



STRATEGISCH PLAN 2015 – 2020

Inhoudstabel

1. Voorwoord (pag. 3)
 2. Structuur van de vzw (pag. 5)
 3. Onze missie (pag. 8)
 - 3.1. De strategische doelstellingen (pag. 8)
 - 3.1.1. Conform het RTC-decreet van 14 december 2007 (pag. 8)
 - 3.1.2. Onze missie en visie conform de beheersovereenkomst (pag. 9)
 - 3.2. Operationele doelstellingen (algemeen) (pag. 10)
 4. Interne analyse (SWOT-analyse) (pag. 11)
 5. Externe omgevingsanalyse (sectoren, Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomités Resocs...) (pag. 13)
 - 5.1. Werkgelegenheid in Vlaanderen: alle sectoren (bron VDAB sectorrapport) (pag. 13)
 - 5.2. Sector Chemie (bron VDAB sectorrapport) (pag. 19)
 - 5.2.1. ACTA (pag. 20)
 - 5.3. Sector Metaal (bron VDAB sectorrapport) (pag. 21)
 - 5.3.1. Tendensen: onderhoudstechnici en procesoperators (pag. 23)
 - 5.3.2. Sectorschets (bron ontwerpconvenant Metaal bedienden 2016-2017) (pag. 24)
 - 5.4. Sector Energie, water en afvalverwerking (bron VDAB sectorrapport) (pag. 27)
 - 5.5. Sector Bouw (bron VDAB sectorrapport) (pag. 29)
 - 5.6. Sector Hout en meubelindustrie (bron VDAB sectorrapport en OCH) (pag. 31)
 - 5.7. Sector Auto (pag. 33)
 - 5.8. Sector Haven (pag. 34)
 - 5.9. Sector groot- en kleinhandel (bron VDAB sectorrapport) (pag. 35)
 - 5.10. Sector transport en logistiek (bron VDAB Sectorrapport) (pag. 37)
 - 5.11. Tendensen/noden in de grafische sector (pag. 39)
 - 5.12. Sector horeca (bron VDAB Sectorrapport) (pag. 41)
 - 5.13. Sector gezondheidszorg (bron VDAB Sectorrapport) (pag. 43)
 - 5.14. Sector Diensten aan personen (bron VDAB Sectorrapport) (pag. 45)
 - 5.15. Schoolverlatersrapport editie 2015 (bron VDAB Schoolverlaters-rapport) (pag. 46)
 6. Doelgroepen (pag. 53)
 7. Activiteiten (algemeen) (pag. 56)
 - 7.1. Inleiding (pag. 56)
 - 7.2. Activiteiten in periode 2015-2020 (pag. 57)
-

1. Voorwoord

In dit beleidsplan willen we duidelijk maken wat de missie is van het Regionaal Technologisch Centrum Antwerpen (RTC) vzw en met welke middelen en doelen we deze missie willen volbrengen. Het RTC Antwerpen is erkend door de Vlaamse Regering en maakt deel uit van het beleid van de Vlaamse minister van Onderwijs. Het RTC is een partner tussen onderwijs en industrie.

In de beleidsnota van de minister vinden we volgende punten die aansluiten bij de opdracht van het RTC:

- Het versterken van de brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt door het stimuleren van wiskunde, wetenschappen en techniek in het onderwijs
 - Het door bedrijven of al dan niet publieke opleidingscentra ter beschikking stellen van bepaalde technologische apparatuur en uitrusting via alternative learning places, kan voor de overheid en de betrokken scholen de investeringskosten reduceren. Daarbij denk ik aan stages, praktijklessen op verplaatsing en bedrijfsbezoeken. Daarom zal ik de mogelijkheden onderzoeken om samenwerkingsverbanden tussen scholen en bedrijven of opleidingscentra te stimuleren.
- Missie van mijn onderwijsbeleid
 - In onze snel evoluerende samenleving is het essentieel dat onderwijs competenties rond algemene vorming sterk ontwikkelt. Het bereidt lerenden voor op de uitdagingen van de toekomst. Daarnaast is een onderwijsaanbod nodig dat leidt tot beroepskwalificaties van alle niveaus, waarbij ook jongeren die het moeilijk hebben in het onderwijs toch met een gepaste kwalificatie de arbeidsmarkt op kunnen.
 - Elke studierichting moet een goede aansluiting verzekeren met het hoger onderwijs en/of de arbeidsmarkt. Daarvoor komt er een betere afstemming van de eindtermen op de startcompetenties van het hoger onderwijs en leiden alle arbeidsmarktgerichte studierichtingen tot één of meer beroepskwalificaties.
 - In het bijzonder heb ik aandacht voor de opwaardering van het technisch en beroepsonderwijs, waarbij ook de landbouwscholen een eigen plaats innemen. Werkplekleren wordt een structureel onderdeel van de arbeidsmarktgerichte studierichtingen.
- Van leren en werken een volwaardig onderwijstraject maken
 - Werkervaring wordt meer en meer erkend als een belangrijk element in het verwerven van onderwijskwalificaties. De modernisering van het secundair onderwijs zal daarom het werkplekleren grondig versterken: in het masterplan SO wordt werkplekleren structureel verankerd in alle arbeidsmarktgerichte studierichtingen. Het aandeel werkervaring zal daarbij evolueren tussen de diverse richtingen en niveaus, gaande van een beperkter aandeel in meer theoretische richtingen tot een sterk aandeel van werkervaring in meer praktijkgerichte arbeidsmarktgerichte richtingen.

Ons dagelijks bestuur (DB) en onze raad van bestuur (RvB) hebben na de zware besparingen van januari 2015 de focus in ons RTC vooral gelegd op het ondersteunen van de scholen bij het realiseren van de beroepskwalificaties van niveau 3 en 4 door middel van projecten en/of acties.

- TSO-BSO scholen hebben nood aan aangepaste infrastructuur en apparatuur. Er is een onderscheid tussen basisuitrusting, die in elke school nodig is om de leerplannen te realiseren, en hoogtechnologische infrastructuur die niet noodzakelijk in elke school moet zijn, maar waar leerlingen wel toegang zouden moeten toe kunnen krijgen. Voor hoogtechnologische infrastructuur kunnen de Regionale Technologische Centra een rol spelen, in de eerste plaats als afsprakenplatform voor de toegankelijkheid van de gesofisticeerde uitrusting. In principe creëren RTC's geen nieuwe werkplaatsen, maar inventariseren ze de aanwezige apparatuur en infrastructuur om vervolgens afspraken te maken zodat leerlingen en leraren er mee kunnen werken. Het kan hierbij zowel om machines gaan in de andere opleidingsinstellingen als om apparatuur in bedrijven.

Ook in de voorbije jaren hebben we in het kader van de platformfunctie van het RTC heel wat projecten en acties ondersteund en ook naar de toekomst toe wensen we dat te blijven doen.

Enkele voorbeelden van de vorige jaren:

- in samenwerking met het provinciebestuur Antwerpen: project Techno Trailer
- in samenwerking met Se-n-Se scholen: gezamenlijke website (www.Se-n-Se.eu) en brochure met aanbod, stand SID-In beurs,....
- samenwerking met Talentenfabriek, Talentenstroom en Talentenwerf
- participatie in Europese projecten
- ...

Voor de raad van bestuur van RTC Antwerpen vzw

De voorzitter,

De secretaris,

2. Structuur van de vzw

ALGEMENE VERGADERING

In de algemene vergadering (AV) zitten zowel vertegenwoordigers uit het onderwijs als uit het bedrijfsleven. De AV bestaat uit alle leden van de raad van bestuur (zie onder), uitgebreid met volgende leden teneinde een breder regionaal draagvlak te creëren:

ONDERWIJS

	<u>Leden(onderwijs)</u>	<u>Vaste vertegenwoordiger</u>
1	Gemeente Nijlen (GITHO Nijlen)	Carine Peeters
2	Karel de Grote-Hogeschool, Katholieke Hogeschool Antwerpen vzw	Martens An
3	AP Hogeschool Antwerpen	Smeuninx Carl
4	Karel de Grote-Hogeschool, Katholieke Hogeschool Antwerpen vzw	Van Bouwel Vicky
5	AP Hogeschool Antwerpen	Van Eyken Els
6	Provincie Antwerpen	Van Hecke Bart
7	Scholengroep 1: Antwerpen	Van Ounsen Marc
8	Thomas More Kempen vzw	Verbeek Dirk

BEDRIJVEN

	<u>Leden (bedrijfsleven)</u>	<u>Vaste vertegenwoordiger</u>
1	A.B.V.V – Algemene Centrale Antwerpen-Waasland	Aerts Ivan
2	Belgische Federatie van de chemische industrie en van life sciences vzw (afgekort 'essenscia')	Beckx Frank
3	Unie van Belgische Kappers vzw	Coigné Stéphane
4	ACV-CSC Metea	De Decker Eddy
5	Agoria vzw	Vermeulen Veerle
6	Algemeen Christelijk Vakverbond van België	Vanweddigen Philippe
7	A.B.V.V. – Algemene Centrale Antwerpen-Waasland	Verlaeck Bruno

RAAD VAN BESTUUR

De raad van bestuur is samengesteld als een paritaire vertegenwoordiging uit het onderwijs en het bedrijfsleven, conform de beheersovereenkomst.

ONDERWIJS

	<u>Bestuurders (onderwijs)</u>	<u>Vaste vertegenwoordiger</u>
1	Technicum Noord-Antwerpen vzw	Bergs Werner
2	Katholiek Onderwijs Geel-Kasterlee (KOGKA) vzw	Camps David
3	Onderwijssecretariaat van de Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap (OVSG)	De Ploey Dirk
4	Opvoeding en Cultuur in het Bisdom Antwerpen vzw	Peeters Carine
5	Autonoom Gemeentebedrijf Stedelijk Onderwijs Antwerpen	Doriné Andy
6	Vrij Instituut voor Technisch Onderwijs vzw (VITO Hoogstraten)	Mensch Alex
7	Scholengroep 7: Kempen	Moreels Freddy
8	Instituut van het Heilig Graf vzw	Robrechts Hilde
9	Katholiek Secundair Onderwijs Mol (KSOM) vzw	Swinnen Daniel
10	Instituut Ste. Elisabeth vzw	Van de Putte Bob
11	Scholengroep 4	Van Wambeke Christophe
12	Provincie Antwerpen	Van den Broeck Gerd

BEDRIJVEN

	<u>Bestuurders (bedrijfsleven)</u>	<u>Vaste vertegenwoordiger</u>
1	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit vzw (VIVO)	Van Waes Luc
2	BASF Antwerpen N.V.	Boumans Marc
3	Agoria vzw	Hufkens Goedele
4	Unie van Zelfstandige Ondernemers vzw (UNIZO)	Verspeelt Annelies
5	Belgische Federatie van de chemische industrie en van life sciences vzw (afgekort 'essencia')	Reynaert Jan
6	Fonds voor de vakopleiding in de bouwnijverheid (FVB Constructiv)	Van Dessel Frank
7	Fonds voor tewerkstelling en opleiding in de metaalverwerkende nijverheid – provincie Antwerpen vzw (FTMA)	Van Eeckhout Kris
8	VOKA – Kamer van Koophandel Antwerpen-Waasland vzw	Vanherpe Kris

9	Unie van Belgische Kappers vzw	Vermeulen Jef
10	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)	Vroonen Ann
11	Antwerps Centrum Toegepaste Automatiseringstechniek vzw (ACTA)	Musters Hans
12	Syntra provincies Antwerpen en Vlaams-Brabant vzw (Syntra AB)	Van Laer Erik

DAGELIJKS BESTUUR

Het dagelijks bestuur is samengesteld als een paritaire vertegenwoordiging uit het onderwijs en het bedrijfsleven.

ONDERWIJS

Dirk De Ploey, ondervoorzitter

Onderwijssecretariaat van de Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap (OVSG)
 Instituut van het Heilig Graf vzw

Robrechts Hilde, penningmeester

BEDRIJVEN

Goedele Hufkens, voorzitter
 Jan Reynaert, secretaris

Agoria vzw
 Belgische Federatie van de chemische industrie en van life sciences vzw ('essenscia')

RTC TEAM

Het RTC team bestaat uit:

COÖRDINATOR

Harry Milis, RTC-coördinator

Algemene en financiële coördinatie en coördinatie projecten en acties binnen de platformfunctie

RTC TEAM

Sofie Corteel, RTC-consulent

Studiegebieden Chemie en Mechanica-Elektriciteit

Inge Maes, RTC-consulent

Studiegebieden Auto, Bouw, Hout, Koeling en Warmte, Voeding. VDAB en andere projecten binnen de platformfunctie (TechnoVips, Se-n-Se,...)

July De Keuster, Management Assistent

Administratieve ondersteuning

3. Onze missie

RTC Antwerpen wil in de provincie Antwerpen het samenwerkingsplatform zijn tussen onderwijs, arbeidsmarktactoren en de ondernemingswereld ter ondersteuning en ontwikkeling van innovatieve, technische en technologische projecten en opleidingen, ten voordele van zowel onderwijs als bedrijfsleven door middel van een effectief en doeltreffend gebruik van middelen, infrastructuur en apparatuur.

RTC Antwerpen wil tevens meer kansen en mogelijkheden creëren voor jongeren en leraren van scholen met specifiek technische opleidingen om nauwer aan te sluiten op de technologische kennis en vaardigheden en de daarmee gepaard gaande competenties, die gevraagd worden vanuit de industrie.

3.1. De strategische doelstellingen

Deze missie impliceert een aantal kernopdrachten die het RTC zal uitvoeren:

3.1.1. Conform het RTC-decreet van 14 december 2007

Een RTC neemt concrete initiatieven op het gebied van:

INFRASTRUCTUUR

1° De onderlinge afstemming tussen onderwijsinstellingen en bedrijven van de vraag naar en het aanbod van **infrastructuur**, apparatuur en uitrusting voor technisch en beroepsonderwijs die een pedagogisch-didactische rol kunnen vervullen, met name door de ontwikkeling of ondersteuning van (een) infrastructurale inbedding(en); en

WERKPLEKLEREN

2° De onderlinge afstemming tussen onderwijsinstellingen en bedrijven van de vraag naar en het aanbod van werkpleklere(n); en/of

COÖRDINEREN VAN NASCHOLING

3° [aanvullend op de nascholing in scholen,] Het faciliteren of coördineren van nascholing op het vlak van nieuwe technologieën; en/of

PLATFORM

4° De creatie van een platform waarbinnen onderwijsinstellingen en bedrijven kennis en ervaring kunnen uitwisselen.

3.1.2. Onze missie en visie conform de beheersovereenkomst

Missie:

Een Regionaal Technologisch Centrum (RTC) bouwt mee aan kwaliteitsvol onderwijs op het snijvlak onderwijs-arbeidsmarkt.

Een RTC neemt een brugfunctie waar tussen onderwijs en het bedrijfsleven en creëert een netoverschrijdend en onderwijsinstellingsoverstijgend, neutraal samenwerkings- en overlegplatform en een dialoog tussen onderwijsinstellingen en onderwijspartners enerzijds en socio-economische actoren (VDAB, Syntra, bedrijven, sectorfondsen, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, interprofessionele sectorale partners,...) anderzijds.

De acties zijn gericht op het opbouwen van een duurzame en structurele relatie tussen onderwijsinstellingen en bedrijven. Zo draagt een RTC bij aan technologische en technische competentieontwikkeling bij jongeren.

Visie:

Een RTC wil als platform een dialoog installeren en garant staan voor een participatieve werkwijze, waarbij partners uit onderwijs en arbeidsmarkt samen noden definiëren vanuit lokale behoeften- of omgevingsanalyse en steunend op lokale dynamiek tot ondersteuningsoplossingen komen. Een RTC gaat hiertoe een veelheid van samenwerkingen aan met tal van partners uit de onderwijs- en opleidingswereld en uit het bedrijfsleven. Deze actienetwerken richten zich op het realiseren van engagementen tussen onderwijsinstellingen en bedrijven om onderwijsinstellingen te versterken en STEM-gerelateerde acties te ondersteunen en dit ten voordele van zowel onderwijs als arbeidsmarkt en door middel van een effectief en doeltreffend gebruik van menselijke middelen, infrastructuur en apparatuur.

RTC's ondersteunen onderwijsinstellingen in het verwerven van relevante arbeidsmarktgerichte, techn(olog)ische competenties van leerlingen en leraren. Op deze manier draagt een RTC bij aan de voorbereiding van leerlingen op specifieke vereisten van het hedendaagse bedrijfsleven waar onderwijsinstellingen moeilijkheden ondervinden om leerlingen de in de beroepskwalificaties opgenomen competenties te laten verwerven. De werking van een RTC wordt hierbij afgestemd op de ondersteuning van onderwijsinstellingen van het secundair onderwijs bij de realisatie van de beroepskwalificaties van niveau 3 en 4 of bij gebrek aan beroepskwalificaties van de competentieprofielen volgens andere geldende referentiekaders.

De acties richten zich op infrastructuur- en apparatuurdeling alsook op de (technische) scholing van leraren in functie van RTC-projecten voor leerlingen. Op het vlak van externe certificering richten de RTC's zich alleen op wettelijke certificaten die in de beroepskwalificatie opgenomen zijn en die nodig zijn om de activiteiten te mogen uitvoeren die onderdeel vormen van het beroep. Bij de uitvoering van de projecten kunnen diverse vormen van werkplekleren relevant zijn, waarbij het bedrijf optreedt als leeromgeving.

3.2. Operationele doelstellingen (algemeen)

DE OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

Operationele doelstellingen worden verder gedetailleerd in de jaaractieplannen:

- 1 De afstemming van de vraag en het aanbod op vlak van bestaande technologische infrastructuur, apparatuur en uitrusting voor het technisch en beroepsonderwijs noodzakelijk om leerlingen de in de beroepskwalificaties opgenomen competenties te laten verwerven.
 - 2 Decentralisatie van de competentieontwikkeling bevorderen door het aansturen van regionale satellieten uit industrie en het onderwijs.
 - 3 Platformen creëren per sector waarbinnen overleg onderwijs en industrie ruimte kan krijgen in het zoeken naar kwalitatieve invulling voor het werkend leren.
 - 4 Praktijkgerichte leersessies organiseren voor leerlingen op het vlak van beheersing van hoogtechnologische kennis en vaardigheden en het faciliteren of coördineren van nascholing voor leraren op het vlak van nieuwe technologieën.
 - 5 Organisatorische ruimte creëren ter bevordering van de invulling van technische stages voor leraren.
 - 6 Een denkplatform met een sterke regionale verankering te creëren dat vanuit de bestaande behoeften op de arbeidsmarkt en het onderwijsveld, voorstellen formuleert van innovatieve en vernieuwende technologische processen.
Het laten kennismaken van leerlingen en leraren met nieuwe innovatieve technieken.
 - 7 Een continue resultaatsmeting organiseren van zowel de kwaliteit als de kwantiteit van de beoogde doelstellingen.
- Wijze van resultaatsmeting:
- bij de opstart van een project wordt steeds een 'kosten-batenanalyse' gemaakt.
 - o Hoeveel potentiële leerlingen kunnen gebruik maken van het project?
 - o Hoelang kan het project lopen?
 - o Staat het project open voor derden?
 - o Hoeveel kost het project?
 - o
 - er worden cijfers bijgehouden van het aantal opleidingen en het gebruik van het project door leerlingen, leraren, andere cursisten...
 - alle RTC-opleidingsprojecten krijgen eenzelfde format van een evaluatieformulier ter beoordeling van de kwaliteit van de inhoud van het project door de gebruikers.

4. Interne analyse (SWOT-analyse)

In het jaarverslag hebben we al telkens een uitgebreide SWOT-analyse opgenomen en daarom beperken we ons hier tot een schematische weergave.

Strengths (sterktes)	Weaknesses (zwaktes)
<ul style="list-style-type: none"> ● bottom-up ● netoverschrijdend ● breed draagvlak ● regionale omgevingsanalyse en behoeften ● dienstverlening op maat ● laagdrempelig ● maximale output 	<ul style="list-style-type: none"> ● groeipotentieel ● zichtbaarheid en communicatie ● deelname aan projecten ● cofinanciering ● externe certificering ● budgettaire versnippering ● RTC als provinciaal eiland
Opportunities (kansen)	Threats (bedreigingen)
<ul style="list-style-type: none"> ● Samenwerking tussen RTC's ● professionalisering RTC team ● promotie TSO/BSO ● imagoverbetering technische studies ● STEM ● sterkere samenwerking met o.a. VDAB ● werkplekleren/duaal leren 	<ul style="list-style-type: none"> ● Uitbreiding takenpakket ● dalende instroom in TSO ● afhankelijkheid van de economische situatie ● besparing Vlaamse Overheid ● teveel administratieve taken

Korte toelichting

De werking van RTC Antwerpen is een succesverhaal!

Bij de opstart in 2005 hadden we een projectaanbod binnen de studiegebieden Chemie en Mechanica-Elektriciteit dat zich specifiek richtte naar de beroepenvelden voor onderhoudstechnieken, chemische procestechnieken en kunststoffen.

In 2006 werden er 115 opleidingsdagen georganiseerd en volgden 837 leerlingen en 403 leraren een opleiding.

Het aanbod werd in 2008 uitgebreid naar alle studiegebieden van de harde sector (Bouw, Hout, Koeling en Warmte, Mechanica- Elektriciteit, Grafische communicatie,...) en later werden ook heel wat studiegebieden uit de zachte sector (Voeding, Handel, Personenzorg, Lichaamsverzorging,...) via opleidingsprojecten ondersteund en het aantal ingerichte opleidingsdagen steeg jaar na jaar.

In 2008 volgden 1310 leerlingen en 754 leraren een opleiding.
In 2009 volgden 8793 leerlingen en 1599 leraren een opleiding.

...

In 2014 volgden 27.088 leerlingen een opleiding.

De opleidingen voor leraren werden niet meer aangeboden door het RTC sinds de beheersovereenkomst van 2010, uitgezonderd Train The Trainer (TTT) opleidingen (830 leraren in 2013 en nog 28 leraren in 2014).

Enkele cijfers uit ons jaarverslag 2014:

Conform onze beheersovereenkomst was het streefdoel in 2014:

- minstens 20% van de scholen bereiken op projectniveau
- minstens 50 % van de potentieel in aanmerking komende scholen bereiken binnen het totale pakket van opleidingsprojecten

Op basis van de telling van 01/02/ 2014 bestond de potentiële doelgroep in onze provincie uit 31.559 leerlingen.

Resultaten in 2014:

- 27.088 leerlingen hebben een opleiding gevolgd uit ons opleidingsaanbod (het betreft geen unieke leerlingen omdat leerlingen soms deelnemen aan meer dan één opleidingsproject)
- er werden 2.033,5 opleidingsdagen voor leerlingen georganiseerd
- van de 166 unieke maximaal te bereiken scholen in onze provincie hebben er 130 deelgenomen aan minstens 1 project uit ons opleidingsaanbod (78,31%)
- per project werd overal de norm van minimum 20% gehaald
- financieel ontvingen we hiervoor:
 - o 872.205,00 € van de Vlaamse Overheid
 - o 80.000,00 € van het FTMA en Covalent
 - o 9.000,00 € van het provinciebestuur Antwerpen
- onze opleidingsverstrekkers zorgden tevens nog eens voor 442.709,66 € aan cofinanciering (45,25 %) wat ruim boven de minimum te bereiken 25 % ligt.

Naar 2015 kenden we één grote uitdaging:

- Het succes van RTC Antwerpen was zodanig gegroeid dat er onvoldoende middelen waren om alle waardevolle projecten, die bottom-up van projectidee tot RTC-project waren uitgewerkt, te kunnen goedkeuren conform de beschikbare middelen van de Vlaamse Overheid (opmaak begroting door RvB)
- Vanuit de Vlaamse Overheid kwam daar bovenop nog de financiële besparing in januari 2015
- Onze RvB heeft toen noodgedwongen moeten beslissen niet alle studiegebieden nog langer te ondersteunen

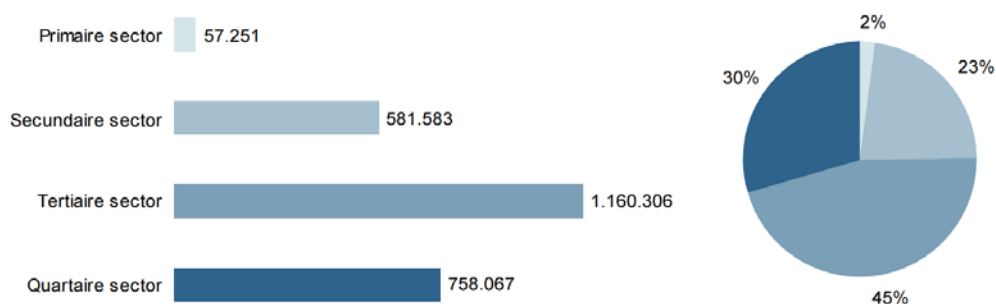
Voor de komende jaren (2015-2020) is het dus een enorme uitdaging om met het beperkt budget dat nog beschikbaar is vanuit de Vlaamse Overheid zoveel mogelijk ondersteuning te kunnen blijven bieden door middel van RTC projecten en acties.



5.Externe omgevingsanalyse (sectoren, Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomités (Resocs)...) ---

5.1. Werkgelegenheid in Vlaanderen: alle sectoren (bron = VDAB sectorrapport)

Figuur 2 Werkgelegenheid in Vlaanderen: Indeling naar hoofdsector (2009)



De totale werkgelegenheid telt in Vlaanderen 2.561.824 werknemers. Bijna de helft hiervan is tewerkgesteld in de tertiaire sector. De quartaire sector neemt intussen de tweede plaats in en zal in de toekomst nog in belang toenemen. Meer dan 8 werknemers op 10 is als loontrekkende tewerkgesteld. De zelfstandigen zijn goed voor 16% van de totale werkgelegenheid.

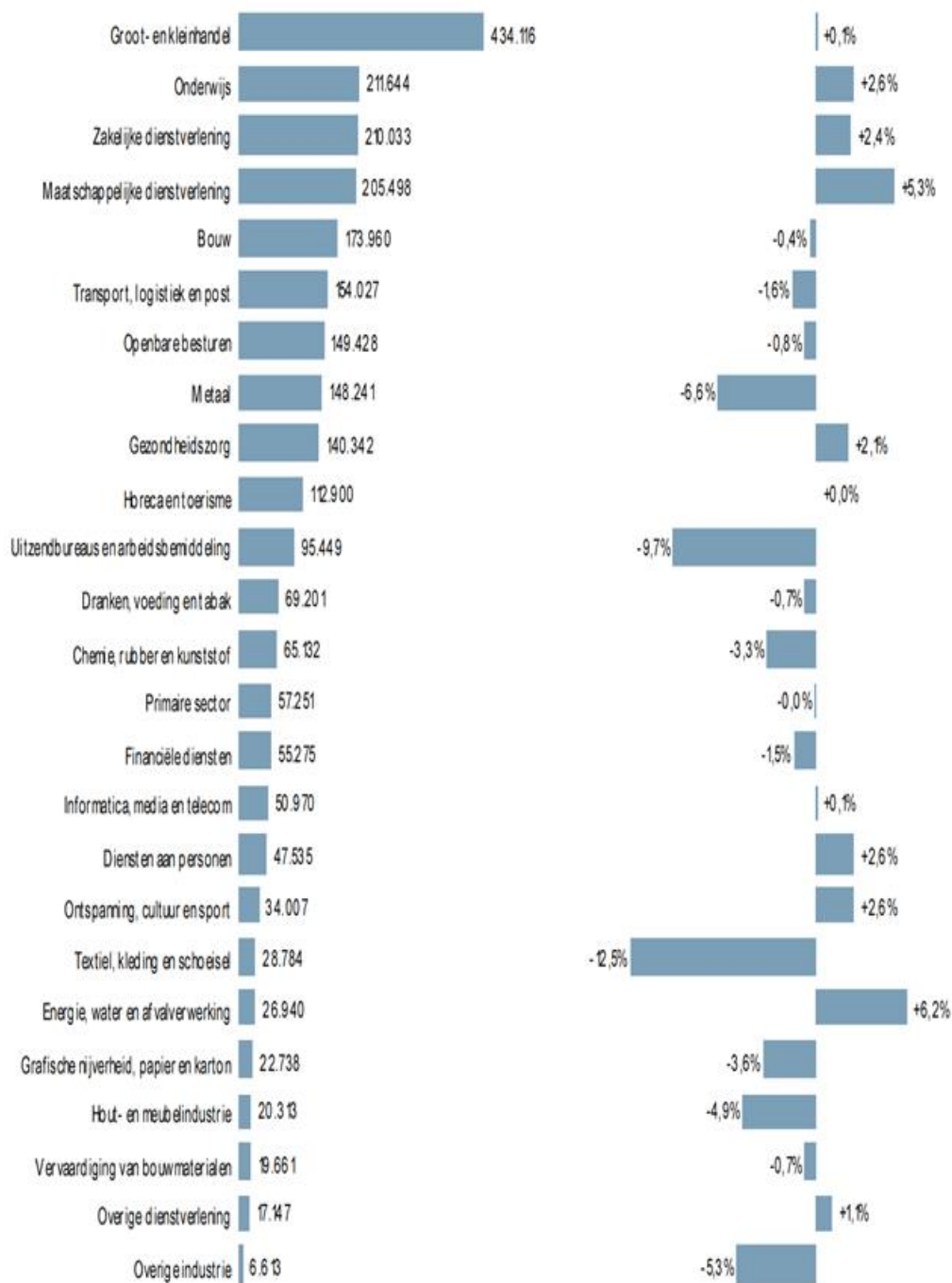
De groot- en kleinhandel stelt veruit het hoogste aantal werknemers tewerk. De sectoren onderwijs, zakelijke en maatschappelijke dienstverlening liggen qua werkgelegenheid dicht bij elkaar. Ondanks de crisis kenden zij nog een belangrijke groei in 2009. De grootste klappen in het crisisjaar zijn te zien bij industriële sectoren zoals de textiel, de sector van uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling en de metaalsector.

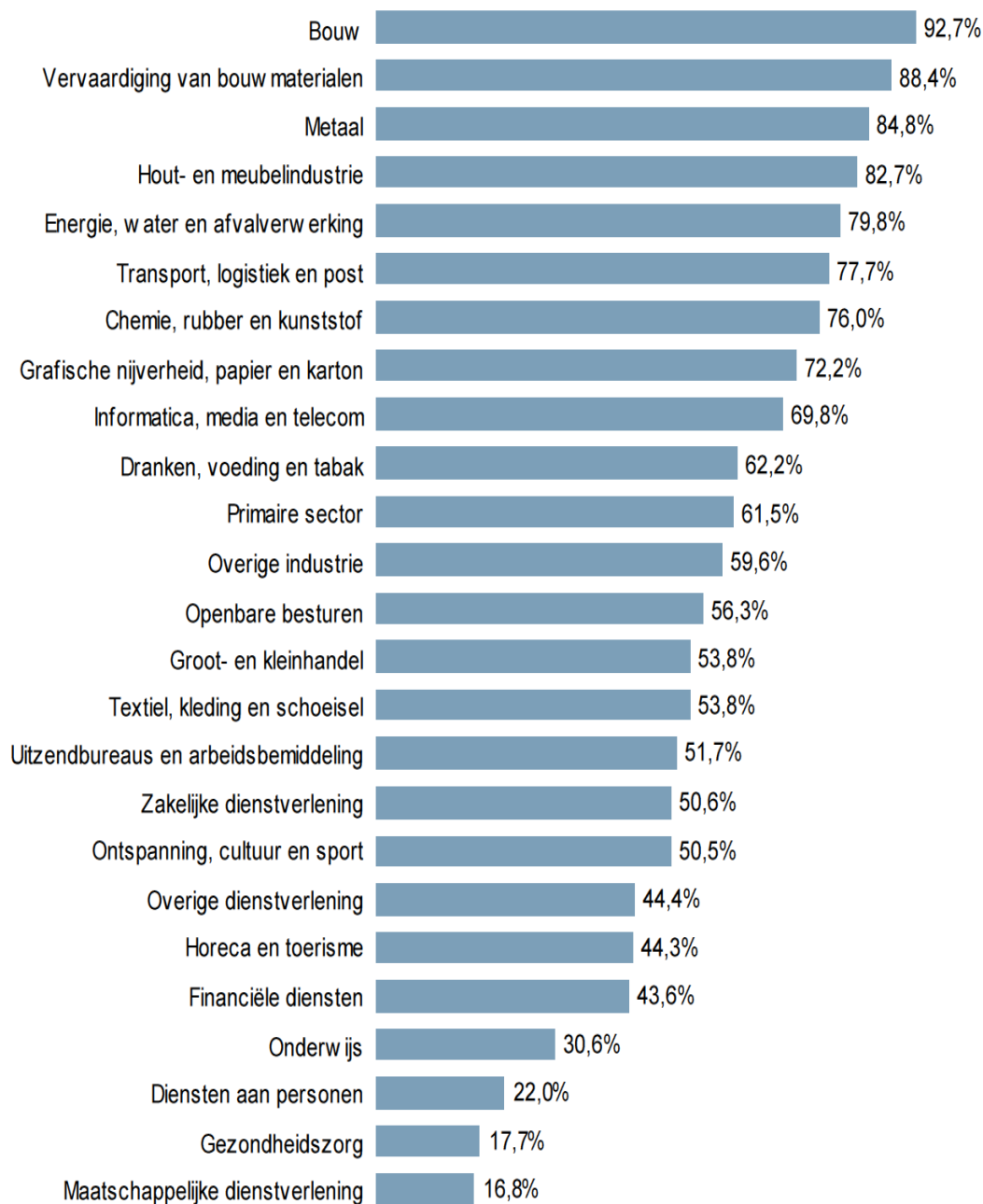
De mannen maken iets meer dan de helft van de loontrekkende tewerkstelling in Vlaanderen uit. In het crisisjaar 2009 ging de loontrekkende werkgelegenheid bij de vrouwen er nog op vooruit terwijl de mannen een negatieve invloed ondervonden van de laagconjunctuur. Hieruit blijkt dat vrouwen vaker in minder conjunctuurgevoelige en groeiende sectoren werken dan mannen.

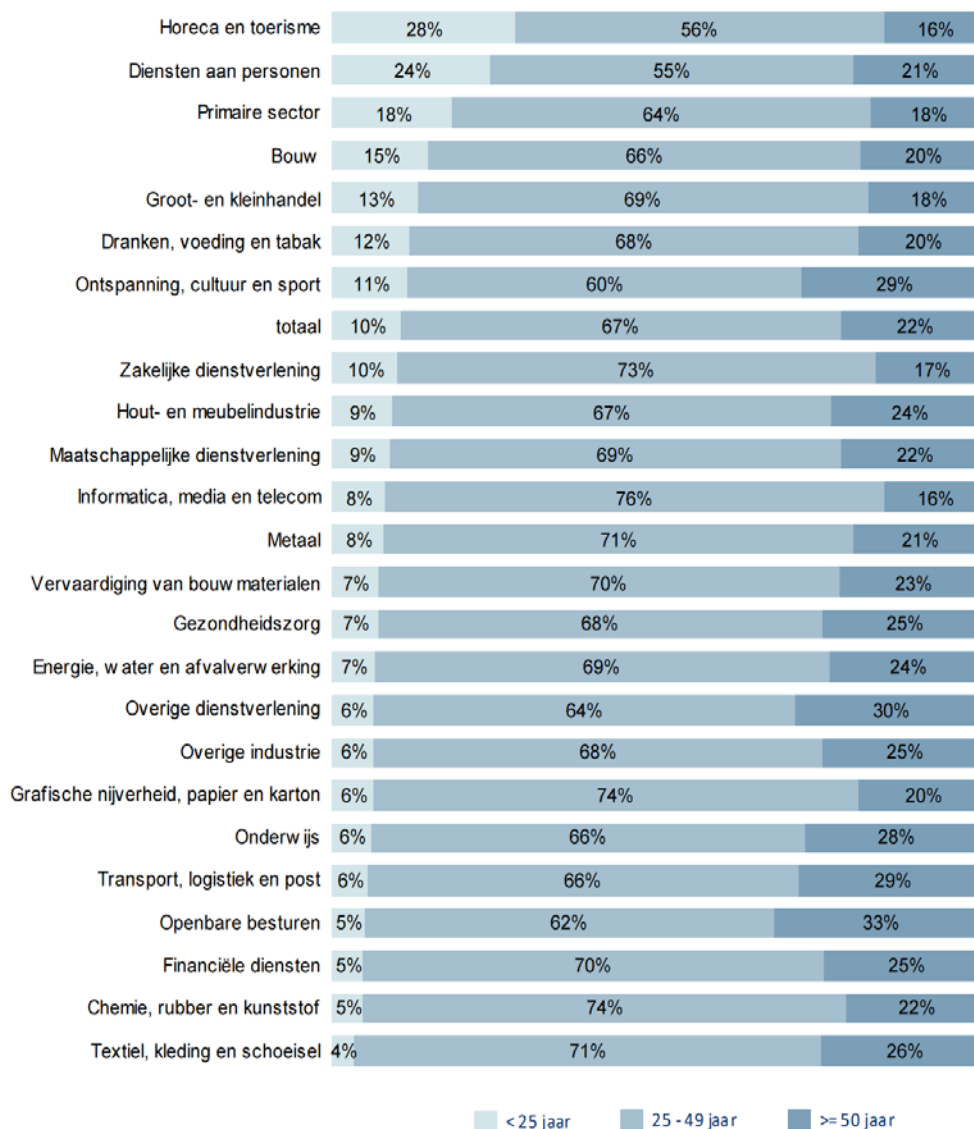
Ruim twee derde van de loontrekkende werknemers zit in de leeftijdscategorie tussen 25 en 49 jaar. De groep van 50 jaar en ouder wordt steeds groter. Ondanks de crisis in 2009 is deze groep in absolute aantallen nog uitgebreid.

De verschillen tussen de sectoren op het vlak van de leeftjdsverdeling is opvallend. De horeca kent het grootste aandeel jongeren, terwijl textiel, kledij en schoeisel onderaan de ladder bengelt. De 50-plussers vormen in elke sector een aanzienlijke groep; hun aandeel is het grootst bij de openbare besturen.

Figuur 4 Werkgelegenheid in Vlaanderen: Indeling naar sector en evolutie (jaargemiddelde 2009 t.o.v. 2008)



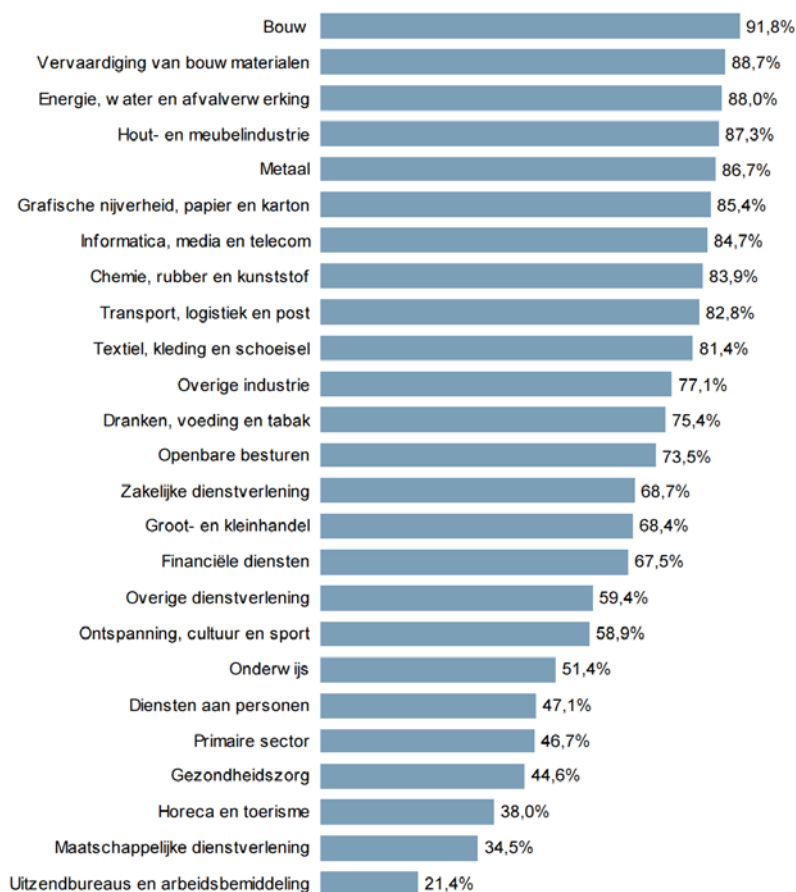
Figuur 9 Aandeel **mannen** in de loontrekkende werkgelegenheid: Indeling naar sector (2009)

Figuur 12 Loontrekkende werkgelegenheid in Vlaanderen: Indeling naar leeftijdscategorie en sector (2009)


Bijna twee derde van de loontrekkende werknemers is voltijds aan de slag, iets minder dan één derde werkt deeltijds. 3% van de werknemers vallen onder een speciaal arbeidsregime zoals seizoensarbeid, interim-arbeid of werknemers met gelimiteerde prestaties.

Vrouwen nemen het overgrote deel van het deeltijdse werk voor hun rekening. Hoe hoger de leeftijd, hoe groter het aandeel deeltijdse arbeid.

Het aandeel voltijdse werknemers in de totale werkgelegenheid verschilt sterk tussen de sectoren. De bouw spant de kroon met bijna 92% voltijdse werknemers terwijl in de maatschappelijke dienstverlening amper iets meer dan een derde voltijds aan de slag is. In de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling gaat het vaak om het speciaal regime.

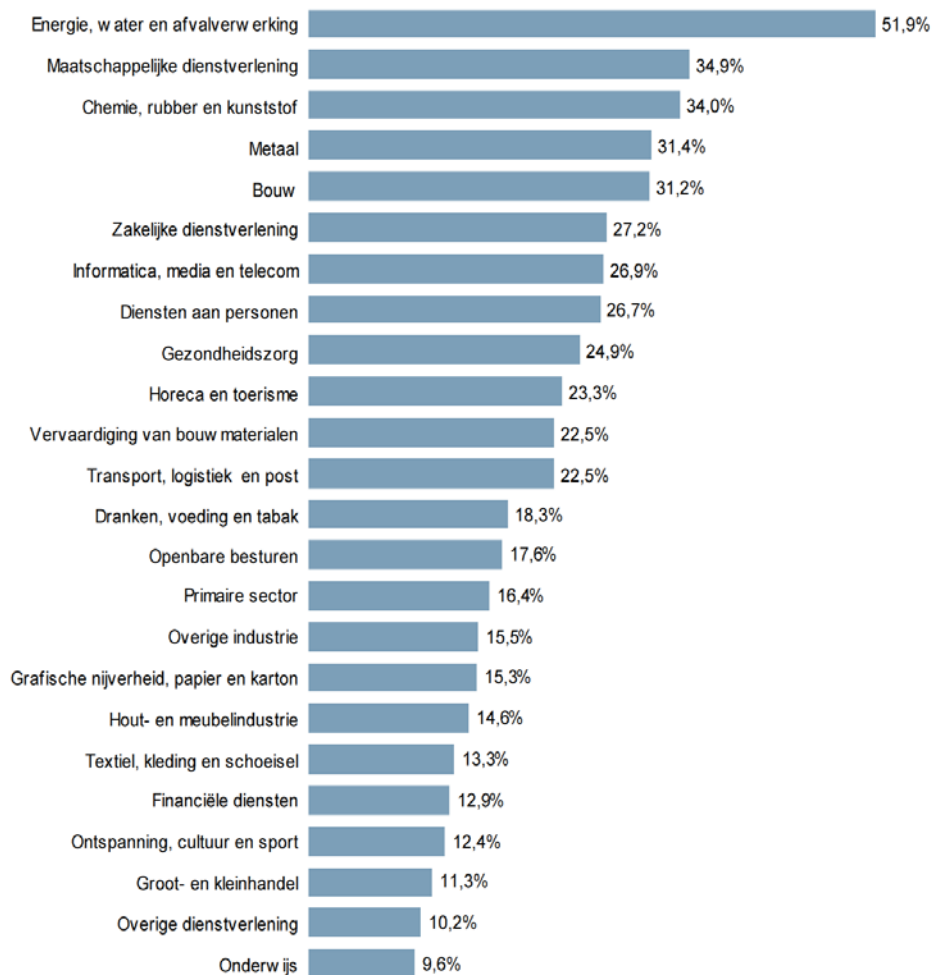
Figuur 16 Aandeel **voltijdse** werknemers in de loontrekkende werkgelegenheid in Vlaanderen: Indeling naar sector (2009)

Niet elke vacature voor een knelpuntberoep geraakt moeilijk ingevuld. Bij de vacatures voor knelpuntberoepen waar het meer dan 90 dagen duurde voor ze ingevuld raakten, spreken we van knelpuntvacatures.

Uit de knelpuntenlijst van de VDAB van 2015 kan men duidelijk afleiden dat technisch talent het grootste tekort blijft. Structureel blijft de lijst echter bijna identiek aan die van voorgaande jaren. Nog steeds schreeuwt de arbeidsmarkt om technisch geschoold personeel. Zeker nu de vergrijzing toeslaat, blijft het tekort aan onderhoudsmechanici, technici, tekenaars, ingenieurs acuut.

Lijst knelpuntberoepen 2015:

<http://www.vdab.be/trenddoc/vacatureanalyse/knelpuntberoepenlijst2015.pdf>

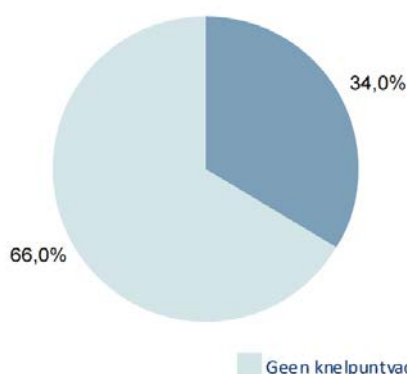
Figuur 34 Aandeel van de knelpuntvacatures in het totaal aantal vacatures in Vlaanderen: Indeling naar sector (2010)

5.2. Sector Chemie (bron = VDAB sectorrapport)

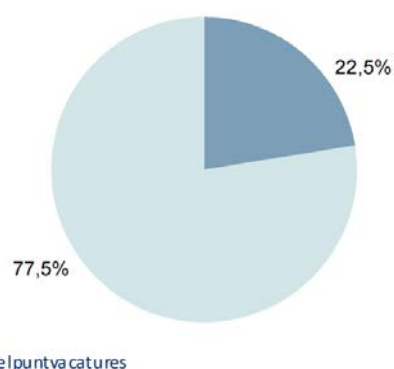
Ruim één derde van de ontvangen vacatures in de chemiesector zijn knelpuntvacatures, wat beduidend meer is dan het gemiddelde van 22,5% over alle sectoren. De meeste knelpuntvacatures zijn te vinden bij de beroepen procesoperator chemie, technicus en onderhoudsmecanici van machines en industriële installaties. Het aandeel van de knelpuntvacatures in het totaal aantal vacatures in de sector is het grootst in de Westhoek, Zuid-West-Vlaanderen, Antwerpen, Noord- en West-Limburg.

Antwerpen is de logische koploper wat betreft het aantal vacatures in de chemiesector, Oost-Vlaanderen komt op de tweede plaats.

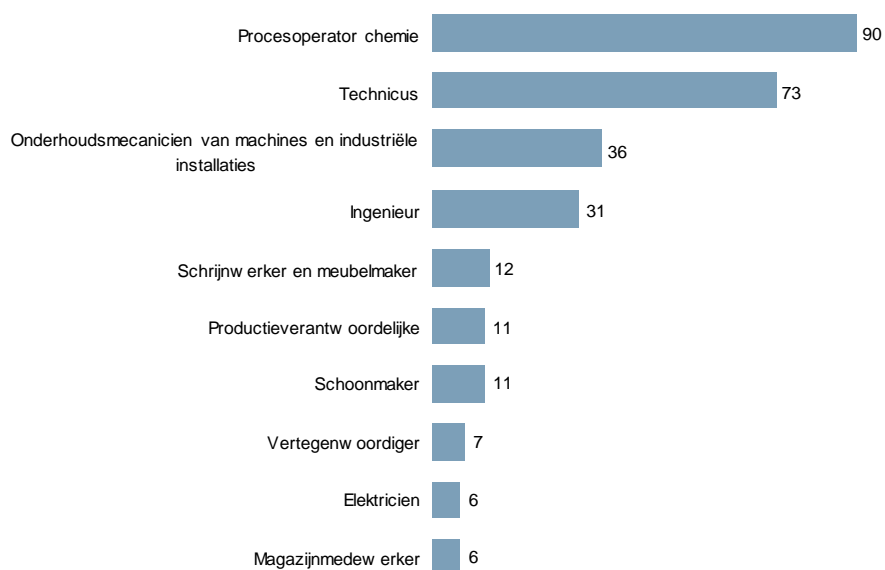
Figuur 38 Aandeel knelpuntvacatures in de sector (2010)



Figuur 39 Aandeel knelpuntvacatures in alle sectoren (2010)



40 Aantal knelpuntvacatures in de sector: 10 belangrijkste clusters van knelpuntberoepen (2010)



iets meer dan een vijfde van de loontrekkende werknemers is ouder dan 50 jaar tegenover slechts 5 % jongeren.

	< 25 jaar	25 - 49 jaar	>= 50 jaar
Antwerpen	601	11.461	4.052
Mechelen	366	6.077	1.314
Turnhout	428	7.340	2.009
Prov. Antwerpen	1.395	24.878	7.375
Halle-Vilvoorde	105	2.331	837
Leuven	64	1.264	373
Prov. Vlaams-Brabant	169	3.595	1.210
Brugge	35	273	87
Westhoek	91	782	107
Zuid-West-Vlaanderen	134	1.628	377
Oostende	14	247	133
Midden-West-Vlaanderen	237	2.256	511
Prov. West-Vlaanderen	512	5.186	1.216
Zuid-Oost-Vlaanderen	127	1.871	582
Dender-Waas	181	3.112	886
Gent en rand	220	3.328	858
Meetjesland-Leiestreek	35	458	117
Prov. Oost-Vlaanderen	562	8.769	2.443
Midden-Limburg	90	1.258	276
West-Limburg	129	2.168	948
Zuid-Limburg	51	958	232
Noord-Limburg	65	669	282
Maasland	30	377	135
Prov. Limburg	364	5.429	1.873
Vlaanderen	3.002	47.856	14.118

De mannen maken iets meer dan drie vierde van de tewerkstelling in de chemiesector uit. De regionale verschillen zijn aanzienlijk en hangen voor een deel samen met de aard van de activiteiten binnen de regio. In Oostende, Antwerpen, West-Limburg en Maasland is het aandeel mannen het hoogst.

5.2.1. ACTA

ACTA is de aanspreekpartner in de deltaregio voor technische opleidingen voor de industrie en meer specifiek voor de procesindustrie.

Het opleidingscentrum ACTA is gelegen in Brasschaat (provincie Antwerpen) en het wordt vaak het opleidingscentrum voor de chemische sector genoemd.

De context waarin ACTA werkt is: productie, onderhoudstechniek, engineering en logistiek, met telkens aandacht voor veiligheidsbewust handelen. ACTA is gespecialiseerd in de technieken: mechanisch, elektrotechnisch, meet- en regeltechnisch, automatisering en proces.

ACTA biedt in samenwerking met strategische partners een unieke, geïntegreerde, totaal oplossing op maat aan.

Tot de missie van ACTA vzw behoort de realisatie van een duurzame competentiebrug tussen het onderwijs en het bedrijfsleven. In een ideale situatie stromen studenten met de

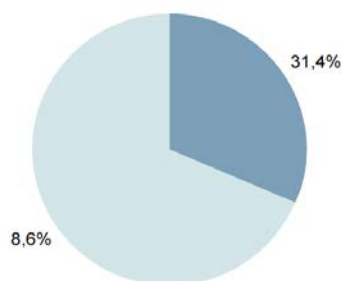
juiste startcompetenties uit het onderwijs naar een eerste werkplek. Om dit te realiseren moet een optimale competentiemix bestaan tussen hetgeen men in het onderwijs aan competenties ontwikkelt en hetgeen men in het bedrijf aan competenties verwacht. In de praktijk is het voor het onderwijs moeilijk om bepaalde technische competenties bij leerlingen of studenten te ontwikkelen. Dankzij een nauwe samenwerking tussen ACTA, het Centrum Nascholing Onderwijs (CNO) en de Regionale Technologische Centra (RTC) - waaronder RTC Antwerpen in het bijzonder - kan het onderwijs de trainingsfaciliteiten en docenten met praktijkervaring van ACTA inzetten om ontbrekende technische competenties te ontwikkelen.

5.3. Sector Metaal (bron = VDAB sectorrapport)

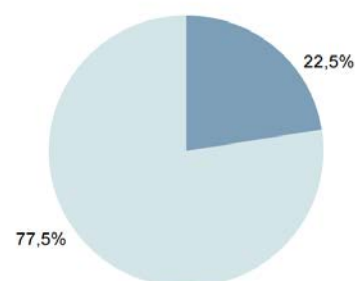
Bijna één derde van de ontvangen vacatures in de metaalsector zijn knelpuntvacatures, wat beduidend meer is dan het gemiddelde over alle sectoren

De meeste knelpuntvacatures zijn te vinden bij de beroepen technicus, insteller-bediener van werktuigmachines en lasser.

Figuur 38 Aandeel knelpuntvacatures in de sector (2010)



Figuur 39 Aandeel knelpuntvacatures in alle sectoren (2010)



Geen knelpuntvacatures Knelpuntvacatures

Figuur 40 Aantal knelpuntvacatures in de sector: 10 belangrijkste clusters van knelpuntberoepen (2010)



Antwerpen is op het vlak van ontvangen vacatures koploper. Gent en rand komen op de tweede plaats.

In de metaalsector zijn de kleine vestigingen oververtegenwoordigd. Bijna 57% van de vestigingen stellen minder dan 10 werknemers te werk. In Brugge, Zuid-West-Vlaanderen, Gent en rand, Antwerpen, Turnhout, Leuven, Noord- en Midden-Limburg en Maasland zijn er relatief meer grote vestigingen dan in de andere regio's.

De mannen maken bijna 85% van de tewerkstelling in de metaalsector uit. De regionale verschillen zijn aanzienlijk en hangen voor een deel samen met de aard van de activiteiten binnen de regio.

Maar liefst één vijfde van de werknemers is 50 jaar of ouder. Antwerpen en Vlaams-Brabant kennen een oudere leeftijdsstructuur dan de andere provincies, terwijl in het noorden van Limburg en het oosten van West-Vlaanderen het grootste aandeel jongeren in de sector aan het werk zijn.

	< 25 jaar	25 - 49 jaar	>= 50 jaar
Antwerpen	1.545	14.894	5.524
Mechelen	944	6.880	2.570
Turnhout	985	9.371	2.874
Prov. Antwerpen	3.475	31.145	10.968
Halle-Vilvoorde	403	4.918	1.982
Leuven	303	3.938	1.119
Prov. Vlaams-Brabant	706	8.856	3.101
Brugge	661	5.101	1.724
Westhoek	416	3.019	651
Zuid-West-Vlaanderen	728	7.387	1.778
Oostende	222	1.374	238
Midden-West-Vlaanderen	774	5.347	1.358
Prov. West-Vlaanderen	2.801	22.228	5.749
Zuid-Oost-Vlaanderen	358	3.091	773
Dender-Waas	549	3.876	1.227
Gent en rand	1.234	12.352	2.628
Meetjesland-Leiestreek	381	2.931	749
Prov. Oost-Vlaanderen	2.522	22.251	5.378
Midden-Limburg	732	9.515	2.537
West-Limburg	281	2.146	519
Zuid-Limburg	172	2.253	610
Noord-Limburg	704	4.696	1.059
Maasland	254	1.644	393
Prov. Limburg	2.143	20.254	5.119
Vlaanderen	11.647	104.735	30.315

ANTTEC

5.3.1. Tendensen: onderhoudstechnici en procesoperators

Bron: voorstelling van het opleidingscentrum ANTTEC (1)

Omgevingsanalyse

Toenemende complexiteit

De productieomgeving wordt onverminderd verder geautomatiseerd, de machines worden complexer, de insteltijden onherroepelijk korter. Daarnaast vindt ook een onomkeerbaar proces van diversificatie plaats in de materialen. Het onvermijdelijk gevolg is dat én voor productie- én voor onderhoudspersoneel de lat steeds hoger wordt gelegd, zowel op het gebied van basisvorming en permanente bijscholing als op het vlak van attitudes en motivatie.

Toenemende polyvalentie

Het onderscheid tussen productieoperator en onderhoudstechnicus wordt langzaam minder strikt. In toenemende mate verwacht men immers ook van de productieoperator de nodige bekwaamheid om eerste-lijns onderhoud uit te voeren aan de machines. Ook staat vast dat de vraag naar bijkomende PC-vaardigheden onverminderd zal blijven toenemen.

(¹) Antwerps Technologisch Centrum

Snellere veroudering van kennis

Meerdere studies hebben in het verleden al aangetoond hoe snel technische kennis veroudert, als zij niet continu wordt geactualiseerd. Sneller nog dan bij technici, werkzaam in de bedrijven, veroudert de kennis van het onderwijzend personeel wegens het gebrek aan eigentijdse apparatuur en de bijscholing, nodig om deze ontwikkelingen continu bij te benen. Opleidingen aan leraars hebben hoe dan ook een multiplicatoreffect en dus kunnen zij een belangrijke rol spelen in de bestrijding van de talrijke imperfecties die een optimaal functioneren van de arbeidsmarkt in de weg staan.

Gevolgen

Nood aan onderhoudstechnici en procesoperators in de provincie Antwerpen.

SECTORSCHETS

5.3.2.Sectorschets (bron = ontwerpconvenant Metaal bedienden 2016-2017)

Jaarlijks vraagt Agoria aan haar ledenbedrijven welke vacatures moeilijk ingevuld geraken.² Tijdens de recentste bevraging (2015) werd door de reagerende bedrijven melding gemaakt van 1.163 vacatures (arbeiders en bedienden, verschillende PC's).

Een aantal beroepen werden uit een voorgelegde lijst aangestipt als knelpunten, waaronder enkele, die (o.a. of hoofdzakelijk) door bedienden ingevuld worden³:

- technisch leidinggevend (verantwoordelijken planning en productie, kwaliteitszorg, industrieel onderhoud, ...);
- tekenaar en ontwerpers (kennis van mechanica én elektriciteit);
- informatici (zowel infrastructuur als softwareontwikkeling);
- elektriciens en elektromecaniciens (op verschillende niveaus);
o.a. onderhoudstechnici met kennis van elektriciteit én mechanica;
- industriële technici.

Bedrijven vulden de lijst nog aan met andere moeilijk invulbare vacatures, zoals : boekhouder, expeditie- en facturatiebediende, logistiek bediende, customer service engineer, sales met technische kennis, R&D, materiaalkundige.

Het knelpuntkarakter is volgens deze enquête zowel van kwalitatieve als van kwantitatieve aard.

Kwalitatief :

- technische scholing blijkt onvoldoende diepgaand;
- multidisciplinariteit is moeilijk te vinden, nl. combinatie van vaardigheden (bijvoorbeeld technische kennis plus : talenkennis, administratieve vaardigheden of sociale vaardigheden) of kennis elektriciteit plus mechanica;
- gebrek aan ervaring (seniorprofielen).

Kwantitatief:

- er is onvoldoende of geen uitstroom uit het onderwijs;
- uitstromende studenten hebben geen interesse in de sector (een aantal technische functies vinden afgestudeerden "beneden hun niveau" of onaantrekkelijk omwille van ploegenstelsel, hogere salarisverwachtingen, enz.).

² Hufkens Goedele, Agoria enquête knelpuntberoepen: resultaten (5 juni 2015)

Presentatie aan de onderwijsnetten. Respons van 116 bedrijven, verspreid over alle provincies. De bedrijven vormen een goed staal uit verschillende bedrijfstakken en paritaire comités. 28% van de respondenten zijn bedrijven met meer dan 200 werknemers. 67% van de respondenten ressorteren onder PC 209 (27% onder PC 200, ex-218).

³ Verder werden nog volgende (hoofdzakelijk) arbeidersprofielen als knelpuntberoepen aangestipt: installateurs en elektriciens bouw, mecaniciens van voertuigen, plaatwerkers koetswerk, metaalbewerkers, metaalproductie arbeiders, operators chemie en kunststoffen, transport- en logistieke beroepen (heftruck, magazijn, ...)

Ook VDAB beschouwt in de sector metaal een aantal vacatures als knelpunten⁴.

Commerciële functies:

- commercieel medewerker (m/v);
- technisch-commercieel afgevaardigde (m/v);
- vertegenwoordiger (m/v);
- technisch-commercieel adviseur (m/v).

Tekenaar:

- tekenaar-ontwerper mechanica (m/v);
- tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica (m/v).

Productie:

- verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie (m/v);
- leidinggevende industriële productie (m/v);
- verantwoordelijke planning en productiebeheer (m/v);
- verantwoordelijke kwaliteitscontrole (m/v);
- productiemanager (m/v).

Innovatie:

- medewerker onderzoek en ontwikkeling in de industrie (m/v).

Uit de cijfers van de VDAB blijkt dat de meeste knelpuntberoepen een structureel karakter hebben. Dit wordt o.a. verklaard door een te geringe instroom van studenten in technische richtingen.

Agoria berekende dat elk jaar minimum 9.000 inschrijvingen in een technologische studierichting (op het niveau van hoger onderwijs) nodig zijn om op termijn alle technologische knelpuntvacatures op de arbeidsmarkt te kunnen blijven invullen. Ze houdt sedert 5 jaar dit inschrijvingsaantal bij in haar "Technologiebarometer" en stelt een positieve evolutie vast, alhoewel deze doelstelling nog niet bereikt wordt: voor het studiejaar 2015-2016 strandde het aantal ingeschrevenen op 8.545. De groeicijfers zijn vooral merkbaar bij de professionele bachelors ICT en technologie. Positief is tevens dat het aandeel vrouwen weliswaar nog beperkt is, maar toch stelselmatig toeneemt.⁵

Naast een kwantitatief is er volgens de VDAB cijfers ook een kwalitatief probleem, omdat de arbeidsreserve de gevraagde competenties mist: quasi alle knelpuntvacatures zijn technische functies, die een hogere opleiding vereisen. Binnen de productieafdeling betreft het bovendien enkel leidinggevende functies.

VDAB geeft voor het geheel van de gemelde vacatures volgende indeling volgens studieniveau⁶:

- laaggeschoold (<HSO): 14,9%;
- middengeschoold (HSO) : 29,20%;
- hooggeschoold (>HSO) : 56%.

Vroeger was een diploma secundair onderwijs voldoende, nu verlangen bedrijven meer en meer een bachelorsdiploma. De evolutie in de richting van automatisering en informatisering verklaart mee de stijging van het gevraagde studieniveau.

Voor bijna de helft (43,50%) van de aan de VDAB gemelde vacatures wordt overigens tevens minstens 2 jaren ervaring gevraagd.

Kenmerken van de bedrijven en tewerkgestelde bedienden

Meer dan 74% van de in de sector tewerkgestelde bedienden zijn mannen, een cijfer dat over de afgelopen 10 jaren quasi niet gewijzigd is⁷.

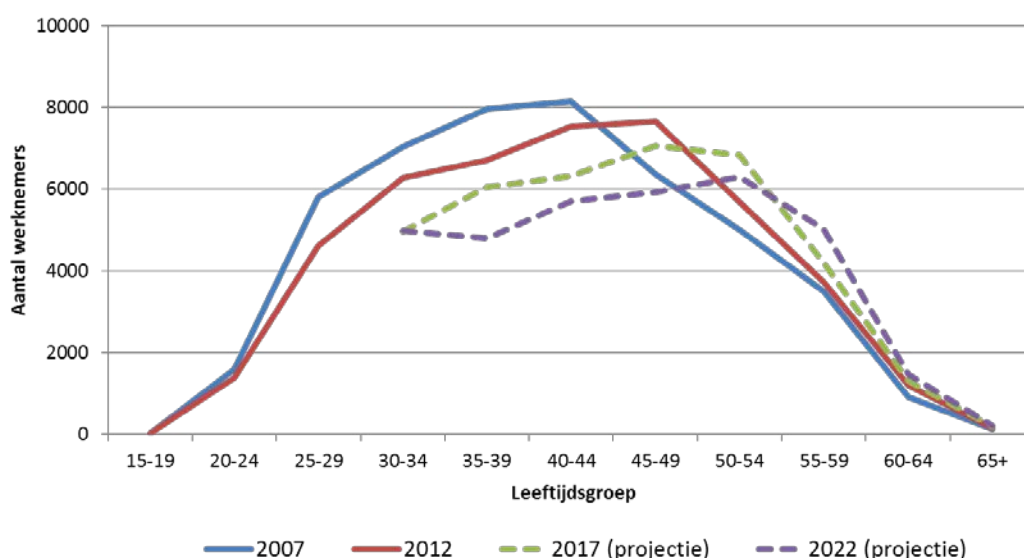
⁴ Gegevens sectorconvenanten, VDAB: december 2014 (www.vdab.be/trends/sectoren.shtml)

⁵ Het aandeel vrouwen is in 2015-2016 t.o.v. het vorige schooljaar van 10% naar 11,5% gestegen. Het betreft in absolute cijfers een stijging van 161 vrouwen.

⁶ Op 336 vacatures

Het gros van de tewerkstelling wordt gerealiseerd in Antwerpen (13.018 bedienden), gevolgd door West-Vlaanderen (10.458), Vlaams-Brabant (7.875), Oost-Vlaanderen (7.149) en tenslotte Limburg (5.689).

De sector wordt geconfronteerd met een toenemende vergrijzing van zijn bediendenpopulatie, zoals blijkt uit een projectie van de evolutie van het aantal werknemers per leeftijdscategorie, berekend door het Steunpunt Werkgelegenheid en Sociale Economie en weergegeven in onderstaande grafiek.⁸



Een zeer klein aandeel van de werknemers is jonger dan 25 jaar, en deze groep is de afgelopen 10 jaar kleiner geworden, zowel in relatieve cijfers als in absolute.⁹

	2005	2014	2005	2014	Evolutie
-25 jaar	1.686	1.238	3,56%	2,79%	-26,57%
25-49 jaar	36.110	31.006	76,34%	69,92%	-14,13%
50+ jaar	9.508	12.101	20,10%	27,29%	27,27%
Totaal	47.304	44.345	100,00%	100,00%	-6,26%

Gegevens over het gebruik van doelgroepverminderingen bevestigen dit beeld van een vergrijzende sector. Vastgesteld wordt dat deze beleidsmaatregel in 2014 in onze sector bijna uitsluitend (92%) ten goede kwam van oudere werknemers (+55), wat ruim boven het

⁷ Werknemers naar sectorgroep, paritair comité, statuut, geslacht en leeftijd (Gewesten, België; 2005-2014) op www.steunpuntwse.be (<http://www.steunpuntwse.be/node/2771>)

⁸ Presentatie op Visiedag INOM Bedienden Vlaanderen, februari 2015

⁹ Werknemers naar sectorgroep, paritair comité, statuut, geslacht en leeftijd (Gewesten, België; 2005-2014) op www.steunpuntwse.be (<http://www.steunpuntwse.be/node/2771>)

Vlaams gemiddelde ligt (68%) of het aantal in een andere bediendensector zoals het APCB (86%).¹⁰

KMO's (minder dan 200 werknemers) zorgen voor ongeveer de helft van de tewerkstelling binnen de sector (2014: 49,8% of 22.080 bedienden PC 209), een verhouding die de laatste 5 jaren vrij stabiel gebleven is.¹¹

5.4. Sector Energie, water en afvalverwerking (bron = VDAB sectorrapport)

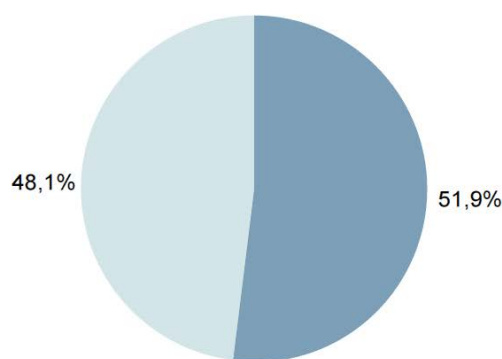
Ruim de helft van de ontvangen vacatures in de sector energie, water en afvalverwerking zijn knelpuntvacatures, wat meer dan het dubbele is van het aandeel over alle sectoren. De meeste knelpuntvacatures zijn te vinden bij de beroepen installateur sanitair en centrale verwarming, vrachtwagenbestuurder en onderhoudsmechanici van machines en industriële installaties.

Het aandeel van de knelpuntvacatures in het totaal aantal vacatures in de sector is het grootst in de regio's Westhoek, Oostende, Brugge, Gent en rand, Zuid-Limburg - Haspengouw en Maasland.

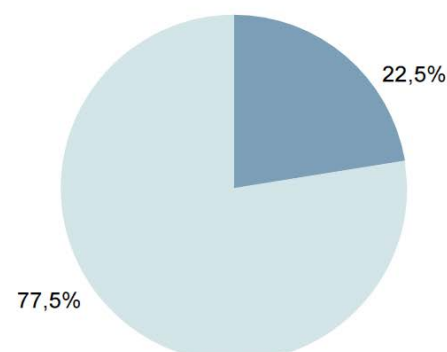
De mannen maken bijna 80% van de tewerkstelling in de sector van energie, water en afvalverwerking uit. De regionale verschillen zijn aanzienlijk en hangen voor een deel samen met de aard van de activiteiten binnen de regio.

Maar liefst één vierde van de werknemers in deze sector is 50 jaar of ouder, daartegenover staat een klein aandeel jongeren.

Figuur 38 Aandeel knelpuntvacatures in de sector (2010)



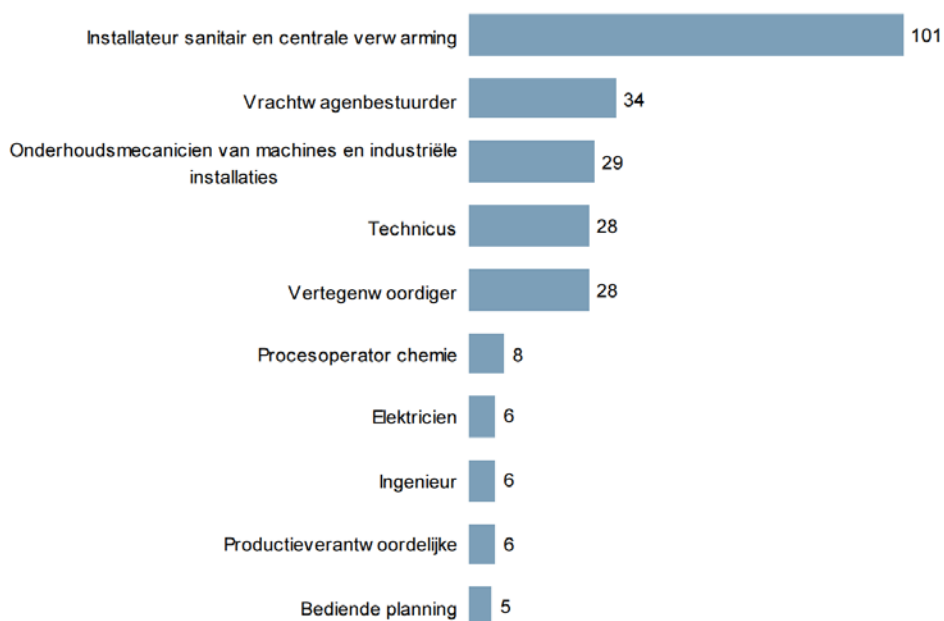
Figuur 39 Aandeel knelpuntvacatures in alle sectoren (2010)



Geen knelpuntvacatures Knelpuntvacatures

¹⁰ Forfaitaire vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen voor 4 categorieën aangeworven of tewerkgestelde werknemers: jongeren (laag tot middengeschoold -26 jaar), ouderen +55 jaar, langdurig werkzoekenden en enkele restcategorieën (herstructurerings, mentorvermindering, ...)
Djait Faiza, Vlaamse beleidsmaatregelen in sectoraal perspectief. Presentatie overleg sectorconsulenten 01-07-2015. Cijfers 2014.

¹¹ Analyse RSZ gegevens door WSE (Visiedag INOM Bedienden 2015)

Figuur 40 Aantal knelpuntvacatures in de sector: 10 belangrijkste clusters van knelpuntberoepen (2010)


	< 25 jaar	25 - 49 jaar	>= 50 jaar
Antwerpen	330	3.766	1.355
Mechelen	60	833	273
Turnhout	105	1.214	344
Prov. Antwerpen	495	5.813	1.972
Halle-Vilvoorde	89	1.128	389
Leuven	82	793	317
Prov. Vlaams-Brabant	171	1.921	707
Brugge	73	891	361
Westhoek	49	390	163
Zuid-West-Vlaanderen	79	801	327
Oostende	39	264	99
Midden-West-Vlaanderen	52	489	138
Prov. West-Vlaanderen	293	2.834	1.088
Zuid-Oost-Vlaanderen	60	645	252
Dender-Waas	224	1.668	627
Gent en rand	302	2.451	878
Meetjesland-Leiestreek	12	179	64
Prov. Oost-Vlaanderen	598	4.943	1.821
Midden-Limburg	81	1.596	446
West-Limburg	10	123	35
Zuid-Limburg	18	211	54
Noord-Limburg	18	152	39
Maasland	3	90	25
Prov. Limburg	131	2.171	600
Vlaanderen	1.688	17.682	6.188

5.5. Sector Bouw (bron = VDAB sectorrapport)

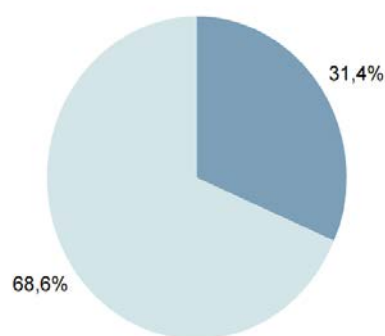
Bijna één derde van de ontvangen vacatures in de bouwsector zijn knelpuntvacatures, wat meer is dan het gemiddelde over alle sectoren.

De meeste knelpuntvacatures zijn te vinden bij de beroepen technicus, insteller-bediener van werktuigmachines en lasser.

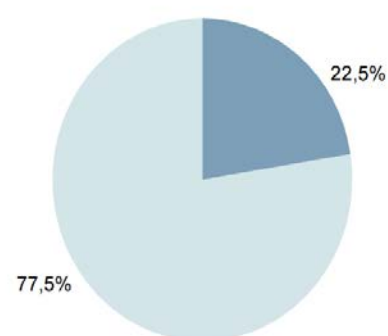
Het aandeel van de knelpuntvacatures in het totaal aantal vacatures in de sector loopt het hoogst op in de regio's Antwerpen, Meetjesland-Leiestreek en Midden-West-Vlaanderen.

Het aantal door de VDAB ontvangen vacatures loopt het hoogst op in de provincie Antwerpen.

Figuur 38 Aandeel knelpuntvacatures in de sector (2010)



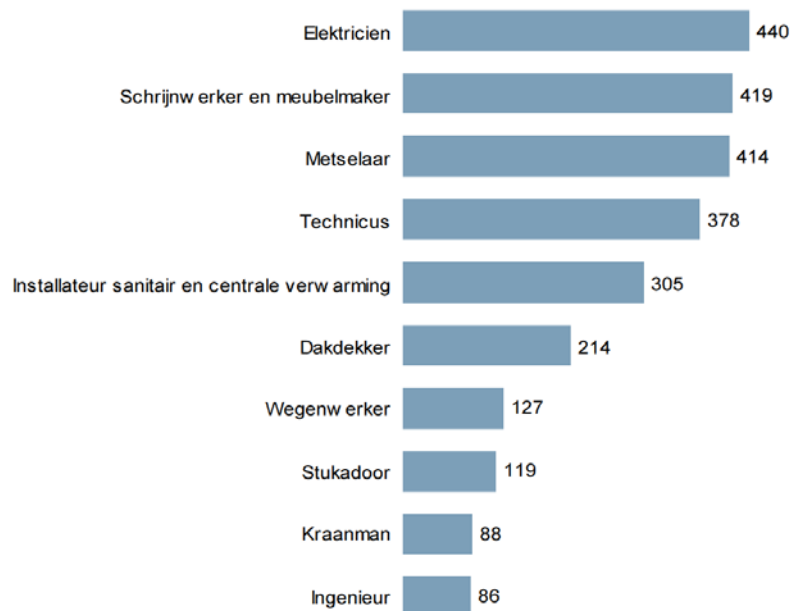
Figuur 39 Aandeel knelpuntvacatures in alle sectoren (2010)



Geen knelpuntvacatures Knelpuntvacatures

Bijna één vijfde van de werknemers in de bouwsector is 50 jaar of ouder. Antwerpen, Vlaams-Brabant en Limburg kennen een ietwat oudere leeftijdsstructuur dan West- en Oost-Vlaanderen.

De mannen maken bijna 93% van de tewerkstelling in de bouwsector uit. De regionale verschillen zijn beperkt. In West-Vlaanderen ligt het aandeel van de mannen gemiddeld iets hoger dan in de rest van Vlaanderen.

Figuur 40 Aantal knelpuntvacatures in de sector: 10 belangrijkste clusters van knelpuntberoepen (2010)


	< 25 jaar	25 - 49 jaar	>= 50 jaar
Antwerpen	2.501	12.910	4.199
Mechelen	824	3.593	1.143
Turnhout	2.153	8.694	2.683
Prov. Antwerpen	5.478	25.196	8.025
Halle-Vilvoorde	965	5.131	1.725
Leuven	724	3.241	1.089
Prov. Vlaams-Brabant	1.689	8.372	2.814
Brugge	879	3.098	815
Westhoek	759	2.966	798
Zuid-West-Vlaanderen	1.335	5.407	1.445
Oostende	319	1.388	446
Midden-West-Vlaanderen	1.193	4.489	1.208
Prov. West-Vlaanderen	4.485	17.347	4.712
Zuid-Oost-Vlaanderen	1.088	5.019	1.411
Dender-Waas	1.750	8.128	2.158
Gent en rand	987	5.012	1.400
Meetjesland-Leiestreek	954	4.083	1.091
Prov. Oost-Vlaanderen	4.779	22.242	6.059
Midden-Limburg	740	3.699	1.126
West-Limburg	579	2.607	898
Zuid-Limburg	520	2.608	910
Noord-Limburg	532	1.963	565
Maasland	267	1.251	434
Prov. Limburg	2.637	12.128	3.933
Vlaanderen	19.068	85.285	25.544

5.6. Sector Hout en meubelindustrie (bron = VDAB sectorrapport en OCH)

De sector 'Stoffering en Houtbewerking' is onderhevig aan een sterk evoluerende dynamiek, die een toenemende innovatie en automatisering noodzakelijk maakt. Binnen de sector zijn er nog steeds verschillende knelpuntberoepen bv. meubelmakers, interieurbouwers (uitstroom uit het onderwijs zorgt niet voor voldoende instroom) en productieoperatoren hout die een steeds belangrijker deel innemen van de tewerkgestelde binnen de hout- en meubelsector.

Als belangrijkste opleidingsnoden ondervindt de sector bij de beginnende beroepsbeoefenaar (schoolverlaters) onder meer vaardigheden om hedendaagse, technologische machines voor o.a. de interieursector te bedienen (opdeelzaag, kantenaanlijmer, cnc-gestuurde freesmachines, automatisch platenmagazijn). Ook het gebruik van nieuwe, moderne snijgereedschappen komt nog te weinig aan bod in de schoolse opleidingen.

De competenties die van de productieoperatoren hout gevraagd worden, kunnen binnen het reguliere onderwijs niet of onvoldoende ontwikkeld worden.

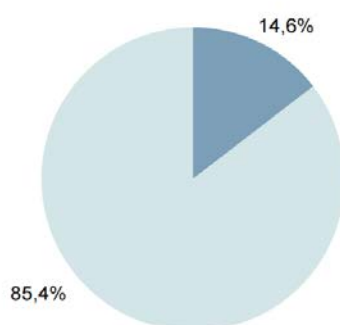
De belangrijkste redenen hiervoor zijn:

- de snel evoluerende technologische evoluties
- de (zeer) hoge kostprijs van de infrastructuur (machines/straten)
- het ontbreken van degelijk didactisch materiaal.

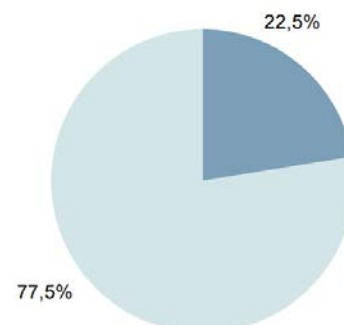
Ook met betrekking tot de afwerking van meubel en interieur en de (verplichte) intrede van watergedragen afwerkingsproducten dienen nieuwe technieken met betrekking tot schuren en pistoolspuiten gehanteerd te worden en dienen de producten zelf, met hun specifieke eigenschappen en verwerkingsvoorschriften, beter gekend te zijn.

Bijna 15% van de vacatures zijn échte knelpuntvacatures die moeilijk ingevuld geraken, wat lager is dan het gemiddelde over alle sectoren heen. De vacatures voor schrijnwerker en meubelmaker staan op de eerste plaats.

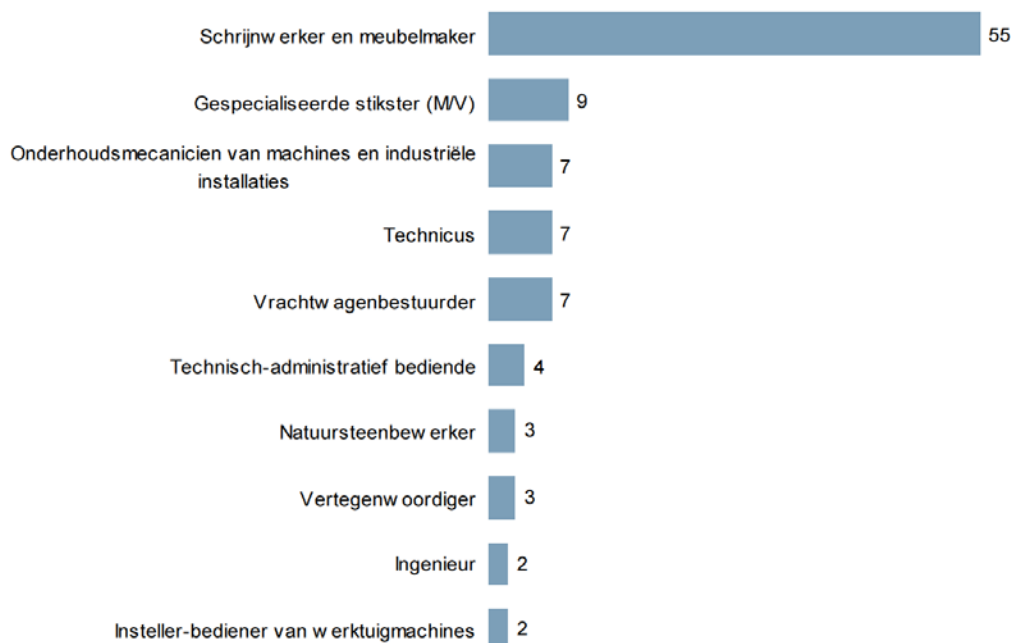
Figuur 38 Aandeel knelpuntvacatures in de sector (2010)



Figuur 39 Aandeel knelpuntvacatures in alle sectoren (2010)



Geen knelpuntvacatures Knelpuntvacatures

Figuur 40 Aantal knelpuntvacatures in de sector: 10 belangrijkste clusters van knelpuntberoepen (2010)

Bijna een kwart van de werknemers is 50 jaar of ouder, wat een stuk hoger ligt dan het aandeel van de jongeren.

Het aandeel ouderen ligt hoger dan gemiddeld in de regio's Brugge, Meetjesland-Leiestreek, Gent en rand, Antwerpen en Mechelen.

Het aandeel jongeren ligt het hoogst in Gent en rand, Dender-Waas, Antwerpen, Turnhout, Noord- en West-Limburg en, Zuid-Limburg - Haspengouw.

De hout- en meubel industrie kent 3 subsectoren waarbij de vervaardiging van meubelen veruit de belangrijkste is. In elke activiteit zijn meer ouderen dan jongeren actief. De mannen vormen een grote meerderheid van de loontrekkende werkgelegenheid.

De provincie West-Vlaanderen is de koploper.

Ruim 8 van de 10 loontrekkende werknemers is man. Dit aandeel ligt het hoogst in Oostende en West-Limburg.

	< 25 jaar	25 - 49 jaar	>= 50 jaar
Antwerpen	154	850	396
Mechelen	58	386	176
Turnhout	124	736	251
Prov. Antwerpen	336	1.972	823
Halle-Vilvoorde	66	407	169
Leuven	55	443	145
Prov. Vlaams-Brabant	120	850	314
Brugge	68	492	228
Westhoek	69	686	264
Zuid-West-Vlaanderen	211	1.626	467
Oostende	7	65	10
Midden-West-Vlaanderen	257	2.694	864
Prov. West-Vlaanderen	613	5.563	1.834
Zuid-Oost-Vlaanderen	96	676	271
Dender-Waas	76	400	139
Gent en rand	40	202	107
Meetjesland-Leiestreek	49	478	230
Prov. Oost-Vlaanderen	260	1.756	747
Midden-Limburg	127	894	359
West-Limburg	35	203	61
Zuid-Limburg	61	301	73
Noord-Limburg	103	561	128
Maasland	33	259	99
Prov. Limburg	359	2.217	720
Vlaanderen	1.688	12.359	4.439

Figuur 12 Loontrekkende werkgelegenheid in de sector: Indeling naar leeftijdscategorie en Resoc (2009)

OPLEIDINGSNODEN
GARAGESECTOR

5.7. Sector Auto

De garagesector kent een nijpend tekort aan instroom van goed opgeleide werknemers: hulpmechanici en mechanici personenwagens en vrachtwagens. Het probleem is vooral kwalitatief van aard: de jongeren die uitstromen uit het onderwijs beschikken niet over voldoende basiskennis om het beroep aan te vatten.

PLATFORMTEKST

In het najaar van 2015 wordt de 'platformtekst' officieel voorgesteld.

De platformtekst is de vertaling van de wens van de sociale partners, het onderwijs en de vormingsactoren om de krachten te bundelen en te beschikken over één gemeenschappelijke visie. Het gaat om de visie over de valorisering van de autoberoepen en de technische opleiding. Deze tekst bundelt de wensen, de verwachtingen, de engagementen en de doelstellingen op korte, middellange en lange termijn

RTC Antwerpen is een van de partners die deze platformtekst heeft opgesteld.

Uitgangspunten:

De onderwijs- en vormingspartners en de autosector en aanverwante sectoren bekrachtigen de visie die besproken en neergeschreven werd tijdens de onderhandelingen voor de platformtekst.

Deze visie met bijhorende standpunten, aandachtspunten en acties speelt in op een aantal grote uitdagingen die nog steeds actueel en prioritair zijn voor de autosector en aanverwante sectoren, onderwijs- en vormingspartners: de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het opwekken van de belangstelling bij lerenden voor onderwijs en vorming in de voertuigtechniek, de ondersteuning van het keuzeprocess bij lerenden naar voertuigtechnische studierichtingen en het uitbouwen van infrastructuur, uitrusting en didactische leermiddelen. Met de partners wordt er gestreefd naar kruisbestuivingen om deze uitdagingen en prioriteiten verder aan te pakken. Niet alleen de personenwagens maar ook de tweewielers, vrachtwagens, landbouwmachines,... en alle beroepen in de autosector en aanverwante sectoren vormen het onderwerp van deze samenwerking.

5.8. Sector Haven

In de havensector worden naast de erkende havenarbeiders ook mensen tewerkgesteld met een technische opleiding: de zogenaamde vaklui.

De groep van de erkende havenarbeiders kan opgedeeld worden in twee contingenten: het algemeen en het logistiek contingent. Vulgariserend kan men stellen dat het onderscheid tussen beide contingenten als volgt te verklaren is:

- algemeen contingent: arbeid in (of in onmiddellijke nabijheid van) het schip of op terminals met maritieme toegang
- logistiek contingent: werken in de magazijnen die verder afgelegen zijn van het water.

De vaklui echter zijn in veel gevallen elektriciens, mecaniciens, onderhoudstechnici, koeltechnici,...

Wat de instroom van erkende havenarbeiders betreft, zijn er momenteel weinig of geen structurele problemen vast te stellen. Enkel voor de logistieke havenarbeiders in bepaalde gevallen moeilijk om goede en gemotiveerde arbeidskrachten te vinden.

Voornaamst knelpunt in de sector blijven de te lang openstaande vacatures voor de technische beroepen, met andere woorden voor de vaklui. Het is bekend dat de havenbedrijven in dezelfde vijver vissen als bedrijven uit andere sectoren zoals metaal, chemie, garage,... Vaak wordt ook het profiel van de kandidaten te laag ingeschat. Vandaag beschikken bedrijven op het vlak van kranen, straddlecarriers, reach-stackers, empty container handlers, zware vorkliften over moderne haventechnologie. Deze toestellen zijn uitgerust met geavanceerde technieken, waarvoor een scholing op niveau beroepsopleiding vaak onvoldoende blijkt.

Om aan dit probleem van instroom het hoofd te bieden, werken bedrijven op dit ogenblik met de klassieke IBO's, alternerend leren en werken, medewerking aan het Goliath-project.

5.9. Sector groot- en kleinhandel (bron = VDAB sectorrapport)

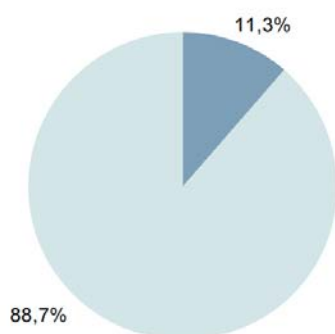
De groot- en kleinhandel vormen de grootste sector in de Vlaamse economie op het vlak van tewerkstelling. Meer dan 434.000 personen zijn in de sector tewerkgesteld, wat staat voor 17% van de totale werkgelegenheid. De sector bleef in 2009 ongeveer stabiel in vergelijking met 2008.

Zeven op de 10 werknemers zijn als loontrekkend in dienst, ruim een vierde is als zelfstandige actief.

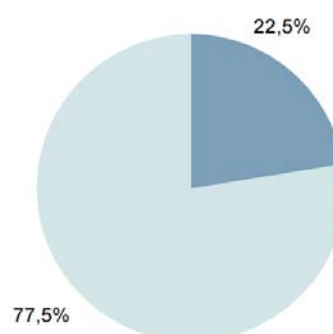
De grootste subsector is de detailhandel in niet-gespecialiseerde winkels zoals supermarkten. Het aandeel jongeren ligt iets hoger dan het aandeel ouderen bij de twee grootste subsectoren, in de andere activiteiten is de verhouding omgekeerd. Opvallend is dat in de detailhandel vaak vrouwen de meerderheid van de tewerkstelling uitmaken, terwijl in de groothandel en de handel in auto's het overwicht bij de mannen ligt. Antwerpen is over alle subsectoren heen de belangrijkste regio van tewerkstelling.

Het aandeel knelpuntvacatures ligt in de groot- en kleinhandel de helft lager dan het gemiddelde over alle sectoren heen. De meeste knelpuntvacatures zijn te vinden bij de beroepen filiaalhouder- en assistent en vertegenwoordiger. Het grootste aandeel knelpuntvacatures situeert zich in de regio's Midden- en Zuid-West-Vlaanderen, Antwerpen, Leuven, West- en Noord-Limburg.

Figuur 38 Aandeel knelpuntvacatures
in de sector (2010)

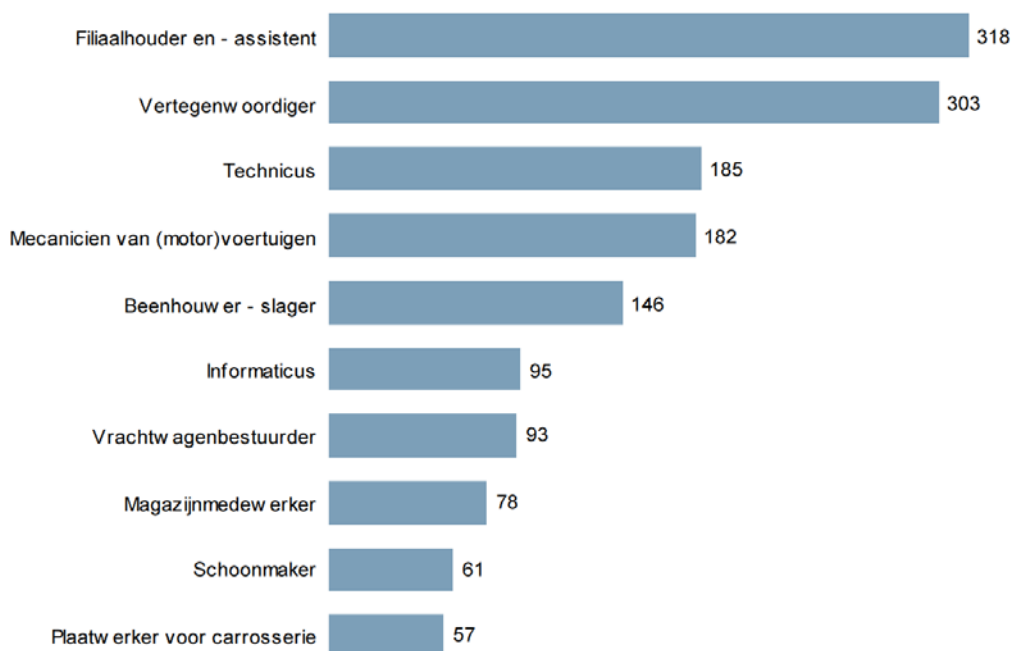


Figuur 39 Aandeel knelpuntvacatures
in alle sectoren (2010)



Geen knelpuntvacatures Knelpuntvacatures

Figuur 40 Aantal knelpuntvacatures in de sector: 10 belangrijkste clusters van knelpuntberoepen (2010)



Bijna één vijfde van de loontrekkende werknemers is 50 jaar of ouder, hun aandeel is groter dan dat van de jongeren.

Het grootste aandeel jongeren is te vinden in de provincie West-Vlaanderen en de regio's Zuid-Oost-Vlaanderen, Noord-Limburg en Maasland.

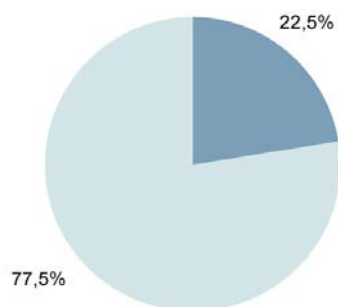
Het aandeel ouderen is het hoogst in Oostende, Antwerpen, Mechelen, Halle-Vilvoorde en Leuven.

	< 25 jaar	25 - 49 jaar	>= 50 jaar
Antwerpen	8.018	39.657	11.492
Mechelen	2.314	12.823	3.861
Turnhout	2.577	12.763	3.207
Prov. Antwerpen	12.910	65.243	18.560
Halle-Vilvoorde	5.151	38.194	10.208
Leuven	2.373	11.331	3.297
Prov. Vlaams-Brabant	7.524	49.525	13.505
Brugge	1.807	7.715	2.151
Westhoek	1.123	4.634	1.247
Zuid-West-Vlaanderen	2.098	9.852	2.258
Oostende	793	3.343	1.013
Midden-West-Vlaanderen	1.415	6.705	1.644
Prov. West-Vlaanderen	7.235	32.250	8.312
Zuid-Oost-Vlaanderen	2.120	9.736	2.277
Dender-Waas	2.415	11.629	2.952
Gent en rand	2.399	12.143	2.964
Meeÿesland-Leiestreek	1.132	5.866	1.489
Prov. Oost-Vlaanderen	8.067	39.373	9.682
Midden-Limburg	1.653	9.212	2.227
West-Limburg	591	3.516	925
Zuid-Limburg	808	4.162	1.104
Noord-Limburg	656	2.964	724
Maasland	591	2.480	634
Prov. Limburg	4.299	22.334	5.614
Vlaanderen	40.034	208.725	55.674

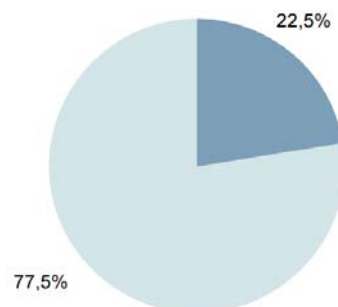
Figuur 12 Loontrekkende werkgelegenheid in de sector

5.10.Sector transport en logistiek (bron = VDAB Sectorrapport)

Figuur 38 Aandeel knelpuntvacatures in de sector (2010)



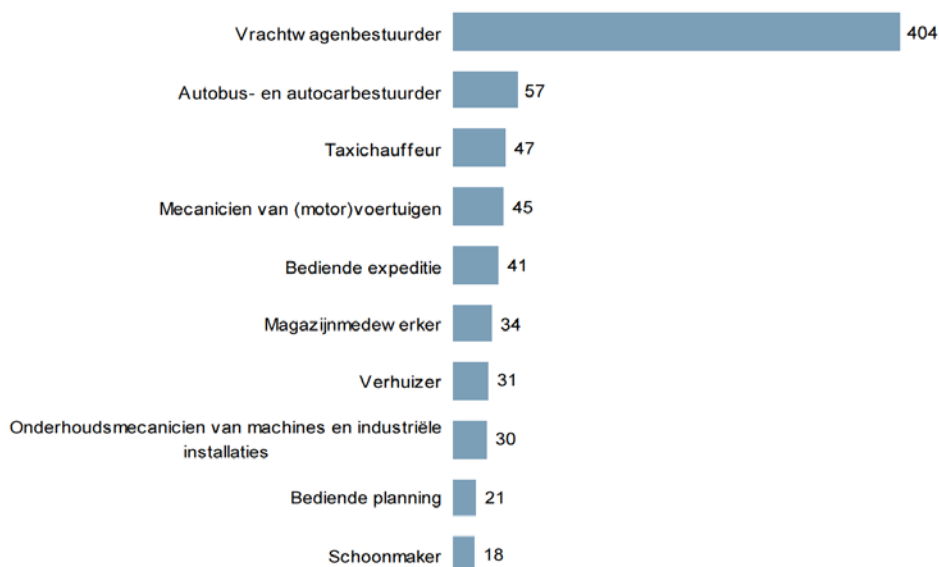
Figuur 39 Aandeel knelpuntvacatures in alle sectoren (2010)



Geen knelpuntvacatures Knelpuntvacatures

Het aandeel knelpuntvacatures in de sector transport, logistiek en post volgt het Vlaamse gemiddelde. De vacatures voor vrachtwagenbestuurder zijn het grootste knelpunt.

Figuur 40 Aantal knelpuntvacatures in de sector: 10 belangrijkste clusters van knelpuntberoepen (2010)



	< 25 jaar	25 - 49 jaar	>= 50 jaar
Antwerpen	1.788	21.248	9.186
Mechelen	473	5.033	2.429
Turnhout	494	5.840	2.306
Prov. Antwerpen	2.754	32.121	13.922
Halle-Vilvoorde	1.610	18.200	5.501
Leuven	359	4.575	2.212
Prov. Vlaams-Brabant	1.969	22.775	7.714
Brugge	348	3.885	2.021
Westhoek	125	1.468	945
Zuid-West-Vlaanderen	227	2.820	1.585
Oostende	150	2.242	1.184
Midden-West-Vlaanderen	198	2.246	1.254
Prov. West-Vlaanderen	1.048	12.661	6.989
Zuid-Oost-Vlaanderen	202	2.892	1.488
Dender-Waas	408	4.773	2.268
Gent en rand	550	6.343	2.972
Meetjesland-Leiestreek	123	1.562	748
Prov. Oost-Vlaanderen	1.284	15.569	7.477
Midden-Limburg	349	4.118	2.020
West-Limburg	112	1.215	627
Zuid-Limburg	155	2.104	893
Noord-Limburg	123	1.205	709
Maasland	49	679	370
Prov. Limburg	788	9.321	4.619
Vlaanderen	7.843	92.447	40.720

Bijna drie loontrekkende werknemers op 10 is 50 jaar of ouder. Daartegenover staat een heel laag aandeel jongeren (5,6%). Het aandeel jongeren is het grootst in Halle-Vilvoorde, Mechelen en Noord-Limburg.

OPLEIDINGSNODEN
IN DE GRAFISCHE SECTOR

5.11.Tendensen/noden in de grafische sector

De grafische sector telt volgens Febelgra (Federatie Belgische Grafische Nijverheid) en Fetra (Federatie van Papier- en kartonverwerkende bedrijven) 4475 bedrijven die samen 26109 werknemers tewerkstellen. 61% van deze bedrijven vinden we in Vlaanderen, met een zeer sterke concentratie in de provincie Antwerpen, regio Kempen.

Hoe wel de tewerkstelling in de sector lichtjes gedaald is, heeft de sector in Vlaanderen een toekomst. Jaar na jaar stijgt de omzet, en stijgen ook de investeringen. De sector wordt gekenmerkt door innovatie en snelle technologische vernieuwing. Er is een duidelijke trend naar digitalisering.

Op korte tijd is de sector uitgegroeid van een ambachtelijke tot een hoogtechnologische sector.

De nood aan goed opgeleide en snel inzetbare werknemers is hoog. Vooral drukker, afwerker drukwerk en helper drukker zijn knelpuntberoepen.

De grafische industrie zal de komende jaren nog meer onder druk komen te staan wegens een sterke vergrijzing van het personeelsbestand.

De statische uitstroom uit het grafisch onderwijs is onvoldoende groot om alle vacatures in te vullen, vooral dan in de manuele beroepen (druk en drukafwerking). Het Grafisch Opleidingscentrum van VDAB zorgt voor een bijkomende instroom van goed opgeleide offsetdrukkers.

Maar ook de opleidingsverstrekkers komen onder druk te staan: zij moeten gepaste, actuele opleidingen voorzien, en investeren in nieuwe technologieën. Deze investeringen zijn bijzonder duur. Scholen en andere opleidingsverstrekkers kunnen de snelle technologische evolutie financieel niet meer volgen. Er is een grote versnippering. Er is slechts één oplossing: onderwijs en andere opleidingsverstrekkers moeten rationeler investeren in hoogtechnologische apparatuur en hun infrastructuur (meerkleurenpersen, CTP-machines) delen.

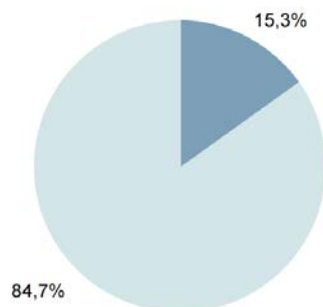
Onder stimulans van het vormingsfonds van de grafische sector Grafoc werden samenwerkingsprojecten uitgewerkt tussen VDAB, en het SO.

SECTORRAPPORT GRAFISCHE
NIJVERHEID

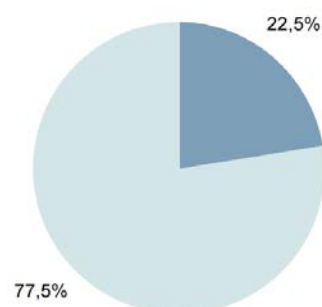
Slechts 15% van de ontvangen vacatures in de sector grafische nijverheid, papier en karton zijn knelpuntvacatures, wat beduidend lager is dan het gemiddelde over al de sectoren. De meeste knelpuntvacatures zijn te vinden bij de beroepen drukafwerker en drukker.

Maar liefst één vijfde van de werknemers is 50 jaar of ouder tegenover 6% jongeren. Dit aandeel is nog groter in Leuven en Noord-Limburg dan in de andere regio's.

Figuur 38 Aandeel knelpuntvacatures in de sector (2010)



Figuur 39 Aandeel knelpuntvacatures in alle sectoren (2010)

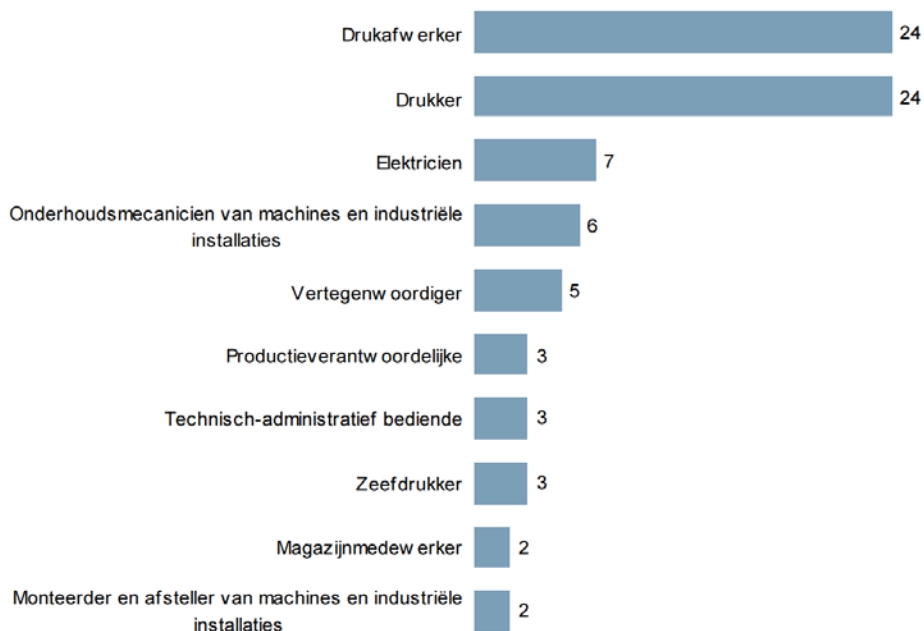


Geen knelpuntvacatures Knelpuntvacatures

Slechts 15% van de ontvangen vacatures in de sector grafische nijverheid, papier en karton zijn knelpuntvacatures, wat beduidend lager is dan het gemiddelde over al de sectoren. De meeste knelpuntvacatures zijn te vinden bij de beroepen drukafwerker en drukker.

Maar liefst één vijfde van de werknemers is 50 jaar of ouder tegenover 6% jongeren. Dit aandeel is nog groter in Leuven en Noord-Limburg dan in de andere regio's;

Figuur 40 Aantal knelpuntvacatures in de sector: 10 belangrijkste clusters van knelpuntberoepen (2010)



	< 25 jaar	25 - 49 jaar	>= 50 jaar
Antwerpen	123	1.608	459
Mechelen	85	1.113	326
Turnhout	91	1.741	487
Prov. Antwerpen	299	4.462	1.272
Halle-Vilvoorde	104	1.461	441
Leuven	34	412	179
Prov. Vlaams-Brabant	138	1.872	620
Brugge	69	635	146
Westhoek	25	241	56
Zuid-West-Vlaanderen	72	693	200
Oostende	14	94	30
Midden-West-Vlaanderen	102	974	186
Prov. West-Vlaanderen	282	2.638	618
Zuid-Oost-Vlaanderen	34	575	144
Dender-Waas	174	1.769	394
Gent en rand	105	1.058	293
Meetjesland-Leiestreek	108	861	153
Prov. Oost-Vlaanderen	421	4.262	985
Midden-Limburg	34	648	154
West-Limburg	27	244	74
Zuid-Limburg	5	80	20
Noord-Limburg	28	265	98
Maasland	30	512	164
Prov. Limburg	123	1.749	510
Vlaanderen	1.263	14.983	4.004

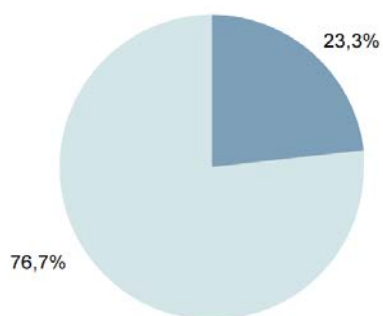
Loontrekkende werkgelegenheid in de sector:

5.12.Sector horeca (bron = VDAB Sectorrapport)

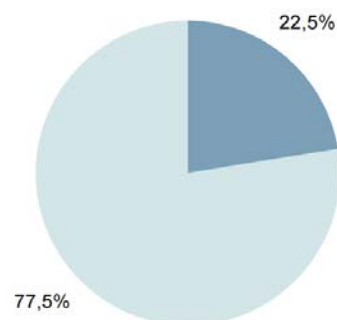
Bijna één vierde van de ontvangen vacatures in de sector horeca en toerisme zijn knelpuntvacatures, wat ongeveer gelijk is aan het gemiddelde over alle sectoren. De meeste knelpuntvacatures zijn te vinden bij de beroepen kelner, kok en keukenpersoneel. Het aandeel van de knelpuntvacatures in het totaal aantal vacatures in de sector is in sommige regio's meer uitgesproken dan in andere. In de regio's Westhoek, Midden-West-Vlaanderen, Meetjesland-Leiestreek en West- en Noord-Limburg heeft men het moeilijker om de vacatures ingevuld te krijgen.

Bijna 3 op 10 in de sector horeca en toerisme is jonger dan 25 jaar.

Figuur 38 Aandeel knelpuntvacatures in de sector (2010)

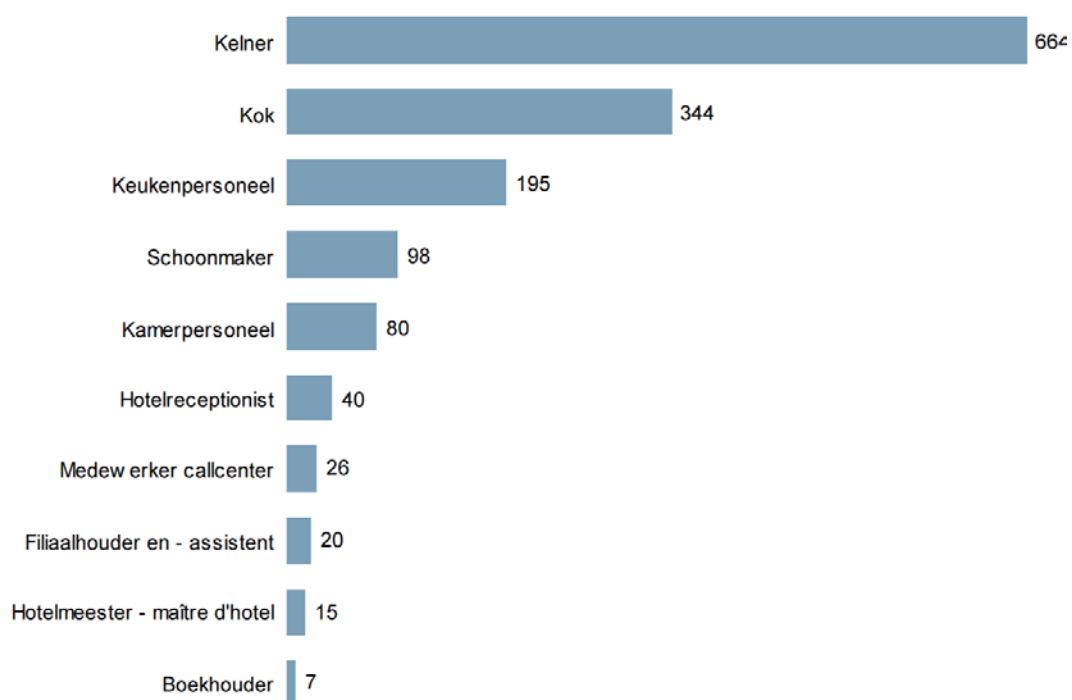


Figuur 39 Aandeel knelpuntvacatures in alle sectoren (2010)



Geen knelpuntvacatures Knelpuntvacatures

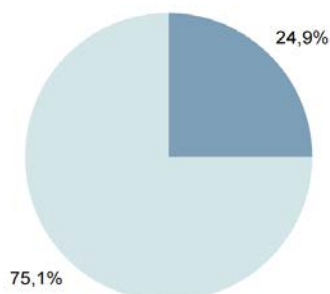
Figuur 40 Aantal knelpuntvacatures in de sector: 10 belangrijkste clusters van knelpuntberoepen (2010)



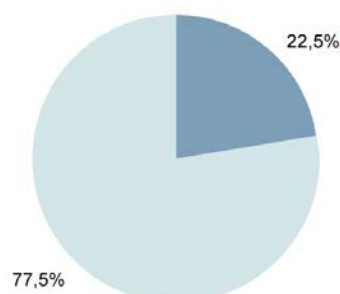
	< 25 jaar	25 - 49 jaar	>= 50 jaar
Antwerpen	3.852	7.177	1.809
Mechelen	810	1.551	456
Turnhout	1.337	1.933	729
Prov. Antwerpen	5.999	10.660	2.994
Halle-Vilvoorde	1.287	3.831	902
Leuven	1.170	2.287	624
Prov. Vlaams-Brabant	2.457	6.118	1.526
Brugge	1.427	3.493	977
Westhoek	997	1.622	501
Zuid-West-Vlaanderen	832	1.138	413
Oostende	673	2.122	648
Midden-West-Vlaanderen	446	619	217
Prov. West-Vlaanderen	4.374	8.994	2.756
Zuid-Oost-Vlaanderen	663	1.152	313
Dender-Waas	893	1.278	421
Gent en rand	1.253	3.097	572
Meetjesland-Leiestreek	477	643	187
Prov. Oost-Vlaanderen	3.287	6.170	1.493
Midden-Limburg	711	1.630	530
West-Limburg	235	385	159
Zuid-Limburg	523	764	266
Noord-Limburg	420	1.231	477
Maasland	266	524	170
Prov. Limburg	2.153	4.534	1.602
Vlaanderen	18.270	36.475	10.371

5.13. Sector gezondheidszorg (bron = VDAB Sectorrapport)

Figuur 38 Aandeel knelpuntvacatures in de sector (2010)



Figuur 39 Aandeel knelpuntvacatures in alle sectoren (2010)

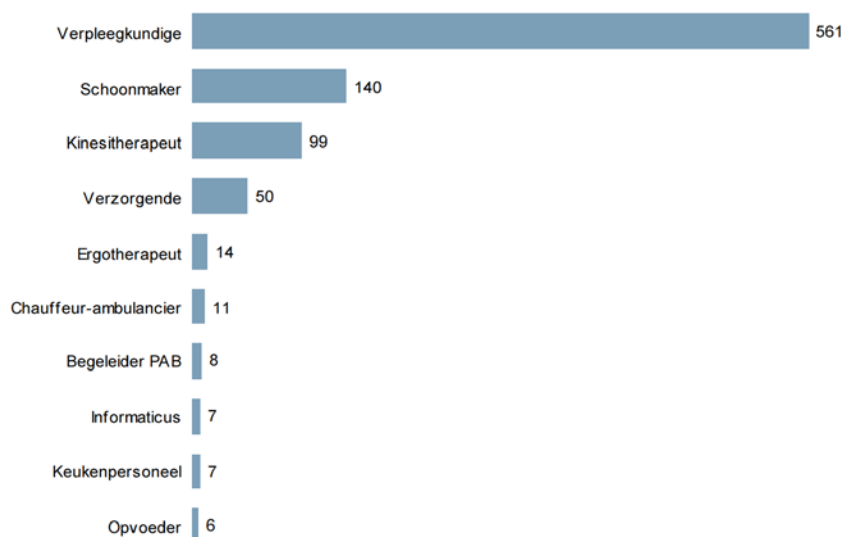


Geen knelpuntvacatures Knelpuntvacatures

Bijna één vierde van de ontvangen vacatures in de gezondheidszorg betreft knelpuntvacatures, wat iets meer is dan het gemiddelde over alle sectoren. De meeste knelpuntvacatures zijn te vinden bij de beroepen verpleegkundige, schoonmaker en kinesitherapeut.

Antwerpen is de koploper wat betreft het absoluut aantal vacatures. Maar liefst één vierde van de werknemers in de gezondheidszorg is 50 jaar of ouder.

Figuur 40 Aantal knelpuntvacatures in de sector: 10 belangrijkste clusters van knelpuntberoepen (2010)

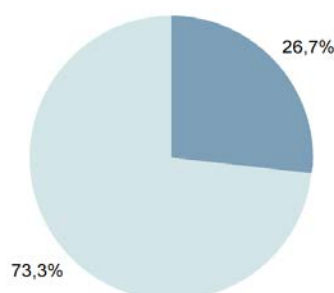


	< 25 jaar	25 - 49 jaar	>= 50 jaar
Antwerpen	1.279	13.410	5.011
Mechelen	421	4.281	1.512
Turnhout	402	3.616	1.206
Prov. Antwerpen	2.102	21.307	7.729
Halle-Vilvoorde	267	2.542	893
Leuven	744	9.114	3.451
Prov. Vlaams-Brabant	1.011	11.657	4.344
Brugge	639	5.741	2.612
Westhoek	260	2.009	722
Zuid-West-Vlaanderen	405	3.558	1.224
Oostende	165	1.419	643
Midden-West-Vlaanderen	414	3.219	1.165
Prov. West-Vlaanderen	1.881	15.945	6.367
Zuid-Oost-Vlaanderen	477	5.061	1.683
Dender-Waas	420	3.781	1.398
Gent en rand	883	9.473	3.970
Meetjesland-Leiestreek	143	1.449	493
Prov. Oost-Vlaanderen	1.923	19.765	7.544
Midden-Limburg	489	4.601	1.562
West-Limburg	85	774	238
Zuid-Limburg	275	2.212	985
Noord-Limburg	176	1.109	405
Maasland	128	909	233
Prov. Limburg	1.153	9.605	3.422
Vlaanderen	8.070	78.278	29.407

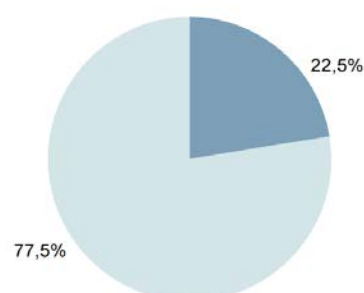
5.14 Sector Diensten aan personen (bron = VDAB Sectorrapport)

Ruim 26,7% van de ontvangen vacatures in de sector diensten aan personen zijn knelpuntvacatures, wat hoger ligt dan het gemiddelde over alle sectoren. De meeste knelpuntvacatures zijn te vinden bij de beroepen schoonmaker en kapper.

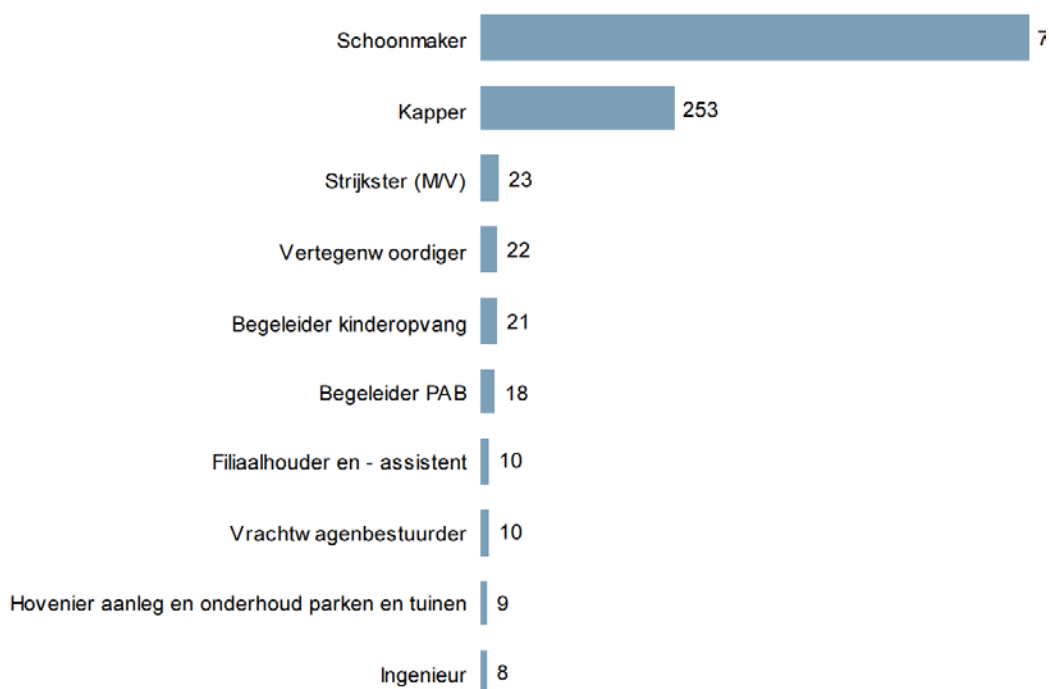
Figuur 38 Aandeel knelpuntvacatures in de sector (2010)



Figuur 39 Aandeel knelpuntvacatures in alle sectoren (2010)



Geen knelpuntvacatures Knelpuntvacatures



Figuur 40 Aantal knelpuntvacatures in de sector: 10 belangrijkste clusters van knelpuntberoepen (2010)

Maar liefst één vijfde van de werknemers in de sector diensten aan personen is 50 jaar of ouder.

	< 25 jaar	25 - 49 jaar	>= 50 jaar
Antwerpen	747	1.871	701
Mechelen	256	514	171
Turnhout	278	771	296
Prov. Antwerpen	1.281	3.155	1.168
Halle-Vilvoorde	286	743	327
Leuven	297	564	204
Prov. Vlaams-Brabant	583	1.307	531
Brugge	285	805	260
Westhoek	129	302	126
Zuid-West-Vlaanderen	223	631	214
Oostende	103	162	72
Midden-West-Vlaanderen	137	266	93
Prov. West-Vlaanderen	877	2.166	763
Zuid-Oost-Vlaanderen	204	400	173
Dender-Waas	319	713	244
Gent en rand	255	589	211
Meetjesland-Leiestreek	149	327	145
Prov. Oost-Vlaanderen	927	2.029	773
Midden-Limburg	203	371	151
West-Limburg	103	299	110
Zuid-Limburg	152	289	96
Noord-Limburg	79	108	40
Maasland	83	117	55
Prov. Limburg	620	1.183	453
Vlaanderen	4.289	9.839	3.688

5.15.Schoolverlatersrapport editie 2015 (bron = VDAB Schoolverlaters-rapport)

De studie beantwoordt de belangrijke vraag naar de tewerkstellingskansen die de verschillende studierichtingen.

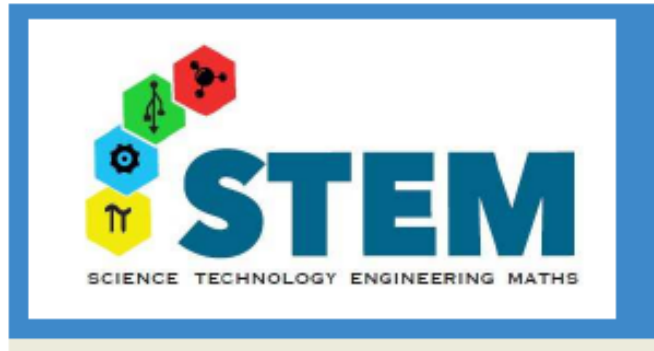
Door koppeling met gegevens van het departement onderwijs en Syntra worden alle schoolverlaters opgevolgd, dus ook degenen die zich niet bij VDAB inschrijven. Hierdoor wordt een zeer nauwkeurig totaalbeeld van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt verkregen.

In deze 28ste studie volgen we de jongeren, die na het school- of academiejaar 2012-2013 de school verlieten, een jaar lang op in hun zoektocht naar een eerste job.

Hoewel de economische toestand nog steeds niet erg gunstig is, zijn er toch al enkele hoopgevende signalen. Het blijkt eens te meer dat schoolverlaters ook in economisch mindere tijden toch veel kansen krijgen. Deze kansen hangen sterk af van het al dan niet behalen van een getuigschrift of, beter nog, een diploma.

Schoolverlaters zonder enige kwalificatie gaan een onzekere toekomst tegemoet. Het is dan ook een zeer goede zaak dat het aandeel ongekwalificeerde schoolverlaters dat de arbeidsmarkt betreedt, voor het tweede jaar op rij sterk afneemt.

Een minder goede zaak is dan weer dat ook het aantal schoolverlaters uit het secundair technisch onderwijs de laatste 2 jaar is gedaald. We verwachten de komende jaren nochtans een toenemende vraag naar uitvoerende technici.



We blijven de evolutie van schoolverlaters uit STEM opleidingen, wat staat voor Science, Technology, Engineering en Mathematics, op de voet volgen. Uiteraard is het nog te vroeg om nu al het effect van STEM-acties te meten maar in het licht van de stijgende vraag naar technisch, technologische en wetenschappelijke profielen is het belangrijk om de vinger aan de STEM-pols te houden.

In de grafieken waar de aansluiting van de opleidingen met de arbeidsmarkt visueel wordt voorgesteld, wordt een STEM opleiding aangeduid met **S** .



Verklaring van enkele gebruikte termen en afkortingen

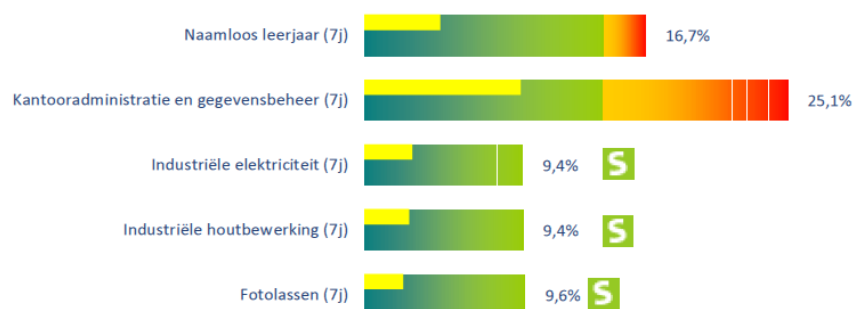
Benaming studieniveau	Korte naam
Laaggeschoold	
Max. sec. onderwijs van de 1ste graad	Max. SO1
Algemeen sec. onderwijs van de 2de graad	ASO2
Beroepssec. onderwijs van de 2de graad	BSO2
Technisch sec. onderwijs van de 2de graad	TSO2
Kunstsec. onderwijs van de 2de graad	KSO2
Buitengewoon secundair onderwijs	BuSO
Deeltijds beroepssecundair onderwijs	DBSO
Leertijd (Syntra Vlaanderen)	LEERTIJD
Middengeschoold	
Algemeen sec. onderwijs van de 3de graad	ASO3
Beroepssec. onderwijs van de 3de graad	BSO3
Technisch sec. onderwijs van de 3de graad	TSO3
Kunstsec. onderwijs van de 3de graad	KSO3
Hoger beroepsonderwijs	HBO5
Hooggeschoold	
Professioneel gerichte bachelor	PBA
Academisch gerichte bachelor	ABA
Master	MA

Enkele resultaten per studieniveau

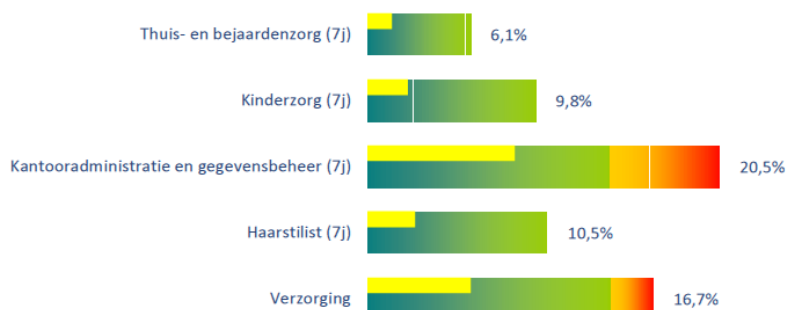
a) BSO3

Grootste instroom op de arbeidsmarkt

Mannen



Vrouwen



■ Deel rest% onder of gelijk aan gemiddelde
 ■ Deel rest% boven het gemiddelde
 ■ % zonder werkervaring

Hoewel het momenteel niet meer ingericht wordt, telt het 'Naamloos leerjaar (7j)' (558 sv) nog steeds het hoogste aantal schoolverlaters. 1 op 6 is werkzoekend na 1 jaar en dat is meer dan gemiddeld.

Nogal wat mannelijke schoolverlaters volgden 'Kantooradministratie en gegevensbeheer (7j)' (518 sv). Na 1 jaar is 1 op 4 werkzoekend en dat is ver boven het gemiddelde voor dit niveau. Bijna 1 op 10 van deze schoolverlaters deed ook nog eens geen werkervaring op tijdens dat eerste jaar na het afstuderen.

'Industriële elektriciteit (7j)' (350 sv), 'Industriële houtbewerking (7j)' (265 sv) en 'Fotolassen (7j)' (261 sv) leveren ook heel wat mannelijke schoolverlaters af en bieden mooie kansen op tewerkstelling.

De grootste instroom naar de arbeidsmarkt in dit niveau bij de vrouwen komt uit de richting 'Thuis- en bejaardenzorg (7j)' (1.057 sv) en dat blijkt een uitstekende keuze.

'Kinderzorg (7j)' (853 sv) biedt eveneens goede perspectieven op werk.

'Kantooradministratie en gegevensbeheer (7j)' (769 sv) is dan weer een heel ander

verhaal. De intrede op de arbeidsmarkt verloopt niet probleemloos maar toch nog een stuk vlotter dan bij de mannen.

'Haarstilis (7j)' (579 sv) blijft een goede keuze in BSO3 terwijl de richting 'Verzorging' (366 sv) onvoldoende aansluit bij de eisen die op de arbeidsmarkt gelden.



Door de opleiding 'Toegepaste verpleegkunde' over te hevelen naar HBO5 verliest BSO3 een aantal schoolverlaters. Het rest% lijdt hier echter niet onder want het situeert zich op hetzelfde niveau als verleden jaar.

Toch zijn er redenen tot ongerustheid want de STEM-opleidingen die in hoge mate nijverheidsrichtingen zijn, verliezen verder terrein.

'Voeding' biedt nog steeds uitstekende perspectieven, zowel voor mannen als voor vrouwen. Wel oog hebben voor de niet steeds regelmatige werkuren natuurlijk.

Ook in het studiegebied 'Land- en tuinbouw' zijn er tal van richtingen die perfect binnen het bereik vallen van deze groep jongeren en zeer goede kansen op een job bieden.

Binnen 'Personenzorg' bieden zowel 'Kinderzorg' als 'Thuis- en bejaardenzorg' erg gunstige perspectieven. De andere opleidingen binnen dit studiegebied kan je beter vermijden.

Klassiekers zoals 'Bouw', 'Hout' en 'Mechanica - Elektriciteit' blijven sterk presteren. Binnen 'Lichaamsverzorging' verlaat je de school beter niet na 6 jaar 'Haarzorg' maar doe je er nog een 7de jaar 'Haarstilis' bovenop.

Binnen het studiegebied 'Koeling en warmte' scoort 'Koeling' uitstekend maar blijf je met 'Centrale verwarming' toch wat in de kou staan.

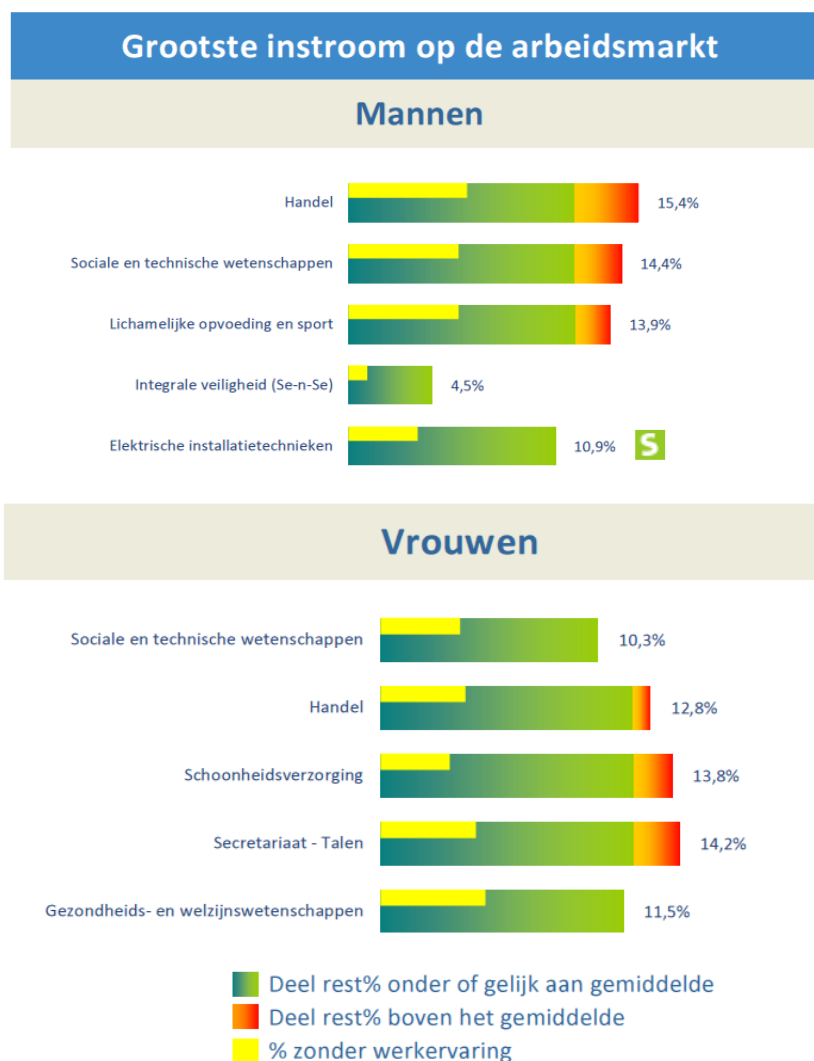
'Mode' presteert op het niveau van vorig jaar maar het is vooral de combinatie met verkoop die goede cijfers haalt. Schoolverlaters worden hier wel geconfronteerd met een groot verloop als zij ouder en duurder worden.

Wie een opleiding volgt uit het studiegebied 'Handel' met de bedoeling om later in een administratieve job terecht te komen heeft veel kans om zijn/haar droom in rook te zien opgaan. Het blijft verwonderlijk dat zoveel jongens zich vastklampen aan een mogelijke kantoorjob terwijl er voor hen zoveel betere keuzes zijn.

'Decoratieve technieken' bevat zowel studierichtingen die aanleunen bij 'Handel' als meer uitvoerend zijn of zelfs als artistiek kunnen bestempeld worden. Deze laatste lijden ook onder de concurrentie uit hogere niveaus die geldt voor alle artistieke opleidingen. De grafische sector is een erg kapitaalintensieve sector waar door automatisatie en fusies het aantal arbeidsplaatsen onder druk is komen te staan en de jobinhoud zelf ook complexer is geworden. Deze ontwikkelingen spelen zeker niet in het voordeel van BSO3. Delokalisatie, automatisatie en toenemende technologische innovaties zetten veel druk op een aantal opleidingen in BSO3. Men moet zich dan ook afvragen of het nog veel zin heeft om bepaalde opleidingen te blijven aanbieden in dit studieniveau.

In dit verband heeft het zeker zin om in te zetten op één kwaliteitsvolle basisopleiding (6j) in ieder studiegebied en de vervolmaking (7de j) voor het grootste deel op de werkvloer te laten plaats vinden.

b) TSO3



Het grootste aantal mannen in dit niveau biedt zich aan op de arbeidsmarkt vanuit de richting 'Handel' (671 sv). 'Sociale en technische wetenschappen' (499 sv) kan ook op veel mannelijke belangstelling rekenen maar biedt, net als 'Lichamelijke opvoeding en sport' (498 sv), minder goede kansen op werk dan gemiddeld voor dit niveau.

'Integrale veiligheid' (403 sv) kent een stijgend succes en haalt een zeer goed resultaat.

'Elektrische installatietechnieken' (384 sv) sluit deze top 5 bij de mannen af en scoort beter dan gemiddeld voor dit niveau.

De grootste instroom op de arbeidsmarkt voor vrouwen uit het TSO3 komt van de richting 'Sociale en technische wetenschappen' (959 sv). 1 op 10 is werkzoekend na 1 jaar.

'Handel' (446 sv) is ook zeer populair maar doet het minder goed qua aansluiting met de arbeidsmarkt.

Ook 'Schoonheidsverzorging' (398 sv), een uitsluitend vrouwelijke aangelegenheid, doet het iets minder goed dan gemiddeld voor dit niveau.

'Secretariaat - Talen' (332 sv) kent het hoogste rest% van deze top 5 bij de vrouwen. 1 op 7 is werkzoekend na 1 jaar.

'Gezondheids- en welzijnswetenschappen' (322 sv) sluit deze top 5 bij de vrouwen af en doet het met een rest% van 11,5% dan weer iets beter dan gemiddeld.



Het aantal schoolverlaters in TSO3 daalt gevoelig ten opzichte van vorig jaar. Deze daling zet zich in dezelfde mate door zowel in STEM- als in niet-STEM-opleidingen. Opmerkelijk is wel dat de aansluiting met de arbeidsmarkt verbetert voor de niet-STEM-opleidingen en verslechtert voor STEM, zelfs in die mate dat niet-STEM nu globaal een betere aansluiting met de arbeidsmarkt biedt dan STEM. De tanende interesse in de zogenaamde 'nijverheidsrichtingen' zet zich verder door.

'Handel' en 'Sociale en technische wetenschappen' zijn goed voor bijna 1 op 4 van alle schoolverlaters in TSO3. Opvallend toch dat zoveel mannen opteren voor deze studierichtingen terwijl er andere opleidingen zijn met veel betere jobperspectieven. Mannen die de school verlaten na deze opleidingen vinden moeilijker aansluiting met de arbeidsmarkt dan hun vrouwelijke collega's met dezelfde opleiding.

Een aantal, vooral dunbevolkte studierichtingen, maken een goede beurt maar het is lang niet zeker of dit bij een stijgende interesse nog steeds het geval zal zijn. Dit geldt zeker niet voor de Se-n-Se-opleiding 'Chemische procestechnieken' die een perfecte opstap is voor de job van procesoperator in de chemie. In het studiegebied 'Koeling en warmte' blijkt een 7de jaar geen overbodige luxe maar dit biedt dan ook uitstekende vooruitzichten. Het studiegebied 'Land- en tuinbouw' is erg versnipperd maar biedt globaal goede kansen op een job. De relatief nieuwe richting 'Integrale veiligheid' doet het bijzonder goed en telt veel schoolverlaters. De vraag stelt zich of veel bijkomende groei door de arbeidsmarkt kan geabsorbeerd worden.

In het studiegebied 'Mechanica - Elektriciteit' doen de opleidingen 'Elektriciteit - Elektronica' en 'Elektrische installatietechnieken' het wat minder terwijl wordt verwacht dat de vraag naar technici nu en in de toekomst niet zal afnemen. Een kwaliteitsprobleem bij een deel van de schoolverlaters ligt hier misschien aan de basis. Ook 'Mechanische vormgevingstechnieken' is een druk bevolkte richting die beter moet kunnen presteren. In het studiegebied 'Personenzorg' blijft de opleiding 'Gezondheids- en welzijnswetenschappen' moeite hebben om zich te profileren als arbeidsmarktgerichte opleiding. Ook 'Sociale en technische wetenschappen' is in hetzelfde bedje ziek, de opleiding lijkt veel meer sociaal dan technisch; maar ook dan blijft de finaliteit onduidelijk.

Het studiegebied 'Voeding' blijft kwaliteitsvolle opleidingen aanbieden met een goede doorstroming naar de arbeidsmarkt. Uiteraard dient men hier rekening te houden met de afwijkende uurroosters die inherent zijn aan de jobs in deze sector. Net als in BSO3 dringt zich ook in TSO3 een kritische evaluatie van het studieaanbod op. Een beperkt aantal, kwaliteitsvolle 6-jarige opleidingen met voor wie zich in een niche wil verdiepen een vervolgopleiding (Se-n-Se) die zich voor het grootste deel op de werkvloer afspeelt.



6. Doelgroepen

SCHOLEN

Directies, technisch adviseurs (TA), leraren en pedagogische begeleiders van scholen en centra die opleiden naar het verwerven van een beroepskwalificaties van niveau 3 en/of 4:

- het voltijds secundair onderwijs (derde graad TSO en BSO)
- het deeltijds beroepsonderwijs
- het buitengewoon secundair onderwijs
- het buitengewoon secundair onderwijs (opleidingsvorm 3, beroepskwalificatie niveau 2 *)

() in OV 3 kan ook BK niveau 3 voorkomen maar omdat er daar mogelijk ook veel BK's niveau 2 zullen voorkomen, werd voor deze doelgroep een uitzondering gemaakt.*

BEDRIJVEN

Directies, consultants, e.a.

- sectororganisaties
- sectorfondsen
- private opleidingsverstrekkers
- publieke opleidingsverstrekkers
- individuele bedrijven
- business clubs

ADVIESGROEPEN

Er werden adviesgroepen opgestart met scholen en vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven die enerzijds de gewenste synergie tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt in de praktijk omzetten en die anderzijds advies verstrekken aan het dagelijks bestuur over de jaaractieplannen van het RTC.

Per studiegebied is er een adviesgroep opgericht en uitgebouwd. In iedere werkgroep zal telkens iemand van het RTC zetelen (RTC-coördinator, RTC-consulent, lid van RvB).

Even de doelgroep van RTC Antwerpen in beeld

Het aantal leerlingen en scholen werden gehaald uit lijsten van het Departement conform de telling van 01/02/2015.

De taartweergave geeft schematisch weer binnen welke studiegebieden de leerlingen momenteel een opleiding volgen.

Studiegebied	aantal lln	scholen TSO/B	%
1 Auto	925	23	2,9%
2 Bouw	611	17	1,9%
3 Chemie	1053	27	3,3%
4 Decoratieve technieken	580	11	1,8%
5 Fotografie	87	2	0,3%
6 Grafische communicatie en media	402	4	1,3%
7 Handel	5436	85	17,2%
8 Hout	1012	27	3,2%
9 Juwelen	79	2	0,3%
10 Kleding en confectie	17	1	0,1%
11 Koeling en warmte	406	11	1,3%
12 Land- en tuinbouw	855	9	2,7%
13 Lichaamsverzorging	1219	18	3,9%
14 Maatschappelijke veiligheid	297	6	0,9%
15 Maritieme opleidingen	55	1	0,2%
16 Mechanica-elektriciteit	3424	40	10,8%
17 Mode	420	15	1,3%
18 Muziekinstrumentenbouw	44	1	0,1%
19 Onderhoud	140	6	0,4%
20 Optiek	18	1	0,1%
21 Orthopedische technieken	23	1	0,1%
22 Personenzorg	7895	66	25,0%
23 Schoonheidszorg	110	3	0,3%
24 Sport	804	13	2,5%
25 Tandtechnieken	44	1	0,1%
26 Toerisme	617	15	2,0%
27 Voeding	1051	11	3,3%
28 BuSO OV3 (modulair)	1293		4,1%
29 BuSO OV4 (modulair)	48		0,2%
30 Leertijd (Syntra)	717		2,3%
31 modulair stelsel (DBSO)	2378	12	7,5%
32 geen studiegebied aangeduid, geen OV3, geen OV4	17		
Totaal	32077		101,0%

soort onderwijs	Antwerpen	Vlaams-Brabant + B.H.G.	Limburg	Oost-Vlaanderen	West-Vlaanderen	Totaal
gewoon voltijds SO (1)	26 835	13 020	13 631	19 800	18 513	91 799
BuSO OV3 (2)	1 293	599	868	1 042	921	4 723
BuSO OV4 (3)	48	32	63	57	99	299
DBSO (4)	3 184	853	1 007	2 125	1 628	8 797
Leertijd (5)	717	241	579	610	349	2 496
Totaal	32 077	14 745	16 148	23 634	21 510	108 114
s o b v. hoofdvestigingsplaats	+101 lln	-114 lln	+48 lln	-25 lln	-12 lln	

Toelichting:

Regelmatig financieerbare leerlingen: incl. lln. met franstalig taalregime.

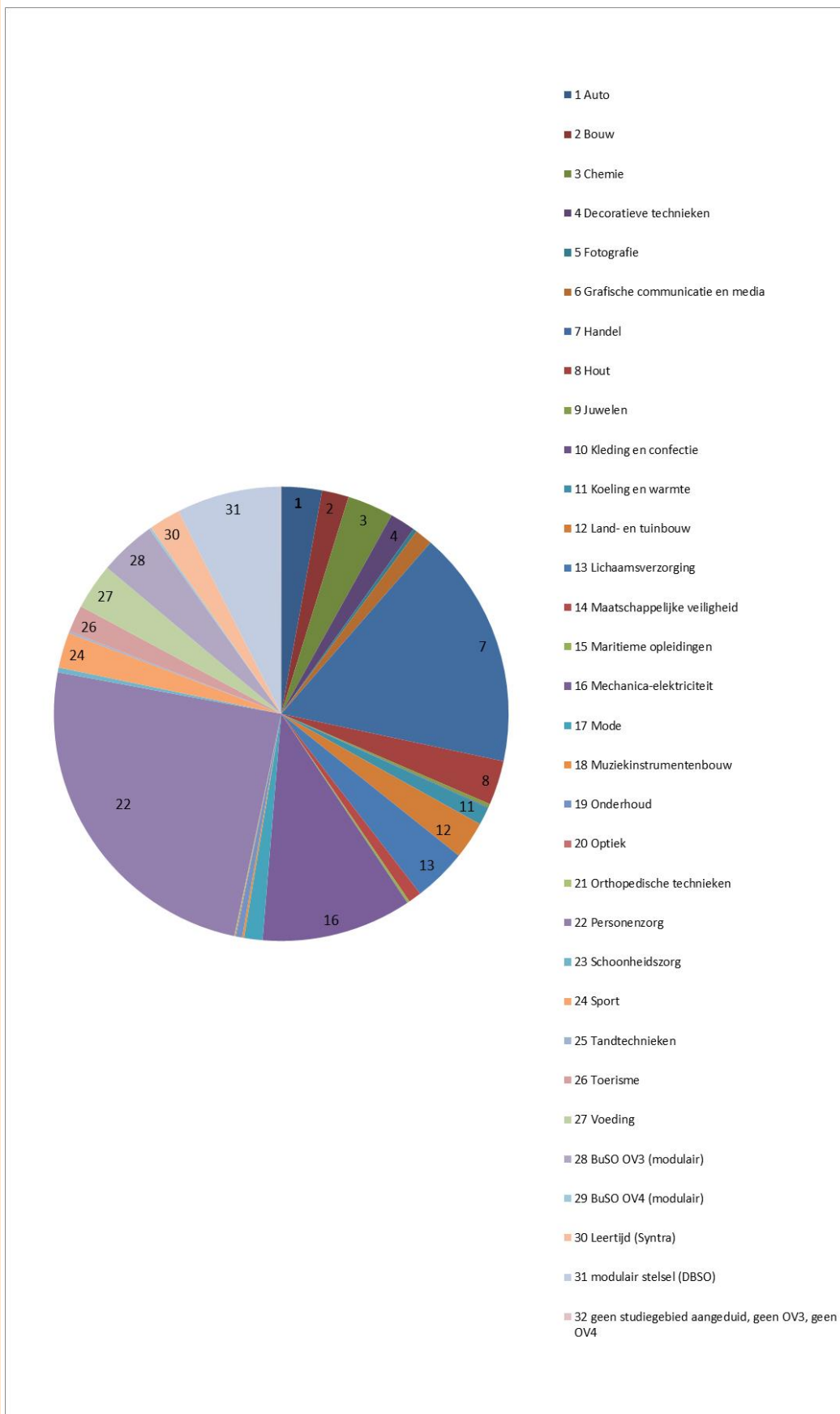
(1) Gewoon voltijds SO: leerlingen 3e graad TSO en BSO (incl. modulair onderwijs niveau 3e graad, Se-n-Se en naamloos leerjaar).

(2) BuSO OV3: leerlingen 4e, 5e en 6e leerjaar (= ABO) (incl. modulair onderwijs niveau 4e, 5e en 6e leerjaar).

(3) BuSO OV4: leerlingen 3e graad TSO en BSO (excl. lln. type 5).

(4) DBSO: alle leerlingen deeltijds onderwijs.

(5) Leertijd: ingeschreven leerlingen in leertijd op lesplaats beroepsgerichte vorming op 01/06/2015 (gegevens SYNTRA Vlaanderen)



7. Activiteiten (algemeen)

TE ONDERSTEUNEN
STUDIEGEBIEDEN

Activiteiten worden gedetailleerd in de jaaractieplannen:

7.1. Inleiding

Bij het opstellen van de concrete activiteiten werd rekening gehouden met:

- onze missie
- onze strategische doelstellingen
- onze operationele doelstellingen
- de uitgevoerde omgevingsanalyse

Volgende resultaten van de omgevingsanalyse werden door ons bestuur als voornaamste indicatoren weerhouden: (RvB van 25 november 2015)

- Binnen zowat alle sectoren is er een tekort aan technisch geschoolde medewerkers
 - o De vraag naar onderhoudstechniekers en procesoperators is groot en deze mensen worden praktisch in zowat alle sectoren gevraagd
- Het probleem van de vergrijzing versterkt dit tekort nog eens:
 - o Het acuut tekort aan o.a. technici, onderhoudsmecaniciens, tekenaars, ingenieurs,... blijkt duidelijk uit de knelpuntenlijst 2015 van de VDAB
 - o Het aantal werknemers dat ouder is dan 50 jaar is net het grootst in die sectoren die vooral geschoolde technici nodig hebben
 - In de sector chemie meer dan 20 %
 - In de sector metaal meer dan 20 %
 - In de sector energie (elektriciteit) meer dan 25 %
 - In de sector bouw meer dan 20 %
 - In de sector hout meer dan 25 %
 -
- We willen de komende vijf jaren een versnippering van middelen tegengaan:
 - o Er zijn zeker noden in alle sectoren doch onze middelen zijn beperkt geworden
 - o De voorbije jaren hebben we met de RTC werking een meerwaarde gecreëerd naar alle sectoren en hadden we een concreet opleidingsaanbod naar zowat alle studierichtingen
 - o Door de besparingen krijgen we minder budget en moeten er dus keuzes gemaakt worden
- De te ondersteunen studiegebieden werden gekozen rekening houdende met:
 - o De regionale noden op de arbeidsmarkt
 - o De regionale noden in de scholen
 - o De mate waarin sectororganisatie mee willen participeren (cofinanciering RTC werking, projectgebonden cofinanciering en actieve betrokkenheid in onze RTC werking)
 - o De tewerkstellingskansen die jongeren hebben als ze uit deze studiegebieden komen (schoolverlatersstudie)
 - o

Rekening houdende met deze indicatoren worden volgende studiegebieden weerhouden om door middel van concrete activiteiten (opleidingsprojecten) ondersteund te worden:

- Mechanica – Elektriciteit (focus op onderhoudstechnici)
- Chemie (focus op procesoperator)
- Bouw

- Hout
- Auto
- Koeling en Warmte
- Voeding

Verder is er zeker nood aan allerlei activiteiten als facilitator van platformen:

....

Doelstellingen hier zijn o.a.:

- Meer meisjes die kiezen voor een technische opleiding
- Meer meisjes die kiezen voor een technische job
 - o uit de sectorrapporten blijkt dat in de meeste sectoren het vooral de mannen zijn die er werkzaam zijn
 - chemie meer dan 75 %
 - metaal meer dan 85 %
 - energie meer dan 80 %
 - bouw meer dan 93 %
 - hout meer dan 80 %
- Meer vertrouwd worden met de concrete noden van de arbeidsmarkt:
 - o Werkplekleren als vast onderdeel van een opleiding
 - o Bedrijfsstages, voor zowel leerlingen als leraren (competentieontwikkeling)
 - o Duaal leren moet meer een volwaardige leerweg worden
 - o Bedrijfsbezoeken voor scholen
 - o Brug tussen bedrijfsleven en onderwijs:
 - Loketfunctie van een RTC
 - Optimale afstemming tussen RTC-consulenten, sectorconsulenten en opleidingscoördinatoren
 - Samenwerkingsinitiatieven (provincie, Resoc's,...)
 - o Werkgroepen rond bepaalde thema's creëren en opvolgen.
 - o Actief meewerken aan initiatieven op regionaal/lokaal niveau

7.2.Activiteiten in periode 2015-2020

INFRASTRUCTUUR

S1. De onderlinge afstemming tussen onderwijsinstellingen en bedrijven van de vraag naar en het aanbod van infrastructuur, apparatuur en uitrusting voor technisch en beroepsonderwijs noodzakelijk om leerlingen de in de beroepskwalificaties opgenomen competenties te laten verwerven, inzonderheid door de ontwikkeling of ondersteuning van (een) infrastructurele inbedding(en) naar de scholen toe.

Voortzetting van opleidingen met hoogtechnologische en innovatieve apparatuur voor leerlingen.

In samenwerking met regionale opleidingsvertekkers.

Om de in de beroepskwalificaties opgenomen competenties te laten verwerven opleidingen of infrastructuur aanbieden door het toegankelijk maken van de 'hoogtechnologische' apparatuur voor leerlingen en leraren via opleidingsverstrekkers die de expertise al bezitten of mits ondersteuning vanuit het RTC deze verder kunnen ontwikkelen tot op het gewenste niveau. We zetten de al succesvolle lopende acties verder:

- bij ACTA (procesoperators en onderhoudstechnici),
- bij ANTTEC (onderhoudstechnici, automatisering)
- bij hogescholen (Thomas More, AP Hogeschool Antwerpen, Karel De Grote Hogeschool,....),
- bij VDAB opleidingscentra,
- in samenwerking met PlastIQ, Eandis, Pipe Tech Academy
- i.s.m. opleidingsverstrekkers (arbeidsmarktgericht) :
 - FTMA
 - FvB Constructiv (Edutec)
 - Febiac
 - Educam
 - OCH
 - IPV
 - Van Marcke
 -

Met aandacht voor continue kwaliteitscontrole via evaluatie.

Leraren volgen hierbij zoveel mogelijk zelf eerst de opleiding zodat ze als medebegeleider met hun leerlingen kunnen komen en de knowhow verder kunnen gebruiken in de lessen op de eigen school.

Tevens streven we ernaar om de leraren op de ter beschikking gestelde infrastructuur zelf de lessen aan hun leerlingen te laten geven.

Het opzetten van NIEUWE ACTIES of projecten in functie van de behoeften van onderwijs en de relevantie voor de arbeidsmarkt (beroepskwalificaties) door:

- moderne infrastructuur vanuit de verschillende sectoren nog meer te ontsluiten voor het onderwijs
- nieuwe praktijkgerichte opleidingsmogelijkheden te ontwikkelen samen met diverse sectoren en opleidingspartners

Het ontwikkelen van didactisch materieel voor specifiek hoogtechnologische toepassingen.

Bij de overdracht van kennis en vaardigheden in het werken met hoogtechnologische apparatuur is er veelal behoefte aan aanvullende didactische ondersteuning. Dit kan gaan over handleidingen, cursusmateriaal en naslagwerken maar ook multimedia en aanvullende didactische apparatuur die kan ingeschakeld worden ter bevordering van het leerproces in de school.

Enkel als het specifiek didactisch materiaal nog niet bestaat, kan het eventueel in samenwerking met het RTC ontwikkeld of ondersteund worden.

Meestal bestaat het al wel ergens in een school, bedrijf of opleidingsorganisatie en proberen we het als RTC ter beschikking te stellen voor alle scholen uit onze provincie (netwerking).

Beoogde effecten

- De competenties van de schoolverlaters beter laten aansluiten bij de verwachtingen van het bedrijfsleven (beroepskwalificaties).
- Het technisch en beroepsonderwijs attractiever maken door het integreren van de nieuwste technologieën in het onderwijs.
- Het technisch en beroepsonderwijs een meer positief imago bezorgen.

Indicatoren

Kwaliteit:

Tevredenheidsgraad van de cursisten

Meetinstrumenten: bij iedere opleiding wordt een evaluatie afgenomen bij de deelnemers (evaluatie online via website RTC Antwerpen).

Kwantiteit:

Aantal scholen/leerlingen dat heeft deelgenomen aan de opleidingen
De als streefdoel te behalen kwantiteitsindicatoren worden gedetailleerd omschreven in de jaaractieplannen.

Performantiemaatstaven:

Voor het verwezenlijken van de decretale doelstellingen worden de performantiemaatstaven gehanteerd die omschreven werden in de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Gemeenschap en het RTC-Antwerpen voor de periode 2015-2020.

STAGES

S2. De onderlinge afstemming tussen onderwijsinstellingen en bedrijven van de vraag naar en het aanbod van leerlingenstages.

Voortzetting van de lopende acties en opzetten van nieuwe acties i.v.m. het verhogen van de kwaliteit van de werkplekstages (stages, werkplekleren, duaal leren) voor leerlingen.

Stages voor leerlingen worden door de scholen zonder noemenswaardige problemen vlot georganiseerd in onderlinge afstemming met lokale bedrijven.

De kwaliteit van de stages kan echter vaak nog heel wat verbeteren.

Werkplekleren en duaal leren moeten in zowel de scholen als de bedrijven nog veel meer uitgewerkt worden en het RTC kan hier als brug tussen beiden optreden.

Voortzetting van acties i.v.m. het organiseren van bedrijfsstages voor leraren.

Bedrijfsstages voor leraren zijn een ideale werkvorm om de knowhow en beroepsattitude van de leraar te verwerven. Omwille van organisatorische aspecten (vervangende leraar, lesrooster, e.a.) wordt nauwelijks ingegaan op het ruime aanbod vanuit de industrie. De RTC consultants zullen in de scholen deze bedrijfsstages blijven voorstellen als een enorme meerwaarde.

COMPETENTIES VERWERVEN CONFORM BEROEPSKWALIFICATIES

S3. Het faciliteren of coördineren van nascholing op het vlak van nieuwe technologieën.

Opleidingsaanbod toegankelijker maken voor leraren en peilen naar de behoeften vanuit het veld.

De opdracht van het RTC bestaat uit het voorbereiden van leerlingen op de specifieke vereisten van het hedendaagse bedrijfsleven en het ondersteunen van onderwijsinstellingen die moeilijkheden ondervinden om hun leerlingen de in de beroepskwalificaties opgenomen competenties te laten verwerven.

Het opleidingsaanbod naar leraren toe is gericht op de technische scholing van leraren in functie van de concrete RTC projecten naar leerlingen toe. De input hiervoor komt van de leraren en instructeurs zelf, de TA's en TAC's, de pedagogisch begeleiders, enz... maar

ook vanuit het bedrijfsleven. Door het opzetten van werkgroepen per sector kan de behoefte duidelijker worden opgelijst.

Beoogde effecten

- Verbetering van de competenties van de leraren en dus ook van de schoolverlaters.
- De competenties van de schoolverlaters beter laten aansluiten bij de verwachtingen van het bedrijfsleven (beroepskwalificaties).
- Het technisch en beroepsonderwijs attractiever maken door leraars vertrouwd te maken met de nieuwste technologieën.
- Het technisch en beroepsonderwijs een meer positief imago bezorgen.
- Sterkere netwerkvorming.

Indicatoren

Kwaliteit:

Tevredenheidsgraad van de cursisten/leraren

Meetinstrumenten: door bij iedere opleiding een evaluatie af te nemen bij de deelnemers over de kwaliteit van de opleiding (inhoud, wijze van lesgeven, gebruikte leermiddelen, toepasbaarheid in de eigen lessen...)

Kwantiteit:

Het aantal leraren die gebruik maken van het opleidingsaanbod.

De als streefdoel te behalen kwantiteitsindicatoren worden gedetailleerd omschreven in de jaaractieplannen.

Performantiemaatstaven:

Voor het verwezenlijken van de decretale doelstellingen worden de performantiemaatstaven gehanteerd die omschreven werden in de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Gemeenschap en het RTC-Antwerpen voor de periode 2015-2020.

S4. De actieve deel name aan of de creatie van platformen waarbinnen onderwijsinstellingen en bedrijven kennis en ervaring kunnen uitwisselen.

Lokaal en/of regionaal overleg organiseren tussen de volgende actoren:

- de scholen binnen een bepaald gebied
- pedagogisch begeleiders
- andere opleidingsverstrekkers
- bedrijvenorganisaties, bedrijvenclubs
- interim-sector
- sectoren
- gemeentebesturen
- Stad Antwerpen
- Provinciebestuur van Antwerpen

Beoogde effecten

Decentralisatie van de competentieontwikkeling bevorderen door het aansturen van regionale satellieten uit industrie en het onderwijs.

Platformen creëren per sector waarbinnen overleg onderwijs en industrie ruimte kan krijgen in het zoeken naar kwalitatieve invulling voor het werkend leren.

In de praktijk is de neutrale en netoverschrijdende werking van een RTC vaak een belangrijk element waarom heel wat partners willen gaan samenwerken met ons RTC.

Organisatorische ruimte creëren ter bevordering van de invulling van technische stages voor leraren.

Een denkplatform met een sterke regionale verankering te creëren dat vanuit de bestaande behoeften op de arbeidsmarkt en het onderwijsveld, voorstellen formuleert van innovatieve en vernieuwende technologische projecten.

Het laten kennismaken van leerlingen en leraren met nieuwe innovatieve technieken.

PROMOTIE

Promotie

De RTC's zijn ondertussen bekend bij de scholen, opleidingsverstrekkers en vertegenwoordigers van de arbeidsmarkt. De verwachtingen die men stelt aan de RTC's worden ieder jaar hoger. De te bereiken doelstellingen en de te bereiken doelgroepen worden daarom ook scherper gesteld.

De initiatieven die genomen worden door RTC dienen deskundig gepromoot te worden zodat alle actoren op de hoogte zijn van de samenwerkingsmogelijkheden met RTC en tussen de verschillende actoren onderling.

Scholen en opleidingsverstrekkers kennen RTC al goed. Voor de bedrijven zullen nog wat extra initiatieven moeten genomen worden zodat ze sneller de stap zetten naar samenwerking met het RTC.

Beoogde effecten

De opleidingsmogelijkheden via het RTC-Antwerpen kenbaar maken (scholen en bedrijven).

Instrumenten:

- nieuwsbrief (via elektronische weg worden nieuwe initiatieven kenbaar gemaakt).
- folders en flyers over specifieke projecten
- infomomenten
- website

NIEUWE SECTOREN TOEVOEGEN

Meer samenwerkingsverbanden

Het is de bedoeling van een RTC om zoveel mogelijk samenwerkingsverbanden te sluiten met de relevante actoren om op die manier een lange termijn strategie te realiseren.

Met sommige sectorfondsen (bv. met de metaal- en de chemiesector) is de samenwerking zeer goed. Andere sectoren werden uitgenodigd om met het RTC te gaan samenwerken.

Met andere sectorfondsen (UBK, Horeca Vorming Vlaanderen, LOGOS, SFP SectorFonds voor de Podiumtechnieken, SFTL Sociaal Fonds Transport en Logistiek, Comeos,.....) zijn in het verleden tevens reeds samenwerkingsovereenkomsten gesloten of zijn gesprekken opgestart om te komen tot een samenwerkingsovereenkomst.

Met enige fierheid kunnen we hierbij opmerken dat het RTC Antwerpen dan vaak als piloot RTC wordt uitgekozen.

Rechtstreekse contacten met bedrijven moeten verder uitgebouwd worden. Zowel bij stages, werkpleklers als het ter beschikking stellen van infrastructuur kunnen zij een belangrijke rol spelen.