



Talentontwikkeling op het werk @kwetsbare doelgroepen

DOWNLOAD
HET DRAAIBOEK
HIER



Talentontwikkeling op het werk @kwetsbare doelgroepen is een ESF-project dat fungeert als proeftuin om waardevolle lessen te trekken en tools te ontwikkelen voor toekomstige samenwerkingen 'bedrijven - OCMW – onderwijs' in het kader van een levenslang leren beleid. We richten het onderzoek op mensen in een maatschappelijk kwetsbare situatie die de arbeidsmarkt betreden zoals immigranten, mensen die werken in het statuut art. 60§7 van de OCMW-wet, anderstaligen.

Met dit ESF-project willen we een bijdrage leveren aan een arbeidsmarkt met meer diversiteit in de bedrijven. De doelgroep bestaat uit maatschappelijk kwetsbare personen die een beroep doen op de dienstverlening van het OCMW of die via projecten/vormingen/aanbod van het OCMW bereikt worden. Het gaat om mensen die in staat zijn om te werken of een opleiding te volgen. Het OCMW werkt op maat van de cliënten en tracht in de mate van het mogelijke om mensen in het statuut art. 60§7 te laten genieten van opleiding, omscholing en bijscholing. . Kortom, we onderzoeken hoe we gericht mensen in een maatschappelijk kwetsbare situatie kunnen toeleiden naar de arbeidsmarkt. De doelgroep zijn ondermeer nieuwkomers, mensen die werken in het statuut art. 60§7 van de OCMW-wet en anderstaligen. Het resultaat van het project zijn tools voor toekomstige samenwerkingen tussen bedrijven, OCMW en onderwijs.

Aan dit project werken we met drie partners en een klankbordgroep:

1. Thomas More Kempen als vertegenwoordiger vanuit het onderwijs
2. Sopraco als bedrijf
3. OCMW Mol als vertegenwoordiger van de OCMW's

Daarnaast fungeert een ruime stuurgroep van geassocieerde partners als bijsturingssysteem (VDAB; I-Diverso; VOKA; CVO; Hoger Onderwijs spelers; vzw WEB).

Met het oog op transfereerbaarheid van de 'lessons learned' voor actoren die levenslang leren mee willen bewerkstelligen voor kwetsbare doelgroepen in Vlaanderen creëren we 6 outcomes:

- O1: Screeningsinstrumenten
- O2: Randvoorwaarden om niveauverhoging van beroepscompetentie te bekomen
- O3: Taalvoorwaarden en aanpak
- O4: Retentie
- O5: Kwalificerende onderwijstrajecten
- O6: Beleidsaanbevelingen

Inhoud

<i>O1: Screeninginstrument</i>	4
<i>O2: Randvoorwaarden om niveauverhoging van beroepscompetentie te bekomen</i>	8
<i>O3: Taalvoorwaarden en aanpak</i>	12
<i>O4: Retentie</i>	16
<i>O5: Kwalificerende onderwijstrajecten</i>	19
<i>O6: Beleidsaanbevelingen</i>	23





01: Screeningsinstrument

We zijn in een tijdperk gekomen waarin er vanuit de maatschappij veel druk gelegd wordt op de schouders van elk van ons. Denk hierbij aan o.m. de verwachting dat iedereen full-time moet werken om voldoende geld te verdienen of kinderen die een zo hoog mogelijk diploma moeten behalen. Dit heeft het nadeel dat we met verschillende problemen te maken krijgen zoals o.a. psychische kwetsbaarheid, gezondheidsproblemen en financiële moeilijkheden.

De groep van mensen die deze verwachtingen niet kan waarmaken ziet het OCMW dan ook jaarlijks stijgen. Het is dan ook van groot belang om deze groep op alle levensdomeinen te kunnen ondersteunen zodat ze terug deel kunnen uitmaken van de maatschappij.

We richten ons naar de doelgroep ‘leefloongerechtigden in een activeringstraject’. De laatste jaren heeft het OCMW Mol een visie ontwikkeld waarbij ze meer op maat van de cliënt willen werken. Iedereen heeft andere kwaliteiten, competenties en interesses. Dit zorgt er voor dat een OCMW niet eenzelfde traject kan bewandelen met al zijn cliënten. Sinds 2014 zet het OCMW van Mol dan ook sterk in op het uitvoeren van screenings voor alle leefloon- en equivalent leefloondossiers.

Binnen het ESF-project heeft het OCMW Mol zich sterk kunnen focussen op het verfijnen en verbeteren van deze screeningsprocedure. Hier wordt de focus gelegd op de doelgroep die de bestaande trajecten net nog niet succesvol heeft kunnen vervolledigen.

Op die basis heeft OCMW Mol het screeningsformulier helemaal herwerkt. Alle nodige aspecten om zicht te kunnen krijgen op een mogelijk activeringstraject zijn in kaart gebracht. Dit screeningsformulier wordt bewaard in het dossier van de cliënt.

Bijlage 1: Screeningsformulier

Datum	
Naam MA Intake/traject/DIO	
Naam screener ACT	
Naam cliënt	
ingangsdatum leefloon/ bespreking leefloon BCSD	Leefloon

10. Individuele en leeftijdsfactoren

Leeftijd <60 jaar:
 >60 jaar: ... jaar. vraag naar professionele activering? Ja Neen

Herkomst

- Origine:
- Nationaliteit:

Taal

- moedertaal: Nederlands
 Andere:
- Taalbeheersing Nederlands: 1.2 behaald? Ja Neen Niet van toepassing
 - o Volgt betrokkene Nederlandse les? Ja Neen
 - o Welke school:
 - o Lestijden:
 - o Welk niveau:
 - o Hoogst behaalde niveau:
- Beheersing van andere talen:

Inburgering: bezit inburgeringsattest Ja Neen Niet van toepassing

Indien neen:

- richtingsgraad 1.2 Nederlands
- cursus maatschappelijke oriëntatie
 - nog niet aangemeld. Reden:
 - staat op de wachtlijst. Vermoedelijke startdatum:
 - volgt momenteel les. Vermoedelijke einddatum:

Extra info:

Hoe aan de slag gaan met het screeningsinstrument?

De dienst activering bestaat uit twee deelteams. Een deelteam richt zich op de screenings en de trajecten TWE-OCMW. Het andere deelteam gaat op outreachende wijze aan de slag: ofwel met cliënten waarbij de randvoorwaarden te minimaal aanwezig zijn zodat een traject richting TWE of een andere vorm van tewerkstelling nog niet aan de orde is; ofwel met cliënten die snel kunnen georiënteerd worden naar opleiding of reguliere tewerkstelling.

Aan de hand van de screening wordt dus bepaald in welk traject een cliënt op dat moment best geholpen kan worden. Zo krijgt elke cliënt een plaats op de participatieladder. Bij elke trede wordt weergegeven welke vormen van activeringstrajecten we als mogelijk beschouwen. Na bepaling van het traject en dus het verantwoordelijke team, zal er verder aan de slag worden gegaan met de cliënt.

In eerste instantie wordt er een screeningsgesprek gehouden. Het gesprek vindt steeds plaats in aanwezigheid van een maatschappelijk werker, een activeringsbegeleider en de cliënt. Tijdens dit gesprek wordt het screeningsformulier overlopen. Enkel de begeleiders van het team TWE zullen deze screenings doen aangezien zij beter zicht hebben op de competenties die noodzakelijk zijn voor de opstart van een TWE-OCMW traject.

De volgende fase van de screening is de koppeling die we gaan maken met de sociale balans. Een sociale balans is een balans die door de maatschappelijk werker bij de start van een leefloontraject aangemaakt wordt. Dit is een document waarin de cliënt op alle verschillende levensdomeinen aangeeft waar hij/zij staat en wat hij/zij graag wil bereiken. Hierin wordt ook weergegeven aan welke prioritaire doelstellingen eerst dient gewerkt te worden. Hierbij wordt er gestreefd naar een volledig integrale samenwerking tussen de verschillende teams (TWE, SRW, Maatschappelijk werk) om zo de meest geschikte dienstverlening voor de cliënt te verzekeren.



Participatieladder

Resultaten van het project?

Sinds twee jaar volgt het OCMW Mol ook de doorstroomcijfers op. Dit geeft een beeld over de arbeidssituatie van de cliënt na uitstroom van art.60§7 binnen 1 maand, 3 maanden, 6 maanden, 9 maanden en een jaar . We concluderen dat er een veel duurzamer resultaat bereikt wordt door op maat te werken. Vaak kunnen mensen op het einde van hun TWE-traject binnen datzelfde privébedrijf tewerkgesteld worden of naar een opleidingstraject i toegeleid worden.

In het verleden kwamen de meeste cliënten in het statuut van werkzoekende terecht met een uitkering van de RVA om dan na enkele maanden of jaren terug in het statuut van leefloon te hervallen. Nu zien we dat gemiddeld 70% van deze cliënten na 9 maanden nog steeds aan het werk is.





O2: Randvoorwaarden om niveauverhoging van beroepscompetentie te bekomen

Talentontwikkeling is van groot belang binnen een onderneming. Dit omdat de mate waarin werknemers hun eigen talenten herkennen en verder ontwikkelen een directe voorspeller is van de prestaties van de werknemer. Werknemers die hun talenten herkennen, presteren beter in hun functie en zijn positiever over hun werk .

Bij de kwetsbare doelgroep zoals OCMW-cliënten is het ontwikkelen van talenten van nog groter belang. Het gaat hier over een doelgroep met beperkte kwalificaties, maar dat betekent niet dat ze geen competenties hebben. Velen hebben werkervaring in het buitenland of in hun land van herkomst die ze niet op hun CV kunnen plaatsen. Dit zijn vaak vaardigheden die waardevol zijn, maar niet erkend worden omdat ze niet gekwalificeerd zijn. Het erkennen van talenten en stimuleren van ontwikkeling helpt niet enkel het individu zelf, maar ook de onderneming en bij uitbreiding de bredere maatschappij.

Bij het erkennen van talenten en stimuleren van ontwikkeling zal het individu zoals gezegd beter presteren en positiever in zijn arbeidsfunctie staan. Dit heeft een directe positieve impact op de duurzaamheid van het personeel binnen een onderneming. Ook de maatschappij heeft hier veel belang bij. Het ontwikkelen van competenties en het stimuleren van talenten heeft een directe invloed op de maatschappelijk status en dus het welbevinden van de persoon.

Met outcome 2 bekijken we de mogelijkheden om competentieontwikkeling op de werkvloer systematisch te stimuleren.

Organisaties die competentieontwikkeling op de werkvloer doorvoeren hebben twee doelen voor ogen:

1. De competenties van medewerkers aansluiten op de strategische doelen van de organisatie;
2. Het bevorderen en vergroten van betrokkenheid en – behoud van medewerkers.

Er zijn tal van voordelen als een organisatie competentieontwikkeling opneemt in de bedrijfsstrategie:

1. Competentieontwikkeling creëert een gemeenschappelijke taal binnen de organisatie. De doelstellingen moeten dan wel bekend zijn bij alle medewerkers. Daarbij is het belangrijk dat de doelstellingen van de organisatie aansluiten op de competenties van de medewerkers. Daarmee wordt de focus gelegd op competentieontwikkeling. Hierdoor weten medewerkers wat van hen wordt verwacht en werken zij aan een duidelijk doel. Er wordt zo tegelijk richting gegeven aan de ontwikkeling van de medewerker, de manager en de organisatie.

2. Competentieontwikkeling dient als goed georganiseerde aanpak voor het personeelsbeleid. Competentieontwikkeling helpt sturing te geven aan het personeelsbeleid. Men kan de competentielijst gebruiken bij het opmaken van een vacature, tijdens de werving & selectie procedure.
3. Men stimuleert medewerkers in hun ontwikkeling en biedt hen nieuwe kansen. Medewerkers worden gestimuleerd om tijd te investeren in hun ontwikkeling. Aandacht voor competentieontwikkeling leidt tot meer leer-en ontwikkelkansen voor de medewerker. Als organisatie kan er hierop worden ingespeeld door te werken met een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Men geeft hier de medewerker inzicht in de eigen competenties en ontwikkeling. Men stippelt samen een ontwikkelingsplan uit en formuleert doelstellingen in het belang van de medewerker en de organisatie. Met deze plannen werken medewerkers aan nieuwe competenties, nodig voor een nieuwe functie of een doorgroei binnen de organisatie.
4. Men biedt een nieuwe, positieve leeromgeving aan. Het is een nieuwe manier van leren en ontwikkelen. Men biedt zo de medewerker niet alleen trainingen en opleidingen, maar ook een persoonlijk leerplan. Een persoonlijk leerplan haalt het volledige potentieel van de medewerker naar boven. Men bepaalt in samenspraak aan welke competenties men wil werken.

Competentiematrix

Eén van de tools om de competentieontwikkeling door te voeren is het invoeren van een competentielijst en een competentiematrix. Voor elke functie moet binnen de functiebeschrijving een competentieprofiel gedefinieerd worden.

De matrix moet inzicht geven in niet alleen de huidige competenties, maar ook de kloof tussen de huidige en gewenste competenties. De matrix geeft daarnaast inzicht in de ontwikkelbehoeften van medewerkers. De matrix moet makkelijk te begrijpen én makkelijk in te vullen zijn.

Wij hebben binnen deze proeftuin twee functies uitgelicht in competentielijsten. Het gaat hier over de functies magazijnmedewerker en elektromechaniciën. Na grondig onderzoek via de VDAB en Alimento hebben we een competentielijst opgemaakt. Daarna hebben we gekeken welke competenties relevant zijn voor de organisatie en een concrete afdeling.

Hoe ga je aan de slag met de competentiematrix?

De competentielijst wordt ingevuld door de nieuwe werknemer zelf.

Tijdens de eerste weken wordt de werknemer geobserveerd door de teamleader en wordt de score indien nodig aangepast. Deze individuele scores worden dan overgebracht naar de competentiematrix.

De individuele vragenlijst en/of competentiematrix wordt gebruikt om een persoonlijk opleidingsplan (POP) uit te werken en om groepsopleidingen te plannen.

Het maken van een POP bestaat altijd uit 4 stappen:

1. Waar is de werknemer wel/niet goed in: dit kan men halen uit de vragenlijst en gesprekken tussen werknemer en teamleader.
2. Wat wil de werknemer en/of organisatie bereiken (niveau +1).
3. Doelen stellen. Dit kan aan de hand van de SMART-methode (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdsgebonden)
4. Opleidingen plannen in functie van prioriteit

Op regelmatige tijdstippen is er wel terug een meting nodig van de competenties. Vooral om te kijken of er vorderingen worden gemaakt.

Resultaten van het project?

De competentiematrix en POP testten we uit in het vleesbedrijf Sopraco. De ervaring in dit bedrijf leert dat men aan de hand van de ontwikkelde tools een realistisch beeld kan krijgen van de competenties die een werknemer heeft. Bovendien geeft het ook een goed beeld van de competenties die verder ontwikkeld moeten worden.

Praktijkvoorbeeld

Binnen Sopraco loopt er een traject met een werknemer die een TSO-diploma 'Elektriciteit' heeft. Na enkele weken observatie en bevraging door de verantwoordelijke blijkt dat de persoon zo goed als geen kennis mechanica heeft. In overleg met de VDAB is een traject uitgestippeld bestaande uit 10 sessies. Hier worden de basiscompetenties van mechanica aangeleerd in verschillende modules.





O3: Taalvoorwaarden en aanpak

Taal is een grote drempel in het kader van het bekomen en behouden van een vaste tewerkstelling, zeker binnen het reguliere arbeidscircuit. Daarnaast is het beheersen van de nationale landstaal van groot belang voor het al dan niet kunnen starten aan een opleiding. Hoe langer hoe meer studies tonen aan dat een taalopleiding los van het werk niet onmiddellijk en te weinig rendeert op de werkvloer (o.m. De Kuyper & Vandersmeerchen, 2017/HIVA; Wood & Neels, 2020/Universiteit Antwerpen). Een taalopleiding op de werkvloer die focust op het taalgebruik en vakjargon van de desbetreffende werkvloer blijkt meer aangewezen.

We organiseerden een proeftuin waarbij anderstaligen die tewerkgesteld werden door het OCMW onder art. art60§7 maximaal ondersteund werden in het aanleren van Nederlands op de werkvloer.

We maakten een vorm van draaiboek waarbij u volgende zaken kan nagaan als u met anderstalige nieuwkomers werkt, zowel voor OCMW als voor werkgevers. Dit betekent dat u als lokaal bestuur of als werkgever kan plukken uit onze good practices en bevindingen.

Ook ontwikkelde het OCMW Mol in samenwerking met de scholen waar anderstalige nieuwkomers de Nederlandse taal leren volgende opleidingen:

- ICT basis vaardigheden
- Opleiding profiel Mijn Loopbaan (VDAB)
- Leren solliciteren; mondeling, schriftelijk, online
- Werk behouden; omgaan met collega's en leidinggevenden
- Rechten en plichten



Volgende tips geven we graag mee vanuit onze ervaringen voor de OCMW's en Lokale besturen:

- Zet voor alle leefloongerechtigden in op maximale verwerving van het Nederlands. Cliënten worden best vanaf het eerste contact met de maatschappelijk assistent (ingeschreven op het juiste niveau NT2 in de voor hun meest gepaste onderwijsinstelling (Ligo, CVO). Waar nodig kan samengewerkt worden met het Agentschap Integratie en Inburgering. De maatschappelijk assistenten dienen hiervoor op OCMW Mol geen toestemming per dossier te vragen maar hebben hiervoor een continue toelating.
- Cliënten mogen tijdens hun traject art.60§7 de Nederlandse les blijven volgen en dit tijdens de werkuren. Indien we dit zouden verwachten na de werkuren zien we enerzijds een daling van de motivatie zowel voor de Nederlandse taal als voor het werk. De ervaring leert dat de combinatie van een theoretische taalles en een training Nederlands taalgebruik op de werkvloer de beste resultaten levert voor het verwerven van een voldoende taalniveau. Bij een tewerkstelling art60§7 blijft het recht op maximaal volgen van de lessen Nederlands best behouden. De lessen worden gezien en verloond als werkuren (aanwezigheden worden gecontroleerd als werkuren). Van cliënten wordt maximale inzet verwacht. Deze verwachting is reëel omdat de lessen binnen de werkuren vallen. Dit is een veel realistischere verwachting van vragen om Nederlands te leren in de avonden.
- Zet in op een flexibele begeleiding. (1) Heb voldoende aandacht voor de haalbaarheid voor de persoon (combinatie les-werk-familiale situatie); het evalueren van het leerproces met de onderwijsinstelling; het bewaken van de haalbaarheid voor de werkplaats. We zien dit als een continu en flexibel proces dat kan leiden tot aanpassingen van het lesniveau of wijziging van een opleidingskeuze. (2) Elke werkplek is anders, heeft andere verwachtingen en een andere bedrijfscultuur. Ook daarom is een flexibele begeleiding noodzakelijk.
- Binnen het activeringstraject worden de kosten betaald door het OCMW (inschrijvingsgeld, lesgeld, lesmateriaal).
- Een goede samenwerking van het OCMW met de scholen (CVO, e.a.) is van groot belang. Om dit alles in goede banen te leiden wordt er op geregelde tijdstippen een persoonlijk overleg ingepland om de vordering van de cliënten te bespreken. Deze werkwijze wordt door alle partijen als een meerwaarde beschouwd en dit raden we aan alle lokale besturen dan ook aan.

Resultaten van het project?

Alle resultaten staan online ter beschikking; u informeert uzelf als lokaal bestuur of als werkgever naar behoefte.

We finaliseren met de volgende beleidsaanbeveling m.b.t. het leren van de Nederlandse taal op de werkvloer voor anderstalige nieuwkomers:

Het project heeft duidelijk aangetoond dat er een grote nood bestaat aan een Vlaams of Federaal ondersteund, hoofdzakelijk financieel beleid voor het organiseren van Nederlands op de Werkvloer en dit op maat van diverse werknemers. Enerzijds vraagt dit een specialisatie die niet van een werkgever of een maatschappelijk werker van een lokaal bestuur kan verwacht worden. Anderzijds is de kost verbonden aan de privé instanties zo groot dat dit onmogelijk ten laste kan gelegd worden van de privé-werkgever noch van een lokaal bestuur. Gelet op het belang van een basis van de Nederlandse taal op de werkvloer willen we hier wel erg de nadruk op leggen: investeren op korte termijn zal succes garanderen op lange termijn.





O4: Retentie

Retentiebeleid is een belangrijk begrip geworden binnen een organisatie. Het gaat hier over de manier waarop een organisatie haar medewerkers kan binden en boeien. Organisaties dienen zodanig een band met hun personeel uit te bouwen dat ze zich verbonden voelen met het bedrijf en minder geneigd zijn om elders te gaan werken. Medewerkers kan men niet langer aan boord houden met enkel een mooi loonpakket. Vertrek van medewerkers gaat gepaard met hoge kosten en er moet veel tijd geïnvesteerd worden in het vinden van een nieuwe medewerker.

Met outcome 4 bekijken we op welke manieren men een duurzaam personeelsbeleid op de werkvloer kan stimuleren.

Goed leiderschap is erg belangrijk. Men kan een medewerker zo goed betalen als het kan, maar als deze zich niet goed voelt in zijn of haar job zal een vertrek onvermijdbaar zijn.

Leidinggevendens spelen hierbij een grote rol. Daarom is het belangrijk dat je als werkgever je leidinggevende opleidt tot leidinggevende. Een succesvol retentiebeleid zal enkel standhouden als dit actief wordt gestimuleerd.

Praktijkvoorbeeld

Binnen Sopraco wordt er aan de verantwoordelijken en teamleaders, in de mate van het mogelijke, de ruimte gegeven om hun team zo goed mogelijk aan te sturen. Op hun beurt kunnen zij dan hun team de ruimte geven om naar best vermogen te werken en te presteren. Om dit te kunnen verwezenlijken hebben de teamleaders een opleiding “leidinggeven voor eerstelijnsverantwoordelijke” gevolgd. Hierdoor hebben zij een beter inzicht gekregen in hun eigen gedrag en hoe zij kunnen inspelen op het gedrag van hun medewerkers. Er wordt aangeleerd hoe om te gaan met conflicten en hoe medewerkers te motiveren.



Medewerkers nemen ontslag omwille van hun leidinggevende, niet door hun job, niet door hun bedrijf. De allerbelangrijkste sleutel is de relatie met de directe leidinggevende.

Een aantal punten waar de leidinggevende aandacht moet voor hebben:

- Medewerkers niet overbelasten: onderzoek toont aan dat structureel teveel laten werken van mensen contraproductief werkt.
- Prestaties meer erkennen: de kracht van een schouderklopje wordt onderschat.
- Betrokkenheid tonen: leidinggevendenden moeten het evenwicht vinden tussen professionaliteit en menselijkheid. Dit zijn leidinggevendenden die meeleven, aandacht hebben voor de mens, medewerkers op een positieve wijze uitdagen.
- Afspraak is afspraak: als leidinggevende afspraken nakomen geeft blijk van vertrouwen en respect. Een leidinggevende heeft een voorbeeldfunctie. Als de baas zich niet aan de afspraak houdt, waarom zouden medewerkers dat dan wél moeten doen.
- De juiste mensen aanwerven: als men de verkeerde medewerkers aantrekt, is dit een demotiverende factor voor de mensen die met deze nieuwelingen moet werken.
- Ontwikkelen – opleiden – uitdagen: medewerkers willen worden geprikkeld, uitgedaagd om nieuwe dingen te leren. Medewerkers die op automatische piloot werken, hebben dikwijls geen voldoening meer in hun job.
- Aandacht voor cultuur: niemand wil werken in een team waar hij of zij zich onveilig voelt. Leidinggevendenden moeten aandacht hebben voor ieders persoonlijkheid en moeten uitsluiting, roddel-of pestgedrag de kop indrukken.

Vacatures

Organisaties moeten zich bewust worden van de maatschappelijke veranderingen.

Instroom van medewerkers kan niet enkel en alleen nog komen van blanke mannen of vrouwen. Met de “war on talent” en de krapte op de arbeidsmarkt is het een voordeel dat een diverse werkvloer het makkelijker maakt om nieuw talent aan te trekken.

De vacatures moeten zo worden opgesteld dat mensen met een lage leesvaardigheid de inhoud begrijpen. De vacatures van Sopraco worden altijd kort en bondig opgesteld in klare taal.

Praktijkvoorbeeld

Sopraco plaatst de vacatures zowel via de reguliere kanalen zoals VDAB of Indeed maar ook bij andere partners die kwetsbare doelgroepen (leefloners, langdurig zieken en werklozen...) begeleiden en bij outplacementbureaus. Deze partners kunnen voor een meer diverse instroom zorgen.

Anderstalige kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek en worden niet beoordeeld op basis van hun CV en/of brief. In dit gesprek kunnen ze hun werkervaring en motivatie beter toelichten. Er wordt gekeken naar de persoon en niet naar het probleem.

Bij Sopraco worden ook geen testen afgenomen. Er wordt eerder gewerkt met een proefdag. Tijdens deze proefdag wordt er gekeken of de kandidaat de nodige competenties heeft om te kunnen starten in de job.



O5: Kwalificerende onderwijstrajecten

Het vinden van een geschikte opleiding is niet altijd gemakkelijk. Vaak moet men rekening houden met interesses, de locatie van opleidingsverstrekker, de opleidingskost en meer.

Voor doelgroep medewerkers is deze zoektocht naar een geschikte opleiding nog moeilijker. Het gaat hier vaak over mensen die al een baan hebben of in art. 60 zitten. Bovendien zien we vaak mensen met gezinnen terug die niet gemakkelijk voor kinderopvang kunnen zorgen of niet de vervoersmiddelen hebben om op de juiste locatie te geraken. Voor mensen in kwetsbare situaties met verschillende randvoorwaarden is het bestaand opleidingslandschap vaak ontoereikend.

Uit bevraging blijkt dat het vinden van een geschikte opleiding zowel voor werknemers als voor werkgevers een moeilijke zaak is. Ook OCMW's geven aan hier moeilijkheden mee te hebben. Hiernaast is het vinden van de juiste informatie over verschillende opleidingen en opleidingscentra vaak een eerste obstakel waar stakeholders mee te maken hebben.

In het reguliere onderwijs kan men aan de hand van een centraal informatiepunt - namelijk de website onderwijskiezer.be - alle nodige informatie vinden over studeren vanaf het basisonderwijs tot en met het hoger onderwijs. Deze website wordt bovendien elk jaar onderhouden door het CLB waardoor men relatief gemakkelijk de juiste informatie kan opzoeken. De info rond beroepskwalificerende trajecten daarentegen zijn moeilijk te vinden: men moet hier per opleidingscentrum bekijken wat de mogelijkheden zijn.

Met deze outcome bekijken we welke kwalificerende trajecten er bestaan en wat de mogelijkheden zijn voor de doelgroep.



Opleidingen op maat?

Informele opleidingen zoals heftruck, EHBO en veiligheid kunnen vaak op de werkvloer gegeven worden door een ervaren collega of via groepsopleidingen in het dagonderwijs aangeboden door de VDAB, ECS, ...

De meeste deelnemers ontvangen hier dan ook een getuigschrift of attest van.

Als het gaat om technische opleidingen die eerder beroepskwalificerend zijn, moet men gaan kijken naar formele opleidingen die door externe onderwijsverstrekkers worden aangeboden. De ervaring leert dat het vinden van een geschikte formele opleiding een te lange zoektocht is en vaak met weinig succes eindigt.

Dit komt omdat bestaande opleidingen niet genoeg op maat zijn gemaakt van de doelgroep. Denk hierbij aan:

- De meeste opleidingen worden in het dagonderwijs georganiseerd en dus niet combineerbaar met werk ;
- De opleidingen zijn vaak niet afgestemd op laagtaalvaardige cliënten die de taal nog niet goed machtig zijn;
- De kostprijs van een opleiding is vaak niet betaalbaar voor de doelgroep/werkgever;



- De opleiding is vaak niet te combineren met een gezin;
- De beperkte mobiliteit van de doelgroep verkleint de opleidingsmogelijkheden;
- Het subsidielandschap is niet toegankelijk;
-

Aan de hand van volgende tips kan je de zoektocht naar een geschikte opleiding verkorten:

- Bekijk het register van beroepskwalificaties dat ontwikkeld werd door AHOVOKS (Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen). Dit register geeft een overzicht van erkende beroepskwalificerende trajecten. Aan de hand van filters kan men ook gemakkelijker op locatie filteren.
 - <https://cresco-app.onderwijs-stage.vlaanderen.be/home>
- Voor de persoonlijke formele opleidingen zal er eerder naar een modulair systeem gekeken worden. De ervaring leert dat een VDAB-competentiecentrum de knowhow heeft om iemand een individueel modulair traject aan te bieden.
- Bekijk als werkgever ook de mogelijkheden binnen je sectorfonds. Ook hier worden vaak opleidingen op maat aangeboden.
- Ga samenwerkingen met opleidingsverstrekkers aan. Opleidingsverstrekkers kunnen vaak op maat van de onderneming werken als hier behoefte aan is.
- Kijk verder dan enkel het dag- of avondonderwijs. Mogelijkheden zoals duaal leren of IBO kunnen een antwoord bieden op je opleidingsvraag.
- Netwerken tussen onderwijsinstellingen, werkgevers en OCMW 's zorgt vaak voor positieve informatie-uitwisseling.
- Ga actief op zoek naar subsidies en tegemoetkomingen.

06: Beleidsaanbevelingen

Doorheen het project zijn er een aantal beleidsaanbevelingen geformuleerd op basis van ons onderzoek en ervaring.

We formuleren hier een aantal beleidsaanbevelingen op verschillende niveaus:

1. Beleidsaanbevelingen op federaal en gemeenschapsniveau
2. Beleidsaanbevelingen op niveau van de OCMW's
3. Beleidsaanbevelingen op niveau van de werkgevers



Beleidsaanbevelingen op federaal en gemeenschapsniveau

Regelgeving en subsidies

- VDAB zou best zoveel mogelijk regelgeving bundelen om maatschappelijk kwetsbare mensen te werk te stellen. Er moet daarbij over gewaakt worden dat deze website up-to-date wordt gehouden. Nu vinden noch werkgevers noch OCMW's hun weg op dergelijke websites.
- De VDAB zou best ALTIJD een getuigschrift uitreiken na een gevolgde opleiding als een cursist de beoogde competenties behaalt. Ook opleidingen op maat of van beperkte duur verdienen een getuigschrift. Een getuigschrift werkt motiverend voor de persoon en geeft duidelijkheid aan de werkgever.
- De VDAB zou een opleiding voor taalbuddies kunnen voorzien.
- Investeer in digitale geletterdheid, ook bij jongeren (hun kennis wordt vaak overschat) en bij mensen einde loopbaan.
- Telefonische vaardigheden moeten aangeleerd worden bij jongeren; dit zou hun geletterdheid ook ten goede komen.
- Het subsidielandschap is niet duidelijk; een automatische toekenning (cf. zoals bij belastingen; studietoelagen) is wenselijk: als iemand recht heeft op een tegemoetkoming zou dat vanzelf moeten gebeuren.

Kwalificerende trajecten

- Kwalificerende trajecten matchen niet met onze doelgroep, bv. de toelatingsvoorwaarden zijn onmogelijk voor nieuwkomers.
- EVC's moeten beter en vaker gevaloriseerd worden. Bijvoorbeeld: als iemand 20 jaar ervaring heeft maar geen diploma, kan die eventueel een diploma krijgen door CVO.

De overheid

- Mensen tewerk gesteld in art. 60§7 zouden van bijvoorbeeld I-Diverso (of een andere organisatie) subsidies moeten kunnen genieten voor 'Nederlands op de werkvloer'. I-Diverso geeft gratis begeleiding voor 'Nederlands op de werkvloer', maar niet voor personen tewerkgesteld in art. 60. De reden daarvoor is de zgn. 'dubbele financiering', maar dat klopt niet: de maatschappelijk assistenten van de OCMW's zijn niet opgeleid om 'Nederlands op de werkvloer' te geven, dit wordt beter toevertrouwd aan I-Diverso.
- Aansluitend bij de vorige beleidsaanbeveling: om een activeringsgraad van 80% te bereiken (wat momenteel de doelstelling is voor de OCMW's), moet er maximaal samengewerkt worden tussen de diensten en niet te veel opsplitsingen gemaakt worden (bv. wel financiering voor persoon A en niet voor persoon B (bv. art. 60); als alles openstaat voor iedereen kunnen de maatschappelijk werkers in functie van de concrete persoon bekijken wat het beste aanbod is voor hem/haar.
- Verhoog flexiejobs: velen willen wel gaan werken, bv. huisvrouwen die enkel 's avonds willen werken, e.d. Flexiejobs kunnen zowel voor werknemers en werkgevers zinvol zijn. Voor gepensioneerden mag het wel. Nu laat de werkgever aan mensen overuren presteren om piekmomenten op te vangen.
- Nederlandse les zou overdag toegankelijk moeten zijn voor mensen die in art. 60 werken. De werkgever moet hier toestemming voor geven; OCMW's kunnen de aanwezigheden opvolgen. Momenteel is er vaak alleen 's avonds les, maar dan zijn de mensen moe of moeten ze voor hun kinderen zorgen.
- De onderwijsskiezer zou moeten uitgebreid worden met VDAB-opleidingen. Het best zou er gewerkt worden met filters, zodat iedereen die een opleiding wil volgen zich makkelijk kan informeren.

Beleidsaanbevelingen op niveau van de OCMW's

- OCMW's kunnen aan de werkgevers bij tewerkstelling van een persoon met art. 60§7, best een bijdrage per maand vragen (bv. €600). Dit gebeurt reeds in sommige regio's, maar zou uitgebreid kunnen worden. Hier zou een regel moeten getroffen worden dat voor alle OCMW's hetzelfde is. Het OCMW biedt maatwerk en kent de valkuilen van de doelgroep goed. Zo kan een werkgever ondersteund worden in zijn inzet van deze werknemer en zo kan het OCMW ook een aanpak op maat van de werknemer bieden. OCMW's worden gesubsidieerd op basis van doorstroom naar de arbeidsmarkt.
- Mensen die werken in art. 60 moeten door de OCMW's goed opgevolgd worden en de mensen niet aan hun lot overlaten in hun nieuwe werkomgeving. De maatschappelijk werkers van het OCMW voelen snel aan 'hier kan het misgaan' en coachen bij het zoeken van een aangepaste scholing van de Nederlandse taal voor anderstaligen. Taalcoaches zijn aanvullend en niet het werk van de OCMW's.
- OCMW's kennen de lokale situatie goed. Elke gemeente is verschillend qua arbeidsmatige activiteiten. Gebruik deze situatiekennis en zet daarop in.
- Maak een regioscan. Dit is een handig instrument voor maatschappelijk werkers die maatschappelijk kwetsbare mensen toeleiden naar de arbeidsmarkt.



Beleidsaanbevelingen op niveau van de werkgever

- Werkgevers zouden vaker aan jobcrafting kunnen doen. Het OCMW levert een potentiële werknemer aan en het bedrijf gaat na waar deze persoon in het bedrijf kan ingezet worden. Bijvoorbeeld bij Sopraco: iemand met autisme-spectrum-stoornis houdt er de stallen proper. Hij doet dat bijzonder goed en zo kan hij rustig werken.
- Werkgevers moeten hun info en brochures zoveel mogelijk in klare taal (eenvoudig taalgebruik) formuleren en gebruik maken van veel pictogrammen. Dit is wenselijk in bedrijven met veel anderstalige werknemers.
- Voor mensen die niet kunnen lezen en schrijven zou er een geletterdheidsmodule op de werkvloer als vorming aangeboden kunnen worden.
- Realiseer je als werkgever dat mensen uitgedaagd willen worden en graag opleidingen volgen. Dit is niet alleen het geval voor hoger opgeleiden, maar geldt evenzeer voor mensen die kortgeschoold zijn.
- Maak heterogene teams; zo stimuleren werknemers elkaar om bij te leren.
- Heb aandacht voor culturele aspecten (bv. feestdagen van een andere godsdienst; bepaalde voeding; e.d.): dit geeft de mensen op de werkvloer het gevoel zichzelf te mogen zijn en geeft een veilig gevoel.
- Besteed voldoende aandacht aan een nieuwe art. 60-medewerker: niet droppen op de werkvloer, maar ga er als werkgever zorgvuldig mee om. Je kan vooroordelen wegwerken door het OCMW te betrekken, maar ook de leidinggevende en het hele team erbij betrekken is wenselijk.

Meer informatie?

Surf naar: <https://talentontwikkeling-migratie.thomasmore.be/>

Of scan de QR-code

Vragen?

Contacteer projectpromotor dr. Aleidis Devillé

aleidis.deville@thomasmore.be

