

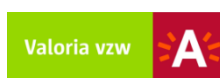


Voornemens gezocht voor 2016?

Het Lerend Netwerk Ongekwalficeerde Instroom inspireert...

INSPIRATIEBUNDEL

BEDRIJVEN EN ONDERWIJS VINDEN ELKAAR



Intro

Het ESF-project 'Lerend Netwerk Ongekwalificeerde Instroom' bracht anderhalf jaar lang onderwijsverstrekkers, intermediaire organisaties en werkgevers rond de tafel. Het gespreksonderwerp? 'Ongekwalificeerde instroom': mensen die zonder of met de 'verkeerde' kwalificaties op de arbeidsmarkt terecht komen. Het netwerk debatteerde levendig over:

- a) mogelijkheden ter preventie van schoolverlaters zonder diploma
- b) wat 'remediërend' gedaan kan worden om hen te werk te stellen
- c) meer samenwerking tussen arbeidsmarkt en onderwijs als sleutel tot succes

Via 5 leermomenten boorde het lerend netwerk verschillende thema's aan. Achtereenvolgens brachten experts interessante discussies op gang vanuit volgende invalshoeken:

1. Toeleiding naar werk of opleiding
2. Werkplekleren binnen het onderwijs
3. competenties en selectie
4. Werkplekleren binnen het bedrijf
5. job design

Naast interessante netwerkmogelijkheden bracht het lerend netwerk uiteraard heel wat inzichten, bedenkingen en ideeën voort. Deze bundel bevat tips & tricks waar u verder op kan kauwen. Onze algemene conclusies zullen u niet omver blazen wegens 'nog nooit van gehoord'. Dit was ook niet onze bedoeling. Ons doel is wel om u te triggeren. Te triggeren om verder na te denken over wat u zelf kan doen om mensen met moeilijkheden op de arbeidsmarkt een stap vooruit te laten zetten. Te triggeren om met één van de tools ook effectief aan de slag te gaan.

Met trots en met hier en daar een kwinkslag leggen we hem dan ook aan u voor: de inspiratiebundel van het Lerend Netwerk Ongekwalificeerde Instroom – bedrijven en onderwijs vinden elkaar. Laat het u smaken!

De stuurgroep:

Mentor (promotor)



Cobot-bedienden



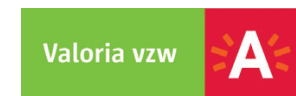
Educam



Huis van het Nederlands



Valoria



Conclusie 1:



Ons oog valt vaak het snelst op tekorten. Nochtans doet een focus op positieve punten mensen het meest groeien. Je zal zien, het loont de moeite om na te gaan welke talenten van je medewerkers/werkzoekenden/studenten je bedrijf/het opleidingstraject sterker kunnen maken! Instrumenten als een 'persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)' en de 'talentendoos' kunnen je hierbij helpen. Meer info over deze instrumenten vind je op www.talentontwikkeling.be en www.vzwmentor.be.

Tool 1: Een geschikte medewerker; die maak je toch gewoon zelf?!

Wat?

Met een **Individuele BeroepsOpleiding (IBO)** kan je als werkgever een werkzoekende voordelig opleiden in je bedrijf.

Gedurende 1 à 6 maanden **ondersteunt VDAB jou en de werkzoekende bij het aanleren van de nodige competenties voor de job**. Tijdens deze periode betaal je **geen loon of RSZ**, enkel een productiviteitspremie. In ruil werf je de werkzoekende na afloop aan met een contract van onbepaalde duur. Onder bepaalde voorwaarden is ook een contract van bepaalde duur mogelijk (m.n. als je kan aantonen dat je in je aanwervingsbeleid regelmatig met contracten van bepaalde duur werkt.

Voor wie?

Je kan zelf een kandidaat zoeken voor een IBO of aan VDAB vragen om je hierbij te helpen. Een kandidaat moet aan drie voorwaarden beantwoorden om in aanmerking te komen:

- Hij is ingeschreven als werkzoekende bij VDAB.
- Hij heeft zijn vorige job niet opgezegd om met een IBO te starten.
- Hij heeft nog niet eerder in jouw bedrijf gewerkt. Let wel: hij mag vóór de start van de IBO wel een korte periode bij jou gewerkt hebben als uitzendkracht. Namelijk: 10 werkdagen in een 5-dagenstelsel of 12 werkdagen in een 6-dagenstelsel. Kies je voor een kandidaat die tot een kansengroep behoort? Dan kom je in aanmerking voor een gespecialiseerde IBO die nóg voordeliger is.

Hoe?

Neem contact op met VDAB of vul het online aanvraagformulier in.

Waarom?

IBO voorziet een unieke formule voor een on-the-job opleiding in je bedrijf; VDAB zorgt voor extra begeleiding en ondersteuning; administratie blijft beperkt; je bespaart fors op loonkosten tijdens de opleiding; IBO vormt de ideale oplossing voor vacatures waarvoor je geen geschikte kandidaat vindt; IBO biedt extra kansen aan laaggeschoolde mensen.

Waar?

Bron: <https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo>, VDAB



Conclusie 2:



We zijn er allemaal het meest fan van: werknemers/werkzoekenden/studenten met motivatie en goede attitudes. Het is dan ook van het grootste belang dat we deze motivatie en attitudes bij jongeren opvolgen en bijschroeven. Niet alleen schoolopdrachten en werkzoekendetrajecten, maar ook stages en werkopdrachten zijn hier uitgelezen momenten voor. Tool 2 kan je verdere inspiratie bij geven.

Conclusie 3:



Jongeren die schoolmoe zijn beëindigen nog te vaak hun studies zonder 'papiertje' in de hand. Op die manier maken ze een pak minder kans op de arbeidsmarkt. Via het erkennen van ervaring, modules, deelcertificaten en -kwalificaties kunnen we jongeren waarderen voor wat ze reeds kunnen en zetten we hen een voetje voor wanneer ze hun diploma op een later tijdstip willen behalen. Tool 3 helpt ons om deze eerder behaalde competenties in de verf te zetten.

Tool 3: Het nieuwe verzamelitem: (deel)kwalificaties!

Wat?

De **beroepskwalificaties** beschrijven wat je moet kennen en kunnen om een beroep uit te voeren. Deze eenduidige beschrijving van kwalificaties en competenties maakt duidelijk wat een kwalificatie waard is. Je kan bovendien beoordelen welke kwalificaties binnen je bereik liggen door je competenties te vergelijken met de competenties die bij een kwalificatie horen. Op deze manier kan je bepalen welk traject je moet volgen om een beroepskwalificatie te behalen.

Voor wie?

Beroepskwalificaties zijn verder vertaald in onderwijskwalificaties in de Vlaamse kwalificatiestructuur en zijn bruikbaar voor iedereen: de lerende, de opleider, de werknemer, de werkgever en de werkzoekende!

Hoe?

Via deze kwalificaties kan een student zijn leerpad bepalen, de HR-manager de kwalificaties gebruiken voor zijn aanwervingsbeleid, de werknemer zijn pad uitstippelen in de wereld van levenslang leren, de werkzoekende zijn praktijkervaring omzetten in een kwalificatie en kunnen de opleidingen van bijvoorbeeld VDAB, het volwassenonderwijs en SYNTRA op elkaar afgestemd worden.



Waarom?

Beroepskwalificaties dragen bij tot de realisatie van levenslang leren en helpen voor een betere communicatie en samenwerking tussen de arbeidsmarkt en mogelijke aanbieders van onderwijs en opleiding.

Waar?

De beroepskwalificaties worden, samen met de onderwijskwalificaties, verzameld in de Vlaamse Kwalificatiestructuur:
www.vlaamsekwalificatiestructuur.be

Conclusie 4:



Extra kansen geven aan alle mensen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt kan niemand in zijn eentje. Om die gedeelde verantwoordelijkheid bredere voedingsbodem te laten krijgen in onze maatschappij zijn 'voyageurs' nodig, zowel in het onderwijs, bij intermediaire organisaties, als binnen bedrijven zelf. Sensibiliseer jij mee?

Tool 4: Professionaliseer werkplekleren in je bedrijf!

Wat?

Werkplekleren is een leerproces waarbij de vereiste kennis, vaardigheden en attitudes voor een bepaalde job, op of nabij de werkpost worden aangeleerd door een ervaren en hiertoe opgeleide collega (peter/meter).
Andere benamingen: on the job training, opleiding op de werkpost, ...

Voor wie?

Werkplekleren is als leerformule vooral bruikbaar voor:

- **instap- en polyvalentieopleidingen** van operatoren in industriële ondernemingen
- de **stagebegeleiding** in ondernemingen van leerlingen/studenten en werkzoekenden

Hoe?

Stap 1: Sensibiliseren en betrekken van de hiërarchische lijn

Stap 2: Uitwerken van opleidingsprogramma's per functie (globaal en per taak)

Stap 3: Keuze en opleiding/training van de interne instructeurs (peters/meters)

Stap 4: Uitvoeren van de opleidingen op de werkvloer m.b.v. didactische leermiddelen

Stap 5: Evalueren van de opleidingen (peter/meter - lijnverantwoordelijke - persoon in opleiding)

Waarom?

Voordelen van professioneel werkplekleren **voor werkgever en collega's**: kennisborging, vlugger volledig inzetbaar, minder kans op falen, minder arbeidsongevallen en kwaliteitsfouten, overdracht bedrijfscultuur, ...

Voordelen voor de persoon in opleiding: goede stap-voor-stap begeleiding, hogere leermotivatie, meteen correct aanleren van alle taken, betere aanvaarding in de groep, vlottere integratie in het bedrijf, ...

Waar?

Bron: Hannelore Biebau, Cobot vzw, www.cobot.be; een opleidingsplan-voorbeeld vind je op www.mentorvzw.be/ongekwalificeerdeinstroom

Tip 1: Bekom het engagement van het management ('Opleiden kost geld, niet opleiden nog meer!')

Tip 2: Kies uw interne instructeurs op basis van vrijwilligheid

Tip 3: Ondersteun en apprecieer uw interne instructeurs

Tip 4: Zorg voor een goede rolverdeling tussen HRM, hiërarchische lijn en instructeurs

Conclusie 5:



Onze noorderburen zagen al eerder het licht: om mensen met beperkingen kansen te bieden op de werkvloer stampt men daar nieuwe functies uit de grond. En wat blijkt? Zelfs al worden door het samenbrengen van 'laaggeschoolde' taken in een nieuwe functie extra mensen in dienst genomen, toch kunnen de loonkosten aanzienlijk dalen. Bovendien profiteren hier niet alleen mensen van die voorheen geen job konden vinden, ook de betrokkenheid van alle medewerkers kan verhogen door met dialoog te gaan omtrent functie-inhouden. Wie niet waagt, niet wint...

Tool 5: Sleutel aan de betrokkenheid van je medewerkers/leerlingen!

Wat?

Job crafting staat voor het doorvoeren van kleine aanpassingen aan een bestaande job, waardoor de tevredenheid van de medewerker vergroot en/of de efficiëntie binnen het bedrijf stijgt. Aanpassingen kunnen gebeuren op vlak van (1) taak(inhoud), (2) samenwerking, (3) context (locatie en uurrooster) en (4) cognitie (het beeld dat men heeft over waarom men het werk doet).

Voor wie?

Job crafting zet **werknemers** (zowel laag- als hoger geschoolden) aan het denken over hun job, al dan niet in dialoog met hun leidinggevende, collega's en/of een externe begeleider. **Leerlingen** kunnen via een job crafting methodiek reflecteren over hun jobdoelwit, stage en/of opleiding, al dan niet in dialoog met hun leraar, stagebegeleider, trajectbegeleider, medeleerling(en),...

Hoe?

Stap 1: schrijf je verschillende (stage)taken elk op een kleine, middelgrote of grote post-it naargelang je meer of minder tijd aan deze taak besteedt.

Stap 2: schrijf op afzonderlijke kleinere groene post-its neer wat je energie geeft (energiegevers).

Stap 3: schrijf op afzonderlijke kleinere rode post-its neer wat je energie kost (energievreters).

Stap 4: wijs de groene en rode post-its (energiegevers en energievreters) toe aan je verschillende taken (gele post-its). Je krijgt nu een overzicht van de (het soort) taken die je energie geven/afnemen.

Stap 5: ga na welke acties het plaatje 'mooier' kunnen maken. Dit kan op de 4 niveaus: aanpassingen in taken (doen toenemen, afstoten,...), context, samenwerking en cognitie.

Waarom?

Tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers/leerlingen, efficiëntiewinst binnen het bedrijf, preventie bij psychosociale risico's, bij veranderingen,...

Waar?

Bron: Ingrid Larik, Dynamo, www.dynamo.be; meer info op www.vzwmentor.be/ongekwalificeerdeinstroom



V.U. Piet Lareu

