

## Aansluiting hoger onderwijs en arbeidsmarkt

De afstand tussen het onderwijs en het werkveld is groter dan beide partijen zouden willen. Als structureel overlegplatform tussen hogescholen en universiteiten enerzijds en bedrijven en organisaties anderzijds probeert Genius Antwerp een brug te slaan.

# De kracht van overleg en verbinding

## Knelpunten detecteren, oplossingen voorstellen

Isabelle De Ridder, Kirby Van den Brande & Jan van den Nieuwenhuijzen

Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen



Het ontmoetingsplatform Genius Antwerp is het resultaat van een strategische oefening van de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen (AUHA).<sup>1</sup> Bij een bevraging wezen verschillende Antwerpse stakeholders de associatie erop dat er nood was aan een structureel overlegplatform tussen het hoger onderwijs en het ruime werkveld (bedrijven en organisaties) in Antwerpen. De AUHA begon kleinschalig aan het project en zette een aantal pilootprojecten uit die in de eerste plaats bedoeld waren om zo veel mogelijk informatie te verzamelen om Genius Antwerp op de rails te zetten. Sindsdien groeit het project gestaag. In de pilootfase, die liep van het najaar van 2022 tot het voorjaar van 2024, hield Genius Antwerp verschillende gesprekken:

- individuele gesprekken met de CEO's van vijf belangrijke Antwerpse bedrijven van variabele grootte;
- rondetafelgesprekken met verantwoordelijken op het gebied van human resources (HR) van twintig Antwerpse bedrijven en organisaties, en tien docenten en beleidsmedewerkers uit de partnerinstellingen van de associatie. De bedrijven en organisaties waren van variabele grootte. De gesprekken behandelden de thema's *skills gap* en levenslang leren;
- een focusgesprek met HR-verantwoordelijken van twintig Antwerpse bedrijven van variabele grootte over het thema van de kenniskloof;
- vier duogesprekken met telkens een HR-verantwoordelijke van een Antwerps bedrijf van gemiddelde grootte en een beleidsverantwoordelijke of docent uit een van de

## Genius Antwerp

Genius Antwerp is een initiatief van de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen. De associatie heeft Genius Antwerp opgericht om een brug te slaan tussen het hoger onderwijs en het werkveld in Antwerpen. Het is een ontmoetingsplatform dat via overleg zowel ad-hocvragen als structurele knelpunten detecteert en oplossingen biedt.

partnerinstellingen van de associatie. De gesprekken behandelden de thema's gebruik van kunstmatige intelligentie (AI) en de kenniskloof.

- een focusgroep met tien alumni uit verschillende opleidingen van de partnerinstellingen van de associatie;
- gesprekken met een stuurgroep waarin hogeronderwijspartners en partners uit het bedrijfsleven gegroepeerd zijn.

### Inzichten uit het werkveld

Uit de gesprekken die we in de pilootfase voerden, distilleerde Genius Antwerp diverse interessante inzichten. Hier

## Aansluiting hoger onderwijs en arbeidsmarkt

volgen enkele van de inzichten die het werkveld in deze fase inbracht.

### Levenslang leren

Het hoger onderwijs is voor het werkveld niet de eerste partner voor levenslang leren. Bedrijven en organisaties nemen meestal de professionalisering van werknemers zelf op. Voor heel specifieke kennis doen ze een beroep op opleidingsverstrekkers die korte, gerichte opleidingen kunnen geven. Aan het hoger onderwijs denken ze wanneer een bijkomend diploma nodig is.

Microcredentials waren in het najaar van 2023 nog grotendeels onbekend. Nochtans is er, door de snelle technologische en maatschappelijke evoluties, een groeiende nood aan korte trajecten die werknemers toelaten om nieuwe competenties te verwerven zonder een volledige opleiding te hoeven volgen.

### Skills gap

Bedrijven en organisaties wijzen op een *skills gap*: er zou een kloof bestaan tussen de competenties van afgestudeerden en datgene wat bedrijven en organisaties precies aan competenties verwachten. Om die kenniskloof scherper te omschrijven, brachten we een twintigtal HR-verantwoordelijken samen in een focusgroep. Daaruit bleek dat bedrijven en organisaties de kenniskloof het vaakst voelen bij specifieke technische kennis, maar ook bij soft skills en werkattitudes. Een zeldzame keer blijkt een student niet over de nodige basiskennis te beschikken. De bedrijven en organisaties die wij beluisterden, peilen in het onboardingstraject al naar de professionaliseringsbehoeften. Als de (nieuwe) werknemer voldoende basiskennis heeft, organiseert het bedrijf of de organisatie inhousetrainingen om de nodige specifieke technische kennis bij te spijkeren.

Soft skills blijken voor meer frustraties te zorgen. Probleemoplossend vermogen, teamwork, kritisch denken en basale sociale vaardigheden kun je moeilijker bijscholen. Van een afgestudeerde uit het hoger onderwijs verwacht het werkveld dat hij of zij die soft skills heeft verworven.

HR-verantwoordelijken wijzen bijkomend op een tekort aan schriftelijke en mondelinge communicatievaardigheden. Jongeren maken steeds minder een onderscheid in taalregisters en zijn niet vertrouwd met de communicatiekanalen uit de werkcontext. Werkgevers hameren op het belang van op tijd komen, initiatief nemen, loyaliteit en een positieve werkhouding, en wijzen erop dat net afgestudeerden zich hier vaak niet van bewust zijn.

### Wendbaar hoger onderwijs

De snelle opkomst van de digitale transformatie, automatisering en kunstmatige intelligentie (AI) vraagt om een wendbaar hogeronderwijssysteem dat sneller dan vandaag inspeelt op veranderende competentienoden. De snel veranderende *skill set* betekent meteen dat ook de docenten op de hoogte moeten zijn van de nieuwste ontwikkelingen. De bedrijven en organisaties die deelnemen aan Genius Antwerp zijn daarom voorstander van uitwisselingen tussen personeelsleden.

### Nood aan contactpersonen

Het is vaak niet evident om in een hogeronderwijsinstelling de juiste contactpersoon te vinden. Medewerkers zijn overbevraagd of zien het belang van een goede relatie met het werkveld onvoldoende in. Het is voor externen niet altijd duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is. De vragen die het werkveld stelt, gaan bijvoorbeeld over concrete voorstellen tot samenwerking of over het ter beschikking stellen van data rond studentenaantallen of opleidingsgegevens. Contacten zijn meer dan eens ad-hoc en afhankelijk van persoonlijke relaties. Als een contactpersoon uit de organisatie verdwijnt, verdwijnen de contacten.

### Administratieve overload

Er is een behoefte aan gestroomlijndere communicatie en administratieve processen voor het regelen van stages en samenwerkingen. De versnipperde aanpak leidt tot tijdverlies en onzekerheid. Als stagecontracten voor elke instelling en opleiding verschillend zijn, is de werkbelasting zo groot dat bedrijven niet langer geneigd zijn hun deuren open te stellen voor stages en werkplekleren. Vooral grote bedrijven melden dat de administratie voor meerdere stagiairs kan oplopen. Zij pleiten voor een overkoepelende, gelijkere aanpak.

### Opleidingsoverload

Bepaalde (technische) opleidingen kun je volgen op het niveau van het secundair onderwijs, graduat, professionele bachelors, academische bachelors en masters. Het is voor het werkveld niet altijd duidelijk wat het verschil is tussen deze profielen en wat hun precieze meerwaarde is. Sowieso ervaren onze gesprekspartners het opleidingsaanbod van het hoger onderwijs als weinig transparant en versnipperd.

**Soft skills  
blijken voor  
meer frustraties  
te zorgen**

# Aansluiting hoger onderwijs en arbeidsmarkt

## Vandaag kun je afstudeerders niet meer lokken met een promopraatje

### Full employment

De situatie op de arbeidsmarkt is vandaag zo dat we in Vlaanderen afstevenen op *full employment*, volledige werkgelegenheid.<sup>2</sup> Dat maakt dat afstudeerders kunnen kiezen tussen jobs en van aan de start kritisch kunnen nadenken over welke job het beste aansluit bij hun interesses, kennis en vaardigheden. Dat maakt meteen ook dat afstudeerders onrealistische verwachtingen koesteren op het vlak van renumeration. De *war for talent* is een feit. Sommige profielen kun je door geautomatiseerdere processen of AI-gestuurde oplossingen opvangen. Voor andere profielen zet het werkveld intense rekruteringstrajecten op. Bedrijven en organisaties willen toegang tot geïnteresseerde en competente profielen. Klassieke jobbeurzen volstaan niet meer; wel zijn ze nog interessant om met zeer specifieke profielen in contact te komen. Maar cross-overs waarbij gespecialiseerde bedrijven of organisaties ook in contact kunnen komen met algemeen ondersteunende profielen zoals juristen, accountants et cetera winnen aan interesse.

Vandaag kun je afstudeerders niet meer lokken met een gadget of een promopraatje. Bedrijven of organisaties nodigen studenten uit en tonen hun wat de verschillende jobs inhouden. Ze kiezen voor intensieve rekruteringstrajecten waarbij afstudeerders cases oplossen, of ministages of studentenjobs uitvoeren die een rechtstreekse inhoudelijke link hebben met de opleiding.

### Inzichten van het hoger onderwijs

In de gesprekken uit de pilootfase reageerde het hoger onderwijs op een aantal van de bedenkingen van het werkveld. Daarnaast formuleerde het hoger onderwijs ook een aantal eigen inzichten over de relatie met het werkveld.

### Algemene basiskennis

Uiteraard is het zo dat het hoger onderwijs moet inspelen op de noden van de arbeidsmarkt. De inhoud van de opleidingen en de aangeleverde profielen moeten daarvoor relevant zijn. Maar daarnaast moeten studenten ook,

en misschien vooral, algemene kennis en vaardigheden opbouwen die hen in staat stellen om in verschillende werkcontexten en algemeen maatschappelijke contexten te functioneren. Die algemene kennis maakt deel uit van een diploma hoger onderwijs en is minder dan snel evoluerende specifieke technische kennis afhankelijk van de evoluties van vandaag en morgen.

Een sterk, stabiel curriculum heeft het voordeel dat het studenten basiskennis meegeeft die je later in het werkveld kunt aanpassen en uitbreiden. Het is meteen eveneens belangrijk dat opleidingen hoger onderwijs een zaadje planten om een leven lang te leren. Aan studenten het besef duidelijk maken dat leren nooit stopt, is nog een verantwoordelijkheid van het hoger onderwijs, die zowat alle instellingen voor hoger onderwijs in Vlaanderen vandaag opnemen.

### Kennis van het hoger onderwijs

Het Vlaamse hoger onderwijs is de afgelopen tien à vijftien jaar sterk gewijzigd. Het is daarom niet meer herkenbaar voor heel wat externen. Meer duiding bij die evoluties en bij de meerwaarde van de verschillende opleidingen is zeker iets wat nog aan belang kan winnen. Ook het voor bedrijven en organisaties verduidelijken van de verschillen tussen de onderwijsniveaus is een werkpunt.

### De meerwaarde van een diploma

De bijna volledige tewerkstellingsgraad in Vlaanderen heeft als gevolg dat de arbeidsmarkt studenten steeds sneller aantrekt. Studenten die een stage lopen, worden meteen gestrikt voor een job. Daar is niets op tegen, zolang we deze studenten nog stimuleren om eerst het diploma te behalen. Studenten wegplukken van de schoolbanken en hen lokken met interessante arbeidsvoorwaarden, de zogenaamde 'groenpluk', is niet in het voordeel van de student. De meerwaarde van een hogeronwerwijsdiploma is niet te onderschatten. Na een eerste werkervaring willen werknemers misschien een andere sector uitproberen. In dat geval zal het bezitten van een diploma wel van tel zijn.

### Contacten met het werkveld

Er zijn heel wat contacten tussen het hoger onderwijs en het werkveld. Zeker in opleidingscommissies zijn die structureel. Maar het klopt dat andere contacten versnipperd zijn, ad-hoc en wisselend in intensiteit. Bij de opstart van een nieuwe opleiding betrekken instellingen het werkveld er wel structureel en intensief bij, maar in heel wat sectoren is een georganiseerd overleg nog voor verbetering vatbaar.

### Inzichten van alumni

Alumni hebben één, steeds wederkerende vraag aangebracht: zij hadden in hun opleiding, hoe verschillend deze opleidingen ook zijn, meer en intensievere contacten met

## Aansluiting hoger onderwijs en arbeidsmarkt

het werkveld gewild: meer stages, meer contacten met bedrijfsleiders, meer gastlessen, meer bedrijfsbezoeken et cetera. Zij suggereren om meer informatie te verstrekken binnen de opleidingen over werkcontexten, loononderhandelingen, cv-screenings en inzichten in vacatures.

### De rol van Genius

De afstand tussen het onderwijs en het werkveld is groter dan de twee partijen zouden willen. Het werkveld kampt met een tekort aan gekwalificeerd talent, terwijl instellingen voor hoger onderwijs hun curricula up-to-date willen houden in een steeds sneller veranderende wereld. Genius Antwerp werd opgericht om:

- de dialoog tussen het werkveld en onderwijsinstellingen te versterken;
- studenten helpen voor te bereiden op de praktijk door een nauwere samenwerking met het werkveld;
- structurele uitdagingen in verschillende sectoren aan te pakken.

Het platform vervult hierin twee cruciale functies: enerzijds als nexus, een knooppunt dat alle stakeholders met elkaar verbindt, en anderzijds als *bottleneck buster* die knelpunten detecteert, bespreekbaar maakt op het juiste platform en oplossingen voorstelt. Daarnaast speelt Genius Antwerp een rol in de bewustwording rond toekomstgerichte vaardigheden zoals digitale geletterdheid, duurzaamheid en ondernemerschap.

### Knooppunt voor advies

Een belangrijke ontwikkeling binnen Genius Antwerp is de oprichting van een Genius Hub, die zal fungeren als centraal informatie- en contactpunt voor alle stakeholders. Momenteel behandelt het kernteam ad-hoc vragen over contactpersonen, data en samenwerkingsmogelijkheden, maar de behoefte aan een gestructureerde aanpak is merkbaar.

De Genius Hub, die momenteel in ontwikkeling is, zal dienstdoen als een knooppunt waar bedrijven, onderwijsinstellingen en studenten terecht kunnen voor informatie, advies en matchmaking. Het doel is om de zoektocht naar

### Binnen elke

### sector zijn

### de vragen en

### knelpunten anders

de juiste contacten te vereenvoudigen en de drempel voor samenwerking te verlagen. Het platform wordt later dit jaar operationeel en zal naast een kennisbank ook tools bevatten die het matchingsproces tussen onderwijs en werkveld faciliteren. Ondertussen blijft het team van Genius Antwerp bereikbaar via de bestaande kanalen om vragen te beantwoorden en samenwerkingen te ondersteunen. De persoonlijke benadering blijft hierbij een kernwaarde, ook wanneer de hub volledig functioneel is.

### Knelpunten detecteren

Genius Antwerp gaat voor elke sector na wie de partners zijn uit het werkveld en met welke opleidingen zij best in dialoog gaan. Binnen elke sector is het soort vragen anders, of zijn de knelpunten anders.

In de sector medische laboratoriumtechnologie in Antwerpen bleek al snel dat een tekort aan stageplaatsen een struikelblok is. Genius brengt de partners samen om te bekijken of afspraken hierover mogelijk zijn, sensibiliseringsacties nodig zijn of een aanpassing van de regelgeving zich opdringt en we hiervoor dus gesprekken met de overheid moeten voeren. Door regelmatige overlegmomenten te organiseren tussen onderwijsinstellingen, ziekenhuizen en laboratoria heeft Genius Antwerp een actieplan opgesteld om de stageproblematiek aan te pakken. Ook bekijken we hier hoe we de administratieve lasten die gepaard gaan met stages, kunnen beperken.

In de sector logistiek bleek dat vooral de instroom van het aantal studenten een probleem is. Waarom kiezen studenten steeds minder voor logistieke opleidingen? Om hier een beter zicht op te krijgen, organiseerde Genius Antwerp een rondetafelgesprek met tien geselecteerde studenten en drie gerenommeerde CEO's van logistieke bedrijven uit het Antwerpse. Op die manier kregen studenten een beter inzicht in dat type van bedrijven en kregen logistieke functies wat meer zichtbaarheid. Het is belangrijk dat de logistiek zichzelf als een aantrekkelijkere sector voorstelt.

### Katalysator voor samenwerking

Genius heeft een actieve HR-community opgezet, waarin bedrijven en organisaties goede praktijkvoorbeelden

### Het platform

### functioneert als

### *bottleneck buster* die

### knelpunten detecteert

# Aansluiting hoger onderwijs en arbeidsmarkt

## Eens afgestudeerd

## liggen er

## heel wat

## mogelijkheden open

kunnen delen over talentwerving, opleidingsnoden en samenwerking met het (hoger) onderwijs. Dit netwerk stimuleert bedrijven organisaties om structureel samen te werken met hogeronderwijsinstellingen en zorgt voor een duurzame kennisdeling. We zetten hierbij in op het:

- uiteenzetten van recent onderzoek aan onze instellingen voor hoger onderwijs;
- uiteenzetten van de verschillen tussen de verschillende opleidingen;
- inzicht geven in de verschillende programma's voor levenslang leren van de partnerinstellingen;
- luisteren naar de opmerkingen en bedenkingen van de HR-verantwoordelijken.

### Studenten en bedrijfsleven

Genius Antwerp zet sterk in op het verbinden van studenten met het bedrijfsleven via diverse evenementen en initiatieven, zoals hackathons, bedrijfsbezoeken, gastcolleges en mentorprogramma's. Op deze manier kunnen studenten hun innovatieve ideeën en vaardigheden tonen aan potentiële werkgevers en tevens in intensief gesprek gaan met mensen uit het werkveld.

### Moving Forward<sup>1</sup>

Inspelend op maatschappelijke trends zette de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen in 2024-2025 in op een afstudeercampagne, Moving Forward, die uitmondde in een groots event in congrescentrum Antwerp Expo in februari 2025. De campagne omvatte het voorbereiden van studenten op het zetten van een volgende stap na het afstuderen. Eens afgestudeerd liggen er heel wat mogelijkheden open: verder studeren, een job, een eigen onderneming, een internationale ervaring. Moving Forward wil studenten duidelijk maken dat de keuzemogelijkheden openliggen en wil afstudeerders hierin ondersteunen met het geven van informatie over uiteenlopende onderwerpen. Dat kan gaan van loononderhandelingen tot welke stappen je moet ondernemen om naar het buitenland te gaan. We bereiden studenten via livestreams voor op het slotevent. Partners krijgen inzichten in generatie Z: welke storytelling werkt, wat drijft deze jongeren,

wat spreekt hen echt aan en wat maakt dat ze bepaalde keuzes maken?

Moving Forward doorbreekt patronen door verschillende profielen met verschillende types van organisaties in contact te brengen, en door naast klassieke voorstellingen van bedrijven en organisaties ook korte lezingen en workshops, speeddating en cv-screenings te introduceren. Dit gebeurt via netwerkevenementen met gerichte matchmaking, bedrijfschallenges waarbij studenten reallifeproblemen oplossen, en digitale platformen waar studenten en werkgevers elkaar sneller kunnen vinden.

### Structureel aanspreekpunt

Genius Antwerp wil zich verder ontwikkelen tot een structureel overlegplatform en centraal aanspreekpunt. Anders dan de operationele Genius Hub, die zich richt op informatievoorziening en matchmaking, fungeert dit overlegplatform als strategisch orgaan dat de dialoog faciliteert. Genius Antwerp zal hierbij ook de stad Antwerpen betrekken. Door de structurele inbedding in het stedelijke ecosysteem kan het platform fungeren als een betrouwbare partner voor de stad bij het vormgeven van beleid dat de triple helix – onderwijs, bedrijfsleven en overheid – versterkt. Het kan zo ook bijdragen aan de ambitie van Antwerpen om zich te profileren als kennisstad en innovatiehub.

### Isabelle De Ridder

is sinds 2020 directeur van de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen. Voordien was zij verantwoordelijk voor hoger onderwijs bij de Vlaamse Onderwijsraad

### Kirby Van den Brande

is programmamanager van Genius Antwerp en gastprofessor innovatie & ondernemerschap aan verschillende hogeronderwijsinstellingen

### Jan van den Nieuwenhuijzen

is sinds 2021 voorzitter van de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen. Van 2005 tot 2010 was hij voorzitter van de Karel de Grote Hogeschool

## Noten

- 1 De Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen is een samenwerkingsverband tussen de Universiteit Antwerpen, de Antwerp Maritime Academy, de AP Hogeschool en de Karel de Grote Hogeschool.
- 2 Vlaanderen heeft vandaag een werkzaamheidsgraad van 77 procent en is hiermee niet ver meer van de volledige werkgelegenheid verwijderd. Bron: Arbeidsmarktprojectiemodel Steunpunt Werk (september 2024).
- 3 Moving Forward is een initiatief van de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen, in cocreatie uitgevoerd door de AUHA, de partnerinstellingen en Production Office, een onafhankelijk creatief bureau.