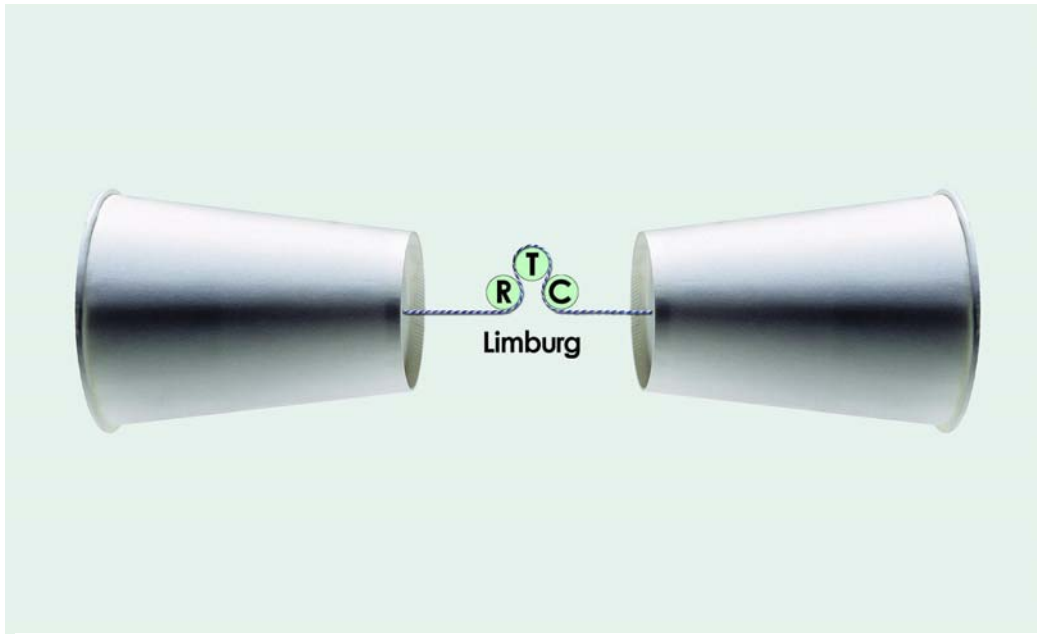


Horen en gehoord worden



Een onderzoek bij Limburgse bedrijfsleiders naar de inschakeling van technisch geschoold personeel

April 2003



Opdrachtgevers: Frans Smolders en Jacques Bas, RTC Limburg

Onderzoekers: Tinne Mertens, Bie Nielandt, Ilse Goffin

Promotor: Prof. Dr. Mieke Van Haegendoren

RTC-Limburg,
Stadsomvaart 9
3500 Hasselt
Tel 011 24 73 26
info@rtclimburg.be

D/2003/2451/6

ISBN 90-75262-37- X

Een onderzoek bij Limburgse bedrijfsleiders naar de inschakeling van technisch geschoold personeel

Management Summary

1) Situering van het onderzoek

SEIN voerde dit onderzoek uit in opdracht van het Regionaal Technologisch Centrum Limburg (RTC Limburg). Het RTC Limburg is het overleg- en samenwerkingsplatform voor vormingsverstrekkers en bedrijven. Het wil op regionaal vlak een samenwerking tussen onderwijs, vorming en bedrijfsleven tot stand brengen met betrekking tot technologie en infrastructuur. Belangrijk hierbij is na te gaan of de bedrijven contacten aangaan met het technisch onderwijs en of ze problemen ondervinden bij de aanwerving en tewerkstelling van technisch geschoold personeel. Daarnaast is het belangrijk om te onderzoeken welke factoren deze problemen veroorzaken en in welke sectoren deze problemen zich stellen.

Om dit te weten te komen stuurden we in samenwerking met Het Belang van Limburg een postenquête naar 3.419 Limburgse bedrijven. Er werden geen financiële instellingen, verzekeringsmaatschappijen, holdings en social-profit ondernemingen opgenomen in de steekproef. We ontvingen 451 antwoorden, dit is 13%. De enquête bevatte vragen over de eventuele contacten van de Limburgse bedrijven met scholen die technisch onderwijs aanbieden. De enquête peilde ook naar de aanwervingsprocedures binnen het bedrijf, naar het diploma en naar de competenties waarover technisch geschoolde werknemers moeten beschikken om in aanmerking te komen voor deze aanwervingen. Er werden ook vragen opgenomen betreffende de tevredenheid van het bedrijf over technisch geschoolde werknemers.

2) Resultaten van het onderzoek

De resultaten van het onderzoek worden in twee delen besproken: de contacten tussen bedrijven en het onderwijs en de problemen van de bedrijven bij de inschakeling van technisch geschoolden. De term “technisch geschoolden” betreft enkel de afgestudeerden uit TSO en BSO.

CONTACTEN TUSSEN BEDRIJVEN EN ONDERWIJS

Minder dan de helft van de Limburgse bedrijven onderhoudt contact(en) met scholen die technisch of beroepsonderwijs aanbieden. Het zijn vooral grote bedrijven en bedrijven in de sector “industrie en bouw” die contact(en) onderhouden met scholen. Deze contacten bestaan in de eerste plaats uit het inrichten van stages voor leerlingen, in de tweede plaats zetelen de bedrijfsleiders in een examencommissie, begeleiden ze eindwerken of ontvangen ze scholen voor een bedrijfsbezoek.

Drie vierde van de bedrijven die al contacten hebben wil deze contacten nog uitbreiden. Slechts één derde van de bedrijven die nog geen contacten hebben, wil contacten aangaan. Bij de uitbreiding of het aangaan van contacten denken de bedrijven voornamelijk aan het inrichten van stages voor leerlingen.

De bedrijfsleiders of personeelschefs konden op de vragenlijst hun adres invullen zodat RTC Limburg hen kan contacteren. 211 van hen deden dit. Uit de analyses bleek dat deze bedrijven in grotere mate contact(en) onderhouden met scholen dan alle bedrijven samen. Zij zijn ook –relatief gezien- meer bereid hun bestaande contacten uit te breiden of nieuwe contacten op te starten.

PROBLEMEN BIJ DE INSCHAKELING VAN TECHNISCH GESCHOOLDEN

De problemen die bedrijven mogelijk ondervinden bij de inschakeling van technisch geschoold personeel werden onderzocht op het moment van de aanwerving en tijdens de

tewerkstelling. We gingen na welke problemen er optraden bij de aanwervingen in het verleden en aan welke eisen de kandidaten zullen moeten voldoen bij de aanwervingen in de toekomst. Wat de tewerkstelling betreft onderzochten we in welke mate de bedrijfsleiders tevreden zijn over hun technisch geschoold werknemerscorps. We vroegen hen waarover ze niet tevreden zijn en gingen na in welke mate dit hen aanzette tot het organiseren van opleidingen.

Aanwerving

Het merendeel van de bedrijven heeft de voorbije vijf jaar één of meerdere technisch geschoolden proberen aan te werven, terwijl minder dan de helft van de bedrijven nog aanwervingen in het vooruitzicht heeft. De aanwervingsprocedures van de voorbije vijf jaar waren meestal succesvol. Indien niet-succesvol, werd dit voornamelijk toegeschreven aan een kwitatief onderaanbod bij de kandidaten. Een niet-adequate arbeidshouding, onvoldoende praktische ervaring en zelfstandigheid bleken hierbij de voornaamste oorzaken. Zowel de aanwervingsprocedures uit het verleden als de geplande aanwervingen blijken voornamelijk een zaak te zijn van de grote bedrijven en de bedrijven uit de sector “industrie en bouw”.

De sollicitanten met een diploma in het studiegebied¹ “mechanica en elektriciteit” waren de voorbije vijf jaar het meest gegeerd, de studiegebieden bouw, handel, auto en hout vullen de tweede plaats in. Dezelfde studiegebieden blijven in de toekomst populair bij de bedrijven die technisch geschoold personeel aanwerven. Aangezien het voornamelijk de bedrijven uit de industrie-en bouwsector zijn die aanwerven en zullen aanwerven, is de populariteit van de studiegebieden die op industrie en bouw gericht zijn niet verwonderlijk.

70% van het totaal aantal geplande aanwervingen betreft kandidaten met een diploma TSO of BSO. Deze aanwervingen worden in twee derde van de gevallen vooropgesteld door bedrijven in Midden Limburg of bedrijven die werkzaam zijn in de sector van de industrie of bouw.

De competenties waarover technisch geschoolde kandidaten voornamelijk moeten beschikken om in aanmerking te komen voor de geplande aanwervingen zijn: een goede arbeidshouding, praktische kennis en zelfstandigheid.

¹ In bijlage van het onderzoeksrapport is een overzicht opgenomen van studiegebieden met studierichtingen en afstudeerichtingen. (HOOFDSTUK 6: Bijlagen).

Tewerkstelling

We gingen na welke noodzakelijke capaciteiten de bedrijven het minst terugvinden in hun technisch geschoolde werknemers. De capaciteiten die het minst worden teruggevonden zijn: praktische kennis of ervaring, zelfstandigheid en een adequate arbeidshouding. Het is ook het onvoldoende beschikken over deze vaardigheden dat de aanwervingsprocedures uit het verleden deden mislukken.

De helft van de bedrijven richt een opleiding in voor de werknemers met een diploma TSO of BSO binnen de 6 maanden na hun aanwerving. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de gespecialiseerde arbeid in het bedrijf en het tekortschieten van de onderwijskennis. Toch zegt meer dan 60% van de bedrijfsleiders tevreden te zijn over de prestaties van de technisch geschoolde werknemers in hun bedrijf.

Voorwoord

SEIN voerde dit onderzoek uit in opdracht van het Regionaal Technologisch Centrum Limburg (RTC Limburg). “Het Belang van Limburg” leverde een substantiële bijdrage aan dit onderzoek door de verzending van de vragenlijsten voor haar rekening te nemen. De vzw het Limburgs Overlegplatform Onderwijs-Arbeid en RTC Limburg zullen op korte termijn de bevindingen uit dit rapport verwerken in concrete acties.

Tijdens de uitvoering van dit onderzoek werd er intensief samengewerkt met Limburgse actoren uit de onderwijswereld en het bedrijfsleven. Het samenwerkingsplatform dat RTC Limburg biedt werd hierin volledig benut. Onze speciale dank gaat hierbij uit naar de Limburgse bedrijven die meewerkten aan dit onderzoek en naar de heren Frans Smolders en Jacques Bas van RTC Limburg.

Prof. Dr. Mieke Van Haegendoren

Inhoudstafel

HOOFDSTUK 1: Situering van het onderzoek	3
1.1 Regionaal Technologisch Centrum Limburg	3
1.2 De bevraging van de bedrijven.....	4
HOOFDSTUK 2: Methodologie van de bevraging.....	5
2.1 Probleemstelling.....	5
2.2 Waarnemingsmethode.....	5
2.3 De onderzoekspopulatie en steekproef	6
HOOFDSTUK 3: Verloop van het onderzoek	7
3.1 Bespreking van de vragenlijst	7
3.2 Organisatie van het veldwerk.....	8
3.3 Respons	8
HOOFDSTUK 4: Resultaten van de enquête	13
4.1 Contacten van bedrijven met onderwijswereld	13
4.2 Knelpunten bij de aanwerving en tewerkstelling van technisch geschoold personeel in de bedrijven	18
4.2.1 Knelpunten uit verleden	18
4.2.2 Huidige knelpunten	22
4.2.3 Toekomstige knelpunten.....	27
HOOFDSTUK 5: Literatuurlijst	35
HOOFDSTUK 6: Bijlagen.....	37
6.1 Studiegebieden en studierichtingen.....	37
6.2 Vragenlijst	40

Inleiding

Dit onderzoek bestaat uit een bevraging van Limburgse bedrijfsleiders over de inschakeling van technisch geschoolden in hun bedrijf. RTC Limburg wil hiermee te weten komen welke problemen er zoal zijn bij deze inschakeling en welke basiscompetenties het bedrijfsleven verwacht van afgestudeerden uit het Technisch Secundair Onderwijs en het Beroeps Secundair Onderwijs.

In de eerste drie hoofdstukken van dit onderzoeksrapport situeren we het onderzoek en bespreken we de methodologie en het verloop ervan. Het vierde hoofdstuk bevat de resultaten van het onderzoek. We bespreken achtereenvolgens de contacten tussen bedrijfsleven en onderwijs en de knelpunten die de bedrijven ervaren bij de aanwerving en tewerkstelling van technisch geschoolden. Met de term “technisch geschoolden” richten we ons specifiek op de afgestudeerden van het Technisch Secundair Onderwijs en het Beroepssecundair Onderwijs.

HOOFDSTUK 1: SITUERING VAN HET ONDERZOEK

In dit eerste hoofdstuk bespreken we het ontstaan en de werking van het Regionaal Technologisch Centrum Limburg, de opdrachtgever van dit onderzoek. Vervolgens leggen we uit hoe het initiatief voor deze bevraging van Limburgse bedrijven is ontstaan.

1.1 REGIONAAL TECHNOLOGISCH CENTRUM LIMBURG

Een Regionaal Technologisch Centrum (RTC) is een samenwerking tussen onderwijs of vorming en bedrijfsleven. In zo'n centrum worden expertise en middelen geconcentreerd en ten dienste gesteld van actoren in onderwijs en bedrijfsleven. (Vanderpoorten, M., 2000) De RTC bieden daarvoor een platform waar onderwijs en bedrijfsleven mekaar kunnen ontmoeten en waar samenwerkingsinitiatieven tot stand kunnen komen.

De overheid cofinanciert de werking van de Regionale Technologische Centra. Begin 2003 zijn er zeven centra actief. (Vanderpoorten, M., 2002)

Het RTC Limburg is ingebed in het Limburgs Overlegplatform Onderwijs-Arbeid (LOOA vzw). Deze vzw brengt de verschillende koepels van onderwijs, andere vormingsverstrekkers en de sociale partners rond de tafel om hun noden te detecteren en hierop in te spelen. Het RTC Limburg wil op regionaal vlak een samenwerking tussen onderwijs, vorming en bedrijfsleven tot stand brengen, op het vlak van innovatieve technologie en infrastructuur. Hiertoe verzamelen zij informatie over het aanbod van technische opleidingen, de opleidingsinfrastructuur en apparatuur. Verder fungeert het Limburgse RTC als overlegplatform om deskundigheid en knowhow uit te wisselen, vraag en aanbod inzake innovatieve technische opleidingen te coördineren en projecten financieel te ondersteunen. (RTC Limburg, 17 maart 2003)

1.2 DE BEVRAGING VAN DE BEDRIJVEN

RTC Limburg wil het bedrijfsleven en het technisch onderwijs in Limburg op mekaar afstemmen. Belangrijk hierbij is na te gaan of de bedrijven contacten aangaan met het technisch onderwijs en of ze problemen ondervinden bij de aanwerving en tewerkstelling van technisch geschoold personeel. Daarnaast is het belangrijk om te onderzoeken welke factoren deze problemen veroorzaken en in welke sectoren deze problemen zich stellen.

HOOFDSTUK 2: METHODOLOGIE VAN DE BEVRAGING

In dit onderzoeksontwerp bespreken we achtereenvolgens de probleemstelling, de waarnemingsmethode, de onderzoekspopulatie en de steekproef van dit onderzoek.²

2.1 PROBLEEMSTELLING

We onderzoeken of de Limburgse bedrijven problemen ervaren bij de inschakeling van technisch geschoolde werknemers afkomstig uit TSO of BSO. We hebben daarbij extra aandacht voor de identificatie van de industriële sectoren waarin de problemen zich eventueel stellen en voor de identificatie van deze problemen. Onder problemen verstaan wij:

- (1) het niet kunnen aanwerven van technisch geschoolde werknemers wegens een kwantitatief of kwalitatief onderaanbod;
- (2) het door de bedrijven niet kunnen terugvinden van de verwachte basiscompetenties in de technisch geschoolde werknemers.

2.2 WAARNEMINGSMETHODE

We kozen voor een survey-onderzoek aan de hand van een postenquête. De enquête werd gericht aan de bedrijfsleider of personeelsdirecteur, het afnemen van de vragenlijst mocht dan ook niet veel tijd in beslag nemen. We hebben daarom het aantal vragen beperkt gehouden.

² Dit deel werd opgesteld aan de hand van het onderzoeksontwerp van Billiet in 'Methoden van Sociaal-wetenschappelijk onderzoek: ontwerp en dataverzameling'. (Billiet, J., 1996)

2.3 DE ONDERZOEKSPOPULATIE EN STEEKPROEF

De steekprofeenheden zijn alle bedrijven in Limburg. Het steekproefkader bestaat uit het bestand van de 'Top 100.000' cd-rom van Trends. We bereiken met deze steekproef bijgevolg de bedrijven met een jaaromzet van 123.947 EUR of meer en met maatschappelijke zetel in Limburg. Aangezien geen financiële instellingen, verzekeringsmaatschappijen, holdings en social-profit ondernemingen werden opgenomen in de 'Top 100.000', maken zij geen deel uit van onze steekproef.

We maakten in eerste instantie een selectie van de Limburgse bedrijven. Vervolgens werd de lijst van Limburgse bedrijven alfabetisch gerangschikt. Van de bedrijven met minder dan 100 werknemers werden enkel de oneven gerangschikte bedrijven opgenomen in de steekproef. De bedrijven met meer dan 100 werknemers werden voltallig geselecteerd voor de steekproef. Op deze manier selecteerden we 3.378 bedrijven.

In tweede instantie schreef RTC Limburg nog 41 bedrijven aan wier maatschappelijke zetel niet in Limburg ligt en dus niet werden opgenomen in de eerste steekproef. Ze werden geselecteerd uit de 'Top 500'-lijst³ van Verbond van Kristelijke Werkgevers en kaderleden Limburg. RTC Limburg selecteerde enkel de bedrijven die van groot belang zijn voor het Limburgse bedrijfsleven. (VKW, 19 maart 2003)

³ 'Top 500' is een jaarlijks geactualiseerd vademecum met elementaire gegevens over Limburgse bedrijven. Enkel de 500 grootste Limburgse ondernemingen worden opgenomen. (VKW, 19 maart 2003)

HOOFDSTUK 3: VERLOOP VAN HET ONDERZOEK

We bespreken achtereenvolgens de vragenlijst, het verloop van het veldwerk en de respons. Onder '3.1 Bespreking van de vragenlijst' komt de ontwikkeling van de vragenlijst aan bod. '3.2 Organisatie van het veldwerk' bevat een overzicht van de versturing en opvolging van de postenquêtes. Onder '3.3 Respons' bespreken we het aantal bruikbare antwoorden, opgedeeld naar medium, grootte, hoofdactiviteit en geografische ligging van de bedrijven.

3.1 BESPREKING VAN DE VRAGENLIJST

De vragenlijst werd opgesteld⁴ in samenspraak met de medewerkers van RTC Limburg, de onderzoekers van SEIN en betrokkenen uit onderwijs- en bedrijfswereld. Er werden drie proefenquêtes afgenomen om de logica van de vragen te testen en om na te gaan hoeveel tijd het in beslag neemt om de vragenlijst in te vullen.

De vragenlijst peilt naar bedrijfskenmerken, de werknemers in het bedrijf en de aanwervingsprocedures binnen het bedrijf. Daarnaast bevat de vragenlijst vragen betreffende de competenties van de technisch geschoolde werknemers en de tevredenheid van het bedrijf over deze werknemers. Tenslotte komen vragen aan bod over de contacten van het bedrijf met scholen die technisch of beroepsonderwijs verstrekken. De respondenten kregen in de allerlaatste vraag de mogelijkheid om – geheel vrijblijvend – hun contactgegevens te noteren zodat het RTC Limburg hun bedrijf kan contacteren. De respondenten die hun contactgegevens invulden zullen een rapport met gedetailleerde onderzoeksresultaten toegestuurd krijgen.

⁴ We maakten bij de opmaak van de vragenlijst dankbaar gebruik van "De enquête werkgelegenheid Antwerpen" (Kamer van Koophandel en Nijverheid Antwerpen-Waasland, z.d.), de enquête van Steunpunt WAV, STC Gent-Eeklo, STC Aalst-Oudenaarde en STC Sint-Niklaas-Dendermonde in het kader van hun sectorrapport metaal (Steunpunt WAV e.a., 2002), de vragenlijst van de Panel Survey of Organisations Flanders (KULeuven e.a., 2002) en de "Enquête Personeelsbeleid in de KMO" van UNIZO (UNIZO, 2001).

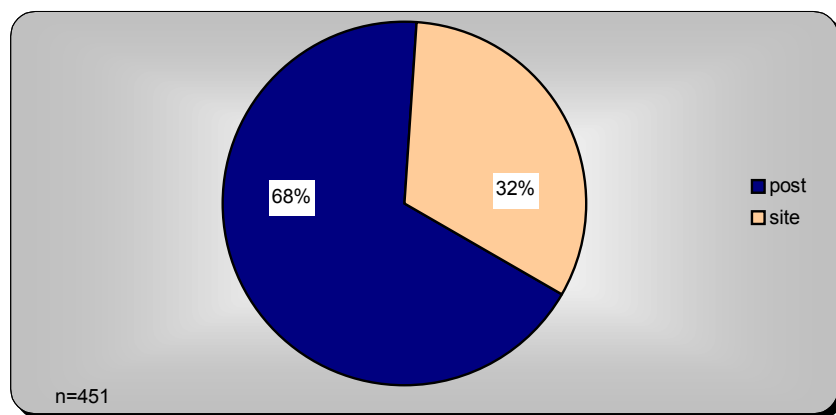
3.2 ORGANISATIE VAN HET VELDWERK

Op 12 februari 2003 werd de enquête bezorgd aan de Limburgse bedrijven via Het Belang van Limburg. Er werd hiertoe een speciale editie van de krant opgemaakt. Deze editie bevatte naast de vragenlijst ook informatie over RTC Limburg en het technisch en beroepsonderwijs. De respondenten konden de vragenlijst invullen en terugsturen⁵ of de vragenlijst invullen op de website van RTC Limburg⁶. Op 26 februari 2003 stuurde RTC Limburg nog 41 enquêtes op naar bedrijven wier maatschappelijke zetel niet in Limburg ligt. Sein verzond dezelfde dag een brief naar alle bedrijven van de eerste steekproef om hen te bedanken indien ze de vragenlijst reeds invulden en hen te vragen hem in te vullen indien ze dat nog niet deden.

3.3 RESPONS

451 van de 3.419⁷ aangeschreven bedrijven vulden de vragenlijst in. Hiermee bereiken we een responsgraad van 13%. 68% van de antwoorden bereikte ons via de post, 32% via de vragenlijst op de website van RTC Limburg.

GRAFIEK 1: RESPONS VIA POST EN VIA WEBSITE RTC LIMBURG

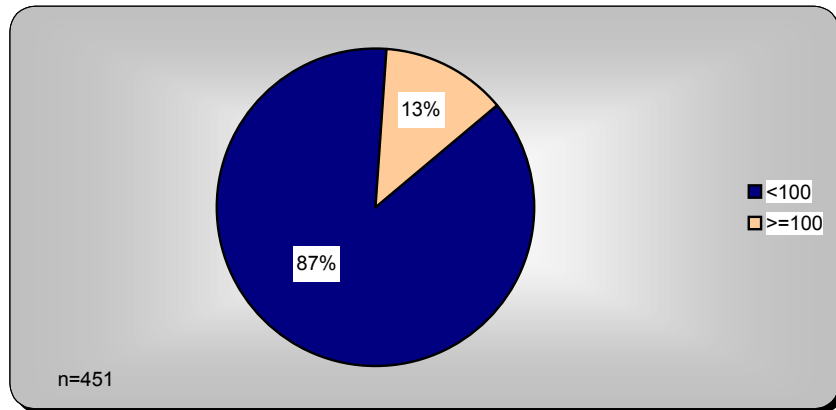


⁵ Er werd hiertoe een "port betaald"- enveloppe meegestuurd met de vragenlijst. Op deze enveloppe stond het adres van SEIN gedrukt.

⁶ SEIN gaf hiertoe EDM opdracht een site te maken waarop de vragenlijst online kon worden ingevuld.

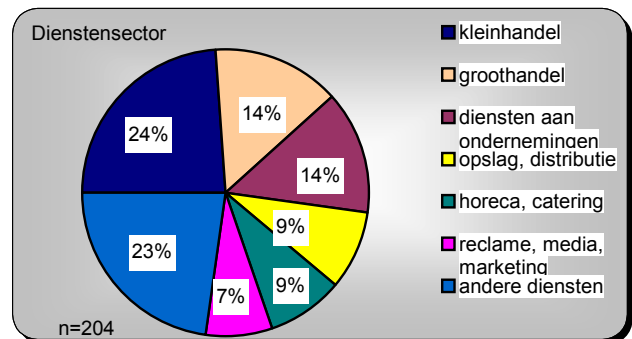
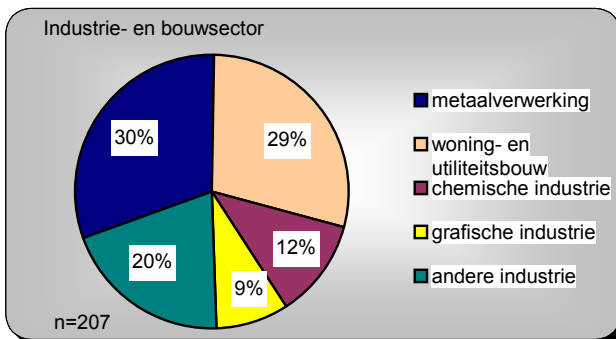
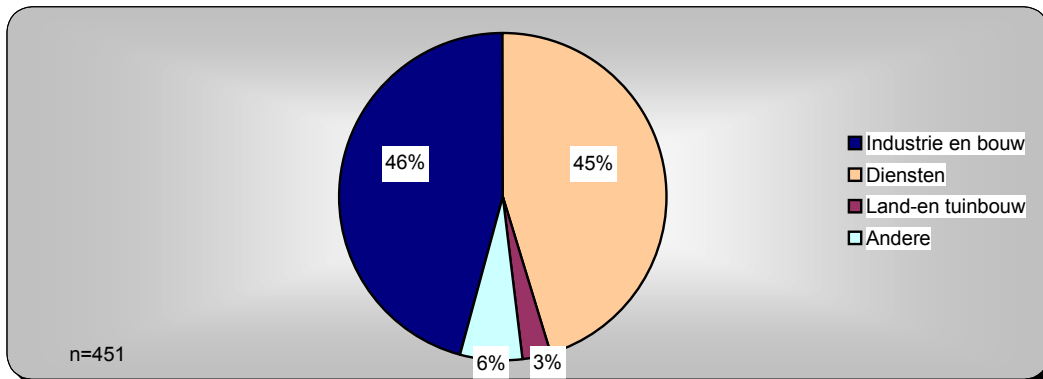
⁷ 3378+41=3419

GRAFIEK 2: RESPONS NAAR AANTAL WERKNEMERS



87% van de 451 deelnemende bedrijven heeft minder dan 100 werknemers, 13% heeft meer dan 100 werknemers. Van de 3419 bedrijven die we aanschreven heeft 6% meer dan 100 werknemers en 94% minder dan 100 werknemers.

GRAFIEK 3: RESPONS NAAR HOOFDACTIVITEIT VAN BEDRIJF



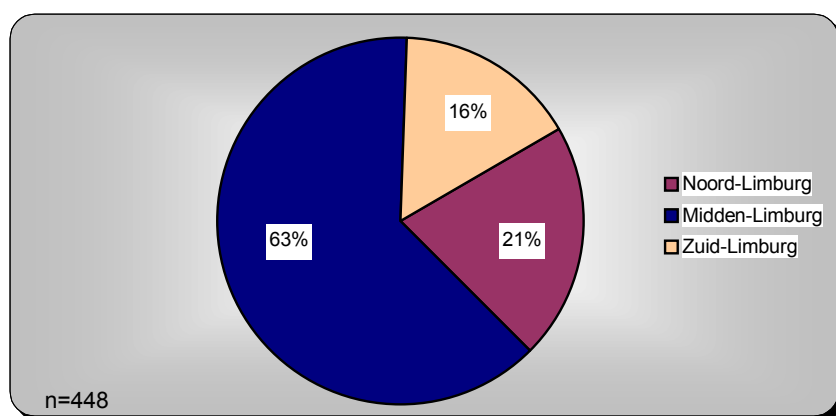
Grafiek 3 toont de sector waarin de bedrijven werkzaam zijn. 46% van de bedrijven die meewerkten aan dit onderzoek heeft als hoofdactiviteit "industrie en bouw", 45% situeert

zijn hoofdactiviteit in de dienstensector. Slechts 3% van de bedrijven is onderdeel van de land- en tuinbouwsector. De overige bedrijven konden zich moeilijk situeren in de opsomming van de hoofdactiviteiten en duiden "andere" aan.⁸

We gingen ook na in welke subsectoren de ondervraagde bedrijven zich situeren. 30% van de bedrijven die aangaven te werken binnen de sector industrie en bouw, situeert zich in de subsector metaalverwerking. Bijna evenveel bedrijven rekenen zich tot de subsector woningen en utiliteitsbouw. Ongeveer één op tien van de bedrijven in de industriële sector is werkzaam in de chemische of de grafische industrie. Van de bedrijven die zich tot de dienstensector rekenen, situeert één vierde zich in de kleinhandel. 14% van de bedrijven in de dienstensector is naar eigen zeggen werkzaam in de groothandel of in de diensten aan ondernemingen. Om en bij de 10% van de bedrijven in de dienstensector zijn werkzaam in de opslag en distributie of reclame en marketing of horeca.

De vragenlijst bevat een vraag naar de vestigingsplaats van het bedrijf, meer bepaald naar het postnummer van de gemeente waar het bedrijf is gevestigd. We deelden de postnummers in in drie regio's: Noord Limburg, Midden Limburg en Zuid Limburg. We geven een overzicht van de regio's in Figuur 1. Grafiek 4 toont de verdeling van de respons over deze regio's.

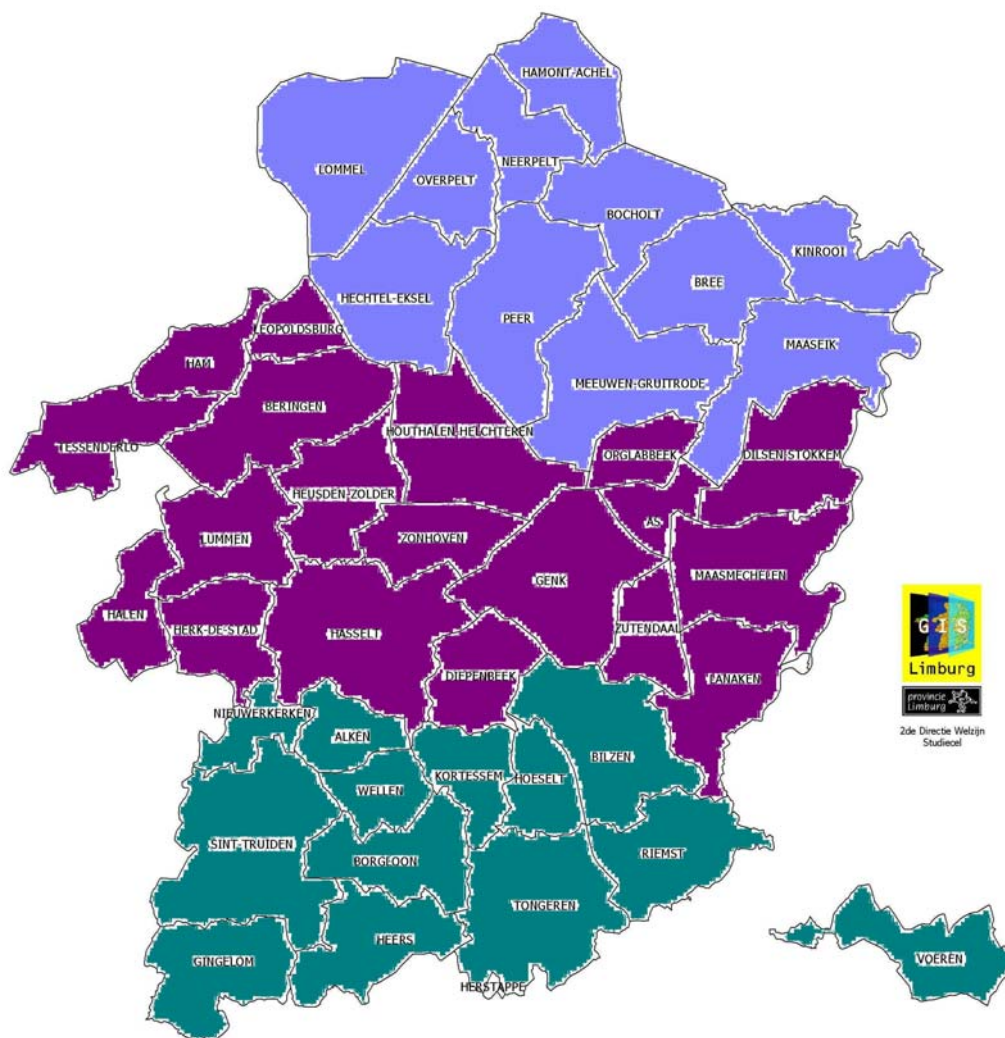
GRAFIEK 4: RESPONS NAAR REGIO



63% van de ondervraagde bedrijven is in Midden Limburg gevestigd. 21% van de bedrijven ligt in Noord Limburg en 16% in Zuid Limburg.

⁸ Zie vraag 2 van de vragenlijst. De vragenlijst werd opgenomen in de bijlagen. (HOOFDSTUK 6:Bijlagen)

FIGUUR 1: OVERZICHT VAN DE REGIO'S



Bron: Provincie Limburg, 17 maart 2003

HOOFDSTUK 4: RESULTATEN VAN DE ENQUÊTE

In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten van de bevraging bij de Limburgse bedrijven. Achtereenvolgens vindt u hier:

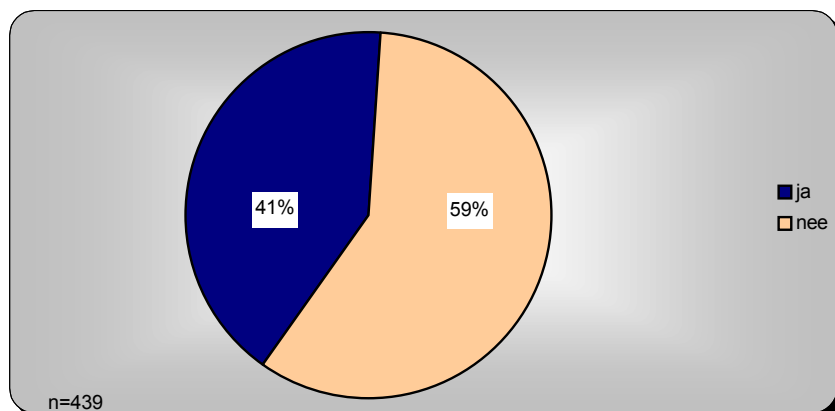
- een beschrijving van de contacten van de ondervraagde bedrijven met scholen die beroeps- of technisch onderwijs aanbieden (4.1 Contacten van bedrijven met onderwijswereld)
- een bespreking van de problemen die de bedrijven ondervinden bij de inschakeling van technisch geschoold personeel (4.2 Knelpunten bij de aanwerving en tewerkstelling van technisch geschoold personeel in de bedrijven).

4.1 CONTACTEN VAN BEDRIJVEN MET ONDERWIJSWERELD

We gaan na in welke mate de Limburgse bedrijven contact(en) onderhouden met een school of scholen die beroeps- of technisch onderwijs aanbieden. In Grafiek 5 tonen we dat 41% van de ondervraagde bedrijven contact(en) heeft met scholen die beroeps- of technisch onderwijs aanbieden. Op de laatste bladzijde van de vragenlijst⁹ werd er ruimte gelaten om contactgegevens in te vullen, zodat RTC Limburg het betreffende bedrijf kan contacteren. 211 bedrijven vulden hun adres in, van deze bedrijven heeft 52% al contacten met scholen. Dit is 10% meer dan bij de ganse steekproef.

⁹ De vragenlijst werd opgenomen in de bijlagen. (HOOFDSTUK 6:Bijlagen)

GRAFIEK 5: ONDERHOUDT UW BEDRIJF CONTACTEN MET SCHOLEN MET TECHNISCH OF BEROEPSONDERWIJS?



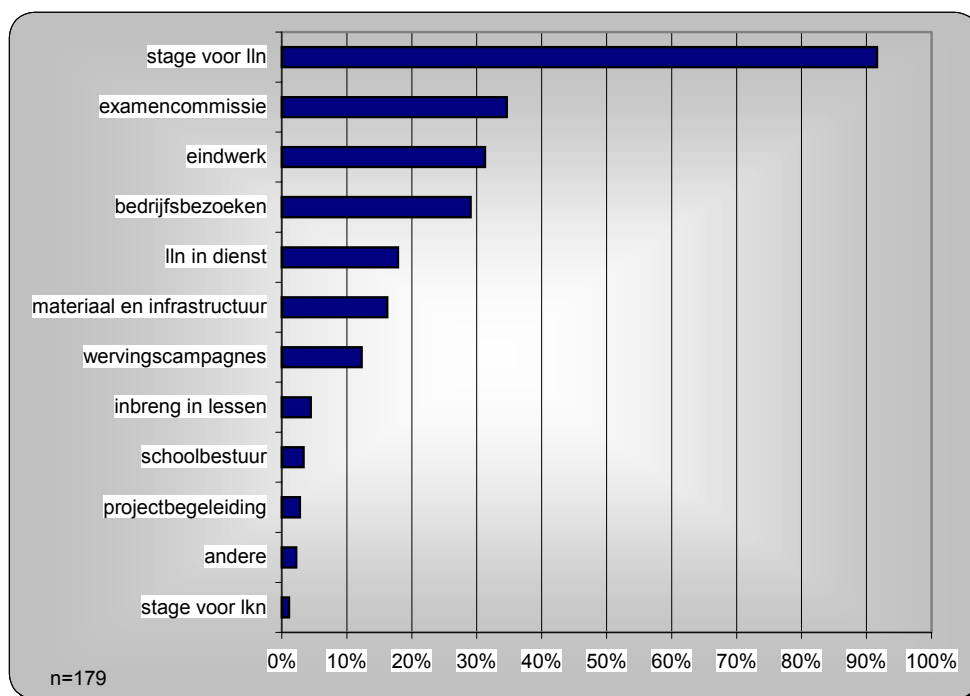
Grote bedrijven onderhouden relatief gezien meer contact met scholen die beroeps- of technisch onderwijs aanbieden dan kleinere bedrijven: 36% van de bedrijven met minder dan 50 werknemers heeft contacten met scholen tegenover 70% van de grotere bedrijven.¹⁰ Van de bedrijven in de industrie- en bouwsector geeft bovendien 50% van de bedrijven aan contacten te hebben met scholen, in de dienstensector is dit 35%.¹¹

We vroegen aan de bedrijven die contacten onderhouden met scholen die technisch of beroepsopleiding aanbieden, welke contacten zij onderhouden. Er konden meerdere mogelijkheden worden aangeduid. We geven dit weer in Grafiek 6.

¹⁰ Kruskal Wallis Test, $p < 0,0001$

¹¹ Chi-Kwadraat Test, $p < 0,01$

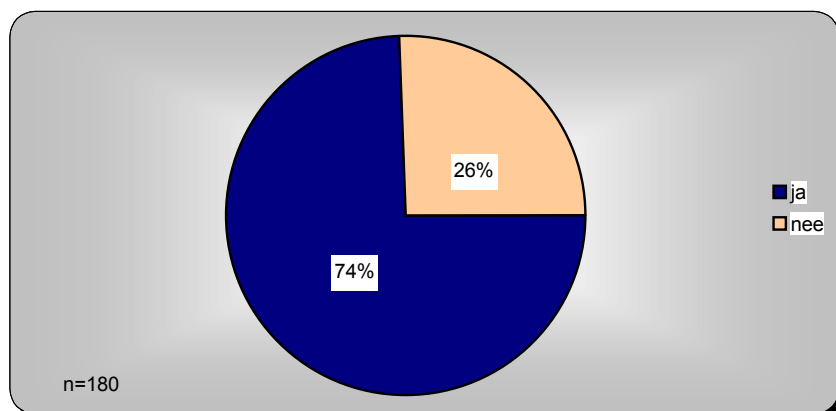
GRAFIEK 6: WAARUIT BESTAAN DEZE CONTACTEN?



Meer dan 90% van de bedrijven die reeds contacten onderhouden, richt stages in voor leerlingen. Stages voor leerlingen is hiermee de meest voorkomende contactvorm. Ongeveer één derde van deze bedrijven zetelt in een examencommissie, begeleidt eindwerken of organiseert bedrijfsbezoeken voor scholen. Om en bij de 15% van de bedrijven neemt leerlingen in dienst, stelt materiaal ter beschikking of probeert leerlingen van deze scholen te werven voor hun bedrijf. Slechts enkele bedrijven doen een actieve inbreng in de lessen, zetelen in het schoolbestuur, ontvangen leerkrachten voor stages in het bedrijf of begeleiden schoolprojecten.

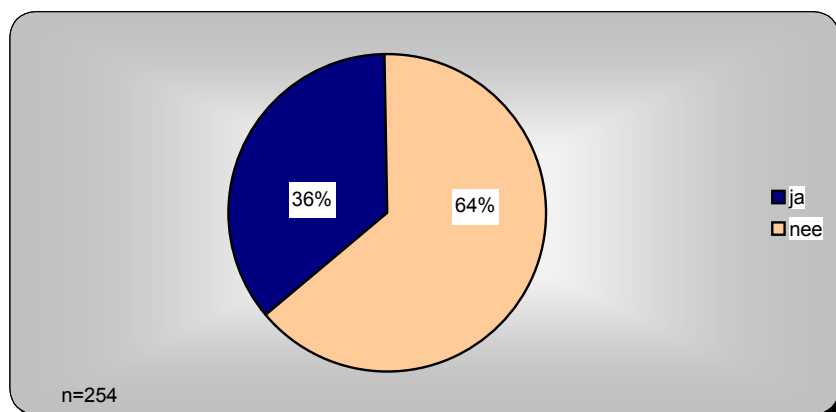
We vroegen de bedrijven die al contacten hebben of ze die willen uitbreiden. Aan de bedrijven die nog geen contacten hebben, vroegen we of ze geïnteresseerd zijn in het opstarten van contacten. Het resultaat ziet u in Grafiek 7 en Grafiek 8.

GRAFIEK 7: BENT U BEREID OM UW SAMENWERKING MET SCHOLEN MET TECHNISCH OF BEROEPSONDERWIJS UIT TE BREIDEN?



Drie vierde van de bedrijven die al contacten onderhouden willen deze nog uitbreiden. Slechts één vierde van hen vindt dus dat de huidige contacten volstaan. We gingen ook na hoeveel van de bedrijven die hun adres invulden op de laatste bladzijde van de vragenlijst, bereid zijn hun bestaande contacten uit te breiden. 80% van deze bedrijven wil de bestaande contacten nog uitbreiden. Ook hier blijkt dus dat de bereidheid tot samenwerking met scholen groot is bij de bedrijven die hun adres invulden op de vragenlijst.

GRAFIEK 8: BENT U BEREID OM (EEN) SAMENWERKING(EN) MET SCHOLEN MET TECHNISCH OF BEROEPSONDERWIJS OP TE STARTEN?

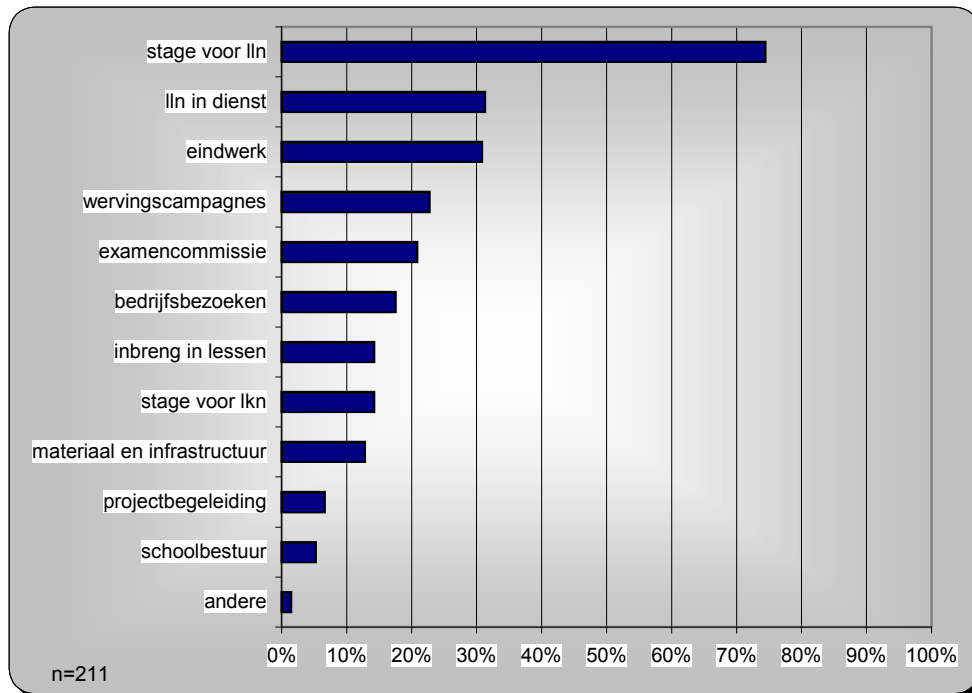


Van de bedrijven die nog geen contacten hebben, wil één derde vooralsnog contacten opstarten. De grote meerderheid van de bedrijven die nog geen contacten hebben, is momenteel dus ook niet van plan er aan te gaan. De bedrijven die hun adres invulden op de vragenlijst, zijn ook in grotere mate vragende partij om contacten op te starten. De helft

van deze bedrijven is immers bereid om contacten aan te gaan indien men er nog geen heeft.

In Grafiek 9 tonen we in welke contacten de bedrijven geïnteresseerd zijn indien ze hun bestaande contacten zouden uitbreiden of nieuwe contacten zouden aangaan. Deze vraag werd enkel gesteld aan de 225 bedrijven die contacten willen uitbreiden of opstarten. Ze mochten meerdere antwoorden aanduiden.

GRAFIEK 9: WELKE CONTACTEN WIL U OPSTARTEN OF VERDER UITBREIDEN?



Drie vierde van de bedrijven zou stages inrichten voor leerlingen indien ze hun bestaande contacten zouden uitbreiden of nieuwe contacten zouden opstarten. Eén derde van de bedrijven wil leerlingen in dienst nemen of een eindwerk begeleiden. Minder dan één vierde zou wervingscampagnes op scholen organiseren of scholen uitnodigen voor een bedrijfsbezoek. Slechts 10 à 15% van de bedrijven is bereid een actieve inbreng te doen in de lessen, stages te organiseren voor leerkrachten of materiaal ter beschikking te stellen.

4.2 KNELPUNTEN BIJ DE AANWERVING EN TEWERKSTELLING VAN TECHNISCH GESCHOOLD PERSONEEL IN DE BEDRIJVEN

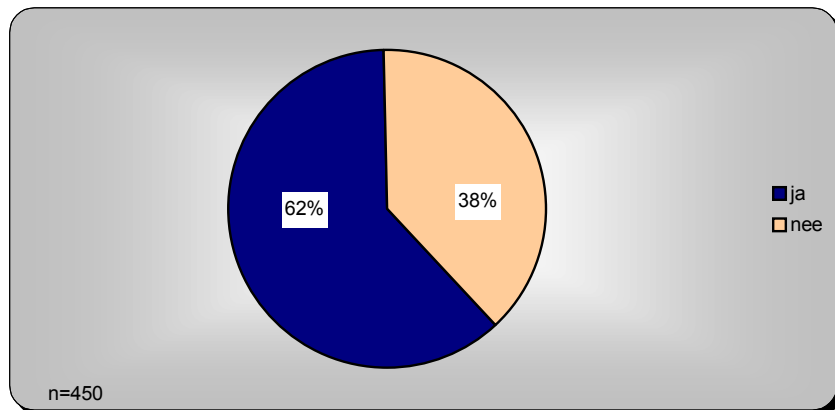
We bespreken in dit deel de problemen die bedrijven kunnen ondervinden bij de aanwerving en tewerkstelling van technisch geschoold personeel. Met de term “technisch geschoold” richten we ons op afgestudeerden uit het TSO of het BSO.

In de eerste plaats gaan we na of men de voorbije vijf jaar technisch geschoolden probeerde aan te werven en of die aanwervingsprocedures succesvol waren. Vervolgens onderzoeken we of er problemen zijn bij de huidige tewerkstelling van het technisch geschoold werknemerskorps en of men die problemen probeert op te vangen door opleidingen te bieden. Ten slotte bekijken we de aanwervingsplannen van de bedrijven om na te gaan of er zich in de toekomst knelpunten zullen voordoen en om die eventuele knelpunten te identificeren.

4.2.1 KNELPUNTEN UIT VERLEDEN

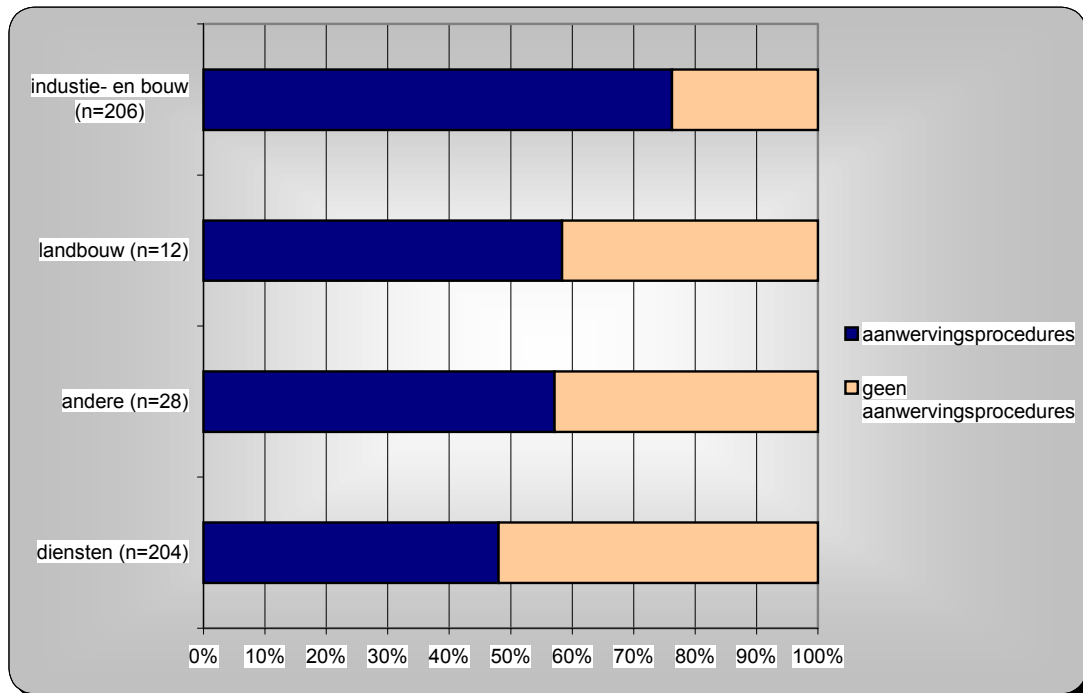
We gaan na hoeveel bedrijven de voorbije vijf jaar technisch geschoolden hebben aangeworven. We bespreken de relevante studiegebieden van de sollicitanten. Ten slotte peilen we naar oorzaken van niet-succesvolle aanwervingsprocedures.

GRAFIEK 10: HEEFT U DE VOORBIJE VIJF JAAR GETRACHT PERSONEEL MET EEN DIPLOMA TSO OF BSO AAN TE WERVEN?



Grafiek 10 toont dat 62% van de ondervraagde bedrijven de voorbije vijf jaar heeft getracht iemand aan te werven met een diploma technisch secundair of beroepssecundair onderwijs. Relatief gezien hebben meer bedrijven uit de industriesector technisch geschoolde(n) proberen aan te werven dan bedrijven uit de dienstensector of landbouwsector¹², we tonen dit aan in Grafiek 11.

GRAFIEK 11: AANWERVINGSPROCEDURES VAN DE VOORBIE VIJF JAAR NAAR SECTOR.



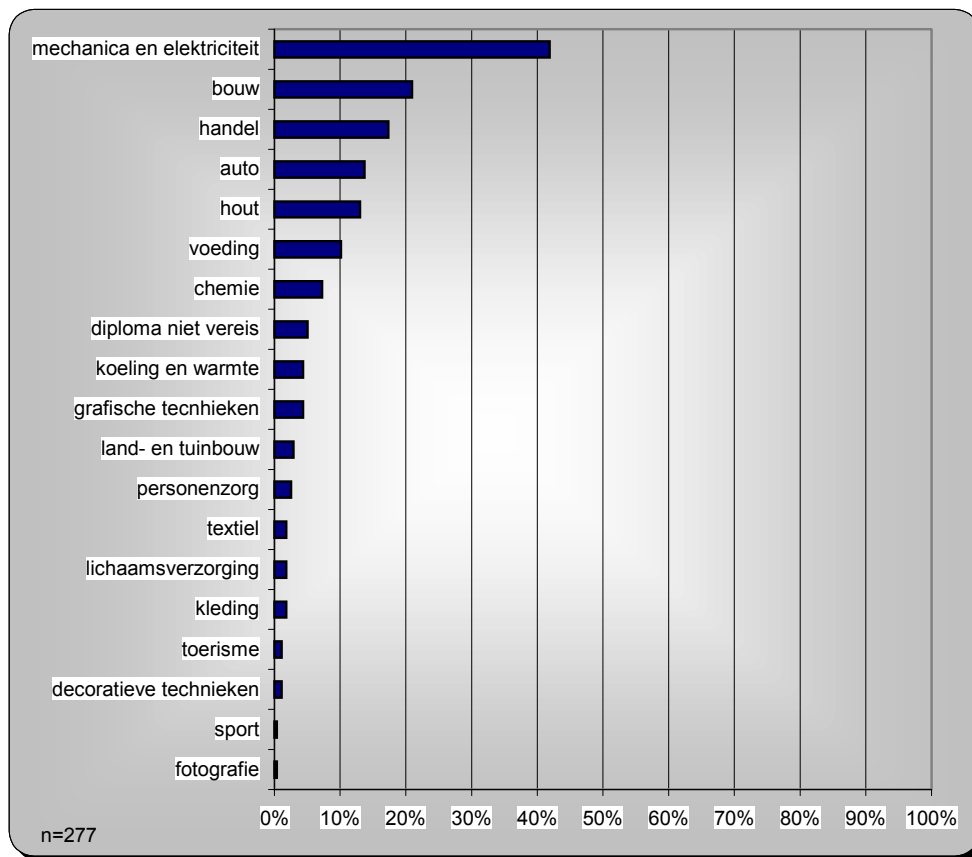
Drie vierde van de bedrijven in de sector “industrie en bouw” heeft de voorbije vijf jaar getracht technisch geschoolden aan te werven. In de dienstensector daarentegen heeft iets minder dan de helft van de bedrijven aanwervingsprocedures opgestart. De percentages die hier zijn weergegeven voor de sector van “landbouw” en “andere” zijn niet betrouwbaar aangezien deze slechts enkele bedrijven tellen.

Grafiek 12 schetst een beeld van het studiegebied¹³ waarin de sollicitanten moesten afgestudeerd zijn om in aanmerking te komen voor de aanwervingsprocedures van de voorbije vijf jaar. Elk studiegebied omvat een aantal afstudeerrichtingen van TSO én BSO. We stelden deze vraag enkel aan de bedrijven die de voorbije vijf jaar een/meerdere technisch geschoolde(n) probeerden aan te werven.

¹² Chi Kwadraat Test, $p < 0,000001$

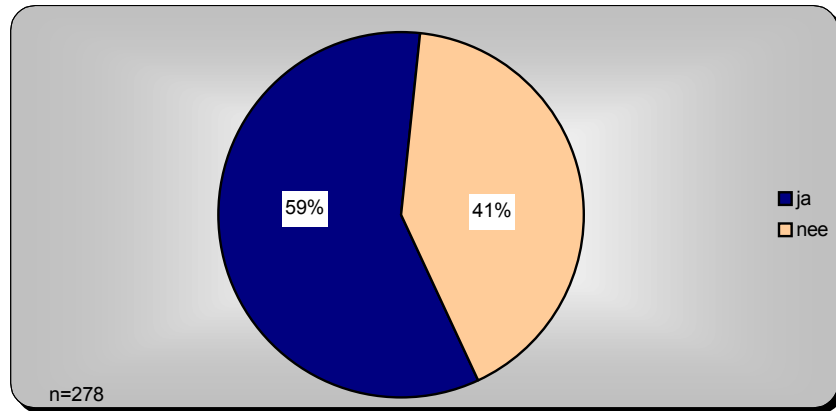
¹³ In bijlagen is een overzicht opgenomen van studiegebieden met betreffende studierichtingen. (HOOFDSTUK 6: Bijlagen)

GRAFIEK 12: IN WELK STUDIEGEBIED MOESTEN DE SOLLICITANTEN AFGESTUDEERD ZIJN OM IN AANMERKING TE KOMEN VOOR DEZE AANWERVINGEN?



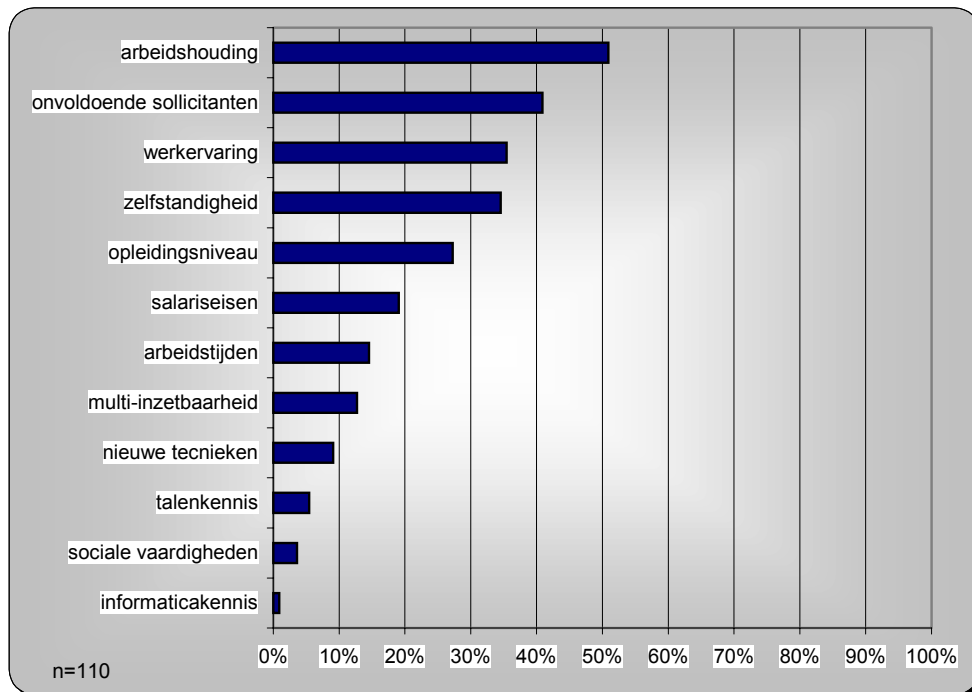
De sollicitanten met een diploma in mechanica en elektriciteit waren de voorbije vijf jaar het meest gegeerd door de Limburgse bedrijven. 15 à 20% van de bedrijven trachtte technisch geschoolden aan te werven met een diploma in de studiegebieden bouw, handel, auto en hout. Ongeveer 10% van de bedrijven heeft de voorbije vijf jaar een aanwervingsprocedure opgestart voor technisch geschoolden in het voedings- en chemie-studiegebied. Slechts enkele bedrijven gaven aan dat de sollicitanten niet over een specifiek diploma moesten beschikken. De overige studiegebieden waren de voorbije vijf jaar weinig in trek bij de Limburgse bedrijven die technisch geschoolden wilden aanwerven.

GRAFIEK 13: WAREN DEZE AANWERVINGSPROCEDURES SUCCESVOL?



Ongeveer 60% van de bedrijven die de voorbije vijf jaar technisch geschoolden probeerden aan te werven, evalueert de aanwervingsprocedure als succesvol. Dit wil zeggen dat men het vooropgestelde aantal technisch geschoolden kon aanwerven.

GRAFIEK 14: WELKE OORZAKEN MAAKTEN DEZE AANWERVINGSPROCEDURES NIET SUCCESVOL?



In Grafiek 14 geven we de oorzaken weer van niet-succesvolle aanwervingsprocedures. De bedrijfsleiders konden maximum drie oorzaken aanduiden.

50% van de bedrijven die er niet in slaagden het vooropgestelde aantal technisch geschoolden aan te werven, wijt dit aan de arbeidshouding van de sollicitanten. Volgens 40% van de bedrijven waren er niet voldoende sollicitanten om de vacature(s) in te vullen. Te weinig werkervaring en onvoldoende zelfstandigheid bij de sollicitanten waren in ongeveer één derde van de gevallen een reden voor niet-aanwerving. Eén op vier bedrijven wierf geen sollicitanten aan omdat hun opleidingsniveau niet voldeed.

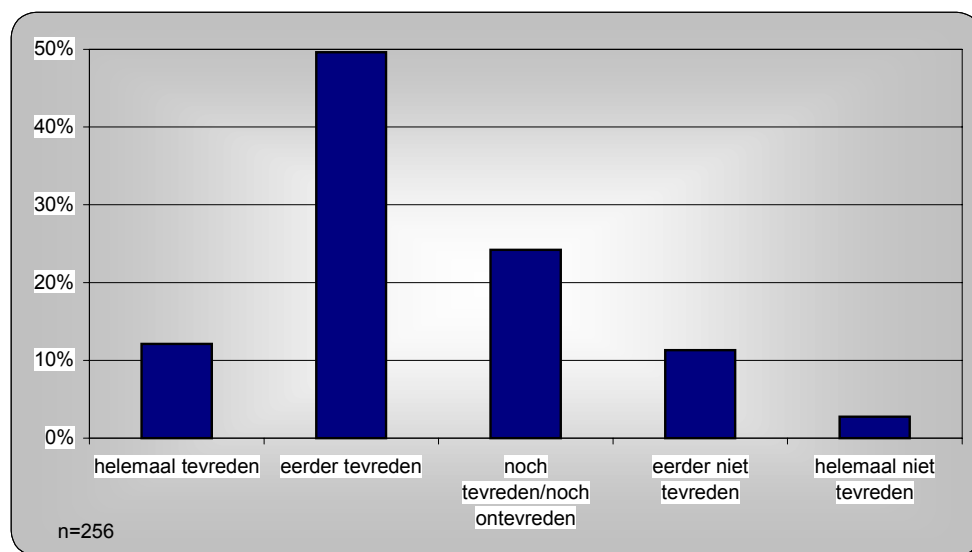
De kwalitatieve oorzaken (arbeidshouding van de sollicitanten, werkervaring, zelfstandigheid, opleidingsniveau, multi-inzetbaarheid, kennis over nieuwe technieken, talenkennis, sociale vaardigheden en informaticakennis) verklaren meer dan 70% van de niet-succesvolle aanwervingsprocedures. De kwantitatieve oorzaak (onvoldoende sollicitanten) verklaart 16% van de niet-succesvolle aanwervingsprocedures. Oorzaken in verband met ongunstige arbeidsomstandigheden (salariseisen van de sollicitanten en gewenste arbeidstijden) verklaren 13%.

4.2.2 HUIDIGE KNELPUNTEN

We onderzoeken of er problemen zijn bij de tewerkstelling van technisch geschoolde werknemers. We gaan ook na welke problemen dit zijn en of die problemen aanleiding geven tot het aanbieden van opleidingen door het bedrijf.

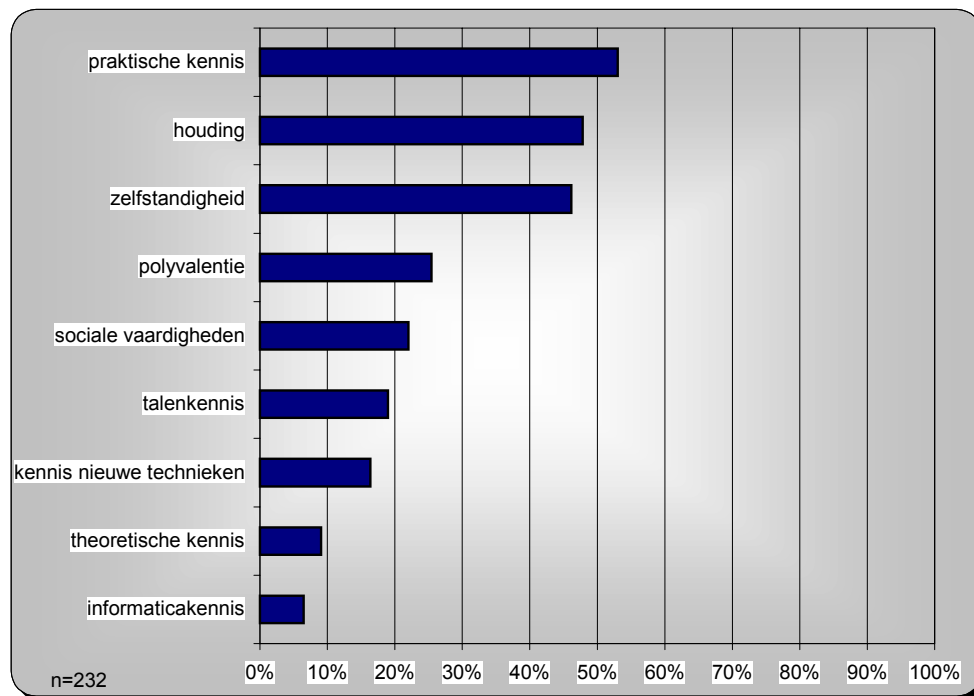
We vroegen de bedrijfsleiders of personeelschefs in welke mate zij tevreden zijn over de prestaties van hun werknemers met een diploma TSO of BSO. Deze vraag betrof de werknemers die men de laatste vijf jaar aanwierf en toen schoolverlaters waren. De vraag werd enkel gesteld aan bedrijven die de voorbije vijf jaar trachtten technisch geschoolden aan te werven.

GRAFIEK 15: BENT U TEVREDEN OVER DE PRESTATIES VAN WERKNEMERS MET EEN DIPLOMA TSO OF BSO?



Meer dan 60% van de bedrijfsleiders is tevreden over de prestaties van de technisch geschoolde werknemers in hun bedrijf; de helft is "eerder tevreden" en 12% is "helemaal tevreden". 14% van hen is ontevreden; 11% is "eerder niet tevreden" en 3% "helemaal niet tevreden". Eén vierde van de bedrijfsleiders of personeelschefs is noch tevreden, noch ontevreden over de prestaties van hun technisch geschoolde werknemers.

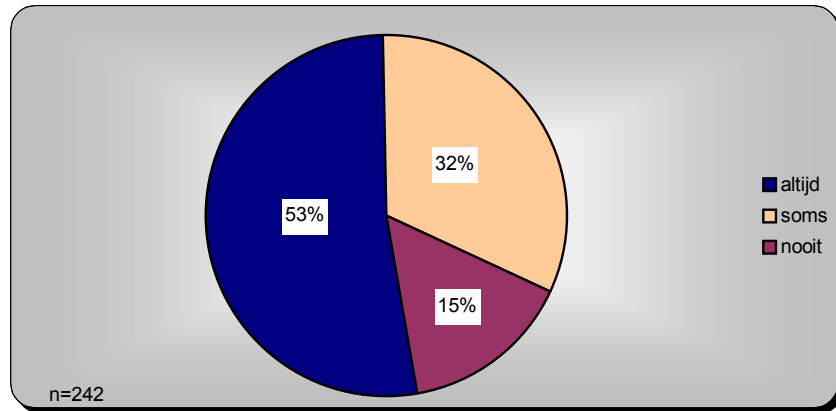
GRAFIEK 16: WELKE DRIE CAPACITEITEN MISSEN DE WERKNEMERS MET EEN DIPLOMA TSO OF BSO HET MEEST?



We gaan na welke noodzakelijke capaciteiten de bedrijven het minst terugvinden in hun technisch geschoolde werknemers. Ook deze vraag werd enkel gesteld indien er de voorbije vijf jaar technisch geschoolde schoolverlaters werden aangeworven.

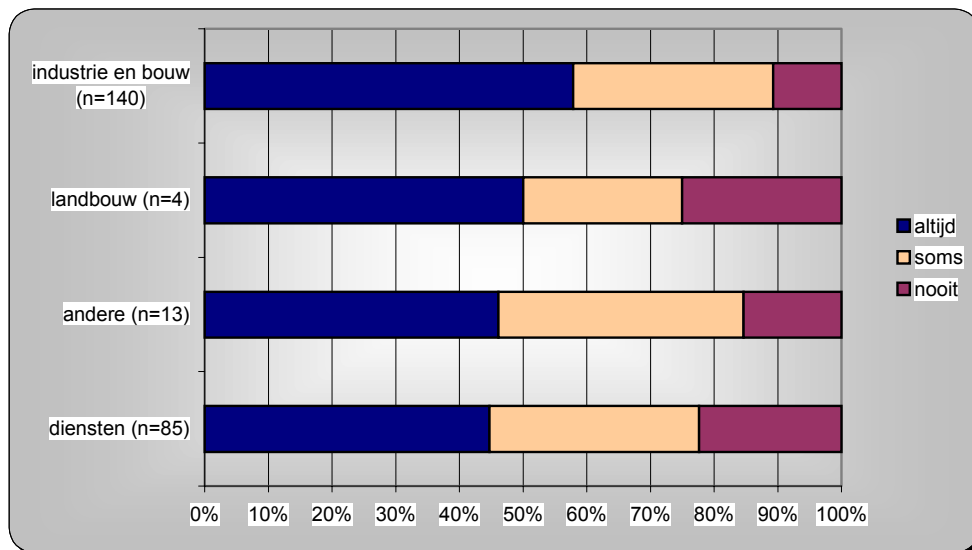
De helft van de bedrijfsleiders of personeelschefs vindt dat technisch geschoolde schoolverlaters over onvoldoende technische of praktische kennis beschikken, geen adequate arbeidshouding hebben of zelfstandigheid missen. Ongeveer 20% vindt dat deze werknemers onvoldoende polyvalent zijn, sociale vaardigheden missen en/of talenkennis ontberen. Indien we deze resultaten vergelijken met deze in Grafiek 14 zien we dat de arbeidshouding en onvoldoende zelfstandigheid bij de technisch geschoolden ook belangrijke oorzaken zijn voor de niet-succesvolle aanwervingsprocedures uit het verleden. Het gemis aan deze capaciteiten of competenties bij de technisch geschoolden zorgt dus zowel bij de aanwerving als bij de tewerkstelling voor problemen.

GRAFIEK 17: KRIJGEN DE WERKNEMERS MET EEN DIPLOMA TSO OF BSO EEN OPLEIDING?



We gaan vervolgens na of het gemis in capaciteiten aanleiding geeft tot het opleiden van de werknemers. 53% van de bedrijven voorziet altijd een opleiding van minimum één maand voor hun technisch geschoolde werknemers. Eén derde van de bedrijven voorziet niet in alle gevallen een opleiding, 15% voorziet nooit een opleiding. We tonen in Grafiek 18 hoeveel bedrijven per sector een opleiding voorzien.

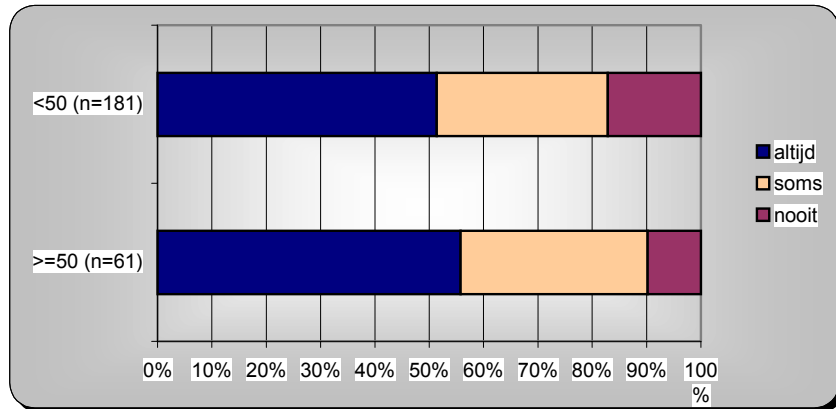
GRAFIEK 18: OPLEIDINGEN IN BEDRIJVEN NAAR SECTOR



58% van de bedrijven in de industrie- en bouwsector voorziet altijd een opleiding, 31% voorziet soms een opleiding en 11% nooit. In de dienstensector wordt in 45% van de bedrijven aan alle technisch geschoolden een opleiding geboden, 33% doet dit soms en

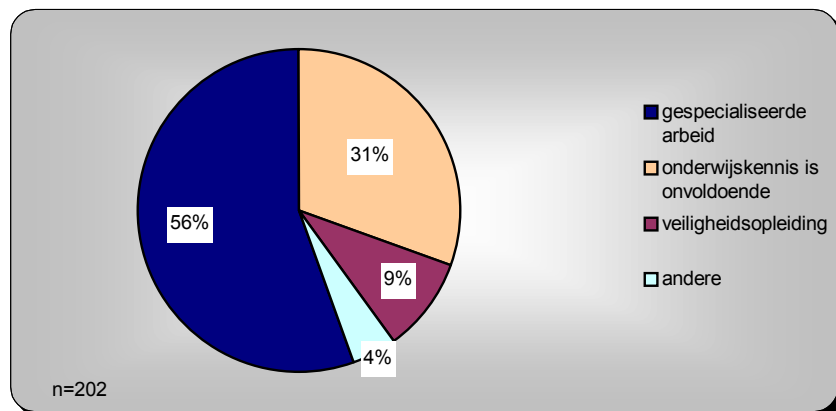
22% nooit. We tonen in Grafiek 19 hoeveel bedrijven, opgesplitst naar grootte van de bedrijven, opleidingen bieden aan de technisch geschoolden.

GRAFIEK 19: OPLEIDINGEN IN BEDRIJVEN NAAR GROOTTE VAN DE BEDRIJVEN



De grote bedrijven (> 50 werknemers) bieden in grotere mate een opleiding dan de kleinere bedrijven (<50 werknemers). 56% van de grote bedrijven biedt immers altijd een opleiding, tegenover 51% van de kleinere bedrijven. Van de grote bedrijven biedt bovendien 34% soms een opleiding, bij de kleine bedrijven is dit iets minder (32%).

GRAFIEK 20: WAAROM WORDEN DEZE WERKNEMERS OPGELEID?



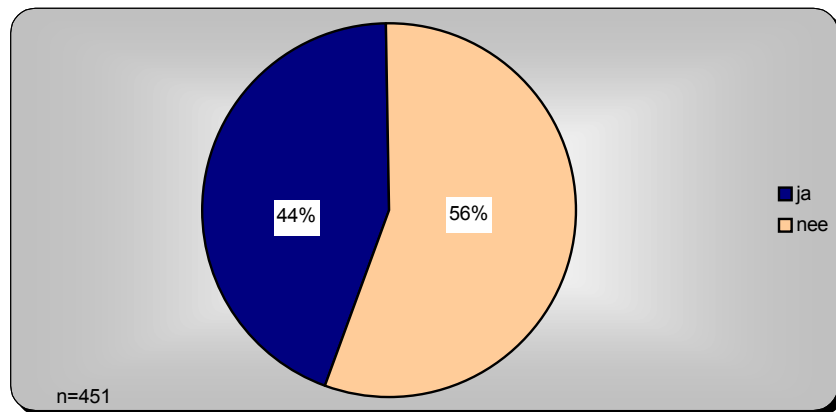
De motivatie om opleidingen te bieden aan de technisch geschoolden komt aan bod in Grafiek 20. De belangrijkste motivatie (56%) om opleidingen te voorzien voor technisch geschoolde schoolverlaters is de gespecialiseerde arbeid in het bedrijf. Eén derde van de bedrijven geeft als reden aan dat de onderwijskennis niet voldoet, één op tien bedrijven geeft enkel een veiligheidsopleiding.

4.2.3 TOEKOMSTIGE KNELPUNTEN

We bekijken de aanwervingsplannen van de bedrijven. Op deze manier proberen we te achterhalen of er zich in de toekomst knelpunten zullen voordoen.

We gaan na of de Limburgse bedrijven aanwervingen gepland hebben voor de volgende 12 maanden. We peilen ook naar de functievereisten van de geplande aanwervingen.

GRAFIEK 21: ZAL U DE VOLGENDE 12 MAANDEN NOG WERKNEMERS AANWERVEN?

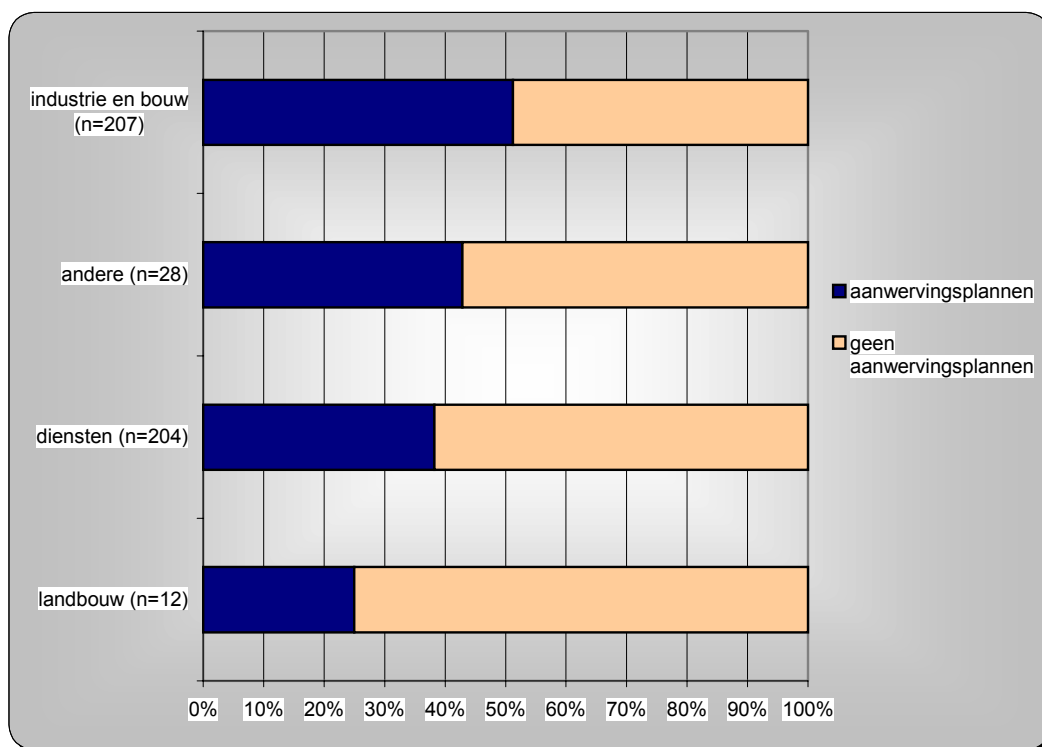


44% van de ondervraagde bedrijven zal de volgende 12 maanden werknemers aanwerven. De bedrijven in de industriële sector geven verhoudingsgewijs meer aan dat ze aanwervingen gepland hebben dan de bedrijven in de andere sectoren.¹⁴ Relatief gezien zullen de grote bedrijven (≥ 50 werknemers) meer aanwerven dan de kleine (< 50 werknemers) bedrijven.¹⁵ We zien dit in Grafiek 22 en Grafiek 23.

¹⁴ Chi-Kwadraat Test, $p < 0,05$

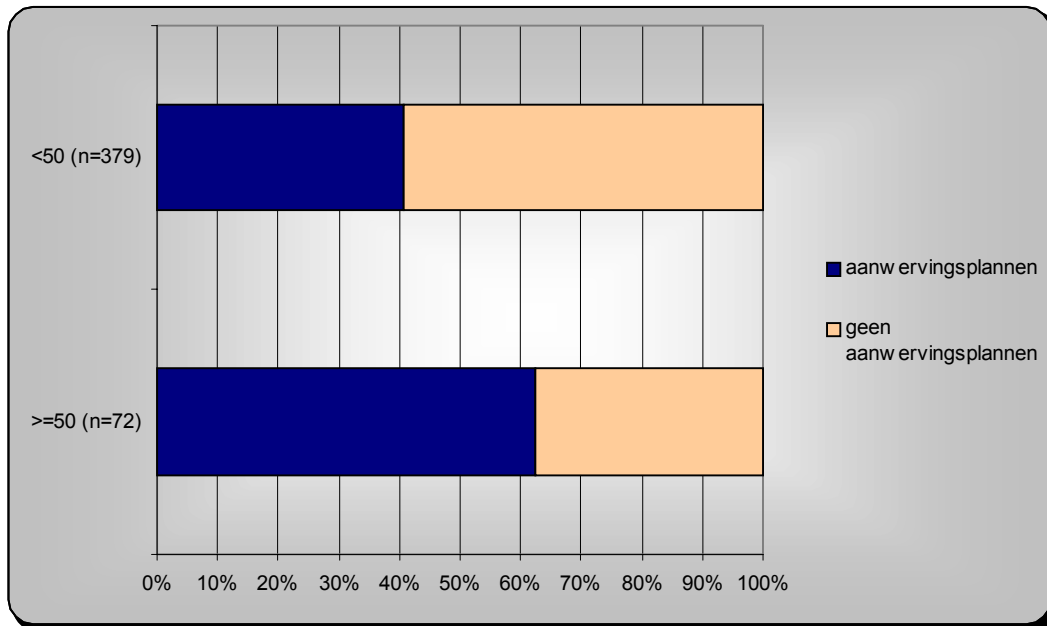
¹⁵ Kruskal-Wallis Test, $p < 0,000001$

GRAFIEK 22: AANWERVINGSPLANNEN NAAR SECTOR



De helft van de bedrijven in de sector van industrie en bouw heeft aanwerkingsplannen voor de volgende 12 maanden. De bedrijven in de andere sectoren hebben in mindere mate aanwerkingsplannen in het vooruitzicht. In de dienstensector heeft 38% plannen in die richting. De percentages van de landbouwsector en “andere” zijn niet betrouwbaar aangezien het aantal waarnemingen te klein is.

GRAFIEK 23: AANWERVINGSPLANNEN NAAR GROOTTE VAN DE BEDRIJVEN



Grafiek 23 toont duidelijk aan dat de bedrijven met meer dan 50 werknemers –relatief gezien- meer aanwervingsplannen hebben dan de bedrijven met minder dan 50 werknemers. Van de grote bedrijven heeft twee derde aanwervingen in het vooruitzicht, tegenover vier op tien bij de kleine bedrijven.

In totaal hebben de bedrijven 744 aanwervingen gepland. Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal geplande aanwervingen naar opleidingsniveau.

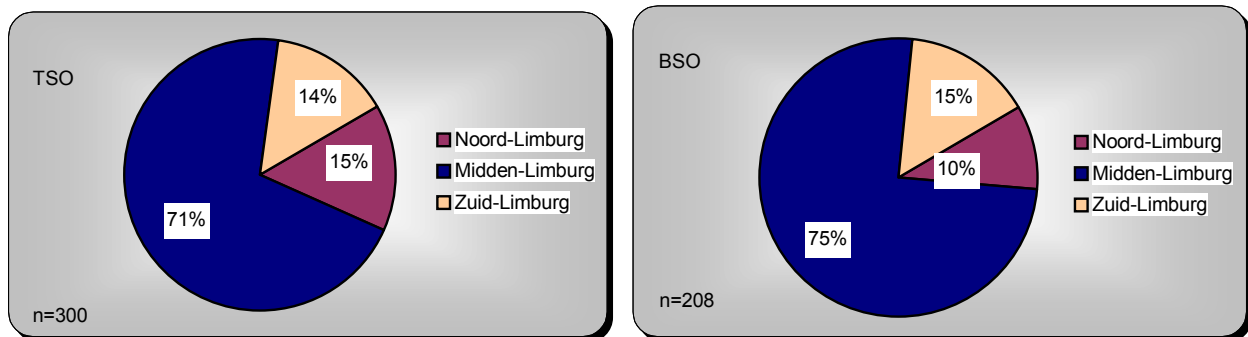
TABEL 1: GEPLAND AANTAL AANWERVINGEN VOOR ALLE BEDRIJVEN SAMEN, NAAR OPLEIDINGSNIVEAU

	N	%
Hoger onderwijs	129	17,34%
ASO	68	9,14%
TSO	302	40,59%
BSO	208	27,96%
Leertijd/deeltijds	25	3,36%
Andere	12	1,61%
<i>Totaal</i>	<i>744</i>	<i>100%</i>

70% van de geplande aanwervingen betreft technisch geschoolden: kandidaten met een diploma TSO of BSO. 17% van de geplande aanwervingen zijn gericht op kandidaten met een diploma hoger onderwijs, 9% op een diploma ASO, 3% op een getuigschrift van leertijd of deeltijds onderwijs.

41% van de in totaal 744 geplande aanwervingen betreft een diploma TSO. TSO is hiermee het meest gewenste onderwijsniveau. 28% van de geplande aanwervingen betreft kandidaten met een diploma BSO.

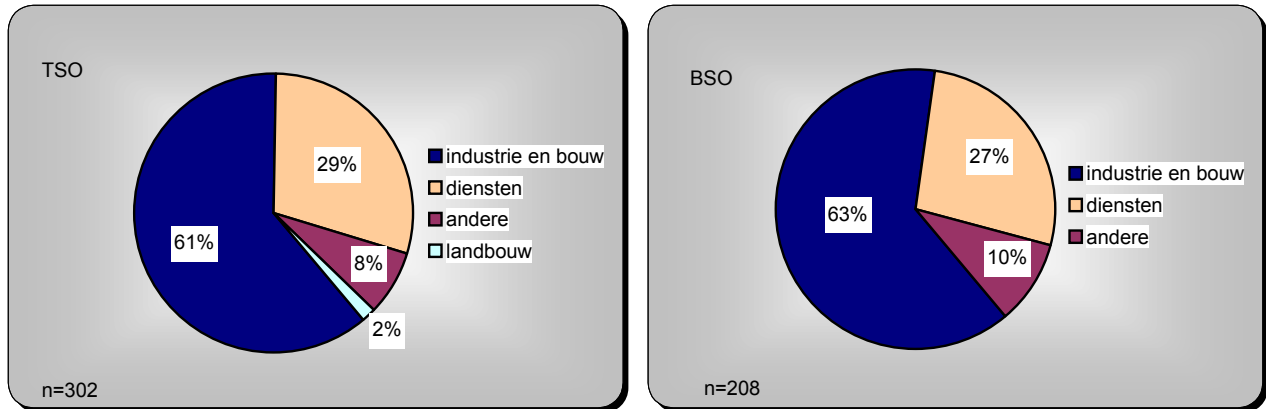
GRAFIEK 24: VERDELING AANTAL AANWERVINGEN TSO EN BSO NAAR STREEK



We gaan na hoe de geplande aanwervingen van afgestudeerden uit TSO en BSO geografisch gespreid zijn. 212 van de 302 geplande aanwervingen uit TSO, oftewel 71%, zijn van bedrijven uit Midden Limburg. 14% van deze geplande aanwervingen betreffen bedrijven in Zuid Limburg, 15% in Noord Limburg.

75% van de aanwervingen van BSO-gediplomeerden zal plaatsvinden in Midden Limburg, 15% in Zuid Limburg en 10% in Noord Limburg. De aanwervingen van technisch geschoolden worden hoofdzakelijk gepland door bedrijven in Midden Limburg.

GRAFIEK 25: GEPLANDE AANWERVINGEN TSO EN BSO NAAR SECTOR



Vervolgens onderzoeken we in welke sectoren de aanwervingen gepland zijn. De meeste aanwervingen van TSO-geschoolden worden gepland in de industriële sector (61%), 29% wordt in de dienstensector gepland en slechts 2% in de landbouwsector. De aanwerving van BSO-geschoolden wordt voornamelijk in het vooruitzicht gesteld door bedrijven in de industriële sector (63%). Eén vierde van deze aanwervingen zijn gepland in de dienstensector, geen enkele in de landbouwsector. Het is vooral de sector “industrie en bouw” die de volgende 12 maanden technisch geschoolden zal aanwerven.

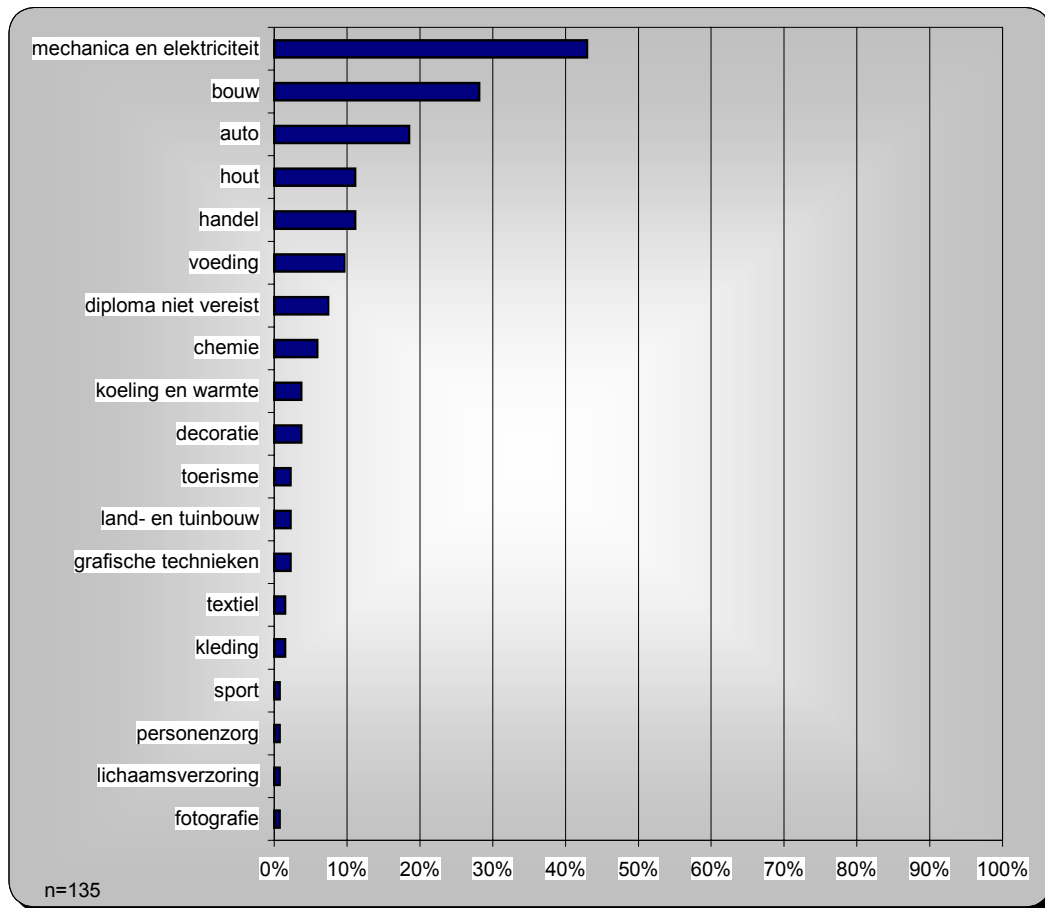
In Tabel 2 tonen we het aantal geplande aanwervingen van TSO- en BSO-geschoolden per “subsector”. De subsectoren zijn nuancerings binnen de sectoren “industrie en bouw” en “diensten”. Tabel 2 geeft enkel het aantal geplande aanwervingen weer van de subsectoren die het meest zijn vertegenwoordigd in de steekproef. Voor de sector “industrie en bouw” zijn de belangrijkste subsectoren “metaalverwerking”, “woning- en utiliteitsbouw” en “chemische industrie”. Binnen de dienstensector onderscheiden we “kleinhandel”, “groothandel”, “diensten aan ondernemingen”, “opslag, distributie” en “horeca, catering”.

TABEL 2: AANTAL GEPLANDE AANWERVINGEN NAAR SUBSECTOREN

		TSO		BSO	
		N	%	N	%
Industrie en bouw	metaalverwerking	93	30,79%	61	29,33%
	woning- en utiliteitsbouw	26	8,61%	52	25,00%
	chemische industrie	20	6,62%	3	1,44%
	andere industrie	46	15,23%	16	7,69%
Diensten	kleinhandel	10	3,31%	7	3,37%
	groothandel	11	3,64%	8	3,85%
	diensten aan ondernemingen	6	1,99%	2	0,96%
	opslag, distributie	47	15,56%	25	12,02%
	horeca, catering	12	3,97%	9	4,33%
	Andere diensten	3	0,99%	5	2,40%
Landbouw		5	1,66%	0	0,00%
Andere		23	7,62%	20	9,62%
Totaal aantal geplande aanwervingen		302		208	

Eén derde van de geplande aanwervingen van TSO-geschoolden betreft de subsector metaalverwerking. 16% van deze aanwervingen worden gepland in de subsector van opslag en distributie en 9% in woning- en utiliteitsbouw. De geplande aanwervingen van BSO-geschoolden situeren zich ook hoofdzakelijk in de subsector metaalverwerking, woning- en utiliteitsbouw en opslag en distributie.

GRAFIEK 26: IN WELK STUDIEGEBIED MOETEN DE SOLLICITANTEN MET EEN DIPLOMA TSO OF BSO AFGESTUDEERD ZIJN OM IN AANMERKING TE KOMEN VOOR DEZE TOEKOMSTIGE AANWERVINGEN?

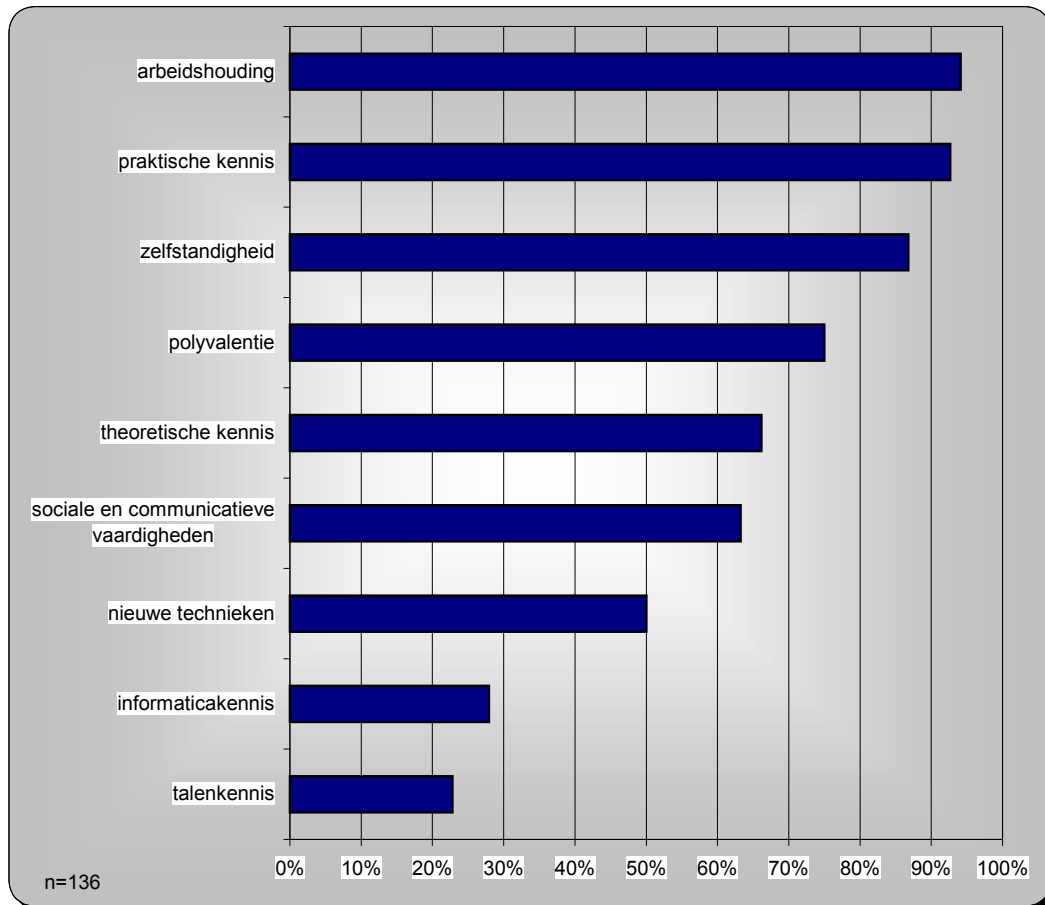


We stelden deze vraag enkel aan de bedrijven die de volgende 12 maanden aanwerving(en) plannen van TSO- of BSO-geschoolden. Mechanica-elektriciteit is veruit het meest populaire studiegebied. Bouw en auto zijn iets minder populair. Hout, handel en voeding is voor 10% van de aanwervende bedrijven een gepast studiegebied. 5% van de bedrijven geeft aan dat er bij de geplande aanwervingen van mensen met een diploma TSO of BSO geen specifieke studiegebied vereisten zullen worden gesteld.

We toonden in Grafiek 25 dat het vooral de bedrijven in de industrie- en bouwsector zijn die aanwervingen van technisch geschoolden plannen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de afgestudeerden van studiegebieden die gericht zijn op industrie of bouw zo in trek zijn. Dezelfde studiegebieden waren ook in het verleden populair: mechanica-elektriciteit, bouw

en auto zijn de studiegebieden die de afgelopen vijf jaar het meest tot aanwervingen hebben geleid. (cf Grafiek 12)

GRAFIEK 27: OVER WELKE COMPETENTIES MOETEN DE SOLLICITANTEN BESCHIKKEN OM IN AANMERKING TE KOMEN VOOR DEZE TOEKOMSTIGE AANWERVINGEN?



De competenties waarover de sollicitanten met een diploma TSO of BSO moeten beschikken om in aanmerking te komen voor deze toekomstige aanwervingen zijn een adequate arbeidshouding en voldoende praktische kennis en zelfstandigheid. Het zijn ook deze competenties die de technisch geschoolden het meest missen op de werkvloer (cf. Grafiek 16). Polyvalentie, theoretische kennis en sociale en communicatieve vaardigheden zijn iets minder belangrijk voor de bedrijven. Vertrouwdheid met nieuwe technieken, informaticakennis en talenkennis worden het minst als noodzakelijk beschouwd.

HOOFDSTUK 5: LITERATUURLIJST

Billiet, J. (1996). *Methoden van Sociaal-Wetenschappelijk onderzoek: ontwerp en dataverzameling*. Leuven: acco.

Kamer van Koophandel en Nijverheid Antwerpen-Waasland (z.d.). *Rapport Tewerkstellingsenquête 2001*. z.u.

KULeuven, Universiteit Antwerpen Management School, HIVA, Idea Consult, Kamers voor Handel en Nijverheid Vlaanderen, Viona (2002). *Panel Survey of Organisations Flanders Vraaggericht arbeidsmarktonderzoek – VIONA-programma*. z.u.

Provincie Limburg: Website (2003). *Kaarten provincie Limburg*. 17 maart 2003. www.limburg.be/studiecel

RTC Limburg: Website (2003). *Over RTC*. 17 maart 2003. www.rtclimburg.be

Steunpunt WAV, STC Gent-Eeklo, STC Aalst-Oudenaarde en STC Sint-Niklaas-Dendermonde (2002). *Sectorrapport De metaal minder moe?* Leuven: Steunpunt WAV.

UNIZO (2001). *Enquête Personeelsbeleid in de KMO*. z.u.

Vanderpoorten, M. (2000). *Beleidsnota onderwijs en vorming 2000-2004*. Brussel: Administratie Kanselarij en Voorlichting.

Vanderpoorten, M. (2002). *Beleidsbrief onderwijs en vorming 2002-2003. Versie goedgekeurd door de ministerraad en ingediend bij de Vlaamse Onderwijsraad*. z.u.

VDAB databeheer en analyse (2002). *Analyse vacatures 2001 Knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB.

Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden: Website (2003). *TOP 500 Limburg met bijbehorende analyse*. 19 maart 2003. www.vkw.be/projecten

HOOFDSTUK 6: BIJLAGEN

6.1 STUDIEGEBIEDEN EN STUDIERICHTINGEN

Overzicht van de studierichtingen in de 3de graad van het technisch- en beroepsonderwijs in
Limburg

Studiegebied	Studierichting Technisch Secundair Onderwijs	Studierichting Beroepssecundair onderwijs
Auto	Autotechnieken	Autotechnieken Auto-elektriciteit Bedrijfsvoertuigen Bijzonder transport Carrosserie-plaatbewerking Carrosserie- en spuitwerk Diesel- en LPG-motoren Vrachtwagenchauffeur
Bouw	Bouwkunde Bouwtechnieken	Bouw Restauratie-renovatie Schilder-en decoratietechnieken
Chemie	Apotheekhulp Biochemie Chemie Chemische procestechnieken Techniek-wetenschappen	
Decoratieve technieken		Etalage Publiciteit en illustratie Publiciteitsgrafiek
Fotografie	Fotografie	
Grafische technieken	Grafische technieken Multimediatechnieken	Druk- en afwerkingstechnieken Meerkleurendruk-drukwerkverdeling
Handel	Boekhouden-informatica Commercieel webverkeer Handel	Kantoor Kantooradministratie en gegevensbeheer

	<p>Informatica</p> <p>Int.Transport&goed.verz.</p> <p>KMO-administratie</p> <p>Secretariaat-talen</p>	<p>Verkoop en etalage</p> <p>Winkelbeheer en etalage</p>
Hout	<p>Hout constructie- en planningstechnieken</p> <p>Houttechnieken</p>	<p>Bijzondere schrijnwerkconstructies</p> <p>Houtbewerking-meubelmakerij</p> <p>Houtbewerking-schrijnwerkerij</p> <p>Houtbewerking-snijwerk</p> <p>Industriële houtbewerking</p> <p>Interieurinrichting</p> <p>Meubelgarneren</p> <p>Restauratie van meubelen</p> <p>Stijl- en designmeubelen</p>
Kleding		<p>Kleding-confectie</p> <p>Kleding-verkoop en retouches</p> <p>Mode- en maatkleding dames</p>
Koeling en warmte	<p>Koel- en warmtetechnieken</p>	<p>Centrale verwarming</p> <p>Centrale verwarming en sanitaire installaties</p> <p>Koelinstallaties</p> <p>Koeltechnische installaties</p> <p>Warmtetechnische installaties</p>
Land- en tuinbouw	<p>Biotechniek</p> <p>Land- en tuinbouw</p> <p>Landbouw</p> <p>Tuinbouw</p>	<p>Land- en tuinbouw</p> <p>Landbouw</p> <p>Landbouwteelten</p> <p>Groenbeheer- en verfraaiing</p> <p>Managehouder-rijmeester</p> <p>Paardrijden en verzorging</p> <p>Tuinbouw</p> <p>Tuinbouwteelten</p> <p>Veehouderij</p>
Lichaamsverzorging	<p>Esthetische lichaamsverzorging</p> <p>Schoonheidsverzorging</p>	<p>Haarkapper</p> <p>Haartooi</p> <p>Haarstijlist-grimeur</p>
Mechanica-elektriciteit	<p>Elektriciteit</p> <p>Elektriciteit-elektronica</p>	<p>Elektrische installaties</p> <p>Computergestuurde</p>

	<p>Elektromechanica Elektrotechnieken Fijnmechanische technieken Industriële computertechnieken Industriële ICT Industriële onderhoudstechnieken Industriële wetenschappen Mechanica constructie- en planningstechnieken Mechanische vormgevingstechnieken Stuur- en bewakingstechnieken</p>	<p>werktuigmachines Composietverwerking Fotolassen Industriële elektriciteit Kunststofverwerking Lassen-constructie Metaalbewerking Pijpfitten-lassen-monteren Werktuigmachines</p>
Personenzorg	<p>Bijzondere jeugdzorg Sociale en technische wetenschappen Mechanische vormgevingstechnieken</p>	<p>Kinderzorg Organisatiehulp Organisatie-assistentie Thuis- en bejaardenzorg Verzorging</p>
Sport	<p>Lichamelijke opvoeding en sport Topsport</p>	
Toerisme	<p>Onthaal en public relations Toerisme Toerisme en organisatie</p>	
Voeding	<p>Hotel</p>	<p>Banketaannemer-traiteur Banketbakker-chocoladebewerker Brood- en banketbakkerij en confiserie Gemeenschapsrestaurantie Groepskoken Hotel Slagerij en verkoopklare gerechten Slagerij-fijnkosttraiteur Specialiteitenrestaurant</p>

6.2 VRAGENLIJST

Met dit onderzoek willen we nagaan of de Limburgse bedrijven problemen ondervinden bij de inschakeling van technisch geschoold personeel. Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van Regionaal Technologisch Centrum Limburg met steun van UNIZO, Kamer voor Handel en Nijverheid van Limburg en van VKW-Limburg.

U bent zoals 3500 andere bedrijfsleiders uit Limburg aan de hand van een steekproef geselecteerd uit het databestand van de Top 100.000 CD-ROM. Dit onderzoek is volledig vertrouwelijk en anoniem. De antwoorden van alle geïnterviewden worden samen in tabellen verwerkt zodat het onmogelijk wordt om te weten wat u persoonlijk geantwoord hebt. Het invullen van deze vragenlijst kost u 15 minuten tijd. Nadat u de vragenlijst hebt ingevuld, stopt u hem in bijgevoegde enveloppe. U hoeft deze enveloppe niet te frankeren. U kan deze vragenlijst ook invullen op de site van RTC Limburg: www.RTCLimburg.be/enquete

Indien u vragen hebt bij het invullen van deze vragenlijst kan u contact opnemen met:

Tinne Mertens

Onderzoeker

Sociaal Economisch Instituut

Limburgs Universitair Centrum

Diepenbeek

Tel: 011/26 87 54

tinne.mertens@luc.ac.be

Het invullen van deze vragenlijst is eenvoudig: u zet een kruisje in het vakje naast het antwoord dat op uw bedrijf betrekking heeft of u vult het gevraagde in. De verwijzingen staan **in vet** vermeld achter de antwoordmogelijkheden.

We beginnen met enkele vragen over uw bedrijf.

1. Vul het postnummer in van de gemeente waar uw bedrijf gevestigd is.

Vul het postnummer in op de stippellijn.

Postnummer

2. Onder welke van de volgende categorieën situeert u de hoofdactiviteit van uw bedrijf?

Zet een kruisje bij de hoofdactiviteit van uw bedrijf.

Land- en tuinbouw en ontginning

Industrie en bouw

- 2** Productie en distributie van energie, gas, elektriciteit, watervoorziening
- 3** Chemische industrie, aardolie en aardgas, rubber- en plasticverwerking
- 4** Metaalverwerking, vervaardiging van producten uit metaal, machinebouw, autoassemblage
- 5** Elektronische industrie, vervaardiging van elektrische en elektronische apparaten/instrumenten
- 6** Productie van voeding, drank en rookwaren
- 7** Productie van textiel, schoenen en kleding, lederenijverheid
- 8** Productie van farmaceutische producten
- 9** Grafische industrie, houtindustrie, papierindustrie
- 10** Woning- en utiliteitsbouw, wegen- en waterbouwkunde

(zie verder volgende bladzijde)

(vervolg van vraag 2)

Diensten

- ₁₁ Telecommunicatie
- ₁₂ Informatica
- ₁₃ Opslag, distributie, transport, logistiek
- ₁₄ Kleinhandel
- ₁₅ Groothandel
- ₁₆ Horeca, Catering
- ₁₇ Reclame, media, marketing, PR
- ₁₈ Bank- en kredietwezen, verzekeringen
- ₁₉ Onderzoek en ontwikkeling, consultancy, adviesbureaus
- ₂₀ Gezondheidszorg
- ₂₁ Welzijnszorg
- ₂₂ Onderwijs
- ₂₃ Socioculturele sector
- ₂₄ Overheidsadministratie
- ₂₅ Diensten aan ondernemingen
- ₂₆ Diensten aan personen

- ₂₇ **Andere**

3. Hoeveel werknemers waren op 31 december 2002 tewerkgesteld in uw bedrijf? Geef aan hoeveel arbeiders en bedienden u tewerkstelde met een contract van onbepaalde duur, een contract van bepaalde duur en hoeveel u er tewerkstelde met een interim-contract.

Vul het aantal tewerkgestelden op 31/12/02 in met een contract van onbepaalde of bepaalde duur en het aantal tewerkgestelden met een interim-contract voor arbeiders en bedienden.

	Aantal arbeiders	Aantal bedienden
Vast contract / contract van onbepaalde duur		
Tijdelijk contract / contract van bepaalde duur		
Interim-contract		

Aansluitend op de vragen over uw bedrijf, volgen er vragen over de werknemers in uw bedrijf.

4. Zoals u nu kunt inschatten, zal u de volgende 12 maanden nog werknemers aanwerven?

Zet een kruisje bij uw antwoord.

₁ Ja

₂ Nee

→ ga verder naar vraag 8

5. Hoeveel werknemers zal u de volgende 12 maanden nog aanwerven? Vul in hoeveel werknemers u - per opleidingsniveau - zal aanwerven. Indien u geen werknemers zal aanwerven met dat opleidingsniveau, vult u "0" in.

Vul het aantal werknemers per opleidingsniveau in dat u de volgende 12 maanden nog zal aanwerven. Indien u niemand zal aanwerven met dat studieniveau, vult u "0" in.

	Aantal werknemers dat u nog zal aanwerven
Universiteit/hoger onderwijs	
Algemeen Secundair Onderwijs (ASO)	
Technisch Secundair Onderwijs (TSO)	
Beroepssecundair Onderwijs (BSO)	
Leertijd/deeltijds onderwijs	
Ander diploma/getuigschrift	

Indien u de volgende 12 maanden geen werknemers met een TSO of BSO diploma zal aanwerven gaat u **verder naar vraag 8**

6. In welk studiegebied moeten de sollicitanten met een diploma/getuigschrift technisch secundair of beroepssecundair onderwijs afgestudeerd zijn om in aanmerking te komen voor deze toekomstige aanwerving(en)? U mag meerdere antwoorden aanduiden

Duid de betreffende studiegebied(en) aan met een kruisje.

- ₁ Auto
- ₂ Bouw
- ₃ Chemie
- ₄ Decoratieve technieken
- ₅ Fotografie
- ₆ Grafische technieken
- ₇ Handel
- ₈ Hout
- ₉ Kleding
- ₁₀ Koeling en warmte
- ₁₁ Land- en tuinbouw
- ₁₂ Lichaamsverzorging
- ₁₃ Mechanica en elektriciteit
- ₁₄ Personenzorg
- ₁₅ Sport
- ₁₆ Toerisme
- ₁₇ Voeding
- ₁₈ Andere, welke?

7. Over welke competenties moeten de sollicitanten beschikken om in aanmerking te komen voor deze toekomstige aanwervingen? Duid bij elke competentie-vereiste aan of de sollicitanten erover moeten beschikken (ja) of niet (nee).

Zet bij elke competentie-vereiste een kruisje bij "ja" of "nee".

	Ja	Nee
1 Theoretische kennis		
2 Technische/praktische kennis		
3 Talenkennis		
4 Sociale en communicatieve vaardigheden		
5 Houding/attitude/flexibiliteit		
6 Polyvalentie/multi-inzetbaarheid		
7 Informaticakennis		
8 Zelfstandigheid		
9 Vertrouwdheid met nieuwe technieken		

8. Heeft u getracht de voorbije 5 jaren personeel met een diploma/getuigschrift technisch secundair of beroepssecundair onderwijs aan te werven?

Zet een kruisje bij uw antwoord.

₁ Ja

₂ Nee

→ ga verder naar vraag 18 (p.12)

9. In welk studiegebied moesten de sollicitanten afgestudeerd zijn om in aanmerking te komen voor deze aanwervingen? U mag meerdere antwoorden aanduiden.

Zet een kruisje bij de betreffende studiegebied(en).

- ₁ Auto
- ₂ Bouw
- ₃ Chemie
- ₄ Decoratieve technieken
- ₅ Fotografie
- ₆ Grafische technieken
- ₇ Handel
- ₈ Hout
- ₉ Kleding
- ₁₀ Koeling en warmte
- ₁₁ Land- en tuinbouw
- ₁₂ Lichaamsverzorging
- ₁₃ Mechanica en elektriciteit
- ₁₄ Personenzorg
- ₁₅ Sport
- ₁₆ Toerisme
- ₁₇ Voeding
- ₁₈ Andere, welke?

10. Waren deze aanwervingsprocedures succesvol? Hebt u het aantal geschoolden met een diploma/getuigschrift technisch secundair of beroepssecundair onderwijs kunnen aanwerven dat u vooropgesteld had?

Zet een kruisje bij uw antwoord.

- ₁ Ja → ga verder naar vraag 12
- ₂ Nee

11. Welke oorzaak/oorzaken maakten deze aanwervingsprocedures niet succesvol? U mag maximum drie redenen aanduiden. Indien er meer dan drie zijn, duidt u de belangrijkste drie aan.

Zet een kruisje bij de betreffende oorzaken. U mag maximum drie redenen aanduiden.

₁ Onvoldoende technisch geschoolde sollicitanten

Er waren voldoende technisch geschoolde sollicitanten, maar...

₂ De sollicitanten beschikten niet over het juiste opleidingsniveau

₃ De sollicitanten beschikten niet over de nodige werkervaring

₄ De sollicitanten beschikten niet over de nodige talenkennis

₅ De sollicitanten beschikten niet over de juiste arbeidshouding/attitude

₆ De sollicitanten beschikten niet over voldoende sociale vaardigheden en communicatieve vaardigheden

₇ De sollicitanten beschikten niet over voldoende informaticakennis

₈ De door de sollicitanten gewenste arbeidstijden wijken af van wat gebruikelijk is in ons bedrijf

₉ De sollicitanten waren niet multi-inzetbaar

₁₀ De salariseisen van de sollicitanten lagen te hoog

₁₁ De sollicitanten kunnen niet zelfstandig werken

₁₂ De sollicitanten waren niet voldoende vertrouwd met nieuwe of hedendaagse technieken

₁₃ Andere, Welke?

12. Bent u – algemeen genomen – tevreden over de prestaties van werknemers met een diploma/getuigschrift technisch secundair of beroepssecundair onderwijs in uw bedrijf? Het gaat hier enkel om de werknemers die u de laatste vijf jaar aanwierf en die bij de aanwerving schoolverlaters waren. Duid aan of u “helemaal tevreden”, “eerder tevreden”, “noch tevreden, noch ontevreden”, “eerder niet tevreden” of “helemaal ontevreden” bent.

Zet een kruisje bij uw antwoord.

Helemaal tevreden	Eerder tevreden	Noch tevreden/noch ontevreden	Eerder niet tevreden	Helemaal niet tevreden
<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄	<input type="radio"/> ₅

13. Voldoen de werknemers met een diploma/getuigschrift technisch secundair of beroepssecundair onderwijs aan de volgende competentie-vereisten? Het gaat hier enkel om de werknemers die u de laatste vijf jaar aanwierf en die bij de aanwerving schoolverlaters waren. Duid bij elke competentie-vereiste aan of de technische werknemers er aan voldoen (ja) of niet (nee) of zet een kruisje bij “geen noodzakelijke competentie”.

Zet bij elke competentie-vereiste een kruisje bij “ja”, “nee” of “geen noodzakelijke competentie”.

	Ja	Nee	Geen noodzakelijke competentie
1 Theoretische kennis			
2 Technische/praktische kennis			
3 Talenkennis			
4 Sociale en communicatieve vaardigheden			
5 Houding/attitude/flexibiliteit			
6 Polyvalentie/multi-inzetbaarheid			
7 Informaticakennis			
8 Zelfstandigheid			
9 Vertrouwdheid met nieuwe technieken			

14. Welke capaciteiten missen de werknemers met een diploma/getuigschrift technisch secundair of beroepssecundair onderwijs het meest? Het gaat hier enkel om de werknemers die u de laatste vijf jaar aanwierf en die bij de aanwerving schoolverlaters waren. U mag maximum drie capaciteiten aanduiden. Indien er meer dan drie zijn, duidt u de belangrijkste drie aan.

Zet een kruisje bij de capaciteit(en) die de werknemers het meest missen.

- ₁ Theoretische kennis
- ₂ Technische/praktische kennis
- ₃ Talenkennis
- ₄ Sociale vaardigheden en communicatieve vaardigheden
- ₅ Houding/attitude/flexibiliteit
- ₆ Polyvalentie/multi-inzetbaarheid
- ₇ Informaticakennis
- ₈ Zelfstandigheid
- ₉ Kennis van nieuwe technieken

15. Krijgen werknemers met een diploma/getuigschrift technisch secundair of beroepssecundair onderwijs binnen de 6 maanden na aanwerving in uw bedrijf een interne of externe opleiding van minimum 1 maand? Het gaat hier enkel om de werknemers die u de laatste vijf jaar aanwierf en die bij de aanwerving schoolverlaters waren.

Zet een kruisje bij uw antwoord.

- ₁ Altijd
- ₂ Soms
- ₃ Nooit

→ ga verder naar vraag 17

16. Waarom worden de werknemers met een diploma/getuigschrift technisch secundair of beroepssecundair onderwijs binnen de 6 maanden na aanwerving opgeleid? Het gaat hier enkel om de werknemers die u de laatste vijf jaar aanwierf en die bij de aanwerving schoolverlaters waren. Duid de belangrijkste reden aan.

Zet een kruisje bij de belangrijkste reden.

- ₁ Gespecialiseerde arbeid in bedrijf
- ₂ Onderwijskennis voldoet niet
- ₃ Veiligheidsopleiding
- ₄ Andere

→ ga verder naar vraag 18

17. Waarom worden de werknemers met een diploma/getuigschrift technisch secundair of beroepssecundair onderwijs binnen de 6 maanden na aanwerving in uw bedrijf niet opgeleid? Het gaat hier enkel om de werknemers die u de laatste vijf jaar aanwierf en die bij de aanwerving schoolverlaters waren. Duid de belangrijkste reden aan.

Zet een kruisje bij de belangrijkste reden.

- ₁ Geen nood aan opleiding
- ₂ De kostprijs voor opleiding ligt te hoog
- ₃ Moeilijk om geschikte opleiding te vinden of te organiseren
- ₄ Opleiding is moeilijk in te passen in de huidige organisatie op de werkvloer
- ₅ Andere

Tenslotte stellen we nog enkele vragen over de contacten van uw bedrijf met de onderwijs-wereld.

18. Onderhoudt uw bedrijf contacten met een school/scholen in Limburg met technisch of beroepsonderwijs? Het gaat hier enkel om de contacten van uw bedrijf met scholen die technisch of beroepsonderwijs verstrekken en die in Limburg gevestigd zijn.

Zet een kruisje bij uw antwoord.

₁ Ja

₂ Nee

→ ga verder naar vraag 20

19. Waaruit bestaan deze contacten? U mag meerdere mogelijkheden aanduiden.

Zet een kruisje bij de soort(en) contacten die u hebt.

₁ Stageplaats(en) voorzien voor leerlingen

₂ Stages voor leerkrachten inrichten

₃ Actieve inbreng in de lessen/practica

₄ Zetelen in een examencommissie

₅ Ter beschikking stellen van materiaal of infrastructuur voor praktijklessen

₆ Wervingscampagnes op scholen

₇ Bedrijfsbezoeken van scholen in uw bedrijf

₈ Projectbegeleiding in een school door werknemers van uw bedrijf

₉ Zetelen in Schoolbestuur

₁₀ Leerlingen met "leertijd"/leerlingen uit deeltijds onderwijs in dienst

₁₁ Begeleiding van eindwerk of geïntegreerde proef

₁₂ Andere, welke?

20. Bent u bereid om een samenwerking met een school/scholen in Limburg met technisch of beroeps onderwijs op te starten of verder uit te breiden (indien u al contacten met scholen hebt)?

Zet een kruisje bij uw antwoord.

₁ Ja

₂ Nee

→ ga verder naar vraag 22

21. Welke contacten wil u opstarten of verder uitbreiden (indien u al contacten met scholen hebt)? U mag meerdere mogelijkheden aanduiden.

Zet een kruisje bij de soort(en) contacten die u wil opstarten of wil uitbreiden (indien u al contacten met scholen hebt).

₁ Stageplaats(en) voorzien voor leerlingen

₂ Stages voor leerkrachten inrichten

₃ Actieve inbreng in de lessen/practica

₄ Zetelen in een examencommissie

₅ Ter beschikking stellen van materiaal of infrastructuur voor praktijklessen

₆ Wervingscampagnes op scholen

₇ Bedrijfsbezoeken van scholen in uw bedrijf

₈ Projectbegeleiding in een school door werknemers van uw bedrijf

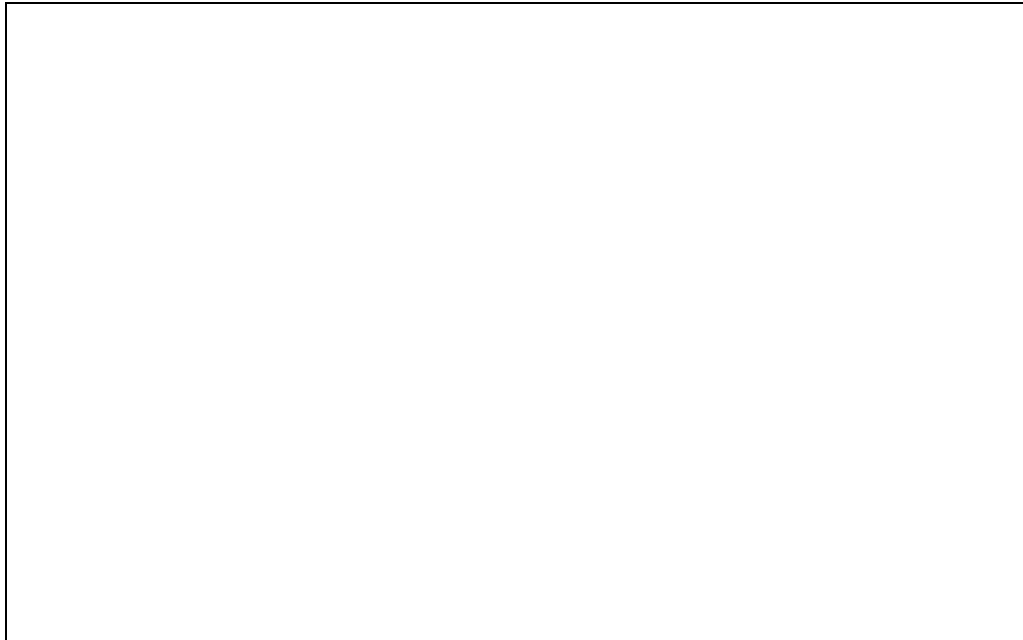
₉ Zetelen in Schoolbestuur

₁₀ Leerlingen met "leertijd"/leerlingen uit deeltijds onderwijs in dienst

₁₁ Begeleiding van eindwerk of geïntegreerde proef

₁₂ Andere, Welke?

22. U kan hier - vrijblijvend - uw contactgegevens noteren zodat RTCLimburg uw bedrijf kan contacteren. Gelieve naam van het bedrijf, naam van de contactpersoon en telefoonnummer of e-mailadres te vermelden. Indien u uw naam en contactgegevens invult, ontvangt u van RTC Limburg een rapport met de gedetailleerde resultaten van deze enquête. Suggesties en opmerkingen zijn ook welkom.



RTCLimburg dankt u hartelijk voor uw medewerking!

Gelieve deze vragenlijst in de retourenvelop – port betaald – terug te sturen naar SEIN.