

DEBATAVOND: TECHNIEK DYNAMIEK IN DEINZE

Panel: experten arbeidsmarkt en technisch onderwijsveld:

- **VTI Deinze:** Sam Heyerick (directeur)
- **Regionaal Technologisch Centrum Oost-Vlaanderen (RTC):** Emmanuel Depoortere (Directeur)
- **VDAB:** Freddy Van Malderen (Provinciaal directeur Oost-Vlaanderen)
- Bedrijven uit de regio:
 - **Electro Verbeke:** Isabelle Verbeke (Gedelegeerd bestuurder)
 - **Liebaert Textiles:** Kevin Allison (HR en operationeel manager)
 - **Het Veer:** Jennifer Van De Velde (HR-manager)

Ondersteunend op 1^e rij:

- Tomas Quaethoven (arbeidsmarktexpert Oost-Vlaanderen VDAB)
- Niki Deboysere (Provinciaal accountmanager industrie VDAB)
- Sam Bouvyn (VTI Deinze)

Partners: Deinze Industrie, VTI Deinze, VDAB, Stad Deinze, RTC Oost-Vlaanderen, BNP Paribas Fortis Deinze.

Inleiding

Schepen van KMO en industrie Deinze:

Deinze zet zich in voor ondernemingen door middel van verschillende acties (i.e. industriedagen, jobcafé, etc...). Met een initiatief als Techniek Dynamiek brengen we ondernemingen en onderwijs samen. Deinze heeft veel secundaire scholen: 5 van de 6 scholen bieden arbeidsmarktgerichte opleidingen aan.

De vraag naar technische beroepen is groter geworden, zo zijn er 2000+ openstaande technische vacatures in Deinze. We willen dit lokaal bekijken. Wat kunnen we leren van elkaar? Er is ruimte voor nieuwe samenwerkingsverbanden tussen onderwijs en bedrijven. Via deze debatavond willen we nieuwe pistes openen en in gesprek gaan met elkaar.

Voorstelling experten

Kevin Allison

HR manager en operational manager bij Liebaert Textiles, een familiebedrijf uit Deinze. Vorig jaar hebben ze hun eigen merk [RECTOVERSO](#) opgericht. Het is een 100% Belgisch en duurzaam merk voor sportkledij. RECTOVERSO heeft onder andere de truitjes voor de Belgian Cats ontwikkeld. Er werken 155 mensen en zij merken vooral een tekort aan technisch personeel zoals brei- en weeftechniekers. Liebaert werkt al samen met verschillende scholen en hechten een groot belang aan deze wisselwerking.

Isabelle Verbeke

Bestuurder bij [Electro Verbeke NV](#), een installatiebedrijf elektrotechnieken dat onder andere minspanningscabines, verdeelborden, schakelaars en databekabeling maakt. De technieken wordt steeds ingewikkelder. Zij zijn vooral op zoek naar hoog opgeleid technisch personeel en hebben momenteel 5 openstaande vacatures. Ze maken deel uit van een groep, hier hebben ze 60 openstaande vacatures.

Jennifer Van de Velde

HR manager bij [Het Veer](#), een koepelorganisatie voor bedrijven uit de regio. Voornamelijk KMO's. Maken middenspanningscabines. Ook hier ervaren ze een personeelstekort. Ze zoeken dezelfde profielen als Electro Verbeke en hebben 20 à 25 openstaande vacatures. Dit tekort is niet problematisch voor hun huidige werking, maar remt wel de groei.

Emmanuel De Poortere

Directeur van het Regionaal Technologisch Centrum (RTC) Oost-Vlaanderen. Bestaat dit jaar 20 jaar. Deze vzw is een beleidsinstrument van het Departement Onderwijs en Vorming. Het RTC verbindt beroepsgerichte- en technische scholen met ondernemingen en is gericht op de 3^e graad secundair onderwijs. Hierdoor wil het RTC de competenties van leerlingen en leerkrachten vergroten. Dit kan bijvoorbeeld door infrastructuur en materiaal te voorzien voor scholen.

Actuele marktsituatie

Gebracht door Tomas Quaethoven. Zie slides voor grafieken en cijfers.

4 thema's:

- Koopkracht
- Arbeidsmarktkrapte + knelpuntberoepen
- Onderwijskwaliteit + levenslang leren
- Werkbaarheid jobs

Huidige marktsituatie in regio Deinze

Deinze heeft een hoge werkzaamheidsgraad (= aandeel werkenden tussen 20 en 64 jaar) van 81,2%. De knelpuntberoepen situeren zich voornamelijk binnen de vakgebieden bouw en industrie. Er wordt daarnaast veel gependeld naar Gent, dus men zou nog meer kunnen inzetten op lokale tewerkstelling.

De helft van de werkzoekenden heeft een lange afstand tot de arbeidsmarkt. De spanningsindicator meet de krapte op de arbeidsmarkt. Hij geeft de verhouding weer tussen het aantal werkzoekenden zonder werk in bemiddeling en het aantal beschikbare vacatures. De spanningsindicator in Deinze = 1,4.

Voor niet-knelpuntberoepen zijn er 14 werkzoekenden per vacature en in de knelpuntberoepen ligt dit aantal lager dan 1!

VDAB zet sterk in op leefloontrekkenden en langdurig zieken, maar het blijft een moeilijke groep om te begeleiden in de richting van knelpuntberoepen (vb. omwille van taal of familiale achtergrond). Niet iedereen vormt een match met een knelpuntberoep.

Groene, digitale en demografische transitie

Demografische transitie = vergrijzing. Voor elke 100 babyboomers die de arbeidsmarkt verlaten, staan er maar 83 jongeren klaar. Door de hoge vervangingsvraag komt er een structurele krapte.

Tegelijkertijd wordt de vraag naar STEM-profielen opgedreven door de digitale en groene transitie. Zowel voor midden- als voor hogeschoolden ligt de vraag veel hoger dan het aanbod.

Tekorten vanuit onderwijs

Middelbaar onderwijs:

Het aantal leerlingen dat een STEM-richting volgt in de 2^e of 3^e graad blijft zakken. Het % midden-profielen die we nodig gaan hebben de komende jaren stijgt. Dit soort initiatieven is een stap in de goede richting.

Hoger onderwijs:

Een vijfde van de afgestudeerde leerlingen uit het hoger onderwijs behaalt een STEM-diploma. Met deze cijfers belandt België op de derde laatste plaats in Europa wat het aandeel STEM-diploma's betreft. Duitsland staat op kop met bijna dubbel zoveel behaalde STEM-diploma's in het hoger onderwijs.

In Deinze zien we dat de studierichtingen in ASO, personenzorg en handel goed zijn voor 70% van het aantal leerlingen. Veel leerlingen uit handel zijn een jaar na afstuderen nog werkloos (?).

In de studierichtingen mechanica-elektriciteit en auto zien we dan bijvoorbeeld een sterke daling in Deinze (20% minder leerlingen in vergelijking met 2017-2018).

Twee aspecten worden steeds belangrijker op de arbeidsmarkt: 21^e-eeuwse vaardigheden zoals communiceren, samenwerken, ICT-vaardigheden en levenslang leren. We moeten sterk inzetten op deze twee onderwerpen omwille van de snel veranderende tijden en de digitale evolutie.

Debat

Thema 1: Leerplannen: een leidraad of een dwangbuis?

Inleiding door Sam Heyerick

Wat kunnen we doen als school? Het Vlaams parlement bepaalt wat er moet gebeuren, dit wordt vertaald door de onderwijskoepels naar een leerplan.

Beroepskwalificaties en een versnippering van het onderwijslandschap zorgen voor teveel studierichtingen. In Deinze proberen we meer polyvalente opleidingen te geven. Elke leerling uit een

D/A en A finaliteit zal op stage gaan. We werken al samen met 800 bedrijven uit de regio. Extra lestijd wordt gebruikt voor bedrijfsbezoeken en workshops.

- Zie slides voor cijfers en voorbeelden van eigen invulling.

Een ander probleem is dat de werkmiddelen niet geïndexeerd worden terwijl de materialen wel duurder worden.

Moderator: Zijn er suggesties om de samenwerking te optimaliseren? Is hier ruimte voor in de lestijd?

Freddy - VDAB: bij VDAB geven we veel beroepsopleidingen en zijn we (gelukkig) niet gebonden aan eindtermen. Hierdoor kunnen we geen diploma's uitreiken (wel getuigschriften), maar we kunnen daardoor wel heel maatgericht opleiden en modulaire opleidingen aanbieden. Er is inzicht aan het komen dat de leerplannen te theoretisch zijn ingevuld.

Reactie publiek: de sectorconsulent voor chemie en life sciences benadrukt dat leerplannen samen gemaakt worden met de sectoren. De leerplannen voor bijvoorbeeld Mechanica zijn gemaakt samen met de metaalindustrie. Dat zijn niet allemaal vakmensen, maar ze zijn ook niet wereldvreemd. Er is inderdaad weinig vrijheid, maar de sectoren staan er wel achter.

Emmanuel – RTC Oost-Vlaanderen: De voorbeelden van Sam zijn heel sprekend. Er worden vandaag veel zaken in de praktijk uitgevoerd in dergelijke jobs die niet meer voorzien worden in de opleiding. Het is belangrijk dat scholen dan een pedagogische vrijheid krijgen om dit alsnog te geven. Anderzijds gaat alles zodanig snel dat het wijzigen van de leerplannen achterophinkt t.o.v. de wijzigingen van de markt.

- Alles hangt samen, de taak van de scholen is om de basis te voorzien en de taak van de bedrijven is om hierop verder te bouwen (levenslang leren verhaal). Je mag niet verwachten van de scholen dat ze hapklare werknemers aanleveren.

Moderator: een vraag aan de ondernemingen, vinden jullie het een dwangbuis?

Isabelle - Verbeke NV: Het is een gemiste kans, ook al worden de sectoren betrokken, er had meer overleg moeten zijn tussen bedrijven en sectoren. Bepaalde zaken kunnen zeker aangeleerd worden op het werk maar er moet een goede basis zijn vanuit de opleiding en die moet zeker aangevuld worden door praktijkervaring (in de vorm van stages). Er moet ook meer ingezet worden op soft skills, ze moeten vb. leren samenwerken. Overleg is daarnaast nodig om te zien waar de markt naar evolueert, scholen moeten ook vrij kunnen zijn om hierop te kunnen anticiperen.

Zowel scholen als bedrijven hebben het gevoel dat ze weinig betrokken waren in het overleg over de leerdoelen.

Er is nood aan structurele overlegmomenten: waar zittende noden, wat kunnen wij doen voor scholen en wat kunnen scholen voor bedrijven doen? De bereidheid van bedrijven is heel groot om leerlingen stage te laten lopen.

Emmanuel – RTC Oost-Vlaanderen: er bestaat al heel wat. Er zijn verschillende vormen van werkplekleren waarbij je buiten de schoolmuren gaat leren. Bijvoorbeeld bij bedrijven. Dit zijn rijke leeromgevingen die niet mogelijk zijn op school.

Freddy – VDAB: we kunnen veel winst maken met deze samenwerkingen. VDAB biedt veel opleidingen aan en wil ook hun infrastructuur meer delen. Maar het pijnpunt is dat er twee aparte kabinetten zijn met aparte financiële stromen. We kunnen dit niet veranderen via de bevoegde minister, maar wel door samen te werken met ondernemingen op lokaal niveau.

Moderator: gaan die leerplannen samen met de achteruitgang in aantal leerlingen in die richtingen?

Freddy – VDAB: nee, de ouders moeten samen met hun kinderen de studiekeuze bekijken. Het is algemeen geweten dat werkkansen van knelpuntberoepen veel hoger liggen en toch hebben veel Vlaamse gezinnen de reflex om hun kinderen naar algemene vorming te sturen (vroegere ASO).

Sam – VTI Deinze: Wie was klaar om perfect mee te draaien op de arbeidsmarkt op 18-jarige leeftijd? Ouders willen inderdaad graag dat hun kinderen eerst nog verder studeren. Als school kunnen we op dit vlak ook een groot verschil maken. Basisopleidingen moeten generiek gemaakt worden zodat we iedereen kunnen voeden op weg naar de arbeidsmarkt. Dit lukt doordat we de marge die we als school krijgen, flexibel inzetten.

Opmerking uit publiek: StoraEnzo: de media zou ook een rol moeten spelen in de bekendheid en promotie van technische studierichtingen. Ik zou ook de algemene vakken in een STEM-opleiding verminderen. Iemand technisch aangelegd heeft minder interesse in bijvoorbeeld geschiedenis.

Een andere opinie is dat men moet nadenken over een fusie tussen ASO/TSO. Dit kan ingericht worden door bijvoorbeeld de vakken techniek te geven in een technische school en de andere vakken in een doorstroom school. Vandaag zijn er ook mensen nodig met een hoger niveau, er is meer nood aan inzicht.

Stefanie – Het Veer: persoonlijke ervaring zegt mij dat het probleem al begint in de lagere school, hier krijgen ze zeer algemene vakken en leren ze hun technische talenten niet kennen.

Vraag van Yannic aan publiek: Wie stelt vandaag zijn infrastructuur al open voor onderwijs?

Reacties publiek:

Bedrijf Niko in Sint-Niklaas, maken schakelaars en stopcontacten. Diverse soorten technologieën aan boord in hun bedrijf. Zij werken al goed samen met het onderwijs, voornamelijk in de vorm van trainingen voor leerkrachten en stages. Scholen mogen ook gebruik maken van hun Academy waarin ze kennis kunnen maken met pneumatica, dit is nog een work in progress. Ze doen dit ook in samenwerking met het RTC Oost-Vlaanderen.

Onderwijs heeft een te nauwe zorg, er is een stijgende tendens van labelen en van doorverwijzingen naar buso-onderwijs. Belang inclusie in arbeidsmarkt: we verwachten dat er meer jongeren gaan zijn met taalproblemen, adhd, etc. Men verwacht dat deze leerlingen vanuit de lagere school in buso gaan terecht komen in de plaats van in de arbeidsmarktgerichte richtingen. Hoe gaan we meer schrijnwerkers creëren als er in de lagere school al wordt gezegd dat er teveel problemen zijn, o.a. door achtergrond thuis, taal etc.?

Conclusie:

Wat loopt fout:

- Bedrijven en scholen voelen zich niet betrokken bij het inhoudelijk debat over de leerdoelen.
- Ontevredenheid bij leerkrachten over bepaalde veranderingen en slechte vertaling naar de praktijk.
- Scholen hebben minder flexibiliteit in het inzetten van hun uren.
- Wijzigingen van leerplannen hinken achter op de wijzigingen van de markt.
- Technisch onderwijs (materiaal) wordt duurder maar werkingsmiddelen stijgen niet mee.

Wat loopt goed:

- Er bestaan al heel wat vormen van werkplekleren waarin leerdoelen worden opgenomen.
- Bereidheid van ondernemingen om stageplaatsen aan te bieden.
- Infrastructuur en expertise wordt gedeeld met scholen.

Mogelijkheden:

- Pedagogische vrijheid behouden voor scholen en hen laten anticiperen op noden in bedrijven.
- Structurele overlegmomenten inlassen tussen onderwijs en ondernemingen om noden in kaart te brengen en samenwerking te optimaliseren.
- Meer samenwerkingen tussen onderwijs en ondernemingen op vlak van opleiding (Academies).
- Leerlingen laten samenwerken en verbinding tussen verschillende scholen versterken.

Thema 2: Weten de bedrijven voldoende wat er in de scholen gebeurt en hoe het technisch/beroepsonderwijs is georganiseerd?

Inleiding door Sam Bouvyn

Evolutie van de structuur in TSO en BSO door de jaren heen (1960 – nu). Vanaf 1988 kon je aan de hand van een specialisatiejaar hetzelfde diploma behalen als iemand uit ASO. Deze eenheidsstructuur is heel lang aangehouden. Men is sinds vorig jaar overgegaan tot een driedelige structuur. We merken veel verwarring door gelijkaardige benamingen en zien dat het soms moeilijk is om het verleden los te laten (vb. A2's gezocht in een vacature).

Wat is nieuw: leerlingen BSO krijgen geen diploma secundair onderwijs meer, ook al doen ze een specialisatiejaar (7^e jaar). Hier zijn veel scholen ontevreden over.

Moderator: Wat denken de ondernemers als je dit allemaal hoort? De wereld verandert heel snel, op welke manier krijgen jullie dit geïmplementeerd in wat jongeren moeten leren op school.

Kevin – Liebaert Textiles: Firma Liebaert probeert dit te doen door goede contacten met scholen te onderhouden. Als Liebaert nieuwe technieken implementeert, nodigen zij scholen uit om op bezoek te komen. Scholen uit gans Vlaanderen (en zelfs buiten België) komen langs. Zij doen dit vooral voor textiel, maar ook voor leerlingen uit mechanica etc.

Isabelle – Verbeke NV: er moet op regelmatige basis overleg zijn met scholen, er moet een goede wisselwerking zijn om de noden te herkennen. Belang bijscholing leerkrachten. Betere leerkrachten = betere leerlingen.

Emmanuel – RTC Oost-Vlaanderen: het is een zeer snel veranderende wereld waardoor leerkrachten zich wel moeten bijscholen. Werking RTC is opgeschoven naar training leerkrachten en we kunnen dit niet doen zonder bedrijven. Zij moeten de kennis (en infrastructuur) aanreiken. Als je meer kwantitatieve instroom wil hebben, moet je tonen aan ouders en leerlingen dat het een aantrekkelijke richting is.

Freddy - VDAB: een bedrijf mag hier eigenlijk niet mee bezig zijn. Generieke competenties kan VDAB aanleveren, bijvoorbeeld een leerling die eerst langs VDAB gaat voor enkele generieke workshops en dan aan de slag kan bij een bedrijf.

Isabelle – Verbeke NV: Heeft hier al gebruik van gemaakt. Bedrijven hebben niet altijd de middelen en de tijd om mensen op te leiden. De instroom is zo laag dat ze ook generieke profielen kansen moeten geven.

Er is een overaanbod aan initiatieven, dit moet gecentraliseerd worden. Inzetten op juiste info bij bedrijven te krijgen. Waar kunnen we beroep op doen en wat bestaat er?

Moderator: Hoe komt dat er een over aanbod aan initiatieven is? Worden bedrijven niet genoeg geïnformeerd over het aanbod?

Freddy – VDAB: het landschap is inderdaad heel breed maar de doelstellingen van deze organisaties verschilt heel erg. Het is niet haalbaar om deze zomaar samen te nemen.

Opmerking publiek: Werknemers moeten zich bijscholen (LLL), misschien is er een mogelijkheid dat werknemers van bedrijven naar de school komen om zich bij te scholen? Dit kan een taak zijn voor een school.

Sam – VTI Deinze: VTI Deinze werkt hiervoor samen met CVO Kisp. We zijn ook heel blij dat we kunnen samenwerken met organisaties als VDAB en RTC, maar de werking van vb. VDAB is verschoven. Ze zijn nu meer gericht op werkzaamheid en niet meer op onderwijs. Er zou nog meer samenwerking mogelijk kunnen zijn.

Wij zijn als school ook bezig met enkele GTB-trajecten en werken samen met de werkwinkel van VDAB. De school neemt vooraf al contact op met VDAB als ze kunnen inschatten dat een leerling zijn middelbaar diploma niet zal halen.

Jennifer – Het Veer: nichemarkt elektriciteit, nodigen veel scholen uit verschillende regio's uit. Als we rond tafel zouden zitten, zouden er zeker meer initiatieven uitkomen.

Vraag Yannick: zijn er structureel al bruggen naar de bedrijven en zo ja, hoe?

Sam – VTI Deinze: er is een onderwijsraad (= overlegorgaan tussen stadsbestuur en scholen), er wordt hier zelden over bedrijven gesproken. Ons netwerk bestaat vooral uit de technische leerkrachten die op bedrijvenbezoek gaan en op bezoek tijdens stages. Dit zijn de TA en de TAC's.

Conclusie:

Er is veel veranderd in het onderwijslandschap doorheen de jaren. Er bestaat verwarring over enkele benamingen en oude terminologie duikt soms nog op. Bedrijven zijn niet altijd op de hoogte van de structuur in de secundaire scholen.

Wat loopt fout:

- Wisselende terminologie die gehanteerd wordt in het onderwijs (vb. A2, HBO5, graduaat, A- en B-stroom ...) zorgt voor verwarring bij de bedrijven.

Wat loopt goed:

- Er zijn al bedrijven die scholen uitnodigen voor een bedrijfsbezoek vb. omdat er nieuwe technieken gehanteerd worden. Op die manier worden zowel de leerlingen als de leerkrachten geïnformeerd.

Mogelijkheden:

- Het is van belang om leerkrachten voldoende bij te scholen zodat zij deze kennis kunnen doorgeven aan hun leerlingen. Hier kunnen de bedrijven (in samenwerking met het RTC

Oost-Vlaanderen) een belangrijke rol opnemen. Een grotere focus op levenslang leren is noodzakelijk.

- Voldoende overleg tussen bedrijven en scholen is van belang zodat de vinger aan de pols wordt gehouden.

Thema 3: Welke zijn de huidige middelen om praktijkervaring op te doen vanuit het werkveld en wat kunnen we verbeteren?

Inleiding door Emmanuel

Een grafische voorstelling van de huidige samenwerkingsvormen tussen onderwijs en bedrijven.

In elke provincie is er een RTC. In Oost-Vlaanderen zijn er 135 scholen met een technisch en beroepsgericht aanbod. We helpen hen om de connectie te maken met het bedrijfsleven. Stage is de meest bekende vorm van werkplekleren, duaal leren is de meest intensieve vorm. We willen de menukaart wat opentrekken en meer vormen van werkplekleren aanbieden. Zie pijl op slide: links meest laagdrempelige en rechts meest intensieve vorm van samenwerking met bedrijven. Wij zijn op zoek naar jullie engagement om één of meerdere van deze vormen van werkplekleren aan te bieden in jullie onderneming.

Moderator: Wat kan er beter binnen dit werkplekleren?

Reactie publiek: Bouwbedrijf Nys: we staan in nauw contact met onder andere Constructiv in het kader van duaal leren. Duaal leren is een initiatief waarop de Bouwsector sterk inzet. Hoe sneller jongeren met techniek in de praktijk aan de slag gaan, hoe beter ze later hun job kunnen uitoefenen. Waarom komt dit duaal leren niet van de grond?

Moderator: Sam, jij bent minder enthousiast over duaal leren?

Sam – VTI Deinze: inderdaad, ik heb het proces meegemaakt en het was een kluwen van decreetteksten. Het principe van duaal leren haalt de beste leerlingen uit de klas en zij mogen starten in het bedrijf. De anderen blijven in de klas tot ze arbeidsbereid en -rijp zijn. De sterkere leerlingen heb ik als leerkracht nodig om bij de zwakkere leerlingen te zetten. Ze versterken elkaar waardoor je finaal meer leerlingen zal hebben die klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Duaal leren is voor een aantal leerlingen een goede oplossing, maar zeker niet voor iedereen. VTI deed een bevraging bij bedrijven en zij zijn unaniem: de school voorziet de opleiding en daarna gaan de bedrijven ermee aan de slag.

Daarenboven vangt de school ook leerlingen op die problemen hebben buiten de schoolomgeving (vb. familiale problemen, middelen misbruik, etc.).

Het is onze visie dat de school de opleiding verzorgt en we hebben de leerlingen nodig om de opleiding te verbeteren.

Reactie publiek: wij doen al drie jaar beroep op duaal leren en hebben zowel positieve als negatieve ervaringen. Ik volg de redenering van Sam. Je moet heel veel tijd steken in de leerling, de werknemers hebben niet altijd die tijd. Ik geloof in duaal leren als er meer mogelijkheden zijn in de scholen om de leerling te begeleiden in het bedrijf. Je moet je eigen mensen overtuigen want de werknemers moeten er tijd in steken. Dit werkt goed als je een sterke leerling hebt, maar de school heeft die ook nodig. We doen er wel beroep op omdat het nodig is.

Kevin – Liebaert Textiles: wij zetten in op duaal leren via de hogeschool i.p.v. via het secundair onderwijs. Het coachen van de leerlingen kunnen we niet opnemen als bedrijf.

Reactie studiebegeleider uit publiek: dit is een problematiek in organisaties, er is geen budget voor opleiding en coaching. Lokaal moeten de krachten gebundeld worden om initiatieven uit de grond te stampen om mensen op te leiden. Daarom trekken werknemers ook naar Gent. Er mag meer reclame gemaakt worden voor bedrijven hier zodat afgestudeerden lokaal aan de slag gaan.

Moderator: Wat kunnen bedrijven nog meer doen?

Sam – VTI Deinze: bedrijven die echt specifieke in-house kennis hebben, mogen die zeker openstellen voor onze scholen. Nodig ons uit voor een bedrijfsbezoek.
Het kan niet structureel worden omdat het RTC vb. regionaal is. We moeten dit structureel verankeren, dit kan door meer samen te werken.

Isabelle – Verbeke NV: ik heb weet van een bouwbedrijf dat tegen deadlines aanliep. Zij hebben beroep gedaan op een klas van het VTI in Brugge. De leerlingen hebben geholpen, onder begeleiding van de leerkracht.

Moderator: Moet dit inderdaad structureel verankerd worden? Ik stel de vraag aan het RTC.

Emmanuel – RTC Oost-Vlaanderen: We moeten meer inzetten op opleiden van leerkrachten. Scholen en sectoren zitten in ons bestuur dus dit is al aanwezig. Het RTC organiseert de opleidingen en regelt de administratieve zaken. Zo ontzorgen we de scholen en de bedrijven.

Opmerking publiek: Niko: het is een enorme administratieve rompslomp, zowel voor de school als voor het bedrijf. Elke school heeft een eigen contract met een eigen omschrijving van de leerdoelen. Als je meerdere scholen de kans wil geven om leerlingen te sturen, is dat een gigantisch werk als bedrijf. Grotere bedrijven die grotere budgetten hebben kunnen dit, een kleinere KMO haakt af.

Freddy - VDAB: Er zijn altijd nieuwe dingen die erbij komen, wij kampen ook met die moeilijkheden. We proberen een administratieve vereenvoudiging na te streven maar dit is niet altijd even gemakkelijk. Pleidooi dat ik wil houden is dat bedrijven de werkvloer moeten openzetten. VDAB-cursisten die meteen na de theorie een praktijkervaring opdoen, hebben een grotere kans op tewerkstelling nadien. Het is de investering zeker waard. We hebben werkvloeren nodig als werkplek.

Conclusie:

Er bestaan verschillende vormen van werkplekieren, van een bedrijfsbezoek tot duaal leren. Duaal leren is nog niet volledig ingebed in de praktijk. Er komt veel kritiek vanuit scholen (en bedrijven). Organisaties zoals het RTC verbinden bedrijven en scholen en nemen zoveel mogelijk administratieve en logistieke taken op zich.

Wat loopt fout:

- Verschillende manieren van rapporteren, administratieve rompslomp (vb. verschillende soorten contracten) voor zowel school als bedrijf.
- Gebrek aan tijd en middelen voor begeleiding van jongeren in bedrijven.

Wat loopt goed:

- Bouwsector is fan van duaal leren, leerlingen zijn beter voorbereid op jobs door praktijkervaring.
- Duaal leren kan personeelsnoden mee opvangen in bedrijven.

- Veel praktijkervaring zorgt voor een grotere kans op tewerkstelling na afloop.

Mogelijkheden:

- Krachten lokaal bundelen om de begeleiding van de leerlingen te kunnen voorzien in de ondernemingen.
- Contact opnemen met RTC bij vragen over duaal leren.

Thema 4: Vakopleidingen worden als ‘minderwaardig’ beschouwd, totdat je ze nodig hebt. Hoe herwaarderen we de instroom?

Inleiding door Sam

Leerlingenaantal in technische richtingen daalt. De vraag is wat we eraan kunnen doen. VTI Deinze komt heel veel in de media, maar dit brengt niet heel veel op. Dit jaar wel gestegen in aantal, maar het blijft onvoldoende. Technische en beroepsgerichte opleidingen blijven onpopulaire studierichtingen.

Moderator: Hoe verander je dit verankerd beeld?

Reactie publiek: Technisch adviseur eerste graad VTI: ik kom in contact met veel jongere leerlingen uit de eerste graad. Het is al te laat als ze op de middelbare school aankomen. We moeten hen nog vroeger bewust maken van technisch onderwijs. Lagere school leerkrachten weten niet wat er gebeurt op technische scholen. Hoe moeten leerlingen dan de keuze maken in het 6^e leerjaar? De doe-dagen voor de leerlingen zouden moeten georganiseerd worden voor de ouders.

Moderator: Is er bereidwilligheid bij de ouders om dit soort dingen te doen? Hoe verander je zo iets?

Jennifer – Het Veer: als mijn kind meer info en inzichten had gekregen in technisch onderwijs in de lagere school, had hij misschien wel die keuze gemaakt. Tijdens opendeurdagen van VTI zijn de kinderen heel enthousiast. Ze hebben minder baat bij een rondleiding, maar worden meer geënthousiasmeerd door doe-opdrachten. Toch is het vaak al te laat wanneer ze naar die opendeurdagen of doe-dagen gaan.

Isabelle – Verbeke NV: techniek moet een verplicht onderdeel worden in het lager onderwijs. Gegeven door iemand die passie heeft voor techniek (niet per se door hun reguliere leerkracht). Zo krijg je leerlingen die ook trots zijn op wat ze creëren. Als een kind hier wekelijks mee in contact komt, zullen de ouders ook sneller mee zijn in het verhaal. Volgens mij ligt hier toch een rol voor de overheid, er zijn genoeg marketeers die kunnen nadenken over hoe je techniek kan promoten bij vrouwen. Er moet veel meer ingezet worden op het overtuigen van ouders en kinderen.

Freddy - VDAB: het blijft een en-en-verhaal. Je moet werken aan de branding van je school. Daarnaast moet je al in het lager onderwijs het traject starten. Lagere schoolkinderen komen jaarlijks op bezoek in opleidingscentra van VDAB, nemen dit mee naar huis en zijn trots. Wij hebben ook al ouders proberen betrekken, maar die zijn heel moeilijk te bereiken. Zij zijn niet bereid om een dag vrijaf te nemen of hier 's avonds tijd voor vrij te maken. Voorstel om een competentieportfolio op te maken vanaf de kleuterklas: hou bij waar ze goed in zijn om aan deze thema's (doorheen de schoolloopbaan) meer aandacht te geven. Dit dwingt je om ook naar technische vaardigheden te kijken.

Reactie publiek:

Blue collar jobs moeten meer sexy gemaakt worden. Zorgen dat deze beroepen aantrekkelijker worden, dit kan onder andere door de lonen op te trekken. Je wordt maar erkend in de maatschappij als je ingenieur of arts bent. Dit komt grotendeels door de media, de experten die aan het woord worden gelaten zijn vaak hogere profielen. De media spelen een grote rol.

Isabelle – Verbeke NV: we moeten inderdaad meer inzetten op de media om het sexy te maken. De instroom moet vergroten of er zijn binnen een aantal jaren geen mensen meer die dit werk zullen doen. Inzetten op bepaalde kanalen die opgepikt worden door jongeren. Daarnaast ook inzetten op media om de ouders te bereiken. En-en-verhaal: zowel ouders als kinderen overtuigen.

Voorstel om meer in te zetten op BV's die techniek kunnen promoten. Denk aan Lieven Scheire die veel gedaan heeft voor de opleiding fysica.

Reacties publiek:

Ik wil in pikken op het fenomeen van de doe-dagen in het 6^e leerjaar. Op dat moment is de beslissing al gemaakt bij de ouders en de kinderen. Het is dus eigenlijk al te laat. Kinderen vinden dat tof, maar ze gaan toch de doorstroom finaliteit proberen. Als ze op regelmatige basis in aanraking komen met techniek zal de bal aan het rollen gaan. Dan ga je meer kwantiteit hebben en op lange termijn kwaliteit bereiken.

Ik ben 17 jaar leerkracht elektriciteit geweest en veel bezig geweest met het enthousiasmeren van jongeren. Ik zie dat het de ouders zijn die de keuze maken, ze blijven kiezen voor richtingen in het ASO. Wat vooral belangrijk is, is dat het te lang duurt vooraleer jongeren te maken krijgen met techniek. In het eerste en tweede middelbaar krijgen ze opnieuw algemenere vakken. Zo blijft de honger naar techniek bestaan.

Ouders blijven beslissen over studiekeuze. Angst van ouders: door te kiezen voor technisch onderwijs heeft mijn kind misschien minder keuze om later verder te studeren.

Bedrijven moeten nog meer doen, zoals naar de scholen gaan. Dit is niet alleen de taak van de overheid. Leerlingen 5^e leerjaar komen in contact met ons bedrijf, we leggen de link tussen theorie en praktijk. Waarom moeten ze bepaalde regels kennen in de wiskunde? Hen de theorie laten begrijpen door de toepassing van vb. de wiskunderegels in de praktijk te tonen.

Ik zou het budget van aanwervingen (dat nu verspilld wordt aan interimkantoren) liever aan scholen geven.

Conclusie:

Ook al zetten scholen breed in op hun naambekendheid en op het aantrekkelijk maken van technische richtingen, er blijft een lage instroom van leerlingen.

Wat loopt fout:

- Ouders (en voornamelijk mama's) zijn beslissende factor in studiekeuze.
- Het duurt lang vooraleer leerlingen in contact komen met techniek.
- De jobs worden niet aantrekkelijk voorgesteld.
- De media spelen een belangrijke rol in de stigmatisering van deze studierichtingen.

Wat loopt goed:

- Deze studierichtingen en scholen komen steeds meer (positief) in de media.
- Er zijn heel veel geëngageerde leerkrachten.

Mogelijke oplossingen:

- Ouders vertrouwd maken met technische scholen, stigma rond deze studierichtingen aanpakken > belangrijke rol media.
- Inzetten op meer techniek in het lager onderwijs > start hiermee op jonge leeftijd (kleuterklas?), in het 6^e leerjaar is de keuze voor middelbaar onderwijs al gemaakt.
- Jobs aantrekkelijker maken > inzetten op imagocampagnes en lonen optrekken.
- Rol overheid > overheidscampagnes om techniek te promoten bij ouders (& populairder te maken bij vrouwen) en bij jonge kinderen.
- Bedrijven kunnen meer doen zoals bedrijfsbezoeken > theorie in praktijk omzetten, tonen aan leerlingen wat technische jobs inhouden.