

Beroepsoriëntatie en Opleiding via Werkplekieren (BOW)

Noord-Limburgs Open Atelier Vzw

Procesbeschrijving

Inhoud

1.	Introductie.....	2
2.	Processen voor Beroepsoriëntatie, Opleiding en Werkplekieren (BOW)	3
2.1.	Publicatie vacatures	3
2.2.	Intake.....	4
2.2.1.	Pre-verificatie jobdoel door de toeleider	4
2.2.2.	Motivatiesprek te NL-Open Atelier	5
2.2.3.	Talent check.....	6
2.2.4.	Feedback.....	6
2.2.5.	Opmaak oriëntatieplan.....	7
2.2.6.	Medisch onderzoek	7
2.3.	Uitvoering van het werkplekieren te NL-Open Atelier.....	8
2.3.1.	Beroepsoriëntatie en Technische Screening	8
2.3.2.	Proces 1: Werkplekieren na beroepsoriëntatie	12
2.3.3.	Proces 2: Vraaggerichte modulaire opleiding na technische screening.....	14
2.4.	Sollicitatie bij en overdracht naar de werkgever	16
3.	Samenwerking met bedrijven	17

1. Introductie

Noord-Limburgs Open Atelier (NL-OA) voert al sinds de opstart van de vzw werking in 1990 projecten uit voor het werkplekleren in de eigen industriële werkplaatsen. Wat oorspronkelijk begon als kleinschalig project met schoolgaande jongeren is inmiddels uitgegroeid tot een organisatie die jaarlijks meer dan 200 kansen biedt aan gemotiveerde personen, van jong tot ouder en met een grote maar wel overbrugbare afstand naar regulier werk, om via begeleid werkplekleren de stap te helpen zetten naar een tewerkstelling in het Normaal Economisch Circuit (NEC). Hiervoor wordt er gebruik gemaakt van de eigen productiefaciliteiten die gebruikt worden voor toeleveringsopdrachten naar omliggende bedrijven (maakindustrie). De doelgroep wordt ook wel aangeduid als “Personen Met een Afstand tot de Arbeidsmarkt”, kortweg PMAA.

De vele jaren van ervaring zijn steeds weer omgezet naar nieuwe methodieken om kansen te blijven bieden en tegelijk de resultaten te verbeteren betreffende tewerkstellingen. Steeds wijzigende wetgevende bepalingen hebben ook noodzakelijke wijzigingen met zich meegebracht. Zo is de focus van “training van arbeidsattitudes” gedurende de laatste jaren verbreed met het professioneel opleiden van vaktechnische competenties voor de maakindustrie. De uitvoeringsvorm blijft niettemin het werkplekleren op de eigen werkvloeren met ervaren mentors/opleiders. Hiermee vormt NL- OA de unieke plaats waar personen terecht kunnen die het snelst op een praktische manier competenties aanleren, en met **enkel de vereiste dat men gemotiveerd moet zijn om te willen “leren” werken.**

Dankzij ESF projecten die tussen 2017 en 2019 worden uitgevoerd onder het promoterschap van NL-OA zijn de werkmethodeken kritisch geëvalueerd en aangepast naar een meer effectieve en goed gedocumenteerde procesmatige werkwijze zoals beschreven in dit document.

NL-Open Atelier wil vanuit een nieuwe benadering tot een meer doelgerichte doorstroming komen , op maat van bedrijven die concrete vacatures willen invullen in samenwerking met NL-Open Atelier en regionale partners.

2. Processen voor Beroepsoriëntatie, Opleiding en Werkplekieren (BOW)

Zie procesmap in bijlage 1

De procesmap bestaat uit 2 hoofdprocessen waarvoor kan gekozen worden:

- **Proces 1: Beroepsoriëntatie en Werkplekieren**
 - Uitvoering met Beroepsverkennde stage BVS , gevolgd door een Beroepsinlevingsstage BIS, Art60§7 overeenkomst of Werkervaringsstage (WES);
 - Andere stagevormen zoals GOB stage gevolgd door KIBO, ea....;
 - BUSO stages , Aanloofase Vorming, Aanloofase Werkervaring , OAO of ABO- of Duale leerovereenkomsten vanuit het onderwijs (met specifieke stappen, deels afwijkend van dit proces);
 - Maatwerkers volgens het maatwerkdecreet.

- **Proces 2: Technische screening en vraaggerichte modulaire opleiding**
 - “Kortere” trajecten , bestaande uit 2 weken stage “Technische Screening” , gevolgd door een opleidingstraject van 10 weken;
 - Dit proces is bedoeld voor kandidaten met een goed leervermogen en een concreet jobdoel.

Voorafgaand wordt er een uitgebreid proces van promotie (publicatie vacatures) en intake uitgevoerd. Deze stappen bepalen in grote mate het succes van het vervolg volgens proces 1 of 2. (zie verder)

2.1. Publicatie vacatures

De werking van NL-OA verloopt grotendeels autonoom, dus op eigen initiatief vanuit de vzw. Dit betekent dat kandidaten voor werkplekieren of opleiding zich via het samenwerkend netwerk van arbeidsbemiddelaars of persoonlijk kunnen aanmelden, en vervolgens via de processen van NL-OA kunnen starten met het werkplekieren volgens de wettelijk mogelijke stagevormen van VDAB, OCMW, onderwijs enz....

Hiervoor onderhoudt NL-OA een netwerk dat bestaat uit alle regionale organisaties die als missie (of deels als missie) personen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt (PMAA) willen begeleiden naar het NEC. De werking speelt hiermee alvast maximaal in op doelstellingen van het Vlaamse maatwerkdecreet dat vanaf 1/1/2019 in uitvoering is getreden.

Kandidaten kunnen via dit bestaande netwerk kennismaken met de aangeboden mogelijkheden , maar ook via publicaties op :

- VDAB leerwerkplekken: WELP database voor trajectbegeleiders (vb zie bijlage 2)
- VDAB opleidingen (6 erkende opleidingen van NL-Open Atelier)
- Regelmatige publicaties in de regionale weekbladen

Binnen het bestaande netwerk wordt er ook kenbaar gemaakt met welke bedrijven NL-OA samenwerkt om via doorstroming na het werkplekleren vacatures in te vullen. Dit vacature aanbod maakt zo de doelstellingen concreet en is een belangrijke motivator om in te stappen in het werkplekleren.

Zie bijlage 2: Publicatie vacature

Zie bijlage 3: Voorbeeld van overzicht in te vullen vacatures

2.2. Intake

Intakes gebeuren met kandidaten die via de diverse kanalen worden voorgesteld. De kandidaten moeten een overbrugbare afstand hebben naar het normaal economisch circuit . Het voorstellen gebeurt via samenwerking met onder andere VDAB en partners , maar ook met de ocmw's en scholen van de omliggende gemeenten.

Bij de intake wordt nagegaan of werkplekleren bij NL-OA voor de kandidaat een juiste stap is in zijn /haar traject naar regulier werk. Dit wordt in nauw overleg gedaan met de toeleidende organisatie.

Indien dit het geval is , dan wordt een volgende stap voorbereid met een oriëntatieplan aan de hand van het intakeprofiel van de kandidaat.

2.2.1. Pre-verificatie jobdoel door de toeleider

Vanuit het bestaand bedrijvennetwerk ontvangt NL- OA een concreet aanbod voor in te vullen vacatures. Deze vacatures worden door NL-OA op maat van het proces van beroepsoriëntatie/ werkplekleren en de beoogde doelgroep ingeschat en kenbaar gemaakt aan de toeleiders die zich engageren om deel te nemen in het proces van BOW. Naargelang de evolutie van invulling en nieuwe aanbiedingen zal het overzicht van vacatures met regelmaat aangepast en gecommuniceerd worden.

Voorbeeld overzicht : bijlage 3

Het engagement voor deelname van nieuwe toeleidende organisatoren kan aangegaan worden in een algemene info sessie of individueel op verzoek .

Het engagement vanwege de toeleidende organisatie houdt in :

- Meedenken en feedback geven voor het juist en op maat beschrijven van de door NL-OA gepubliceerde overzichten van vacatures;
- Trajectbegeleiders (TBG) zoeken actief naar geschikte personen uit eigen cliënteel;
- Na het “publiceren” van nieuwe vacatures in het overzicht van NL-OA, zorgt de toeleider voor een maandelijkse feedback naar NL-OA (gevonden kandidaten, prognose, moeilijkheden enz....);

- Indien een potentiële kandidaat wordt gevonden, dan zorgt de TBG voor een bijkomende screening adv het betreffende aanbod van NL-OA (pre-verificatie jobdoel door begeleider). De TBG checkt de arbeidsbereidheid en haalbaarheid om de kandidaat via oriëntatie, opleiding en opbouw van werkervaring via NL-OA, door te laten stromen naar het NEC.
- De TBG licht het proces van werkpleklers (BOW) duidelijk toe aan de kandidaat (zie verdere beschrijving , oriënterende stage , technische screening , werkpleklers enz...);
- De TBG kan nog steeds kandidaten aanmelden die niet in aanmerking komen voor het huidige aanbod van vacatures, maar die toch via BOW een zinvolle stap kunnen zetten naar tewerkstelling in het NEC. Hierbij worden de te versterken competenties duidelijk omschreven.
- De TBG plant een afspraak met NL-OA voor een motivatiegesprek en voorziet hiervoor een ingevuld “paspoort” van NL-OA en gedocumenteerde feedback van de pre-verificatie (1^e deel van het oriëntatie plan van de kandidaat)

Paspoort: bijlage 4

Oriëntatie plan: bijlage 5

Het engagement vanwege NL-OA houdt in:

- NL-OA zorgt voor beschikbaarheid en een duidelijk overzicht van vacatures en een regelmatig update en status naar alle toeleidende organisaties;
- NL-OA zorgt voor de technische en praktische input (vragen) die behoren bij elke vacature, en die door de trajectbegeleiders kunnen meegenomen worden in de pre-verificatie van kandidaten. Deze input kan gaan over werktijden, vervoersaspecten , flexibiliteitsvereisten, voorkennis, basiscompetenties enz.....;
- NL-OA houdt steeds maximaal rekening met laagdrempeligheid om kandidaten te laten instappen, om zo de beoogde doelgroep kansen te geven.

2.2.2. Motivatiegesprek te NL-Open Atelier

NL-OA zal zo spoedig als mogelijk na aanmelding van een kandidaat door de trajectbegeleider, een afspraak maken met de kandidaat. De afspraak zal plaats vinden op één van de werkplaatsen van NL-OA . Het is wenselijk maar niet noodzakelijk dat de trajectbegeleider hierbij aanwezig is. Het motivatiegesprek wordt gezien als een sollicitatiegesprek, maar NL-OA houdt maximaal rekening met de beoogde doelgroep. Aspecten die belangrijk zijn bij een “normale” sollicitatie, zoals ervaring met en presentatie bij het solliciteren, werkervaring, scholingsgraad enz..... , zijn voor NL-OA geen criteria om werkpleklers niet te weerhouden. Motivatie en haalbaarheid om een relevante stap naar het NEC te kunnen zetten via BOW zijn wel belangrijk. Hier vraagt NL-OA vooral op door en gebruikt hiervoor een ingevuld “paspoort” en de gedocumenteerde pre-verificatie van de trajectbegeleider.

Vanuit het motivatiegesprek en het 1^e deel van het oriëntatieplan gaat de inschakelcoach van NL-OA een voorstel opmaken om de kandidaat te oriënteren, op te leiden en via werkpleklers in te schakelen in het NEC.

Dit houdt in:

- De inschakelcoach van NL-OA verifieert nogmaals of de kandidaat het proces van BV stage of proces 2 (zie verder) begrijpt;
- Verificatie en haalbaarheid van het jobdoel, zo mogelijk een concreet doel voor een vacature uit het aanbod, of alleen competentieversterkend aanbod naar het NEC ;
- Indicatie van de opties na de oriënterende stage of technische screening (bij een positieve evaluatie);
- Afspraak over vervoer, mobiliteit (met gebruik van het mobiliteitsplan van NL-OA).

NL-OA zorgt voor feedback naar de TBG via het 2^e deel van het oriëntatieplan van de kandidaat.

2.2.3. Talent check

NL-OA voert een korte “talent” check uit tijdens het motivatiegesprek om in te schatten wat de parate basiskennis is van de kandidaat. Deze “talent” check kan inhoudelijk variëren naargelang de vacature waarvoor de kandidaat zich aanbiedt. De talent check kan ook gebruikt worden als referentie om tijdens het verdere verloop van het werkplekleren de vooruitgang van opleiding te “meten”.

Voorbeeld van talent check: bijlage 6

2.2.4. Feedback

Het motivatiegesprek en “talent” check worden gevolgd door een rondleiding in de werkplaats. Na het bezichtigen van de werkomgeving en werkposten wordt er samengevat en een voorlopige conclusie opgemaakt met de kandidaat.

Met de trajectbegeleider wordt vervolgens deze voorlopige conclusie besproken en een gemotiveerd besluit genomen om wel of niet op te starten met een beroepsoriëntatie of technische screening (Proces 1 of 2) op de werkvloer te NL – OA. In het geval van opstarten wordt meteen ook een startdatum besproken en eventueel het afwijkend aantal werkuren, specifieke aandachtspunten enz...

De trajectbegeleider brengt nadien de kandidaat op de hoogte en maakt een overeenkomst op voor de beroepsoriënterende stage . In geval van een technische screening maakt NL-OA zelf de overeenkomst op. NL-OA en de TBG zorgen voor al de nodige gegevens voor de opmaak van de overeenkomst .

De overeenkomst moet bij NL-OA getekend beschikbaar zijn bij aanvang van de stage.

Opmerking : een beroepsverkennde stage van 4 weken is de standaard voor de beroepsoriëntatie-fase in het proces 1 te NL-OA , maar afhankelijk van de toeleidende organisatie en het statuut van de kandidaat kunnen er eventueel andere stagevormen aangewend worden voor het uitvoeren van dit gedeelte in het proces.

2.2.5. Opmaak oriëntatieplan

NL-OA maakt het 2^e gedeelte van oriëntatieplan op dat gebruikt wordt voor feedback naar de TBG (zie vorig) en als de leidraad wordt gehanteerd voor de periode van beroepsoriënterende (BV) stage of Technische Screening. Hierbij hoort ook een opleidingsplan dat als bijlage gebruikt wordt bij de overeenkomst. Het opleidingsplan kan pas worden uitgevoerd tijdens de langere periode van opleiding en werkplekieren na oriëntatie of Technische Screening. Het opleidingsplan in deze oriënterende fase dient enkel als referentie voor het na te streven jobdoel dat kan ontwikkeld worden tijdens de opleiding/werkplekieren. (invulling van kolom O, zie vb bijlage 7)

Bij de opmaak van het oriëntatieplan kan als mogelijk jobdoel ook één of meerdere van de concrete vacature aanbiedingen aangegeven worden (zie 2.1). Het is echter pas na de oriëntatie fase dat er kan bevestigd worden dat dit nog steeds het na te streven jobdoel kan zijn.

Als bij de opmaak van het oriëntatieplan blijkt dat de kandidaat niet direct in aanmerking komt voor de beschikbare vacatures, dan kan de hij/zij nog steeds ingeschakeld worden in proces 1 of 2, maar dan zonder concrete vacature bij aanvang.

Voorbeeld opleidingsplan : bijlage 7

NL-OA biedt de volgende opleidingen aan tijdens werkplekieren (proces1) of in de modulaire opleiding van proces 2:

- Medewerker assemblage houtindustrie
- Werkplaatsschrijnwerker
- Operator houtbewerking
- Halfautomaatlasser
- Productieoperator metaalbewerking
- Productiemedewerker
- Inpakker/inpakster (voorlopig niet mogelijk in proces 2)

2.2.6. Medisch onderzoek

Een medisch onderzoek vóór aanvang van een traject werkplekieren kan gewenst of verplicht zijn. Dit is afhankelijk van de werkposten waar het werkplekieren zal plaatsvinden en eventuele contractverplichtingen vanwege de toeleidende organisaties.

NL-OA beschikt over werkpostfiches en bijhorende risico analyses van elke werkpost. Voor sommige werkposten/opleidingen zoals halfautomaatlasser wordt er altijd een medisch onderzoek aangevraagd.

2.3. Uitvoering van het werkplekleren te NL-Open Atelier

Onder impuls van de snel evoluerende beleidsmaatregelen heeft NL-OA sinds 2015 een aantal stappen gezet in de richting van een duidelijke procesmatige opsplitsing tussen een fase van beroepsoriëntatie op een reële werkvloer en een fase van uitvoering van werkplekleren adv een opleidingsplan .

Verschillende partners in de samenwerking zoals VDAB en partnerorganisaties (via getenderde opdrachten) , ocmw's , onderwijs enz.... verlenen vorming en opleiding , bepalen jobdoelen en coachen hun kandidaten naar een jobdoel. Vaak is dit voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt (PMAA) een moeilijk proces omwille van hun beperkte leermogelijkheden of bv een factor van schoolmoeheid. Een grote meerderheid van deze personen kampt bovendien met geen of weinig werkervaring of negatieve werkervaringen en hierdoor vaak ook over weinig zelfvertrouwen. Een oriëntatie in een reële werkomgeving geeft snel een bevestiging van hoe iemand werkelijk functioneert , en wat hun kennis en kunde in de praktijk betekent . Eens als dit bekend is kan er met een veel grotere kans op slagen een opleidingsplan gevolgd worden om een haalbaar jobdoel in het NEC na te streven. NL-OA biedt zelf dit werkplekleren aan om kandidaten verder op te kunnen leiden.

2.3.1. Beroepsoriëntatie en Technische Screening

NL-OA heeft een zelf ontworpen processen voor beroepsoriëntatie (proces 1) of technische screening (proces 2) en werkplekleren /opleiding dat inmiddels met succes gedurende enkele jaren wordt toegepast in eigen beheer.

Het proces van beroepsoriëntatie bestaat uit een fase van +/- 1 maand op de eigen industriële werkvloeren, gevolgd door een trajectadvies (op basis van geobserveerde en gemeten technische competenties en arbeidsattitudes) en gevolgd door opleiding via werkplekleren op de eigen werkvloeren adv een Individueel begeleidingsplan, inclusief opleidingsplan.

Ingeval van proces 2 wordt dit een fase van 2 weken "technische screening", die vooral verschilt met het vorige in het meer doelgerichte karakter naar de haalbaarheid voor een vraaggerichte modulaire vervolgopleiding en naar een concrete vacature invulling toe (voor proces 2 in slechts 10 weken tijd).

De beroepsoriëntatie wordt meestal uitgevoerd via een VDAB beroepsverkennde stages (BVS) , maar ook via een veelheid aan andere bestaande stagevormen die allemaal als bedoeling hebben om personen te oriënteren naar een jobdoel.

Op het einde van beroepsoriëntatie of technische screening wordt tijdens een evaluatiegesprek met de toeleidende trajectbegeleider, de deelnemer en een inschakelcoach van NL-OA , een trajectadvies opgemaakt met een competentierapport van de getoonde arbeidsattitudes en technische vaardigheden.

Indien in het vervolg-advies voor werkplekleren bij NL -OA wordt gekozen dan kan dit snel nadien opgestart worden. Meestal wordt het werkplekleren uitgevoerd via BIS stages, Art 60§7, WES of maatwerk overeenkomsten, maar het kan ook via andere bestaande stagevormen. Een Individueel begeleidingsplan met een opleidingsplan opgesteld op basis van het trajectadvies wordt als leidraad gebruikt voor de verdere opvolging van het werkplekleren.

Een kort voortraject (meestal ruim voor de oriëntatie fase) kan soms van toepassing zijn voor kandidaten waarvoor nog geen duidelijke richting als jobdoel is gevonden of gekozen (dit is geen deel van het regulier proces BOW).

Het werkplekleren kan van enkele maanden tot een jaar of langer duren , afhankelijk van de van toepassing zijnde stagevorm en de vooruitgang van de deelnemer. Tijdens het werkplekleren zijn er met regelmaat evaluatiemomenten om de voortgang met de deelnemer op te volgen. De vraaggerichte modulaire opleiding na technische screening is beperkt tot 10 weken opleiding.

Tijdens een latere fase in het werkplekleren kunnen deelnemers die klaar zijn voor een volgende uitdaging solliciteren in het NEC. Indien er op deze manier kansen ontstaan voor extra werkervaring of invulling van vacatures, dan kan eventueel met bemiddeling van NL- OA overgegaan worden naar een stage of tewerkstelling in een ander bedrijf. (zie verder)

2.3.1.1. Onthaal te NL-Open Atelier

Bij aanvang van de oriëntatiefase bij NL-OA zorgt de inschakelcoach of een personeelsmedewerker van NL-OA voor een uitgebreid onthaalmoment van de deelnemer. Met dit onthaal wil NL-OA de deelnemers welkom heten in de organisatie en hun inlichten over de regels en afspraken die gelden binnen NL-OA. Dit wordt gedaan adv een laagdrempelig opgebouwde onthaalbrochure. Er is ook een arbeidsreglement beschikbaar waarin alle rechten en plichten gedetailleerd staan beschreven. De deelnemers krijgen tevens arbeidskledij ter beschikking gesteld en ontvangen een locker waar ze hun persoonlijke spullen gedurende werktijd in kunnen opbergen. NL-OA vindt het belangrijk om voldoende tijd te nemen voor het onthaalmoment om deelnemers zich vanaf de eerste momenten thuis te laten voelen in de organisatie en hen op een degelijke manier te laten kennis maken met het reilen en zeilen van NL-OA. Er wordt ook steeds bijzondere aandacht gevestigd op de regels rond orde en veiligheid op de werkvloer.

Onthaalbrochure: bijlage 8

2.3.1.2. Start Oriëntatie/technische screening op de werkvloer

Na het onthaalmoment gaat de oriëntatiefase echt van start. De oriëntatiefase vindt plaats op de eigen werkvloer van NL-OA en wordt steeds begeleid door een mentor/opleider. Het oriëntatieplan vormt de leidraad .

De mentor/opleider hanteert de binnen NL-OA eenvormig afgesproken richtlijnen en procedure voor het professioneel coachen-introduceren-motiveren-instrueren en evalueren van kandidaten.

Infofiches voor de mentor/opleiders: bijlage 9

Veiligheid neemt steeds een belangrijke plaats in bij de opdrachten en werkzaamheden op de werkvloer (specifieke veiligheidsvoorschriften, EHBO materiaal, werk- en loopzones, vluchtwegen,...) , maar tijdens de eerste dagen wordt hier nog extra aandacht aan gegeven. We starten immers met personen die ofwel al lang niet meer in een productie omgeving, ofwel nog nooit in een productie omgeving hebben gefunctioneerd.

De mentor/opleider ondersteunt de deelnemer in zijn/haar oriëntatie en houdt rekening met zijn/haar mogelijkheden en beperkingen (maatwerk).

Enkele voorbeelden:

Motivatie van de deelnemer is erg belangrijk en dit proberen we steeds te blijven ondersteunen. Dit doet de mentor/opleider oa door geregeld de vorderingen te bespreken met de deelnemer en hem/haar concrete doelen voor ogen te houden.

De mentor/opleider streeft naar een positieve werkhouding bij de deelnemer en hanteert hiervoor een zich voortdurend herhalend proces van communiceren, motiveren, feedback geven, demonstreren, instrueren en evalueren. (zie infofiches)

De productie en verschillende werkposten zijn bij NL- OA ingedeeld in werkcellen. In elke werkcel is er minstens één vaste werknemer die de werkpost goed kent en verantwoordelijkheid neemt om de dagdagelijkse planning en kwaliteit te realiseren. De vaste werknemers die de rol van “Peter” of “Meter” invullen, hebben ook een taak in het vertrouwd maken en ondersteunen van nieuwe deelnemers op technische en productief vlak. Zij worden dan ook nauw betrokken bij het introduceren op de werkvloer via de mentor/opleider.

2.3.1.3. Vaardigheidsproef

NL-OA test in de oriëntatie fase de deelnemer adv technische vaardigheidsproeven voor 1 of meerdere jobdoelen (afhankelijk van het oriëntatie plan). Zo bekomen we snel informatie van ieders kennen en kunnen, in relatie met de haalbaarheid tot een jobdoel. De vaardigheidsproeven worden in de eerste week afgenomen en duren meestal niet langer dan een uur per proef.

De deelnemers worden (standaard) een maand in de oriëntatiefase opgevolgd om na te gaan of er een groeipotentieel is in de “gemeten” vaardigheden en intussen worden ook de algemene arbeidsattitudes geobserveerd.

De vaardigheidsproeven zijn objectieve proeven die uniek worden uitgevoerd op de werkvloeren van NL-OA. De uitvoering gebeurt met een eenduidige gedetailleerde beschrijving en beoordelingscriteria volgens het EBC – instrumentarium. Hiervoor is samengewerkt met het Kenniscentrum Industrie Onderwijs in het HERCO project (HERkennen van COmpetenties).

Voorbeeld van een gedocumenteerde vaardigheidsproef : bijlage 10

Deze voorbeeld-proef is opgesteld om te kunnen toepassen in de afdeling houtbewerking voor de opleiding ‘Medewerker assemblage houtindustrie’. Verschillende technische competenties worden aan de hand van opeenvolgende taken voor het uitboren van een gat in een poot (onderdeel van een bed), getest. Het gaat in dit geval over de volgende competenties: Het kunnen lezen en interpreteren van werkdocumenten en eenvoudige werktekeningen en deze gegevens vertalen naar zijn/haar eigen werkzaamheden, het kunnen uitvoeren van bewerkingen, het kunnen naleven van veiligheidsvoorschriften, het gepast kunnen reageren op kwaliteits-afwijkingen en het productief en kwalitatief kunnen ontwikkelen van het werktempo.

De scoretabel geeft een objectief resultaat dat de kennis en kunde van de deelnemer weergeeft bij de start van het werkplekleren.

2.3.1.4. Gewenningsopdrachten

Bij een volgende stap in de oriëntatiefase willen we nagaan of de deelnemer zich verder kan ontwikkelen voor verschillende opdrachten en werktaken zoals besproken en beschreven in het oriëntatieplan.

Naargelang de te ontwikkelen vaardigheden en competenties zal de deelnemer herhalende taken gedurende langere tijd uitvoeren ten behoeve van het productief leren werken en de bijhorende arbeidsattitudes, kwaliteitsaspecten en veilig blijven werken.

De opbouw van het tempo van deze taken wordt geregistreerd en bijgehouden. De Peter of Meters van de werkcellen ondersteunen dit en geven voortdurend feedback naar de mentor/opleider.

Voorbeeld van registratie tempo: bijlage 11

2.3.1.5. Bedrijfsbezoek

NL-OA organiseert tijdens de oriëntatiefase (indien mogelijk) een bedrijfsbezoek met geselecteerde kandidaten bij de bedrijven die de beschikbare vacatures aanbieden aan NL-OA.

De selectie hiervoor gebeurt op basis van de eerste bevindingen tijdens de oriëntatiefase. Motivatie voor het jobdoel blijft hierbij het allerbelangrijkste. Natuurlijk worden ook de arbeidsattitudes van de eerste weken werkplekleren in rekening gebracht bij de selectie. Er worden geen kandidaten voorgesteld die nog belangrijke werkpunten hebben op dit vlak. Er kan eventueel wel in een latere fase, na verbetering in de opleidingsfase / werkplekleren, alsnog overgegaan worden naar een 2^e kans voor een bedrijfsbezoek.

Het bedrijfsbezoek gebeurt tijdens de werkuren en er wordt vervoer van NL-OA voorzien. De bedoeling is dat tijdens dit bedrijfsbezoek de kandidaten een eerste kennismaking kunnen doen met het (doel)bedrijf. Ze krijgen op deze manier de mogelijkheid om de bedrijfscultuur op te snuiven en met eigen ogen de verschillende werkposten te zien. Ze krijgen de kans om vragen te stellen tijdens en na het bezoek.

2.3.1.6. Haalbaarheidscheck

Na het bedrijfsbezoek doet NL-OA een motivatie- en haalbaarheidscheck bij de kandidaat. Eerst krijgt de kandidaat een vragenlijst ivm het bedrijfsbezoek. Met deze vragenlijst krijgen we een eerste feedback ivm de werkomstandigheden, de interesse voor de werkposten en een verificatie of men goed geluisterd en gekeken heeft ter plaatse. Dit geeft soms ook al een doorslaggevende indicatie van de motivatie om in het bedrijf een kans te kunnen krijgen.

Met deze schriftelijke feedback zal de inschakelcoach van NL-OA nadien een verduidelijkend individueel gesprek met de kandidaat voeren.

Nadien wordt een trajectadvies uitgeschreven waarin de te ontwikkelen competenties die neergeschreven zijn in het oriëntatieplan geëvalueerd worden. Er wordt vervolgens tijdens een evaluatie bevestigd of de kandidaat nog steeds in aanmerking komt voor een beschikbare vacature via de opleidingsfase/werkpleklers.

Indien dit niet het geval is dan kan alsnog overgegaan worden tot werkpleklers (zie verder), maar voorlopig zonder een concrete vacature invulling als doelstelling.

Met het trajectadvies dat ingevuld is met concrete waarnemingen en testresultaten in functie van 1 of meerdere concrete vacatures kan dan een realistische volgende stap gemotiveerd worden voor de kandidaat (zie verder).

Voorbeeld van een traject advies rapport : bijlage 12

2.3.2. Proces 1: Werkpleklers na beroepsoriëntatie

Indien uit het trajectadvies blijkt dat de kandidaat niet direct in aanmerking komt voor een concrete beschikbare vacature, dan kan hij/zij toch instappen in het proces van werkpleklers bij NL- OA.

Met het afgesproken opleidingsplan als leidraad kan de kandidaat vervolgens zijn/haar competenties verder ontwikkelen tijdens de periode van werkpleklers op de werkvloer. Hierbij heeft de mentor/opleider van NL-OA de verantwoordelijkheid om het opleidingsplan zo goed als mogelijk op maat van de deelnemer , en met de beoogde doelen , uit te voeren.

Er wordt tijdens het werkpleklers bij NL- OA steeds aandacht geschonken aan:

- De arbeidsattitudes (opvolging via bijlage13);
- Uitdagende opdrachten om het opleidingsplan zo volledig mogelijk uit te voeren;
- Ontwikkeling en inoefening van de noodzakelijke technische vaardigheden voor het jobdoel;
- Ontwikkeling van het werktempo.

De voortgang van deze 4 elementen wordt ook als resultaat “gemeten” door de inschakelcoaches van NL-OA, zodat er bij evaluaties zo goed als mogelijk feedback kan gegeven op basis van concrete gegevens.

Arbeidsattitudes wegen zwaarder door in de meting van dit resultaat dan de andere 3 elementen.

2.3.2.1. Modules Nederlands op de werkvloer (NODW)

Met een steeds toenemende instroom van anderstalige kandidaten dringt zich de noodzaak op om het werkpleklers te ondersteunen met taalcoaching. Hiervoor is bij NL-OA gekozen voor een wekelijkse ondersteuning op maat van de deelnemers hun dagelijkse noden tijdens het

werkplekieren. De taalcoaching wordt uitgevoerd door een externe partner, en dit zo veel als mogelijk op de werkplaats, tijdens het werken van de deelnemers aan hun werkposten. De focus ligt op :

- Het beter leren omgaan met de instructies en documenten in de werkplaats;
- Het juist leren interpreteren van arbeidsattitudes;
- Het juist leren interpreteren van veiligheidsaspecten;
- Het beter leren begrijpen van technische termen bij NL-OA en het eventuele doelbedrijf voor doorstroming;
- Het oefenen met basiscompetenties zoals bv meten in mm en cm, wegen met een weegschaal, basis rekenen, optellen en vermenigvuldigen voor voorraadcontrole enz...

De mentoren/opleiders en inschakelcoaches zijn opgeleid voor het gebruik van “Klare Taal”, laagdrempelige hulpmiddelen (VDAB pakket).

2.3.2.2. Tussentijdse evaluatie

Een tussentijdse evaluatie vindt normaal gezien plaats na de eerste helft van het werkplekieren. Er wordt van uitgegaan dat een deelnemer die via de voorafgaande processtappen in het traject terecht komt, deze tijd nodig heeft om zich merkbaar te ontwikkelen naar een jobdoel toe.

Een voorafgaande bijsturing is altijd mogelijk in het geval dit nodig of wenselijk is. Het kan in dat geval zowel gaan over een bijsturing voor attitudes als over de te ontwikkelen technische vaardigheden of bv het werktempo.

Bij de tussentijdse evaluatie wordt er afgewogen hoe ver de deelnemer staat in de groei naar het beoogde jobdoel toe. Als hieruit blijkt dat de deelnemer de stap kan zetten naar een concrete (liefst beoogde) vacature dan wordt het werkplekieren verder afgewerkt zoals gepland. Werkpunten worden tijdens deze evaluatie besproken en zijn in het 2^e gedeelte nog te verbeteren.

Indien de deelnemer “klaar” is voor het invullen van een vacature dan kan in overleg met of op aangeven van NL- OA de stap vroegtijdig gezet worden naar een andere werkgever. Meestal bemiddelt de inschakelcoach van NL- OA in dit geval tussen kandidaat en bedrijf en voorziet een warme overdracht bij invulling van een vacature.

Bij het herhaaldelijk ontbreken van motivatie of bij inbreuken op het arbeidsreglement van NL-OA tijdens het werkplekieren kan het traject vroegtijdig stopgezet worden.

2.3.2.3. Eindevaluatie

Op het einde van het werkplekieren volgt er altijd een eindevaluatie. Indien deze positief is en alle noodzakelijke doelstellingen voldaan zijn, dan kan dit vervolgd worden met een sollicitatie bij de betrokken werkgever. De inschakelcoach van NL- OA gaat dit enkel voorstellen als de kans op slagen als groot wordt ingeschat.

Deelnemers die het werkplekieren positief hebben beëindigd ontvangen van NL-OA een “leerbewijs” met vermelding van de verworven competenties.

Voorbeeld leerbewijs: zie bijlage 14

2.3.3. Proces 2: Vraaggerichte modulaire opleiding na technische screening

Dit proces volgt in grote mate het patroon van proces 1 maar is korter in duur, specifiek en is omwille van de samenwerking met VDAB ook gebonden aan enkele gemaakte afspraken. Hierdoor zullen vooral de wat “sterkere” kandidaten kunnen starten met dit proces.

Vanuit het trajectadvies op het einde van de technische screening kunnen dus kandidaten opgenomen worden in de opleiding naar een knelpuntberoep. Hiervoor wordt een (VDAB) opleidingscontract en opleidingsplan opgemaakt dat als leidraad gebruikt wordt tijdens de opleiding. Bij de opmaak van dit individueel opleidingsplan wordt er ook maximaal rekening gehouden met het gevraagde profiel voor de “doel-” vacature en de ingeschatte mogelijkheden van de kandidaat.

NL_OA stelt voor de deelnemende bedrijven telkens een “mini” project op, waarin de vacature, de werkpost(en) en specifieke vragen en kenmerken van het bedrijf worden beschreven. De mentoren/opleiders van NL-OA zorgen er op deze manier voor dat ze de werkpost(en) in het doelbedrijf zeer goed kennen. Dit wordt zo gedaan omdat uit ervaring geweten is dat er met alleen een typische vacature-omschrijving vaak misvattingen of misinterpretaties van de verwachtingen zijn.

De opleidingsfiche (vb zie bijlage 7) voor de gekozen opleiding wordt vervolgens toegepast door de mentor/opleider. De mentor/opleider kent de kandidaat reeds vanuit het gedeelte technische screening en heeft ook het trajectadvies mee opgemaakt zoals eerder beschreven. Het opleidingscontract wordt opgemaakt voor een duur van 10 weken. Zoals tijdens het gedeelte technische screening zal er ook tijdens de opleidingsperiode maximaal gewerkt worden met producten en machines die sterk aanleunen bij deze die gebruikt worden in het doelbedrijf.

2.3.3.1. Extra modules

In deze modulaire opleidingsperiode kunnen vanuit het opleidingsplan ook extra modules opgenomen worden:

- Opleidingsstage in het doelbedrijf: een korte stage in het doelbedrijf kan vanuit het opleidingstraject te NL-OA worden ingelast. Hiermee kan de kandidaat al eens kennis maken met de werkpost(en) in het doelbedrijf, en niet onbelangrijk, ook al eens kennismaken met de bedrijfscultuur ter plaatse. De mentor/opleider begeleidt deze stage bij de werkgever (part-time) zodat er directe feedback is voor het vervolg van het traject bij NL-OA. Het doelbedrijf kan zo ook beter aanvoelen welke competenties nog vooral ontwikkeld dienen te worden tijdens het resterende deel bij NL-OA en feedback geven. Opleidingsstages geven zo een flexibele mogelijkheid om de opbouw naar invulling van het knelpuntberoep te ondersteunen. De opleidingsstage kan flexibel voor een aantal werkdagen toegepast worden, eventueel ook in 2 of meer kortere delen, en eventueel zelfs in verschillende bedrijven. Voor de meeste stages zullen enkele dagen tot een week volstaan om met voldoende feedback het traject effectief verder te zetten.

- Modules theorie: vaak missen de kandidaten theoretische basiskennis om hun toekomstig beroep kwalitatief goed te leren uitvoeren. Er is een mogelijkheid om de meest gevraagde pakketten aan te bieden (2018-2019 met een externe partner Syntra Limburg). Hiertoe behoren o.a. de volgende modules:
 - Theoretische basiskennis van materialen(metalen) en technieken voor halfautomaatlassers MIG/MAG.
 - Basiskennis “plan lezen” voor het begrijpen , lezen en gebruiken van technische tekeningen (hout/metaal), inclusief projecties en nameten /controle van werkstukken volgens tekening.
 - Basiskennis productiedocumenten, bestelbonnen
 - Basiskennis ramen en deuren, specifiek voor kandidaten voor Profel NV

Deze externe modules worden naargelang de behoefte in kleine groepjes van deelnemers/kandidaten ingepland bij de mentor/opleider of eventueel bij de externe opleidingsverstrekker van Syntra Limburg.

Het is ook belangrijk om deze modules pragmatisch , laagdrempelig (taal en niveau) en maatgericht in te richten .

De externe opleidingsverstrekker wordt op voorhand zo goed als mogelijk op de hoogte gebracht van de deelnemende personen en hun specifieke noden.

Deze theorie modules kunnen ook toegepast worden voor deelnemers in proces 1 van BOW.

2.3.3.2. Opleidingsmodules

Het opleidingstraject wordt verder opgedeeld in 2 modules. Zoals ook gezien kan worden op de opleidingsfiches worden competenties deels gepland in module 1, en de moeilijkere competenties in module 2. Ongeveer halverwege de opleiding vindt er een tussentijdse evaluatie plaats met de deelnemer en de mentor/opleider om na te gaan of alles volgens plan verloopt en de overgang naar module 2 goed kan ingezet worden. Telkens als er een competentie is aangeleerd wordt dit in de X kolom aangeduid. Telkens als er een competentie door de kandidaat verworven is, wordt dit aangeduid in de V kolom van de opleidingsfiche als een verworven competentie. (zie opleidingsfiches bijlage 7)

2.3.3.3. Evaluatie

Tijdens de tussentijdse evaluatie worden ook opnieuw de attitudes van de deelnemer geëvalueerd en bijgestuurd indien nodig. Voor de attitude opvolging wordt steeds gebruik gemaakt van hetzelfde overzicht , zie bijlage 13.

Op het einde van de opleidingsperiode zoals bepaald door het opleidingscontract, volgt er nog een eindevaluatie. Deze evaluatie bepaalt of de leerdoelstellingen werden behaald of niet. Als de leerdoelstellingen werden behaald, dan zal er een sollicitatiegesprek gepland worden in het doelbedrijf.

Zie bijlage 15 : vb verslag eindevaluatie

NL-OA gebruikt een opleidingsattest (bijlage 14 : “leerbewijs”) voor de kandidaat – sollicitant, met vermelding van de verworven competenties en de periode van opleiding.

Samen met de werkgever wordt vervolgens nagegaan welke de beste volgende stap voor het invullen van het knelpuntberoep kan zijn. Als de leerdoelstellingen niet werden behaald, dan zal aan de kandidaat voorgesteld worden om indien mogelijk een ander traject van werkplekieren bij NL-OA te continueren (bv werkplekieren volgens proces 1).

2.3.3.4. Tewerkstelling bij werkgever en nazorg

Afhankelijk van de eindevaluatie kan het zijn dat er nog enkele leerpunten vragen om een langdurige opvolging. Het kan ook zijn dat het bedrijf specifieke ondersteuning vraagt. NL-OA kan hiervoor een nazorgservice aanbieden naargelang de noodzaak. Dit kan inhouden:

- Ondersteuning en deelname voor één of herhaalde prestatie- evaluatie(s) in het bedrijf;
- Ondersteuning naar de bedrijfsmentor(en) voor het laagdrempelig omgaan met eventuele randproblematieken van de werknemer (train-the-trainer vanuit NL-OA);
- HRM ondersteuning vanuit NL-OA voor bepaling en aanvraag van tewerkstellingsmaatregelen.

2.4. Sollicitatie bij en overdracht naar de werkgever

2.4.1. Sollicitatie

Kandidaten die als “klaar” worden beoordeeld tijdens de evaluatie op het einde van de opleiding of het werkplekieren kunnen via de inschakelcoach van NL-OA worden voorgesteld naar een werkgever. NL-OA werkt samen met een aantal bedrijven om dit met regelmaat en vraaggericht te kunnen toepassen.

De inschakelcoach geeft de feedback van de periode van opleiding/werkplekieren door aan de werkgever en vraagt na wanneer de kandidaat op sollicitatiegesprek mag komen. De inschakelcoach of mentor/opleider van NL-OA kan indien gewenst aanwezig zijn tijdens dit gesprek.

Na het gesprek motiveert de werkgever de volgende te nemen stap . Dit kan zijn:

- De werkgever wenst (toch) niet verder te gaan met de kandidaat en motiveert dit naar NL-OA;
- De werkgever wenst dat de kandidaat nog enkele elementen verder ontwikkelt bij NL-OA en spreekt inhoud en timing hiervoor af (bv vervolgstage werkplekieren);
- De werkgever wenst te starten met een overdracht van de kandidaat naar de eigen werkplaats.

2.4.2. Overdracht

Indien de werkgever wenst te starten met de overdracht van de kandidaat naar de eigen werkplaats, dan worden de mogelijkheden besproken om dit vlot te laten verlopen. Verschillende vormen van contracten, met of zonder tewerkstellingsmaatregelen voor doelgroepen enz..., kunnen sterk verschillen naargelang het statuut van de kandidaat. NL-OA informeert de werkgever of schakelt de trajectbegeleiders of andere “specialisten” uit het eigen netwerk hiervoor in.

Vervolgens maakt de werkgever een keuze voor de overdracht in overleg met de betrokken instanties en de kandidaat. Het eventueel vroegtijdig onderbreken of stop zetten van de overeenkomst werkplekklaren te NL-OA maakt ook deel uit van deze overdracht. Dit laatste kan gewenst zijn indien de werkgever een dringende invulling benodigd en de kandidaat vroeger als verwacht klaar blijkt te zijn hiervoor.

3. Samenwerking met bedrijven

NL-OA gebruikt al vele jaren het eigen netwerk van klant-bedrijven, leveranciers en de contacten met een veelheid aan de omliggende bedrijven in de regio Noord-Limburg, om kandidaten succesvol door te laten stromen naar vacatures in het normaal economische arbeidscircuit (NEC).

Om nog betere resultaten te bekomen en vooral doelgerichter te kunnen opleiden, is in 2017 gestart met pilootprojecten in het kader van een ESF project. Werkgevers worden concreet bevraagd naar interesse en behoefte voor aanwerving van personeel. NL-OA biedt zich hierbij aan als leerwerkplaats voor het op maat van de specifieke vraag van de bedrijven selecteren en opleiden van kandidaten. Dit gebeurt in de eigen werkplaatsen van NL-OA, met ervaren mentor/opleiders en ondersteunende inschakelcoaches, en met werkposten die aansluiten op de vraag van de deelnemende werkgevers.

Indien een werkgever wil samenwerken ivm een concrete vraag naar personeel, dan maakt NL-OA een specifiek mini-project aan voor de werkgever. Dit kan maatgericht verschillen van werkgever tot werkgever. In principe wordt het volgende aangehouden:

1. Korte beschrijving van het bedrijf, missie en visie, activiteiten en contactgegevens;
2. Een zo duidelijk mogelijke beschrijving van de gevraagde vacatures en werkposten;
3. Een overeengekomen beschrijving van de selectie van kandidaten (volgens het beschreven proces in dit document);
4. Een opdrachtenbundel voor de kandidaten, te gebruiken als motivatiecheck na het bedrijfsbezoek ;
5. Een overeengekomen plan van aanpak, communicatie en overdracht naar de werkgever.

Voor 2: Indien het moeilijk is voor de werkgever om de werkpost of de functie goed te beschrijven op maat van de kandidaat (doelgroep), dan kan NL-OA ondersteuning bieden hiervoor. Het is belangrijk om dit zo goed mogelijk te beschrijven in onderling overleg om mismatches in een latere fase van selectie op opleiding te voorkomen.

Voor 3: NL-OA stelt enkele mogelijkheden voor aan de werkgever om kandidaten aan te trekken:

- Kandidaten zoeken uit de personen die al een opleiding zijn gestart bij NL-OA;
- Doelgericht kandidaten zoeken bij de door NL-OA gekende toeleiders (scholen, VDAB en partners, OCMW's enz....);
- Een vacature opmaken vanuit NL-OA met duidelijke vermelding van de doelgerichte opleidingen voor het betreffende bedrijf (via gesloten VDAB vacature);
- Vanuit initiatieprojecten met sectoren , metaal ,hout enz....

NL-OA zoekt meerdere gemotiveerde kandidaten per vraag om op te leiden op de eigen werkvloer.

In de voorselectie van kandidaten zal NL-OA o.a. rekening houden met:

- De motivatie van de kandidaat mbt de jobinhoud en werken in het algemeen;
- Indien nodig wordt er nagegaan of er voldoende technische basis-voorkennis en/of ervaring aanwezig is;
- De technische competenties worden getest (zie processtappen "talent" check en vaardigheidsproeven);
- De kandidaten moeten een oplossing voor hun woon-werkverkeer naar het bedrijf kunnen aantonen.

Voorbeeld van een specifiek mini-project: bijlage 15

Bijlages:

1. Procesmap NL- Open Atelier



Proces
Beroepsoriëntatie en

2. Publicatie vacature _ WELP VDAB



Vacature
metaalbewerker_MIG

3. Voorbeeld van overzicht in te vullen vacatures



Vacatures via
opleiding bij NL_Oper

4. Paspoort (tab 1) en Oriëntatieplan (tab2)



Paspoort_Oriëntatie
plan_2018.xlsx

5. Voorbeeld van talent check



Talent check bij
sollicitaties.docx

6. Voorbeeld opleidingsfiche



Opleidingsfiche_Med
ewerker assenblage!

7. Onthaalbrochure

8. Infofiches voor de mentor/opleider



Infofiches voor
mentoren_OA_13_8

9. Voorbeeld van een gedocumenteerde vaardigheidsproef



30-1-2017_Vaardigh
eidsproef SS-Poot_Sc

10. Voorbeeld van registratie tempo



invulijst bs5
kuka.xlsx

11. Voorbeeld van een traject advies rapport



Traject advies
2017.xlsx

12. Voorbeeld document voor opvolging van arbeidsattitudes



Arbeitsattitudes
2017.xlsx

13. Voorbeeld Leerbewijs



Leerbewijs BIS_
Productieredewerker

14. Voorbeeld document, eindevaluatie



Eindevaluatie
2018.xlsx

15. Voorbeeld van een mini-project voor bedrijf



Project_Eduard.pdf