

Universele jobdefinitie voor ingenieurs

Peter Ooms - 1 februari 2019 - [VISION & STRATEGY \(/NL/ARTIKELS/CATEGORIE/VISION-STRATEGY-2\)](#)



Delen [f](#) [t](#) [in](#)

Prefer moet studenten industrieel ingenieur duidelijkheid verschaffen over de jobinhoud van jonge ingenieurs. Met dit instrument kunnen ze voor zichzelf uitmaken waar hun professionele competenties liggen.

De Faculteit Industriële Ingenieurswetenschappen van de KU Leuven werkt aan Prefer: een instrument om de jobinhoud van ingenieurs op een universele manier te definiëren. Prefer staat voor *Professional Roles and Employability of Future Engineers*. De onderzoekers willen een instrument ontwerpen waarmee ingenieursstudenten voor zichzelf kunnen uitmaken waar hun professionele competenties liggen.

Professor Greet Langie, vicedecaan van de Faculteit Industriële Ingenieurswetenschappen van KU Leuven: “Het valt me telkens weer op hoe moeilijk studenten het vinden om hun eigen sterktes en zwaktes aan te geven op het vlak van professionele competenties. Met het instrument dat we nu ontwikkelen, zal dat makkelijker gaan. We werkten daarvoor

nauw samen met bedrijven uit verschillende sectoren die aangaven welke professionele competenties zij verwachten bij hun kandidaten. Het resultaat kan ook een impuls zijn om het onderwijsaanbod aan te passen aan de vragen van de bedrijfswereld.”

Prefer is een project mee gefinancierd door het Erasmus+ Programma van de Europese Unie. TU Delft en het Dublin Institute of Technology (DIT) werken eraan mee. Engie, Siemens Nederland en het Ierse energiebedrijf ESB stapten als bedrijfspartners mee aan boord. Daarnaast zijn ook de ingenieursorganisaties Ie-net, Agoria, Kivi en Engineers Ireland van de partij en de netwerkpartners SEFI en FEANI.

Verwachtingskloof

“Veruit de meeste jongelui die aan ingenieursstudies beginnen, gaan ervan uit dat ze later zullen werken aan de ontwikkeling van nieuwe producten. In de realiteit is het een zeer kleine minderheid die dat ook effectief doet”, zegt Rudy Goossens, head of recruitment and career development Benelux van Engie.

Gerdien Scharren, compensation & benefits specialist, Siemens Nederland: “Bij Siemens bestaan er R&D-afdelingen in Duitsland, maar niet in Nederland. Wij zoeken vooral commercieel ingestelde ingenieurs die nauw samenwerken met de klanten.”

Net om die misverstanden te voorkomen, werken de bedrijven graag mee aan Prefer. Intussen hebben die organisaties al hun input gegeven op een eerste ontwerp van de testtool.

Rollen

Doctoraatsonderzoeker Sofie Craps werkte mee aan de ontwikkeling van het model. “We zijn daarbij vertrokken van een indeling van de verschillende rollen die een startende ingenieur op kan nemen in zijn professionele organisatie. Die indeling is gebaseerd op de strategietheorie van Treacy en Wiersema met daarin:

- Product leadership (de ingenieur focust op product- of procesinnovatie),
- Operational excellence (de ingenieur werkt aan het optimaliseren van de producten of processen) en
- Customer intimacy (de ingenieur past producten en diensten aan in functie van de vraag van de klant).

Aan elke rol hebben we een reeks professionele competenties verbonden, dus onafhankelijk van het domein waarin de ingenieur aan de slag is. Daarop gebaseerd ontwikkelden we samen met BDO en DIT testen waarin studenten de rollen kunnen ontdekken en een indicatie krijgen van hun sterktes in elk van de rollen”

Gerdien Scharren: “Dat Prefer terugvalt op die rollen vind ik goed: binnen de internationale organisatie van Siemens hanteren wij ook een vergelijkbaar model.”

Maarten Pinxten, coördinator Prefer-project: “De keuze van dit theoretische model is intussen gevalideerd door een reeks van bevestigingen en panelgesprekken bij bedrijven en studenten. Zo blijkt bijvoorbeeld uit een bevestiging bij 188 bedrijven dat het bovenstaande rollenmodel breed gedragen is. Tegelijk stel ik vast dat studenten vaak opgelucht reageren als ze het rollenmodel zien. Ze krijgen plots zicht op het volledige aanbod van jobs.”

BDO Advisory Human Capital zorgt mee voor de concrete uitwerking van de test. Elies Hendrickx, arbeids- en organisatiepsycholoog: “We hebben nu een *situational judgement tests* samengesteld met daarin realistische cases die betrekking hebben op elke competentie. De deelnemer aan de test krijgt vervolgens vier mogelijke reacties op de situatie te lezen en moet aangeven hoe gepast hij of zij de reactie vindt. Dat geheel hebben we ook gevalideerd.”



Universeel

Daarmee heeft Prefer belangrijke stappen gezet. “Er zijn heel wat spanningen die we moesten overbruggen: tussen studenten en bedrijven, tussen de culturen in de deelnemende landen en ook tussen de verschillende sectoren van de bedrijven die deelnemen”, zegt Elies Hendrickx.

Rudy Goossens: “Ik vind trouwens dat de initiatiefnemers ambitieuzer mogen zijn. Ze moeten streven naar een universele rollendefinitie voor ingenieurs die de basis kan zijn voor het overleg tussen kandidaten en bedrijven. Ik zie dat kandidaten bijvoorbeeld hun

MBTI-score of DISC-kleur op hun cv vermelden. Ik denk dat het nuttig zou zijn dat kandidaten én bedrijven het Prefer-profiel hanteren in het kader van de tewerkstelling van ingenieurs.”

Greet Langie: “We zien ook al wat interesse vanuit de Verenigde Staten en Australië. Ons project loopt nog tot eind 2019. We verwachten dat we tegen het eind van dit academiejaar volledig klaar zijn met de testtool zodat hij kan geïmplementeerd worden in de curricula vanaf het academiejaar 2019-2020.”

Aanpassingen aan het curriculum

Gerdien Scharten: “Voor Siemens Nederland is het heel duidelijk dat we veel ingenieurs nodig hebben, maar die moeten ook beschikken over niet-technische competenties zoals commerciële feeling, onderhandelingscapaciteiten en leiderschap.”

Greet Langie: “Als onderwijsinstelling moeten we op die vraag inspelen, maar tegelijk kunnen we niet minder techniek geven of het programma verzwaren. We zoeken naar nieuwe manieren om de competenties aan te leren (onder andere via plug & play-modules die ontwikkeld worden door TU Delft). De expertise uit het bedrijfsleven is zeker welkom. Ik stel me bijvoorbeeld voor dat bij stages, projectweken en bedrijfsbezoeken externe coaches uit bedrijven betrokken worden om die extra competenties binnen te brengen en studenten vertrouwd te maken met de rol die zij opnemen in hun bedrijf.”

www.preferproject.eu (<http://www.preferproject.eu/>).



(https://www.agemployeebenefits.be/nl/oplossingen/pensioen-overlijden/Paginas/my-global-benefits.aspx?utm_medium=partner&utm_source=hrmag&utm_campaign=hrmag-website-18-02-2019-nl)

Meest gelezen

- Agoria: staking schaadt vooral onze reputatie (/nl/artikels/detail/agoria-staking-schaadt-vooral-onze-reputatie)
- 7 tips tegen pesten op de werkvloer (/nl/artikels/detail/7-tips-tegen-pest-en-op-de-werkvloer)
- Duaal leren in hoger en volwassenenonderwijs: bruggen bouwen naar ondernemingen (/nl/artikels/detail/duaal-leren-in-hoger-en-volwassenenonderwijs-1549459086)
- HR voldoet vandaag, maar weinig visie op HR morgen (/nl/artikels/detail/hr-voldoet-vandaag-maar-weinig-visie-op-hr-morgen)
- Schaf de tankkaart af (/nl/artikels/detail/schaf-de-tankkaart-af)
- Ontwerp van akkoord voor maximale loonstijging van 1,1% (/nl/artikels/detail/ontwerp-van-akkoord-voor-maximale-loonstijging-van-1-1)

- Hoe verdien je als manager je strepen? (/nl/artikels/detail/hoe-verdien-je-als-manager-je-strepen)
- Mobiliteitsbudget moet mobiliteitsvergoeding doen vergeten (/nl/artikels/detail/mobiliteitsbudget-moet-mobiliteitsvergoeding-doen-vergeten)
- Alle personeel Ryanair in België onder Belgisch recht (/nl/artikels/detail/alle-personeel-ryanair-in-belgi-onder-belgisch-recht)
- “We automatiseren bepaalde zaken in ons proces zodat we ons kunnen onderscheiden en focussen op het menselijke aspect.” (/nl/artikels/detail/we-automatiseren-bepaalde-zaken-in-ons-proces-zodat-we-ons-kunnen-onderscheiden-en-focussen-op-het-menselijke-aspect)

HRmagazine

(/)

Neem ook eens een kijkje op

FDMagazine

(<http://www.fdmagazine.be/>)

Sitemap

[Home \(/nl/\)](#)

[Events \(/nl/events\)](#)

[Career \(/nl/career\)](#)

[Contact \(/nl/contact\)](#)

[Blog \(/nl/blog\)](#)

Over ons

[Ons team \(/nl/ons-team\)](#)

[Algemene verkoopsvoorwaarden \(/nl/algemene-verkoopsvoorwaarden\)](#)

Nieuwe Media Groep

Tel. 052 20 18 81 (tel:052 20 18 81)

info@hrmagazine.be (mailto:info@hrmagazine.be)

Copyright 2015 HRMagazine

Wekelijkse HRupdate

Iedere woensdag in je mailbox.

Voornaam

Achternaam

E-mail

Inschrijven

Twitter

HRmagazine Belgium

@hrmagbe



(<http://twitter.com/hrmagbe>)

Wat gaan we doen op donderdagavond (9 mei) tijdens het HRRH congres 2019? Een HR dinner natuurlijk 📷🍴! We eten en... <https://t.co/IMUjazle7n>

(<https://t.co/IMUjazle7n>)

1 uur geleden (dinsdag 26 februari 2019, 13:38)

(<https://twitter.com/hrmagbe/status/1100374477496565760>)