

België - Belgique
PB
3500 Hasselt 1
12/867

afgiftekantoor
3500 Hasselt 1
erkenning: P303505

Universiteit Hasselt Magazine

Gelijke onderwijskansen voor alle jongeren

Kanskaarten ongelijk verdeeld

Nomaden in de ICT-sector: kansen en belemmeringen voor vrouwen

De bestuurde en de bestuurder

Werkgoesting in KMO's: naar een leeftijdsbewust personeelsbeleid

Postacademische vorming voor levenslang en levensbreed leren

2007

2

Diversiteit DOSSIER

jaargang 2 | 2007

verschijnt viermaal per jaar

januari | **april** | juli | oktober

universiteit
▶▶ hasselt

INHOUD

Diversiteit

DOSSIER

Inhoud | pagina 2

Edito | pagina 3

“Jongeren uit alle samenlevingsgroepen gelijke onderwijskansen bieden,

is dé prioriteit van onze universiteit”, | pagina 4-6

een gesprek met Mieke Van Haegendoren, vicerector en directeur SEIN

Kanskaarten ongelijk verdeeld | pagina 7-9

Nomaden in de ICT-sector: kansen en belemmeringen voor vrouwen | pagina 10-11

Waar zijn al die kapsters naartoe? | pagina 12

De bestuurde en de bestuurder | pagina 13-16

Werkgoesting in KMO's: naar een duurzaam en leeftijdsbewust personeelsbeleid | pagina 17-18

Zilveren instrumenten en processen: | pagina 19-21

de toegevoegde waarde van leeftijdsbewust personeelsbeleid

Op de rails naar diversiteit | pagina 22-23

Samen bouwen aan organisatieverandering | pagina 24-25

Casanova – MV United: perfect in balans | pagina 26

SOFIA: Netwerk- en mentorprogramma's voor vrouwelijke professionals | pagina 27-28

Postacademische vorming voor levenslang en levensbreed leren | pagina 29-32

KORT nieuws | pagina 33-38

Colofon | pagina 39

WWW.UHASSELT.BE

EDITO

Onze moderne samenleving is er een van muurtjes en tussenschotten. Tussen jong en oud, tussen hoger en lager geschoolden, tussen mensen van verschillende origine, ... Het kennen en aanvaarden van diversiteit geeft mensen meer mogelijkheden om om te gaan met het onbekende, het vreemde.

Dit themanummer gaat over DIVERSITEIT. Het is een heel 'divers' begrip: u kunt op de volgende pagina's meer vernemen over ongelijk verdeelde kanskaarten tussen mannen en vrouwen, bij allochtonen, bij homoseksuelen en laaggeschoolden. Een artikel over 'Nomaden in de ICT-sector' geeft duiding over kansen en belemmeringen voor vrouwen in deze innovatieve sector. En via het project 'Werkgoesting in KMO's' proberen we elementen aan te reiken voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

En van diversiteit naar gelijke kansen is een kleine stap. In beide heeft de universiteit een opdracht.

Vooreerst kennisontwikkeling en wetenschappelijke ondersteuning van overheid en middenveld over deze thematiek. De Universiteit Hasselt doet dit in het kader van het programma Steunpunten Beleidsrelevant Onderzoek van de Vlaamse overheid: samen met de Universiteit Antwerpen vormt zij een consortium dat een kenniscentrum is in Vlaanderen rond gelijke kansen.

Maar de opdracht van de Universiteit Hasselt inzake gelijke kansen ligt breder: instroom en doorstroom van allochtone studenten naar en in het hoger onderwijs zijn te laag. In Genk worden nu al de helft baby's geboren in een allochtoon gezin. De universiteit zal er dus binnen twintig jaar veel kleurrijker uitzien.

Het gebrek aan diversiteit in de studentenpopulatie legt een hypotheek op de toekomst. Want een hoger onderwijs waarin hele groepen Vlamingen ondervertegenwoordigd zijn, leidt in een complexer wordende kennismaatschappij tot achterstelling en dualisering. Het ondergraaft op middellange termijn de duurzaamheid van onze welvaart. Het verhindert ons nieuwe talenten aan te spreken voor een krappere werkdrempel. Het brengt het harmonieuze samenleven van diverse bevolkingsgroepen in het gedrang en tast uiteindelijk ons samenlevingsmodel aan. Voor de samenleving als geheel is het bijgevolg belangrijk dat alle competenties die bij jonge mensen aanwezig zijn optimaal kunnen renderen. Voor de integratie van etnische minderheden is het belangrijk dat ook zij een elite opbouwen: dokters, advocaten, accountants, leraren, professoren, bedrijfsleiders, ...

Het grote probleem van doorstroming van allochtone studenten is erg complex en kent zijn oorsprong een stuk vroeger. De grote meerderheid van talentrijke allochtone studenten zijn we al in het lager en middelbaar onderwijs kwijtgespeeld doordat ze wegvallen uit de studierichtingen die kunnen leiden tot een universitaire opleiding. Binnen SEIN, het instituut voor gedragswetenschappen van de UHasselt, hebben we een 'Expertisecentrum gelijke onderwijskansen' opgericht om deze problematiek te bestuderen. Wij zetten zwaar in op deze problematiek: het aantal allochtone studenten moet absoluut naar boven.

Een acuut probleem is de taalachterstand, of laat mij het anders formuleren: wij maken onvoldoende gebruik van de meertaligheid van deze studenten. Zij kennen – in tegenstelling tot onze Vlaamse studenten – meerdere talen, maar vaak geen enkele op het hoge abstractieniveau dat nodig is voor universitair onderwijs. Om het Nederlands te remediëren hebben wij in het talenonderwijs van de Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen de mogelijkheid geïntroduceerd (in het reguliere curriculum) om Academisch Nederlands te volgen. Alle studenten krijgen in het eerste jaar een algemene taaltest en op basis daarvan raden we studenten aan om deze cursus op te nemen in hun curriculum. Het project loopt nu voor het eerste jaar. Het heeft vooral succes bij anderstalige studenten die niet in België geboren zijn, en die zich goed bewust zijn van het feit dat hun kennis van het Nederlands nog niet optimaal is. Daarnaast krijgen de meertalige studenten de kans in de volgende jaren om de kennis van één van hun andere talen te verbeteren. Studenten van Turkse of Italiaanse origine (de grootste groep etnische minderheden in Limburg) kunnen ervoor kiezen hun kennis in deze taal op een hoger niveau te tillen. Via dit aanbod wil de Universiteit Hasselt meer- of anderstalige studenten de kans bieden hun taaltroeven maximaal uit te spelen. Deze benadering is uniek in Vlaanderen.

Diversiteit en gelijke kansen: niet alleen een object van onderzoek, maar vooral een zorg voor beleid en onderwijs aan deze universiteit.

Luc De Schepper | Rector



“ De leefwereld van studenten uit andere culturen kennen we onvoldoende. Daarom zijn rolmodellen zo belangrijk.”

INTERVIEW

“Jongeren uit alle samenlevingsgroepen gelijke onderwijskansen bieden, is dé prioriteit van onze universiteit”

Een gesprek met Mieke Van Haegendoren, vicerector en directeur SEIN

De jongste jaren concentreerde de Universiteit Hasselt haar onderzoek in enkele speerpunt domeinen. Deze speerpunten situeren zich voornamelijk in het brede domein van de exacte wetenschappen. SEIN, het instituut voor gedragswetenschappen, is op dat vlak een buitenbeentje. ‘Diversiteit’ is het sleutelwoord in de verschillende activiteiten (zie kaderstukje op pagina 6) die SEIN ontwikkelt. Onder impuls van de vicerector, tevens directeur van SEIN, ontwikkelde de universiteit een ‘Diversiteitsplan’. “Dit plan sluit aan bij onze opdrachtverklaring”, zegt vicerector Mieke Van Haegendoren in een gesprek met de redactie. “Jongeren uit alle samenlevingsgroepen gelijke onderwijskansen bieden is dé prioriteit van de Universiteit Hasselt. Daarnaast is de diversiteit van het personeel uiteraard ook een onderdeel van het globale HRM-beleid van de universiteit.”

Als we willen weten hoe allochtone jongeren het doen op school of unief, moeten we over cijfers beschikken. Maar daar knelt vaak het schoentje. Hoe kan dat, anno 2007?

“Het is niet makkelijk om het begrip ‘allochtoon’ te definiëren. Al te vaak kijkt men gewoon naar de familienaam, maar dat zegt natuurlijk niets. Eén gezamenlijk systeem om etnische afkomst te registreren, zou zeer wenselijk zijn: ‘Meten is weten’. De Universiteit Hasselt,

XIOS Hogeschool Limburg en de Provinciale Hogeschool Limburg gebruiken sinds dit jaar een gezamenlijk systeem gebaseerd op - onder meer - thuistaal en herkomst.”

“Van de 18-jarige studenten aan de UHasselt is dit academiejaar 7,4 procent allochtoon. Daarin zit dan iedereen, dus ook studenten uit West-, Midden- en Oost-Europa. Als we de West-Europeanen (Italianen, Grieken,...) er aftrekken, zit-



Door Ingrid Vrancken

ten we aan 5,5 procent. Dat is dus nog altijd heel weinig. Zeker als we weten dat in Limburg 12 tot 15 procent van de bevolking van allochtone afkomst is.”

Waarom zijn er eigenlijk zo weinig allochtonen aan de universiteit?

“De thuissituatie van allochtone jongeren biedt niet altijd een stimulans om verder te studeren. Zij hebben thuis vaak geen eigen kamer om rustig te studeren; boeken en kranten liggen bij hen niet bepaald op het salontafeltje – zeker niet in het Nederlands. Hun ouders hebben geen zicht op het Vlaamse schoolstelsel en botsen dan ook vaak op verwachtingspatronen en normen die ze niet of verkeerd begrijpen. Zij voelen zich vaak niet thuis aan de universiteit en laten zich daarvoor soms te vlug ontmoedigen.”

Een thuissituatie is niet makkelijk te veranderen. Kan de universiteit iets doen via de leerkrachten?

“Leerkrachten spelen een uitermate belangrijke rol in de studiekeuze van de laatstejaarsleerlingen, zowel formeel (door de adviezen die ze geven), als informeel door hun aanmoediging, rolmodel, specifieke acties. Het aantal allochtonen dat het ASO voltooit, is niet groot; zij zijn de doelgroep wat betreft de instroom naar het hoger onderwijs. Het is dus cruciaal dat zij een adequate studiekeuze maken. Via het Telemachus-project wil de Universiteit Hasselt de expertise van leerkrachten die professioneel te maken hebben met studiekeuze van allochtonen vergroten en projecten ontwikkelen die kunnen leiden tot een betere instroom van allochtonen in het hoger onderwijs.”

“Telemachus is een intervisiegroep van een achttal leerkrachten in het secundair onderwijs die specifieke activiteiten ontwikkelen om jonge anderstaligen

te begeleiden en te stimuleren in hun schoolloopbaan. Hiervoor werd in de begroting 2006 60.000 euro ingeschreven. De leerkrachten werden geselecteerd volgens de reglementen die gangbaar zijn aan de Universiteit Hasselt voor praktijkassistenten. Vanuit de universiteit begeleidt een deeltijdse coördinator de activiteiten. De leerkrachten komen om de twee weken een namiddag samen op onze campus. Het project loopt van 2006 tot 2008, en zal dan geëvalueerd worden.”

Uit vele studies blijkt dat de kennis van het Nederlands op een hoog abstractieniveau voor veel anderstaligen een struikelblok is. Hoe gaat de UHasselt hiermee om?

“Laat mij het anders stellen. Deze jongeren zijn vaak veel meer meertalig dan wij: ze spreken Nederlands én een thuistaal (Turks, Italiaans, Berbers, Arabisch, Russisch, Urdu...). Wij erkennen deze taaltroef veel te weinig, en zeggen botweg: ‘Jullie Nederlands is niet adequaat’. In onze faculteit TEW pakken we de zaak nu anders aan. We hebben steeds veel aandacht besteed aan het aanleren van vreemde talen. Maar we houden nu meer rekening met de beginsituatie van de studenten: voor allochtonen en anderstaligen is Nederlands een vreemde taal, ook al hebben ze hun diploma secundair onderwijs in het Nederlands behaald. Zij krijgen nu de kans hun Nederlands te verbeteren in het vak Academisch Nederlands, en daarnaast is hun kennis van de moedertaal op een hoger niveau te tillen. De bedoeling is dat iedere student na de 3de bachelor vier talen min of meer beheerst: Nederlands, Engels, Frans en een vierde taal (Duits, Spaans, Turks of een officiële taal van de EU).”

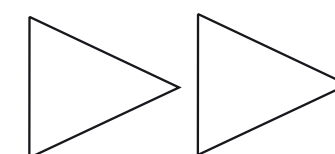
“Dit aanbod is uniek in Vlaanderen. Uniek is dat we de troeven van de anderstali-

gen willen valoriseren, dat vervolmaking van het Nederlands deel uitmaakt van het reguliere curriculum, en dat we stoppen met te herhalen dat anderstaligen vertrekken met deficiënties. Dit is een cultuuromslag waaraan we in onze universiteit verder werken.”

“In de andere opleidingen wordt geen taalonderwijs voorzien. Wel zou Academisch Nederlands er als facultatief vak kunnen aangeboden worden. Voorwaarde is uiteraard een voldoende kennis van het Nederlands om het op het noodzakelijke niveau te kunnen volgen.”

Is bij het behalen van het diploma de taak van de universiteit beëindigd?

“Systematische ondersteuning van afgestudeerden bij het vinden van een baan behoort in theorie niet tot de taak van de universiteit, maar wij laten onze studenten ook na het afstuderen niet los. Vooral afgestudeerden met geringe netwerken lopen de kans in de buitenbaan terecht te komen. Daarom neemt de Universiteit Hasselt ook hier haar verantwoordelijkheid op. Nu ook de bachelor een einddiploma wordt, kan zij dit overigens doen voor al haar afgestudeerden. De Dienst Studentenvoorzieningen heeft SEIN gevraagd om sollicitatietrainingen en loopbaanbegeleiding te organiseren.”





Kanskaarten ongelijk verdeeld

Door Steven Lenaers

2007 is het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen. Doel is het grote publiek attent te maken op de voordelen van een rechtvaardige samenleving waarin mensen solidair met elkaar zijn. Gelijke kansen als ideaal impliceert dat sommige mensen meer en andere minder kansen krijgen in de huidige samenleving. Maar wie krijgt er meer en wie minder?

De survey gelijke kansen peilde bij 2.655 Vlamingen tussen 30 en 70 naar hun kansen op alle mogelijke vlakken: onderwijs, arbeidsmarkt, relaties, gezondheid, ... Doelstelling was om de kansen van kansengroepen in de samenleving zoals vrouwen, ouderen, allochtonen en holebi's in kaart te brengen. Wie heeft op welk vlak de minste kansen en hoe komt dat?

Bijna helft allochtonen laaggeschoold
De democratisering van het onderwijs in Vlaanderen wil de volledige ontplooiing van kinderen mogelijk maken ondanks hun eventuele sociaal-culturele handicaps. Wie kijkt naar de voorbije evolutie, moet onder de indruk zijn. Terwijl 55 procent van onze zestigers nog laaggeschoold is, is dit percentage bij de dertigers teruggebracht tot 11 procent. Het aantal hooggeschoolden groeide van 20 naar 45 procent.

Ondanks deze enorme vooruitgang scoren niet alle groepen in de samenleving even goed. 46 procent van de allochtonen tussen 30 en 70 is laaggeschoold tegenover 29 procent van de autochtonen. Wie stelt: "Ze willen niet studeren, ze vinden het niet belangrijk", komt bedrogen uit. Allochtonen hechten net meer belang aan onderwijs dan autochtonen. Maar ze ervaren vaak minder kansen dan autochtonen.

Holebibeeld aan diggelen

Het zichtbare beeld van de holebi in de media is dat van een succesvolle welstellende hoogopgeleide man à la Elio Di Rupo of Pim Fortuyn. De survey gelijke kansen bevroeg voor het eerst ook de 'onzichtbare' holebi die ver weg leeft van de flamboyante gay-scene. Meteen wordt het heersende beeld van de holebipopulatie als hoogopgeleide groep aan stukken geslagen. De holebi's in de survey zijn lager geschoold dan de hetero's. Het is ook niet verwonderlijk dat de schoolresultaten van holebi's zouden lijden onder het worstelen met de eerste holebi-gevoelens en de pesterijen op school.

Martin (56): "Op school, we waren 18 of 19 jaar of zo, stond iedereen tijdens de pauze op het binnenplein te roken. Op een bepaald moment was er iets aan de hand: zo wat gejuw en gejuel. Twee leeftijdsgenoten werden omcirkeld door de ganse klas en ze riepen: 'Vuil homo's' en zo. Openbaar, voor de hele koer, werden die twee dus uitgejouwd. Ze stonden voor zich uit te starren, ik vergeet dat beeld nooit meer! Zelig, hé. Verschrikkelijk! En als je zo iets gezien hebt, dan ben je niet geneigd om te zeggen: 'Ik ben ook zo.' Je kruipt gewoon in je schelp."

Hassan (36): "Het PMS had gezegd: 'Je kunt het niet aan, zelfs gewoon middelbaar is niets voor jou'. Ik moest volgens hen naar een beroepsschool gaan. Maar daar heb ik niet aan toegegeven. Telkens opnieuw in 't 4de, in 't 5de, in 't 6de: 'Je zult dat niet aankunnen, ga maar iets anders, iets gemakkelijkers doen.' In het 6de was ik één van de besten van de klas."

FOCUS OP SEIN

De activiteiten van SEIN, het instituut voor gedragswetenschappen, groeperen zich in verschillende clusters.

Gelijke kansen

Een consortium van de Universiteit Antwerpen en de Universiteit Hasselt heeft van de Vlaamse overheid de opdracht gekregen om het Steunpunt Gelijkekansenbeleid uit te bouwen.

SEIN verricht tevens onderzoek en organiseert opleidingen over ondernemerschap van vrouwen (SOFIA), vrouwen in leidinggevende functies en in ICT.

Overheid en samenleving

Veiligheid en leefbaarheid staan hoog op de politieke en maatschappelijke agenda. De onderzoeksgroep overheid en samenleving is op dit thema een erkend expert. In het algemeen richt deze onderzoeksgroep binnen SEIN zich op de wetenschappelijke ondersteuning van politiek beleid. Maatschappelijke thema's op lokaal niveau zoals migrantenstemrecht, sociale integratie en de analyse van buurten binnen een stad zijn op dit ogenblik onderzoeksthema's. Als dienstverlening organiseert deze onderzoeksgroep het postacademisch vormingsprogramma 'Management van de openbare besturen'.

Expertisecentrum gelijke onderwijskansen

Het expertisecentrum is een kennis-, advies- en ontwikkelingscentrum ter bevordering van de instroom naar, doorstroom binnen en uitstroom uit instellingen voor hoger onderwijs in Limburg.

Menselijk potentieel

Menselijk potentieel verricht onderzoek rond human resources management, rond het bevorderen van diepgaand leren en duurzame ontwikkeling van mensen en groepen in organisaties. Speciale aandacht gaat naar organisatieverandering en tewerkstelling van 55-plussers.

Daarnaast verzorgt deze onderzoeksgroep binnen SEIN postacademische vormingsprogramma's rond human resources, begeleiden van veranderingsprocessen (CIGO) en Relatie- en Communicatiewetenschappen.

Gezondheid en welzijn

Deze onderzoeksgroep binnen SEIN werkt vooral rond preventie en gezondheidspromotie. Er gebeurt zowel onderzoek als wetenschappelijke begeleiding van werkgroepen en organisaties onder andere in verband met roken, suïcide, voeding, borstkankerscreening en samenwerking in de thuiszorg.

Is de staf van de UHasselt zich voldoende bewust van de uitdagingen in het kader van het diversiteitsplan?

"Naar andere culturen toe bestaat aan de Universiteit Hasselt weinig diversiteit. Ik denk dat wij ons te weinig realiseren wat de leefwereld is van studenten uit andere culturen. Wanneer vooral allochtonen al na enkele weken afhaken, is dit meestal niet omdat ze het studieniveau niet aankunnen, maar wel omdat ze zich verweesd voelen in onze academische wereld. Rolmodellen van oudere studenten, *peer groups*, hechte kameraadschappen zijn even belangrijk voor het slagen van deze 18-jarigen als studieplanning en studiebegeleiding."

"Een ander belangrijk element is dat ook de ouders beter geïnformeerd zouden moeten worden over wat studeren aan de universiteit is."

"De universiteit van vandaag is meer dan onderzoek en onderwijs. Het is ook aantrekken en coachen van jonge mensen op weg naar volwassenheid."

Omer (25): "Op het werk WIL ik wel carrière maken, maar die kans krijg ik niet. Waarom? Veel politiek, hè, vriendjespolitiek. (...) Want ik heb al eens gevraagd: 'Mag ik zo'n job doen, mag ik 'pouleman' worden?' Als er iemand afwezig is aan de lijn, mag ik zijn plaats innemen. Maar de job krijg ik niet en ik zit al jaren op deze afdeling. De [Vlaamse] mensen die na mij gekomen zijn, krijgen wel die kans. Wij, Turken, niet."



Firmin (59): "In het begin zijn er een aantal losse contacten geweest. Maar ik heb vrij snel iemand leren kennen. Ik had eerst iemand ontmoet, maar dat heeft maar 3 maanden geduurd. En dan heb ik nog eens iemand leren kennen, maar dat heeft nauwelijks 6 maanden geduurd. Maar je kent dat allemaal niet zo goed; dat is nog vrij nieuw en ik was nogal naïef in al die dingen. Ik liet mij gemakkelijk 'inpakken'. Uiteindelijk ben ik iemand tegengekomen waarmee ik wist 'we vormen een stelletje.' Hij bleef af en toe al een keer slapen. 6 jaar heb ik met hem een lat-relatie gehad. Dat was tussen mijn 38ste en 44ste levensjaar. En toch heeft hij mij laten zitten voor een ander ... En nu? Ik heb absoluut geen goesting om in een nieuwe relatie te stappen. Je wordt ouder, het wordt niet makkelijker."

Vrouwen verzilveren onderwijsvoorsprong niet

De democratisering van het onderwijs is vooral een succesverhaal van de vrouwen. Er is bij hen duidelijk sprake van een inhaalbeweging. Het aantal laaggeschoolde mannen daalde van 48 naar 10 procent maar het aantal laaggeschoolde vrouwen van 60 naar 12 procent. De vrouwen tussen 30 en 40 jaar zijn zelfs hoger geschoold dan de mannen: 49 procent tegenover 39 procent. Maar ondanks deze inhaalbeweging maken de mannen nog steeds de hoofdmoot van de werkende bevolking uit. Tussen 30 en 64 jaar werken zeven op tien mannen en vijf op tien vrouwen. Vrouwen zijn vaker werkloos dan mannen (6 procent tegenover 4 procent). Bovendien zijn er veel meer huisvrouwen dan -mannen: 19 procent tegenover nog geen procent van de mannen. Veel gehoorde verklaringen zoals opleidingsniveau en kinderlast blijken niet te volstaan om deze verschillen in tewerkstelling te verklaren. De traditionele genderrol van de man als kostwinner en de vrouw als verzorgster van de kroost is bijlange niet weggeëbd. Zelfs niet bij jonge vrouwen tussen 30 en 40 jaar die vaker een hoger diploma behalen dan hun mannelijke collega's. Een vrouw met een bepaalde sociale achtergrond en een bepaald diploma heeft twee en een halve keer minder kans om een betaalde job uit te oefenen dan een perfect vergelijkbare man. Bovendien heeft ze zes keer meer kans om thuis te blijven.

Bijna helft allochtonen zonder werk

De minister van Werk noemt de arbeidsdeelname van allochtonen problematisch. De helft van de allochtonen verricht betaalde arbeid tegenover twee derde van de autochtonen. Allochtonen zijn vaker werkloos (13 procent tegenover 5 procent) en ze zijn vaker huisman of -vrouw: 23 procent tegenover 10 procent. Opvallend hierbij is dat vaak aangehaalde verklaringen zoals het eigen opleidingsniveau en de sociale achtergrond onvoldoende zijn om deze verschillen tussen autochtonen en allochtonen te verklaren. We moeten de verklaring daarom zoeken in een mogelijke invloed van taal- of culturele verschillen en zelfs mogelijke discriminatie op de arbeidsmarkt. Want 36 procent van de allochtonen ervaart minder kansen op de arbeidsmarkt (ten opzichte van 14 procent van de autochtonen). Ook dit blijkt niet enkel aan hun lager opleidingsniveau en sociaal-economische positie te liggen. Want zelfs al hebben allochtonen werk, een hoger diploma, enzovoort, ze ervaren toch minder kansen dan autochtonen. Dit wijst wel erg in de richting van discriminatie.

Kwart halebí's zonder vaste partner

Halebí's hebben slechts half zo vaak een vaste partner in hun leven. Dit bevestigt zowel het beeld van de vrolijke, losbandige (jonge) vrijgezel met wisselende partners als dat van de sociaal geïsoleerde (meestal oudere) halebí die in de heteronormatieve wereld moeilijk een levenspartner vindt. Maar die losbandigheid is niet zaligmakender dan de sociale isolatie. Zowel jonge als oudere halebí's ervaren veel minder kansen in hun relaties dan hetero's. De oorzaak hiervoor is terug te brengen tot het gebrek aan een trouwe levenspartner om lief en leed mee te delen.

Kwart allochtonen ontevreden over relatiekansen

Allochtonen in België huwen vaak met een partner uit hun land van herkomst. Dit huwelijk vindt vaak op - naar westerse maatstaven - vrij jonge leeftijd plaats na al dan niet sterke bemiddeling van de ouders. Allochtone jongens en meisjes kiezen voor huwelijkspartners uit hun land van herkomst omdat ze verlangen naar iets 'vertrouws' of naar een 'authentieke cultuur'. Maar hun toekomstige partners zien het huwelijk net als een stap naar een nieuw leven in het 'belofde land'. Zij zien het huwelijk als een migratie-instrument. Beide partners hebben dus vaak 'tegengestelde verwachtingen'. De jonge leeftijd, de bemiddeling van de ouders en de tegengestelde verwachtingen zorgen ervoor dat 24 procent van de allochtonen aangeeft minder kansen te ervaren op het vlak van relaties omwille van zijn of haar nationaliteit of etnische afkomst.

Ruim één op drie halebí's langdurig ziek

Vijfendertig procent van de halebí's meldt last te hebben van een langdurige ziekte. Dit percentage is vergelijkbaar met het percentage langdurig zieke zestigplussers. Al bij al heeft iemand die halebí is meer dan dubbel zoveel kans (2,3 keer) op langdurige gezondheidsproblemen dan een vergelijkbare hetero. Het gaat vooral om psychosomatische problemen die voortkomen uit sociale isolatie of zelfs discriminatie. De angst om niet aanvaard te worden en de hindernissen om een partner te vinden, eisen duidelijk hun tol.

Geert (30): "Ik heb twee weken met een Zuid-Afrikaan een 'koppeltje' gevormd en toen was het alweer gedaan. Het was geen 'echte' relatie maar het was wel mijn eerste poging, mijn eerste vriendje. En daarvan heb ik ook heel veel afgezien. Want ik heb daardoor heel lang in een depressie gezeten, als je ziet hoe kort dat maar geduurd heeft. Twee weken, maar voor mij was dat anders. Het leek heel anders: ik had daar jaren naartoe geleefd om eindelijk een vriend te hebben ..."



Naima (26): "Ik heb altijd geluk gehad dat wij stage moesten doen in de grote vakantie. Mijn vader en mijn moeder gingen elk jaar naar Marokko, dus moest ik niet mee omdat ik stage moest doen. Godzijdank want anders was ik misschien ook al getrouwd geweest. Op een dag kwam mijn vader naar mij toe en zei hij: 'Nu heb ik een hele goede man voor jou.' Ik studeerde nog en antwoordde: 'Dat wil ik toch niet! Als hij dan zo goed is, trouw er dan zelf mee!' Ik heb daar toen een mep gekregen dat ik drie keer omdraaide."

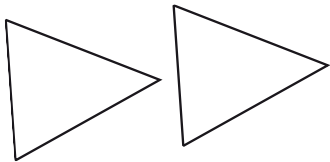


“Als jij onderzoek doet naar de carrière van vrouwen, dan is mijn verhaal zeker niet interessant voor jou. Ik heb niet zo een klassieke carrière gehad met carrière-doelen en zo. Ik zit ondertussen al aan mijn zesde bedrijf en dat is allemaal toevallig gekomen”. (Vrouwelijke respondent, 45 jaar, managementfunctie in een groot telecommunicatiebedrijf)

Nomaden in de ICT-sector: kansen en belemmeringen voor vrouwen

Door Elke Valgaeren

Met de regelmaat van de klok publiceren vacaturekranten artikels over de ‘dood van de carrière’. Wanneer ze die uitspraak doen, hebben ze een welbepaald type carrière voor ogen, een carrière waarbij je na je studies in een bedrijf begint en waarbij je nog steeds in datzelfde bedrijf werkt als je met pensioen gaat. In de tussentijd ben je stap voor stap omhooggeklimmen in de bedrijfshiërarchie. Misschien heb je het wel tot directeur geschopt. Samen met de ‘dood van de carrière’ werd de ‘jobhopper’ geboren in de vacaturekranten, de man of vrouw die regelmatig van bedrijf verandert naargelang het hem of haar uitkomt. Anders en beter is hier het devies.



Nieuwe loopbaanconcepten

Of de carrière nu dood is of niet, meer en meer zien we een heel scala aan carrièrevormen op het toneel verschijnen. Voor elk wat wils. De wetenschappelijke definitie van het begrip carrière heeft parallel met de opkomst van allerlei nieuwe carrièrevormen een hele evolutie ondergaan. De traditionele definitie van een carrière gaat er van uit dat werknemers stapje voor stapje omhoogklimmen op de carrière ladder. Deze carrière vorm past perfect bij de klassieke bureaucratische organisatievorm zoals die door Weber beschreven werd in de jaren '40. Idealiter speelt de klassieke lineaire loopbaan zich af binnen één organisatie of bedrijf. Elke organisatie kunnen we beschouwen als een interne arbeidsmarkt waarbij loopbanen uitgestippeld worden volgens een door het bedrijf vastgelegd stramien van functies die elkaar opvolgen. Dit betekent niet dat er geen andere loopbaanvormen bestonden, maar wel dat dit lineaire model een toetssteen was voor carrièresucces.

Vandaag zien we echter dat meer en meer organisaties anders functioneren. De arbeidsorganisatie wordt minder hiërarchisch: bedrij-

ven krijgen een plattere structuur. Enerzijds krijgen werknemers daardoor meer autonomie en verantwoordelijkheid. Anderzijds moeten ze flexibel kunnen werken in een zich steeds veranderende organisatie. De veranderde organisatie van bedrijven en de eisen waaraan werknemers moeten voldoen, vertaalt zich in complexe en flexibele loopbanen.

Nomadische carrière

In de wetenschappelijke literatuur vinden we verschillende nieuwe begrippen die proberen om deze complexiteit te vatten. Eén van deze concepten is de nomadische loopbaan, de wetenschappelijke variant van de jobhopper en de tegenhanger van de lineaire loopbaan. In een nomadische carrière worden regelmatig grenzen overschreden, terwijl dat in de lineaire carrière eerder uitzonderlijk is: nomaden veranderen regelmatig van werkgever of van functiedomein. Ze stappen bijvoorbeeld van een technische functie over in een commerciële functie. Een loopbaan heeft daarom een veel grilliger verloop. Het psychologische contract tussen werknemer en werkgever verandert bijgevolg van karakter: de werkzekerheid verdwijnt en wordt vervangen door een korf van competenties. De werkgever biedt de werknemer bijkomende vaardigheden aan die zijn of haar waarde op de arbeidsmarkt vergroot. De verantwoordelijkheid voor de loopbaan verschuift van de werkgever naar de werknemer die zijn of haar carrière zelf in handen moet nemen. Het is bovendien niet zo dat elke loopbaanstap de werknemer een trapje hoger op de hiërarchische ladder brengt terwijl dat in de klassieke, lineaire carrière wel zo is. Carrière succes wordt niet langer afgemeten aan de voortgang op de carrière ladder, met de daarbijbehorende loonsverhogingen en statusverhogingen. In de nomadische carrière staat de inhoud van het werk centraal.

De ICT-sector: laboratorium voor de nomadische loopbaan

In mijn doctoraatsonderzoek gingen we op zoek naar de genderspecten van de nomadische loopbaan. De dataverzameling vond plaats in de ICT-sector. Deze sector is niet toevallig gekozen. We wilden namelijk een sector waarvan de kans groot was dat we de nomadische carrière er zouden vinden. De organisatorische veranderingen die samengaan met de nomadische loopbaan zetten zich immers verscherpt door in de ICT-sector. We verwachten bovendien dat de ICT-sector een trendsetter is op het vlak van loopbaanverloop. Voor het onderzoek gebruikten we een drievoudige methodologie: (1) een enquête bij bedrijven over de samenstelling van hun werknemersbestand, (2) diepte-interviews met managers over hun loopbaanverloop en (3) een representatieve enquête bij werknemers.

Wat betekenen deze trends voor vrouwen? Het grote voordeel van het begrip nomadische carrière is alleszins dat de impliciete mannelijke norm om naar carrières te kijken eruit verdwenen is. Er is integendeel plaats voor verscheidenheid. Denk maar aan het citaat boven dit artikel: ook deze vrouw heeft carrière gemaakt, al is het niet via de klassieke weg. Maar betekent dit dan dat vrouwen meer nomadische loopbanen hebben dan mannen? Zowel op basis van de kwalitatieve interviews als op basis van de enquête bij werknemers moeten we dat tegenspreken wat het nomadisch gehalte van de fysieke loopbaan betreft. Het geslacht heeft geen invloed op het nomadisch gehalte van de loopbaan. Wat het nomadisch gehalte van de subjectieve loopbaan betreft zijn er evenmin grote verschillen tussen de mannelijke en vrouwelijke respondenten. Carrière gerichte en inhoudelijke motieven komen bij beide geslachten aan bod. Enkel wat betreft de gezinsgerichte motieven is er een verschil tussen mannen en vrouwen.

Glazen plafond

We kunnen ons afvragen of de nomadische loopbaan het einde betekent van het glazen plafond. In het oerwoud van de carrière mogelijkheden hebben mensen niet alleen ladders, maar ook goede lianen nodig om van de ene afdeling naar de andere of van de ene werkgever naar de volgende te kunnen springen. Die lianen zijn goede informele netwerken, flexibiliteit, zowel inhoudelijk als op het vlak van arbeidsomstandigheden en een positieve houding ten opzichte van levenslang leren. Lianen bieden echter weinig houvast en het is de vraag of de handvaten van mannen even glibberig zijn als de handvaten van vrouwen. Uit de kwalitatieve interviews komt naar voor dat de nomadische loopbaan heel tijdsintensief is. Tijd is een ‘gegendered’ gegeven waardoor vrouwen met een gezin gemiddeld genomen een competitief nadeel hebben ten opzichte van mannen. De tijdsintensiviteit van nomadische loopbanen komt tot uiting bij de rol van informele netwerken in het loopbaanverloop van de respondenten met een loopbaan waarvan het nomadisch gehalte hoog is. Informele netwerken winnen aan belang wanneer standaard carrièrepaden afbrokkelen. Het opbouwen en onderhouden van deze netwerken is tijdrovend. Aangezien vrouwen minder deel uitmaken van netwerken die nuttig zijn voor iemands loopbaan speelt dit in het nadeel van vrouwen.

Deze tijdsfactor wordt nog versterkt door de snelle technologische veranderingen in de ICT-sector. Dit heeft enerzijds tot gevolg dat werknemers zich continu moeten bijscholen. Vaak moet dit in de vrije tijd gebeuren. Anderzijds betekent dit dat loopbaanonderbrekingen problematisch kunnen zijn. Dit geldt voor alle werknemers, ongeacht hun carrièrepatroon. Bij de nomadische loopbaan wordt dit echter nog versterkt omdat zowel externe transities als veranderingen van functiedomein een extra leerinspanning vragen.

Minderheidspositie

Vrouwen bevinden zich in de ICT-sector in een minderheidspositie waardoor ze enerzijds zeer sterk zichtbaar zijn als vrouwen, maar anderzijds het moeilijk hebben om zich zichtbaar te maken als competente werknemers. De keuze voor een vrouwelijke manager is daarom volgens de ‘token-rol’ theorie van Kanter steeds een atypische keuze. Sommige vrouwelijke respondenten bevestigen dat, anderen hebben het niet ervaren.

Naast de belemmeringen zien we een aantal kansen voor vrouwen. Externe carrière stappen kunnen ten eerste gebruikt worden indien men intern niet de mogelijkheid heeft om de gewenste loopbaan uit te bouwen. De respondenten uit het kwalitatieve luik veranderen enerzijds van bedrijf indien ze inhoudelijk niet de gewenste functie kunnen uitoefenen. Anderzijds bieden externe carrière stappen eveneens de mogelijkheid om verticaal vooruit te gaan. Uit de interviews blijkt dat zowel vrouwen als mannen externe transities gebruiken om blokkades in het bedrijf uit de weg te gaan.

Specifiek voor de ICT-sector kunnen we vermelden dat de sterke economische groei tot gevolg had dat er lange tijd een tekort geweest is aan ICT-personeel. Dat heeft kansen gecreëerd voor vrouwen. We zien in veel bedrijven ten slotte een openheid ten aanzien van een flexibele werkorganisatie die de combinatie van arbeid en gezin kan vergemakkelijken. Flexibele werkuren en thuiswerk lijken algemeen aanvaard.

Elke Valgaeren, onderzoeker bij SEIN, zal nog voor de zomervakantie haar doctoraatsproefschrift verdedigen met als titel ‘De loopbanen van mannen en vrouwen in de ICT-sector’.

Waar zijn al die kapsters naartoe?

Door Tinne Mertens

Vrouwen nemen alsmaar meer deel aan het hoger onderwijs, zelfs meer dan de helft van de universiteitsstudenten is een vrouw. Dat doet ons wel eens vergeten dat er ook een grote groep lagergeschoolde vrouwen is.

Lagergeschoolde¹ vrouwen zijn minder vaak werkzaam dan hooggeschoolde vrouwen én dan lagergeschoolde mannen. Het onderwijsniveau dat men behaalde, speelt dus een grote rol in het al dan niet toetreden tot de arbeidsmarkt. Het belang van het behaalde diploma voor de latere tewerkstelling is bovendien relevanter voor vrouwen dan voor mannen. De onderzoekscel gender van het Steunpunt Gelijke kansenbeleid onderzocht daarom welke factoren de arbeidsmarktparticipatie van lagergeschoolde vrouwen bemoeilijken. We deden dit aan de hand van een case, die van kapsters.

Waarom kapsters?

Kappersopleidingen zijn populair, toch is kapper een knelpuntberoep. De overgrote meerderheid van de leerlingen of cursisten van kappersopleidingen zijn vrouwen. Bovendien – en dit is uitzonderlijk voor beroepen die aansluiten bij meisjesrichtingen – kunnen de afgestudeerden een eigen zaak oprichten². Kansen genoeg om het te maken op de arbeidsmarkt dus. Toch zien we dat een aantal afgestudeerde kapsters de salondeur nooit zal openen of na verloop van tijd achter zich toetrekt. Wat is er aan de hand? Waarom grijpen deze lagergeschoolde vrouwen de kans om een goede positie in te nemen op de arbeidsmarkt niet met beide handen aan?

Resultaten

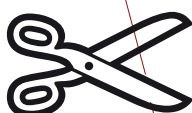
Uit het onderzoek blijkt dat de arbeidsvoorwaarden voor **werknemers** in de kapperssector ongunstig zijn. We hebben het dan in de eerste plaats over de lage lonen, maar ook de geldende arbeidstijden maken de job zwaar. Dit geldt vooral voor kapsters omdat zij traditioneel de zorg voor een gezin dragen en zaterdagwerk daarmee moeilijk combineerbaar is. Kinderopvang op zaterdag is trouwens schaars. Door de lage lonen in de sector is het verdienpotentieel van de kapsters bovendien zo laag dat kinderopvang een (te) grote hap uit het budget neemt.

Kapsters kunnen echter ook een **eigen salon** oprichten. Uit het onderzoek blijkt dat een eigen salon de droom is van veel kapsters. Cijfers van de FOD economie tonen desondanks aan dat vrouwelijke ondernemers ondervertegenwoordigd zijn onder de salonhouders. Kapsters die het werknemersstatuut vaarwel zeggen stappen dus niet massaal over naar het zelfstandigenstatuut. We gingen daarom ook na welke factoren kapsters weerhouden om deze stap te zetten. Onvoldoende kennis van bedrijfsbeheer en een stevige concurrentie van kappersketens en het informele circuit schrikken kapsters af. Mannelijke ondernemers worden hier minder door afgeremd, want ze zouden ambitieuzer zijn en meer risicovol gedrag

vertonen. Omdat zelfstandigen meer uren werken dan werknemers ligt de combinatie tussen werk en gezin nog moeilijker dan bij werknemers. We gaven al aan waarom dit vooral voor vrouwen een obstakel vormt.

Waar gaan de kapsters dan naartoe?

Een gedeelte van hen komt niet in de reguliere arbeidsmarkt terecht. Enkelen van hen studeren verder, anderen hebben al tijdens hun opleiding de keuze gemaakt om later geen betaald werk uit te oefenen. De kapsters die na het behalen van hun kappersdiploma wel betaald werken, kiezen omwille van de slechte arbeidsomstandigheden soms voor een andere sector. Dit betekent niet altijd een volledige terugtrekking uit de kapperssector: er zou veel in bijberoep of 'in het zwart' gewerkt worden.



De bestuurde en de bestuurder

Door Johan Ackaert, Maarten Van Craen en Kris Vancluysen

Het staat buiten kijf dat de samenleving, door toedoen van zowel sociaal-economische als sociaal-culturele factoren, sterk verandert. Dit laat ook sporen na in de verhouding tussen burger en bestuur. Mensen ontpoppen zich vandaag meer als klant ten aanzien van het openbaar bestuur dan als volgzaam burger. Die burgers participeren nog wel (en zelfs meer) in de samenleving, maar verlaten daarbij de platgetreden paden. Voor politieke en ambtelijke bestuurders heeft dit verregaande consequenties. 'Hoe de vinger op de pols van de samenleving houden?' is vandaag zowel in de politiek als in de bestuurskunde één van de moeilijkste vragen.

SEIN streeft ernaar om in verschillende projecten de vinger op de pols te houden van zowel burgers als van bestuurders. Dit kwam o.a. tot uiting in onderzoek naar het veiligheidsgevoel in tien politiezones in de provincie Limburg, het welbevinden van de inwoners van Hasselt en een omgevingsanalyse van de Hasseltse basisschoolsituatie. Houdingen van be-

stuurders worden gemeten in het onderzoek naar het rolgedrag van burgemeesters. Binnen het Steunpunt Bestuurlijke Organisatie Vlaanderen zal een equipe van SEIN zich binnen afzienbare tijd buigen over de gevolgen van de introductie van het nieuwe Vlaamse gemeentedecreet op zowel het gedrag van bestuurders als houdingen van inwoners.

Besturen is maat- en vakwerk, onderzoek is dat ook!

Om houdingen en meningen van inwoners te kennen, stellen in heel wat gevallen bestuurders zich tevreden met diverse vormen van 'bevragingen' (zoals bijvoorbeeld vragenlijsten in gemeentelijke informatiebladen, enquêteformulieren ter beschikking gesteld in bepaalde trefcentra, enquêtes via websites, enz.). Zonder kwaliteitscontrole naar de representativiteit van de onderzoekseenheden, zijn deze zinloos. Sterker nog, ze zetten de poort open voor gezichtsbedrog en manipulatie. Gegevens die daaruit voortvloeien zijn niet alleen waardeloos, maar zelfs schadelijk voor een doelmatige beleidsvoering. Om van bij de start van een onderzoek de representativiteit van de steekproef te garanderen, ligt een toevalssteekproef voor de hand. Deze methode geeft elk individu een gelijke kans om als onderzoekseenheid opgenomen te worden en bij een voldoende grote steekproef zullen de verhoudingen van de achtergrondkenmerken maximaal worden gerespecteerd. Zowel bij het onderzoek naar houdingen van inwoners als deze van bestuurders streven SEIN-onderzoekers ernaar om die representativiteit te garanderen.

¹Lagergeschoolden hebben een diploma hoger of lager secundair onderwijs.

²Mits een diploma haarstilst of getuigschrift ondernemersopleiding.

VEILIGHEIDSSCAN

Om na te gaan welke oorzaken aan de basis liggen van onveiligheidsgevoelens ontwikkelde SEIN een nieuw meetinstrument: de Veiligheidsscan. Dit instrument kwam er op vraag van het Provinciebestuur Limburg en verschillende politiezones.

De voorbije jaren lag de focus in het veiligheidsdebat vooral op criminaliteit. De Veiligheidsscan stelt ons in staat om ook het effect van leefbaarheidsproblemen, sociale contacten en etnisch-culturele factoren aan te tonen. Uit de resultaten blijkt dat criminaliteit maar één aspect van het verhaal is. In hun boek 'De veiligheidsscan. Instrument voor een lokaal veiligheids- en leefbaarheidsbeleid' (Maklu, 2006) nemen Maarten Van Craen en Johan Ackaert dan ook de criminaliteit, de leefbaarheid van de buurten en de werking van de politie in detail onder de loep.

De Veiligheidsscan werd afgenomen in 10 Limburgse politiezones: Beringen-Ham-Tessenderlo, Lommel, Noordoost-Limburg, West-Limburg, Heusden-Zolder, Kempenland, Maasmechelen, Lanaken, Kanton Borgloon en Maasland.

Gemiddeld voelt 6,6 procent van de respondenten zich in de eigen woonbuurt onveilig tot heel onveilig. Dit percentage stijgt lichtjes tot 7,1 procent bij de vraag over het onveiligheidsgevoel in de globale gemeente. Op de vraag of ze bepaalde plaatsen in hun gemeente mijden omdat ze zich er niet veilig voelen, antwoordt bijna 22 procent van de respondenten dat er één of meerdere plaatsen zijn waar ze liever niet komen. Hoewel de gemeenten in hun totaliteit overwegend als veilig worden beoordeeld, wijzen heel wat respondenten specifieke plaatsen aan waar ze zich onveilig voelen. Die bevindingen steunen op face-to-face bevraging van 4622 mensen in 10 verschillende politiezones. De gevolgen van onveiligheidsgevoelens kunnen wel verstrekkend zijn voor het vertrouwen in de instellingen. Die stelling werd overigens, steunende op dit onderzoek, hardgemaakt tijdens het XVIde World Congress of Sociology in de zomer van 2006.

Recent startte een nieuwe meting die het zal mogelijk maken om veranderingen in het veiligheidsgevoel in te schatten wat meteen een toetssteen levert om het beleid te evalueren. De praktische relevantie van dergelijk onderzoek voor het beleid wordt geïllustreerd in het interview met de korpschef van de Politiezone Beringen-Ham-Tessenderlo.



De Korpschef Politiezone Beringen-Ham-Tessenderlo aan het woord

Een van de 'klanten' van Sein is de Politiezone Beringen-Ham-Tessenderlo. Deze zone was pilootproject voor de 'Veiligheidsscan'. Korpschef Bertie Hamaekers legt uit waarom.

Bertie Hamaekers: "Er waren eigenlijk twee belangrijke redenen om dit onderzoek te laten uitvoeren door de onderzoeksgroep SEIN. Om te beginnen is het zo dat we zelf over heel wat gegevens beschikken rond criminaliteit, veiligheid, enz. Het betreft cijfermateriaal dat opgesteld is op basis van aangemelde en geregistreerde feiten (bijvoorbeeld aangifte inbraak). Aan de hand van onze eigen gegevens namen we een aantal beleidsconclusies die vertaald werden in een aantal doelstellingen voor onze operationele werking. Dit onderzoek was voor ons een double-check om na te gaan of onze conclusies overeenkwamen met wat de burgers van ons verwachtten. Daarnaast vonden we het zinvol dit onderzoek op een degelijk onderbouwde wetenschappelijke basis te laten doen door een externe, neutrale instantie."

Wat is de meerwaarde van een dergelijk onderzoek voor u. Of anders gesteld, in welke mate weet u nu dingen die u zonder een dergelijk onderzoek niet zou weten?

"Het reikte toch wel een aantal nieuwe verbeterpunten aan. Enkele voorbeelden: zo bleek dat de wijkagenten gemiddeld bij 45 procent van de inwoners van hun wijk gekend waren met grote verschillen tussen de wijkagenten. De burgers vroegen

ook uitdrukkelijk naar meer informatie over de politie. Tevens kregen we een vergelijkend overzicht van de ernst van bepaalde veiligheidsproblemen in de 18 wijken van de zone zoals ze gepercipieerd werden door de inwoners. De verkeersproblematiek bleek – meer dan we verwacht hadden – een belangrijke rol te spelen op het vlak van de onveiligheidsgevoelens."

Vaak worden onderzoekers geconfronteerd met opdrachtgevers die achteraf de onderzoeksresultaten in de spreekwoordelijke schuif laten onderstoffen. Heel concreet, wat deed uw korps met de rapportering?

"De onderzoeksresultaten werden gebruikt bij het opstellen van het zonaal veiligheidsplan 2005-2008 van onze politiezone. Op basis van deze resultaten en een aantal andere informatiebronnen werden de prioriteiten vastgelegd. Daarnaast maakten we werk van de verbeterpunten. Zo is op het vlak van informatiedoorstroming naar de bevolking beslist om elk trimester een 'politiekrant' (oplage: 28.100 exemplaren) uit te geven en startten we medio 2006 met een nieuwe website. Een opendeurdag gehouden in 2005 lokte 3.000 bezoekers. Voorts waren er diverse initiatieven om de wijkagent beter bekend te maken bij zijn wijkbewoners."

Mooi zo, maar wat hebben uw inwoners ervan gemerkt?

"Aan de hand van de resultaten van het onderzoek namen 700 inwoners einde 2005 deel aan een 8-tal wijkbabbels. Een vijftal

thema's gehaald uit de resultaten van het onderzoek stonden ter discussie, nl. verkeersonveiligheid, criminaliteit, storend gedrag, geweld in gezin, en de relatie van de buurtbewoners met de politie. Aan de hand van de methodiek van het world café werden deze thema's besproken en voor elke avond werd een uitvoerig beschreven verslag gemaakt van de besproken items. In deze besprekingen werden de thema's verder verfijnd in een groot aantal wijkgebonden deeltitels; in 2006 werden deze deeltitels (zowel door de politiezone als door de gemeentes) aangepakt en verbeterd. Voor de politie waren vooral de wijk-, de interventie- en de verkeersdienst actief om deze aangehaalde problemen of knelpunten aan te pakken. Een terugkoppeling van deze aanpak gebeurt o.a. in de politiekekrant."

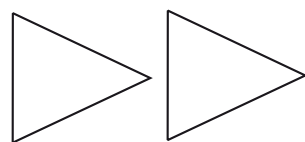
Heeft u nu het gevoel dat u vandaag met dit instrument beter een vinger op de pols van uw inwoners heeft, of blijft het toch nog allemaal vrij abstract en ver weg van de dagelijkse realiteit waarmee de politie wordt geconfronteerd?

"Het klopt dat er vaak een groot verschil is tussen theorie (het onderzoek) en praktijk (op het terrein); ze kunnen mekaar echter wel aanvullen. Dit onderzoek is voor mij in eerste instantie toch wel een beleidsinstrument. Voor de inspecteurs op het terrein is het eerder nice to know dan wel praktisch bruikbaar voor hun optreden. Tevens is het zo dat in een onderzoek soms aanbevelingen komen die op papier zeer mooi kunnen zijn maar in de praktijk eerder moeilijk realiseerbaar zijn."

Niettemin, voor herhaling vatbaar?

"Het geheel is zeker voor herhaling vatbaar. Bij een volgend onderzoek zullen we ook een aantal tendensen of evoluties kunnen onderkennen die vooral op beleidsniveau mogelijke bijstellingen kunnen genereren."

MEER INFO: maarten.vancraen@uhasselt.be





Omgevingsanalyse Basisonderwijs Hasselt

Om een bevordering van gelijke kansen in het onderwijs te realiseren gaven de stad Hasselt en het Lokaal Overlegplatform Basisonderwijs Hasselt aan SEIN de opdracht een methode uit te werken om informatie te verzamelen rond de factoren die de onderwijskansen van kinderen beïnvloeden. Slaagkansen in het onderwijs zijn geen individueel probleem. Allerlei factoren in het gezin, de sociale omgeving en de buurt van kinderen bevorderen of hypothekeren de onderwijskansen.

Door middel van een surveyonderzoek werden 4.147 gezinnen via de 28 Hasseltse basisscholen bevestigd. Deze werkwijze stelde ons in staat de bestaande toestand en noden in kaart te brengen op drie niveaus: de scholen (28), de wijken (20) en de stad.

Uit de resultaten bleek onder meer dat de buurt veel betekent voor de school. Dit uit zich onder andere in het belang van de 'nabijheid' bij het schoolkeuzeproces, de samenwerking van de scholen en de samenhang tussen de sociale cohesie in de buurt en de mate waarin buurtkinderen samen in de buurt naar school gaan.

Omgekeerd kunnen scholen op hun beurt veel betekenen voor de buurt waarin ze gelegen zijn, bijvoorbeeld door hun taakstelling te verbreden. Uit de bevestiging bleek in dat opzicht vooral een grote behoefte aan sport voor de kinderen en opvoedingsondersteuning voor de ouders.

Aan de hand van de bevindingen uit de omgevingsanalyse zullen de stad Hasselt en het LOP Basisonderwijs Hasselt concrete afspraken maken om de doelstellingen van het gelijke onderwijskansenbeleid op lokaal niveau te realiseren.

En de bestuurders?

Het doctoraatsonderzoek van Johan Ackaert naar het rolgedrag van burgemeesters inventariseerde verschillende rollen. In dalende orde zagen we de burgemeester verschijnen als politiek bestuurder, vertrouwenspersoon, lobbyist, hoofd van de administratie, beleidsmaker en hoofd van de politie. Deze rollen zijn door minstens 10 procent van de respondenten vermeld. De rollen van inspraakpromotor, diplomaat en partijmilitant werden slechts occasioneel (of helemaal niet) ter sprake gebracht door de respondenten. Toch wil dit niet zeggen dat de minder vermelde rollen in de praktijk geheel betekenisloos zijn. Zo wees de analyse van de tijdsbesteding uit dat niet geheel voorbijgegaan mag worden aan de rol van de burgemeester als partijmilitant.

Hoewel burgemeesters verschillende rollen vervullen, pinnen ze zich niet vast op één specifiek verwachtingspatroon. De analyse van de verschillende combinaties leverde vier categorieën op met als grootste groep de traditionele burgemeesters (sterk gericht op de rol van vertrouwenspersoon en op deze van hoofd van de politieke organen). Daarop volgen de coördinatoren (zowel gericht op de rol van vertrouwenspersoon maar ook met een sterke oriëntatie op het algemeen beleidswerk via gestructureerde participatiekanalen met inwoners) en de promotoren (sterke oriëntatie op beleidsvoering en zwak beklemtonen van de rol van vertrouwenspersoon). De lobbyisten vormen de kleinste groep.

Het onderzoek steunde in de eerste plaats op een survey georganiseerd onder 340 Belgische burgemeesters in 1993-1994. Een aantal items zijn in 2002 geüpdatet door middel van een schriftelijke enquête in de provincie Limburg. Bij beide projecten was de medewerking van de burgemeesters zeer groot. De survey in 1993-1994 bestond uit een combinatie van het interview en de schriftelijke vragenlijst. Binnen het *Steunpunt Bestuurlijk Onderzoek* Vlaanderen wordt die oefening binnen een paar jaar hernomen om eventuele veranderingen in de waargenomen profielen te duiden.



MEER INFO: johan.ackaert@uhasselt.be

MEER INFO: kris.vancluyse@uhasselt.be of isabelle.pannecoulcke@ua.ac.be

Werkgoesting in KMO's: naar een duurzaam en leeftijdsbewust personeelsbeleid

'Werkgoesting in KMO's' is een actieonderzoek ondersteund door het Europees Sociaal Fonds. Het voornaamste doel is KMO's onderzoeksmatig te ondersteunen bij de ontwikkeling van een duurzaam en leeftijdsbewust personeels- en organisatiebeleid.

Door Frank Lambrechts en Hilda Martens

Een duurzaam HR- en organisatiebeleid schept de noodzakelijke condities zodat mensen met energie, inzet en goesting willen en kunnen werken gedurende de hele loopbaan. Hierbij wordt continu gezocht naar een productief evenwicht tussen de noden van het bedrijf en de noden van de medewerker. Duurzaam personeelsbeleid vereist een gezamenlijk engagement waarbij zowel 'de werkgever' als 'de werknemer' actief hun verantwoordelijkheid nemen.

Werken, leren en innoveren

Inzet en werkgoesting hangen in grote mate samen met de mogelijkheid om zich voortdurend professioneel en persoonlijk te kunnen ontplooien. Vitale en lerende bedrijven beseffen dit ten volle en streven permanent naar een synergie tussen werken, leren en innoveren.

De aanleidingen van het onderzoek zijn divers: 'we moeten met zijn allen langer blijven werken' (Generatiepact), de voorziene krapte op de arbeidsmarkt, de kwaliteit van leven en werken wordt belangrijker, levensstijlen en waardepatronen kunnen verschillen over generaties waardoor kwaliteitsvolle afstemming en leren van elkaar centraal komt te staan.

Werkgoesting in KMO's is een onderzoeksproject van de Universiteit Hasselt (onderzoeksgroep Menselijk Potentieel) en het Vlaams Agentschap Ondernemen (VLAO) in samenwerking met diverse projectontwikkelaars (Erkend Regionaal Samenwerkingsverband) en consultants (Itineris Advies, C.O.B.A. en Metamorfase). Het is een voorbeeld van een innovatief samenwerkingsinitiatief tussen de universiteit, overheid en bedrijfswereld.

Onderzoeksmethoden

Onze onderzoeksmethode wordt geïnspireerd vanuit diverse invalshoeken: actieonderzoek, organisatieontwikkeling, procesadviesing en narratief onderzoek.

Bij actieonderzoek gaat men er vanuit dat interventie en onderzoek niet los te zien zijn van elkaar: praktijk- en onderzoeksontwikkeling versterken elkaar (e.g. Bouwen, 1994; Reason & Bradbury, 2006). Binnen het onderzoeks domein van organisatieontwikkeling wordt organisatiepsychologische en gedragswetenschappelijke kennis en kunde gebruikt in praktijkinterventie (e.g. Cummings & Worley, 2005). Procesadviesing gaat ervan uit dat het vernieuwend vermogen van een bedrijf vergroot wordt door de organisatie onder



begeleiding zoveel mogelijk zelf te laten werken aan de eigen vraag (e.g. Schein, 2002). Bij narratief onderzoek zijn de verhalen van de diverse stakeholders grondstof voor theorievorming en hefboom voor innovatie (e.g. Shotter, 2004). 'Werkende' praktijken in de KMO-wereld worden gedocumenteerd en zichtbaar gemaakt (bijvoorbeeld Isis vzw, Veldeman Bedding, WTCM) en op basis daarvan worden methodieken ontwikkeld (bijvoorbeeld een zelfbevragsingsinstrument 'met goesting blijven werken en leren').

Vaststellingen

Uit eigen e.a. onderzoek (e.g. De Witte, 2004; Poelmans, 2004) komt vooral naar voor dat mensen langer met 'goesting' aan de slag blijven indien (1) de jobinhoud en werkomgeving voldoende uitdagend en betekenisvol wordt ervaren, (2) er voldoende aandacht is voor een goede balans tussen werk en privé, (3) er voldoende kansen zijn voor persoonlijke ontwikkeling en (4) de relatie met collega's, en vooral met de rechtstreekse leidinggevende, kwaliteitsvol is. De accenten die mensen op deze vlakken leggen kunnen verschillen naargelang de levenslooppfase. De uitdaging is dan ook deze verschillende accenten van het aanwezige menselijke potentieel voortdurend af te stemmen op elkaar en op de behoeften/doelen van het bedrijf.

Een belangrijke methodiek die we ontwikkelen en evalueren is het 'werken aan werkgoesting'-leertraject bestaande uit actieleergroepen in gastbedrijven (ISIS vzw, Veldeman Bedding, Penders & Vanherle Electrotechniek) en ondersteunende opleidingsmodules ('erkenning en motivatie', 'kennisoverdracht en -borging', 'levensfasegericht leidinggeven en coachen').

In de actieleergroepen werken het Werkgoesting-team en collega-bedrijfsleiders/

HRM'ers/ medewerkers rond een concrete vraagstelling van een gastbedrijf. De focus ligt hierbij op ervaringsuitwisseling en onderlinge advisering. Met deze methodiek komen we tegemoet aan de steeds terugkerende vraag van bedrijven naar ervaringsuitwisseling en onderlinge advisering (meer over 'action learning': Revans, Botham & Pedler, 1998; O'Neil & Marsick, 2007).

Conclusies

Als conclusie enkele '*lessons learned*'. 'Werkgoesting' blijkt een generatief concept te zijn dat in de KMO-wereld energie oproept om zelf tot actie over te gaan. Dit staat in contact met meer 'problematische' ingangen zoals 'werkstress', 'burn-out',..., ja, zelfs 'leeftijdsbewust personeelsbeleid'.

Traditioneel wordt er bij leeftijdsbewust personeelsbeleid vooral de klemtoon gelegd op de verschillen tussen bijvoorbeeld 'jong' en 'oud'. Dit werkt contraproductief omdat men van het verschil een probleem maakt. Gemeenschappelijkheid beklemtonen blijkt een constructiever pad te zijn.

Een gezond leeftijdsbewust HR- en organisatiebeleid focust niet op leeftijd maar wel op het begeleiden van het goestingpeil van alle medewerkers én de noden van het bedrijf.

Werken aan werkgoesting werkt niet indien instrumenteel aangewend. Dit wil zeggen aangewend enkel omwille van prestatie en competitiviteit. Het dient uit te gaan van uit een authentieke zorg voor de ander.

Het louter 'overdragen' van kennis/methoden van buitenuit het bedrijf werkt zelden. Kennis dient van binnenin ontwikkeld te worden door alle stakeholders stapsgewijze te betrekken in een proces van organisatieontwikkeling

Referenties

Bouwen, R. (1994). Onderzoek als interventie en interventie als onderzoek. Een sociaal constructionistische methodologie voor organisatieverandering. *Gedrag en Organisatie*, 7, 6, 367-387.

Cummings, T.G., & Worley, C. (2005). *Organization Development and Change*. South-Western: Thomson.

De Witte, H. (2004). Passioneel aan het werk. Een websurvey naar oorzaken en gevolgen van werkpassie in België. *OVER.WERK*, 3, 171-175.

O'Neil, J., & Marsick, V.J. (2007). *Understanding Action Learning*. New York: AMACOM/American Management Association.

Poelmans, S. (2004). *Kwaliteit*. Tiel: Uitgeverij Lannoo.

Reason, P., & Bradbury, H. (2006). *Handbook of Action Research*. London: Sage Publications.

Revans, R., Botham, D., & Pedler, M. (1998). *ABC of Action Learning*. London: Lemos & Crane.

Schein, E.A. (2002). Procesadviesing. *Over de ondersteunende rol van de adviseur en het opbouwen van samenwerking tussen adviseur en cliënt*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.

Shotter, J. (2004). Expressing and legitimating 'actionable knowledge' from within 'the moment of acting'. *Concepts and Transformation*, 9, 2, 205-229.

Zilveren instrumenten en processen: de toegevoegde waarde van leeftijdsbewust personeelsbeleid

In de context van het eindeloopbaandebat wordt het stilaan duidelijk dat we evolueren naar 'langer' werken. Bedrijven die hierop proactief inspelen, realiseren een competitief voordeel. De focus van dit project, gesteund door het Europees Sociaal Fonds (ESF), is dan ook: 'Waarom en hoe kunnen organisaties zorgen dat hun medewerkers langer, met plezier, effectief en efficiënt aan het werk blijven?'. Binnen SEIN ontwikkelen we overdraagbare methodieken en instrumenten in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid en dit op basis van enkele piloottrajecten.

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid is gericht op het ontwikkelen, benutten en behouden van capaciteiten, kennis en ervaring van alle individuele werknemers in alle leeftijdscategorieën, en dit op korte en lange termijn en rekening houdend met veranderende mogelijkheden en behoeften. Een goed leeftijdsbewust personeelsbeleid is gebaseerd op diversiteitsmanagement, op leren van mekaar, op uit ieder het beste halen zodat de organisatie als geheel nog beter functioneert.

Waarom werk maken van een leeftijdsbewust personeelsbeleid?

Langer werken vereist een cultuuromslag bij werknemers maar ook bij leidinggevend. Zo'n cultuuromslag kost minimum vijf jaar. Organisaties die het thema leeftijdsbewust personeelsbeleid nu reeds op de agenda plaatsen zijn een stap voor in het denken over het einde van de loopbaan, over langer werken. Het feit dat organisaties aandacht besteden aan een leeftijdsbewust beleid laat

ruimte om mensen in de organisatie te laten meedenken over belemmeringen en mogelijke oplossingen. Er ontstaat een gevoel van eigenaarschap over het probleem én over de oplossingen. Door de medewerkers 'medebedachte' oplossingen worden sneller aanvaard en stuiten op minder weerstand.

En last but not least: vanaf 2010 dreigt er een tekort aan bepaalde arbeidskrachten, zeker in knelpuntberoepen. Organisaties die een betere relatie onderhouden met hun oudere werknemers en die in staat zijn om oudere werknemers langer in dienst te houden, plukken dan de vruchten van een goed beleid.

Wat doen we? Vanuit welke visie?

We focussen ons op HR-praktijken in organisaties. HR-praktijken moeten gericht zijn op de strategische doelstellingen van de onderneming en op de praktische mogelijkheden en moeilijkheden van de onderneming. Vandaar dat wij in ons actie-

Door Hilda Martens, Joke Manshoven en Frank Lambrechts



onderzoek samen met de mensen ter plaatse onderzoeken hoe de huidige toestand is, welke problemen en knelpunten er zijn, en wat de gewenste situatie is. Dan zoeken we een weg van de huidige situatie naar de gewenste toekomst.

Dit proces doorlopen we in kleine stappen, waarbij we telkens plannen, uitvoeren en evalueren vooraleer we overgaan tot de volgende stap. We willen door middel van onze projecten, op maat van organisaties, bijdragen aan de oplossingen van praktische problemen én tevens een wetenschappelijke bijdrage leveren.

In het kader van dit ESF-project werken we momenteel aan vier trajecten van organisatieontwikkeling. De organisaties waarmee we samenwerken zijn Umicore, Borealis, het Stadsbestuur Hasselt en het Provinciebestuur Limburg (zie pagina 21).

Vaststellingen

Bedrijven zijn op dit moment slechts matig geïnteresseerd in leeftijdsbewust personeelsbeleid. Door ons actieonderzoek wordt leeftijdsbewust personeelsbeleid bespreekbaar gemaakt en dit op de verschillende niveaus. Leeftijdsbewust personeelsbeleid blijkt dan helemaal geen nieuw soort beleid te zijn. Leeftijdsbewust personeelsbeleid is gewoon goed personeelsbeleid met veel aandacht voor de kwaliteit van de verschillende HR-processen, vooral voor opleiding en ontwikkeling. Meestal zijn er genoeg tools en systemen voorhanden. De

belangrijke nieuwigheid is het geheel personeelsbeleid eens grondig onder de loep te nemen vanuit de vraag: 'hoe houden we al onze medewerkers effectief, efficiënt en met plezier 'langer' aan het werk?'

We stellen vast dat bedrijven zelf vaak 'moeilijke groepen' creëren: personeelsleden met veel ervaringsconcentratie door hen toe te laten (te) lang dezelfde taken uit te voeren, waardoor zij heel veel weten en kunnen over een beperkt werkveld in de onderneming. Dit geldt niet voor specialisten die in hun eigen specialiteit zichzelf steeds verder ontwikkelen.

Een van de remedies is dus meer aandacht voor opleiding, leren en ontwikkeling, jobverbreding en -rotatie. Een andere bedenking is dat er in elke organisatie individuen zijn die wel veel veranderen, die de uitdagingen zelf gaan opzoeken. Succesverhalen daarover zouden meer kunnen worden verspreid.

'Doe-het-zelf'

De aanpak, de instrumenten en concrete voorbeelden uit organisaties kunt u downloaden op de website **www.ouderenenarbeid.uhasselt.be**. Daarnaast is er een **'Doe-het-zelf Instrument voor leeftijdsbewust Personeelsbeleid'** een handig boekje waarin we een leidraad en aansluitende instrumenten aanreiken én de verschillende stappen en processen voorstellen om in een bedrijf een leeftijdsbewust personeelsbeleid op te zetten.

<http://www.ouderenenarbeid.uhasselt.be>

Stad Hasselt

De stad Hasselt is een organisatie met meer dan 800 personeelsleden, verdeeld over verschillende afdelingen en diensten. Het ESF-traject wordt samen met de UHasselt begeleid door de organisatieadviseur van het Stadsbestuur Hasselt en de Werkgroep Aandacht Personeel (WAP). Dit laatste is een bestaand forum dat samengesteld is uit vertegenwoordigers van verschillende lagen, diensten en functies van het Stadsbestuur. In focusgroepen (denk- of gespreksgroepen van vertegenwoordigers van verschillende hiërarchische niveaus, diensten en leeftijden) denken we samen na over vragen als: 'wat maakt dat je hier graag en goed werkt?' 'wat belemmert dat?' 'wat maakt dat je hier vlug wil stoppen met werken of juist lang(er) werken?' 'Wat kan daartoe bijdragen?' Het doel van deze focusgroepen is drieledig: (1) bewustwording en mentaliteitsbeïnvloeding, (2) diagnosestelling van bevorderende en belemmerende factoren t.o.v. langer werken en (3) het verzamelen van ideeën en suggesties. Na bespreking van deze resultaten in de WAP kwam als prioritair actiepunt 'Positief waarderen van een mutatie- en/of rotatiebeleid binnen de stadsdiensten' uit de bus. De WAP heeft gebrainstormd over mogelijkheden en randvoorwaarden en is momenteel bezig aan een 'blauwdruk', een nota en een proces, om op de verschillende echelons deze actie uit te werken.

Borealis

Dezelfde aanpak werd toegepast bij een producent van polyethyleen en polypropyleen van Scandinavische oorsprong met hoofdzetel in Denemarken. In België is het bedrijf verspreid over vier vestigingen, in totaal telt het bedrijf ongeveer 900 werknemers in België. Het heeft een normale verdeling qua leeftijd. Het traject wordt vanuit de organisatie samen met ons begeleid door de HR-manager en door de HR-managers van de verschillende vestigingen. De resultaten van de focusgroepen hebben geleid tot het afbakenen van een aantal specifieke projecten, die daarna omwille van de commotie rond het generatiepact niet zijn doorgegaan.

Umicore

Umicore is een internationale metaal- en materialengroep met acht vestigingen in België. Er werken wereldwijd ongeveer 10.000 personeelsleden waarvan 4.000 in België. Bij de sluiting van een interne afdeling in september 2003, waar veel oudere kaderleden werkten, werd geopteerd voor een wedertewerkstellingsbeleid in plaats van brugpensioen. Samen met de oudere kaderleden werd gezocht naar een nieuwe job binnen Umicore. Al deze kaderleden werden door een ESF-onderzoeker via diepte-interviews bevraagd en daaruit werden adviezen geformuleerd en lessen getrokken voor de toekomst. Bij een herstructurering in de zomer van 2002 werd ook voor arbeiders zulk een actie 'wedertewerkstelling' gepland. Toen de ondernemingsraad via een intentieverklaring conform de Wet Renault op de hoogte gebracht werd, brak er een staking uit en werd na één week staking een akkoord bereikt op basis van het door de vakbonden geëiste brugpensioen. Via klankbordgroepen met huidige werknemers, gesprekken van vakbondsverantwoordelijken en directie HR wordt in dit ESF-onderzoek nagegaan waarom de actie wedertewerkstelling niet kon plaatsvinden en onder welke voorwaarden dit wel mogelijk zou zijn.

Op basis van beide onderzoeken (of cases) is gebleken dat veranderen (muteren of roteren) met veel angst en onzekerheid gepaard gaat. Voor deze organisatie bestaat de uitdaging erin om haar werknemers te laten oefenen in verandering om de eigen professionele identiteit te verbreden. Dit kan bijvoorbeeld door middel van jobrotatie, jobmutatie, duobaan, werkswissels of opleiding. Tijdens loopbaangesprekken met loopbaanbegeleider of leidinggevende kan regelmatig afgestemd worden hoe de loopbaan verder uit te bouwen, met aandacht voor voldoende variatie en competentieverbreiding.

Provincie Limburg

Het provinciebestuur Limburg stelt ongeveer 1100 personeelsleden te werk over elf directies. Bij het provinciebestuur Limburg werd door de HR-verantwoordelijken gewezen op twee moeilijkheden: enerzijds het probleem van kennisoverdracht bij oude ambachten in Bokrijk en anderzijds het probleem van administratieve krachten met enkel een diploma secundair onderwijs. In Bokrijk vormden we een stuurgroep van HR, dienstverantwoordelijken en vertegenwoordigers van de vloer en ESF-onderzoekers. Het blijkt in verschillende vergaderingen dat kennisoverdracht vooral gezien wordt als traditioneel lesgeven. Informeel leren vindt weinig plaats door gebrek aan leercultuur en gebrek aan relationeel platform, dit wil zeggen voldoende open communicatie en respect voor elkaar. We besluiten per ploeg te beginnen werken aan het leerklimaat en de benodigde kennis te inventariseren. Daarbij blijkt ervaringskennis heel belangrijk en heel moeilijk omschrijfbaar. We realiseren samen mogelijkheden om zowel technische als ervaringskennis over te dragen in verschillende projecten. Daarnaast werken we binnen de provincie aan een project om administratieve krachten 'met plezier en goed' te laten werken. De administratieve functies zijn de laatste jaren sterk veranderd; er zijn enerzijds taken bijgekomen maar anderzijds zijn er taken geautomatiseerd. Door middel van interviews gaan we na wat maakt dat administratieve krachten met plezier en goed werken (nu en in de toekomst), wat maakt dat ze minder graag werken en hoe de organisatie maar ook de medewerker zelf dit kan verbeteren. Op basis van deze gesprekken formuleren we aanbevelingen.



Op de rails naar diversiteit

universiteit
hasselt

Interview met Guido Holemans

Binnen SEIN doen we aan actieonderzoek. Dit is een vorm van onderzoek waarmee we een bijdrage willen leveren tot wetenschappelijke kennis en oplossingen aanreiken voor concrete problemen. In dit kader ontwikkelde professor Hilda Martens en haar team een ESF-project rond diversiteit waarvoor we samenwerken met grote bedrijven zoals de NMBS, de FOD Financiën en enkele banken. De focus ligt op ‘waarderen van verschillen’ in het management van mens en organisatie. We ontwikkelen voorwaarden, tactieken en instrumenten die toelaten om op een opbouwende en creatieve manier om te gaan met diversiteit zodat dit een meerwaarde betekent voor de organisatie én de medewerkers.

Door Joke Manshoven

Wat betekent diversiteit voor de NMBS-Groep?

“Diversiteit betekent voor ons in eerste instantie verscheidenheid. Diversiteit uit zich op alle vlakken in de organisatie: geslacht, afkomst, handicap, uiterlijk, opleidingsniveau, seksuele geaardheid, ... Ook bij de NMBS-Groep werken betekent ‘samenwerken’ met mensen die een andere opleiding, ervaring, functie of waarden hebben. Dit vraagt om een beleid waar de verschillen tussen mensen erkend én gewaardeerd worden. Management van diversiteit betekent management dat niet enkel passieve tolerantie vertoont voor diversiteit, maar een management dat ertoe bereid is én ertoe in staat is om de toenemende heterogeniteit op een actieve manier te ondersteunen en te stimuleren.”

U omschrijft diversiteit dus als uitdaging?

“Zeker, de uitdaging voor de NMBS-Groep bestaat erin om condities te creëren waarin elke medewerker de mogelijkheid heeft om alle relevante aspecten van zichzelf tot uiting te brengen zodat hij zich met al zijn verschillen én capaciteiten goed voelt op zijn werkplek. Of met andere woorden: de doelstelling is het volledig aanboren van het menselijk potentieel bij elke werknemer.”

“De NMBS-Groep stelt bijna 38.000 personeelsleden tewerk (hoofdzakelijk mannen). Begin 2006 benadrukte het Directiecomité van de NMBS Holding zijn vastbeslotenheid om het personeelsbestand in de toekomst meer divers te maken en op die wijze zijn maatschappelijke taak nog beter dan voorheen waar te maken. Een belangrijk deel van de taken die de NMBS-Groep moet vervullen als openbaar vervoerder, maar ook als competitieve vervoerder van goederen, heeft immers te maken met de Belgische en internationale gemeenschap in zijn geheel. Het is dan ook niet meer dan normaal dat de nationale spoorwegmaatschappij zich beter dan nu het geval is, aanpast aan die ge-



meenschap. De maatschappelijke groepen waarnaar onze dienstverlening zich richt, moeten zichzelf ook kunnen herkennen in ons. Niet alleen in de personen die bij ons tewerkgesteld zijn, maar (en vooral ook) in de wijze waarop we met hen omgaan. In het hart, in de ogen, in de handen van elk van onze medewerkers moet dat engagement kunnen weerspiegelen. Diversiteit moet onze kracht zijn.”

Hoe pakt u dit concreet aan?

“Binnen de NMBS-Groep werd een structuur opgezet om dit proces te ondersteunen. In eerste instantie werd in het hoger kader een diversiteitsambtenaar aangesteld en werd het Comité Gelijkheid en Diversiteit opgericht. Het Comité omvat vertegenwoordigers van de voornaamste directies van de NMBS-Groep. Naast belangrijke interne personen zetelen er ook externe experts in het Comité, zoals een vertegenwoordiger van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de partners in de verschillende projecten rond diversiteit (UHasselt is hier een van de partners). Het Comité heeft als belangrijkste opdracht het voorbereiden van beleidsopties inzake een gelijke kansenbeleid en een diversiteitsbeleid en dit door middel van analyse en onderzoek.”

“Bijkomend werd de diversiteitscel opgericht. De diversiteitscel doet de dagelijkse opvolging van de diversiteitsprojecten. Ze organiseert bevragingen en volgt de evolutie op van de verhoudingen waarin de verschillende kansengroepen (vrouwen, allochtonen, ...) in het personeelsbestand van de NMBS-Groep opgenomen zijn.”

Kan u iets meer vertellen over het ESF-project ‘Diversiteit op de rails’?

“We werken samen met de Universiteit Hasselt op een integrale manier: alle relevante bedrijfsvariabelen (bedrijfsdoelen

en beleid, visie, strategie, leiderschap, systemen, cultuur, personeel, structuur, ...) die diversiteit kunnen bevorderen of juist afremmen worden onderzocht. Geen eenvoudige opdracht voor een organisatie als de NMBS-Groep die bestaat uit de NMBS-Holding, de NMBS en Infrabel. Het project wordt voldoende ruim gekaderd om zo voldoende diepgang en continuïteit te garanderen. Dit is voor ons heel belangrijk.”



Guido Holemans, diversiteitsambtenaar, tevens voorzitter van het Comité Gelijkheid en Diversiteit bij de NMBS



Samen bouwen aan organisatieverandering

Vele organisaties hebben grote moeite om een organisatiebreed veranderings- en innovatieproces succesvol te doorlopen. Dit zou vooral komen door de manier waarop verschillende mensen met diverse invalshoeken samen vorm willen of moeten geven aan het veranderingsproces. We onderzochten dan ook de kwaliteit van de relationele praktijken die diverse betrokkenen samen opzetten. We focusten eveneens op de manier waarop deze kwaliteit al dan niet samenhangt met gezamenlijk ervaren vooruitgang tijdens de organisatieverandering.

Kwaliteitsvolle interactie

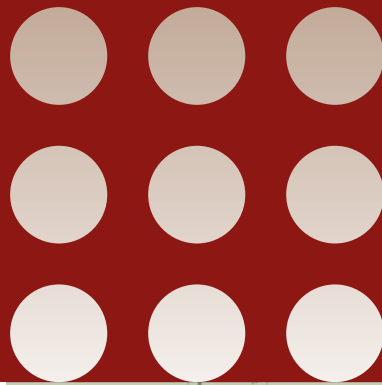
Organisatievernieuwing houdt doorgaans in dat er op diverse plekken in een organisatie, door verschillende mensen, diverse veranderingsinitiatieven worden opgezet. Deze moeten op een goede manier op elkaar worden afgestemd. Zowel onderzoek als consultancy betreffende organisatieverandering leveren niet de kennis en kunde op om diepgaand te veranderen, met het volle engagement van alle betrokkenen. Veranderingen kun je niet van buitenaf of bovenaf opleggen, maar moeten gedragen worden door alle medewerkers. Het eigenaarschap en de betrokkenheid van de medewerkers vormt de basis.

Hier wringt nu juist het schoentje. De manier waarop medewerkers, elk vanuit hun eigen perspectief, samen gestalte geven aan veranderingen en de kwaliteit van de relatie die ze daarbij opbouwen blijkt cruciaal voor het ervaren van gezamenlijke progressie.

Leerreis

Via een grondig literatuuronderzoek inventariseerden we hoe kernauteurs in het domein van organisatieontwikkeling en -innovatie de kwaliteit van interactie invullen. Met de resulterende caleidoscoop van concepten bestudeerden we twee gevalsstudies via de principes van procesonderzoek (één in de zorgsector, de ander bij een adviesbedrijf). We voerden, naast participerende observatie en documentanalyse, dieptegesprekken met alle invalshoeken in de organisatie (van hoog naar laag, van links naar rechts). Deze manier van werken laat toe om concepten over de kwaliteit van interactie te documenteren, te illustreren en te verbinden: een oefening die tot nog toe zelden gebeurd is in het onderzoeksdomein en een oefening die 'handen en voeten' geeft aan het relationele/intermenselijke proces tijdens organisatieverandering.

Gezien we zelf, als actieonderzoekers, expliciet deel zijn van het systeem, beschouwen we ons eigen onderzoek eveneens als een verzameling van 'relationele praktijken' tijdens het veranderingsproces. Door voortdurend aandacht te besteden aan de kwaliteit van de relatie tussen onderzoeker en 'onderzochten' hebben we een onderzoeksproces gefaciliteerd waarvan de be-



Door Frank Lambrechts en Styn Grieten



trokkenen zelf co-auteur en mede-eigenaar zijn. Op die manier geven we vorm aan een gezamenlijke leerreis die zowel onderzoeker als cliëntsysteem ten goede komt.

Totaalregie

Pas wanneer men de kenmerken van kwaliteitsvolle relationele praktijken kan creëren zal men erin slagen om krachtige trajecten van organisatieverandering te creëren die door het overgrote deel van de betrokkenen als daadwerkelijke verbetering wordt gezien. Kwaliteitsvol betekent dan onder meer een intense 'hier-en-nu-ervaring'; open, wederzijdse en tegensprekbare communicatie; gedeeld taakeigenaarschap; wederzijdse bevestiging en feedback; besef van uitzicht en nieuwe energie.

Het is echter van zeer groot belang dat er een kwaliteitsvolle koppeling wordt gemaakt tussen de diverse veranderingsinitiatieven, die bovendien ook verankerd moeten worden in het dagelijks reilen en zeilen van de organisatie. Indien deze koppeling niet afdoende wordt gemaakt, zal het veranderingstraject verwateren. Er moet m.a.w. sprake zijn van een 'totaalregie'.

Inzoomen of uitzoomen?

Om als onderzoeker uitspraken te doen over de kwaliteit van relationele praktijken volstaat het volgens ons niet om enkel te kijken naar wat er gedragsmatig tussen mensen gebeurt. Dit kan leiden tot het trekken van overhaaste en verkeerde onderzoeksconclusies. Steeds moeten interacties bekeken worden in hun specifieke organisatiecultuur, -geschiedenis en -context. Dit gaat dan ondermeer over inbedding in een gedragen visie, de wil tot leren en verbeteren, krachtdadig en aanvaard leidinggeven.

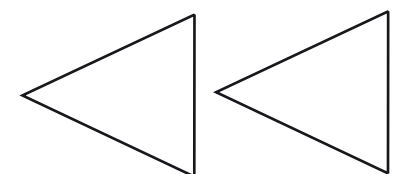
In de sociale wetenschappen lijken we ervan uit te gaan dat we fenomenen beter begrijpen door een steeds 'zwaardere microscoop' te gebruiken: door meer en meer in te zoomen, denken we dat we het geheel

beter te pakken hebben. Dit is echter niet zo omdat we dan de context uit het oog verliezen: het in twee verdelen van een olifant levert immers geen twee kleine olifanten op. Om complexe intermenselijke problemen of uitdagingen te begrijpen, moet het hele systeem waarin deze uitdagingen ingebed zijn dan ook in rekening worden gebracht.

Drie gemeenschappen in dialoog

De grote uitdaging om vooruitgang te maken rond organisatieverandering zit volgens ons vooral in het ontwikkelen van leer- en samenwerkingsvormen tussen academici, consultants en managers. Dat zijn immers de drie groepen die aan de slag zijn met organisatieverandering en dit elk vanuit hun eigen invalshoek. We merken op hoe ongewoon het toch wel is dat deze drie gemeenschappen bij elkaar komen om hun kennis en ervaring te delen teneinde samen kennis te ontwikkelen. Zulke samenwerkingsvormen zijn eerder de uitzondering dan de regel. Nochtans zijn ze, gezien de lage succesratio van organisatieverandering en -innovatie, dringend nodig om ter zake progressie te kunnen maken.

Wij zijn niet de enigen die dit stellen. De kernauteurs binnen organisatieverandering en -innovatie zijn het daar al jaren over eens maar in termen van concrete acties, op het terrein en in wetenschappelijke publicaties, is daar echter weinig van te merken. We roepen dan ook op om verschillende samenwerkingsvormen uit te proberen en te kijken wat werkt en wat niet werkt. In ons doctoraat hebben we alvast hiertoe een aanzet gegeven.



Casanova, MV - United: perfect in balans

Twee televisieprogramma's over gelijke kansen op Eén, twee gratis magazines à la Feeling over de combinatie werk-gezin voor 400.000 lezers, een professionele acteursopleiding voor 20 jonge allochtonen, een webplatform, en een jaar lang onderzoek naar het bestaan en wenselijkheid van het nieuwe huishouden (het 'casa nova'): dat is MV-United in een notendop.

Dit komt niet uit het niets. 2007 is het Europese Jaar voor Gelijke Kansen voor Iedereen, en dat willen het Europees Sociaal Fonds en Vlaams minister van Gelijke Kansen Van Brempt niet ongemerkt voorbij laten gaan. MV-United is een groots opgezette crossmediale campagne om het debat over gelijke kansen en diversiteit te stimuleren. SEIN vult het onderzoeksluik in. Focusgesprekken met allochtonen uit verschillende gemeenschappen, diepte-interviews met jonge vaders in bedrijven, en een peiling naar de mening van jongeren over gelijke kansen in het gezin geven ons een indicatie van hoe er gedacht wordt over rollenpatronen thuis, en over het 'nieuwe huishouden' (het 'casa nova'): bestaat het al, en willen we het wel?

Balans

"Vrouwen verdienen gemiddeld 24 procent minder dan mannen," zegt minister Van Brempt, "en allochtone vrouwen verdienen bovendien nog eens 10 procent minder dan hun autochtone, vrouwelijke collega's. Vrouwen besteden anderzijds gemiddeld 24,5 uur per week aan het huishouden, mannen maar 14,5 uur." Om de balans recht te trekken, moeten vrouwen, en niet in het minst allochtone vrouwen, meer kansen krijgen om hun loopbaan uit

te bouwen (de bal ligt hier in het kamp van overheid en werkgevers). Mannen moeten meer kansen krijgen om werk en gezin te combineren (de bal ligt wederom bij bedrijven en overheid). Een stijgend aantal mannen die net als vrouwen gebruik maken van systemen om tijdelijk meer energie in hun gezin te steken, zorgen er mee voor dat de zogenaamde dubbele dagtaak, of dubbele verantwoordelijkheid van vrouwen evolueert naar een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de twee partners in het gezin (de bal ligt hier bij de twee partners, want ja, mannen kunnen zich proactiever gedragen in het huishouden, en ja – vrouwen kunnen het perfectionistische 'ik-kan-het-beter-harnas' van zich afschudden). De nieuwe man of het nieuwe huishouden zorgt voor een balans in taakverdeling tussen mannen en vrouwen thuis, en aldus voor meer gelijke kansen op het werk.

Drie doelgroepen

Casanova, het project van SEIN dat kadert in het MV-United platform, gaat via kwalitatief onderzoek na hoever we in Vlaanderen reeds staan op het vlak van het nieuwe huishouden. Daarenboven zoekt SEIN uit of dit nieuwe huishouden wel gewenst is. Door het onderzoek op

te delen in drie doelgroepen proberen we zicht te krijgen op de verschillende wensen en behoeften van allochtonen, jongeren en kersverse papa's. De conclusies van het onderzoek worden gepubliceerd eind 2007. Het eerste gedeelte, de focusgesprekken met allochtonen, werd eind januari 2007 afgerond. Uit de eerste analyses blijkt dat ook allochtone vrouwen de druk van de dubbele dagtaak voelen. Het valt daarnaast niet te ontkennen dat opvoeding en opleiding een grote rol spelen in de gelijkwaardigheid van en de taakverdeling tussen man en vrouw in het gezin. Ten slotte kunnen we op basis van de gesprekken aangeven dat bij de tweede en derde generatie de wil bestaat om de rollenpatronen te doorbreken en om hun kinderen op een gelijkwaardige manier op te voeden. Beide ouders zitten hier echter nog met de vraag hoe ze deze praktisch kunnen invullen.

'MV-United. Perfect in balans' is een samenwerking tussen het Europees Sociaal Fonds (ESF), VRT, Uitgeverij Sanoma Magazines, de Universiteit Hasselt (SEIN), De Overmolen en het Steunpunt voor Allochtone Meisjes en Vrouwen.

Door Ilse Gilops

MEER INFO: www.mv-United.be

SOFIA: Netwerk- en mentorprogramma's voor vrouwelijke professionals

Door Anne Latour en Janneke Jellema

SOFIA is de naam van de Griekse godin van de Wijsheid. Zeer toepasselijk dus als titel van netwerk-, mentor en opleidingsprogramma's, specifiek voor vrouwen in management. De SOFIA-programma's zijn ontwikkeld op basis van onderzoek dat bepaalde factoren heeft aangeduid als belangrijkste hindernis voor de professionele loopbanen van vrouwen: (1) een gebrek aan vrouwelijke voorbeelden, rolmodellen of mentoren; (2) inzicht in het belang van en nood aan netwerking; en (3) sterkere focus op visibiliteit en management development.

SOFIA heeft deze onderzoeksresultaten vertaald in een uniek programma, waarin de combinatie van netwerking, mentoring en training centraal staat. SOFIA wordt aangeboden in twee vormen: als een op maat gemaakt in-company traject enerzijds, en als een open programma voor vrouwelijke managers en bedrijfsleiders anderzijds. Daarnaast werd een apart traject ontworpen voor vrouwen in academische functies.

SOFIA in-company bij Janssen Pharmaceutica

"Om succesvol te kunnen concurreren op de markt willen we bouwen op onze menselijke, organisatorische en culturele krachten. Dit betekent het ontwikkelen van een veelzijdige leider." Zo luidde begin 2000 de Mission Statement van Johnson & Johnson, het Amerikaanse moederbedrijf van Janssen Pharmaceutica. Het zijn de beginjaren waarin

Diversiteit een Business Case begint te worden. Ondernemingen realiseren zich dat ze een sterkere afspiegeling van de markt moeten zijn, willen ze concurrentieel blijven.

In dat jaar wordt het Women's Leadership Initiative (WLI) opgericht binnen Janssen Pharmaceutica te Beerse. Al gauw wordt SOFIA, de mentor- en netwerktaak van SEIN, gevraagd mee te werken aan het WLI project. Inmiddels is SOFIA al 7 jaar actief binnen Janssen en hebben meer dan 300 vrouwelijke professionals het programma gevolgd. Doelstelling van WLI is het ondersteunen en ontwikkelen van leiderschap en het weg-nemen van hindernissen om leiderschap-competenties uit te bouwen. Dit gebeurt door de juiste omgeving te creëren waarin vrouwen hun talenten maximaal kunnen ontplooiën.

SOFIA Management

Naast SOFIA in-company bestaat er ook een open programma: SOFIA Management. SOFIA Management wordt al verschillende jaren georganiseerd door SEIN en kent sinds de start in 1999 een enorme groei. De nood aan een netwerk en opleidings-programma voor vrouwelijke managers en bedrijfsleiders is duidelijk aanwezig!

Hoe ziet SOFIA Management eruit? Momenteel bestaan er 4 SOFIA 'kernen': Limburg, Kempen, Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen. Elke groep bestaat uit een twintigtal leden en vier mentoren. De deelnemers zijn vrouwelijke kaderleden, managers en bedrijfsleiders. De mentoren fungeren als rolmodel; vrouwen uit verschillende sectoren en bedrijven die hun kennis en ervaring van het bedrijfsleven delen met de groep. Zij zijn actief in zowel kleine als grote ondernemingen zoals bv. Belgacom, Ernst&Young, SKF,

Gedurende 2,5 jaar komt elke groep 1x per maand samen om een workshop of training te volgen en tegelijk hun netwerk te vergroten. De aangeboden sessies zijn steeds interactief en gebaseerd op ervaringsuitwisseling, wat de onderlinge netwerking bevordert. De onderwerpen die aan bod komen variëren van HR-gerelateerde topics tot financiën en management. Bij de start van het programma wordt met alle deelnemers een persoonlijk intakegesprek gepland om te polsen naar behoeften en verwachtingen. Op die manier kan het programma zo veel mogelijk op maat gemaakt worden.

Bovenop de maandelijkse bijeenkomsten worden andere activiteiten georganiseerd zoals netwerkvondens en bedrijfsbezoeken. SOFIA Management biedt op die manier een uniek, volledig programma aan dat opleiding combineert met netwerking en mentoring. Het is een continu groeiend netwerk van vrouwelijke professionals.



Hoe werkt SOFIA in-company bij Janssen Pharmaceutica?

Het programma bestaat uit een groep van twintig jonge vrouwelijke kaderleden in de leeftijd 30-35 jaar. Dit is een cruciale fase in een loopbaan om belangrijke stappen naar de toekomst te ontwikkelen. De groep wordt begeleid door interne mentoren, vrouwelijke directeuren van Janssen Pharmaceutica die een ruime managementervaring hebben en diverse loopbaanfasen hebben doorgemaakt.

Aan de hand van persoonlijke intake interviews met alle deelnemers wordt vorm gegeven aan de inhoud. De basis van het programma focust zich op de belangrijke mechanismen in een loopbaan. Thema's worden als volgt ingevuld:

- Netwerking & organisatie inzicht: Hoe werken bepaalde processen en waarom?
- Communicatie & visibiliteit: Hoe vergroot ik mijn visibiliteit? Hoe krijg ik meer impact?
- Balans werk-privé en veerkracht: Hoe versterk ik de balans? Hoe werkt veerkracht?
- Leiderschapstijlen: Wat zijn ontwikkelpunten voor vrouw in management?
- Persoonlijk ontwikkelplan: Wat wil ik, wat kan ik en hoe ga ik dat implementeren?

De training vormt het kader voor het netwerk en mentorproces. Tijdens de sessies worden concrete cases besproken in coachingssessies met de mentoren. Integraal door het hele programma heen wordt het netwerkaspect versterkt in de vorm van een klankbord om ervaringen uit te wisselen. De mentoren zijn ervaringsdeskundigen en vervullen een voorbeeldfunctie of 'rolmodel'. Zij coachen de deelnemers door hen een spiegel voor te houden met concrete tips en adviezen.

Concrete resultaten

SOFIA is inmiddels een geïnstitutionaliseerd programma binnen Janssen Pharmaceutica. We zien bovendien een toename van het aantal vrouwelijke kaderleden in de diverse managementlevels. Het project krijgt zelf internationale uitbreiding. Binnenkort mogen we met een programma bij Johnson & Johnson in Zwitserland starten.

Ook de media hebben veel belangstelling getoond omdat het project uniek is in Vlaanderen. Een reportage van Lichtpunt op Canvas getuigt van een sterke interesse in het topic Netwerking (zie hiervoor: www.sein.uhasselt.be)

Maar bovenal is het van belang dat het programma goed geëvalueerd werd door de deelnemers. De aanwezigheidsgraad en de beoordelingen zijn goed. De kwalitatieve beleving van alle deelnemers is heel positief. Zij geven aan dat ze veel bewuster omgaan met de carrière-mechanismen zoals netwerking en strategisch denken. Ook geven de SOFIA-leden aan dat ze sterker inspelen op het aspect visibiliteit. En tot slot hebben de deelnemers een concreter beeld over de eigen loopbaanontwikkeling.

Een deelnemer vat deze ervaringen als volgt samen:

"SOFIA heeft me geleerd sterker in te spelen op nieuwe uitdagingen. Van belang is dat de juiste mensen hiervan op de hoogte zijn. Het is nuttig dat je de plannen concretiseert én reflectie-momenten inbouwt. Dankzij SOFIA heb ik een belangrijke stap in mijn loopbaan gezet!"



SOFIA in Academia

SOFIA richt zich op alle vrouwelijke professionals in diverse stadia van hun loopbaan. Zo heeft SOFIA o.m. een programma voor vrouwelijke academici aan de universiteiten. Dit programma biedt loopbaan coaching voor jonge vrouwelijke doctorandi en doctors.

Op verscheidene vlakken is de universiteit geen transparante organisatie en wordt ze geleid door een hoofdzakelijk traditioneel mannenbolwerk.

SOFIA in Academia biedt daarom loopbaan-coaching voor vrouwen die zich richt op de ontwikkeling na het doctoraat. Door een coaching op maat wil het deze vrouwen ondersteunen bij het uitbouwen van hun professionele loopbaan.

Thema's die worden behandeld zijn: Blijf ik aan de universiteit of stap ik in de privé? Hoe hou ik me als beginnend docent staande in de universitaire bedrijfscultuur? Hoe vind ik een evenwicht tussen mijn job en mijn privéleven?

Dit zijn vragen die veel jonge academici bezighouden. SOFIA in Academia wil bereiken dat jonge academici meer zicht krijgen op het professioneel functioneren, competenties uitbreiden, een concreet beeld hebben over hun toekomst én een netwerk uitbouwen met vrouwen van andere disciplines en universiteiten. Dit programma wordt georganiseerd in samenwerking met de KULeuven.

Postacademische vorming voor levenslang en levensbreed leren

Door Bie Nielandt en Ingrid Vrancken

Leren is geen taak van onderwijs alleen. Onderwijs en werk zijn partners in levenslange ontwikkeling. Hoger onderwijs zorgt ervoor dat jongeren kwalitatieve startkwalificaties verwerven. Deze bieden gunstige voorwaarden om zich persoonlijk, professioneel en maatschappelijk te ontplooien. Maar bedrijven en organisaties willen vandaag ook 'verder leren'. Niet enkel de kennis maar vooral het leervermogen binnen een organisatie is bepalend voor hun voortbestaan in onze diverse wereld.

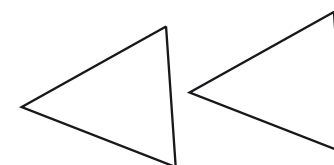
De universiteit 'levert' niet zomaar hoogopgeleiden af. De universiteit blijft een leeromgeving bij uitstek waar deze mensen terecht kunnen voor het blijvend aanscherpen van de competenties die nodig zijn in hun functioneren en binnen hun bedrijf/organisatie. Hiervoor zijn postacademische vormingsprogramma's een ideaal kader. Zij bieden de ruimte en de mogelijkheden om op academisch niveau praktijkgerichte programma's op maat te ontwikkelen.

Management van de Openbare Besturen (MOB)

Sinds 1999 werken het Vlaamse agentschap voor Binnenlands Bestuur, de provincie Limburg en de UHasselt samen rond de organisatie van een postacademisch vormingsprogramma voor leidinggevenden van de openbare besturen. MOB is een postacademisch vormingsprogramma, modulair samengesteld en loopt over twee academiejaren.

Sinds enkele jaren gebeurt de evaluatie door middel van geïntegreerd leren en een portfolio.

Een portfolio is de persoonlijke presentatie door elke deelnemer waarmee hij/zij aangeeft wat en hoe hij/zij geleerd heeft, en wat de impact ervan is op het professioneel functioneren. Het indienen van een portfolio is een voorwaarde om het postacademische getuigschrift te kunnen ontvangen.



LEVENSLANG LEREN

‘Wie bepaalt wat wij zouden moeten weten of wat belangrijk is? Ik weet dat ik dingen voor mezelf moet beslissen. De meeste belangrijke dingen die ik heb geleerd, heb ik zelf geleerd, of ik heb ze van mijn grootmoeder geleerd’ (Pilar Puente in Cubaanse dromen van Christina Garcia, Arena, 1993).

Citaat uit één van de portfolio’s:

‘Het gekozen concept van het stimuleren van leertrajecten en het ontwikkelen van het leervermogen in plaats van het nastreven van kennisoverdracht is sterk en vernieuwend. Ik heb persoonlijk reeds veel toegevoegde waarde ervaren van deze benadering dankzij de ontwikkeling van een aantal eigen leertrajecten. Bovendien hebben deze trajecten belangrijke veranderingsprocessen in mijn persoonlijk en professioneel leven gestimuleerd en ervaar ik deze toegevoegde waarde als ‘blijvend’ en structureel (in tegenstelling tot het zeer tijdelijk aspect bij kennisoverdracht)’

Dit citaat verwoordt de specificiteit van het MOB programma. Niet enkel ‘kennen’ maar ook ‘kunnen’. Uit de eindgesprekken blijkt dat de cursisten deze benadering herkennen en er winst uit halen.

Het is natuurlijk een realiteit dat de leerwinst ook bij dit systeem in verhouding staat tot de eigen inspanning.

Meer info

►► bie.nielandt@uhasselt.be

Management in de sociale economie

Sinds 2001 heeft de Managementschool van Universiteit Antwerpen (UAMS) een tweejarige managementopleiding in de sociale economie. Het postacademische vormingsprogramma biedt de kans om kennis, vaardigheden en competenties te verwerven op het vlak van management binnen de specifieke context van de sociale economie.

Vanaf dit academiejaar is de opleiding een gezamenlijk project van UAMS en UHasselt/SEIN. Het is een gelijkwaardig aanbod gespreid over twee campussen met steun van de Vlaamse minister van mobiliteit, sociale economie en gelijke kansen.

Als nieuwe opleiding spelen we in op de verwachtingen van de sector.

Deze kent een aantal strategische dilemma’s en uitdagingen:

- Nood aan lange termijn planning met korte termijn middelen;
- Nood aan sociaal én economisch management;
- Recente tendens naar vermannelijking van het management; opletten voor glazen plafond;
- Gekenmerkt door veranderingen;
- Organisaties moeten kunnen inspelen op de groei van kleine naar middelgrote onderneming.

Het programma loopt over twee academiejaren en is praktijkgericht, modulair en gericht op het realiseren van meerwaarde voor de cursist en diens organisatie.

Modules:

- Managementvaardigheden
- Algemeen management
- Strategievorming
- Juridisch kader
- Personeelsmanagement
- Financieel kader
- Communicatie

Meer info

►► bie.nielandt@uhasselt.be

Human Resource Management

Organisaties leven nu in een keerpunt. Wat gisteren nog was, verandert vandaag en evolueert steeds verder. Ook het Human Resource werkveld verandert snel. Heel wat taken verschuiven van de personeelsdienst naar de lijn en de lijnmanager. De Human Resource Manager krijgt nieuwe accenten, zoals het werken aan competenties en veranderingen. Het integreren van Human Resource Management in de bedrijfsvoering wordt steeds belangrijker. Zowel de interne manager en adviseur als de externe consultant staan steeds opnieuw voor uitdagende opportuniteiten.

Deze postacademische opleiding richt zich tot algemene managers, HR-professionals en organisatieadviseurs uit Nederland en Vlaanderen die sterk met people management begaan zijn. We streven naar een evenwichtige groep van maximum 22 deelnemers uit grote en middelgrote organisaties uit zowel profit als social-profit sector.

Dit HRM-programma wilde van bij de start in 1980 sterk vernieuwend zijn. En deze ambitie bestaat ook vandaag nog. Waar andere programma’s in het leertraject ophouden, gaat deze opleiding verder én dieper. De nieuwste basistheorieën én wetenschappelijke inzichten worden gecombineerd. Kennis is immers zeer belangrijk. Op de hoogte blijven is dan ook een basisvoorwaarde. Nog belangrijker is evenwel wat de deelnemers hiermee kunnen realiseren in hun eigen organisatie.

Het programma omvat 500 contacturen gespreid over twee jaren. We werken rond vier kernblokken:

- Blok 1: Persoonlijke competenties in een lerende organisatie
- Blok 2: Bedrijfskunde
- Blok 3: Human Resource Management
- Blok 4: Integratie in de eigen werkorganisatie

Meer info

►► marleen.cupers@uhasselt.be

Begeleiden van veranderingsprocessen (CIGO)

Het CIGO-programma (*Consultancy in Groepen en Organisaties*) is een gezamenlijk initiatief van de Universiteit Hasselt en de Katholieke Universiteit Leuven en heeft tot doel inzichten en vaardigheden te ontwikkelen in het begeleiden van organisaties in veranderingsprocessen, op hun weg naar meer gezondheid en vitaliteit, en naar het vergroten van hun leervermogen.

De bedoeling is een programma aan te bieden van voortgezette professionele vorming - op postacademisch niveau - met de klemtoon op een systematische en geïntegreerde opleiding in procesadvisering. In procesadvisering wordt verandering in groepen en organisaties essentieel als een relationeel proces opgevat, waarbij alle actoren een nieuwe afstemming met elkaar ‘co-construeren’. De kwaliteit van de relaties, de persoonlijke betrokkenheid en de context-nabijheid zijn hierin de essentiële componenten.

LEVENSLANG LEREN

Het aangeboden programma loopt over twee jaren en omspannt drie invalshoeken: de kleine groep of het team, de organisatie als complex sociaal systeem en de persoon van de deelnemer als begeleider met zijn mogelijkheden en beperkingen. Voor iedere invalshoek wordt vertrokken van de eigen ervaring van de deelnemers; dan worden de groeiende inzichten verankerd in de theorie en ten slotte wordt er ruimte gecreëerd om begeleidingsvaardigheden te oefenen en te integreren in de eigen professionele praktijk.

Het programma omvat vier fasen of blokken met telkens een specifieke focus:

- Blok 1: Begeleiden van teams
- Blok 2: Begrijpen van organisatieprocessen
- Blok 3: Begeleiden van organisatieontwikkeling
- Blok 4: Professionele competentie

Relatie- en Communicatiewetenschappen

Met deze opleiding wil de UHasselt sociaal geïnteresseerde mensen aanspreken die op zoek zijn naar wegwijzers om hun relatie met anderen beter te hanteren, en dit binnen de professionele en persoonlijke levenssfeer. Hierbij brengen we mensen samen die meer inzicht willen verwerven in hun relatie met medewerkers, partner, kinderen, vrienden, ... De deelnemers zijn dan ook zeer divers: jong en oud, man en vrouw, actief in de profit of social-profit.

Het programma – gespreid over 2 jaren – veronderstelt dat de cursisten een opleiding hoger onderwijs hebben beëindigd en al enkele jaren werkervaring hebben. De deelnemers zijn bereid om actief te participeren en hun ervaringen uit te wisselen. Daarnaast krijgen ze de kans tot een diepgaande, persoonlijke verwerking via het schrijven van leerpapers.

Er wordt een brede waaier aan complementaire inzichten aangeboden vanuit verschillende disciplines, met name uit de psychologie, de pedagogiek, de sociologie en de filosofie en ethiek. Het programma bevat ook enkele architecturale en linguïstische onderdelen.

Meer info

►► marleen.cupers@uhasselt.be

Meer info

►► marleen.cupers@uhasselt.be

Vijfde 'excellent' visitatierapport op rij voor Universiteit Hasselt

"Eigenlijk begint het een beetje eentonig te worden, maar onze unief is nog maar eens als beste naar voor gekomen uit een visitatie", zegt een trotse rector Luc De Schepper bij de officiële overhandiging van het visitatierapport fysica op 24 januari 2007. De commissie van externe deskundigen gaf de fysicaopleiding van de UHasselt acht keer 'excellent', negen keer 'goed' en twee keer 'voldoende'. Daarmee is ze de beste van alle fysicaopleidingen in Vlaanderen.

Volgens de visitatiecommissie is het programma in Hasselt van een hoog academisch niveau en zeer goed gericht op de doorstroom naar de aansluitende masters fysica en sterrenkunde aan de Vlaamse universiteiten, naar de optie bio-elektronica / nanotechnologie in de master biomedische wetenschappen aan de UHasselt zelf, en naar de ingenieursopleiding Master in Applied Physics aan de Technische Universiteit Eindhoven. De UHasselt krijgt ten slotte nog maar eens een pluim voor haar onderwijsconcept van begeleide zelfstudie.

Het is de vijfde keer in twee jaar tijd dat de Universiteit Hasselt zo'n excellent rapport krijgt. Eerder al bleken de Hasseltse opleidingen wis-kunde, geneeskunde, biomedische wetenschappen en biologie de beste van Vlaanderen.



Philip Vergauwen wordt nieuwe decaan faculteit TEW

De Universiteit Hasselt heeft een nieuwe, externe decaan aangeduid voor de faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen. Professor Philip Vergauwen zal vanaf 1 april 2007, samen met rector Luc De Schepper, het Impulsplan TEW uitwerken om vervolgens bij de start van het nieuwe academiejaar aan te treden als decaan. Dat plan moet het onderzoek binnen de faculteit TEW in een hogere versnelling brengen.

De 39-jarige Philip Vergauwen is op dit moment professor Management Accounting aan de Universiteit Maastricht. Hij is geen onbekende voor de UHasselt, want hij is reeds geruime tijd gastprofessor in het postacademisch vormingsprogramma Bedrijfskunde. In 1991 behaalde Philip Vergauwen zijn licentiaatsdiploma, magna cum laude, aan de KULeuven. In 1992 werd hij vervolgens Master of Science in Economics aan de prestigieuze London School of Economics. Zijn doctoraat in Economic Sciences behaalde hij in 1998 aan de KULeuven. Philip Vergauwen zal vanuit de Universiteit Maastricht gedetacheerd worden naar de Universiteit Hasselt. Hierover bereikten beide universiteiten een akkoord. Rector Luc De Schepper is tevreden met de aanstelling van Philip Vergauwen. "Philip Vergauwen beschikt over een zeer goede internationale wetenschappelijke ervaring, zowel inzake onderwijs als onderzoek. Hij is actief in een aantal internationale netwerken, die nuttig zullen zijn voor zijn opdracht aan de UHasselt. Bovendien heeft hij de nodige managementvaardigheden en als voorzitter van de universiteitsraad van de Universiteit Maastricht deed hij ook de nodige bestuurservaring in een academische omgeving op."

Voor Philip Vergauwen wordt deze nieuwe opdracht een grote uitdaging. Hij kijkt ernaar uit om samen met alle leden van de faculteit TEW te bouwen aan een succesvolle toekomst voor onderwijs en onderzoek. "De wetenschappelijke wereld is aan sterke en snelle veranderingen onderhevig en wordt steeds competitiever. De faculteit TEW van de UHasselt staat voor een grote uitdaging maar ook een grote opportuniteit. Samen met de collega's van onze prachtige onderwijsinstelling wil ik ook onze reputatie als onderzoeksinstituut versterken en uitbouwen. We moeten durven meespelen in Vlaanderen, in Europa en in de wereld. Dankzij de competenties die we reeds in huis hebben en vooral dankzij het Impulsplan dat ons toelaat talent naar de UHasselt te trekken, moeten we onze troeven slim uitspelen. Scherpe keuzes, geloof in onszelf en doorzettingsvermogen zullen zonder twiifel leiden tot een performante universitaire onderzoeksinstituut op het vlak van toegepast economisch onderzoek. Onze 'concullega's' zijn gewaarschuwd."



KORT nieuws

Vernieuwde interfacedienst is operationeel

Uit een aantal bronnen blijkt dat de innovatiecapaciteit van de Limburgse bedrijven minder sterk ontwikkeld is dan in de andere Vlaamse provincies. Daarom ondersteunt Fientje Moerman, Vlaams minister van Economie en Innovatie, in het kader van het Limburgplan, een aantal structurele maatregelen ter versterking van de innovatiekracht van de Limburgse bedrijven.

Deze maatregelen zijn ontstaan vanuit een gemeenschappelijke visie op de innovatieontwikkeling in Limburg, onderschreven door de drie meest betrokken actoren: bedrijven, overheid en onderzoeksinstellingen. De versterking van de interfacedienst verbonden aan de Universiteit Hasselt is zo'n maatregel.

Zeer bekend is immers de Europese paradoks waarbij de Europese kenniscentra heel wat investeren in kennis en wetenschap van uitmuntend niveau, maar waarbij de

omzetting en toepassing van die kennis in concrete verbeterde en vernieuwde producten, diensten en processen achterop hinkt. De uitbouw van interfacediensten aan universiteiten kan in dit omzettingsproces een belangrijke bijdrage leveren. De bestaande van de Limburgse interfacedienst (één personeelslid) was te beperkt. De interfacedienst van de Universiteit Hasselt wordt nu dan ook met twee personeelsleden uitgebreid. Zo kunnen de drie interfacetaken (contractbeheer, patentenbeheer en creatie van spin-offs) doeltreffend worden uitgevoerd. Voor deze uitbreiding voorziet minister Fientje Moerman jaarlijks 250.000 euro gedurende vier jaren.

De Universiteit Hasselt en haar partners in de Limburgse Associatie hebben de (vernieuwde) interfacedienst gezamenlijk uitgebouwd. Ook het onderzoeks- en dienstverleningsaanbod van de Katholieke

Hogeschool Limburg (KHLim) wordt door de Interfacedienst bij het bedrijfsleven gepromoot.

De interfacedienst heeft als doel onderzoekers te stimuleren en te begeleiden in de commerciële vertaling van nieuwe technologieën door kennis- en technologieoverdracht tussen de associatie en de bedrijfswereld. Anderzijds is het een aanspreekpunt voor bedrijven die willen samenwerken met onderzoekers van de universiteit en de hogescholen.

De creatie en ondersteuning van de oprichting van spin-offs wordt een belangrijke opdracht. Hier wordt gerekend op de expertise en samenwerking met de Limburgse Reconversie Maatschappij (LRM) als bevoorrechte partner voor de associatie voor de verschaffing van risicokapitaal voor de creatie van nieuwe spin-offondernemingen vanuit de onderzoeksactiviteiten van de UHasselt en haar partners.

Wetenschapsparken Diepenbeek en Genk

De Raad van Bestuur heeft het samenwerkingsakkoord tussen de UHasselt en de KULeuven voor de uitbating van de wetenschapsparken in Diepenbeek en Waterschei goedgekeurd. Een gemeenschappelijk overlegcomité, bestaande uit twee afgevaardigden van KULeuven en twee afgevaardigden van de UHasselt, zal opgericht worden. Daarnaast zullen beide universiteiten wederzijds één mandaat in hun beheerscomité beschikbaar stellen. In het huidige beheerscomité van het wetenschapspark Diepenbeek was al één mandaat toegewezen aan de Katholieke Hogeschool Limburg. Als partner in de associatie KULeuven zal de KHLim nu ook de KULeuven vertegenwoordigen. De KULeuven van haar kant stelt één mandaat ter beschikking van de UHasselt in het beheerscomité van het wetenschapspark Genk.

Oprichting van een spin-off fonds binnen de UHasselt

De oprichting van nieuwe spin-off bedrijven door de universiteiten is een parameter voor de bepaling van de IOF-middelen van de universiteit. De nieuwe IOF-reglementering voorziet dat spin-off bedrijven enkel worden aangerekend indien er een rechtstreekse inbreng is door de universiteit van immateriële activa en eventueel van financiële middelen. Om die reden en om de financiële participatie van de UHasselt aan die spin-offs mogelijk te maken, heeft de Raad van Bestuur de creatie van een spin-off fonds, ter waarde van 500.000 euro goedgekeurd.

Universiteit Hasselt heeft zijn eerste studentondernemer



NV Ondernemerstalent, het nieuwe initiatief van Universiteit Hasselt, LRM en Dexia, dat studenten de mogelijkheid geeft om een eigen onderneming te starten tijdens hun studentenjaren heeft een eerste project goedgekeurd. Bob Claes, laureaat van de ondernemerswedstrijd Bizidee, heeft zijn project ingediend bij de NV Ondernemers-talent. Zijn initiatief 'Durango' is goedgekeurd door de Raad van Bestuur van de NV

Ondernemerstalent en hij heeft dus een 'go' gekregen om effectief van start te gaan. Durango is dan ook het eerste project dat zijn intrek nam in het nieuwe lokaal van NV Ondernemerstalent op de Diepenbeekse campus. Durango richt zich op de modelbouwwereld en brengt een nieuwe wagen op de markt van de elektrische radiogestuurde autoracerij. Aangezien deze nieuwe auto momenteel hoge toppen aan het scheren is

op talrijke kampioenschappen, zal Durango de nodige naambekendheid in het circuit opleveren. Wij wensen het bedrijf Durango een even vlotte start als de wagen. Eerstdaags verwacht de NV Ondernemerstalent nieuwe projectvoorstellen. Momenteel zijn er 34 studenten ingeschreven voor het vak ondernemerschap en zijn zij hard aan het werken aan het opstellen van een business plan.

UHasselt zet in op Levenswetenschappen

De Universiteit Hasselt bouwt intensief aan een kenniscluster rond de zogenaamde Life Sciences. De universiteit wil de motor zijn van samenwerkingsverbanden tussen bedrijven, kennisinstellingen en ziekenhuizen op het vlak van de Levenswetenschappen en wil nieuwe bedrijven die actief zijn in de sector naar Limburg lokken. In Limburg hebben de betrokken partijen al groen licht gegeven, nu is het wachten op Vlaanderen. Life Sciences is de studie van de levensprocessen bij mens, dier en plant. Die studie levert nieuwe kennis en technologieën op die gebruikt kunnen worden in de gezondheidszorg, de agro- en voedingsindustrie en farmaceutica. Op dit moment bestaat aan de UHasselt al een School voor Levenswetenschappen, waarvan de opleiding Biome-

dische Wetenschappen deel uitmaakt. In het Biomedisch Onderzoeksinstituut (BIOMED) voeren tientallen Hasseltse wetenschappers dagelijks onderzoek. Professor Piet Stinissen, de directeur van BIOMED, werkte de afgelopen maanden aan een actieplan om de sector van de Life Sciences stevig te verankeren in Limburg. Concreet denkt Piet Stinissen aan een nieuw orgaan **LifeTechLimburg.be**, dat kan uitgroeien tot de motor van nieuwe samenwerkingsverbanden tussen bedrijven, kenniscluster en ziekenhuizen.

De Limburgse Reconversiemaatschappij (LRM) kan voor de nodige financiële armslag zorgen om nieuwe bedrijven te lokken. "Er zijn op dit moment al wat bedrijven in de provincie actief, maar te weinig om van

een stevig netwerk te spreken. Het Limburgse provinciebestuur heeft zich alvast achter onze plannen geschaard en de LRM toonde ook al interesse. Maar het is uiteindelijk de Vlaamse regering die beslist", zegt Piet Stinissen.

Levenswetenschappen is een groeiende sector in Vlaanderen en past uitstekend in het innovatieve profiel dat de Vlaamse regering voor de Vlaamse economie voorziet. Bovendien is innovatie een van de belangrijkste aandachtspunten in het Limburgplan en gaf LRM onlangs te kennen - eventueel via een samenwerking met de Gewestelijke Investeringsmaatschappij Vlaanderen - meer geld te willen vrijmaken voor innovatieve sectoren, zoals levenswetenschappen.



CenStat draagt bij aan Braziliaanse Master in Biostatistiek

Traditioneel omvatten de grote groepen studenten die de Masters in Applied Statistics en Biostatistics volgen omvangrijke delegaties uit alle delen van de wereld. Omgekeerd dragen verscheidene docenten van de Universiteit Hasselt bij tot de postgraduate opleidingen elders op de aardbol. Naast de welgekende samenwerkingen met Kenia en Cuba, behoren Geert Molenberghs en Geert Verbeke tot de visiting faculty van ESALQ, de landbouwuniversiteit van de staat São Paulo in Brazilië. Het programma wordt geleid door Professor Clarice Demétrio, die recent nog, in mei 2006, de tweejaarlijkse Herman Callaert Leadership Award in Biostatistical Education and Dissemination mocht ontvangen. In november 2006 verzorgden 'de twee Geerten' de cursus 'Longitudinal Data', een vak dat ook in Diepenbeek en Leuven op hun naam staat.

SEIN verlegt zijn grenzen naar Kenia

In Kenia zijn er op 100 studenten maar 36 meisjes. Hun studieresultaten zijn bovendien veel minder goed dan deze van de jongens. Vrouwelijke professoren zijn dan ook witte raven. Om nog te zwijgen van de tweederangspositie van vrouwen in het algemeen. Redenen genoeg voor de MOI Univeristy van Eldoret (Kenia) om haar IGERD (Institute of Gender, Equality, Research and Development) mee voor te dragen als partner in een langdurend (minimaal 10 jaar) programma van universitaire ontwikkelingssamenwerking met de VLIR.

De VLIR financiert 14 programma's in Afrika en Zuid-Amerika. Concreet betekent dit het volgende:

- de VLIR financiert;
- de lokale universiteit voert het programma uit via verschillende projecten;
- tegenover ieder lokaal projectteam staat een Vlaams team dat coacht en begeleidt.

Zowel de Vlaamse programma's als teams zijn meestal interuniversitair. Het samenwerkingsprogramma met de MOI University wordt gecoördineerd door de VUB (Bernard Manderick), en bevat naast het IGERD-project: Agriculture, Civil engineering, Health, Textile, ICT.

De VUB heeft SEIN gevraagd om het IGERD-project te leiden en te coördineren. De andere universiteiten waren enthousiast om in het SEIN-team te stappen: VUB, Universiteit Antwerpen en Universiteit Gent.

Het is de eerste keer dat de Humane Wetenschappen (en dan nog specifiek 'gender') als project meewerken in een programma van ontwikkelingssamenwerking met de VLIR-UOS.

Studenten Regatta steeds professioneler

De Hasselt Studenten Regatta (HSR) wordt steeds professioneler. De roeiwedstrijd tussen de teams van de drie Limburgse Hogescholen en de universiteit vindt dit jaar plaats op 25 april en wordt voor de vierde keer georganiseerd. Het Hasseltse stadsbestuur is vastberaden om de roeiende studenten een zo professioneel mogelijk kader te bieden. De bootrace is en blijft een studentikoos feest met de nadruk op een sfeervolle omkadering op de Hasseltse Tuikabelbrug, waar de eindmeet ligt. Het stadsbestuur van Hasselt werkt wel aan de begeleiding en de infrastructuur van de prestigewedstrijd. Zo krijgen de teams, in tegenstelling tot de jaren voordien toen ze met z'n allen het ruime sop moesten kiezen, individuele begeleiding van hun roeicoach. Die hoeft niet langer richtlijnen te roepen terwijl hij over het jaagpad fietst, maar kan bijsturen van op een motorbootje dat het stadsbestuur heeft gekocht.

Ook de 'Hasselt Yachting Club', de uitvalsbasis van de HSR, ondergaat binnenkort een metamorfose. Zo verdubbelt het initiatiebassin in omvang en wordt er hardop gedacht aan een drijvende aanlegsteiger om het te water laten van de roeiboten te vergemakkelijken. Voorts beginnen binnenkort de werken aan een loods waar de dure roeiboten na gebruik geparkeerd kunnen worden.

Het stadsbestuur betaalt zelfs de opleiding van een Hasselaar tot initiator roeien. Nu moet de coach die de vier teams begeleidt, nog iedere zondagochtend naar Hasselt afzakken.

Met de investeringen hoopt het stadsbestuur een roeitraditie in Hasselt in het leven te roepen die zich niet beperkt tot de jaarlijkse studentenrace op het Albertkanaal.

Of de inspanningen hun vruchten afwerpen wordt duidelijk op 25 april. Dan weten we wie het team van de Universiteit Hasselt als winnaar (in 2005 én 2006) opvolgt en of de recordtijd van zeven minuten en zestien seconden wordt verbroken.



KORT nieuws



KORT nieuws



Fietsproject VEDO verzoent ecologie en sociale economie in zinvolle tewerkstelling

In het kader van het project 'Sociale Economie op de campus' werd op 14 maart 2007 op de Agora van de UHasselt het 'fietsproject' VEDO aan het grote publiek voorgesteld. Coördinator Etienne Wymans: "VEDO is veel méér dan een fietsproject. Het creëert jobs voor kansengroepen: eigenlijk verzoent het project ecologie en sociale economie in zinvolle tewerkstelling."



VEDO werd eind 1998 opgericht door het gemeentebestuur van Diepenbeek i.s.m. het OCMW Diepenbeek, de lokale politie en de onderwijsinstellingen op de campus. Coördinator Etienne Wymans: "We recycleren oude fietsen in de kelders van de Universiteit Hasselt. We krijgen van de politie oude gevonden fietsen, waarvan de eigenaar ze nooit heeft afgehaald. Ook oude fietsen die ingeleverd worden op het containerpark komen bij ons terecht. Soms schenken mensen hun fiets aan VEDO. We demonteren deze en maken alle onderdelen zuiver. Ook wordt het frame afgeschuurd en volledig herschilderd. Daarna monteren we de fietsen weer. Vaak maken we van twee of drie fietsen één gerecycleerd exemplaar." "Deze fietsen stellen wij daarna gratis ter beschikking van de studenten, mits betaling van een waarborg van 70 euro. In dit project werken enkel mensen die moeilijkheden hebben om een job te vinden. Denken we bijvoorbeeld aan laaggeschoolde werklozen, leefloners, alternatief gestraften, brugprojecten, enz. Daarnaast schakelen we stewards in om de veiligheid op de

campus te verhogen. Ook hiervoor nemen we alleen mensen aan met een hoog werkloosheidsrisico. Deze stewards houden elke dag verschillende toezichtrondes en hebben een meldfunctie. Zij kunnen ook preventief, informatief of hulpverlenend optreden." Het gemeentebestuur van Diepenbeek staat in voor de aanwerving, administratieve begeleiding en financiering van de stewards op de campus. Samen met het OCMW Diepenbeek zorgt het gemeentebestuur voor de instroom van nieuwe kandidaten. Het gemeentebestuur van Diepenbeek kent daarnaast aan de UHasselt jaarlijks een toelage toe in het kader van VEDO en dit ter financiering van de personeelskosten van de coördinator en van de werkingskosten. Als UHasselt-personeelslid staat Etienne Wymans in voor de boekhouding en de dagelijkse administratie van het fietsproject. Wymans: "VEDO is een kleinschalig project. Er zijn een 15-tal mensen tewerkgesteld. De kleinschaligheid is vooral belangrijk voor de begeleiding van de werknemers. In een kleine, veilige omgeving krijgt elk individu de nodige aandacht."

KORT nieuws

Universiteit Hasselt Magazine is het infoblad van de Universiteit Hasselt. Het verschijnt viermaal per jaar en is gratis voor alle geïnteresseerden in universitair onderwijs en onderzoek. Universiteit Hasselt Magazine is de opvolger van het LUC-Nieuws (1981-2005).

colofon

Redactieraad

Luc De Schepper | Betty Goens | Marie-Paule Jacobs |
Geert Molenberghs | Marjan Vandersteen |
Mieke Van Haegendoren | Ingrid Vrancken

Eindredactie

Ingrid Vrancken | Communicatieverantwoordelijke UHasselt

Vormgeving

Gisèle Doise | Grafisch medewerkster UHasselt

Foto's

Marc Withofs | Fotograaf UHasselt
Mine Dalemans | Freelance journaliste
en anderen

Secretariaat

Linda Bradt | Administratief coördinator UHasselt

Druk

Drukkerij Profeeling | Beringen

Verantwoordelijke uitgever

Marie-Paule Jacobs | Beheerder UHasselt



Universiteit Hasselt | Campus Diepenbeek | Agoralaan – Gebouw D | BE-3590 Diepenbeek
tel.: 011 26 81 11
fax: 011 26 81 99



Echte passie is nooit vrijblijvend.

wetenschappen>informatica>
toegepaste economische
wetenschappen>verkeers-
kunde>geneeskunde en
biomedische wetenschappen
>lerarenopleiding

KIES VOOR DE UNIVERSITEIT VAN DE TOEKOMST

LAATSTE INFODAG 2007: zaterdag 5 mei

universiteit
hasselt