heel concreet te onderzoeken waar juist de behoeftes liggen van onze mensen en waar we als sectorfonds en hogeschool stappen kunnen zetten om de bestaande drempels te verkleinen. Zoals zo vaak loopt ook dit pad niet over rozen, maar we zijn ervan overtuigd dat we een steen hebben verlegd in de rivier, maar het zal nog jaren duren eer de bedding hieraan is aangepast.

Ik wens je veel inspiratie toe de komende bladzijden.

Namens het partnerschap, Luc Vandenhoeck

INHOUDSOPGAVE

Woord vooraf.....	2
Inhoudsopgave.....	4
1 Inleiding	6
2 Hogescholen en een loopbaanfonds hand-in-hand voor levenslang leren!.....	8
2.1 Waarom neem je als sectorfonds Educam het voortouw in deze oproep?.....	8
2.2 Waarom stap je als hogeschool in dit project onder promoterschap van het sectorfonds?...9	
3 Meten is weten!	10
4 Analyse van het landschap van de hogescholen	13
4.1 Professionele Bachelor Autotechnologie	13
4.2 Graduaat voertuigtechnieken	14
5 Goede praktijken van en wijze lessen uit dit project	15
5.1 Vrijstellingsprocedure	15
5.2 Afstandsleren bij hogeschool VIVES.....	16
5.3 In stappen naar het diploma toe.....	16
5.4 Financiële tegemoetkomingen	18
5.5 Lessen inpassen in het werkregime	19
6 Bekendmaken van onze plannen	20
7 Tijd voor conclusies na één jaar proeftuinen.....	21
7.1 Voor de werkstudenten	21
7.2 Voor de hogescholen	21
7.3 Voor sectorfondsen en werkgeversfederaties.....	23
7.4 Voor de regionale en federale overheden	23
8 De betrokkenen aan het woord	24
8.1 De lerende werknemers	24
8.2 De ondersteunende werkgever	29
9 Oproep als je jouw organisatie herkent in dit partnerschap?	32
Trefwoordenregister	34
Lijst van bijlagen.....	34

1 INLEIDING

Zoals je kon lezen is de materie uitgebreid en complex. Maar zoals in elk onderwijskundig vraagstuk zijn er twee uitgangspunten belangrijk: Wat wil je bereiken en hoe ziet het er nu uit?

Voorafgaand aan het opzetten van de proeftuinen werd een onderzoek georganiseerd bij de finale doelgroepen: de werkgevers en de werknemers uit de autosector in Vlaanderen als- ook bij ‘gepassioneerden’ van buiten de sector. Het doel van dit onderzoek is om na te gaan of er bij deze doelgroepen daadwerkelijk interesse is om deel te nemen aan dit project, welke de redenen zijn om al dan niet deel te nemen en welke de drempels zijn om te kunnen en willen deelnemen. In de komende hoofdstukken vind je een korte samenvatting van deze bevindingen, maar het hele rapport kan je downloaden op de projectwebsite van Educam.

Tegelijkertijd heeft er een lang proces van introspectie plaatsgevonden bij de hogescholen om op zoek te gaan naar de visie en de werkwijze die ze nu hanteren voor generatie- en werkstudenten. Belangrijk hierbij was ook de afstemming tussen beide hogescholen die tot dezelfde associatie – KU Leuven – behoren. Onmiddellijk viel hierbij op dat de wetgeving rond hogeschoolopleidingen een keurslijf vormt die creativiteit en flexibiliteit kortwiekt.

Naast de drempels op niveau van de hogescholen, zien we ook dat de regelgeving bij de verschillende overheden op het vlak van tegemoetkomingen voor de stakeholders niet duidelijk en transparant is, waardoor deze proeftuinen een ideale bron voor beleidsaanbevelingen zijn.

In de volgende hoofdstukken willen we naast de zakelijke analyse, die we niet uit de weg kunnen gaan, ook focussen op de individuele deelnemers aan de proeftuin waarvan wij van mening zijn dat ze inspiratie kunnen bieden aan de komende lichting mensen die willen gaan voor een leven-lang leren.

2 HOGESCHOLEN EN EEN LOOPBAANFONDS HAND-IN-HAND VOOR LEVENSLANG LEREN!

2.1 Waarom neem je als sectorfonds Educam het voortouw in deze oproep?

Op het eerste gezicht is Educam helemaal geen belanghebbende in dit project. De opleidingswereld in de automotive is sterk internationaal gestuurd vanuit de merken, invoerders en grote dealergroepen. Ook Educam Service speelt mee op deze markt als aanbieder van opleidingen. Educam heeft zich decennia gepositioneerd op het segment van de ‘merkloze’ opleidingen maar werkt ook vaak in opdracht van en in huis bij de merken. Dit maakt hen tot gerespecteerde speler in de markt van de opleidingen binnen de automotive.

De technologische evolutie schudt echter het landschap door elkaar. Waar merktrainingen vaak heel specifiek en niet transfereerbaar zijn, is er meer en meer nood aan een doorgedreven kennis van de (basis)technologie achter de snufjes die wel transfereerbaar is. Waar mechanica heeft plaatsgemaakt voor elektronica en software wordt de werknemer uitgedaagd om op een andere manier zijn kennis in te zetten en verder te kijken dan het ‘zichtbare’. Werken met diagnosecomputers is een basisvaardigheid in elke garage. Deze evolutie vraagt andere competenties van de werknemers.

Voor de nieuwe jobs die zijn ontstaan in de ruime wereld van de automotive, wordt steeds meer een diploma van hoger onderwijs als kwalificatie gevraagd.

Van sectorfonds is Educam versneld geëvolueerd naar loopbaanfonds: op elk ogenblik in het professionele leven van de (potentiele) werknemer wil Educam hen hierbij ondersteunen op vele vlakken. In dit perspectief is het dan ook belangrijk dat voor de “upskilling” van onze werknemers we kunnen beroep doen op al de mogelijke paden die ter beschikking zijn van onze werknemers. De hogescholen zijn hierbij een bevoorrechte partner, zeker nu zowel een graduaatsopleiding als een professionele bachelor in onze sector in hun portefeuille zitten.



Educam heeft in dit project vooral de rol opgenomen van katalysator en ‘geïnteresseerde buitenstaander’. In deze rol kon ze -los van de stringente onderwijswetgeving- kritische vragen stellen en de actoren van de hogescholen en de associatie ‘voortduwen’ om het eigen functioneren meer af te stemmen op mensen, die naast hun dagtaak, een formeel leertraject willen volgen naast de fulltime generatiestudenten die wél over hun eigen agenda kunnen beschikken.

2.2 Waarom stap je als hogeschool in dit project onder promotorschap van het sectorfonds?

In onze maatschappij is levenslang leren meer dan ooit de uitdaging. Gedreven door de technologische ontwikkelingen is het cruciaal dat we vanuit de hogeschool ook een aanbod bieden aan werkenden. Een aanbod dat zich niet enkel richt op het verwerven van extra kennis, maar het behalen van een 'hoger' diploma stimuleert en faciliteert. We willen mensen uit het arbeidscircuit de weg naar, of terug naar de hogeschool, laten vinden om hun competenties of kwalificaties te verhogen. Om de doelgroep in de voertuigsector te bereiken, hun interesse, eventuele drempels en opportuniteiten in kaart te brengen is een project dat getrokken wordt door Educam een uitgelezen kans om hier samen aan te werken. Vanuit de hogescholen Thomas More en VIVES stappen we mee in dit project om een afdoend antwoord te zoeken op bovenstaande vragen en ons aanbod in trajecten voor werkenden beter op hen af te stemmen. Dit vanuit ons sterk geloof in flexibiliteit en keuzevrijheid voor onze studenten.



3 METEN IS WETEN!

Zoals eerder aangegeven zijn we vertrokken van een onderzoek dat de studiedienst van Educam heeft uitgevoerd bij de aanvang van het project¹.

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden werden drie enquêtes georganiseerd, meer bepaald bij:

- **de werknemers** tewerkgesteld in de autosector in Vlaanderen;
- **de werkgevers** uit de autosector in Vlaanderen;
- **de gepassioneerde personen** buiten de autosector in Vlaanderen.

Wat de werknemers betreft werden in totaal 17.708 e-mails verzonden. In totaal hebben 3% respondenten de vragenlijst beantwoord. In totaal werden er 1.506 werkgevers in Vlaanderen gecontacteerd waarvan er 5% de vragenlijst invulden.

Omdat we niet beschikten over de contactgegevens van de 'gepassioneerden' werd deze vragenlijst verspreid via de Facebook-pagina van Educam. In totaal namen 311 'geïnteresseerden' aan de enquête deel.

Het doel van dit onderzoek was om na te gaan of er bij deze doelgroepen daadwerkelijk interesse is om deel te nemen aan dit project, welke de redenen zijn om al dan niet deel te nemen en welke de drempels zijn om te kunnen/willen deelnemen.

Aanvankelijk is 55% van de werknemers en 45% van de werkgevers geïnteresseerd om deel te nemen aan het project. Dit aantal stijgt tot respectievelijk 66% en 55% als kandidaten op basis van opgedane kennis en ervaring vrijstellingen zouden krijgen waardoor de opleidingsduur vermindert. De grootste interesse is terug te vinden bij de 'gepassioneerden' van buiten de sector: 70% is geïnteresseerd, hetgeen stijgt tot 78% als vrijstellingen kunnen worden gehaald. De 'gepassioneerden' zijn echter een heel specifieke doelgroep, waardoor een vergelijking met de 'werknemers' en 'werkgevers' met de nodige voorzichtigheid dient te gebeuren.

De interesse tot deelname bij de werknemers is afhankelijk van de leeftijd. De grootste interesse is terug te vinden bij personen jonger dan 40 jaar. In tegenstelling tot de werknemers zijn bij de 'gepassioneerden' alle leeftijdsgroepen geïnteresseerd. Als wordt gekeken naar het opleidingsniveau van de geïnteresseerde werknemers dan valt op dat dit eerder divers is.

De belangrijkste motieven van de werknemers en 'gepassioneerden' om te gaan studeren aan een hogeschool zijn:

- een persoonlijke interesse;
- het zich constant willen ontwikkelen;
- meer mogelijkheden hebben om door te groeien;
- het kunnen verwerven van nieuwe kennis;
- het verhogen van de kansen tijdens een sollicitatie.

¹ <https://www.educam.be/nl/kennis-delen/projecten-partners/mobiel-tussen-werk-en-hogeschool>

Bij de werkgevers speelt de bedrijfsgrootte een rol: grotere bedrijven kunnen kandidaat-werknemers meer kansen bieden om door te groeien na afloop van de opleiding en ze kunnen de afwezigheid van een werknemer tijdens de opleidingsperiode gemakkelijker opvangen. De voornaamste motivaties van de werkgevers om werknemers aan dit project te laten deelnemen zijn:

- het bedrijf competitief houden;
- het zien van opleiding als een verstandige investering gezien de ontwikkelingen in de sector;
- het bieden van kansen aan werknemers om zich verder te ontwikkelen en door te groeien;
- het past binnen de bedrijfsstrategie;
- het is een antwoord op de bestaande opleidingsnoden in het bedrijf.

De werknemers die geïnteresseerd zijn om te gaan studeren aan een hogeschool zien wel een aantal drempels. De belangrijkste zijn:

- de combinatie van studeren met werken en het privéleven;
- de angst voor inkomensverlies;
- het niet beschikken over voldoende informatie over dit project;
- tijdsgebrek;
- de afstand tussen de woonplaats en de opleidingslocatie.

Ook de werkgevers zien een aantal drempels om werknemers op opleiding te sturen aan een hogeschool. Zo zijn de belangrijkste redenen om niet aan het project deel te nemen:

- het niet kunnen missen van personeel voor langere periodes;
- de mogelijk hoge kosten van de opleiding voor het bedrijf of het te weinig zicht hebben op deze kosten;
- het te hoge instapniveau van een hogeschool voor de werknemers;
- het risico dat personeel na afloop van de opleiding voor de concurrentie zou gaan werken;
- een gebrek aan informatie over het project;
- het bestaand opleidingsaanbod in het bedrijf volstaat.

Op inhoudelijk vlak bestaat er bij de werknemers en werkgevers een consensus over de thema's die tijdens de opleiding moeten aan bod komen. Deze thema's zijn complementair met de opleidings- en competentienoden die eveneens in dit onderzoek werden bevestigd. Technische thema's die tijdens de opleiding zeker aan bod moeten komen hebben betrekking op:

- hybride en elektrische voertuigen;
- elektronica/elektriciteit in het algemeen en meer specifiek multimedia;
- diagnose;
- IT en digitale vaardigheden.

Wat niet-technische thema's betreft dient voldoende aandacht te worden besteed aan management en leiderschap omdat werknemers die willen deelnemen aan het project dikwijls ook wensen door te groeien naar een functie met meer verantwoordelijkheid zoals bijvoorbeeld werkplaatsverantwoordelijke of manager (aftersales-, regio-, etc). Ook de werkgevers hechten belang aan deze niet-technische thema's.

Bij de organisatie van de opleidingen dient rekening te worden gehouden met de beperkte beschikbaarheid van de werkenden tijdens de werkuren. Bijna de helft van hen zegt dat ze 4 tot 5 dagen aanwezig moeten zijn in het bedrijf. De meeste werkgevers vinden echter dat de werknemer 3 tot 4 dagen in het bedrijf aanwezig moet zijn.

Met deze resultaten als hefboom zijn we aan de slag gegaan om bij de hogescholen een aantal drempels weg te werken. Tegelijk was dit onderzoek een bevestiging voor Educam om als loopbaanfonds sterker in te zetten op een gedifferentieerde aanpak.



4 ANALYSE VAN HET LANDSCHAP VAN DE HOGESCHOLEN

Op basis van de DLR's² en de doelstellingen beschreven in de ECTS³ fiches van de verschillende opleidingsonderdelen is er een vergelijking gemaakt tussen de professionele bacheloropleiding Autotechnologie en de graduaatsopleiding Voertuigtechnieken van de Thomas More hogeschool en de VIVES-hogeschool.

Om de verschillen en de gelijkenissen goed in kaart te brengen werden vergelijkingstabellen gebruikt.

4.1 Professionele Bachelor Autotechnologie

Globaal kan je stellen dat 95% van de behandelde onderwerpen binnen de verschillende opleidingsonderdelen van de twee hogescholen overeenkomen. In de meeste gevallen worden dezelfde onderwerpen behandeld in een opleidingsonderdeel met een gelijkaardige benaming zoals bijvoorbeeld: verbrandingsmotoren bij de VIVES-hogeschool en verbrandingsystemen bij de Thomas More hogeschool. Technisch gesproken komt de inhoud van de doelstellingen in de ECTS fiche overeen. Binnen elke hogeschool is de nodige vrijheid om meer of minder gewicht (uitgedrukt in studiepunten) te geven aan een opleidingsonderdeel. Deze tabel ter illustratie.

VIVES				Thomas More			
Naam OPO	Studiepunten	Fase	Semester	Naam OPO	Studiepunten	Fase	Semester
toegepaste wetenschappen 1	5	1	1	Chemische processen in voertuigen	3	2	2
verbrandingsmotoren 2	3	1	2	Verbrandingsystemen	6	2	1
Aandrijflijn	3	1	2	Aandrijftechnieken	6	1	1
lab voertuigtechnologie 2	5	1	2	Autolab 2	6	1	2

Verder kan men vaststellen uit de vergelijkingstabel dat de behandelde onderwerpen in een opleidingsonderdeel bij de ene hogeschool soms gespreid worden over meerdere opleidingsonderdelen bij de andere hogeschool, ook hier verschilt het gewicht in aantal studiepunten in de meeste gevallen.

VIVES				Thomas More			
Naam OPO	Studiepunten	Fase	Semester	Naam OPO	Studiepunten	Fase	Semester
voertuigelektriciteit en elektronica	6	1	1	Elektriciteit basis en voertuigelektriciteit 1	3 + 3		1 1 + 2
voertuigelektronica	5	2	1	Voertuigelektronica 1 en voertuigelektronica 2	6 + 4	1 en 2	2 en 1

Naast de kleine verschillen in naamgeving en studiepunten van bepaalde opleidingsonderdelen kunnen we besluiten dat de bacheloropleidingen volledig gelijklopend zijn. De sterke theoretische vakken worden gecompliceerd met telkens practica of labo's die de realiteit weergeven. Het grote verschil is dat Thomas More werkt met drie keuzetrajecten: Bedrijfsvoertuigtechnieken, Mototechnieken en Motorsport Engineering en bij VIVES is het een vast programma waar alle studenten hetzelfde curriculum doorlopen.

² DLR = Domeinspecifieke leerresultaten

³ ECTS staat voor European Credit Transfer System en is het Europese systeem voor de overdracht en de accumulatie van studiepunten.

4.2 Graduaat voertuigtechnieken

Ook voor de graduaatsopleiding kan men vaststellen dat er een grote overeenkomst is tussen de twee hogescholen. Uiteraard verschilt in sommige gevallen ook hier de naamgeving van de opleidingsonderdelen.

Ter illustratie een voorbeeld:

VIVES				Thomas More			
Naam OPO	Studiepunten	Fase	Semester	Naam OPO	Studiepunten	Fase	Semester
Verbrandingsmotoren	6	1	1	Verbrandingsmotoren	6	1	2
Verkenning werkveld	4	1	1	Werkplekieren 1: sector en beroepsexploratie	3	1	2
Rekenen in voertuigtechnologie 1 en 2	3+3		1 en 1	Automotive fundamentals	6	1	1

We stellen vast dat bij de hogeschool VIVES het opleidingsonderdeel motormanagement in het programma vervat zit. Bij de Thomas More hogeschool komen dezelfde onderwerpen voor binnen de opleidingsonderdelen Diagnose 5 en sensoren en actuatoren.

We kunnen concluderen dat beide hogescholen een gelijklopend aanbod hebben voor zowel VKS⁴ als VKS⁶ en wanneer we de oefening maken voor het wegwerken van drempels, dit voor beide hogescholen kan gelden.

Het gelijklopend aanbod wordt tegelijk verklaard doordat Vlaanderenbreed het kader werd vastgesteld in de domeinspecifieke leerresultaten⁵ (DLR).



⁴ VKS – Vlaamse kwalificatiestructuur. Niveau 5 – graduaat; Niveau 6 = Professionele bachelor

⁵ <https://www.nvao.net/nl/dlr-vlaanderen>

5 GOEDE PRAKTIJKEN VAN EN WIJZE LESSEN UIT DIT PROJECT

Een belangrijke drempel die in het onderzoek naar boven kwam, was de vrees voor een te grote tijdsinvestering om de work-learn-life balance in evenwicht te kunnen houden. Hiervoor moesten we in de eerste plaats denken aan het beperken van de studiebelasting voor de werkende student.

Volgende elementen komen dan in het vizier:

- vrijstellingen toekennen op basis van eerder verworven competenties (EVC-procedure);
- verminderen van de aanwezigheden tijdens lessen via afstandsleren;
- de te grote stap naar diplomacontract verminderen door Microdegress;
- financiële tegemoetkomingen voor werkgever en werknemer;
- roosteren van lessen in compacte, haalbare clusters eventueel buiten de werkweek.

In de volgende alinea's bespreken we de geleverde inspanningen.

5.1 Vrijstellingsprocedure

Aangezien we ons in dit project focussen op werkende studenten of zij-instromers, hebben sommige van deze studenten reeds een gevulde professionele carrière achter de rug, al dan niet in de voertuigsector. Anderzijds hebben diverse kandidaten eerder een hogeschool-studie doorlopen of zijn er mee gestart en hebben deze niet afgerond. Voor deze competenties en kwalificaties kunnen de werkstudenten vrijstellingen krijgen als dit aansluit bij de lesinhouden en bijgevolg een verkorting van de studieduur bekomen. Deze procedure heet EVC/EVK⁶.

- EVK staat voor erkenning van eerder/elders verworven kwalificaties. Kandidaat studenten kunnen op basis van relevante studiebewijzen een EVK-procedure opstarten. De hogeschool vergelijkt de eerder behaalde kwalificatie met de inhoud van de opleiding. Dit kan leiden tot vrijstelling van één of meerdere opleidingsonderdelen. Deze procedure is gratis.
- EVC staat voor de erkenning van eerder of elders verworven competenties. De definitie in de Codex Hoger Onderwijs stelt EVC als "een eerder verworven competentie, zijnde het geheel van kennis, inzicht, vaardigheden en attitudes verworven door middel van leerprocessen die niet met een studiebewijs worden bekrachtigd". Denk bijvoorbeeld aan jarenlange werkervaring in een bepaalde sector, zaken die men doet als hobby of vrijwilligerswerk. Kandidaten met relevante ervaring kunnen een EVC-procedure opstarten in functie van het bekomen van vrijstellingen. De EVC-procedure en het toekennen van vrijstellingen zijn twee afzonderlijke procedures. Aan de EVC-procedure is een aanzienlijke kost verbonden.

Omdat EVC's moeten bewezen worden via intakegesprekken en proeven, hebben we voor VIVES en Thomas More een gemeenschappelijk dossier opgesteld voor de

⁶ EVC = Eerder Verworven Competentie/ EVK = Eerder Verworven Kwalificatie

opleidingen bachelor Autotechnologie en graduaat Voertuigtechnieken. Zowel de procedure, de gesprekken als de evaluatiemethodes zullen identiek zijn en dit volgens de vastgelegde werkwijze binnen de Associatie KU Leuven.

5.2 Afstandsleren bij hogeschool VIVES

De combinatie van voltijds dagonderwijs met een job en gezinsleven is erg belastend, zo lazen we ook in het onderzoeksrapport, tenzij men zelfstandig is en/of weekendwerk heeft. Tijdens de looptijd van het project diende in de hogeschool VIVES zicht de opportuniteit aan om de bacheloropleiding aan te bieden in afstandsonderwijs⁷. Deze hebben we met beide handen aangegrepen. Hiervoor werden er door VIVES Technology financiële middelen vrijgemaakt ter testing. Hun relaas volgt.

Omdat we vaak zagen dat werkstudenten alle theorie als zelfstudie verwerkten en enkel naar ‘verplichte’ labo’s kwamen, hebben we tijdens academiejaar 2020-2021 de mogelijkheden afgetast om de opleiding bachelor autotechnologie op te starten in afstandsonderwijs. Dit jaar was ook één van de gekende “COVID 19” academiejaren en zo werd de brug naar afstandsonderwijs meteen gedwongen gemaakt. Tal van docenten vanuit het team kon zich vinden in dit verhaal en in combinatie met dit ESF-project zijn we in 2021-2022 gestart met afstandsonderwijs. Een 12-tal studenten zijn mee ingestapt in dit verhaal, weliswaar met wisselend succes. Het afstandsonderwijs werd zo ingericht dat alle theorielessen aangeboden werden als zelfstudiepakket, vaak met ingesproken lessen. Er werden per theorievak ook vrijblijvende digitale contactmomenten georganiseerd.

Praktijkvakken werden dan meer gebundeld en aangeboden op volle dagen, meestal op zaterdag. De voorbereidingen op deze praktijkdagen konden gemaakt worden via diverse digitale platforms. Dit alles was voor aanvang van het academiejaar in een vaste agenda gegoten zodat het perfect combineerbaar is met werk en/of verlofdagen.

Omwille van de te lage inschrijvingscijfers werd dit echter na slechts één jaar afgevoerd. Het docententeam is hierdoor teleurgesteld, maar begrijpt eveneens dat er financiële keuzes gemaakt moeten worden.

5.3 In stappen naar het diploma toe

Mensen die enkele jaren op de werkvloer hebben vertoefd, vinden de stap naar de hogeschool vaak te groot en ook te lang. Daarom hebben we binnen dit project geëxperimenteerd met de nieuwe mogelijkheid van studiebekrachtiging: Microdegrees⁸.

Uit ons onderzoek werd al snel bevestigd wat we vermoedden, namelijk dat tijdsbesteding vaak een te grote drempel vormt tot het volgen en vervolledigen van een volledig

⁷ <https://www.vives.be/nl/studeren/afstandsonderwijs>

⁸ Definitie van microdegree en microcredentials: een microcredential is een afgebakend, kleiner geheel van opleidingsonderdelen dat kadert binnen een professionele bachelor- of graduaatsopleiding. Het laat je toe om je te verdiepen in bepaalde kennis en vaardigheden die je ook meteen op de werkvloer kan inzetten.

kwalificerend traject. In onze zoektocht om hieraan tegemoet te komen was een van de mogelijke pistes het opstellen en aanbieden van een aantal specifieke vakkenpakketten die gericht zijn op het bijscholen in bepaalde thema's. We wilden hiermee de drempel om de stap richting het hoger onderwijs te zetten verkleinen door het aantal op te nemen studiepunten te beperken en zo ook het aantal dagen dat een werkenden zich moet vrijmaken om aan de lessen te participeren.

Ook voor de bedrijven zijn er duidelijke winsten te genereren:

- er is niet altijd nood om een werknemer een volledige opleiding te laten volgen;
- met een Microdegree zijn de werknemers beperkter afwezig in het bedrijf dan bij een volledige opleiding;
- door de snelle technische evolutie is er vooral bijscholing nodig naar de nieuwste technologieën.

Door organisatorisch de in de Microdegrees betreffende vakken gecompartmenteerd te roosteren in het lessenrooster, leidt dit tot een meer haalbare kaart voor werkenden. De werkende die een Microdegree opneemt en succesvol aflegt wordt een creditbewijs of microcredential uitgereikt. De werkende kan zo aantonen dat hij/zij zich in een bepaald thema gekwalificeerd heeft. Dit opent de deur naar het volgen van een effectief volledig kwalificerend traject, want de behaalde credits blijven gelden en kunnen samengevoegd worden tot een diplomacontract. Zo laten we de werkende proeven van het hoger onderwijs, weliswaar binnen een beperkte tijdsbesteding, waarna de werkende beter kan inschatten of hij/zij toch nog wenst om een volledig traject af te werken richting het behalen van een diploma.

Naast een verminderde impact op de tijdsbesteding van de werkenden, zouden de Microdegrees in eerste instantie binnen de reguliere werking van de hogescholen aangeboden kunnen worden. In de keuze van de relevante thema's die een meerwaarde zouden kunnen vormen voor werkenden binnen onze sector, baseerden we ons op de resultaten uit het onderzoek dat de studiedienst van Educam uitvoerde. Daaruit kwamen enkele thema's naar boven die zowel door werkgevers als werknemers als relevant aanzien werden. We vergeleken daarbij de curricula van de deelnemende hogescholen om uiteindelijk tot pakketten te komen die beantwoorden aan de thematische vraag binnen de voertuigensector. Uit deze oefening kwamen volgende Microdegrees voort op bachelor niveau:

- Specialist Voertuigelektriciteit en elektronica BASIS
- Specialist Voertuigelektriciteit en -elektronica EXPERT
- Specialist Elektrische mobiliteit en hybride
- Specialist Heavy duty
- Specialist Automotive diagnose

Voor wat betreft het pakket specialist Voertuigelektriciteit en -elektronica, maakten we hierbij een onderscheid tussen een "basis" en "expert" niveau. Hiermee spelen we in op het verschil in technische achtergrond van de werknemers binnen de sector. Er zijn werknemers die al ervaring hebben met elektriciteit en elektronica en de basis onder de knie hebben en zich verder willen verdiepen. Maar er zijn er evengoed die weinig tot geen ervaring hebben met elektriciteit/elektronica. Zeker kandidaten die uit een andere sector komen, hebben nood aan een inleidend pakket.

We opteerden om de Microdegrees enkel op bachelor-niveau aan te bieden om zo de nodige theoretische achtergrond en diepgang hierbij te kunnen geven.

Voor wie meer wenst te weten over de keuze van de Microdegrees en hun studiegewicht, kan verder kijken in bijlage 004.



Bijlage 004

5.4 Financiële tegemoetkomingen

Een obstakel dat even snel opdook was dat van de financiële kost voor werkgever en werknemer. Er bestaan op Vlaams niveau heel wat initiatieven, maar ze zijn niet allemaal even eenduidig en makkelijk terug te vinden.

Om de eventuele financiële drempels weg te nemen, inventariseren we de mogelijkheden tot tegemoetkomingen die zowel voor werkstudent als bedrijf van toepassing zijn. Beide hogescholen hebben reeds ervaring met werkstudenten in andere opleidingen/sectoren waarbij ook zij vaak geconfronteerd worden met een gebrek aan eenduidige informatie voor zowel bedrijf als werkstudent (binnen de sector). Er is geen eenduidig loket dat specifiek voor de voertuigensector de mogelijkheden kent wat betreft het statuut van de werkstudent. Al snel bleek dat vaak het sociaal secretariaat van de werkgever geraadpleegd moest worden om de mogelijkheden helder in kaart te brengen. Zo is het niet duidelijk hoeveel dagen een werkstudent mag werken om het statuut van werkstudent te kunnen behouden. Aangezien het voor werkenden cruciaal is om de studie te blijven combineren met werk, is het belangrijk om een duidelijk overzicht te kunnen bieden van de voorwaarden en mogelijkheden om als werkende te studeren.

Een voorbeeld: Als je een opleiding kiest waarvoor er geen speciaal traject voor werkstudenten bestaat, kan je 'faciliteiten' aanvragen om werken en studeren haalbaar te maken. Deze individuele aanpassingen worden toegekend als je in het bezit bent van een bewijs van tewerkstelling in dienstverband met een omvang van ten minste 72 uren per maand of de helft van een voltijdse opdracht, gebruikelijk in de sector van tewerkstelling. Deze faciliteiten zijn aan te vragen bij de hogeschool via een aanvraagprocedure. Wanneer er een effectief specifiek traject voor de werkende uitgestippeld is, hetgeen onder de vorm van een Microdegree kan, dan zijn er een aantal financiële tegemoetkomingen voorzien. Je weg hierin vinden kan via bijlagen 001a en 001b.

We maken verder een opsomming van de bestaande tegemoetkomingen. Verdere info over deze tegemoetkomingen vind je in bijlage 002.

- a) Vlaams opleidingsverlof (vs. betaald educatief verlof in Wallonië en Brussel)
- b) Vlaamse Opleidingscheques
- c) Vlaams Tijdskrediet
- d) Inschrijving via KMO portefeuille



Bijlage 001a



Bijlage 001b



Bijlage 002

5.5 Lessen inpassen in het werkregime

Een ander belangrijk aandachtspunt bleek al snel de manier van aanpak op vlak van het 'begeleiden' van de werkende studenten. Een voorbeeld.

Aangezien werkstudenten de opleiding meestal combineren met een gezinsleven en werken vraagt dit meer planning en organisatie dan bij een generatiestudent. Vanuit de dialoog met de werkstudenten bleek duidelijk dat de onderwijsinstellingen hier ook een grote invloed op hebben en dat hier zeker nog verbetering mogelijk is. Zo is het voor een werkstudent niet evident om een inhaalles die een paar dagen vooraf ingeland wordt, bij te wonen als hij een maand op voorhand zijn vrije dagen moet doorgeven aan zijn werkgever.

Ook duidelijkheid brengen rond wanneer welke leerinhoud aan bod komt en hoe deze verwerkt en geëvalueerd zal worden is voor werkstudenten een heel belangrijke ondersteuning.

Deze en andere moeilijkheden die uit de bevraging kwamen, hebben we samengebracht in een adviesrapport voor de onderwijsinstellingen. Hierin zijn adviezen terug te vinden voor de docenten maar ook voor de mensen van de planning of de studentenbegeleiders. Het volledige adviesrapport kan je terugvinden in de bijlage 003.



Bijlage 003



6 BEKENDMAKEN VAN ONZE PLANNEN

Wanneer de verschillende pistes klaar waren, gingen we ons buigen over de kwestie van rekrutering.

Bij de eerste denkoefening kwamen hierbij heel wat ideeën naar boven. Via de werkgevers in de sector bevragen of er werknemers zijn die interesse hebben, Alumni informeren over de mogelijkheden om bij te scholen, mensen in de sector bereiken die op eigen initiatief een hoger diploma willen behalen enzovoort.



Concreet werd een folder gemaakt waarin de opleidingsmogelijkheden zoals hierboven uitgewerkt, overzichtelijk te zien zijn alsook een voorbeeldtraject van hoe de opleiding kan ingericht worden werd hierin opgenomen. Tegelijkertijd werden getuigenissen opgenomen van oud studenten in de sector en in korte wervende filmpjes gegoten en de informatie werd ook online geplaatst en kan je terugvinden door de QR-code te scannen.



Met deze folder zijn we dan aan de slag gegaan om het project bekend te maken.

Via de communicatiekanalen van Educam hebben we de folder verspreid aan alle werkgevers en werknemers uit de sector. Tegelijk zijn de vertegenwoordigers van Traxio mee onder de arm genomen en heeft Educam een campagne op de sociale media gevoerd.

Met het promotiemateriaal hebben we ook op een aantal automotieve beurzen gestaan om het project persoonlijk aan de geïnteresseerden te verduidelijken. Echter bleef de belangstelling aan de lage kant.

Via de hogescholen leek het ons een goed idee om potentieel geïnteresseerden naar onze campussen te 'lokken' om zo de uitrusting en mogelijkheden binnen het project eens met eigen ogen te kunnen zien.

Een laatste initiatief dat we uitgewerkt hebben is het informeren van de mogelijkheden bij alumni van een grauaatdiploma.

Na de uitgebreide campagne hebben we het geluk gehad in beide hogescholen te kunnen starten met enkele werkstudenten en dit voor al de pistes die we hadden voorzien: diploma-traject, afstandsleren en Microdegree.

7 TIJD VOOR CONCLUSIES NA ÉÉN JAAR PROEFTUINEN

Het was fijn te ervaren dat de deelnemers aan de proeftuin ook openstonden voor de strubbelingen die zich voordeden op organisatorisch vlak en de extra inspanningen die de bevraging met zich meebracht. We hebben door hun constructief-kritische houding dan ook veel kunnen leren.

Om het met de woorden van Piet Huysentruyt te zeggen:

“Wat hebben we dat jaar (h)geleerd?”

7.1 Voor de werkstudenten

1) Rekrutering van werkstudenten

De mogelijkheden van levenslang leren zijn nog te weinig gekend bij het publiek. Daarom gaan we de algemene promotie verderzetten. Via allerlei kanalen van de projectpartners zal elk jaar weer de mogelijkheden van het levenslang leren ‘kenbaar’ gemaakt worden aan zowel de werkgevers als de werknemers.

2) Aanpak Microdegrees

Ondertussen hebben we wat ervaring kunnen opdoen met de aangeboden Microdegrees. De werkstudenten die dit volgden waren positief en gaven aan dat ze de geziene inhoud meteen konden gebruiken op de werkvloer. Daar ligt meteen ook het grote voordeel dat de student kan kiezen voor de inhoud die hij nog niet beheerst of voor de inhoud die hij te kort schiet voor zijn job. Wel vraagt het naar energie en planning veel van de studenten en werd er ook aangegeven dat dit zonder de steun van hun bedrijf niet mogelijk geweest zou zijn.

7.2 Voor de hogescholen

1) Ook na afloop van het project willen we dit initiatief van Levenslang leren verderzetten.

Daarom is de inbedding van de informatie rond de mogelijke trajecten bij beide hogescholen op hun respectievelijke websites belangrijk. Het promomateriaal zal up-to-date gehouden worden. We zullen jaarlijks een oproep via sociale media lanceren om het specifieke aanbod onder de aandacht te brengen. Ook doen beide hogescholen één keer per jaar een bedrijvendag specifiek voor de voertuigsector.

2) Echter willen we het daar niet bij laten en gaan we tijdens de permanente onderwijscommissie (POC), waar we twee keer per jaar samenzitten met de studenten, werkveld en hogeschool ook werkstudenten betrekken. Tijdens deze momenten gaan we de rekrutering dan ook als vast agendapunt aan bod laten komen.

3) Toolkit voor docenten

Zoals al aangegeven is het niet evident om werkstudenten en voltijdse studenten in hetzelfde regime in te passen. Daarenboven zijn ook de docenten erg gefocust op werken met de jongeren en ‘verliezen’ ze de specificiteit van de werkstudenten uit het oog, ook bij bijvoorbeeld opdrachten en begeleiding. Daarom hebben we vanuit de ervaringen van het eerste jaar een rapport met tips voorzien in bijlage 003.



Bijlage 003

4) Handboek voor haalbare EVC

Zo goed als alle mogelijke proeftuinen kunnen aanspraak maken op vrijstellingen via eerder verworven competenties. Omdat dit vaak een moeizaam traject is, dat veelal afgewezen wordt omwille van de complexiteit en de rompslomp er rond, hebben we een haalbaar stramien uitgewerkt voor deze procedure. Deze is gebaseerd op de nieuwe flowchart die vanuit KU Leuven werd ontwikkeld.

De verschillende fases zijn: info-en oriënteringsfase, begeleiding en adviesfase met eventueel aanvullend een intakegesprek en dan een beoordelingsfase met daaropvolgend een erkenningsfase. Bij een negatieve erkenningsfase kan er een nazorg en mogelijke beroepsfase doorlopen worden.

Na een pre-screening gesprek met nodige uitleg omtrent de procedure voor de student, volgt er een quickscan om te kijken of het voor deze studenten de moeite loont om een EVC-procedure op te starten. Wanneer dit positief is zal er via een portfolio of een intakegesprek bewezen worden of er voldaan wordt aan de competenties om bepaalde opleidingsonderdelen vrij te stellen. Deze competenties worden beoordeeld door een bekwaamheidsonderzoek onder de vorm van vaardigheids- en/of theoretische testen.

Deze testen zijn volledig gelijklopend voor de opleidingen graduaat voertuigtechniek en bachelor autotechnologie voor beide hogescholen, hiervoor werden er gezamenlijke testen ontwikkeld.

In bijlage 005 kan je onze reflecties terugvinden over de opmaak en toepassing van de EVC-procedure. We omschrijven daarbij waar we tegenaan liepen en wat we hieruit geleerd hebben.



Bijlage 005

5) Aanpak Microdegrees

We merken dat de Microdegrees nog wat ingeburgerd moeten geraken in de hogeschool. Zo is de informatie over de Microdegrees online niet altijd even goed te vinden en zijn er zo vaak nog wat onduidelijkheden. Ook het inroosteren van de vakken van een Microdegree zou nog kunnen verbeteren door dit op vaste momenten te plannen en een gelijke spreiding te voorzien. We gaan met de ervaringen aan de slag om zo stap voor stap hierin te groeien. Zie bijlage 004



Bijlage 004

6) Gelijkwaardigheid van generatie- en werkstudenten

De hogescholen moeten meer ruimte en aandacht creëren zodat werkstudenten zich 'thuis voelen' als volwaardig student en rekening houden dat ze naast de studie een full-time job en een gezin in de running moeten houden.

7) Groeien naar duurzaam hybride-leren

Aangezien het moeilijk is om op korte termijn het ideale opleidingsscenario aan te bieden aan werkstudenten is het interessant om binnen de bestaande opleidingen te kijken wat we kunnen doen om dit haalbaarder te maken voor werkstudenten. Zo moet er per vak gekeken worden of er bijvoorbeeld een deel als afstandsleren gegeven kan worden of als er een mogelijkheid bestaat om een deel buiten de reguliere uren te plannen. Wel moeten we bewaken dat dit geen negatieve invloed zal hebben op de overige reguliere studenten.

8) EVC in eigen werkomgeving

Het voordeel van het uitvoeren van het competentiegericht interview en indien van toepassing een vaardigheidstest in het bedrijf van de kandidaat wordt door beide hogescholen benadrukt; een authentieke bedrijfssetting combineren met tijdswinst voor de kandidaat is bijzonder waardevol. Maar het nadeel dat hier tegenover staat is een meerkost voor de kandidaat. De assessoren moeten zich verplaatsen en deze extra tijd moet in rekening gebracht worden. Ook zal het niet mogelijk zijn om elk type vaardigheidstest uit te voeren in elk bedrijf.

9) Het concept 'volgtijdelijkheid'.

Beide hogescholen hanteren voor deze opleidingen geen strikte volgtijdelijkheid. Een kandidaat kan vakken opnemen in een volgorde afgestemd op zijn/haar tijdsbesteding. We blijven dan ook inzetten op een flexibel klimaat in het kader van het toekennen van vakken in het individueel studieprogramma.

7.3 Voor sectorfondsen en werkgeversfederaties

Vanuit de kant van de arbeidsmarkt is het belangrijk dat het levenslang leren bekeken wordt in economisch perspectief. Is het beter om de werknemers niet op te leiden dan het risico te lopen dat ze zullen vertrekken? Zeker in kleine bedrijven is er veel werk om de mindset te beïnvloeden. Hier is een belangrijke taak weggelegd voor organisaties als Educam en Traxio. De gelopen trajecten kunnen een goede aanleiding zijn om ook het formele leren in te bedden in het portfolio en zo de werknemers het perspectief op een (hoger)diploma aan te bieden.

Binnen de grote dealergroepen gaat de klemtoon liggen op acties om bij de HR-managers deze vormen van "upskilling" bekend te maken en mogelijk te ondersteunen.

7.4 Voor de regionale en federale overheden

Voor de Vlaamse overheid komt op de eerste plaats de aanbeveling om de financiering van de hogescholen aan te pakken met aandacht voor het begeleiden van werkstudenten.

Het zou goed zijn dat er één online portaal zou zijn dat al de vormen van wetgeving en tegemoetkomingen voor werkende studenten en hun werkgevers zou bundelen én de procedures zou vereenvoudigen.

Wat betreft de visie op en aanpak van levenslang leren is er een decennium geleden ook al een steekvlamactie geweest. Laat het 'platform levenslang leren' nu de hefboom zijn voor een globale en duurzame aanpak.

In diverse esf-projecten laat de overheid proeftuinen opzetten rond competentieversterking, EVC en levenslang leren. Deze vertrekken niet altijd vanuit het belang van de werkenden of bedrijven en spreken mekaar soms zelfs tegen. Vandaar de nood aan een consistente visie en aanpak waar de finale doelgroep zijn weg kan in vinden.

8 DE BETROKKENEN AAN HET WOORD

Op de voorafgaande bladzijden hebben we het ‘technisch’ proces beschreven dat we doorlopen hebben met het project waar we als stakeholders zijn gegroeid. Maar het echte doel van het project was het zoeken naar de nood van de werknemers en de drempels wegwerken om zo makkelijker tot levenslang leren te komen.

We laten nu drie deelnemers aan het woord, één uit elk traject. Een werkstudent van Thomas More, die de lessen volgde op campus in het graduaat Voertuigtechnieken. Een werkstudent bij hogeschool VIVES, die de bachelor autotechnologie heeft gevolgd en de derde deelnemer, die ook bij VIVES gekozen heeft voor de Microdegrees. Van de laatste proeftuin hebben we ook de werkgever geïnterviewd om beide kanten van de medaille in beeld te brengen. Hier volgt hun relaas.

8.1 De lerende werknemers

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

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



“Hoewel ik op de hoogte was van de mogelijkheid om werk en hogeschool te combineren, had ik er nooit concreet aan gedacht om het te doen. Tot mijn werkgever het mij voorstelde, omdat ik dankzij die opleiding achteraf een vergunning kan krijgen als auto-expert. In mijn geval waren de voorwaarden ook best wel interessant: mijn werkgever betaalt de opleiding, ik werk 40 uur per week en heb daardoor wekelijks één betaalde vrije dag voor mijn opleiding, en ik leer heel wat bij dat ik nadien ook op mijn werk kan gebruiken. Een win-winsituatie. Toch heb ik niet meteen toegehapt omdat ik me graag vooraf wilde informeren.”

De trajectbegeleider bij de hogeschool wist me te vertellen dat ik, mits het afleggen van een aantal proeven, op basis van mijn werkervaring enkele vrijstellingen kon krijgen. Dat was zeker een factor die meegespeeld heeft in mijn beslissing want het is best een zware opleiding. 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 bij en je moet ook nog studeren. Je offert dus een deel van je vrije tijd op, maar je kan wel een hogeschooldiploma behalen.

Het heeft trouwens ook een impact op de balans tussen werk, hogeschool en privé. Ik geef een concreet voorbeeld. Ik ben gescheiden en heb om de twee weken de kinderen in huis. Net in één van die weken waren er plots drie dagen met inhaallessen omdat de docent ziek was geweest. Dan moet je ook voldoende gemotiveerd en flexibel zijn om een oplossing te vinden. Ik wil het niet overdrijven, maar je mag het zeker ook niet onderschatten.

Een ander cruciaal gegeven is dat je werkgever ook helemaal meegaat in het verhaal, want het heeft ook gevolgen op de werkvloer natuurlijk. Ik neem hetzelfde voorbeeld van inhaallessen. Normaal ben ik één dag per week afwezig, maar als er dan door die inhaallessen plots eens drie lesdagen zijn op een week, dan is het belangrijk dat je je gesteund voelt door je werkgever en dat ook hij flexibel genoeg is om daar een mouw aan te passen.

Ook als je toetsen hebt. Dan moet je je toch voldoende kunnen voorbereiden. In mijn geval is dat geen enkel probleem want ik volg de opleiding op vraag van mijn werkgever. Maar ook voor wie op eigen initiatief aan een opleiding begint, heb ik één goede raad: praat er vooraf openlijk over met je werkgever want zijn steun is essentieel voor je welslagen.

Ik vind het heel goed dat de overheid levenslang leren stimuleert. In weke sector je ook actief bent, alles evolueert razendsnel. Werken en tegelijk studeren is volgens mij goed voor de ontwikkeling van werknemer én werkgever. Alleen denk ik dat het systeem nog aantrekkelijker en toegankelijker zou kunnen zijn als de lesmomenten misschien nog iets beter zouden afgestemd zijn op de werkweek, bijvoorbeeld door avondlessen of lessen op zaterdag. Dat is allemaal niet evident om te regelen, dat besef ik wel, maar het is gewoon een bedenking die ik me maak.”

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

Alexander De Paepe (27) combineert momenteel 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.



“Hoewel ik pas 27 jaar ben, is de term ‘levenslang leren’ misschien wel op mij van toepassing. Na mijn humaniora ben ik meteen beginnen werken. Van de ene interim naar de andere. Ik heb dan een VDAB-opleiding vrachtwagentechneker gevolgd en ben via die weg bij een garage beginnen te werken. In die periode heb ik een bijkomend middelbaar diploma vrachtwagentechneker behaald via het CVO.

Ik had de smaak te pakken en ik wilde graag nog verder studeren. Ik vind het heel interessant dat de mogelijkheid er is om werk te combineren met een opleiding aan de hogeschool. Voor mijn eigen ontwikkeling, maar ook om mijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Eerlijk gezegd, ik zag mij niet mijn ganse carrière hetzelfde doen. Ik wilde properder en minder zwaar werk doen. Meer afwisseling. Moeilijker en uitdagender ook. En zo ben ik dus bij de hogeschool terechtgekomen.

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 ben recent getrouwd, we zijn aan het bouwen. Ik werk fulltime en dan zijn er nog de studies. Mijn ‘vrije tijd’ ging zo goed als volledig op aan mijn studies. Het is per slot van rekening wel de bedoeling om te slagen. Ik kan ook gebruikmaken van het Vlaams Opleidingsverlof (VOV) waardoor ik recht heb op een aantal vrije dagen om te studeren. Dat is vooral handig als er toetsen zijn. In ieder geval, je moet er echt wel vol voor gaan, anders lukt het niet.

Die persoonlijke motivatie is één ding, maar de steun van de werkgever is minstens zo cruciaal. Ik weet waarover ik praat. Ik ben mijn 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 betaal het zelf en bovendien breng ik een hoop nieuwe kennis mee waarmee ik het bedrijf op termijn ook vooruit kan helpen. Een groot contrast met mijn huidige werkgever, Nebim Volvo trucks, waar ik overigens via mijn opleiding ben terechtgekomen. Hij wist dus dat ik een opleiding volgde en we hebben daar bij mijn aanwerving ook over gesproken. Bij Nebim staan ze voor de volle 100% achter mij. Ik merk dat ook in de praktijk: als er bijvoorbeeld een les verschuift naar een andere dag of tijdstip, om welke reden dan ook, dan weet ik dat mijn werkgever voldoende flexibel is om daar samen met mij een mouw aan te passen. Dat geldt overigens ook voor de trajectbegeleider en de docenten van de hogeschool die altijd klaar staan om je te helpen als je met vragen of problemen zit. Dit zorgt er alvast voor dat je er niet helemaal alleen voor staat.

“De micro degrees zijn opgebouwd rond specifieke thema’s waardoor je vrij 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 (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.



“Ik heb een bachelorsdiploma in Automotive Management behaald aan de VIVES Hogeschool. Tijdens mijn laatste jaar deed ik een stage bij AVR, een bedrijf in Roeselare gespecialiseerd in de productie van landbouwmachines voor de aardappelteelt. Mijn ouders hebben zelf een landbouwbedrijf en vanuit die achtergrond heb ik veel interesse voor deze sector. Na mijn stage heb ik daar ook vakantiewerk gedaan en heeft AVR mij een contract aangeboden als arbeider.

Eerlijk gezegd wist ik 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 heel goed kunnen over praten met mijn werkgever die me ook sprak over de mogelijkheid om werk en studie te combineren.

Ik ben gaan aankloppen bij het autotechnologiecentrum van VIVES waar ze me voor het eerst gesproken hebben over de Microdegrees. Ik heb mijn situatie uitgelegd en samen hebben we gekeken welke opleidingen voor mij nuttig zouden kunnen zijn. Uiteindelijk heb ik twee Microdegrees gevolgd: Heavy duty, omdat daar veel hydraulica aan bod komt, en een basisopleiding Voertuigelektriciteit. Twee aspecten waarmee ik al tijdens mijn vakantiewerk in aanraking was gekomen, maar waarvoor ik wel 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 Microdegrees is dat het vrij specifieke vakbundels zijn waardoor je heel gericht kan bijleren. Zoals gezegd, in het begin heb ik nog gedacht om verder te studeren en een bijkomende bachelor te halen. Maar in zo'n uitgebreide opleiding zitten ook vakken die niet meteen een meerwaarde hebben voor mijn carrièredoelstelling. Maar bij de Microdegrees ligt de focus meer op specialisatie rond goed afgelijnde thema's. Ik weet niet of ik nog verder zou hebben gestudeerd zonder deze optie.

Ik ben heel tevreden over de kwaliteit van de opleidingen. 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. Doordat ik de opleiding volgde, mocht ik bij AVR hydraulische controles doen op de machines. Het is wel fijn als je de leerstof concreet kan toepassen op de werkvloer.

Ik kan de Microdegrees zeker aanbevelen, maar je mag het niet onderschatten. Het mag dan al 'micro' -degree heten, het vraagt wel meer dan een 'micro' -inspanning. De eigen motivatie is heel belangrijk. Voor mij was het een vrij heftig jaar. Zo heb ik me eerst wat moeten aanpassen aan de manier van lesgeven, met praktijklessen en zo. Het is toch anders dan wat ik uit mijn meer economiegerichte opleiding gewoon was. Bovendien volg je vakken uit drie verschillende jaren Autotechnologie. Die eerstejaarsvakken, dat gaat nog, maar als je een vak volgt uit het derde jaar, en je hebt die vorige twee jaar gemist, dat vraagt zeker een extra inspanning. Maar de docenten kenden mijn situatie. Ik kon altijd bij hen terecht voor bijkomende vragen en uitleg. Soms moest ik bij ons in het bedrijf een interne opleiding volgen, waardoor ik een les miste. Ook dan kon ik op hun begrip rekenen en kon ik die les wel op een ander moment bij een andere groep volgen. De medestudenten waren eveneens erg behulpzaam.

Het vraagt ook veel planning en organisatie. Werk, studie, privéleven combineren. Niet zo simpel, zeker als je weet dat ik in die periode nog avondonderwijs volgde. Gelukkig wist ik wel uit mijn eigen studententijd hoe ik dat allemaal kan organiseren. Je moet ook goed en regelmatig overleggen met je werkgever. Op basis van het lesrooster kan je wel een planning opmaken, maar als die dan plots, om welke reden dan ook even wijzigt, is het fijn om te kunnen rekenen op de flexibiliteit van de werkgever. Over de steun van AVR had ik echt niet te klagen."

8.2 De ondersteunende werkgever

“De grens tussen studeren en werken lijkt stilaan te vervagen. Beiden worden alsmaar meer gecombineerd. Als werkgever moet je daarop 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.”

Marieke Buyck is Human Capital Manager bij AVR in Roeselare. Deze Vlaamse producent van landbouwmachines voor aardappelteelt telt ongeveer 220 werknemers. 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’.

Michiel Cheroutre is daar een goed voorbeeld van. Wij hebben hem leren kennen als een heel gedreven jongeman met een passie voor landbouwmachines. Iemand die ook heel goed weet wat hij wil. Het is zijn grote ambitie om finaal bij ons op de salesafdeling aan de slag te gaan en als onderneming proberen wij hem zo goed mogelijk te begeleiden en te helpen om die ambitie ook waar te maken. Om bij ons in de verkoop te werken, heb je wel een stevige technische basis nodig. Het vraagt ook een grondige kennis van ons productgamma. Daarom vinden we het belangrijk dat iemand als Michiel alle fases van de verschillende productieprocessen doorloopt en leert kennen.

De vraag van Michiel om verder te gaan studeren was voor ons geen verrassing. Hij had tijdens zijn stage en vakantiewerk zelf al aangegeven dat hij zijn technische (basis)kennis nog wat wilde vergroten en zo is hij uiteindelijk bij de Microdegrees terecht gekomen. De VIVES Hogeschool heeft hem daar heel erg goed in begeleid: wat zijn de mogelijkheden, wat is de beste oplossing voor jou, wat is er mogelijk bij AVR? Uiteindelijk heeft hij dan gekozen voor twee Microdegrees die zich toespitsen op hydraulica, mechanica en elektriciteit.

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?

Zoals gezegd, wij ondersteunen levenslang leren, maar het is niet zo dat wij als werkgever ook altijd de opleidingen financieren. We weten dat er in het kader van levenslang leren van overheidswege heel wat steunmaatregelen zijn. Veel van de maatregelen zijn gericht op kmo's, maar aangezien wij geen kmo zijn... Er bestaan ook Europese opleidingssubsidies – we hebben een tijd geleden nog een dossier ingediend bij ESF – maar administratief is dat een heel log en tijdrovend proces. Heel grote bedrijven die daar voldoende mensen voor kunnen vrijmaken, zullen daar wel vaker succes hebben. In ieder geval, meer vereenvoudiging op dat vlak zou welkom zijn.”



9 OPROEP ALS JE JOUW ORGANISATIE HERKENT IN DIT PARTNERSCHAP?

Hoewel de bevraging veelbelovend was en de getuigenissen voor zich spreken, is er nog een lange weg te gaan om Levenslang leren als evidentie te kunnen beschouwen. Het is duidelijk dat in eerste instantie de motivatie van het individu zelf de hefboom is tot levenslang leren. Al de stakeholders zullen naar mekaar moeten toegroeien en daarom wil ik kort de te nemen stappen op een rijtje zetten.

- I. voor de werknemer is het belangrijk dat hij zich uitgedaagd weet in zijn job en dat de stap naar 'verder studeren' zoveel mogelijk wordt gefaciliteerd;
- II. uit de bevraging klonk veel enthousiasme, maar in de realisatie bleek het heel wat moeilijker. de werkgevers hebben voor de toekomst de opdracht om ook dit formele leren als competentieversterking in hun HR-beleid op te nemen;
- III. de loopbaanfondsen als Educam hebben hierin een belangrijke rol als katalysator. Neem de formele leertrajecten op in de catalogus van het professionaliseringsaanbod, voorzie mogelijks sectorale premies voor werknemers die deze stap zetten;
- IV. de werkgeversfederaties als Traxio promoten mee deze leertrajecten naar hun bedrijven toe.

Tot slot wil ik aan al de sector- en opleidingsfondsen deze oproep doen: zet de stap om de formele opleiders uit je sector samen te brengen en deze oefening te maken. Levenslang en levensbreed leren zijn de sleutel op de toekomst van je sector. Zonder ondersteuning vanuit de arbeidsmarkt en het wegwerken van drempels is dit niet mogelijk. Uit ons project blijkt duidelijk dat heel wat werknemers en bedrijven in Vlaanderen en België staan te wachten.

TREFWOORDENREGISTER

Autotechnologie	13, 16, 26, 28	Microdegrees	16, 21, 22, 24
Educam 1, 2, 6, 8, 9, 10, 12, 17, 20, 23, 32		tegemoetkomingen	6, 15, 18, 23
EVC	15, 22, 23	Thomas More.....	1, 2, 9, 13, 14, 15, 24
EVK	15	VIVES ...	1, 2, 9, 13, 14, 15, 16, 24, 26, 27, 28, 29
KU Leuven	6	voertuigtechnieken.....	14
microdegrees	15, 17, 18, 22, 28, 29		

LIJST VAN BIJLAGEN

In de tekst staan verwijzingen naar bijlagen. Deze zijn enkel terug te vinden op de projectwebsite van Educam. In de elektronische versie van dit rapport op dezelfde pagina vind je icoontjes terug met een rechtstreekse link naar de bijlage.



- Bijlage 001a – Flowchart Wat als... je wil studeren als werknemer in de privésector
- Bijlage 001b – Flowchart Wat als... je wil studeren als werknemer in de openbare sector
- Bijlage 002 – Vormen van financiering en tegemoetkoming
- Bijlage 003 – Adviesrapport begeleiden van werkstudenten
- Bijlage 004 – Microdegrees inhoudelijk uitgelegd
- Bijlage 005 – Reflecties over opmaak en toepassing EVC-procedures



 hogeschool
VIVES

THOMAS
MORE

 **educam**