

## EINDRAPPORTERING BIJKOMEND PROJECT RISICOGROEPEN (JONGEREN -26 JAAR)

**Periode:**

1 januari 2018 t.e.m. 31 december 2019.

**Betrokken sector:**

De sector van de elektriciens: Installatie en distributie, PSC 149.01

**Verantwoordelijke instelling:**

Volta vzw;

Marlylaan 15/2, 1120 Brussel; vertegenwoordigd door de heer Peter Claeys, Directeur,  
peter.claeys@volta-org.be

**Contactpersoon:**

Marleen Van der Straten, Adviseur Onderzoek & Ontwikkeling Volta, marleen.vanderstraten@volta-org.be.

**Opmerking:**

Vanaf 01/01/2019 is de organisatie Volta vzw een feit en werden de activiteiten onder naam van Volta georganiseerd. Vormelek vzw is opgeheven.

## INHOUDELIJKE RAPPORTERING

### 1. De sector

Binnen het Paritair Subcomité 149.01 waren in 2019 zo'n 5 219 bedrijven actief en in 2018 zo'n 5 187. De meerderheid van de bedrijven zijn micro-ondernemingen en kleine KMO's. Het aantal werknemers actief in de sector van de elektriciens bedroeg in 2019 bijna 39 000 personen waarvan ongeveer 4 500 25 jaar of jonger<sup>1</sup>. De sector wordt gekenmerkt door een heel aantal knelpuntberoepen en kent een groot aantal knelpuntvacatures. Dit probleem is niet nieuw.

In totaal zijn er meer dan 25 verschillende beroepen die 'de elektriciens' in de bedrijven uitvoert. Een elektricien is dus niet zomaar een elektricien. Elk beroep heeft een andere moeilijkheidsgraad en heeft andere kenmerken. Veralgemeenen is dus in deze sector niet zomaar mogelijk. De meest voorkomende beroepen zijn de elektrotechnisch monteur, elektrotechnisch installateur en elektrotechnicus. Daarbuiten zijn er nog veel specialisaties zoals technicus gebouwenautomatisatie, koeltechnicus, onderhoudselektriciens, ... De reden waarom er zoveel verschillende beroepen zijn is omdat elektriciteit

<sup>1</sup> Meer info in de jaarlijkse sectorfoto: <https://www.volta-org.be/nl/anderen/publicaties/sectorstudies/sectorfoto>

vandaag essentieel is voor het functioneren van het dagelijks- en bedrijfsleven. Afhankelijk van de locatie, de spanning die gebruikt wordt, de aanwending van de elektriciteit zijn ook andere competenties noodzakelijk.

De sector zet zich volop in voor de instroom van jongeren. Er wordt met verschillende partners en actoren (zoals de VDAB, Actiris, FOREM & onderwijsverstrekkers) gewerkt aan de kwalitatieve instroom van jonge mensen via onderwijstrajecten en opleidingstrajecten. De verschillende vormen van werkplekleren worden sterk ondersteund vanuit de sector gezien deze ervan overtuigd is dat werkplekleren een goede manier is om competenties over te brengen, zeker deze competenties die specifiek zijn voor de activiteiten eigen aan het 'elektriciteitsvak'.

## 2. Doelstelling

Het vertrekpunt voor dit project was de noodzaak voor kwalitatieve instroom in de sector en de vaststelling dat er toch nog enkele struikelblokken bestaan voor jongeren om vlot in te stromen. Deze zijn knelpunten die ervoor kunnen zorgen dat jongeren hun opleiding niet succesvol afronden of zelfs met een succesvolle opleidingen achter de rug hindernissen ervaren om in te stromen in de sector.

De sector wou met de steun van de federale overheid de instroom in de sector verhogen (kwantitatief) en verbeteren (kwalitatief) voor -26-jarigen. Het bereiken van deze doelstelling werd bewerkstelligd door:

- A. Jongeren (jonger dan 26 jaar) in verschillende vormen van leren en werken actief op te leiden in het behalen van noodzakelijke competenties om in de sector te starten.
- B. Bedrijven die fungeren als werkplek de nodige ondersteuning en informatie te geven zodat deze jongeren de kans krijgen zich bij deze bedrijven verder te ontwikkelen.

## 3. Doelgroep

De sector focuste bij zijn acties op alle jongeren, -26 jaar, met interesse in de sector.

Concreet gaat het over:

- Alle werkzoekende jongeren ingeschreven bij VDAB, ACTIRIS, ADG of FOREM met een interesse in een job in de sector. Ook jongeren binnen het tweedekansonderwijs zijn onze doelgroep.
- Jongeren in alle mogelijke stelsels van alternerend leren.
- Jongeren in de voltijdse secundaire opleiding die investeren in duaal leren of een uitgebreide vorm van werkplekleren.
- Jongeren in allerlei vormen van leren op de werkplek, al dan niet via een IBO (VDAB), FPI of FPI-E (Bruxelles Formation), PFI (FOREM) of IBU (ADG), met inbegrip van eventuele varianten of subtypes.
- Jongeren behorende tot een andere risicogroep zoals vermeld in de CAO-elektriciens: installatie en distributie

## 4. Acties

In het bijkomend project risicogroepen 2018-2019 werden drie grote acties geformuleerd waarvan de eerste actie werd onderverdeeld in 'sub-acties':

1. Ontwikkeling workshop/opleidingsmateriaal/coaching
  - A) Workshop Attitudes
  - B) Nederlands op de werkplek
  - C) Technologisch opleidingsmateriaal voor op de werkplek
  
2. Individueel opleidingsplan & persoonlijk opleidingsbudget  
Met deze actie willen we het mogelijk maken voor jongeren, die via een vorm van werkplekleren worden opgeleid, om een bijkomende, externe, opleiding te volgen tijdens de werktijd. Indien bedrijven een individueel opleidingsplan aanleveren voor een jongere, kan d.m.v. het opleidingsbudget worden tussengekomen in de opleidingskost voor deze jongere.
  
3. Bedrijven ondersteunen bij de aanwerving van een jongeren  
Door bedrijven te informeren over eventuele tegemoetkomingen bij het tewerkstellen van jongeren, hopen we hen te stimuleren jongeren ook effectief aan te werven. De meeste bedrijven uit de sector zijn micro-ondernemingen en kleine KMO's die vaak niet de tijd hebben om uit te zoeken welke (financiële) ondersteuning er vanuit overheidshoek wordt geboden om bepaalde doelgroepen tewerk te stellen. Duidelijke info kan hen overtuigen de stap te nemen om een jongere aan te werven.

### Actie 1: Ontwikkeling workshop/opleidingsmateriaal/coaching

Actie 1 was gericht op het voorzien van didactisch materiaal ter ondersteuning van jongeren op de werkplek of jongeren 'onderweg naar' de werkplek.

Deze actie werd onderverdeeld in drie verschillende sub-acties gericht op drie verschillende 'competentie-clusters': soft skills (attitudes), taalvaardigheid (Nederlands op werkvloer), en technische competenties (ontwikkeling van didactisch materiaal voor op de werkplek).

## A) Workshop Attitudes

|  |  |
|--|--|
| Geplande activiteit en de doelstelling | Via een interactieve workshop komen jongeren in aanmerking met verschillende thema's omtrent de verwachtingen en attitudes op de werkplek. Ook maken ze kennis met het elektrotechnisch landschap.<br>Een numerieke doelstelling, het bereiken van minimum 120 jongeren, werd bij deze actie vooropgesteld.  |
| Gevoerde activiteit                    | Er werd een workshop voor in de klas/in het bedrijf in het Frans ontwikkeld die wordt begeleid door Volta adviseurs in Franstalig België (Brussel en Wallonië). Deze workshop bestaat uit twee delen. Eerst bespreekt men de elektrotechnische sector, waarna men inzoomt op attitudes op de werkvloer. De workshop kan worden aangevraagd bij Volta.<br>In het Nederlands werd er ook een workshop ontwikkeld rond attitudes maar hier was de aanpak en het format anders dan deze van de Franstalige workshop. Er werd bewust gekozen voor een andere aanpak gelet op de regionale voorkeuren & context. Het betreft hier een onlinepakket dat door leerkrachten, instructeurs, mentoren en andere geïnteresseerden kan worden gebruikt om een zelfstandige workshop op te zetten. Er wordt een presentatie en ander oefenmateriaal voorzien dat men kan gebruiken in groep. Daarnaast is er een draaiboek en instructiebad voor de docent. De Nederlandstalige workshop werd ontwikkeld in samenwerking met Obelisk in Leuven, een organisatie die coachingtrajecten aanbiedt. Deze workshop <u>is online beschikbaar</u> en kan zelf door scholen of bedrijven worden ingezet wanneer men samen met jongeren wil stilstaan bij arbeidsattitudes. |
| Realisatiegraad                        | De doelstelling werd ruim behaald.<br>Aan Franstalige kant zijn er in de periode 2018-2019 zo'n 80 sessies georganiseerd. Er werden zo in totaal 1022 jongeren bereikt.<br>Aan Nederlandstalige kant zijn is de onlinepagina met het didactisch materiaal 48 keer bezocht sinds de publicatie in 2019. Het is niet eenvoudig een correcte inschatting te maken van het aantal keer dat dit leidde tot een workshop en hoeveel jongeren deze workshop dan ook effectief bijwoonden. Indien ongeveer 1 op 10 bezoeken ook effectief leidde tot een workshop en je neemt een gemiddelde van 10 jongeren per workshop (gebaseerd op het gemiddelde aantal deelnemers tijdens de Franstalige workshops) dan werden er ongeveer 50 jongeren bereikt.   |
| Projectkost                            | Aan Franstalige kant betrof dit voornamelijk personeelskosten van de adviseurs die de workshop organiseren en begeleiden bij jongeren. Aan Nederlandstalige betreft het voornamelijk de ontwikkelingskost van het didactisch materiaal. Het budget voor beiden samen is ongeveer 35 000 euro <sup>2</sup> .  |
| Uitstroom naar werk                    | Door de jongeren op tijd te informeren over welke arbeidsattitudes er belangrijk zijn, zal de overgang van de schoolbanken naar de werkplek vlotter verlopen. Ook krijgt een jongere reeds zicht op hoe een werkplek uit de sector er kan uitzien. De jongere is beter voorbereid en weet beter wat er van hem/haar verwacht wordt als hij/zij start op de werkvloer. Dit komt de relatie jongere-werkplek ten goede en leidt tot een duurzame tewerkstelling.   |

<sup>2</sup> Voor een gedetailleerd en precies overzicht van alle projectkosten verwijzen we naar de financiële rapportering die samen werd opgeleverd met deze inhoudelijke rapportering. Op het einde van dit document kan men wel een algemeen overzicht van de projectkosten terugvinden.

## B) Nederlands op de werkplek

|   |   |
|---|---|
| Geplande activiteit en de doelstelling          | Vanuit de sector werd er voor jongeren op de werkvloer een coaching-traject Nederlands mogelijk gemaakt. Deze individuele coaching was gericht op de noden van de specifieke jongere en het bedrijf waar hij/zij aan de slag was. De numerieke doelstelling stelde een coaching-traject voor 80 jongeren voorop.  |
| Gevoerde activiteit                             | <p>Als partner voor deze actie werd een overeenkomst gesloten met de Werkplekarchitecten. Dit is een collectief van 38 niet-winstgedreven organisaties die, verspreid over heel Vlaanderen, mensen coachen, opleiden en begeleiden op de werkplek.</p> <p>Om de bedrijven zoveel mogelijk te ontzorgen, gebeurt de administratieve afhandeling door Volta en de organisatie die de taalcoaching voorziet. Indien een bedrijf interesse heeft om een arbeider taalcoaching aan te bieden, kan deze rechtstreeks contact opnemen met ofwel een organisatie van de Werkplekarchitecten ofwel de medewerker risicogroepen van Volta.</p> <p>De organisatie die de taalcoaching verzorgt, informeert het bedrijf over de voorwaarden van het project en doet een intakegesprek met de bedrijfsleider en de jongere die taalcoaching nodig heeft. Op basis van de noden van beiden, wordt er dan een traject opgemaakt. De kosten verbonden aan de taalcoaching worden betaald door Volta, die deze actie kan financieren d.m.v. de subsidie betreffende risicogroepen.</p> |
| Realisatiegraad                                 | Uiteindelijk is slechts 1 traject van 12 uur doorlopen door een jongere van Iraanse afkomst.  |
| Projectkost                                     | De kostprijs van het traject bedroeg € 1020 (premie). Daarnaast zijn er ook personeelskosten verbonden aan de administratieve opvolging van deze actie <sup>3</sup> .   |
| Uitstroom naar werk                             | <p>Na de taalcoaching werden het bedrijf en de jongere bevraagd over het verloop en de impact van de taalcoaching. Beide partijen waren zeer tevreden over de taalcoaching en de jongere is nog steeds tewerkgesteld bij het bedrijf.</p> <p>Gezien de grote meerwaarde die deze actie biedt, zullen we als sector nog meer communiceren omtrent de maatregel opdat hierop in de toekomst hopelijk meer beroep wordt gedaan.</p>  |
| Achterliggende redenen voor het beperkte succes | <p>De numerieke doelstelling van deze actie werd niet gehaald ondanks dat deze actie was gestoeld op een concrete vraag vanuit bedrijven uit de sector. Dit is wellicht te wijten aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het uitrollen van de maatregel liep vertraging op door een personeelwissel (dossierbeheerder risicogroepen). Er kon pas in 2019 beroep gedaan worden op de maatregel.</li> <li>- De maatregel had nog niet genoeg bekendheid verworven. In de toekomst zal er meer worden ingezet op communicatie (via nieuwsbrieven en bedrijfsbezoeken). Daarnaast trachten we ook partners aan te zetten info over de maatregel te verspreiden.</li> <li>- Er werden bijkomende aanvragen voor de taalcoaching ontvangen maar deze betroffen personen ouder dan 26.</li> </ul>   |

<sup>3</sup> Voor een gedetailleerd en precies overzicht van alle projectkosten verwijzen we naar de financiële rapportering die samen werd opgeleverd met deze inhoudelijke rapportering. Op het einde van dit document kan men wel een algemeen overzicht van de projectkosten terugvinden.

### C) Technologisch opleidingsmateriaal voor op de werkplek

|  |  |
|--|--|
| Geplande activiteit en de doelstelling | Via deze actie voorzien we werkplekken waar jongeren (die in het kader van een traject met werkpleklers of een stage) aan de slag zijn van extra opleidingsmateriaal. Het betreft een aantal technologische fiches. Elke fiche gaat in op een specifiek onderwerp dat relevant is voor activiteiten uitgeoefend door werknemers actief in de sector. Deze actie werd ontworpen nadat we van mentoren en andere werknemers die samen met jongere aan de slag zijn op een werkplek, de feedback kregen dat het niet eenvoudig was jongeren op een duidelijke manier de informeren over de theoretische/technische basis voor bepaalde activiteiten.<br>De doelstelling betrof het ontwikkelen van het opleidingsmateriaal (ten minste 3 thema's) en het bereiken van 200 jongeren.   |
| Gevoerde activiteit                    | In 2018 werd er een werkgroep opgericht met medewerkers van Volta, enkele sectorale sociale partners en vertegenwoordigers uit verschillende scholen. Deze werkgroep kwam meerdere keren samen om het educatief materiaal conceptueel vorm te geven en de thema's van de fiches te bepalen. Er werd beroep gedaan op een communicatiebureau voor de grafische vormgeving en ontwikkeling van de fiches.<br>De fiches zijn 1 tot 3 bladzijden lang en bevatten essentiële informatie voor iedereen die in de sector actief is. Uiteindelijk zijn er 16 fiches ontwikkeld die ter beschikking zijn van bedrijven in de sector alsook de scholen. Naast geprinte exemplaren zijn deze ook online terug te vinden, onderaan <a href="#">deze pagina</a> . Deze fiches werden o.a. verspreid door ze in 2019 toe te voegen aan de logboeken die elke jongeren duaal leren mee neemt naar de werkplek. |
| Realisatiegraad                        | De doelstelling werd ruim behaald.<br>De fiches worden meegegeven aan alle jongeren die starten in duale trajecten en voor wie een logboek wordt aangevraagd via Volta. In het schooljaar 2019 werden 227 logboeken verspreid (en dus ook pakketten fiches) om zo 227 jongeren te bereiken.<br>Daarnaast zijn alle fiches samen reeds 938 keer gedownload via de Volta website.  |
| Projectkost                            | De kost voor de grafische vormgeving van de fiches bedroeg € 16,954.06.<br>De kost voor de vertaling van de fiches van het Nederlands naar Frans bedroeg € 1,006.52.<br>Daarnaast zijn er ook personeelskosten verbonden aan de administratieve en inhoudelijke opvolging van deze actie <sup>4</sup> .  |
| Uitstroom naar werk                    | Bedrijven hebben tools nodig om jongere te kunnen begeleiden en opleiden op de werkplek. Theoretische inzichten worden elke dag in de praktijk toegepast door werknemers in de sector maar dit uitleggen is voor hen niet altijd even evident. Dit didactisch materiaal speelt in op deze concrete vraag van mentoren. Ze bewerkstelligen we een duurzame stage- werkpleklers- of eerste werkervaring voor de jongere. Door jongeren goed te begeleiden, stromen deze gemotiveerd uit naar de werk in de sector  |

<sup>4</sup> Voor een gedetailleerd en precies overzicht van alle projectkosten verwijzen we naar de financiële rapportering die samen werd opgeleverd met deze inhoudelijke rapportering. Op het einde van dit document kan men wel een algemeen overzicht van de projectkosten terugvinden.

## Actie 2: Individueel opleidingsplan & persoonlijk opleidingsbudget

|   |   |
|---|---|
| Geplande activiteit en de doelstelling          | In het kader van werkplekleren en het formation en alternance bood Volta een opleidingspremie/-budget aan bedrijven die jongeren tewerkstelden. Dit budget kan gezien worden als een tussenkomst in de kosten verbonden aan de opleiding. Het doel was bedrijven aanmoedigen jongeren een opleiding te laten volgen. Aanspraak maken op dit opleidingsbudget had als voorwaarde het voorleggen van een individueel opleidingsplan voor de jongere.  |
| Gevoerde activiteit                             | Na herziening van de projectopzet werd het opleidingsbudget per jongere vastgesteld op €400. Binnen dit budget werd een deel van de loonkost van de jongere vergoed (a rato van €15,50/uur) alsook (een deel van) de opleidingskost. Er werd een aanvraagformulier opgemaakt in het Frans en het Nederlands. In dit formulier moest ook het individuele opleidingsplan worden toegevoegd. Het aanvraagformulier kan worden overgemaakt aan de dossierbeheerder risicogroepen die de informatie controleert en beslist of het bedrijf in aanmerking komt voor de opleidingspremie. Na de opleiding worden aanwezigheidsattest en factuur van de opleiding ook bezorgd waarna er wordt overgaan tot betaling van de premie.   |
| Realisatiegraad                                 | Uiteindelijk werden er 3 opleidingspremies uitgekeerd. 1 jongere in een IBO, 1 jongere in EFP en 1 jongere in duaal leren.  |
| Projectkost                                     | Er werd in totaal €650,50 aan premies uitbetaald in de projectperiode. Daarnaast zijn er ook personeelskosten verbonden aan de administratieve opvolging van deze actie <sup>5</sup> .  |
| Uitstroom naar werk                             | Twee van de jongeren zijn aan het werk in de sector. De derde zet momenteel nog zijn opleiding verder.<br>Door deze extra ondersteuning voor opleidingen, gestuurd vanuit de werkplek, hopen we iedereen aan te moedigen eventueel ontbrekende competenties bij jongeren te remediëren. Een goed opgeleid jongere heeft een betere garantie tot een duurzame tewerkstelling als gevolg.   |
| Achterliggende redenen voor het beperkte succes | De actie werd ontwikkeld op effectieve vraag van het werkveld. Aanvankelijk was er veel interesse in de opleidingspremie maar uiteindelijk zijn er maar drie correcte aanvragen binnengekomen.<br>Dit komt deels doordat de actie pas eind 2018 effectief gelanceerd werd (aanvraagformulieren beschikbaar) na een personeelwissel. Daarnaast waren een aantal bedrijven van mening dat de grootorde van het opleidingsbudget de kosten van de administratieve afhandeling van de aanvraag niet overstegen. Een hoger budget wellicht meer bedrijven aangezet hiervan gebruik te maken. De sector bestaat voor een groot deel uit kleine KMO's en micro-ondernemingen, voor de welke elke bijkomende administratieve last een grote kost inhoudt. Daarnaast gaven sommige bedrijven aan dat ze te weinig tijd met de jongere hadden en dat de opleiding tijdens de uren zou moeten kunnen plaatsvinden. In de toekomst zullen betere communicatie (via mail, via bedrijfsbezoeken en via partners) en een hogere premie wellicht aanleiding geven tot een groter impact van de actie. |

<sup>5</sup> Voor een gedetailleerd en precies overzicht van alle projectkosten verwijzen we naar de financiële rapportering die samen werd opgeleverd met deze inhoudelijke rapportering. Op het einde van dit document kan men wel een algemeen overzicht van de projectkosten terugvinden.



### Actie 3: Bedrijven ondersteunen bij de aanwerving van een jongeren

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Geplande activiteit en doelstelling | Via deze actie wenst Volta bedrijven te informeren over de steunmaatregelen en tegemoetkomingen waarop men aanspraak maakt wanneer men een jongere tewerkstelt. Deze informatie bevindt zich op verschillende plekken wat ertoe leidt dat vele bedrijven uit de sector niet de juiste informatie terugvinden. Deze actie heeft tot doel alle info te bundelen en te ontsluiten voor de bedrijven uit de sector. Het doel was om 4500 bedrijven te informeren.  |
| Gevoerde activiteit                 | Via grondig opzoekwerk werden alle maatregelen omtrent de tewerkstelling van -26-jarigen, en die mogelijks relevant konden zijn voor bedrijven uit de sector, samengebracht. Elk gewest heeft ook specifieke maatregelen dus werd de informatie geordend op gewestelijk niveau. Er werden drie infofiches opgesteld (een per gewest) en deze werden door de regionale adviseurs verspreid tijdens bedrijfsbezoeken. Daarnaast werd er per mail gecommuniceerd naar de bedrijven en verschenen ook twee artikels in Transfo (het magazine van de sector voor bedrijven).  |
| Realisatiegraad                     | De doelstelling werd behaald.<br>In 2018 werd er een artikel opgenomen in Transfo 11 en in 2019 verscheen er een artikel over de maatregelen in Transfo 12. De magazines worden in het Frans (1.687 geadresseerden) en in het Nederlands (2.786 geadresseerden) opgemaakt. In totaal werden zo 4473 bedrijven tweemaal bereikt.<br>Er hebben twee gerichte mailings plaatsgevonden waarmee 2 002 bedrijven zijn aangeschreven: <ul style="list-style-type: none"><li>• op 19/04/2019 naar 1366 Nederlandstalige bedrijven.</li><li>• op 24/04/2019 naar 636 Franstalige bedrijven.</li></ul> Daarnaast werden de infofiches tijdens verschillende bedrijfsbezoeken meegenomen. |
| Projectkost                         | De projectkost van deze actie betrof uitsluitend de personeelskosten van de dossierbeheerder risicogroepen (samenbrengen van alle informatie, opstellen van artikels en de (administratieve) opvolging). <sup>6</sup>  |
| Uitstroom naar werk                 | Door bedrijven te informeren over de voordelen die zijn verbonden aan het aanwerven van jongeren, zorgen we ervoor dat de stap deze jongeren aan te werven kleiner is voor de bedrijven.   |

<sup>6</sup> Voor een gedetailleerd en precies overzicht van alle projectkosten verwijzen we naar de financiële rapportering die samen werd opgeleverd met deze inhoudelijke rapportering. Op het einde van dit document kan men wel een algemeen overzicht van de projectkosten terugvinden.



## 5. Overzicht

### 5.1. Projectkosten

|   |                     |
|---|---------------------|
| Personeelskosten                                | € 133,700.71        |
| Ontwikkeling atelier attitudes                  | € 2,722.50          |
| Grafische vormgeving & opmaak technische fiches | € 16,954.06         |
| Vertaling technische fiches                     | € 1,006.52          |
| Varia   | € 858.53            |
| Opleidingspremies                               | € 650.50            |
| Taalcoaching                                    | € 1,020.00          |
| <b>TOTAAL</b>                                   | <b>€ 156,912.82</b> |

### 5.2. Overzicht bereikte jongeren

|  |  |
|--|--|
| <u>Actie 1A</u> : Workshop Attitudes   | Aan Franstalige kant werden 1022 jongeren bereikt. Aan Nederlandstalige gaan we uit van ongeveer 50 bereikte jongeren. |
| <u>Actie 1B</u> : Taalcoaching Nederlands op de werkplek                               | 1 jongere van Iraanse afkomst.   |
| <u>Actie 1C</u> : Technologisch opleidingsmateriaal                                    | 227 jongeren via de logboeken, 938 unieke downloads via de website.  |
| <u>Actie 2</u> : Opleidingspremie/ opleidingsplan                                      | 3 jongeren hebben een premie ontvangen. 1 in IBO, 1 in EFP en 1 in duaal leren.  |
| <u>Actie 3</u> : Bedrijven informeren over de voordelen van het aanwerven van jongeren | Er werden meer dan 4473 bedrijven bereikt met de papieren Transfo. Via mail zijn er zo'n 2 002 bedrijven geïnformeerd. |

## 6. Conclusie: de impact van het project

Met dit project heeft de sector getracht een antwoord te bieden op verschillende knelpunten vanop het terrein. Tijdens contacten met bedrijven uit de sector, werknemers, mentoren, jongeren in een traject met alternerend- of duaal leren etc. kwamen vaak specifieke bezorgdheden rond attitudes, opleiding & competenties en taal naar voor. Deze input gaf de acties die we binnen dit project bewerkstelligden, vorm.

Zo trachten de drie initiatieven die resulteren onder actie 1: jongeren kennis te laten maken met de juiste arbeidsattitudes; jongeren die het (technisch) Nederlands nog niet voldoende machtig zijn, van een gerichte taalcoaching op de werkplek te voorzien; jongeren en bedrijven een didactisch hulpmiddel aan te reiken om de overdracht van technische competenties en kennis ook op werkplekken mogelijk te maken. Deze drie initiatieven faciliteren een duurzame relatie tussen jongeren en werkplek en hebben een positieve impact op de ervaring van jongere en bedrijf. Hierdoor wordt er een positief effect voor de tewerkstelling van -26-jarigen gecreëerd.

Actie twee leidt ertoe dat bedrijven bewust zullen omgaan met het opleidings- en competentiebeleid voor jongeren d.m.v. het individuele opleidingsplan. Daarnaast zorgt het opleidingsbudget ervoor dat de financiële impact van een jongere op opleiding voor een bedrijf beperkt blijft.

Actie drie betreft gerichte informatieverspreiding naar bedrijven toe opdat zij meer aangemoedigd worden om een -26jarige tewerk te stellen.

Zoals hierboven reeds aangegeven zijn we bij het uitrollen van sommige acties weliswaar struikelblokken tegengekomen. De acties die we zelf rechtstreeks tot bij jongeren/bedrijven/scholen brachten, kenden een groot succes: de workshop attitudes, de technologische fiches, de infofiches voor bedrijven over de

maatregelen. De twee acties die gericht zijn op een tussenkomst in opleidings- of coaching-kost hebben echter minder trajecten opgeleverd dan verwacht. We hebben hierboven reeds een aantal verklaringen hieromtrent aangehaald en we hebben dit ook bewust meegenomen in het nieuwe project. Het verminderen van administratieve struikelblokken en het gericht en vaker communiceren zullen in de toekomst ertoe leiden dat er meer gebruik wordt gemaakt van de maatregel.

De grote meerwaarde van dit project was het feit dat alle acties effectief inspeelden op concrete vragen waargenomen vanuit het terrein. Al de acties hebben ondersteuning geboden of een oplossing aangereikt op het terrein. Dit heeft geleid tot duurzame tewerkstellingstrajecten voor jongeren in de sector van de elektrotechniek.