



Mobiel tussen Werk en Hogeschool

Drempels tot deelname aan kwalificerende onderwijs- of opleidingstrajecten in de autosector in Vlaanderen in 2020-2021: een verkennend onderzoek

ESF oproep 472



Vlaanderen
is werk

Inhoudsopgave

1	INLEIDING	3
2	METHODOLOGIE	4
3	RESULTATEN VAN DE BEVRAGING BIJ DE WERKNEMERS	5
3.1	IDENTIFICATIEGEGEVENS VAN DE RESPONDENTEN	5
3.2	DOORGROEIEN NAAR EEN ANDERE FUNCTIE	8
3.3	STUDEREN AAN EEN HOGESCHOOL: MOTIVATIE EN DREMPELS.....	12
3.4	RANDVOORWAARDEN OM AAN EEN HOGESCHOOL TE GAAN STUDEREN.....	17
3.5	CONCLUSIE	20
4	RESULTATEN VAN DE BEVRAGING BIJ DE WERKGEVERS	22
4.1	IDENTIFICATIEGEGEVENS VAN DE RESPONDENTEN	22
4.2	DOORGROEI-MOGELIJKHEDEN NAAR EEN ANDERE FUNCTIE, BELANG VAN HET DIPLOMA EN COMPETENTIE-NODEN.....	25
4.3	STUDEREN AAN EEN HOGESCHOOL: MOTIVATIE EN DREMPELS.....	28
4.4	RANDVOORWAARDEN OM WERKNEMERS AAN EEN HOGESCHOOL TE LATEN STUDEREN.....	31
4.5	CONCLUSIE	35
5	RESULTATEN VAN DE BEVRAGING BIJ DE ‘GEPASSIONEERDEN’ BUITEN DE SECTOR	37
5.1	IDENTIFICATIEGEGEVENS VAN DE RESPONDENTEN	37
5.2	STUDEREN AAN EEN HOGESCHOOL: MOTIVATIE EN DREMPELS.....	39
5.3	RANDVOORWAARDEN OM AAN EEN HOGESCHOOL TE GAAN STUDEREN.....	42
5.4	CONCLUSIE	43
6	ALGEMENE CONCLUSIE	45

1 Inleiding

Dit onderzoeksrapport moet worden gekaderd binnen de ESF-oproep 472 – Werkenden en kwalificerende trajecten. Met deze oproep worden er proeftuinen gefinancierd die de mogelijkheden en randvoorwaarden van de deelname van werkenden aan 'erkende' beroeps- en onderwijskwalificerende trajecten verkennen, met het oog op zowel scholing, bijscholing en omscholing.

De oproep wil aan de hand van proeftuinen verkennen welke drempels werkenden ervaren om deel te nemen aan kwalificerende onderwijs- of opleidingstrajecten en tracht oplossingen te formuleren om de participatie van werkenden aan zowel beroeps- als onderwijskwalificerende opleidingen te verhogen. Werknemers versterken er hun brede inzetbaarheid mee en verbeteren zo aanzienlijk hun arbeidsmarktpositie. Voor werkgevers omvat het investeren in de competentieversterking en kwalificering van hun werknemers een antwoord op de huidige arbeidsmarktcrachte en de vraag naar meer of anders gekwalificeerde profielen.

Dit project, Mobiel tussen Werk en Hogeschool, verloopt in co-creatie met en in partnerschap tussen de hogescholen Vives, Thomas More en het sectorale opleidingsfonds van de autosector EDUCAM. De uitvoeringsfase is voorzien voor het schooljaar 2021-2022 waarin er met werkenden een auto-technisch onderwijstraject wordt doorlopen op graduaats- of bachelorsniveau.

Voorafgaand aan de creatie van de proeftuinen vond een onderzoek plaats bij de finale doelgroepen: de werkgevers en de werknemers uit de autosector in Vlaanderen. Auto-technische opleidingen bereiken echter een breder publiek dan enkel diegenen die reeds in de sector werken. Om die reden werd besloten om ook geïnteresseerde personen van buiten de sector te bevragen

Met dit onderzoek willen we een antwoord krijgen op 2 grote vragen:

- Is er bij de doelgroepen daadwerkelijk interesse om aan een dergelijk project deel te nemen?
- Welke zijn de redenen en drempels om deel te nemen?

De informatie uit dit onderzoek zal worden gebruikt om de proeftuinen praktisch en efficiënt te kunnen uitwerken. Het onderzoek moet ook worden gezien als een eerste meting. Na afloop van dit project zullen de deelnemers namelijk opnieuw worden bevraagd om te kijken in welke mate de drempels uit dit onderzoek zich gemanifesteerd hebben tijdens het verloop van de proeftuinen. Op basis van al deze vaststellingen zullen dan oplossingen geformuleerd worden om de deelname van werkenden aan trajecten binnen hogescholen te verhogen.

2 Methodologie

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

- de werknemers tewerkgesteld in de autosector in Vlaanderen¹;
- de werkgevers uit de autosector in Vlaanderen;
- gepassioneerde personen buiten de autosector in Vlaanderen.

De vragenlijsten van de werknemers en werkgevers werden via de online enquête-tool Checkmarket² verspreid. De contactgegevens van deze respondenten kwamen uit het databestand van EDUCAM.

Wat de werknemers betreft werden in totaal 17.708 e-mails verzonden met daarin een link naar de enquête. In totaal hebben 487 (3%) respondenten in de periode van 19/11/2020 t.e.m. 04/12/2020 de vragenlijst beantwoord. Op een totale populatie van 32.782 werknemers in de Vlaamse autosector levert dit een foutenmarge van 4,4% op bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%. De resultaten van deze enquête zijn m.a.w. representatief voor de sector.

In totaal werden er 1.506 werkgevers in Vlaanderen gecontacteerd waarvan er 79 (5%) de vragenlijst invulden in de periode van 02/02/2021 tem 02/03/2021. Gezien de totale populatie van 3.767 bedrijven in de autosector in Vlaanderen, ligt de respons in absolute aantallen relatief laag. Een mogelijke oorzaak is een algemene 'enquête moeheid' bij de bedrijven, een tendens die EDUCAM reeds geruime tijd vaststelt. Covid-19 heeft deze tendens waarschijnlijk nog versterkt. Dit alles heeft voor de bevraging van de werkgevers een relatief hoog foutenpercentage tot gevolg, meer bepaald 9,8% bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%. De resultaten van de werkgevers zijn dus eerder richtinggevend.

Omdat we niet beschikten over de contactgegevens van de 'gepassioneerden' werd deze vragenlijst verspreid via EDUCAM's Facebook-pagina. Via het Facebook promotieprogramma werd de doelgroep van de 'geïnteresseerden' vastgelegd op 18- t.e.m. 65-jarige Vlamingen die een interesse hebben in of een passie hebben voor de autosector. Via de parameters 'Auto-racing', 'Automobiles', 'Electric Vehicle', 'Hybrids', 'Minivans', 'Motorcycles', 'SUVs', 'RVs', 'Scooters' en 'Trucks' bepaalde Facebook aan welke profielen de advertentie gepromoot werd. De vragenlijst werd tot de essentie beperkt. Een eerste campagne van twee weken werd gelanceerd in de maand november 2020. Dit leverde een respons op van 111 personen. Om de respons te verhogen werd een tweede campagne gelanceerd in de kerstvakantie. Het resultaat hiervan was een stijging van de respons met 200 deelnemers. In totaal namen dus 311 'geïnteresseerden' aan de enquête deel. Voor deze enquête is het moeilijk een foutenmarge te berekenen aangezien de totale populatie onduidelijk is.

¹ Onder de autosector wordt verstaan: de garagesector (PC112) en de koetswerksector (PC149.02)

² www.checkmarket.be

3 Resultaten van de bevraging bij de werknemers

3.1 Identificatiegegevens van de respondenten

In totaal hebben 487 werknemers uit de autosector in Vlaanderen aan de enquête deelgenomen.

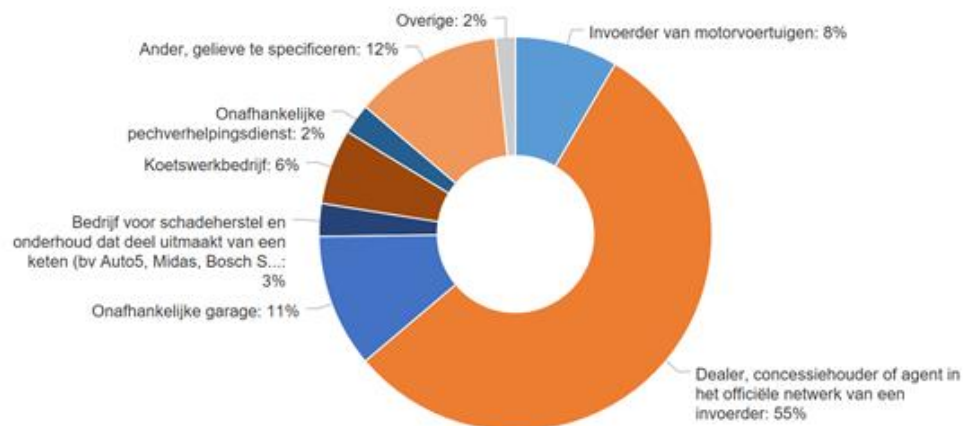
Figuur 1: aantal respondenten werknemers

Respondents



Wat de hoofdactiviteit betreft van de bedrijven waar de respondenten werken, valt op dat 63% van hen tewerkgesteld is in een 'merkgebonden' bedrijf: zo werkt 55% van de werknemers voor een autobedrijf dat behoort tot het officiële netwerk van een invoerder en 8% voor een invoerder zelf (zie figuur 2). 11% van de respondenten werkt in een onafhankelijke garage.

Figuur 2: hoofdactiviteit van de bedrijven van de respondenten



N 484

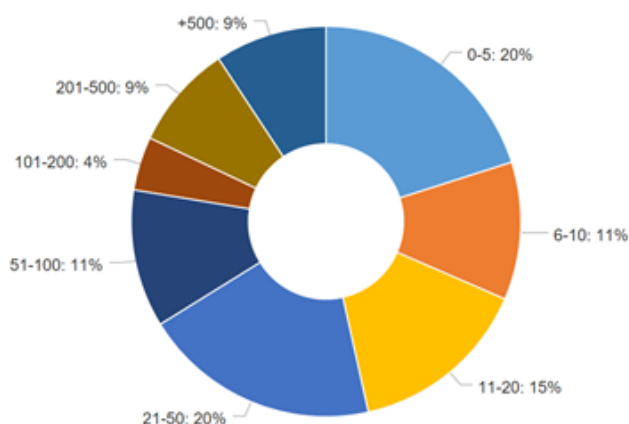
In figuur 3 worden de deelnemers aan de enquête verdeeld volgens de provincie van het bedrijf waar ze tewerkgesteld zijn. De provincie Antwerpen steekt er met 156 respondenten (32%) bovenuit.

Figuur 3: aantal respondenten volgens de provincie/regio van het bedrijf waar ze tewerkgesteld zijn

PROVINCIE	AANTAL RESPONDENTEN	%
ANTWERPEN	156	32%
BRUSSELS GEWEST	16	3%
LIMBURG	55	11%
VLAAMS-BRABANT	69	14%
OOST-VLAANDEREN	86	18%
WEST-VLAANDEREN	86	18%
ONBEKEND	22	4%
TOTAAL	487	100%

20% van de respondenten werkt voor bedrijven met 5 of minder werknemers; 31% voor bedrijven met 10 of minder werknemers. Het aantal kleinere bedrijven is ondervertegenwoordigd in de steekproef. In de realiteit werkt immers 70% van de werkenden uit de autosector voor bedrijven met 10 of minder werknemers. De bedrijven met 51 tem 100 werknemers en de bedrijven met meer dan 100 werknemers zijn oververtegenwoordigd: respectievelijk 11% in de steekproef t.o.v. 2% in de realiteit en 22% t.o.v. 0,6% (zie figuur 4).

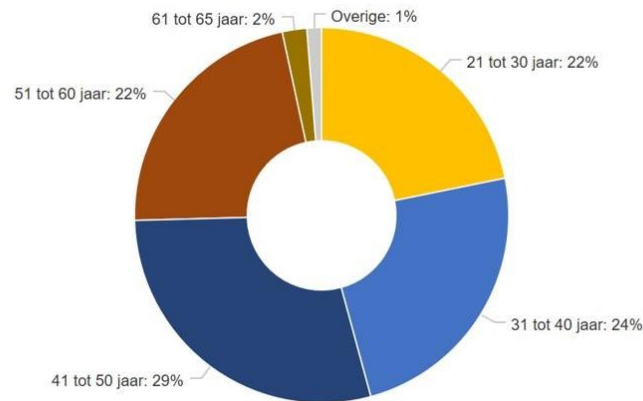
Figuur 4: aantal respondenten volgens bedrijfsgrootte



N 473

De verdeling van de respondenten uit de steekproef volgens hun leeftijd stemt wel overeen met de realiteit. De respondenten zijn, met uitzondering van 60-plussers vrij evenredig verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën (zie figuur 5).

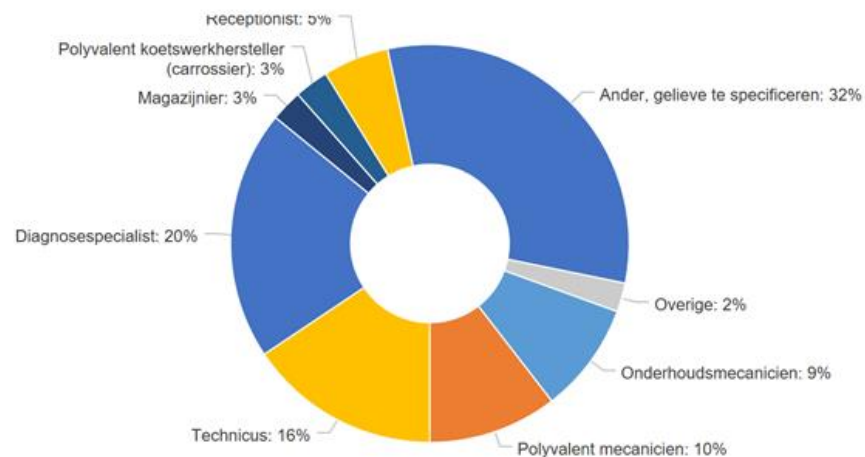
Figuur 5: aantal respondenten volgens leeftijd



De autosector stelt voornamelijk mannen te werk. Dit blijkt ook uit de steekproef: 93% van de respondenten is man en 7% vrouw.

De top-3 van functies die door de respondenten worden uitgevoerd bestaat uit diagnosespecialist (20%), technicus (16%) en onderhoudsmecanici (9%) (zie figuur 6). De categorie 'Ander' (32%) bestaat voornamelijk uit functies die betrekking hebben op het beheren van de werkplaats, management, verkoop en administratie.

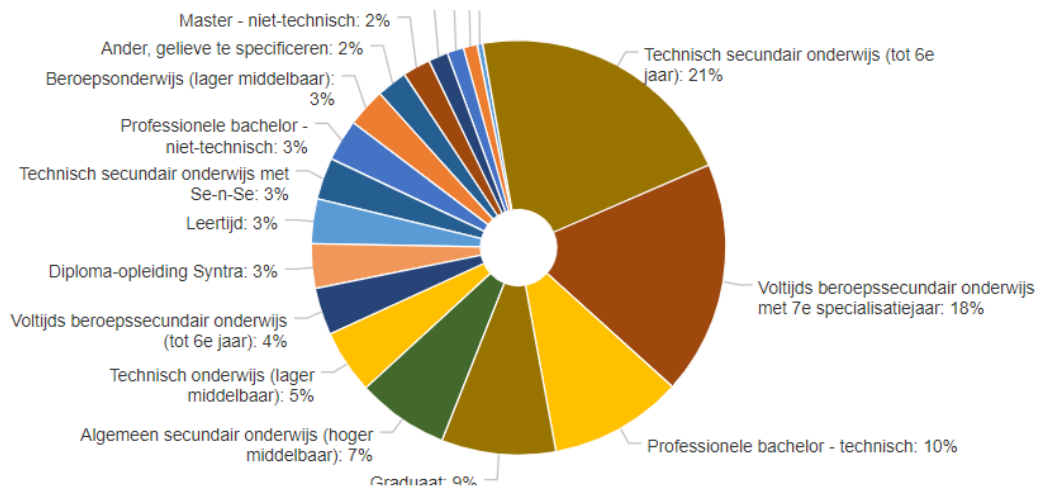
Figuur 6: aantal respondenten volgens de functie die ze uitoefenen



56% van de respondenten heeft het statuut van arbeider, 31% dat van bediende en 14% dat van zelfstandige.

De respondenten hebben voornamelijk een diploma technisch secundair onderwijs (21%) en voltijds beroepssecundair onderwijs met 7e specialisatiejaar (18%), gevolgd door professionele bachelor (technisch) (10%) en grauaat (9%) (zie figuur 7).

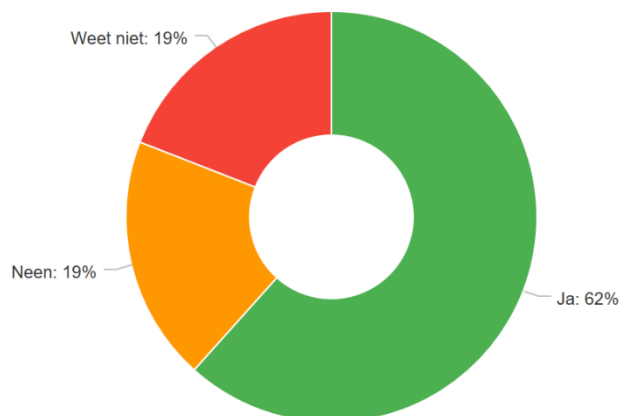
Figuur 7: aantal respondenten volgens hun hoogst behaald diploma



3.2 Doorgroeien naar een andere functie

Allereerst wordt in de enquête van de werknemers gepeild naar de wens van de respondenten om door te groeien naar een ‘betere’ of ‘hogere’ functie dan diegene die momenteel wordt uitgevoerd. Uit figuur 8 blijkt dat 62% van de respondenten in de toekomst graag zou willen doorgroeien naar een ‘betere’ of ‘hogere’ functie.

Figuur 8: Ik zou in de toekomst graag willen doorgroeien naar een ‘betere’ of ‘hogere’ functie

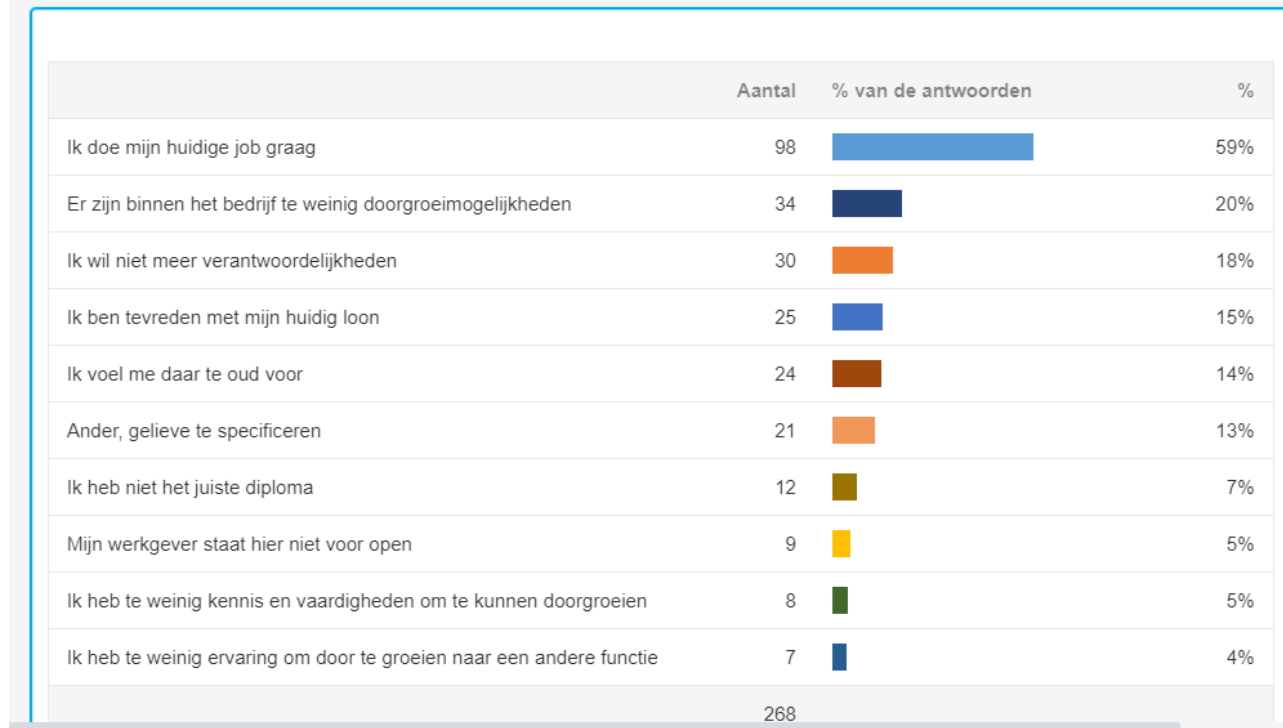


De wens om door te groeien daalt met de leeftijd van de respondent. Zo wilt bijvoorbeeld 90% van de 21 t.e.m. 30-jarigen graag doorgroeien t.o.v. 75% van de 31 t.e.m. 40-jarigen en 53% van de 41 t.e.m. 50-jarigen.

19% van de respondenten geeft aan niet te willen doorgroeien of weet het nog niet. Aan hen wordt gevraagd welke de redenen hiervoor zijn. Meer dan de helft van hen geeft aan tevreden te zijn met de huidige functie. Op de 2e plaats staat het feit dat er binnen het bedrijf te weinig

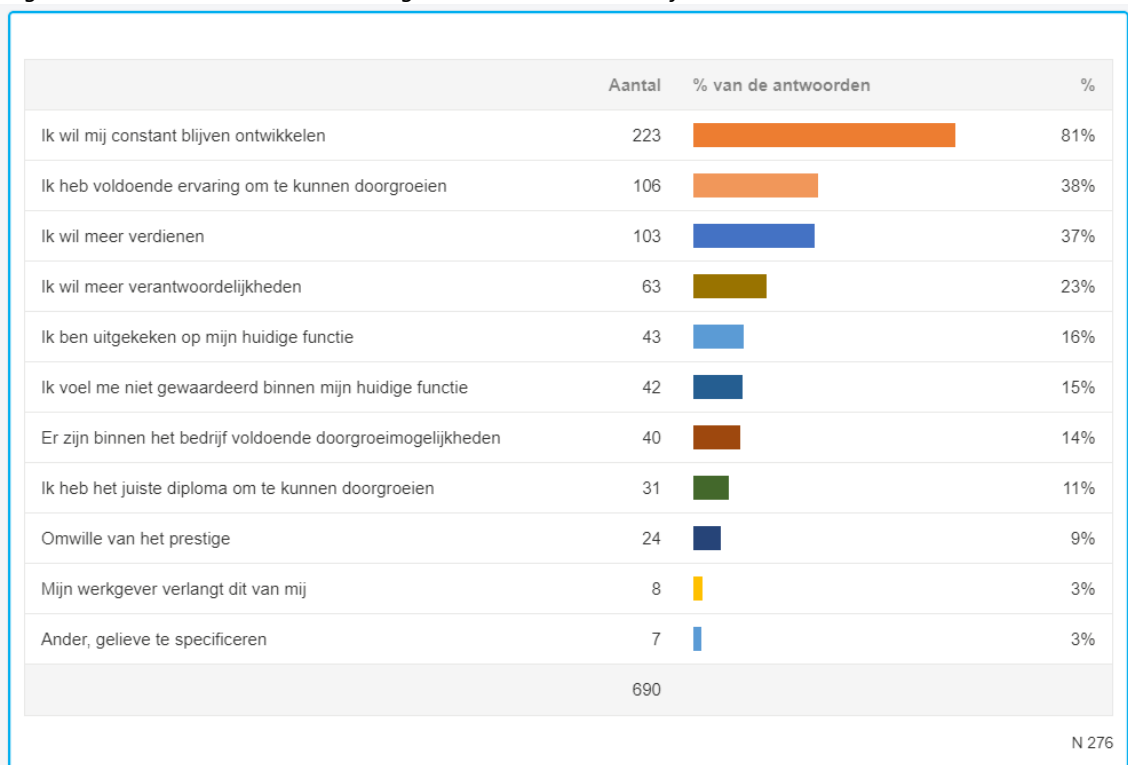
doorgroeimogelijkheden zijn, gevolgd door respondenten die geen extra verantwoordelijkheden wensen (zie figuur 9).

Figuur 9: wat zou u weerhouden door te groeien naar een andere functie?



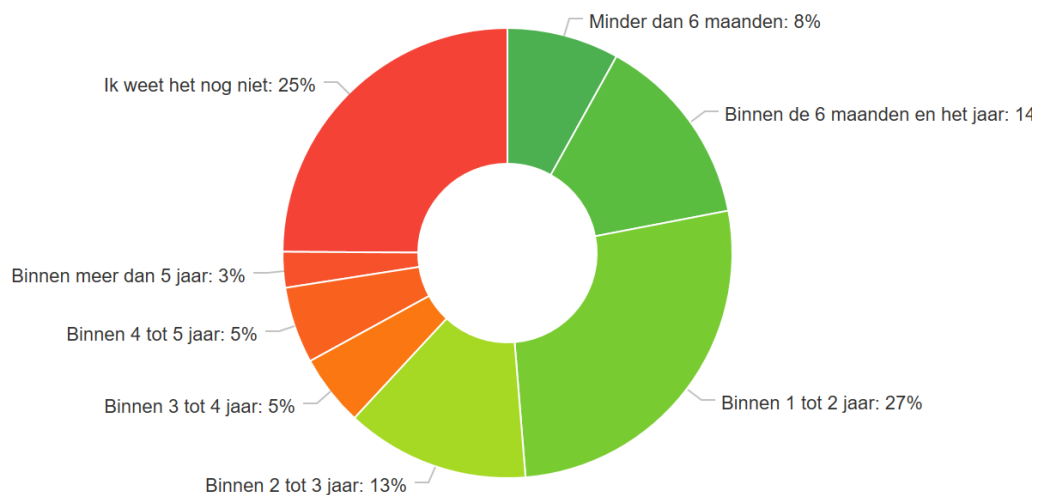
Aan de respondenten die wel wensten door te groeien werd gevraagd naar hun motieven. Als belangrijkste reden wordt opgegeven dat men zich constant wil blijven ontwikkelen (51%), gevolgd door 'ik heb voldoende ervaring om door te groeien' (38%) en 'ik wil meer verdienen' (37%) 'zie figuur 10).

Figuur 10: waarom zou u willen doorgroeien naar een andere functie?



Gevraagd naar de termijn geeft 27% van de respondenten aan te willen doorgroeien binnen de 1 tot 2 jaar. 22% wil dit al binnen het jaar doen. Een kwart van de respondenten weet dit nog niet (zie figuur 11)

Figuur 11: binnen welke termijn zou u willen doorgroeien naar een andere functie?



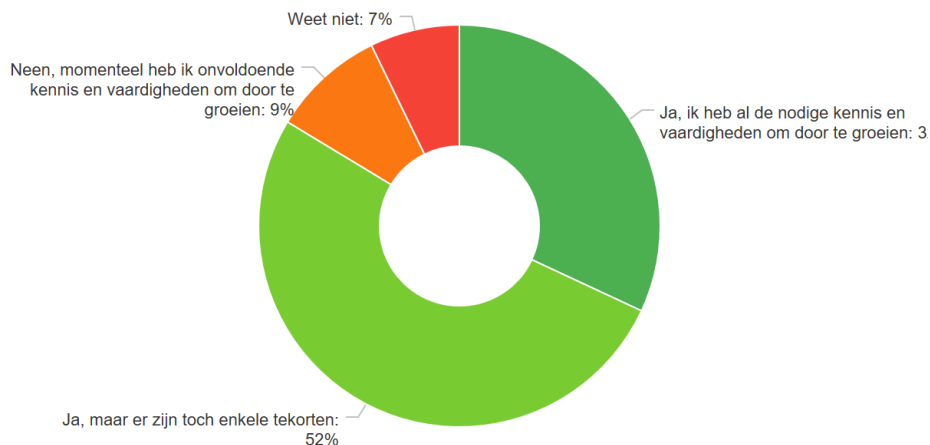
Aan de respondenten die willen doorgroeien werd gevraagd welke functie ze dan zouden willen uitoefenen. De top 3 bestaat uit manager, diagnosespecialist en werkplaatsverantwoordelijke (zie figuur 12).

Figuur 12: naar welke functie zou u eventueel willen doorgroeien?

NAAR WELKE FUNCTIE DOORGROEIEN	AANTAL RESPONDENTEN
MANAGER (REGIO-, AFTERSALES-, SITE-, SERVICE-...)	14
DIAGNOSESPECIALIST	14
WERKPLAATSVERANTWOORDELIJKE	13
TECHNISCH SPECIALIST (HEV, ELEKTRO-MECHANICA, ELEKTRICITEIT...)	6
VERANTWOORDELIJKE VERKOOP	3
INGENIEUR	2
INSPECTEUR	1
OPTIMALISERING PRODUCTIVITEIT	1
EXPERT AUTOSCHADE	1
VERANTWOORDELIJKE BOEKHOUDING	1
ZELFSTANDIGE IN BIJBEROEP	1
WEBDESIGNER	1
GRAFISCH VORMGEVER	1
TEAMCOACH	1

Vervolgens werd gevraagd of de respondenten voldoende kennis en vaardigheden hebben om te kunnen doorgroeien naar een nieuwe functie. Slechts 9% van hen vindt dat ze onvoldoende kennis en vaardigheden hebben, hoewel 52% stelt dat ze zich op een aantal punten toch nog kunnen verbeteren (zie figuur 13).

Figuur 13: heeft u voldoende kennis en vaardigheden om door te groeien naar een nieuwe functie?



De belangrijkste tekorten zijn terug te vinden in figuur 14. De tekorten liggen voornamelijk op het vlak van elektriciteit/elektronica, technische kennis in het algemeen, management, leiderschap en HEV. De categorie 'overige' bevat tekorten die slecht 1 keer werden vermeld.

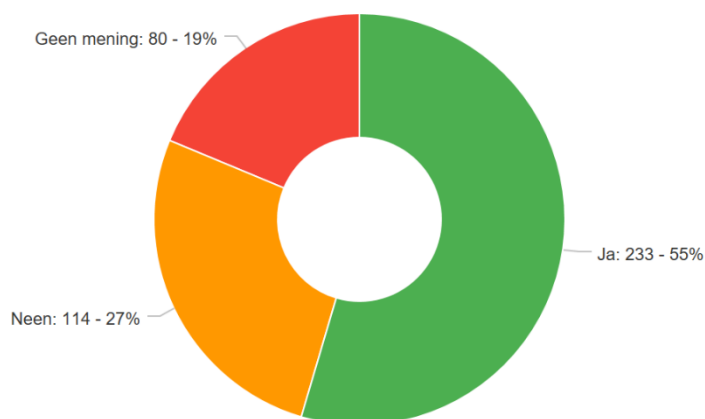
Figuur 14: overzicht van de kennis- en vaardighedetekorten die de doorgroeimogelijkheden van de respondenten belemmeren.

ONVOLDOENDE KENNIS EN VAARDIGHEDEN OP GEBIED VAN:	AANTAL RESPONDENTEN
ELEKTRICITEIT/ELEKTRONICA	14
TECHNISCHE KENNIS (ALGEMEEN)	12
MANAGEMENT	11
LEIDERSCHAP	10
HYBRIDE EN ELEKTRISCHE VOERTUIGEN (HEV)	10
IT/COMPUTER- EN INFORMATIEKAKENNIS	9
DIAGNOSE	6
BOEKHOUDING EN FINANCIËN	6
PEOPLE MANAGEMENT	4
COMMUNICATIE	3
VERKOOP	2
OVERIGE	10

3.3 Studeren aan een hogeschool: motivatie en drempels

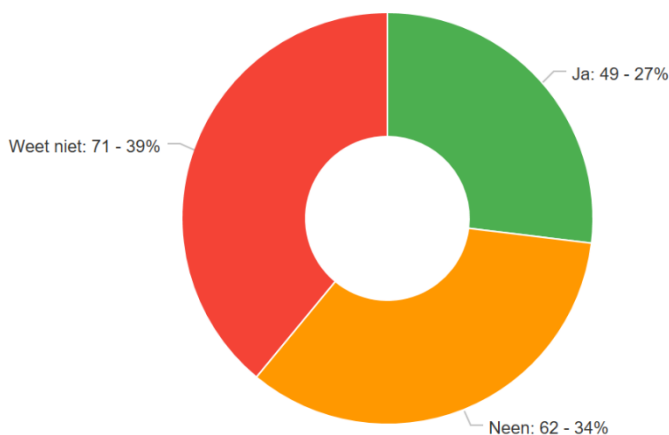
Van de 427 respondenten die de vraag beantwoordden, stellen 233 (55%) van hen geïnteresseerd te zijn om aan een hogeschool een auto-technische opleiding te volgen met als doel het behalen van een graduaats- of bachelorsdiploma (zie figuur 15).

Figuur 15: zou u geïnteresseerd zijn om aan hogeschool een auto-technische opleiding te volgen met als doel het behalen van een graduaats- of bachelorsdiploma?



Aan de respondenten die niet geïnteresseerd zijn of die geen mening hadden, werd gevraagd of ze toch zouden overwegen te gaan studeren aan een hogeschool indien ze omwille van hun ervaring en opgedane kennis vrijstellingen zouden krijgen. Opmerkelijk is dat van de 182 respondenten die deze vraag invullen er 49 (27%) zijn die 'ja' antwoorden (zie figuur 16).

Figuur 16: zou u toch overwegen om verder te gaan studeren aan een hogeschool indien u omwille van uw ervaring en opgedane kennis vrijstellingen zou krijgen?



De som van de twee bovenste vragen leert ons dat van de 427 respondenten er 282 (66%) waren met een interesse om aan een hogeschool te gaan studeren.

De wens om te gaan studeren aan een hogeschool is leeftijdsafhankelijk. Hoe ouder de respondent hoe minder hij geïnteresseerd is. De grootste interesse vertonen personen uit de leeftijdscategorieën 21-30 jaar en 31-40 jaar met telkens 77% van de respondenten die 'ja' antwoorden. Voor de 41-50-jarigen bedroeg dit 65% en voor de 51-60-jarigen nog maar 49%. De 60+ respondenten toonden met 18% de minste interesse.

Een opsplitsing maken naar opleidingsniveau is moeilijk omdat een aantal van deze niveaus relatief weinig respondenten kennen. Zo uiten bijvoorbeeld alle respondenten met een diploma basisonderwijs lagere school en DBSO de wens om te gaan studeren aan een hogeschool. Het totaal aantal respondenten met een dergelijk diploma dat deze vraag beantwoordt, bedraagt respectievelijk slechts 2 en 4 individuen. Een aantal opleidingsniveaus bevat wel een hoger aantal respondenten. Hieruit kunnen we afleiden dat er een bovengemiddelde interesse is om verder te studeren aan een hogeschool bij personen met volgende kwalificaties:

- Diploma opleiding Syntra: 15 van de 16 respondenten heeft interesse (94%)
- Voltijds BSO met 7e specialisatiejaar: 61/79 respondenten (77%);
- ASO hoger middelbaar: 21/29 respondenten (72%);
- Voltijds BSO 6e jaar: 12/17 respondenten (71%);
- Professionele bachelor technisch: 9 /13 respondenten (69%).
















Aan de respondenten die geen interesse hebben om aan een hogeschool te gaan studeren of die het nog niet weten, wordt gevraagd naar de redenen hiervoor. Een overzicht van deze drempels is terug te vinden in figuur 17. De belangrijkste redenen om niet te gaan studeren zijn de combinatie met werk en privé, tijdsgebrek, het reeds in het bezit zijn van een diploma hoger onderwijs, de angst voor inkomensverlies en een te 'hoge' leeftijd.

Figuur 17: wat zijn de belangrijkste redenen om niet te gaan studeren aan een hogeschool?



















Aan respondenten die wel geïnteresseerd zijn, wordt gevraagd naar hun motieven. De belangrijkste redenen om te gaan studeren aan hogeschool zijn een persoonlijke interesse van de respondent, het zich constant willen ontwikkelen, meer doorgroeimogelijkheden naar een 'betere' functie, het kunnen verwerven van nieuwe kennis en het verhogen van de kansen tijdens een sollicitatie. Een garantie op een beter loon scoort eerder laag (zie figuur 18).

Figuur 18: welke zijn de belangrijkste redenen waarom u zou willen studeren aan een hogeschool?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Uit persoonlijke interesse	168		60%
Ik vind het belangrijk mij constant te ontwikkelen	152		54%
Het geeft mij alle kansen om door te groeien naar een 'betere' functie	130		47%
Ik kan nieuwe kennis opdoen die ik anders nooit zou kunnen verwerven	129		46%
Het diploma biedt mij meer kansen indien ik elders zou gaan solliciteren	118		42%
Ik krijg een nieuwe kans om een waardevol diploma te behalen	65		23%
De opgedane kennis vermindert het risico op werkloosheid	59		21%
Ik vrees anders niet meer mee te zijn met de evoluties in de sector	51		18%
Ik wil bewijzen dat ik het niveau van een hogeschool aankan	43		15%
Het is een garantie op een beter loon	41		15%
Na afloop van de opleiding kan ik meer verantwoordelijkheden opnemen	22		8%
Er is in mijn bedrijf nood aan hoger geschoolde werknemers	21		8%
Ander, gelieve te specificeren	6		2%
Het diploma is binnen het bedrijf vereist om te kunnen doorgroeien	5		2%
Mijn werkgever verlangt dit van mij	1		0%

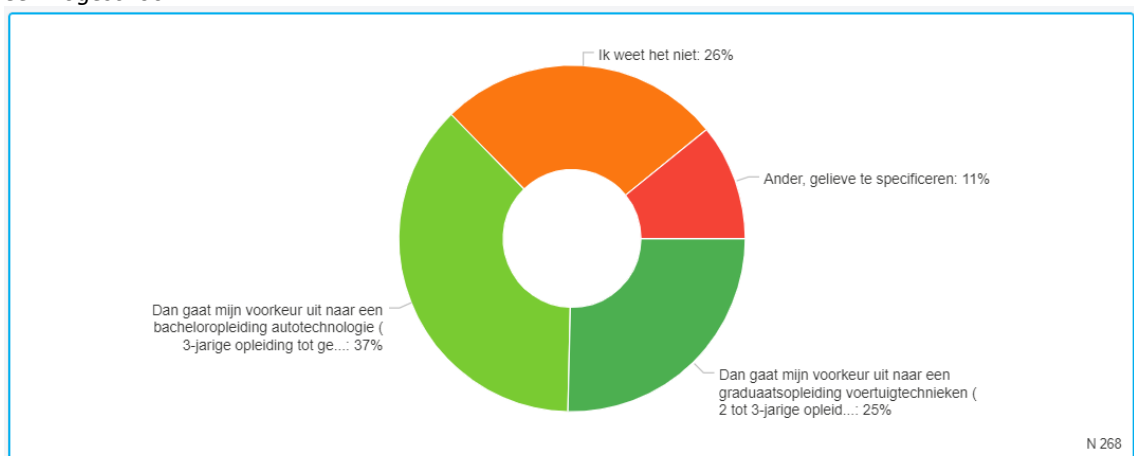
Ook de geïnteresseerde respondenten krijgen de vraag of er mogelijke drempels zijn indien ze zouden gaan studeren aan een hogeschool. De belangrijkste drempels zijn de combinatie van het studeren met werk en privé, de angst voor een inkomensverlies, het niet beschikken over voldoende informatie over het project, tijdsgebrek en de afstand tussen de woonplaats en de opleidingslocatie (zie figuur 19).

Figuur 19: welke zijn mogelijke drempels om te gaan studeren aan een hogeschool?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Het zal te moeilijk zijn dit te combineren met mijn werk en privéleven	152		66%
Ik vrees voor een verlies van mijn inkomen tijdens de opleiding	98		43%
Ik heb te weinig praktische informatie over dit project	80		35%
Een opleiding van 2 tot 3 jaar is te lang, ik heb hier geen tijd voor	73		32%
De afstand tussen mijn woonplaats en de opleidingslokatie	55		24%
Een opleiding aan een hogeschool is misschien te moeilijk voor mij	43		19%
Ik ben niet zo een goede student	34		15%
Beperkte talenkennis	29		13%
Mijn werkgever zou dit niet toelaten	28		12%
Ik voel me te oud om nog te gaan studeren	28		12%
Ik heb geen garantie dat ik na het behalen van mijn diploma kan doorgroeien naar een betere functie	20		9%
Er is binnen mijn bedrijf geen nood aan hoger geschoold personeel	16		7%
Ik vrees dan mijn werk te verliezen	14		6%
Ik heb al eens opleiding gevolgd aan een hogeschool, maar dit was geen succes	12		5%
Ik krijg van mijn werkgever al genoeg kansen om opleiding te volgen	5		2%
Ander, gelieve te specificeren	5		2%
	692		

Indien de respondenten zouden gaan studeren aan een hogeschool, dan gaat de voorkeur voor 37% van hen uit naar een 3-jarige bacheloropleiding autotechnologie, gevolgd door een 2-3-jarige graduaatsopleiding voertuigtechnieken. Een kwart van de respondenten heeft nog geen voorkeur (zie figuur 20).

Figuur 20: voorkeur studierichting van de respondent indien hij/zij zou kiezen om te gaan studeren aan een hogeschool.



3.4 Randvoorwaarden om aan een hogeschool te gaan studeren

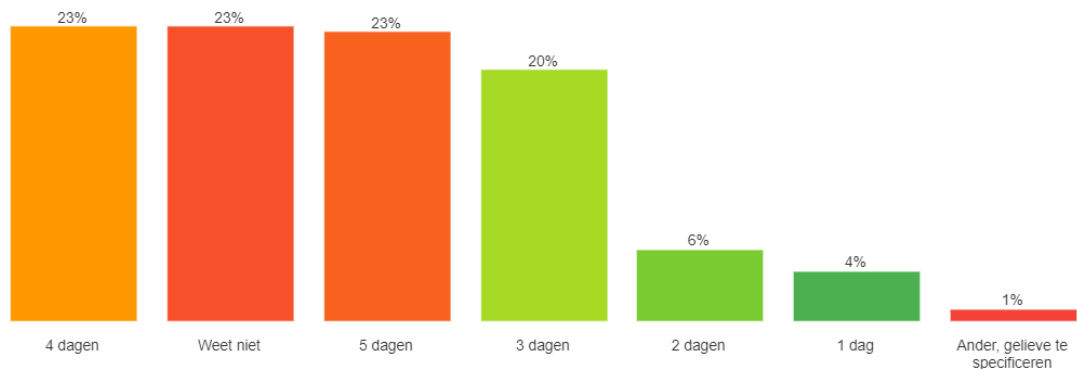
Indien gekeken wordt naar de onderwerpen die aan bod zouden moeten komen tijdens de opleiding, dan springen vooral de thema's HEV/alternatieve brandstoffen en elektronica/elektriciteit eruit. Diagnose, toekomstige technologieën en IT/software/programmeren vervolledigen de top 5. De categorie 'overige' bevat thema's die slechts één keer werden vermeld (zie figuur 21).

Figuur 21: indien u zou kiezen voor een auto-technische opleiding aan een hogeschool, zijn er dan onderwerpen waarin u specifiek geïnteresseerd bent?

ONDERWERPEN	AANTAL RESPONDENTEN
HEV/ALTERNATIEVE BRANDSTOFFEN	52
ELEKTRONICA/ELEKTRICITEIT	39
DIAGNOSE	14
TOEKOMSTIGE TECHNOLOGIEËN	13
IT/SOFTWARE/PROGRAMMEREN	11
MOTORMANAGEMENT	8
TECHNIEKEN MOTORSPORT	6
MANAGEMENT	5
TELEMATICA	4
VERBRANDINGSMOTOREN	3
AUTOMECHANICA	3
HYDRAULICA	3
EMISSIESYSTEMEN	2
OVERIGE	13

Bij de organisatie van de opleidingen in de hogescholen moet rekening worden gehouden met het feit dat de werknemers zich maar beperkt vrij kunnen maken tijdens de werkuren. Zo zegt 23% van de bevroagden dat ze de volle 5 dagen in het bedrijf aanwezig moeten zijn, eveneens 23% stelt dat ze minstens 4 dagen aanwezig moeten zijn. Slechts een kleine minderheid moet minstens 1 (4%) of 2 (6%) dagen gaan werken in het bedrijf (zie figuur 22).

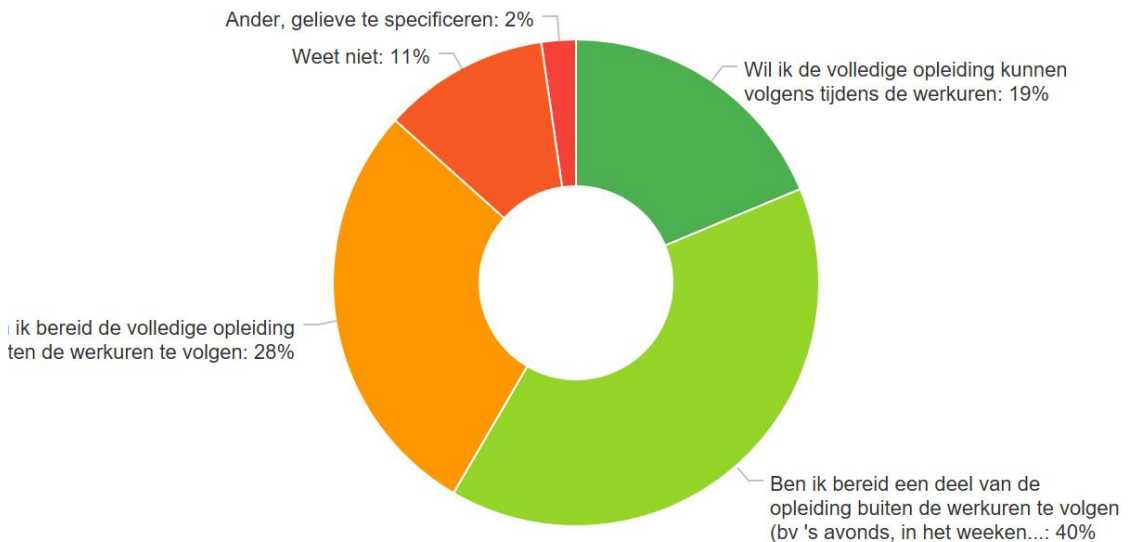
Figuur 22: Hoeveel dagen denkt u minsten aanwezig te zijn in het bedrijf?



N 231

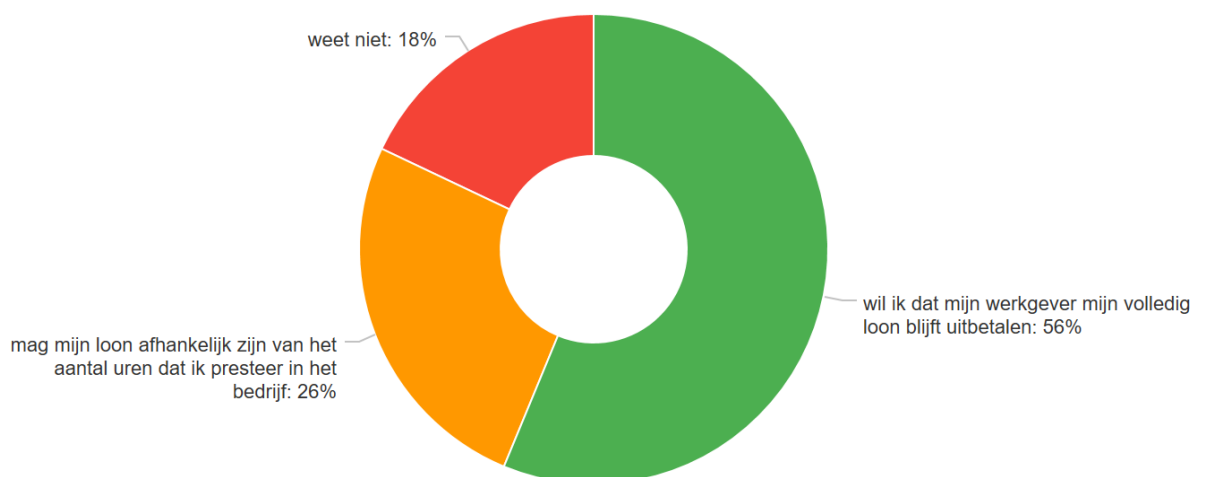
Bovenstaande vaststelling hoeft niet noodzakelijk een probleem te zijn. Slechts 19% van de respondenten geeft aan de volledige opleiding te willen volgen tijdens de werkuren. De meerderheid (40%) is bereid een deel van de opleiding buiten de werktijd te volgen en 28% van de bevroagden wil zelfs de volledige opleiding buiten de uren doen (zie figuur 23).

Figuur 23: bereidheid om tijdens/buiten de werkuren een opleiding aan een hogeschool te volgen.



Meer dan de helft van de respondenten (56%) wil dat de werkgever het volledig loon blijft uitbetalen tijdens het volgen van de opleiding; voor 26% van de bevroagden mag het loon afhankelijk zijn van het aantal uren dat gepresteerd wordt in het bedrijf (zie figuur 24).

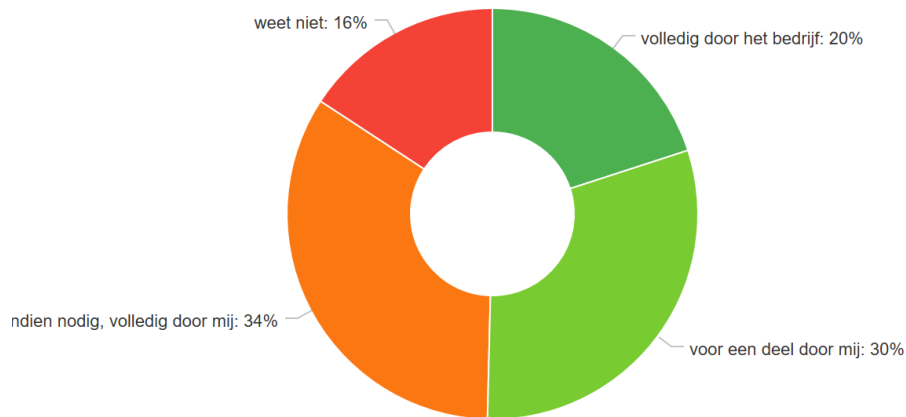
Figuur 24: uitbetaling van het loon tijdens het volgen van de opleiding.



Wat de terugbetaling van de opleidingskosten (bv. Inschrijvingsgeld of cursusmateriaal) betreft, zegt 34% van de bevroagden dat ze dit, indien nodig, volledig zelf

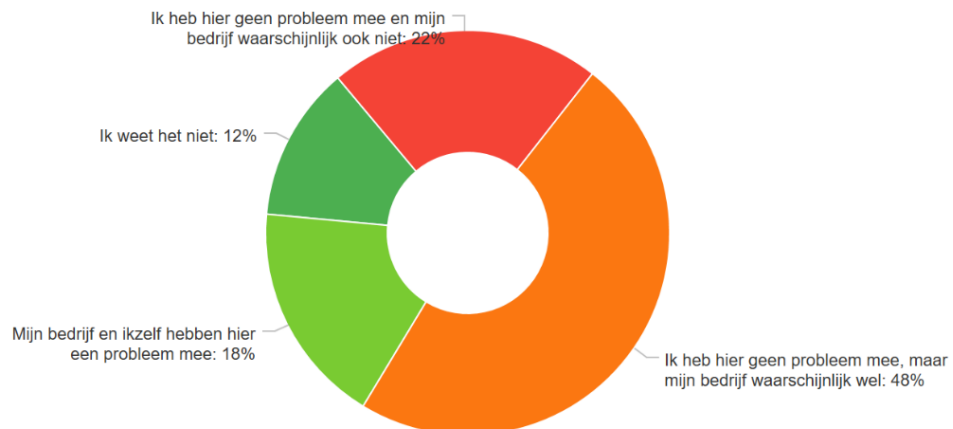
willen betalen. 30% van de respondenten wil hiervan een deel betalen en 20% verwacht dat het bedrijf deze kosten volledig op zich neemt (zie figuur 25).

Figuur 25: wie betaalt de opleidingskosten (inschrijvingsgeld, cursusmateriaal, transportkosten...)?



De opleiding aan een hogeschool zou praktijkstages kunnen bevatten. Om die reden werd aan de respondenten gevraagd wat ze ervan zouden vinden moesten deze stages doorgaan in een ander bedrijf dan waar ze nu tewerkgesteld zijn. Bijna de helft van de bevroagden (48%) zegt dat ze hier zelf geen probleem mee hebben, maar de werkgever waarschijnlijk wel. Een minderheid (18%) geeft aan dat zijzelf alsook het bedrijf hier een probleem mee zouden hebben. 22% zegt dat noch zijzelf noch de werkgever dit als een probleem zouden beschouwen (zie figuur 26).

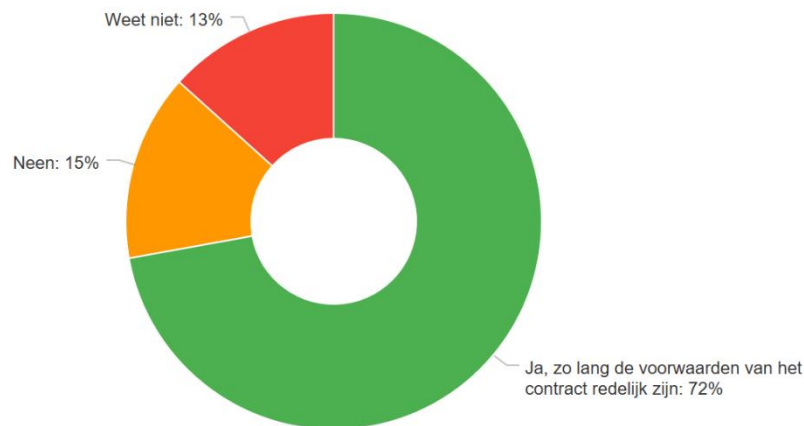
Figuur 26: wat zou u ervan vinden moesten de praktijkstages doorgaan in een ander bedrijf dan waar u nu tewerk gesteld bent?



De overgrote meerderheid van de bevroagden (72%) is bereid een contract met de werkgever te tekenen waarin staat dat ze na afloop van de opleiding voor een bepaalde tijd voor het bedrijf zullen blijven werken, anders moeten ze een deel van de

opleidingskost terugbetalen, tenminste als de voorwaarden van het contract redelijk zijn (zie figuur 27).

Figuur 27: bereidheid werknemer om een contract te ondertekenen waarin men er zich toe verbindt na afloop van de opleiding voor een bepaalde periode in dienst te blijven bij de huidige werkgever, anders dient een deel van de opleidingskost te worden terugbetaald aan de werkgever.



Tot slot wil 54% van de respondenten vrijblijvend geïnformeerd blijven over dit project; 8% wilt hierover rechtstreeks gecontacteerd worden en 42% wil geen informatie meer ontvangen.

3.5 Conclusie

62% van de werknemers uit de autosector wilt in de toekomst doorgroeien naar een 'betere' of 'hogere' functie. De grootste bereidheid om door te groeien is terug te vinden bij de respondenten jonger dan 40 jaar. De belangrijkste redenen om niet te willen doorgroeien zijn de tevredenheid met de huidige functie, de beperkte doorgroeimogelijkheden in het bedrijf en het niet willen hebben van extra verantwoordelijkheden.

Respondenten die wel willen doorgroeien zouden dit voornamelijk doen omdat ze zich willen blijven ontwikkelen, omdat ze hiervoor voldoende ervaring hebben en omdat ze meer willen verdienen. Ongeveer de helft van hen wil al binnen de 2 jaar doorgroeien en dit naar functies zoals manager, diagnosespecialist of werkplaatsverantwoordelijke. Eén respondent op 3 vindt alvast dat hij/zij hier voldoende kennis en vaardigheden voor heeft. Desalniettemin geven tal van werknemers aan dat ze wel een tekort aan kennis en ervaring hebben, voornamelijk op het vlak van elektriciteit/elektronica, techniek, management, leidinggeven en hybride en elektrische voertuigen (HEV).

Aanvankelijk zegt 55% van de respondenten dat ze geïnteresseerd zijn om te gaan studeren aan een hogeschool en dit binnen een auto-technische richting. Dit percentage stijgt tot 66% indien de mogelijkheid bestaat om op basis van opgedane kennis en ervaring vrijstellingen te verkrijgen.

De 5 belangrijkste redenen waarom werkenden niet geïnteresseerd zijn om aan hogeschool te gaan studeren zijn:

- de combinatie van studeren met werken en het privéleven;
- tijdsgebrek;
- het reeds in het bezit zijn van een diploma hoger onderwijs;
- de angst voor inkomensverlies;
- een te 'hoge' leeftijd van de respondent.

Hoe ouder de werknemer hoe minder hij geïnteresseerd is om aan een hogeschool te gaan studeren. De grootste interesse is terug te vinden bij personen jonger dan 40 jaar. Het opleidingsniveau van de geïnteresseerden is eerder divers. Zo zien we een bovengemiddelde interesse bij werknemers met een diploma van Syntra, BSO met 7e specialisatiejaar, ASO hoger middelbaar, BSO 6e jaar en professionele bachelor (technisch).

De belangrijkste motieven van de geïnteresseerden om te gaan studeren zijn in eerste instantie

- 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.

De geïnteresseerden zien ook drempels om aan een hogeschool te gaan studeren. De 5 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.

Op inhoudelijk vlak zijn er bij de respondenten die willen gaan studeren een aantal onderwerpen die een specifieke interesse wegdragen. Zo springen vooral de thema's HEV/alternatieve brandstoffen en elektronica/elektriciteit eruit.

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. Hier staat tegenover dat de meerderheid bereid is de opleiding, of een deel ervan, buiten de werkuren te volgen.

Meer dan de helft van de respondenten wil dat de werkgever het volledige loon blijft uitbetalen tijdens het volgen van de opleiding. Over het (terug)betalen van de opleidingskosten zijn de meningen verdeeld. De overgrote meerderheid van de werknemers is wel bereid een contract te tekenen met de werkgever waarin staat dat ze na afloop van de opleiding voor een bepaalde tijd voor het bedrijf moeten blijven werken, anders moeten ze een deel van de opleidingskost terugbetalen.

4 Resultaten van de bevraging bij de werkgevers

4.1 Identificatiegegevens van de respondenten

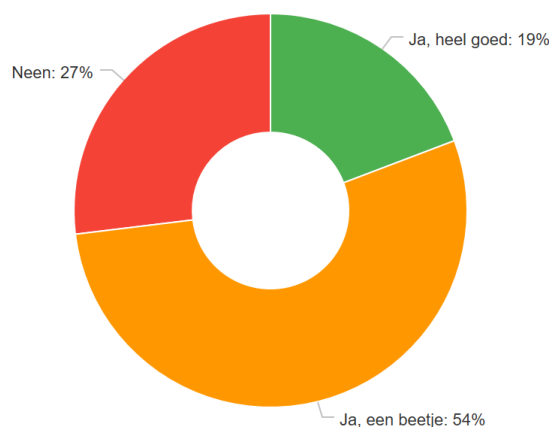
Onder werkgevers worden bedrijfsleiders, personeelsverantwoordelijken en werkplaatsverantwoordelijken verstaan. De bevraging werd verstuurd naar alle bedrijven die vallen onder het paritair comité van garage (112) en carrosserie (149.2). Hierop reageerden 79 vertegenwoordigers van bedrijven.

Figuur 28: aantal respondenten werkgevers



Aanvankelijk werden de uitnodigingen verzonden door EDUCAM. In tweede instantie stuurden de hogescholen de enquête door naar de bedrijven uit de sectoren waarmee zij reeds samenwerkten. De respons werd hiermee aanzienlijk verhoogd. Dit kan echter de proportie van bedrijven die vertrouwd zijn met hogescholen uit de steekproef groter maken dan in de populatie. Zo blijkt dat 73% bedrijven uit de steekproef een beetje tot zeer vertrouwd is met het aanbod van de hogescholen (zie figuur 29). Bijna 20% van de respondenten zegt zelfs dit aanbod zeer goed te kennen.

Figuur 29: kent u het opleidingsaanbod van de hogescholen bij u in de buurt?

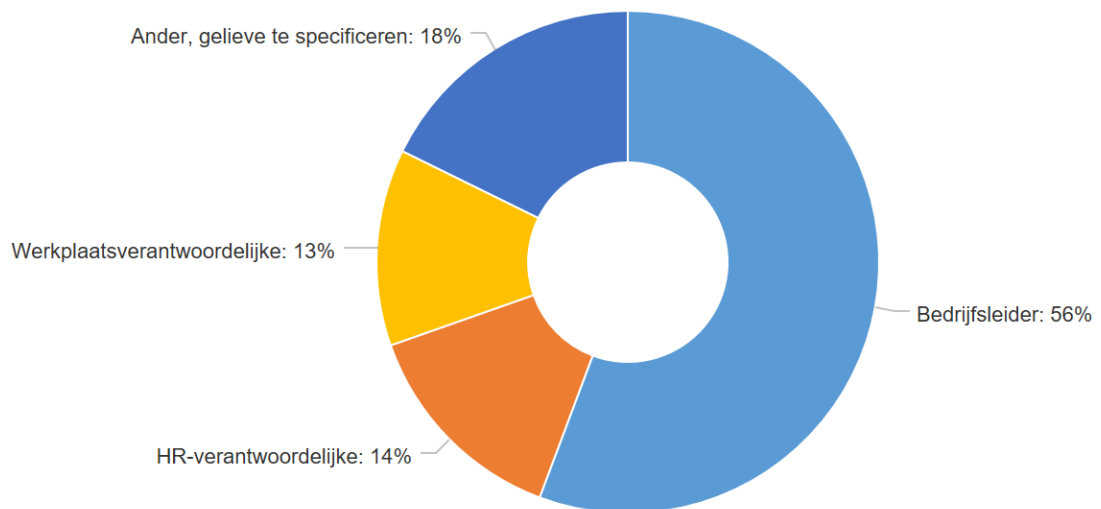


N 78

Daarnaast zegt 47% van de respondenten reeds te hebben samengewerkt met een hogeschool. Het gaat hier in bijna alle gevallen over stagebedrijven. 1/3^e van deze bedrijven combineert de stage ook met een bachelorsproef. 65% van de werkgevers geeft aan vertrouwd te zijn met Vives en 25% met Thomas Moore. Zoals eerder gezegd, zullen deze percentages in de totale populatie wellicht lager liggen.

Uit figuur 30 blijkt dat voornamelijk bedrijfsleiders de enquête invulden. Het gaat hier over iets meer dan de helft van de respondenten. HR- en werkplaatsverantwoordelijken maakten respectievelijk 14% en 13% uit van de steekproef. Bijna 1/5^e van de respondenten geeft aan een andere functie uit te voeren. De categorie bestaat voornamelijk uit aftersales managers en verantwoordelijken van zowel administratie als personeel.

Figuur 30: functie van de respondenten



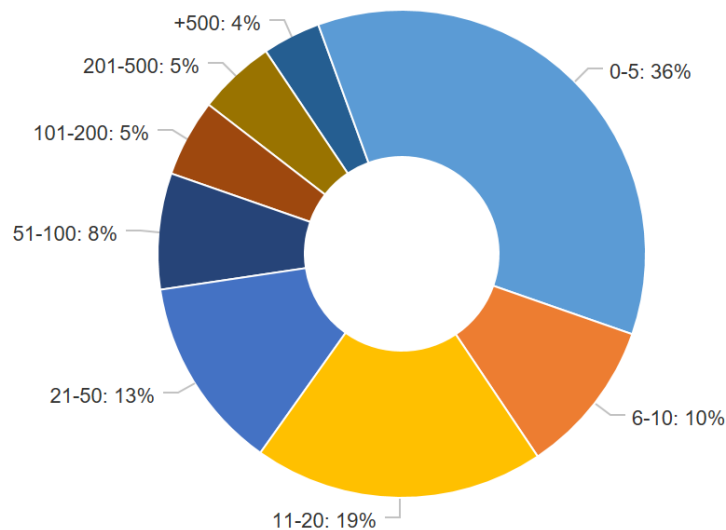
De hoofdactiviteit van de bedrijven is terug te vinden in figuur 31. Hier zien we dat ongeveer de helft van de respondenten een merkgebonden dealer of agent is. Deze categorie wordt gevolgd door de onafhankelijke garages (28%). Een tiende van de respondenten zijn koetswerkbedrijven. De lijst van bedrijfsactiviteiten wordt aangevuld met invoerder van motorvoertuigen, handelaar in tweedehandsvoertuigen, bedrijven gespecialiseerd in schadeherstel en onderhoud, onafhankelijke bandencentrales en pechverhelpingsdiensten. Ten slotte is er nog een categorie "Ander" die verantwoordelijk is voor 4% van de steekproef. Het gaat hier over bedrijven die bezig zijn in de handel van onderdelen voor wagens. Alle kleinere categorieën samen zijn verantwoordelijk voor 11% van de steekproef.

Figuur 31: hoofdactiviteit van de bedrijven van de respondenten

Hoofdactiviteit	% respondenten
Dealer, concessiehouder of agent in het officiële netwerk van een invoerder	48%
Onafhankelijke garage	28%
Koetswerkbedrijf	13%
Invoerder van motorvoertuigen	3%
Handelaar in 2e handsvoertuigen	1%
Bedrijf voor schadeherstel en onderhoud dat deel uitmaakt van een keten (bv Auto5, Midas, Bosch Servicedienst...)	1%
Onafhankelijke bandencentrale	1%
Onafhankelijke pechverhelpingsdienst	1%
Ander, gelieve te specificeren	4%

In de bevraging werd ook gepeild naar de bedrijfsgrootte. 46% van de respondenten komt uit een bedrijf met minder dan 10 werknemers. Ongeveer een derde van de respondenten komt uit een bedrijf met 11 tot 50 werknemers; ongeveer een vierde uit een bedrijf met meer dan 50 werknemers. Het zijn dus voornamelijk kleinere en middelgrote bedrijven die de enquête invulden. De verdeling omtrent bedrijfsgroottes is vergelijkbaar met deze in de gehele sector.

Figuur 32: aantal respondenten volgens bedrijfsgrootte



Ten slotte werd ook gepeild naar de ligging van de bedrijven (zie figuur 33). Uit deze tabel blijkt dat voornamelijk West-Vlaamse bedrijven de enquête invulde. Het gaat over bijna 30%. Antwerpen en Oost-Vlaanderen zijn respectievelijk verantwoordelijk voor 27% en 25% van de bedrijven. Limburg staat voor 11% en Vlaams-Brabant voor 5% van de respondenten. Er zijn ook 3% Brusselse bedrijven.

Figuur 33: aantal respondenten volgens provincie/regio van hun bedrijf

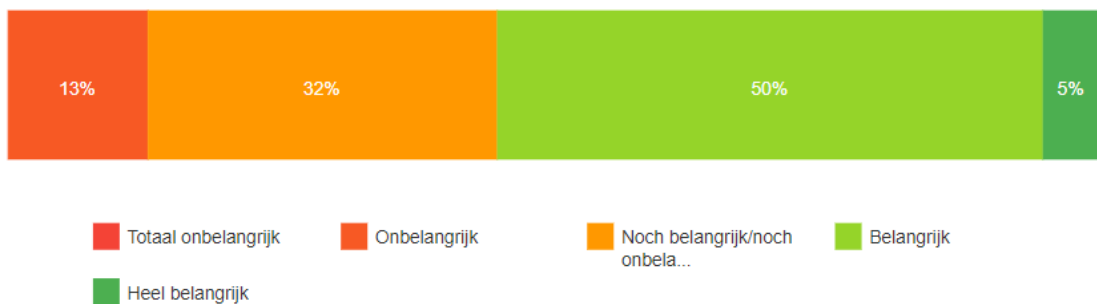
PROVINCIE	% RESPONDENTEN
WEST-VLAANDEREN	29%
ANTWERPEN	27%
OOST-VLAANDEREN	25%
LIMBURG	11%
VLAAMS-BRABANT	5%
BRUSSELS GEWEST	3%

4.2 Doorgroeimogelijkheden naar een andere functie, belang van het diploma en competentienoden

Aan de werkgevers werd gevraagd hoeveel werknemers een diploma hebben en welk belang ze hier aan hechten bij nieuwe aanwervingen. Dan blijkt dat 20% van hun werknemers een diploma hoger onderwijs heeft.

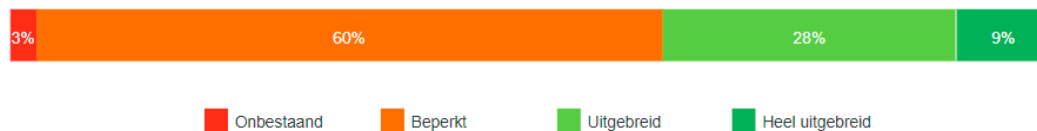
Vervolgens werd gekeken in hoeverre bedrijven belang aan hechten aan een diploma. Figuur 34 laat zien dat 55% dit belangrijk tot zeer belangrijk vind, tegenover 13% onbelangrijk tot totaal onbelangrijk. Ongeveer een derde staat hier eerder neutraal tegenover. We kunnen hieruit concluderen dat voor een meerderheid van de bedrijven het diploma eerder belangrijk is. Dit kan ook uitgedrukt worden op een schaal van 0% tot 100%: 0% staat hierbij als zeer onbelangrijk en 100% als zeer belangrijk. Het gemiddelde ligt hier dan op 62%.

Figuur 34: hoe belangrijk vindt u het diploma bij de aanwerving van nieuw personeel?



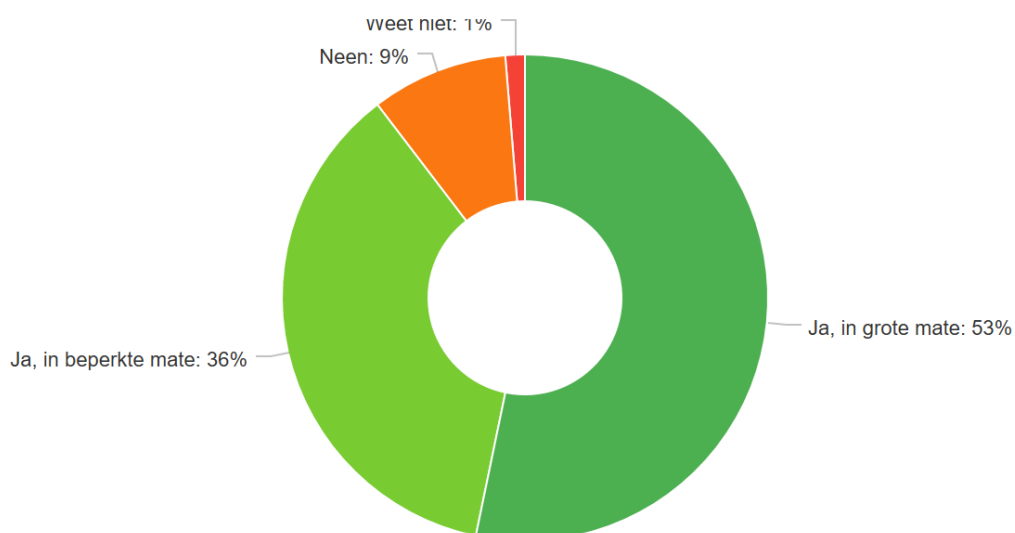
Werkgevers hechten dus een aanzienlijk belang aan diploma. Het hebben van een diploma zegt echter niet alles over de groeimogelijkheden die mogelijk zijn binnen een bedrijf. Dit is met het oog op het ESF project ook relevant. Daarom werd ook gevraagd naar de groeimogelijkheden binnen het bedrijf. Uit de bevraging blijkt dat de doorgroeimogelijkheden eerder beperkt zijn. 3/5^e van de bedrijven geeft aan slechts beperkte doorgroeimogelijkheden te hebben naar andere functies. De groeimogelijkheden in kleinere bedrijven zijn natuurlijk wel beperkter dan deze in grotere bedrijven. Zo weten we immers al dat 46% van de bedrijven minder dan 10 werknemers tewerkstelt. Respectievelijk 28% en 9% van de werkgevers zegt uitgebreide of zeer uitgebreide groeikansen te hebben voor werknemers (zie figuur 35). Alhoewel er dus bij een aanzienlijk deel van de bedrijven wel kansen zijn, zijn ze echter bij het merendeel eerder beperkt.

Figuur 35: binnen mijn bedrijf zijn de doorgroeimogelijkheden naar andere functies voor mijn werknemers:



De overgrote meerderheid van de werkgevers (89%) verwacht dat er binnen hun bedrijf de komende jaren in zekere mate een tekort zal zijn aan bepaalde vaardigheden en competenties (zie figuur 36).

Figuur 36: verwacht u dat er binnen uw bedrijf de komende jaren een tekort zal zijn aan bepaalde vaardigheden en kennis?



Wat zijn dan juist de competenties die bedrijven nodig hebben? In de eerste plaats blijken elektronische systemen, elektriciteit en diagnose de grootste knelpunten te zijn (zie figuur 37). Dit geeft ongeveer 70% van de werkgevers aan. Hybride en elektrische voertuigen is een andere belangrijke nood (55%). Koetswerk, nieuwe evoluties in de markt, onderhoud en herstel en multimedia zijn andere vermeldingswaardige noden. Deze resultaten lopen gelijk met eerdere studies die EDUCAM reeds uitvoerde.

Figuur 37: welke zijn de 3 belangrijkste tekorten die u verwacht op het vlak van vaardigheden en kennis?

TEKORTEN	% RESPONDENTEN
ELEKTRICITEIT OF ELEKTRONISCHE SYSTEMEN	69%
DIAGNOSE	69%
HYBRIDE EN ELEKTRISCHE VOERTUIGEN	55%
KOETSWERK	16%
NIEUWSTE EVOLUTIES IN DE MARKT	16%
ONDERHOUD EN HERSTEL VAN VOERTUIGEN	13%
MULTIMEDIA	13%
MOTOR, TRANSMISSIE EN RIJDEND GEDEELTE	8%
GEEN VAN BOVENSTAANDE	4%
HYDRAULICA EN PNEUMATICA	3%
ONTMANTELING EN RECYCLAGE	1%
ANDERE, GELIEVE TE SPECIFICEREN:	1%

Figuur 38 geeft aan hoe bedrijven een gebrek aan vaardigheden en kennis in normale omstandigheden opvangen. Driekwart van de bedrijven schoolt zijn werknemers bij, gevolgd door aanwerving van nieuw personeel, al dan niet gecombineerd met specifieke opleidingen. Hierbij werd echter vaak de toelichting gegeven dat het vinden van de juiste opleiding en geschikt personeel dikwijls niet eenvoudig is. Ten slotte is een interne reorganisatie van het bedrijf een oplossing voor 21% van de bedrijven. In de categorie 'Ander' werd nog een andere actie aangehaald. Het betreft een klein aantal bedrijven dat cursussen organiseert die specifiek aangepast zijn aan hun bedrijfscontext.

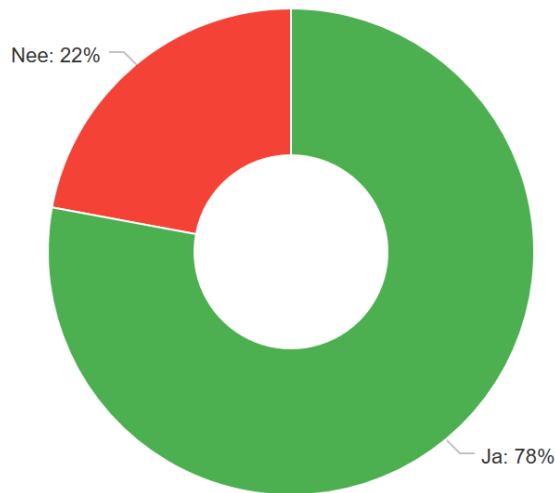
Figuur 38: Wat doet uw bedrijf normaal om een tekort aan bepaalde vaardigheden of kennis op te vangen?

ACTIE	% RESPONDENTEN
BIJSCHOLING VAN DE WERKNEMERS	75%
AANWERVING VAN NIEUW PERSONEEL DAT OVER DE NODIGE VAARDIGHEDEN BESCHIKT	23%
AANWERVING VAN NIEUW PERSONEEL GECOMBINEERD MET SPECIFIEKE OPLEIDINGEN VOOR DIT AANGEWORVEN PERSONEEL	23%
INTERNE REORGANISATIE ZODAT DE REEDS AANWEZIGE VAARDIGHEDEN EN KENNIS BETER KUNNEN WORDEN INGEZET	21%
ANDER, GELIEVE TE SPECIFICEREN	9%
WIJ DOEN NIETS SPECIFIEK.	6%

78% van de werkgevers geeft aan één of meerdere werknemers te hebben die vragende partij zijn naar bijscholing (zie figuur 39). Vervolgens werden werkgevers bevroegd naar de opleidingsnoden van hun werknemers. De opleidingsnoden blijken gelijklopend te zijn met deze van de bedrijven zelf. Een klein verschilpunt is dat ze voor hun werknemers hybride en elektrische voertuigen als voornaamste opleidingsnood zien (36%), in plaats van

elektronica/elektriciteit in het algemeen. Diagnose is de tweede voornaamste opleidingsnood (27%). Elektronica en elektriciteit is de derde grootste opleidingsnood (17%). Ook vermeldingswaardig zijn merkgebonden noden en noden op het vlak van carrosserie (elk +/-10%).

Figuur 39: zijn er werknemers in uw bedrijf vragende partij naar bijscholing?



4.3 Studeren aan een hogeschool: motivatie en drempels

Aan de werkgevers werd vermeld dat de hogescholen Vives en Thomas More samen met de autosector hun krachten bundelen om auto-technische opleidingstrajecten op maat uit te werken voor werknemers. Zo krijgen de werknemers de kans een graduaats- of bachelorsdiploma te behalen. Uit figuur 40 blijkt dat 87% van de werkgevers dit een meerwaarde vindt voor het bedrijf: 35% vindt dit een grote meerwaarde en 52% een beperkte meerwaarde. Slechts een klein aantal van de bedrijven ziet hier geen meerwaarde in of heeft geen mening hierover.

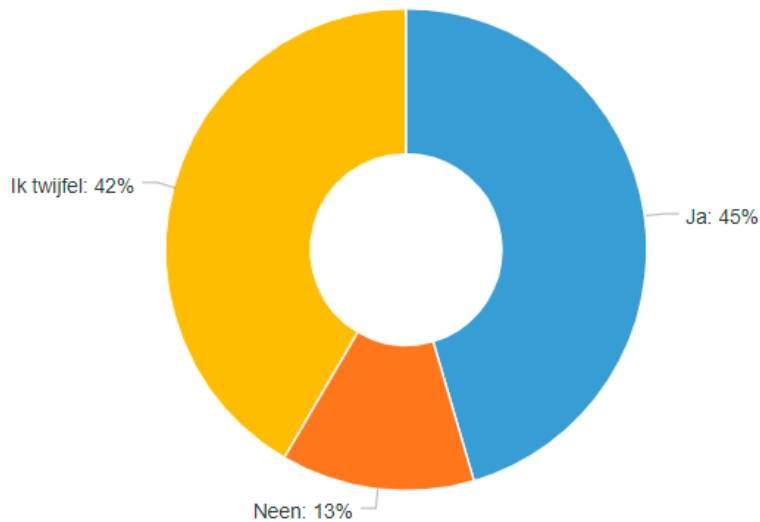
Figuur 40: meerwaarde voor de bedrijven van auto-technische opleidingen op maat van de werknemers aan een hogeschool met als doel het behalen van een graduaats- of bachelorsdiploma

BEOORDELING VAN BEDRIJVEN	RESPONDENTEN %
EEN GROTE MEERWAARDE	35%
EEN BEPERKTE MEERWAARDE	52%
HELEMAAL GEEN MEERWAARDE	6%
GEEN MENING	6%

Aansluitend op voorgaande vraag werd gepeild of bedrijven ook daadwerkelijk geïnteresseerd zouden zijn om deel te nemen aan een dergelijk project. Hierop antwoorden 35 werkgevers (45%) met ja; 42% twijfelt en 13% zou niet deelnemen (zie figuur 41). Zoals reeds werd

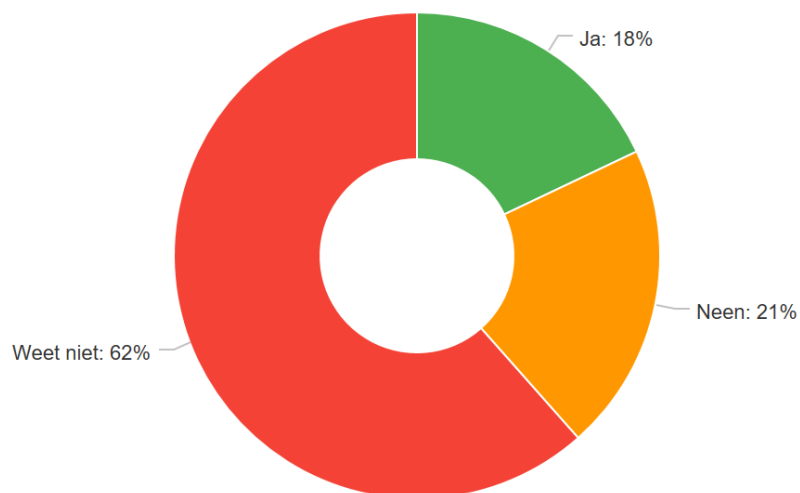
vermeld in dit rapport was een aanzienlijk aantal bedrijven uit de enquête reeds vertrouwd met de hogescholen. Dit kan een positieve invloed hebben op de interesse tot deelname.

Figuur 41: is uw bedrijf bereid deel te nemen aan een dergelijk project?



Aan de respondenten die twijfelen of niet wensen deel te nemen werd gevraagd of zij dit toch zouden doen indien de kandidaten vrijstellingen (en verminderde opleidingsduur) konden krijgen omwille van ervaring of kennis. Dit kon 7 (18%) van de twijfelaars en ongeïnteresseerden overtuigen om alsnog deel te nemen (zie figuur 42). Dit heeft tot gevolg dat er in totaal 42 bedrijven (55%) zijn die bereid zijn om aan dit project deel te nemen.














Figuur 42: zou het bedrijf eventueel toch overwegen aan het project deel te nemen indien kandidaten omwille van hun ervaring en opgedane kennis vrijstellingen zouden krijgen?



De voornaamste reden om niet deel te nemen aan een hogeschooltraject blijkt met uitstek het niet kunnen missen van personeel voor langere termijn (59%). Ten tweede vindt 31% van de

bedrijven dat ze te weinig zicht hebben op wat de kosten van het traject zijn. Andere belangrijke redenen zijn: een te hoog instapniveau, het risico dat een werknemer na afloop van de opleiding gaat werken voor de concurrentie, een gebrek aan informatie over het project en de vaststelling dat het huidige opleidingsaanbod volstaat (zie figuur 43).









Figuur 43: waarom zou uw bedrijf niet deelnemen aan een dergelijk project?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Ik kan mijn personeel niet voor een langere periode missen.	23		59%
Ik heb geen zicht op wat de kosten zullen zijn voor mijn bedrijf.	12		31%
Het instapniveau van een opleiding in een hoge school is te hoog voor de meeste van mijn mensen.	10		26%
Het risico dat iemand na afloop van de opleiding voor de concurrentie gaat werken.	8		21%
Een gebrek aan informatie over het project.	8		21%
Het bestaand opleidingsaanbod in het bedrijf volstaat.	8		21%
Er is binnen het bedrijf geen nood aan graduaats- of bachelorprofielen.	7		18%
Het personeel is niet geïnteresseerd.	5		13%
Mijn personeel heeft niet de juiste attitude voor dergelijke studies.	5		13%
Mijn personeel houdt niet van studeren.	4		10%
Andere, gelieve te specificeren:	3		8%
Het past niet binnen de bedrijfsstrategie.	1		3%
Het personeel beheerst onvoldoende het Nederlands.	1		3%
Er zijn onvoldoende opleidingsnoden binnen het bedrijf.	1		3%

N 39

Aan de bedrijven die wel geïnteresseerd zijn deel te nemen werd gevraagd wat hiervoor de redenen zijn. De voornaamste reden om in te stappen blijkt het bedrijf competitief te houden (59%). Het zien van het traject als een verstandige investering (56%) en het bieden van kansen voor werknemers (54%) vervolledigen de top 3 (zie figuur 44).






Figuur 44: welke zijn de belangrijkste redenen voor eventuele deelname van uw bedrijf aan een dergelijk project?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Het zal mijn bedrijf competitief houden.	24		59%
Het is een verstandige investering gezien de ontwikkelingen binnen de sector.	23		56%
Het biedt mijn werknemers kansen zich verder te ontwikkelen en door te groeien.	22		54%
Het past binnen de bedrijfsstrategie.	16		39%
Het is een antwoord op bestaande opleidingsnoden in het bedrijf.	13		32%
Het is noodzakelijk voor ons bedrijf om te kunnen groeien.	13		32%
Het is een mooie beloning voor trouwe werknemers.	10		24%
Er is hiervoor interesse bij mijn personeel.	7		17%
Er is binnen het bedrijf nood aan graduaats- en bachelorprofielen.	5		12%
Andere, gelieve te specificeren:	0		

N 41

Aan de geïnteresseerde bedrijven werd gevraagd of zij ook drempels zien bij deelname aan het project. De top-3 van drempels komt overeen met de redenen waarom niet-geïnteresseerde bedrijven niet zouden deelnemen (zie boven). Ook de geïnteresseerde bedrijven geven dus aan dat het niet kunnen missen van het personeel voor langere periode(77%), de kostprijs van het project voor het bedrijf (51%) en het hoge instapniveau (49%) mogelijke drempels kunnen zijn (zie figuur 45).

Figuur 45: welke zijn mogelijke drempels voor deelname aan het project?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Het personeel kan niet voor een langere periode worden gemist.	30		77%
De totale kostprijs van het project voor mijn bedrijf.	20		51%
Het instapniveau van een opleiding in een hoge school is te hoog voor sommige van mijn werknemers.	19		49%
Het risico dat iemand na afloop van de opleiding voor de concurrentie zal gaan werken.	14		36%
Het personeel beheerst niet altijd voldoende het Nederlands.	5		13%
Mijn personeel houdt niet van studeren.	3		8%
Andere, gelieve te specificeren:	2		5%
Mijn personeel heeft niet de juiste attitude voor dergelijke studies.	1		3%

N 39

4.4 Randvoorwaarden om werknemers aan een hogeschool te laten studeren

Er werd aan de bedrijven gevraagd welke thema's zeker aan bod moesten komen in het traject. Elke respondent kon door middel van een open vraag 3 thema's aankaarten. De antwoorden op deze vraag lopen zeer sterk gelijk met deze die gevonden werden bij de competentienoden (zie figuur 37). Diagnose wordt het meest aangehaald als gewenst thema, gevolgd door hybride en elektrische wagens. Een derde thema heeft betrekking op auto-elektronica en -multimedia. Aanvullend worden er ook 2 niet-technische thema's vermeld, meer bepaald het aansturen van een team/leiding geven op de werkvloer en digitale vaardigheden. Het percentage van bedrijven dat deze niet-technische thema's (5 à 10% van de bedrijven) vermeldt ligt echter veel lager dan het percentage bedrijven dat voorgaande technische thema's vermeldt.

Aan de werkgevers werd ook gevraagd of hun voorkeur uitgaat naar een graduaats- of bacheloropleiding, gesteld dat ze aan het project zouden deelnemen. 56% geeft aan beide vormen de voorkeur; 20% van de bedrijven wenst een graduaatsopleiding voertuigtechnieken en 10% verkiest een bacheloropleiding tot gespecialiseerd autotechnicus. Eén werkgever op 10 wil een andere vorm. Deze respondenten geven vooral de voorkeur aan kleinere opleidingen of opleidingen waaraan geen niveau gekoppeld is (zie figuur 46).

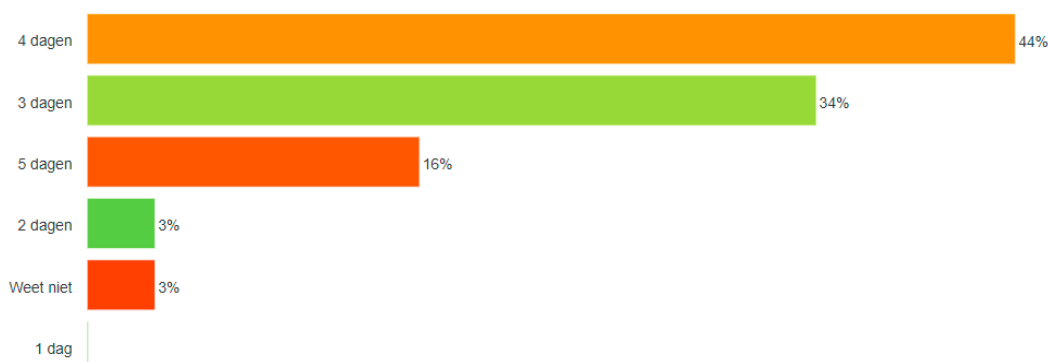
Figuur 46: voorkeur studierichting van de respondent indien hij/zij personeel op opleiding zou sturen bij een hogeschool.

	Aantal	% van de antwoorden	%
Dan gaat mijn voorkeur uit naar de beide.	23		56%
Dan gaat mijn voorkeur uit naar een graduaatsopleiding voertuigtechnieken (opleiding tot diagnosetechnicus).	8		20%
Dan gaat mijn voorkeur uit naar een bacheloropleiding (opleiding tot gespecialiseerd autotechnicus).	4		10%
Andere, gelieve te specificeren:	4		10%
Ik weet het niet.	2		5%
Geen van beide.	0		

N 41






Indien een werknemer deelneemt aan een hogeschooltraject (2 à 3 jaar) zou de persoon in kwestie deels opleiding volgen en deels werken. De verhouding werken-studeren kan verschillen. Daarom is het interessant te weten hoe werkgevers deze verdeling zien. Figuur 47 geeft weer hoeveel dagen een werkgever wil dat een werknemer beschikbaar blijft voor het bedrijf. 44% van de bedrijven wenst dat dit 4 dagen is, 34% verkiest 3 dagen en 16% wil liever dat de werknemer voltijds blijft werken. Een klein aandeel kiest voor 2 dagen aanwezigheid.

Figuur 47: De werknemer in opleiding zal deeltijds werken, deeltijds studeren en dit voor een periode van 2 of 3 jaar. Hoeveel dagen dient hij/zij minstens beschikbaar te zijn voor het bedrijf?



Vervolgens werd gevraagd of de opleiding tijdens of na de werkuren moet plaatsvinden. Bijna 3/4^e van de werknemers zegt dat de opleiding deels georganiseerd kan worden tijdens de werkuren, deels er buiten. 13% vindt dat de opleiding volledig buiten de werkuren georganiseerd moet worden. Slechts 5% van de werkgevers vindt dat de volledige opleiding tijdens de werkuren mag.



Figuur 48: mening van de werkgevers over het organiseren van de opleiding tijdens/buiten de werkuren (ik vind dat...)

	Aantal	% van de antwoorden	%
De opleiding deels georganiseerd kan worden tijdens de werkuren, deels er buiten (bv 's avonds of in het weekend).	28		72%
De opleiding volledig moet georganiseerd worden buiten de werkuren.	5		13%
Andere, gelieve te specificeren:	3		8%
De volledige opleiding georganiseerd kan worden tijdens de werkuren.	2		5%
Weet niet	1		3%

N 39

Een ander praktisch aspect van deelname aan een hogeschooltraject is het loon van de werknemer. Is een werkgever bereid het loon door te betalen tijdens het traject? Bijna 70% zegt hiertoe bereid te zijn op voorwaarde dat een deel gerecupereerd kan worden via overheidsmaatregelen (zoals bijvoorbeeld KMO portefeuille). Bijna 20% zegt een deel te willen uitbetalen afhankelijk van de gepresteerde uren. Bijna geen enkel bedrijf wil het volledig loon uitbetalen (zie figuur 49).

Figuur 49: bereidheid van de werkgevers om het loon van de werknemers die in opleiding zijn bij een hogeschool te blijven uitbetalen (het bedrijf zal...)

	Aantal	% van de antwoorden	%
volledige blijven uitbetalen op voorwaarde dat een deel kan worden gerecupereerd via overheidsmaatregelen zoals het Vlaams Opleidingsverlof of de KMO-Portefeuille.	26		68%
voor een deel uitbetalen afhankelijk van de gepresteerde uren.	7		18%
Weet niet	4		11%
altijd volledig blijven uitbetalen.	1		3%

N 38

66% van de respondenten wil de overige kosten van de opleiding zoals bijvoorbeeld het inschrijvingsgeld of het cursusmateriaal, volledig betalen mits bijkomende financiële ondersteuning vanuit het project of de overheid. 11% van de werkgevers vindt dat de werknemer een deel hoort te betalen van deze kosten, 8% zegt dan weer dat deze kosten volledig door het bedrijf zullen worden betaald ook indien er geen financiële ondersteuning is (zie figuur 50).

Figuur 50: wie betaalt de opleidingskosten (inschrijvingsgeld, cursusmateriaal, transportkosten...)?

	Aantal	% van de antwoorden	%
volledig door het bedrijf worden betaald, op voorwaarde dat er bijkomende financiële ondersteuning is.	25		66%
Weet niet	5		13%
voor een deel door de werknemer moeten worden betaald.	4		11%
volledig door het bedrijf worden betaald, ook indien er geen bijkomende financiële ondersteuning zou zijn van uit het project of de overheid.	3		8%
volledig door de werknemer moeten worden betaald.	1		3%

N 38

Vervolgens werd aan de werkgevers gevraagd of een werknemer die het eind van het opleidingstraject niet haalt, terug kan keren naar zijn oude functie en of deze werknemer dan een deel van de opleidingskost voor een deel moet terugbetalen: 3/4^e van de werkgevers stelt dat de werknemer terug zal kunnen keren naar zijn oude functie indien hij niet slaagt voor het traject. Wat betreft het deels terugbetalen van de opleidingskost zijn de meningen verdeeld: 39% van de werkgevers vindt van wel, eveneens 39% van niet (zie figuur 51).

Figuur 51: indien een werkstudent het eind van het opleidingstraject niet haalt dan...



N 38

Een ander aspect zijn de praktijkstages die een hogeschooltraject zou kunnen bevatten. De vraag die hierbij rijst is of werkgevers zouden toestaan dat een werknemer in een ander bedrijf een stage volgt voor competenties die niet in het bedrijf van tewerkstelling kunnen worden verworven. Bijna de helft van de respondenten blijkt hiermee problemen te hebben, maar zou het wel toestaan onder strikte voorwaarden; 42% heeft hier geen problemen mee. Een kleine 10% zou dit nooit toelaten (zie figuur 52).

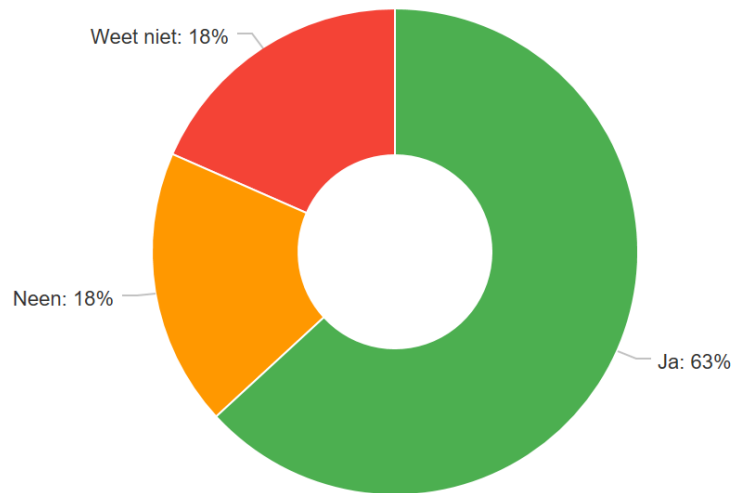
Figuur 52: voor competenties die de werknemer niet in het eigen bedrijf kan verwerven, zouden stages ook in andere bedrijven georganiseerd kunnen worden?



N 38

Om te vermijden dat de werknemer in opleiding voor de concurrentie zou gaan werken, zou 63% van de werkgevers deze werknemer een contract laten ondertekenen waarin de betrokkene de verbintenis aangaat om na afloop van het traject een bepaalde tijd voor het bedrijf te blijven werken op straffe van de terugbetaling van (een deel van) de opleidingskosten (zie figuur 53).

Figuur 53: zal de werknemer die een opleiding bij een hogeschool wil volgen een contract moeten ondertekenen, waarin hij/zij de verbintenis aangaat om na afloop van het traject een bepaalde tijd voor het bedrijf te blijven werken op straffe van de terugbetaling (van een deel) van de opleidingskosten?



Tot slot van deze bevraging geeft 63% van de werkgevers aan vrijblijvend informatie over dit project te willen blijven ontvangen; 17% wil rechtstreeks gecontacteerd worden door de projectverantwoordelijken.

4.5 Conclusie

Dit hoofdstuk had als doel de standpunten te kennen van werkgevers omtrent een doorgroei-traject aan de hogeschool voor hun werknemers.

Iets meer dan de helft van de werkgevers vindt een diploma belangrijk tot zeer belangrijk bij het aanwerven van nieuw personeel. Een diploma is een belangrijke sleutel om door te kunnen groeien in een bedrijf. Toch blijken doorgroeimogelijkheden bij bedrijven eerder beperkt te zijn.

De meeste bedrijven verwachten de komende een groot tekort aan competenties. Het gaat hier voornamelijk om competenties op het vlak van elektriciteit/elektronica, diagnose en hybride en elektrische voertuigen.

Ongeveer 9 werkgevers op 10 vinden het initiatief om binnen de hogescholen auto-technische opleidingstrajecten op maat van werknemers uit te werken een meerwaarde voor het bedrijf. Aanvankelijk geeft 45% van de bedrijven aan daadwerkelijk geïnteresseerd te zijn in deelname aan het project. Dit aantal stijgt tot 55% indien kandidaten vrijstellingen zouden krijgen, waardoor de opleidingsduur vermindert.

De voornaamste redenen (drempels) waarom de bedrijven niet zouden deelnemen aan het project zijn:

- 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 instapniveau van een hogeschool is voor de werknemers te hoog;
- het risico dat personeel na afloop van de opleiding voor de concurrentie zou gaan werken;
- een gebrek aan informatie over het project bij de werkgevers;
- het bestaand opleidingsaanbod in het bedrijf volstaat.

Ook aan de bedrijven die geïnteresseerd zijn om deel te nemen aan dit project werd gevraagd welke drempels zij mogelijks zien. Deze komen sterk overeen met de drempels die werden vastgesteld bij de 'niet-geïnteresseerden' hierboven.

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.

Wat de inhoud van het traject betreft moet er een focus liggen op de thema's hybride en elektrische wagens, diagnose en auto-elektronica en -multimedia. De opleiding kan zowel op bachelor-als op graduaatsniveau worden georganiseerd. Voor de meeste werkgevers zal de werknemer 3 of 4 dagen beschikbaar moeten blijven voor het bedrijf. De opleiding zal gedeeltelijk tijdens en gedeeltelijk na de werkuren moeten plaatsvinden. Het loon zal verder uitbetaald worden door de werkgever indien hier financiële compensaties tegenover staan vanuit de overheid. Mits bijkomende financiële ondersteuning willen ook de meeste werkgevers de opleidingskosten vergoeden.

Indien een werknemer het eind van het opleidingstraject niet haalt, zal hij/zij bij het merendeel van werkgevers terug kunnen keren naar de oude functie. Wel is er in deze situatie verdeeldheid bij werkgevers over het terugbetalen van een deel van de opleidingskosten door de betrokken werknemer indien er geen overmacht in het spel is.

Het volgen van praktijkstages van de 'werkstudent' bij een ander bedrijf is voor 42% van de werkgevers geen probleem. Voor 47% van de bedrijven is dit bespreekbaar indien dit onder strikte voorwaarden gebeurt. 11% van de werkgevers zou dit nooit toelaten.

Daarnaast bestaat de vrees ook om de werknemer na een succesvol traject te zien vertrekken naar een concurrent. Om dit te vermijden wenst een groot deel van werkgevers dit contractueel te regelen. De werknemer verbindt zich er dan toe om na een succesvolle opleiding voor een bepaalde tijd voor het bedrijf te blijven werken. Indien er sprake van contractbreuk zou zijn, dan zal de werknemer (een deel van) de opleidingskosten moeten vergoeden.

5 Resultaten van de bevraging bij de 'gepassioneerden' buiten de sector

5.1 Identificatiegegevens van de respondenten

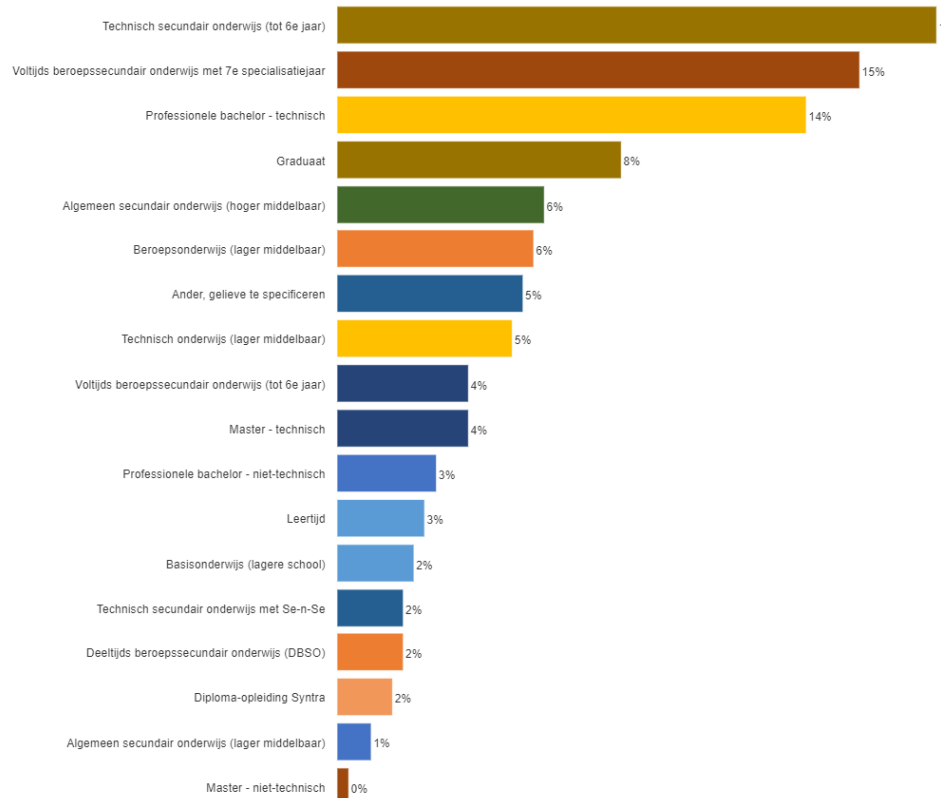
In totaal hebben 311 'gepassioneerden' van buiten de autosector aan deze enquête deelgenomen.

Figuur 54: aantal respondenten 'gepassioneerden' van buiten de autosector



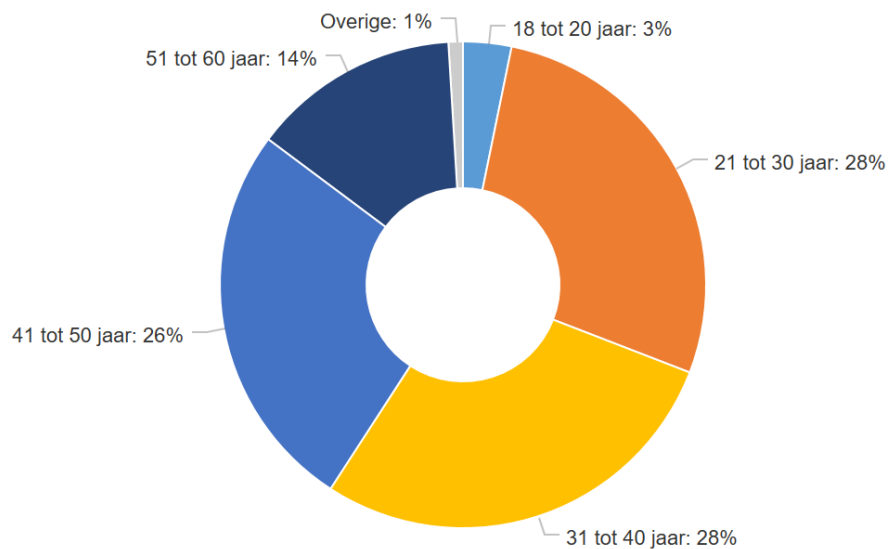
Als er gekeken wordt naar het opleidingsniveau dan bestaat de top-3 uit respondenten met een diploma technisch secundair onderwijs (tot 6^e jaar), voltijds beroepssecundair onderwijs met 7^e specialisatiejaar en professionele bachelor (technisch) (zie figuur 55)

Figuur 55: aantal respondenten volgens hun hoogst behaald diploma



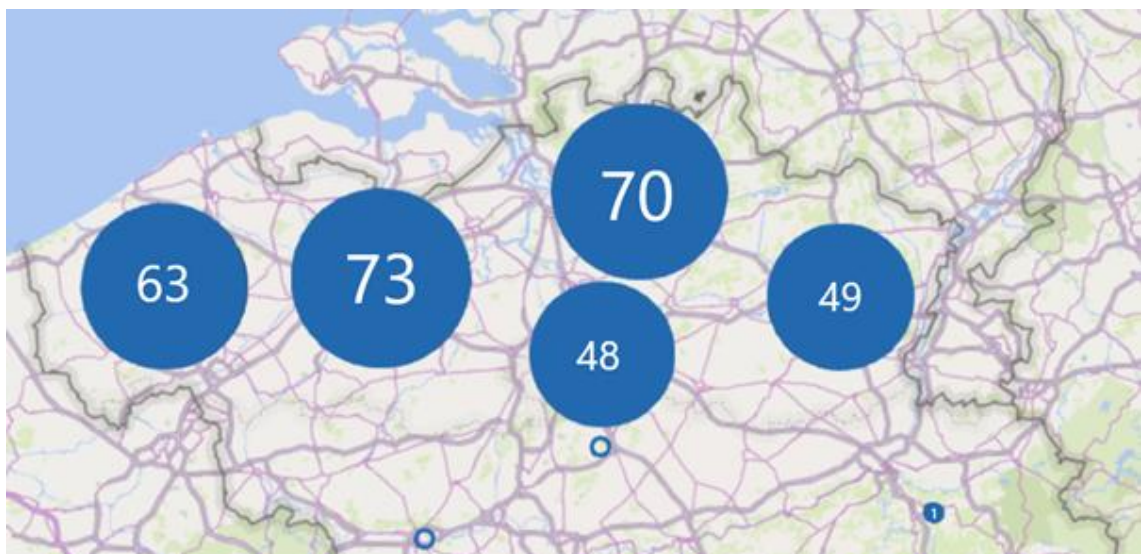
Uit de analyse wordt duidelijk dat voornamelijk mannen (98%) zich aangesproken voelen door de campagne. 68% van de respondenten is ouder dan 30 jaar, maar ook jongeren tussen 21 en 30 jaar zijn goed vertegenwoordigd (28%) (zie figuur 56).

Figuur 56: aantal respondenten volgens leeftijd



De geografische spreiding van de respondenten lijkt normaal (zie figuur 57). Een geografische analyse per vraag leverde geen significant verschillende resultaten op. De verdere bespreking van de resultaten geldt dus voor elke regio.

Figuur 57: geografische spreiding van de respondenten

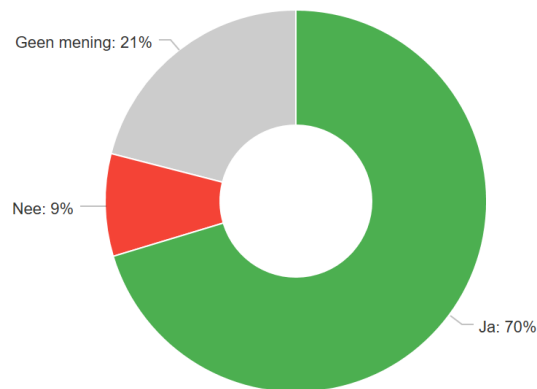


Het merendeel van de respondenten (82%) is tewerkgesteld.

5.2 Studeren aan een hogeschool: motivatie en drempels

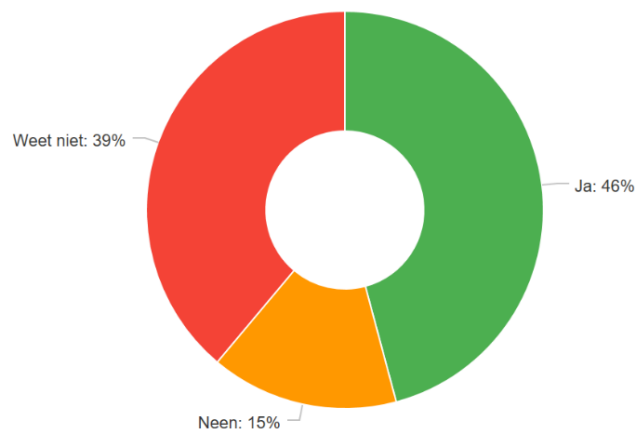
Van de 311 respondenten geven 211 (70%) aan geïnteresseerd te zijn om aan een hogeschool te gaan studeren (zie figuur 58).

Figuur 58: zou u een graduaats- of bacheloropleiding over mobiliteit of autotechnologie aan een hogeschool willen volgen?



Van de 'gepassioneerden' die bovenstaande vraag niet positief beantwoorden, zouden er toch 33 overwegen om aan hogeschool te gaan studeren indien ze vrijstellingen zouden krijgen (zie figuur 59). Hierdoor komt het aantal 'geïnteresseerden' op 244 (78%). Opvallend is dat respondenten uit alle leeftijdscategorieën interesse tonen in het project.














Figuur 59: zou u toch overwegen om verder te gaan studeren aan een hogeschool indien u omwille van uw ervaring en opgedane kennis vrijstellingen zou krijgen?



De motivatie van de geïnteresseerde respondenten komt voornamelijk voort uit een persoonlijke interesse (52%) en een streven naar constante ontwikkeling (50%). Ongeveer een derde van de 'gepassioneerden' zou aan een hogeschool gaan studeren omwille van het diploma, omdat ze nieuwe kennis kunnen opdoen of omdat ze willen doorgroeien naar een

'betere' functie. Een kwart geeft aan in de autosector te willen werken (25%) of wil zijn/haar kansen verhogen bij een sollicitatie (23%) (zie figuur 60)

Figuur 60: welke zijn de belangrijkste redenen waarom u misschien zou willen verder studeren aan een hogeschool?
















	Aantal	% van de antwoorden	%
Uit persoonlijke interesse	118		51%
Ik vind het belangrijk mij constant te ontwikkelen	114		49%
Ik krijg een (nieuwe) kans om een waardevol diploma te behalen	80		35%
Ik kan nieuwe kennis opdoen die ik anders nooit zou kunnen verwerven	80		35%
Ik wil graag doorgroeien naar een 'betere' functie	76		33%
Ik wil graag in de autosector werken	57		25%
Het diploma biedt mij meer kansen indien ik zou gaan solliciteren	53		23%
Ik wil meer verdienen	40		17%
Ik wil bewijzen dat ik het niveau van een hogeschool aankan	37		16%
Ik wil een technisch beroep kunnen uitoefenen	34		15%
Ik ben uitgekeken op mijn huidige functie	23		10%
Het diploma vermindert het risico op werkloosheid	19		8%
Ander, gelieve te specificeren	6		3%
	737		

N 231

De voornaamste drempels voor het project zijn nauw gelinkt aan de huidige job van de geïnteresseerde respondenten. Een kleine helft zegt dat de werkgever de opleiding niet zou toelaten tijdens te werkuren (49%) en dat de opleiding moeilijk te combineren valt met werk en privéleven (45%). Daarbij vrezen de respondenten voor een verlies van (een deel van) het huidige inkomen (44%). Enkele respondenten gaven bijkomstige drempels aan. Zo is een respondent enkel geïnteresseerd te zijn in zelfstudie, en een andere beheerst de Nederlandse taal onvoldoende (zie figuur 61).

Een respondent illustreert de drempels waar veel potentiële studenten tegen botsen: *“Stages of werkplekieren kan ik niet combineren met mijn job. Aangezien ik een huis/vriendin/binnen x jaar kinderen moet onderhouden, kan ik niet even mijn job opzeggen. Ik volg nu wel automechanica aan Syntra, maar moest ik ooit de kans krijgen zou ik het ook aan een hogeschool doen, maar met werkplekieren is dat geen optie.”*















Figuur 61: wat zijn de mogelijke drempels om verder te gaan studeren aan een hogeschool?

	Aantal	% van de antwoorden	%
Mijn werkgever zou dit niet toelaten indien de opleiding zou plaatsvinden tijdens de werkuren	90		49%
Het zal moeilijk zijn dit te combineren met mijn werk en privéleven	83		45%
Ik vrees voor een verlies van (een deel van) mijn inkomen tijdens de opleiding	81		44%
De afstand tussen mijn woonplaats en de opleidingslocatie	50		27%
Een opleiding aan een hogeschool is misschien te moeilijk voor mij	43		23%
Ik heb te weinig praktische informatie over dit project	30		16%
Ik heb geen garantie dat ik na het behalen van mijn diploma kan doorgroeien naar een betere functie	26		14%
Ik voel me te oud om nog te gaan studeren	22		12%
Ik heb al eens opleiding gevolgd (aan een hogeschool), maar dit was geen succes	14		8%
Er is binnen mijn bedrijf geen nood aan hoger geschoold personeel	14		8%
Ik houd niet van studeren	13		7%
Ander, gelieve te specificeren	13		7%
Ik ben werkloos en wil eerst zo snel mogelijk werk vinden	12		7%
Ik vrees dan mijn werk te verliezen	9		5%
Ik ben niet technisch aangelegd	3		2%
	503		

N 183

Aan de respondenten die aangeven niet geïnteresseerd te zijn of die twijfelen werd gevraagd wat de redenen hiervoor zijn. Ook zij halen voornamelijk werk gerelateerde redenen aan: 40% is tevreden met de huidige job, 26% vreest inkomensverlies en 24% ziet moeilijkheden in de combinatie met werk en privéleven. Eveneens 24% van deze respondenten geven aan dat ze reeds een hogeschooldiploma bezitten (24%). Enkele respondenten benadrukken dat ze dankzij hun lange ervaring al over voldoende kennis beschikken (zie figuur 62).

Figuur 62: welke zijn de belangrijkste redenen waarom u niet aan een dergelijk project zou deelnemen?

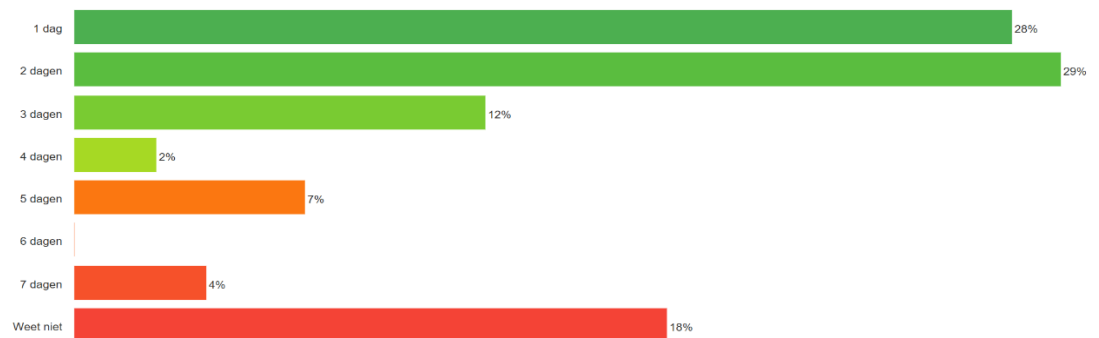
	Aantal	% van de antwoorden	%
Ik ben tevreden met mijn huidige job	29		40%
Ik vrees voor een verlies van mijn inkomen tijdens de opleiding	19		26%
Het zal te moeilijk zijn dit te combineren met mijn werk en privéleven	17		24%
Ik heb al een diploma van een hogeschool	17		24%
Mijn werkgever zou dit niet toelaten indien de opleiding zou plaatsvinden tijdens de werkuren	16		22%
Ik voel me te oud om nog te gaan studeren	12		17%
Een opleiding aan een hogeschool is misschien te moeilijk voor mij	11		15%
Ik hecht geen belang aan diploma's	11		15%
Ik heb te weinig praktische informatie over dit project	10		14%
Ander, gelieve te specificeren	8		11%
Ik hou niet van studeren	7		10%
Ik heb hier geen tijd voor	6		8%
Ik heb geen garantie dat ik na afloop van de opleiding direct aan de slag kan in de autosector	5		7%
Ik ben niet geïnteresseerd in de autosector	3		4%
Ik vrees dan mijn werk te verliezen	3		4%
Ik heb al eens opleiding gevolgd aan een hogeschool, maar dit was geen succes	3		4%
Ik volg momenteel al een opleiding	3		4%
Ik ben niet geïnteresseerd in technisch gerichte opleidingen	1		1%
	181		

N 72

5.3 Randvoorwaarden om aan een hogeschool te gaan studeren

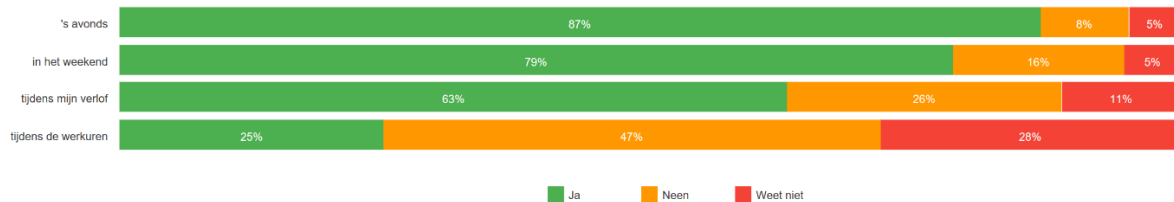
Meer dan de helft van de geïnteresseerden (57%) kan zich elke week 1 tot 2 dagen inzetten voor de opleiding (zie figuur 63).

Figuur 63: hoeveel dagen in de week zou u kunnen vrij maken om de opleiding te kunnen volgen?



Aangezien het merendeel van de respondenten overdag werkt, gaat hun voorkeur voor het volgen van de opleiding uit naar 's avonds (87%) of in het weekend (79%). Slechts een kwart kan zich vrijmaken tijdens de werkuren (25%) (zie figuur 64).

Figuur 64: wanneer zou de opleiding (deels) kunnen plaatsvinden?



De partner-hogescholen zijn ervan overtuigd dat de geïnteresseerden in de dagopleiding de meest waardevolle doelgroep uitmaken. Echter kunnen slechts 30 respondenten (10%) zich minstens twee dagen in de week vrijmaken voor het programma. Flexibele oplossingen zijn nodig om een grote doelgroep aan te kunnen spreken.

Tot slot zou 61% van de gepassioneerden vrijblijvend geïnformeerd willen blijven over dit project; 15% wil hierover rechtstreeks gecontacteerd worden.

5.4 Conclusie

78% van de gepassioneerden zou een graduaats- of bacheloropleiding over mobiliteit of autotechnologie aan een hogeschool willen volgen. De motivatie hiervoor is voornamelijk een persoonlijke interesse en het streven naar constante ontwikkeling. Ook het behalen van een waardevol diploma, het opdoen van nieuwe kennis en het willen doorgroeien naar een 'betere' functie spelen een belangrijke rol.

De voornaamste drempels van de geïnteresseerde respondenten zijn:

- de werkgever zou niet toelaten de opleiding te volgen tijdens de werkuren;
- de opleiding zou moeilijk te combineren zijn met werk en privé;
- de vrees voor inkomensverlies;
- de afstand tot de opleidingslocatie;
- de moeilijkheidsgraad van een opleiding aan een hogeschool.

Aan de niet-geïnteresseerde respondenten werd gevraagd waarom ze niet geïnteresseerd zijn om te gaan studeren aan een hogeschool. Deze redenen komen deels overeen met de drempels van de geïnteresseerde respondenten. Zo zijn de belangrijkste redenen om niet aan een hogeschool te gaan studeren:

- tevredenheid met de huidige job;
- de vrees voor inkomensverlies;
- de opleiding zou moeilijk te combineren zijn met werk en privé;
- het reeds bezitten van een diploma hoger onderwijs;
- de werkgever zou niet toelaten de opleiding te volgen tijdens de werkuren.

Meer dan de helft van de geïnteresseerde respondenten kan zich elke week 1 tot 2 dagen vrijmaken om de opleiding te kunnen volgen. Hun voorkeur gaat uit naar avond- of weekendonderwijs.

6 Algemene conclusie

Het project Mobiel tussen Werk en Hogeschool verloopt in co-creatie met en in partnerschap tussen de hogescholen Vives, Thomas More en het sectorale opleidingsfonds van de autosector EDUCAM en moet worden gekaderd binnen de Esf-oproep 472 – werkenden en kwalificerende trajecten. Het project wil aan de hand van proeftuinen verkennen welke drempels werkenden uit de autosector ervaren om deel te nemen aan kwalificerende auto-technische opleidingstrajecten binnen een hogeschool. Het doel is oplossingen te formuleren om de participatie van werkenden aan deze opleidingen te verhogen. Voorafgaand aan de creatie van de proeftuinen werd een onderzoek georganiseerd bij de finale doelgroepen: de werkgevers en de werknemers uit de autosector in Vlaanderen alsook 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/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% indien 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% indien vrijstellingen kunnen worden gehaald. De ‘gepassioneerden’ zijn echter een heel specifieke doelgroep, waardoor een vergelijking met de ‘werknemers’ en ‘werkgevers’ met de nodige voorzichtigheid moet gebeuren.

De interesse tot deelname bij de werknemers is afhankelijk van de leeftijd: hoe ouder de werknemer hoe minder de interesse om aan een hogeschool te gaan studeren. 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. Indien wordt gekeken naar het opleidingsniveau van de geïnteresseerde werknemers dan valt op dat dit eerder divers is. Zo zien we een bovengemiddelde interesse bij werknemers met een diploma van Syntra, voltijds bso met 7e specialisatiejaar, algemeen so hoger middelbaar, voltijds bso 6e jaar en professionele bachelor (technisch). 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 belangrijkste motieven van de werknemers 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.

De motieven van de ‘gepassioneerden’ komen hier in grote lijnen mee overeen.

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.

Bij de werknemers die niet-geïnteresseerd zijn om aan dit project deel te nemen werd ook gepeild naar de drempels die hiervan de oorzaak zijn. De vastgestelde drempels komen in grote lijnen overeen met deze van de 'geïnteresseerden', hoewel ook andere accenten worden gelegd. Zo zijn de belangrijkste drempels van de niet-geïnteresseerden:

- de combinatie van studeren met werken en het privéleven;
- tijdsgebrek;
- het reeds in het bezit zijn van een diploma hoger onderwijs;
- de angst voor inkomensverlies;
- een te 'hoge' leeftijd van de respondent.

Bij de 'gepassioneerden' worden gelijkaardige drempels vastgesteld als bij de werknemers. Bovendien vrezen zij dat hun werkgever het niet zou toelaten om de opleiding te volgen tijdens de werkuren.

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.

Ook aan de werkgevers die geïnteresseerd zijn om deel te nemen aan dit project werd gevraagd welke drempels zij mogelijks zien. Deze komen sterk overeen met de drempels die werden vastgesteld bij de niet-geïnteresseerde werkgevers.

Op inhoudelijk vlak bestaat er bij de werknemers en werkgevers een consensus over de thema's die tijdens de opleiding moeten 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.

Hier staat tegenover dat de meerderheid van zowel de werknemers uit de sector als de gepassioneerden van buiten de sector bereid zijn de opleiding, of een deel ervan, buiten de werkuren te volgen. Dit komt overeen met de verwachtingen van de werkgevers.

Meer dan de helft van de werknemers wil dat de werkgever het volledige loon blijft uitbetalen tijdens het volgen van de opleiding. De meeste werkgevers zijn hiertoe ook bereid op voorwaarde dat ze hiervoor financiële ondersteuning vanuit de overheid krijgen.

Over het (terug)betalen van de opleidingskosten door de werkgever zijn de meningen bij de werknemers verdeeld. De werkgever zelf wil deze kosten wel vergoeden, maar opnieuw op voorwaarde dat er een financiële vergoeding is.

De overgrote meerderheid van de werknemers is bereid een contract te tekenen met de werkgever waarin staat dat ze na afloop van de opleiding voor een bepaalde tijd voor het bedrijf moeten blijven werken, anders moeten ze een deel van de opleidingskost terugbetalen. De meeste werkgevers zouden ook daadwerkelijk een dergelijk contract door de kandidaat-werknemer laten ondertekenen.