



**Vlaanderen**  
is werk

# Werkplekken delen

**Buitenlandse en Vlaamse  
voorbeelden met hun voor- en  
nadelen**

**Ditte Kimps  
In samenwerking met Karlien Winnelinckx en Lieve  
Lembrechts**

**SYNTRA Vlaanderen - Kenniscentrum**

# Waarom werkplekken aanbieden?

Motieven	Drempels
Productiemotief	Niet alle competenties/infrastructuur voor ganse opleiding
Rekruteringsmotief	Niet beschikbaar voor ganse opleiding
Maatschappelijk engagement	Te veel investeringen in tijd of moeite
Imagomotief en/of employer branding	<b>Vooral probleem voor:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• KMO's (95% van erkende ondernemingen)</li><li>• Gespecialiseerde ondernemingen</li><li>• Tijds- of seizoensgebonden ondernemingen</li><li>• Ondernemingen met korte productiehorizon</li></ul>

➤ Mogelijke oplossing: rotatie/delen van werkplekken

# Rotatie

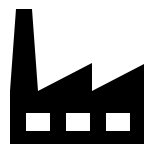
## Een oplossing?

- ▶ Kijken naar buitenlandse en Vlaamse voorbeelden
- ▶ Literatuuronderzoek en interviews van cases van rotatie in:
  - Australië, Duitsland, Oostenrijk, Denemarken, Zwitserland, Verenigd Koninkrijk, Wallonië
  - Vlaanderen: HEAT, THHI Tessenderlo en Plastics@Tielt
  - Zie workshops en ODIN voor meer informatie
- ▶ Aspecten en types van rotatie
- ▶ Voor- en nadelen van rotatie

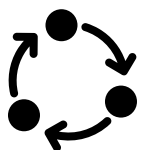
# Aspecten van rotatie



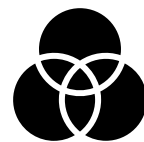
Doelgroep & onderwijsniveau



Aantal ondernemingen



Volgorde van rotatie



Zelfde sector of niet



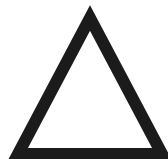
Individueel of in groep



Type contracten



Duur en frequentie

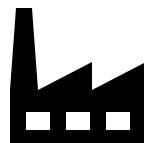


Type rotatie: wie coördineert?

# Aspecten van rotatie



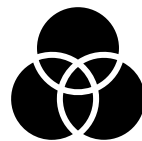
Doelgroep & onderwijsniveau



Aantal ondernemingen



**Volgorde van rotatie**



Zelfde sector of niet



Individueel of in groep



Type contracten



Duur en frequentie



**Type rotatie: wie coördineert?**

# Aandacht voor volgorde van rotatie:

- ▶ Kan afhangen van:
  - het programma en specialisaties
  - screening van competenties van lerende (matching op maat van lerende)
  - beschikbaarheid van ondernemingen
- ▶ Voorkomen dat zelfde onderneming steeds als eerste aan bod komt (voor productiviteits- en rekruteringsmotief)

# Types van rotatie: Wie coördineert?



# Types van rotatie: Wie coördineert?





# Intermediaire organisaties (IO): Meerwaarde

- ▶ Rekruteren
- ▶ Screening & matching
- ▶ Administratie
- ▶ Coördinatie
- ▶ Opvolgen juridische regels
- ▶ Bemiddelen tussen lerenden en ondernemingen
- ▶ Training geven
- ▶ Begeleiden naar meer kwaliteit

- Profit en non-profit organisaties
- Met of zonder (financiële) ondersteuning van de overheid
- Georganiseerd per sector of regio

# Mogelijke voor- en nadelen voor: Lerenden

Nadelen	Voordelen
Grotere kans af te haken	Opleiding toch afmaken (zeker met IO)
Langetermijnprojecten = moeilijk	Learn from the best
Complexere evaluaties	Minder risico opgeleid te zijn voor 1 onderneming
Stress (vooral bij individueel roteren)	Transversale competenties, adaptiviteit
Relatie lerende – onderneming: moeilijker	Conflicten laten bemiddelen door IO
Mobiliteitsprobleem <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Carpooling/groepsbus</li><li>➤ Afstand in rekening nemen</li><li>➤ E-bikes/publiek transport</li></ul>	Vergroot het netwerk van lerende
	In groep: faciliteert peer-learning & aanpassing
	Inzicht loopbaanmogelijkheden (sectoren & bedrijfsculturen)
	Transparantie in leerproces indien goede planning
	Indien docenten mee roteren: updaten en integreren van (nieuwe) skills en competenties

# Mogelijke voor- en nadelen voor: Ondernemingen

## Nadelen

Productiviteitsmotief: mogelijk minder productief bij eerste onderneming

- In verschillende sectoren
- In gespecialiseerde ondernemingen
- Aandacht voor volgorde

Rekruteringsmotief: lerenden kunnen kiezen voor een andere werkgever

Risico 'delen' strategische informatie via lerende aan concurrenten

- In verschillende sectoren
- Non-disclosure agreements

Extra tijd en moeite

## Voordelen

Flexibiliteit in:

- Tijd en beschikbaarheid
- Wát men kan aanleren: deel of specialisatie

Screening & matching meerdere lerenden:

- Positief effect rekrutering op lange termijn
- Minder risico op kostelijke mismatches

Groter netwerk, coöperatie en nieuwe business opportuniteiten (via allianties)

Leren (leercultuur) en innovatie

Aligneren verwachting, indien goede planning

Delen van tijd, moeite, verantwoordelijkheid en risico's

# Conclusie:

## Rotaties

- ▶ Nog niet breed ingeburgerd, maar heeft potentieel voor leerondernemingen en lerenden
- ▶ Verschillende manieren om rotatie te doen: ~~1-size-fits-all~~
- ▶ Wel enkele voorwaarden tot succes:
  - Planning & coördinatie
  - Goede ondersteuning
  - Samenwerkingen
  - ...

