



# Skills Navigator – Bundel draaiboeken pilots

DATUM	VERSIE 25/03/'21
AUTEURS	Astrid Faelens (Stad Gent) Tessa Bruneel (Stad Gent) Maaïke Meerens (Onderwijscentrum Gent) Eddy van de Walle (Onderwijscentrum Gent) Lieselotte Verplancke (Skilliant) Femke Baarda (Leerwerkloket Rijnmond) Tim Roos (Leerwerkloket Rijnmond) Frits Luijten (Leerwerkloket Rijnmond) Karin Crince (Scalda) René Mondriaan (Scalda) Helga van Heysbroeck (VDAB) Remco Wieland (Gemeente Terneuzen) Mathias De Munck (Stad Antwerpen) Katrien Daelman (Stad Antwerpen)
CONTACTPERSOON M.B.T. DIT RAPPORT	Astrid Faelens (Stad Gent) Astrid.Faelens@stad.gent
PROJECTVERANTWOORDELIJKE	Klaas Ballegeer Klaas.Ballegeer@stad.gent
PROJECTWEBSITE	www.skillsnavigator.eu

De andere publicaties die binnen dit project werden verwezenlijkt kun u eveneens raadplegen via [www.skillsnavigator.eu](http://www.skillsnavigator.eu)

- Werkgeversarrangementen – catalogus
- Werkgeversarrangementen – pilots binnen het project Skills Navigator
- Werkgeversarrangementen – de kostprijsberekenaar
- 21st century skills voor de havengebieden in de Vlaams-Nederlandse delta: review bestaand onderzoek
- 21st century skills voor de havengebieden: verkennend vacatureonderzoek
- 21st century skills voor de havengebieden: veldonderzoek zelfperceptie bij jongeren
- 21st century skills voor de havengebieden: veldonderzoek focusgroepen
- 21st century skills voor de havengebieden: veldonderzoek enquête
- 21st century skills voor de havengebieden: 21st century skills voor de Next Economy
- 21st century skills voor de Next Economy: goede praktijken
- 21st century skills voor de havengebieden syntheserapport

# Werkgeversarrangementen

Deze bundel kwam tot stand binnen het Interreg-project Skills Navigator. Dit project brengt de skills mismatch inzake technische profielen van bedrijven in de havengebieden North Sea Port, Haven van Antwerpen en Haven van Rotterdam in kaart, en werkt oplossingen uit waar het engagement van werkgevers centraal in staat, nl. werkgeversarrangementen.

Werkgeversarrangementen zijn alle mogelijke vormen van werkplekieren in combinatie met toelidingsinitiatieven, waarbij opleiding geheel of voor een deel op of door de werkvloer wordt verzorgd. Bovendien dient de vraag van de werkgever centraal te staan, moeten jongeren onderdeel uitmaken van de doelgroep waarvoor het initiatief wordt georganiseerd, of brengt het initiatief ten slotte de betrokken jongeren (in meer of mindere mate) dicht bij een vacature.

In 2018 werden good practices van werkgeversarrangementen uit de Vlaams-Nederlandse delta gebundeld in een catalogus. Op basis van deze catalogus testten de verschillende partners binnen het project deze goede praktijken uit in hun eigen regio, de zogenoemde pilots. Om andere lokale overheden, onderwijsinstellingen, werkgevers of organisaties de kans te geven met deze methodieken aan de slag te gaan, werd voor elk van deze pilots een draaiboek opgesteld. Op basis van deze bundel kon eveneens een universeel draaiboek worden opgesteld met alle belangrijke vragen die en organisatie zich kan stellen bij de opstart en organisatie van een werkgeversarrangement.

## Inhoudstafel

- Universeel draaiboek
- Draaiboek Skills Navigator Bootcamp
- Draaiboek Speedsolving
- Draaiboek Elektro Anders
- Draaiboek Metal Skills
- Draaiboek Metaal Werkt
- Draaiboek Expeditie Werk
- Draaiboek Welcome in de haven!
- Draaiboek Job- en opleidingsbeurs bewaking & beveiliging
- Draaiboek Doe-dag cursisten elektricien
- Draaiboek Cross-over projecten
- Draaiboek Bewaking op de werkvloer
- Draaiboek Beroepenrally ICT

# Universeel draaiboek

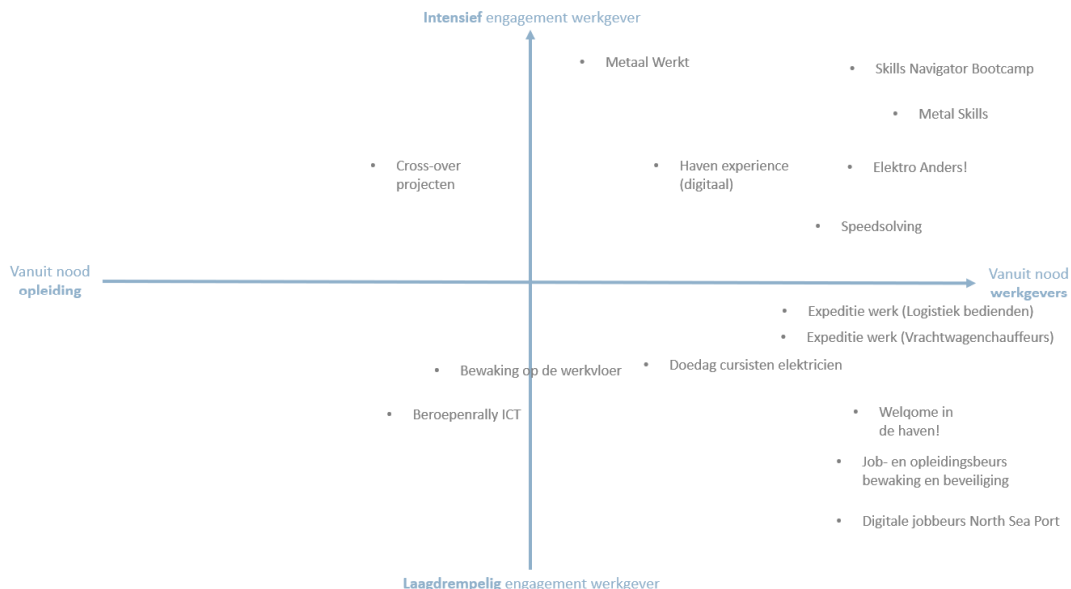
Dit draaiboek behandelt alle vragen die een organisatie zich kan stellen bij het opstellen, plannen en uitvoeren van een werkgeversarrangement. Deze vragen zijn onderverdeeld in 5 thema's: scope van het arrangement, een stakeholdersanalyse, kritieke succesfactoren van het arrangement, budget en timing en tenslotte de evaluatie.

## 1. Scope pilot

Ten eerste bepaal je bij de opstart van een pilot de positie van dit initiatief in het kwadrant. Dit kwadrant is gebaseerd op de definitie van een werkgeversarrangement. *"Een werkgeversarrangement is een opleidings- en/of toeleidingsinitiatief waarbij de werkgever zelf een engagement opneemt."* Een arrangement kan dus worden ingedeeld op basis van 2 assen:

- Het werkgeversengagement: neemt de werkgever een laagdrempelig of een intensief engagement op?
- De vraaggerichtheid: vertrekt het initiatief vanuit de vormingsvraag, of vanuit de werkgeverszijde?

Onderstaand kwadrant visualiseert bovenstaande assen, en situeert elk van de draaiboeken omvat in deze bundel op dit kwadrant.



Ten tweede kan je elk werkgeversarrangement opdelen op basis van de inhoudelijke doelstelling. Deze indeling baseert zich op het startpunt van de kandidaat enerzijds (nl. *Heeft de jongere nog een opleidingsvraag of is hij arbeidsklaar?*) en op het eindpunt voor de werkgever na afloop van het traject anderzijds (nl. *Wordt de jongere georiënteerd naar opleiding/werk binnen de sector? Maakt de jongere kennis met de werkgever, of neemt de werkgever het engagement om de jongere aan te werven?*). Een algemene categorie met initiatieven die zich hoofdzakelijk focust op employer-branding wordt ook opgenomen. Dit resulteert in de volgende categorieën:

- Algemene employer branding
- Oriënteren naar opleiding in de sector
- Jongeren met opleidingsvraag laten kennismaken met je bedrijf
- Jongeren met opleidingsvraag aanwerven
- Oriënteren naar werk in de sector
- Arbeidsklare jongeren laten kennismaken met je bedrijf
- Arbeidsklare jongeren aanwerven

Ten derde bepaal je een concrete scope voor het project inzake het beroep (of beroepscategorie) waar het initiatief op inzet. Voor de initiatieven georganiseerd binnen Skills Navigator werd gekozen uit de relevante technische beroepen in de havens van de Vlaams-Nederlandse delta, nl. chauffeurs, expediteurs, havenlogistieke beroepen (zowel laag-, midden- als hooggeschoold), ICT-beroepen, lassers, operatoren, planners, technici en bewakingsagenten.

## 2. Stakeholderanalyse

Op basis van de bepaalde scope voor het werkgeversarrangement voer je een stakeholderanalyse uit. Ten eerste bepaal je de benodigde stakeholders door de volgende twee vragen: 1) Welke stakeholders zullen een impact voelen van je piloot? 2) Welke stakeholders hebben impact op het slagen van de piloot?

Ten tweede deel je de stakeholders in in de 4 groepen van stakeholders: de stakeholders die je zullen ondersteunen in het opzetten van de piloot, de stakeholders die zullen deelnemen aan de piloot, de stakeholders die je zult moeten overtuigen om de piloot op te zetten, en tenslotte de stakeholders die je zult moeten informeren over het initiatief.

Voelen impact piloot	HOOG	ONDERSTEUNEN vb. VDAB/UWV, overheden, sectorfondsen, onderwijsinstellingen, enz.	DEELNEMEN nl. werkgevers en jongeren, ev. andere?
	LAAG	INFORMEREN vb. toeleiders, ouders, enz.	OVERTUIGEN vb. leidinggevenden binnen eigen organisatie, andere geldschieters, enz.
		LAAG	HOOG
Hebben impact op het slagen van de piloot			

Voor elk van deze categorieën klaar je uit welke stakeholders je waarover zult moeten informeren, waarvan je ze zult moeten overtuigen, of waarbij ze je zullen moeten ondersteunen. Voor de categorie 'deelnemen' klaar je een aantal bijkomende vragen uit (zowel voor de werkgevers als voor de deelnemers):

- Wat zijn de voorwaarden waar deelnemers (vb. leeftijd of statuut) en werkgevers (vb. geografische of sectorale restricties, minimale verwachtingen tijdens pilot zoals aanwervingsverplichting) aan moeten voldoen om te kunnen deelnemen?
- Hoe intensief zal de deelname zijn? Gaat het om een eenmalig event, een deeltijdse/voltdijs opleidings- of tewerkstellingstraject voor korte termijn/ lange termijn?
- Krijgt de deelnemer en/of werkgever een financiële vergoeding (vb. loon, terugbetaling onkosten, opleidingskost, enz.) voor deelname aan de piloot?

## 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

Op basis van de scope van het project en de stakeholdersanalyse bepaal je de kritieke succesfactoren van je piloot, en ga je na welke doelstellingen prioriteit krijgen bij de uitbouw van je piloot. Je vertrekt hierbij vanuit het standpunt van de werkgever. Voorbeelden van kritieke succesfactoren zijn:

- Return on investment: Wat is de (financiële en andere) meerwaarde voor een werkgever om deel te nemen aan dit initiatief. Vb. Staat innovatie centraal binnen dit initiatief? Is dit arrangement geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn? Is dit arrangement geschikt voor het sensibiliseren rond/aantrekkelijk maken van de sector? Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in dit initiatief? Is het initiatief geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?
- Duurzame verbinding met onderwijs: Zorgt het initiatief voor een potentiële duurzame verbinding tussen een werkgever en één of meerdere onderwijsinstellingen. Vb. Zijn er onderwijsinstellingen betrokken? Stellen werkgevers en opleiders samen een opleidingsplan op? Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum of de opleider op de werkvloer? Overleggen werkgevers en opleiders naar aanleiding van het initiatief strategisch over een toekomstige samenwerking?
- Schaalbaarheid: Hoe schaalbaar is dit initiatief? Vb. zijn de instapkosten voor de werkgever laag? Kan dit initiatief ook worden uitgerold voor andere beroepen? Vraagt het traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?
- Integratie van 21st century skills: Is het initiatief futureproof, en zijn de 21st century skills zodoende geïntegreerd? Vb. Is er in deze pilot specifieke aandacht voor 21st century skills? Wordt hier expliciet naar verwezen in communicatie over de pilot?

#### 4. Budget en timing

Uiteraard dient elke pilot te voldoen aan een op voorhand bepaald budget en een voorafgaandelijk vastgelegde timing. De range van initiatieven die kunnen voldoen aan de definitie van een werkgeversarrangement is zo uitgebreid dat dit draaiboek geen sluitende manier kan voorzien om dit budget en de timing te beheren. De vragen onder sectie 1 en 2 kunnen echter wel een indicatie geven van de verschillende onderdelen waaruit het budget zal bestaan, en welke elementen belangrijk zijn om een timing op te baseren.

#### 5. Waarop zal de piloot geëvalueerd worden?

Tenslotte wordt de organisatie van de pilot ook meebepaald door de criteria die na afloop gebruikt zullen worden om het initiatief op te evalueren. Een aantal voorbeelden zijn:

- Hoeveel werkgevers/deelnemers stel je voorop bij het organiseren van de pilot?
- Op welke manier zal gepeild worden naar de tevredenheid van deze werkgevers en deelnemers?
- Hoe scoort de piloot op het vlak van de kritieke succesfactoren?
- Welke resultaten worden behaald? Vb. hoeveel vacatures werden ingevuld, hoeveel stages opleidingen werden succesvol afgerond, enz.

# Draaiboek Skills Navigator Bootcamp Rotterdam

Gebaseerd op WGA uit de catalogus: RDM Plant Bootcamp  
Trekker van de piloot: Gemeente Rotterdam en UWV

## 1. Scope piloot

Korte omschrijving piloot:

In een Bootcamp worden jongeren door een intensief traject gescreend, ingedeeld, opgeleid voor en toegeleid naar een job in de haven. Met een competentietest worden jongeren ingedeeld in verschillende profielen. Binnen dit profiel maken ze kennis met relevante beroepen op een korte Havenexperience, waarna ze definitief worden ingedeeld in verschillende beroepen. Dan ontvangen de jongeren een praktijkgerichte opleiding voor dit beroeps, alsook een training 21st century skills. Tenslotte gaan de deelnemers op snuffelstage. Nu zijn ze klaar voor de speedmeets met werkgevers, waarin ze kennismaken met werkplekken waar ze aan de slag kunnen in een verder traject met opleiding op de werkvloer.

Categorie inhoudstafel:

Jongeren met opleidingsvraag laten kennismaken met je bedrijf

Kwadrant WP4:

Intensief engagement werkgever, vanuit nood vacature

Beroepen in scope:

Heftruckchauffeurs, technici, ICT-beroepen, logistiek medewerkers, operatoren, chauffeurs, planners en expediteurs

## 2. Stakeholderanalyse

Welke stakeholders zijn essentieel voor de uitrol van je pilot? Onderstaand schema duidt het verschil tussen stakeholders die je aan je pilot moeten deelnemen, welke je pilot zullen ondersteunen, en welke stakeholders je louter moet overtuigen of informeren.

HOOG	ONDERSTEUNEN Werkgevers, opleiders, scholen en wervingskanalen of intermediairs	DEELNEMEN Jongeren niveau 1 à 2 en werkgevers
	INFORMEREN Brancheverenigingen, O&O fondsen en de pers	OVERTUIGEN
LAAG	LAAG	HOOG

Hebben impact op het slagen van de piloot

### ONDERSTEUNEN

Welke partijen heb je nodig die je piloot zullen ondersteunen?

Werkgevers, opleiders, scholen en wervingskanalen/intermediairs

Op welke manieren zullen deze partijen je ondersteunen?

Werkgevers met baan opening en of leer/werk mogelijkheden, opleiders met goede inzage van wat de vaardigheden zijn en wervingskanalen/intermediars om voldoende deelnemers te kunnen organiseren.

### DEELNEMEN

Welke jongeren behoren tot de scope van de piloot?

Jongeren niveau 1 - 2

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende jongere?

Voltijds opleidingstraject voor een lange tijdspanne

Krijgt de jongere een financiële vergoeding voor zijn/haar deelname aan de piloot?

De leerling/student ontvangt geen financiële vergoeding voor zijn deelname aan deze pilot.

Aan welke voorwaarden moeten werkgevers die deelnemen aan de piloot voldoen?

Werkgevers moeten leerbaan mogelijkheden of vacatures kunnen bieden en daarnaast bereid zijn om met de doelgroep jongeren te werken.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende werkgever?

Deeltijds begeleidings- en of/opleidingstraject voor een lange tijdspanne

Welk financieel engagement wordt verwacht van een werkgever die deelneemt aan de piloot?

Bijdrage in de opleidingskosten en investering van tijd.

### INFORMEREN

Welke partijen moet je informeren over de organisatie van deze piloot?

Naast werkgevers en andere eerder genoemde ook branche verenigingen O&O fondsen en eventueel pers.

Welke informatie ga je aan deze partijen verschaffen, en met welk (verhoopte) resultaat?

Programma en doelstellingen met als beoogd resultaat kansen voor de deelnemers bij werkgevers.

### OVERTUIGEN

Welke partijen moet je overtuigen om de piloot te (kunnen) organiseren?

Werkgevers en wervingskanalen/intermediars

Wat is het (verhoopte) resultaat van het overtuigen van deze partijen?

Deelname en enthousiasme

## 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

### ROI

Is de financiële ROI van de piloot meetbaar, via bv. de kostprijberekenaar?	Nee
Staat 'innovatie' centraal binnen deze piloot?	Ja
Is deze piloot geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn?	Nee
Is deze piloot geschikt voor sensibiliseren rond en aantrekkelijk maken van de sector?	Ja
Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in deze piloot?	Nee
Is deze piloot geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?	Ja



## Schaalbaarheid

Zijn de instapkosten voor de werkgever laag in deze piloot?	Nee
Kan deze versie van de piloot ook over de grens worden uitgerold?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook ingezet worden voor andere beroepen?	Ja
Vraagt dit traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?	Nee
Leent deze piloot zich tot jongeren met een multiproblematiek (vb. anderstaligheid)?	Nee

## Duurzame verbinding met onderwijs

Is er een onderwijsinstelling betrokken bij deze piloot?	Ja
Behalen de jongeren na afwerken van het traject een diploma/certificaat?	Ja
Stellen werkgevers en opleidingspartners samen een opleidingsplan op?	Ja
Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum, of de opleider op de werkvloer?	Ja
Overleggen werkgevers en opleiders strategisch over toekomstige samenwerking?	Ja

## Integratie van 21st century skills

Is er in deze piloot aandacht voor generieke competenties?	Ja
Is er in deze piloot specifiek aandacht voor 21st century skills?	Nee
Wordt hier in (externe) communicatie over de piloot expliciet naar verwezen?	Nee
Heb je als organisator intern (strategische) trajecten lopen rond deze vaardigheden?	Nee
Is er ruimte om op (korte) termijn deze insteek te implementeren in de piloot?	Ja

## 4. Evaluatie

### OUTPUT

Hoeveel werkgevers hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

Er namen een 10-tal werkgevers deel aan deze piloot.

Hoeveel jongeren hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

Er namen in totaal 120 jongeren deel aan de edities van de Skills Navigator Bootcamp die konden doorgaan.

### LESSONS LEARNED

Is deze piloot een grensoverschrijdende vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus?

Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Neen, het is geïnspireerd op de Rotterdamse bootcamps op de RDM plant.

Welke (andere) aspecten in de uitvoering van de piloot verschillen van de originele uitvoering van het werkgeversarrangement? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

De bootcamps op de RDM plant worden in deze edities uitgebreid met andere beroepsgroepen, zoals chauffeurs, operatoren, lassers, magazijnmedewerkers, enz.

Hoe verschillen de kritieke succesfactoren 'ROI', 'schaalbaarheid' en 'duurzame verbinding met onderwijs' in deze piloot met dezelfde factoren in de originele uitvoering?

Niet van toepassing

Hoe maakten de 21st century skills deel uit van deze piloot? Met welke drempels kreeg je te maken bij het implementeren (van sommige) van deze vaardigheden?

De 21ste-eeuwse vaardigheden werden geïntegreerd doorheen de hele training en opleiding die wordt aangeboden aan de jongeren tijdens de Skills Navigator Bootcamp.

Met welke (andere) drempels kreeg je te maken bij het organiseren van de piloot?

Vervoer voor de kandidaten, de wisselvallige aanwezigheid van jongeren en het ontbreken van de begeleiding van een jobcoach vanaf de start van het traject.

Zal deze pilot een vervolg krijgen binnen je organisatie? (vb. wordt de pilot verder uitgewerkt in een nieuw project, wordt het concept opgenomen in de reguliere werking, enz.)

Het idee is dat concept bootcamp een instrument zal zijn binnen gemeente Rotterdam voor meerdere sectoren en werkgelegenheidsprojecten.

# Draaiboek Speedsolving

Gebaseerd op WGA uit de catalogus: Jules Dock Speedsolving  
Trekker van de piloot: Stad Gent – Dienst Werk

## 1. Scope piloot

Korte omschrijving piloot:

Samen met een werkgever en een onderwijsinstelling organiseren we een speedsolving sessie waarin een innovatief vraagstuk uit het bedrijfsleven wordt voorgelegd aan een (eventueel multidisciplinaire) groep leerlingen of studenten. De werkgever stelt een interessante casus op waar een groep technische, economische en commerciële studenten mee aan de slag gaat, door middel van procesmatige en innovatieve brainstorm methodieken. Ze worden tijdens de sessie begeleid door ervaren werknemers van het bedrijf zelf.

Categorie inhoudstafel:

Jongeren met opleidingsvraag laten kennismaken met je bedrijf

Kwadrant WP4:

Laagdrempelig engagement, vanuit nood opleiding

Beroepen in scope:

Technici

## 2. Stakeholderanalyse

Welke stakeholders zijn essentieel voor de uitrol van je pilot? Onderstaand schema duidt het verschil tussen stakeholders die je aan je pilot moeten deelnemen, welke je pilot zullen ondersteunen, en welke stakeholders je louter moet overtuigen of informeren.

Voelen impact piloot	HOOG	ONDERSTEUNEN werkgevers	DEELNEMEN Schoolgaande jongeren of studenten die een technische richting volgen
	LAAG	INFORMEREN RTC Oost-Vlaanderen	OVERTUIGEN scholen
	LAAG	Hebben impact op het slagen van de piloot	
			HOOG

### ONDERSTEUNEN

Welke partijen heb je nodig die je piloot zullen ondersteunen?

Werkgevers

Op welke manieren zullen deze partijen je ondersteunen?

De werkgever levert een bedrijfsvraagstuk aan, en werkt mee de innovatieve brainstorm-methode uit. Bij voorkeur vindt de piloot ook plaats op de werkvloer van de werkgever.

DEELNEMEN

Welke jongeren behoren tot de scope van de piloot?

Schoolgaande/studerende jongeren uit een technische richting

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende jongere?

Eenmalig event

Krijgt de jongere een financiële vergoeding voor zijn/haar deelname aan de piloot?

De leerling/student ontvangt geen financiële vergoeding voor zijn deelname aan deze piloot.

Aan welke voorwaarden moeten werkgevers die deelnemen aan de piloot voldoen?

De werkgever is bereid om een innovatief vraagstuk te formuleren, en dit samen met de begeleiders van Jules Dock Innovation verder uit te werken en voor te bereiden. Tijdens de workshop zijn enkele van je personeelsleden aanwezig om het bedrijfsvraagstuk voor te stellen, en het proces samen met Jules Dock te begeleiden.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende werkgever?

Eenmalig event

Welk financieel engagement wordt verwacht van een werkgever die deelneemt aan de piloot?

De werkgever dient zich enkel te engageren voor tijdsinvestering en inhoudelijke voorbereiding, niet voor financiële bijdrages. In de toekomst moet er wel onderzocht worden hoe werkgevers getriggerd kunnen worden om zelf wel een private partner te betalen die een dergelijke sessie begeleid.

INFORMEREN

Welke partijen moet je informeren over de organisatie van deze piloot?

RTC Oost-Vlaanderen

Welke informatie ga je aan deze partijen verschaffen, en met welk (verhoopte) resultaat?

RTC Oost-Vlaanderen organiseert zelf STEM-projecten, nl. gelijkaardige workshops waarin bedrijfsvraagstukken door jongeren worden opgelost. Ze botsten echter op verschillende problemen: scholen willen niet aan de slag met de bedrijfsvraagstukken van werkgevers, het is niet evident om een geschikte methodiek te vinden om aan de slag te gaan met deze bedrijfsvraagstukken, enz. Het proces van Jules Dock meemaken kan leerrijk zijn voor RTC Oost-Vlaanderen.

OVERTUIGEN

Welke partijen moet je overtuigen om de piloot te (kunnen) organiseren?

Een school die beslist om een klas te laten deelnemen aan een speedsolving sessie

Wat is het (verhoopte) resultaat van het overtuigen van deze partijen?

De school levert een groep van leerlingen aan die een halve dag kan deelnemen aan een speedsolving sessie, liefst op locatie bij de werkgever.

### 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

#### ROI

Is de financiële ROI van de piloot meetbaar, via bv. de kostprijberekenaar?	Nee
Staat 'innovatie' centraal binnen deze piloot?	Ja
Is deze piloot geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn?	Nee

Is deze piloot geschikt voor sensibiliseren rond en aantrekkelijk maken van de sector?	Ja
Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in deze piloot?	Nee
Is deze piloot geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?	Nee

### Schaalbaarheid

Zijn de instapkosten voor de werkgever laag in deze piloot?	Nee
Kan deze versie van de piloot ook over de grens worden uitgerold?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook ingezet worden voor andere beroepen?	Ja
Vraagt dit traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?	Ja
Leent deze piloot zich tot jongeren met een multiproblematiek (vb. anderstaligheid)?	Nee

### Duurzame verbinding met onderwijs

Is er een onderwijsinstelling betrokken bij deze piloot?	Ja
Behalen de jongeren na afwerken van het traject een diploma/certificaat?	Nee
Stellen werkgevers en opleidingspartners samen een opleidingsplan op?	Nee
Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum, of de opleider op de werkvloer?	Ja
Overleggen werkgevers en opleiders strategisch over toekomstige samenwerking?	Nee

### Integratie van 21st century skills

Is er in deze piloot aandacht voor generieke competenties?	Ja
Is er in deze piloot specifiek aandacht voor 21st century skills?	Ja
Wordt hier in (externe) communicatie over de piloot expliciet naar verwezen?	Nee
Heb je als organisator intern (strategische) trajecten lopen rond deze vaardigheden?	Nee
Is er ruimte om op (korte) termijn deze insteek te implementeren in de piloot?	Ja

## 4. Evaluatie

### OUTPUT

Hoeveel werkgevers hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

Er werd 1 editie van een speedsolving sessie georganiseerd, en dit in samenwerking met ABC Engines en HOGENT. De werkgever was aangenaam verrast door de innovatieve oplossingen die de leerlingen bedachten, alsook door de opportuniteiten die het event met zich meebracht (stageplaatsen, masterproeven, enz.)

Hoeveel jongeren hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

Er namen een 70-tal leerlingen deel aan deze eerste editie van de speedsolving sessie. Dit waren allemaal studenten van de 3de bachelor Elektromechanica (van verschillende afstudeerrichtingen, vb. klima of automatisatie) van de HOGENT. De leerlingen waren erg tevreden met hun deelname: interessante toepassing

van hun leerstof, het van dichtbij zien van een bedrijf, kennismaken met bedrijfsspecifieke inhoud en problemen, opportuniteiten tot stages en eindwerken, enz.

### LESSONS LEARNED

Is deze piloot een grensoverschrijdende vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Ja, de pilot is geïnspireerd op het Nederlandse initiatief "Jules Dock Speedsolving".

Welke (andere) aspecten in de uitvoering van de piloot verschillen van de originele uitvoering van het werkgeversarrangement? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

In deze editie werd met studenten hoger onderwijs een bedrijfsvraagstuk opgelost, terwijl het in de reeds bestaande edities steeds om leerlingen van het secundair onderwijs ging. Echter, doordat deze leerlingen steeds dichterbij de arbeidsmarkt staan, loont het voor de werkgever nóg meer om op deze manier van employer branding in te zetten.

Hoe verschillen de kritieke succesfactoren 'ROI', 'schaalbaarheid' en 'duurzame verbinding met onderwijs' in deze piloot met dezelfde factoren in de originele uitvoering?

De samenwerking tussen werkgever en hogeschool verliep positief. Na de speedsolving sessie werden verdere samenwerkingen op poten gezet zoals stageplaatsen.

Hoe maakten de 21st century skills deel uit van deze piloot? Met welke drempels kreeg je te maken bij het implementeren (van sommige) van deze vaardigheden?

De 21st century skills waar op werd ingezet tijdens dit werkgeversarrangement werden gekozen door de werkgever: samenwerking, probleemoplossend vermogen, creativiteit en communicatie. Door de methodiek die werd gebruikt, zijnde 'bruid it, break it, fix it, pitch it' werden deze verschillende competenties concreet ingezet door de studenten.

Met welke (andere) drempels kreeg je te maken bij het organiseren van de piloot?

Initieel was het plan om samen te werken met een private partner die ervaring heeft in het begeleiden van dit soort opdrachten, nl. Jules Dock Speedsolving. Dit vanuit het idee dat zij ervaring hebben met het motiveren van werkgevers om financieel bij te dragen aan een dergelijke actie. Echter, we moesten vaststellen dat ook zij hier weinig succesvolle ervaringen mee hebben, en bovendien leek het bedrijf zelf een innovatieve manier te hebben van vraagstukken voorleggen aan studenten. Zodoende werd de private partner niet verder ingeschakeld, en leek de grootste meerwaarde van de Stad Gent het samenbrengen van werkgever en onderwijsinstelling.

Zal deze pilot een vervolg krijgen binnen je organisatie? (vb. wordt de pilot verder uitgewerkt in een nieuw project, wordt het concept opgenomen in de reguliere werking, enz.)

Een nieuwe uitrol van het speedsolving-concept stond gepland in 2020, nl. een korte versie op de North Sea Port Corner op de Afstudeerbeurs in het ICC te Gent. Studenten en werkgevers maken daar kennis met elkaar in het licht van de openstaande vacatures bij diezelfde werkgevers. (Technische) Gentse studenten vergeten North Sea Port vaak als mogelijke tewerkstellingshub, en met de North Sea Port corner (nl. een groep van verschillende havenbedrijven die hun vacatures voorstelt op de beurs) wil de Stad Gent daar verandering in brengen. In een korte workshop wordt d.m.v. een korte speedsolving sessie aangetoond dat jongeren met hun vaardigheden zoals probleemoplossend vermogen, computational thinking en organisatie-skills perfect aan de slag kunnen bij havenbedrijven. Op een volgende editie van de afstudeerbeurs zal dit initiatief opgenomen worden door stad Gent – Dienst Werk.

# Draaiboek Elektro Anders!

Gebaseerd op WGA uit de catalogus: Metaalmatch, werkervaringsplaats en IBO  
Trekker van de piloot: Stad Antwerpen (in samenwerking met Talentenfabriek) en VDAB

## 1. Scope piloot

Korte omschrijving piloot:

In totaal doorlopen 8 cursisten het traject 'Elektro Anders'. Dit traject van 6 maanden met een sterke inhoudelijke focus op zaken zoals relaistechiek, elektrische aansluitingen van componenten, installaties, sensoren, schema lezen, fout zoeken en de veiligheidsaspecten van een job als industrieel elektricien. Voor de start van deze inhoudelijke opleiding worden cursisten toegeleid door Talentenfabriek, en ze geselecteerd dmv een rekentest, motivatiegesprek en praktische lean opdracht. Daarna doorlopen ze gedurende een 5-tal weken een intensieve VCA-opleiding in combinatie met technisch Nederlands. Vervolgens starten ze met de module basis elektriciteit (11 weken), afgewisseld met montagetechnieken (2 weken). Bij voorkeur lopen ze een week stage bij een werkgevers alvorens ze aan het vervolgtraject van 6 weken bij Anttec starten. In de laatste fase van de opleiding worden de cursisten via een jobdate gekoppeld aan Antwerpse bedrijven met een havengerelateerde activiteit. Deze werkgevers engageren zich om de cursisten verder op te leiden op de werkvloer, bijvoorbeeld via een stage, IBO of onmiddellijk vaste tewerkstelling.

Categorie inhoudstafel:

Oriënteren naar werk in de sector en (anderstalige) jongeren met opleidingsvraag laten kennismaken met je bedrijf

Kwadrant WP4:

Intens engagement werkgever, vanuit nood vacature

Beroepen in scope:

Technici (industrieel elektriciens)

## 2. Stakeholderanalyse

Welke stakeholders zijn essentieel voor de uitrol van je pilot? Onderstaand schema duidt het verschil tussen stakeholders die je aan je pilot moeten deelnemen, welke je pilot zullen ondersteunen, en welke stakeholders je louter moet overtuigen of informeren.

Voelen impact piloot	HOOG	ONDERSTEUNEN VDAB, Talentenfabriek, ANTTEC en STW	DEELNEMEN Jonge anderstalige Antwerpse werkzoekenden
	LAAG	INFORMEREN toeiders	OVERTUIGEN
		LAAG	HOOG
Hebben impact op het slagen van de piloot			

## ONDERSTEUNEN

Welke partijen heb je nodig die je piloot zullen ondersteunen?

VDAB, Talentenfabriek, ANTTEC en STW

Op welke manieren zullen deze partijen je ondersteunen?

- Talentenfabriek zorgt voor de toeleiding, informeren en screenen van deelnemers alsook voor de jobdate aan het einde van het traject
- STW verzorgt de VCA opleiding en module technisch Nederlands
- VDAB verzorgt de basismodule elektriciteit, Nederlands op de Opleidingsvloer en Werkvloer, jobcoaching en de algemene opvolging van de cursist
- Opleidingscentrum Anttec (Antwerps Technologiecentrum van de metaalsector) biedt de cursisten de vervolgmodes (schakeltechnieken, sensoren, schema lezen, fout zoeken) aan. Zij voorzien bovendien de infrastructuur en de lesgever gedurende de 6 weken.
- Talentenfabriek vervult samen met Stad Antwerpen de rol van matchmaker, en ondersteunen de algemene organisatie van de piloot.

## DEELNEMEN

Welke jongeren behoren tot de scope van de piloot?

Jonge anderstalige Antwerpse werkzoekenden

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende jongere?

Voltijds opleidingstraject voor een lange tijdspanne

Krijgt de jongere een financiële vergoeding voor zijn/haar deelname aan de piloot?

De deelnemers krijgen geen vergoeding, maar behouden hun recht op uitkering (in het geval ze werkzoekend zijn).

Aan welke voorwaarden moeten werkgevers die deelnemen aan de piloot voldoen?

De Antwerpse werkgevers hebben een vestiging in de Haven van Antwerpen, hebben openstaande vacatures en engageren zich om werkzoekenden na dit eerste traject verder op te leiden op hun werkvloer (bijvoorbeeld d.m.v. stage, IBO of vaste tewerkstelling).

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende werkgever?

Aantal contactmomenten binnen een korte tijdspanne (nl. jobdates) en ev. voltijdse begeleiding voor een lange tijdspanne (in geval van opleiding op de werkvloer)

Welk financieel engagement wordt verwacht van een werkgever die deelneemt aan de piloot?

Er wordt geen financiële bijdrage verwacht voor deelname aan de pilot.

## INFORMEREN

Welke partijen moet je informeren over de organisatie van deze piloot?

Toeleders

Welke informatie ga je aan deze partijen verschaffen, en met welk (verhoopte) resultaat?

Informatie over het traject, zodat jonge (anderstalige) werkzoekenden kunnen worden toegeleid naar dit initiatief.

## OVERTUIGEN

Niet van toepassing voor deze pilot.



### 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

#### ROI

Is de financiële ROI van de piloot meetbaar, via bv. de kostprijsberekenaar?	Ja
Staat 'innovatie' centraal binnen deze piloot?	Nee
Is deze piloot geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn?	Ja
Is deze piloot geschikt voor sensibiliseren rond en aantrekkelijk maken van de sector?	Nee
Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in deze piloot?	Nee
Is deze piloot geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?	Ja

#### Schaalbaarheid

Zijn de instapkosten voor de werkgever laag in deze piloot?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook over de grens worden uitgerold?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook ingezet worden voor andere beroepen?	Ja
Vraagt dit traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?	Ja
Leent deze piloot zich tot jongeren met een multiproblematiek (vb. anderstaligheid)?	Ja

#### Duurzame verbinding met onderwijs

Is er een onderwijsinstelling betrokken bij deze piloot?	Nee
Behalen de jongeren na afwerken van het traject een diploma/certificaat?	Ja
Stellen werkgevers en opleidingspartners samen een opleidingsplan op?	Ja
Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum, of de opleider op de werkvloer?	Ja
Overleggen werkgevers en opleiders strategisch over toekomstige samenwerking?	Ja

#### Integratie van 21st century skills

Is er in deze piloot aandacht voor generieke competenties?	Ja
Is er in deze piloot specifiek aandacht voor 21st century skills?	Ja
Wordt hier in (externe) communicatie over de piloot expliciet naar verwezen?	Nee
Heb je als organisator intern (strategische) trajecten lopen rond deze vaardigheden?	Nee
Is er ruimte om op (korte) termijn deze insteek te implementeren in de piloot?	Ja

### 4. Evaluatie

#### OUTPUT

Hoeveel werkgevers hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

In totaal waren 12 werkgevers betrokken bij het traject: oa Engie, Agidens, Bilfinger, Actemiom, Veolia, Spie, .... De werkgevers waren voldoende tevreden van het traject om elk van de 8 cursisten een contract aan te bieden. Hoeveel jongeren hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot? Het traject bestond uit 2x 8 deelnemers. Door de intensieve begeleiding zijn grotere groepen niet wenselijk voor dit initiatief.

### LESSONS LEARNED

Is deze piloot een grensoverschrijdende vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Neen

Welke (andere) aspecten in de uitvoering van de piloot verschillen van de originele uitvoering van het werkgeversarrangement? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Niet van toepassing: deze pilot is een nieuw concept waarvoor inspiratie werd opgedaan bij een aantal bestaande werkgeversarrangementen.

Hoe verschillen de kritieke succesfactoren 'ROI', 'schaalbaarheid' en 'duurzame verbinding met onderwijs' in deze piloot met dezelfde factoren in de originele uitvoering?

Niet van toepassing: deze pilot is een nieuw concept waarvoor inspiratie werd opgedaan bij een aantal bestaande werkgeversarrangementen.

Hoe maakten de 21st century skills deel uit van deze piloot? Met welke drempels kreeg je te maken bij het implementeren (van sommige) van deze vaardigheden?

De focus van dit traject ligt op de technische vaardigheden voor een elektricien, maar in de screenings- en voorbereidingsfase werd aandacht besteed aan de verschillende 21st c skills.

Met welke (andere) drempels kreeg je te maken bij het organiseren van de piloot?

De werkgevers gaven aan dat de kennis Nederlands van de cursisten cruciaal is voor de uitoefening van een functie als industrieel elektricien. Er moet tijdens de opleiding blijvend ingezet worden om het taalniveau van de deelnemers op een hoger niveau te krijgen. Niettemin leverde de pilot goede resultaten op en kon elke cursist aan de slag gaan bij een van de deelnemende werkgevers.

Zal deze piloot een vervolg krijgen binnen je organisatie? (vb. wordt de piloot verder uitgewerkt in een nieuw project, wordt het concept opgenomen in de reguliere werking, enz.)

Het is een traject dat enorm veel omkadering vraagt waardoor het momenteel enkel projectmatig wordt georganiseerd en niet kan ingebed worden in de reguliere werking van één van de partners.

# Draaiboek Metal Skills

Gebaseerd op WGA uit de catalogus: Metaalmatch, Werkervaringsplaats en IBO  
Trekker van de piloot: Stad Antwerpen

## 1. Scope piloot

Korte omschrijving piloot:

Deze piloot experimenteert met de ontplooiing van een kort, laagdrempelig, oriënterend traject naar metaalgerelateerde beroepen in de Antwerpse haven of een metaalgerelateerde opleiding. Het accent van dit voorbereidend traject ligt op de screening van competenties en attitudes, het oriënteren van de jongeren, en het aanleren van technische vaardigheden. Het traject omvat o.m. achtereenvolgens een infosessie, assessment, kennismaking met materialen en technieken, versterken van jobvaardigheden en werkattitudes, een kwaliteitsvolle opleiding tot metaalmedewerker (met, waar mogelijk, technische verdieping rond (CNC-)draaien / frezen), sollicitatietraining en begeleide nazorg naar doorstroom en tewerkstelling. Het traject is opgevat als voortraject, met als doel in te stappen in een leertraject op de werkvloer van een van de betrokken werkgevers. Voor die deelnemers waarvoor doorstroom naar een metaalopleiding (als: TIG-lasser) het beste scenario is, wordt dit niet uitgesloten. Het traject van de jongeren is bovendien opgebouwd rond het werken aan een creatief product, zoals een parklet of een container.

Categorie inhoudstafel:

Jongeren met opleidingsvraag aanwerven, alsook oriënteren naar opleiding in de sector

Kwadrant WP4:

Intensief engagement werkgever, vanuit nood vacature

Beroepen in scope:

Lassers

## 2. Stakeholderanalyse

Welke stakeholders zijn essentieel voor de uitrol van je pilot? Onderstaand schema duidt het verschil tussen stakeholders die je aan je pilot moeten deelnemen, welke je pilot zullen ondersteunen, en welke stakeholders je louter moet overtuigen of informeren.

HOOG	ONDERSTEUNEN Werkvormm, VDAB, Talentenfabriek en STW	DEELNEMEN Kortgeschoolde Antwerpse jonge werkzoekenden
	INFORMEREN toeleiders	OVERTUIGEN
LAAG	LAAG	HOOG
Hebben impact op het slagen van de piloot		

ONDERSTEUNEN

Welke partijen heb je nodig die je piloot zullen ondersteunen?

Werkvorm, VDAB, Talentenfabriek en STW

Op welke manieren zullen deze partijen je ondersteunen?

- Werkvorm zorgt (in opdracht van Stad Antwerpen) voor de coördinatie van het volledige traject (nl. voorbereidingsfase, oriëntatie en opleiding in samenwerking met STW, nazorg en doorstroom).
- VDAB verzorgt de ev. vervolgoopleidingen metaal (vb. ITG-lasser), en begeleiding naar werk.
- Talentenfabriek vervult samen met Stad Antwerpen de rol van matchmaker.

DEELNEMEN

Welke jongeren behoren tot de scope van de piloot?

De cursisten zijn 12 Antwerpse kortgeschoolde, werkzoekende jongeren (18 – 26 jaar) zonder middelbaar diploma, en weinig/geen ervaring in de metaalsector.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende jongere?

Voltijds opleidingstraject voor een lange tijdspanne

Krijgt de jongere een financiële vergoeding voor zijn/haar deelname aan de piloot?

De deelnemers ontvangen geen vergoeding voor hun deelname, maar behouden wel hun werkloosheidsuitkering indien ze daar bij aanvang van het traject recht op hebben.

Aan welke voorwaarden moeten werkgevers die deelnemen aan de piloot voldoen?

De Antwerpse werkgevers hebben een vestiging in de Haven van Antwerpen, hebben openstaande vacatures en engageren zich om werkzoekenden na dit eerste traject verder op te leiden op hun werkvloer (bijvoorbeeld d.m.v. stage, IBO of vaste tewerkstelling).

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende werkgever?

Een aantal contactmomenten binnen een korte tijdspanne (nl. werkgevers gaven de opleiding mee vorm), en voltijdse begeleiding voor een lange tijdspanne (nl. begeleiding op de werkvloer na het voortraject)

Welk financieel engagement wordt verwacht van een werkgever die deelneemt aan de piloot?

Er wordt geen financiële bijdrage verwacht voor deelname aan de pilot.

INFORMEREN

Welke partijen moet je informeren over de organisatie van deze piloot?

Toeleders, vb. werkplekarchitecten, Kras, Jes, Formaat, Posthof Buurtservice, VDAB, OCMW, STW, WeLA, enz.

Welke informatie ga je aan deze partijen verschaffen, en met welk (verhoopte) resultaat?

Informatie over het traject, zodat jonge (anderstalige) werkzoekenden kunnen worden toegeleid naar dit initiatief.

OVERTUIGEN

Niet van toepassing voor deze pilot.

### 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

## ROI

Is de financiële ROI van de piloot meetbaar, via bv. de kostprijberekenaar?	Ja
Staat 'innovatie' centraal binnen deze piloot?	Ja

Is deze piloot geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn?	Ja
Is deze piloot geschikt voor sensibiliseren rond en aantrekkelijk maken van de sector?	Ja
Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in deze piloot?	Nee
Is deze piloot geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?	Ja

### Schaalbaarheid

Zijn de instapkosten voor de werkgever laag in deze piloot?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook over de grens worden uitgerold?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook ingezet worden voor andere beroepen?	Ja
Vraagt dit traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?	Ja
Leent deze piloot zich tot jongeren met een multiproblematiek (vb. anderstaligheid)?	Ja

### Duurzame verbinding met onderwijs

Is er een onderwijsinstelling betrokken bij deze piloot?	Nee
Behalen de jongeren na afwerken van het traject een diploma/certificaat?	Nee
Stellen werkgevers en opleidingspartners samen een opleidingsplan op?	Ja
Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum, of de opleider op de werkvloer?	Ja
Overleggen werkgevers en opleiders strategisch over toekomstige samenwerking?	Ja

### Integratie van 21st century skills

Is er in deze piloot aandacht voor generieke competenties?	Ja
Is er in deze piloot specifiek aandacht voor 21st century skills?	Ja
Wordt hier in (externe) communicatie over de piloot expliciet naar verwezen?	Nee
Heb je als organisator intern (strategische) trajecten lopen rond deze vaardigheden?	Ja
Is er ruimte om op (korte) termijn deze insteek te implementeren in de piloot?	Ja

## 4. Evaluatie

### OUTPUT

Hoeveel werkgevers hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

Er nam 1 werkgever deel aan deze pilot, nl. Euroworks.

Hoeveel jongeren hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

Er namen 12 cursisten deel aan het traject. Door de intensieve begeleiding zijn grotere groepen niet wenselijk voor dit initiatief.

## LESSONS LEARNED

Is deze piloot een grensoverschrijdende vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Neen

Welke (andere) aspecten in de uitvoering van de piloot verschillen van de originele uitvoering van het werkgeversarrangement? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Niet van toepassing; deze pilot is een nieuw concept waarvoor inspiratie werd opgedaan bij een aantal bestaande werkgeversarrangementen.

Hoe verschillen de kritieke succesfactoren 'ROI', 'schaalbaarheid' en 'duurzame verbinding met onderwijs' in deze piloot met dezelfde factoren in de originele uitvoering?

Niet van toepassing; deze pilot is een nieuw concept waarvoor inspiratie werd opgedaan bij een aantal bestaande werkgeversarrangementen.

Hoe maakten de 21st century skills deel uit van deze piloot? Met welke drempels kreeg je te maken bij het implementeren (van sommige) van deze vaardigheden?

De focus van dit traject ligt op de technische vaardigheden voor een elektricien, maar in de screenings- en voorbereidingsfase werd aandacht besteed aan de verschillende 21st c skills.

Met welke (andere) drempels kreeg je te maken bij het organiseren van de piloot?

Geen

Zal deze piloot een vervolg krijgen binnen je organisatie? (vb. wordt de piloot verder uitgewerkt in een nieuw project, wordt het concept opgenomen in de reguliere werking, enz.)

Het is een traject dat enorm veel omkadering vraagt waardoor het momenteel enkel projectmatig wordt georganiseerd en niet kan ingebed worden in de reguliere werking van één van de partners.

# Draaiboek Metaal Werkt

Gebaseerd op WGA uit de catalogus: Concept op basis van noden sector  
Trekker van de piloot: Stad Gent – Onderwijscentrum Gent

## 1. Scope piloot

Korte omschrijving piloot:

In het opleidingstraject Metaal Werkt worden kwetsbare werkzoekenden toegeleid en voorbereid op het invullen van knelpunt-vacatures in de (ruime) metaalsector. Het traject bestaat uit een voortraject, een opleiding in het centrum voor Leren en Werken (met opleiding op de werkvloer), en tenslotte een tewerkstelling met verdere opleiding, in samenwerking met het volwassenenonderwijs. Het voortraject werd ontwikkeld om kwetsbare werkzoekenden tot het niveau te brengen dat vereist is voor instroom op de werkvloer, met eventuele vervolgopleiding. Er is immers een mismatch tussen het haalbare niveau van de kwetsbare werkzoekenden, en het door de bedrijven vereiste instroomniveau. Metaal Werkt probeert de brug te slaan tussen de twee. In fase 1 volgen de cursisten een basisopleiding in het Centrum voor Leren en Werken Gent, en krijgen ze verder leeransen bij een werkgever via een overeenkomst alternerende opleiding (OAO). Op die manier krijgen ze van bij de start de kans mee te groeien met het bedrijf, en kan ook de werkgever hun groeiproces volgen. In fase 2 gaan de cursisten aan de slag bij een werkgever, eventueel en waar nodig via een overeenkomst individuele beroepsopleiding (IBO). In samenwerking met het volwassenenonderwijs wordt bekeken of er ook vervolgopleiding mogelijk is, om hun competenties verder te verstrekken.

Categorie inhoudstafel:

Jongeren met opleidingsvraag aanwerven

Kwadrant WP4:

Intensief engagement, vanuit nood vacature

Beroepen in scope:

Onderhoudstechniekers

## 2. Stakeholderanalyse

Welke stakeholders zijn essentieel voor de uitrol van je pilot? Onderstaand schema duidt het verschil tussen stakeholders die je aan je pilot moeten deelnemen, welke je pilot zullen ondersteunen, en welke stakeholders je louter moet overtuigen of informeren.

Voelen impact piloot	HOOG	<b>ONDERSTEUNEN</b> VDAB, TOFAM, CLW Gent, Stad Gent (Onderwijscentrum) (en ev. CVO Gent)	<b>DEELNEMEN</b> Werkgevers en geïnteresseerde werkzoekenden	
	LAAG	<b>INFORMEREN</b> CLW Gent, OCMW Gent, VDAB, De Stap (t.a.v. geïnteresseerde werkzoekenden) alsook CLW Gent, Tofam en VDAB (t.a.v. werkgevers)	<b>OVERTUIGEN</b> Tofam, Stad Gent (Onderwijscentrum), VDAB, CLW Gent en CVO Gent	
		LAAG	Hebben impact op het slagen van de piloot	HOOG

## ONDERSTEUNEN

Welke partijen heb je nodig die je piloot zullen ondersteunen?

VDAB, TOFAM, CLW Gent, Stad Gent (Onderwijscentrum) en ev. CVO Gent.

Op welke manieren zullen deze partijen je ondersteunen?

- VDAB: toeleiding werkzoekenden + faciliteren opleidingstraject (OAO, IBO). Dit laatste is niet evident, door de onverenigbaarheid van het statuut 'uitkeringsgerechtigd werkzoekende' met een 'opleidingstraject in het onderwijs' (recht op uitkering valt weg; hier is nog geen oplossing voor gevonden)
- Onderwijscentrum Stad Gent: coördinatie van het partnerschap; samenbrengen van de inhoudelijke bouwstenen, praktische ondersteuning
- TOFAM: bedrijfsperspectief - bedrijven werven en overtuigen (kansen bieden i.k.v OAO en/of IBO)
- CLW Gent: inrichter van fase 1 van de opleiding (basisopleiding + faciliteren en begeleiding opleiding op de werkvloer i.k.v OAO)
- CVO Gent: eventuele aanbieder van vervolgopleiding (startniveau 3 wordt evenwel meestal niet door de cursisten gehaald). Dit moet verder onderzocht worden.

## DEELNEMEN

Welke jongeren behoren tot de scope van de piloot?

Jonge, kwetsbare werkzoekenden met een competentiekloof tot het verwachte niveau voor reguliere techniekopleidingen en instroom op de werkvloeren.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende jongere?

Voltijds opleidingstraject voor een lange tijdspanne

Krijgt de jongere een financiële vergoeding voor zijn/haar deelname aan de piloot?

De leerling/student ontvangt geen financiële vergoeding voor zijn deelname aan deze piloot, en kan bovendien ook de werkloosheidsuitkering niet behouden. Een werkloosheidsuitkering is niet compatibel met een opleiding bij een onderwijsactor, tenzij OKOT.

Aan welke voorwaarden moeten werkgevers die deelnemen aan de piloot voldoen?

Bereidheid om jongeren met beperkte vaardigheden een kans te geven in het kader van een Overeenkomst Alternerende Opleiding + inspanningsverbintenis tot retentie ook na de OAO, evt via IBO.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende werkgever?

Deeltijds begeleidingstraject voor een lange tijdspanne

Welk financieel engagement wordt verwacht van een werkgever die deelneemt aan de piloot?

Kostprijs OAO (ca. 500 à 550 euro per maand) + navenant eventueel IBO

## INFORMEREN

Welke partijen moet je informeren over de organisatie van deze piloot?

CLW Gent, OCMW Gent, VDAB, De Stap (t.a.v. geïnteresseerde werkzoekenden) alsook CLW Gent, Tofam en VDAB (t.a.v. werkgevers)

Welke informatie ga je aan deze partijen verschaffen, en met welk (verhoopte) resultaat?

Er werden twee informatiebrochures ontwikkeld, één voor geïnteresseerde werkzoekenden met een geschikt profiel en haalbare leercurve, en één vanuit het perspectief van mogelijk geïnteresseerde bedrijven, die de jongeren willen helpen integreren in het bedrijf.



## OVERTUIGEN

Welke partijen moet je overtuigen om de piloot te (kunnen) organiseren?

Tofam, Stad Gent( Onderwijscentrum), VDAB, CLW Gent en CVO Gent

Wat is het (verhoopte) resultaat van het overtuigen van deze partijen?

Hogere overheden, nl. i.f.v combinatiemogelijkheid uitkering en opleiding in onderwijs (indien de werkloosheidsuitkering wegvalt, vormt dit uiteraard een grote hinderpaal voor werkzoekenden om de sprong te wagen). Dit is een belangrijke hinderpaal in het project.

Nood om voldoende bedrijven te vinden, met vacatures, die jongeren kansen willen bieden. Evenwel kampen we met een mismatch tussen het haalbare niveau van de kwetsbare werkzoekenden, en het door de bedrijven vereiste instroomniveau. MetaalWerkt probeert de brug te slaan tussen de twee, maar evident is dit niet. Ook na de basisopleiding en het leertraject op de werkvloer (OAO, fase 1) is de inschatting dat niet alle cursisten kunnen instromen in een vervolgopleiding, noch in tewerkstelling. Er zijn te weinig mogelijkheden op opleidingsniveau 2. Bedrijven vereisen opleidingsniveau 3, wat overeenkomst met niveau diploma secundair onderwijs, maar de cursisten halen dit niveau vaak niet. Ook worden door de coronacrisis minder bedrijven gevonden die deze jongeren kansen kunnen bieden.

### 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

#### ROI

Is de financiële ROI van de piloot meetbaar, via bv. de kostprijberekenaar?	Nee
Staat 'innovatie' centraal binnen deze piloot?	Ja
Is deze piloot geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn?	Ja
Is deze piloot geschikt voor sensibiliseren rond en aantrekkelijk maken van de sector?	Nee
Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in deze piloot?	Ja
Is deze piloot geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?	Nee

#### Schaalbaarheid

Zijn de instapkosten voor de werkgever laag in deze piloot?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook over de grens worden uitgerold?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook ingezet worden voor andere beroepen?	Ja
Vraagt dit traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?	Nee
Leent deze piloot zich tot jongeren met een multiproblematiek (vb. anderstaligheid)?	Ja

#### Duurzame verbinding met onderwijs

Is er een onderwijsinstelling betrokken bij deze piloot?	Ja
Behalen de jongeren na afwerken van het traject een diploma/certificaat?	Ja
Stellen werkgevers en opleidingspartners samen een opleidingsplan op?	Ja
Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum, of de opleider op de werkvloer?	Nee
Overleggen werkgevers en opleiders strategisch over toekomstige samenwerking?	Nee

## Integratie van 21st century skills

Is er in deze piloot aandacht voor generieke competenties?	Ja
Is er in deze piloot specifiek aandacht voor 21st century skills?	Nee
Wordt hier in (externe) communicatie over de piloot expliciet naar verwezen?	Nee
Heb je als organisator intern (strategische) trajecten lopen rond deze vaardigheden?	Ja
Is er ruimte om op (korte) termijn deze insteek te implementeren in de piloot?	Ja

## 4. Evaluatie

### OUTPUT

Hoeveel werkgevers hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

Er namen reeds een 3-tal werkgevers deel aan deze piloot.

Hoeveel jongeren hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

Een 6-tal, waarvan 3 gematcht met een bedrijf binnen een OAO.

### LESSONS LEARNED

Is deze piloot een grensoverschrijdende vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus?

Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Neen

Welke (andere) aspecten in de uitvoering van de piloot verschillen van de originele uitvoering van het werkgeversarrangement? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Niet van toepassing: deze pilot is een nieuw concept waarvoor inspiratie werd opgedaan bij een aantal bestaande werkgeversarrangementen.

Hoe verschillen de kritieke succesfactoren 'ROI', 'schaalbaarheid' en 'duurzame verbinding met onderwijs' in deze piloot met dezelfde factoren in de originele uitvoering?

Niet van toepassing: deze pilot is een nieuw concept waarvoor inspiratie werd opgedaan bij een aantal bestaande werkgeversarrangementen.

Hoe maakten de 21st century skills deel uit van deze piloot? Met welke drempels kreeg je te maken bij het implementeren (van sommige) van deze vaardigheden?

De door de bedrijven vereiste (technische) competenties stonden voorop, samen met algemene lerende en ondernemende vaardigheden ('het werk zien', 'op tijd komen', etc.)

Met welke (andere) drempels kreeg je te maken bij het organiseren van de piloot?

- Combineerbaarheid werkloosheidsuitkering met opleidingstraject in het onderwijs (los van OKOT)
- Potentiële leercurve van de cursisten is laag, wat lange opleidingstijd vereist
- Beperkte beschikbaarheid van geïnteresseerde en geschikte kandidaten (arbeidsrijpheid, leerpotentieel)
- Beperkte beschikbaarheid van bedrijven die kansen kunnen bieden (hoog vereist instroomniveau)
- Dalend aantal bedrijven met geschikte vacatures door corona

Zal deze pilot een vervolg krijgen binnen je organisatie? (vb. wordt de pilot verder uitgewerkt in een nieuw project, wordt het concept opgenomen in de reguliere werking, enz.)

Dit wordt nog verder bepaald i.s.m de stuurgroep.

# Draaiboek Expeditie Werk

Gebaseerd op WGA uit de catalogus: Expeditie Werk  
Trekker van de piloot: VDAB

## 1. Scope piloot

Korte omschrijving piloot:

Expeditie Werk is een alternatieve manier om te solliciteren via speltechnieken en gaming. De werkgever werkt intensief mee aan het ontwikkelen van groepsspelen met observatie door coachen en intervisie na elk speldeel. Op het einde van de dag krijgt iedere deelnemer een competentierapport en een sollicitatie moment. Sollicitanten kunnen hun echte talenten tonen via een spel dat hen volledig onderdompelt in de job.

Categorie inhoudstafel:

Arbeidsklare jongeren aanwerven

Kwadrant WP4:

Intensief engagement werkgever, vanuit nood vacature

Beroepen in scope:

Editie 1: logistieke bedienden (planners) en Editie 2: Magazijnmedewerkers (heftruckchauffeurs)

## 2. Stakeholderanalyse

Welke stakeholders zijn essentieel voor de uitrol van je pilot? Onderstaand schema duidt het verschil tussen stakeholders die je aan je pilot moeten deelnemen, welke je pilot zullen ondersteunen, en welke stakeholders je louter moet overtuigen of informeren.

Voelen impact piloot	HOOG	ONDERSTEUNEN VDAB	DEELNEMEN Werkzoekenden
	LAAG	INFORMEREN Toeleiders VDAB, sectorfonds SFTL en Logos	OVERTUIGEN Werkgevers met vacatures
	LAAG	Hebben impact op het slagen van de piloot	
			HOOG

### ONDERSTEUNEN

Welke partijen heb je nodig die je piloot zullen ondersteunen?

Werkgevers, toeleiders, accountmanagers en Levanto

Op welke manieren zullen deze partijen je ondersteunen?

- Werkgevers: Stellen hun vacatures open voor kandidaten die deelnemen aan het traject.
- Toeleiders: motiveren en bereiken sollicitanten

- Accountmanagers VDAB: informeren en overtuigen werkgevers om deel te nemen
- Levanto: Werken de interactieve opdrachten uit, organiseert en coördineert het traject

### DEELNEMEN

Welke jongeren behoren tot de scope van de piloot?

Werkzoekenden in opleiding bij VDAB

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende jongere?

Eenmalig event: de jongeren nemen deel aan een infosessie (1 dagdeel) en een sollicitatiespel (1 volledige dag)

Krijgt de jongere een financiële vergoeding voor zijn/haar deelname aan de piloot?

De leerling/student ontvangt geen financiële vergoeding voor zijn deelname aan deze pilot.

Aan welke voorwaarden moeten werkgevers die deelnemen aan de piloot voldoen?

De werkgever moet minimaal 2 à 3 openstaande betrekkingen hebben voor een gelijkaardig profiel (vb. magazijnmedewerker of logistiek bediende). Anderzijds moet de werkgever ook bereid zijn om mee te werken aan de voorbereiding van het sollicitatiegesprek.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende werkgever?

Aantal contactmomenten in een korte tijdspanne: 2 vergaderingen ter voorbereiding en finetunen van het sollicitatiespel, alsook het sollicitatiespel (nl. actief meevolgen, observeren, intervisie, sollicitatiegesprekken, enz.)

Welk financieel engagement wordt verwacht van een werkgever die deelneemt aan de piloot?

In deze pilot wordt de financiering gedragen door het project Skills Navigator, en zodoende zijn er geen financiële verwachtingen naar de werkgever toe. Wanneer dit later een vervolg zou krijgen, wordt de financiële kostprijs voor de werkgever geraamd op ongeveer € 8.000 per sollicitatiedag.

### INFORMEREN

Welke partijen moet je informeren over de organisatie van deze piloot?

Toeleders van VDAB, het sectorfonds SFTL en Logos

Welke informatie ga je aan deze partijen verschaffen, en met welk (verhoopte) resultaat?

De werkwijze van het traject, de succesverhalen van eerdere edities, de voorwaarden waaraan kandidaten dienen te voldoen.

### OVERTUIGEN

Welke partijen moet je overtuigen om de piloot te (kunnen) organiseren?

Werkgevers met vacatures

Wat is het (verhoopte) resultaat van het overtuigen van deze partijen?

Een succesvolle editie Expeditie Werk organiseren, waarbij knelpuntvacatures bij werkgevers ingevuld kunnen worden.

## 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

### ROI

Is de financiële ROI van de piloot meetbaar, via bv. de kostprijberekenaar?	Ja
Staat 'innovatie' centraal binnen deze piloot?	Ja

Is deze piloot geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn?	Ja
Is deze piloot geschikt voor sensibiliseren rond en aantrekkelijk maken van de sector?	Ja
Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in deze piloot?	Ja
Is deze piloot geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?	Ja

### Schaalbaarheid

Zijn de instapkosten voor de werkgever laag in deze piloot?	Nee
Kan deze versie van de piloot ook over de grens worden uitgerold?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook ingezet worden voor andere beroepen?	Ja
Vraagt dit traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?	Ja
Leent deze piloot zich tot jongeren met een multiproblematiek (vb. anderstaligheid)?	Ja

### Duurzame verbinding met onderwijs

Is er een onderwijsinstelling betrokken bij deze piloot?	Nee
Behalen de jongeren na afwerken van het traject een diploma/certificaat?	Nee
Stellen werkgevers en opleidingspartners samen een opleidingsplan op?	Nee
Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum, of de opleider op de werkvloer?	Nee
Overleggen werkgevers en opleiders strategisch over toekomstige samenwerking?	Nee

### Integratie van 21st century skills

Is er in deze piloot aandacht voor generieke competenties?	Ja
Is er in deze piloot specifiek aandacht voor 21st century skills?	Ja
Wordt hier in (externe) communicatie over de piloot expliciet naar verwezen?	Nee
Heb je als organisator intern (strategische) trajecten lopen rond deze vaardigheden?	Nee
Is er ruimte om op (korte) termijn deze insteek te implementeren in de piloot?	Ja

## 4. Evaluatie

### OUTPUT

Hoeveel werkgevers hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

In totaal namen 2 werkgevers deel aan dit traject: Phoenix services (logistiek bedienden: planners) en TransUniverse (chauffeurs en magazijnmedewerker).

Hoeveel jongeren hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

In elk van deze edities namen een 15-tal jongeren deel aan het sollicitatiespel. Tijdens het infomoment werden meer jongeren verwelkomd, maar niet iedereen werd geschikt bevonden in deze eerste 'selectie'.

## LESSONS LEARNED

Is deze piloot een grensoverschrijdende vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Neen

Welke (andere) aspecten in de uitvoering van de piloot verschillen van de originele uitvoering van het werkgeversarrangement? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

In voorgaande edities van Expeditie Werkt werd niet steeds een voorafgaande informatiesessie georganiseerd. Dit laat wel toe om de deelnemers beter te informeren en voorafgaandelijk al een aantal randvoorwaarden toe te lichten (vb. shiften, verwachtingen betreffende mobiliteit, e.d.)

Hoe verschillen de kritieke succesfactoren 'ROI', 'schaalbaarheid' en 'duurzame verbinding met onderwijs' in deze piloot met dezelfde factoren in de originele uitvoering?

Geen relevant verschil.

Hoe maakten de 21st century skills deel uit van deze piloot? Met welke drempels kreeg je te maken bij het implementeren (van sommige) van deze vaardigheden?

Tijdens het sollicitatiespel komen verschillende van deze competenties aan bod in de opdrachten. In samenspraak met de werkgever kiest Levanto er een 5-tal uit, naast een aantal noodzakelijke technische vaardigheden.

Met welke (andere) drempels kreeg je te maken bij het organiseren van de piloot?

Ondanks de voorafgaandelijke infosessie (met allerhande info over vb. het ploegenstelsel waar de werknemer in aan de slag zal gaan), knapten een aantal deelnemers hier toch nog op af, zelfs nadat ze geselecteerd werden door de werkgever in het sollicitatiespel. In de toekomst zal er dus nog mee worden gefocust op een aantal essentiële vereisten rond flexibiliteit, mobiliteit, werkuren e.d. van de vacatures.

Zal deze pilot een vervolg krijgen binnen je organisatie? (vb. wordt de pilot verder uitgewerkt in een nieuw project, wordt het concept opgenomen in de reguliere werking, enz.)

De pilot wordt niet letterlijk gekopieerd, maar heeft geïnspireerd om anders aan de slag te gaan met verschillende manieren van rekruteren rond 21ste-eeuwse vaardigheden. VDAB heeft dit eerst intern opgenomen door het inzetten van AMC coaches, en heeft zich geëngageerd in het deelproject 21st Century Skills Recruitment ikv het North Sea Port Talent Interreg project.

# Draaiboek Welqome in de haven!

Gebaseerd op WGA uit de catalogus: Pitch 4 Work  
Trekker van de piloot: Stad Gent – Dienst Werk

## 1. Scope piloot

Korte omschrijving piloot:

Welqome-traject voor jongeren geïnteresseerd in een functie bij een havenbedrijf. Een Welqome-traject bestaat uit een job orientation en/of job hunting. Tijdens een orientation worden jongeren gescreend op competenties die belangrijk zijn in de desbetreffende functies. Tijdens een hunting worden jongeren in contact gebracht met werkgevers (tijdens een soort van speed meetings) met het oog op een succesvolle matching.

Categorie inhoudstafel:

Arbeidsklare jongeren aanwerven

Kwadrant WP4:

Laagdrempelig engagement werkgever, vanuit nood vacature

Beroepen in scope:

Havenlogistiek laaggeschoolden (nl. magazijnmedewerkers)

## 2. Stakeholderanalyse

Welke stakeholders zijn essentieel voor de uitrol van je pilot? Onderstaand schema duidt het verschil tussen stakeholders die je aan je pilot moeten deelnemen, welke je pilot zullen ondersteunen, en welke stakeholders je louter moet overtuigen of informeren.

Voelen impact piloot	HOOG	ONDERSTEUNEN Travi	DEELNEMEN Jongeren 16-26 jaar zonder ervaring in interimwerk
	LAAG	INFORMEREN Toeleiders (zowel VDAB als andere, vb. jeugdwerk)	OVERTUIGEN Regionale afdeling Travi, North Sea Port
		LAAG	HOOG
Hebben impact op het slagen van de piloot			

### ONDERSTEUNEN

Welke partijen heb je nodig die je piloot zullen ondersteunen?

Travi

Op welke manieren zullen deze partijen je ondersteunen?

Travi faciliteert bij de organisatie van Welqome-trajecten op maat. In dit geval organiseerden zij een vooronderzoek om relevante jobprofielen te bevragen bij werkgevers. Daarnaast organiseren zij de inhoudelijke sessies die plaatsvinden tijdens het traject, nodigen zij de interim-partners uit die zullen

deelnemen aan de speedmeets, werven ze jongeren (-26) die zullen deelnemen, en helpen ze bij de algemene logistieke organisatie van het traject/event.

### DEELNEMEN

Welke jongeren behoren tot de scope van de piloot?

Jongeren van 16 – 26 jaar, die bij voorkeur nog geen ervaring hebben met interim- en/of magazijnwerk.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende jongere?

Eenmalig event

Krijgt de jongere een financiële vergoeding voor zijn/haar deelname aan de piloot?

Als jongere krijg je geen financiële vergoeding voor je deelname aan Welqome in de haven. De jongeren die na de Welqome-dag geselecteerd worden kunnen wel gratis deelnemen aan een opleiding tot heftruckchauffeur van 3 dagen.

Aan welke voorwaarden moeten werkgevers die deelnemen aan de piloot voldoen?

Deze uitrol van Welqome (in de haven) focust op magazijnmedewerkers in het gebied North Sea Port. Als interimkantoor (met vacatures van werkgevers uit dit havengebied) engageer je je ertoe om een paar uur vrij te maken voor het beluisteren van de pitches. Na de pitches volgt een rondetafelgesprek om de jongeren te beoordelen. Indien jongeren een goede eerste indruk maken kunnen ze een opleiding volgen, en nodig je ze later zelf uit voor een sollicitatiegesprek. Voor de jongeren die nog wat moeten sleutelen aan hun pitch zorg je samen met de andere aanwezige werkgevers voor constructieve feedback. (De deelnemende interimpartners zijn dus niet gebonden aan een aanwervingsplicht.)

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende werkgever?

Eenmalig event

Welk financieel engagement wordt verwacht van een werkgever die deelneemt aan de piloot?

Als werkgever hoef je niet te betalen om aan dit initiatief deel te nemen. Daarnaast zijn de kosten die gemaakt worden inzake de professionele begeleiding of opleiding van de jongeren eveneens niet voor je bedrijf. De enige kost die je maakt zijn de werkuren die je vrijmaakt voor zijn/haar deelname aan Welqome in de haven.

### INFORMEREN

Welke partijen moet je informeren over de organisatie van deze piloot?

Toeiders VDAB, andere toeiders (vb. jeugdwerk, interimkantoren, enz.)

Welke informatie ga je aan deze partijen verschaffen, en met welk (verhoopte) resultaat?

- Toeiders VDAB, toeiders uit het jeugdwerk: We bezorgen hen de uitnodiging voor het evenement, informatie over de opleiding die de jongeren eventueel daarna zullen kunnen volgen, praktische informatie, enz. We hopen dat zij jongeren motiveren om in te schrijven voor het traject.
- Werkzoekenden: We informeren werkzoekenden op de jobbeurs van 22 oktober, eveneens over hoe ze kunnen inschrijven, hoe de dag er zal uitzien, welke opleiding zij kunnen volgen indien ze er een geslaagde speedmeet-sessie hebben opzitten, enz. We hopen dat deze informatie hen motiveert om zich in te schrijven voor dit event.
- Toeiders interimkantoren: Zullen informatie ontvangen over het traject dat de jongeren tijdens het Welqome-event zullen krijgen, de opleiding die ze na een geslaagde speedmeet-sessie zullen kunnen volgen, enz. Zo hopen we hen te overtuigen om deel te nemen aan de speedmeet-sessie.

### OVERTUIGEN

Welke partijen moet je overtuigen om de piloot te (kunnen) organiseren?

Regionale afdeling van Travi, North Sea Port



Wat is het (verhoopte) resultaat van het overtuigen van deze partijen?

- Het VFU overtuigen is cruciaal, aangezien zij de Welcome-trajecten organiseren, en hier bovendien ook Europese middelen voor kunnen gebruiken.
- Deelname van North Sea Port in een dergelijk initiatief zorgt enerzijds voor meer betrokkenheid van de haven bij tewerkstellingsinitiatieven. Anderzijds kunnen zij op die manier ook zelf aan de deelnemende werkzoekenden uitleggen wat het is om in de haven te werken, tonen hoe aantrekkelijk werken in de haven eigenlijk is, enz.

### 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

#### ROI

Is de financiële ROI van de piloot meetbaar, via bv. de kostprijsberekenaar?	Ja
Staat 'innovatie' centraal binnen deze piloot?	Nee
Is deze piloot geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn?	Ja
Is deze piloot geschikt voor sensibiliseren rond en aantrekkelijk maken van de sector?	Ja
Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in deze piloot?	Nee
Is deze piloot geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?	Ja

#### Schaalbaarheid

Zijn de instapkosten voor de werkgever laag in deze piloot?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook over de grens worden uitgerold?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook ingezet worden voor andere beroepen?	Ja
Vraagt dit traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?	Ja
Leent deze piloot zich tot jongeren met een multiproblematiek (vb. anderstaligheid)?	Ja

#### Duurzame verbinding met onderwijs

Is er een onderwijsinstelling betrokken bij deze piloot?	Nee
Behalen de jongeren na afwerken van het traject een diploma/certificaat?	Nee
Stellen werkgevers en opleidingspartners samen een opleidingsplan op?	Nee
Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum, of de opleider op de werkvloer?	Nee
Overleggen werkgevers en opleiders strategisch over toekomstige samenwerking?	Nee

#### Integratie van 21st century skills

Is er in deze piloot aandacht voor generieke competenties?	Ja
Is er in deze piloot specifiek aandacht voor 21st century skills?	Ja
Wordt hier in (externe) communicatie over de piloot expliciet naar verwezen?	Ja

Heb je als organisator intern (strategische) trajecten lopen rond deze vaardigheden?	Ja
Is er ruimte om op (korte) termijn deze insteek te implementeren in de piloot?	Ja

## 4. Evaluatie

### OUTPUT

Hoeveel werkgevers hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

In totaal namen 4 interimkantoren deel aan de Welqome-dag: Zij vertegenwoordigen elk een ruimte portefeuille aan klanten en bijhorende vacatures.

Hoeveel jongeren hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

In totaal namen slechts 6 jongeren deel aan de Welqome-dag. In de aanloop naar het event werd gehoopt op een kleine 25-tal deelnemers. Dit was ook het aantal kandidaten dat zich inschreef (of werd ingeschreven door hun begeleider), maar er kwam maar een fractie van dit aantal ook effectief opdagen. De jongeren die deelnamen waren wel tevreden over het traject

### LESSONS LEARNED

Is deze piloot een grensoverschrijdende vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Neen

Welke (andere) aspecten in de uitvoering van de piloot verschillen van de originele uitvoering van het werkgeversarrangement? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Het was de eerste keer dat een Welqome-dag in het teken stond van de haven. Bovendien werd ook nooit eerder een gedetailleerde bevraging opgesteld naar werkgevers om aan te geven welke competenties zeker deel moesten uitmaken van de workshops. De relevantie (en verhoogde slaagkansen op een job) werden op die manier verzekerd voor de jongeren.

Hoe verschillen de kritieke succesfactoren 'ROI', 'schaalbaarheid' en 'duurzame verbinding met onderwijs' in deze piloot met dezelfde factoren in de originele uitvoering?

Door de bevraging van werkgevers werd een duidelijk link gelegd met openstaande vacatures, wat zodoende de ROI van het arrangement verhoogt.

Hoe maakten de 21st century skills deel uit van deze piloot? Met welke drempels kreeg je te maken bij het implementeren (van sommige) van deze vaardigheden?

De 21st century skills maakten deel uit van de bevraging aan werkgevers. Uit die bevraging bleek dat voor volgende skills de grootste mismatch bestaat in kandidaten voor magazijnmedewerker: flexibiliteit, probleemoplossend vermogen, verantwoordelijkheid, samenwerking. Deze vaardigheden werden dan ook gebruikt als basis voor de workshops die werden gegeven op de Welqome-dag.

Met welke (andere) drempels kreeg je te maken bij het organiseren van de piloot?

Eenzijds: De lage opkomst van de ingeschreven jongeren. Elke jongere die deelgenomen heeft kon starten in een VCA-attest opleiding, en mocht daarna ook aan de slag bij een werkgever in deze functie. De opportuniteit hiervan konden we echter blijkbaar niet voldoende overmaken aan de jongeren en hun begeleiders. Om te onderzoeken hoe we het in de toekomst anders moeten aanpakken, werd een overleg georganiseerd met het ruime netwerk van toeleiders die de Stad Gent - Dienst Werk kent en samenbrengt. Anderzijds: Het motiveren van North Sea Port om een actieve rol op te nemen in een dergelijk event. In deze editie van het event is dat niet gelukt.

Zal deze pilot een vervolg krijgen binnen je organisatie? (vb. wordt de pilot verder uitgewerkt in een nieuw project, wordt het concept opgenomen in de reguliere werking, enz.)

Gezien de lage opkomst van deelnemers werd dit initiatief aangegrepen om een gesprek aan te gaan met arbeidsbemiddelaars. In dit gesprek wilden we nagaan welke formules wel zouden kunnen aanslaan of werken, op welke manier we moeten communiceren over dit soort van events, enz.

We sluiten een nieuwe samenwerking met Travi zeker niet uit, want de nieuwe projectperiode van Welqome schept zeker mogelijkheden. We zullen er wel over waken dat een nieuwe editie gepaard gaat met een duurzame en kwalitatieve toeleiding, zodat het initiatief niet tevergeefs doorgaat.

# Draaiboek Job- en opleidingsbeurs bewaking & beveiliging

Gebaseerd op WGA uit de catalogus: Startbaan 5

Trekker van de piloot: Stad Gent – Dienst Werk, i.s.m. VDAB en Onderwijscentrum Gent

## 1. Scope piloot

Korte omschrijving piloot:

Deze job- en opleidingsbeurs voor beveiligings- en bewakingsberoepen verenigt selectieverantwoordelijken van de lokale en federale politie, defensie, brandweer en private bewakingsfirma's, maar ook vertegenwoordigers van de Gentse onderwijsinstellingen die integrale veiligheid aanbieden voor laatstejaars scholieren. Werkgevers stellen hun vacatures voor, scholen hun opleidingsaanbod. Jongeren met een (mogelijke) affiniteit voor dergelijke beroepen (vb. leden van sportclubs, leerlingen van secundaire (sport)opleidingen) maken kennis met elk van deze werkgevers op de beurs. Bovendien worden ze geprikkeld met activiteiten: puzzels over 21st-century skills, doe-opdrachten (o.a.) puzzels meegenomen door de werkgevers, enz.

Categorie inhoudstafel:

Oriënteren naar werk/opleiding in de sector

Kwadrant WP4:

Laagdrempelig engagement werkgever, vanuit nood vacature

Beroepen in scope:

Beveiliging (bij private bewakingsbedrijven, politie, defensie en brandweer)

## 2. Stakeholderanalyse

Welke stakeholders zijn essentieel voor de uitrol van je pilot? Onderstaand schema duidt het verschil tussen stakeholders die je aan je pilot moeten deelnemen, welke je pilot zullen ondersteunen, en welke stakeholders je louter moet overtuigen of informeren.

Voelen impact piloot	HOOG	<b>ONDERSTEUNEN</b> VDAB en Onderwijscentrum Gent	<b>DEELNEMEN</b> Jongeren (zowel schoolgaand als werkzoekend) met affiniteit voor dergelijke beroepen, en werkgevers	
	LAAG	<b>INFORMEREN</b> Secundaire scholen in Gent en de ruime regio, Gentse centra voor deeltijds onderwijs, jongeren- en sportorganisaties, jeugthuizen, bezoekers van stadsdiensten Gent, enz.	<b>OVERTUIGEN</b> Sectordirecteur VDAB, opleidingsverstrekkers integrale veiligheid Gent	
		LAAG	Hebben impact op het slagen van de piloot	HOOG

### ONDERSTEUNEN

Welke partijen heb je nodig die je piloot zullen ondersteunen?

VDAB en Onderwijscentrum Gent

Op welke manieren zullen deze partijen je ondersteunen?

VDAB is medeorganisator van de job- en opleidingsbeurs. Zij hebben bestaande contacten met een aantal van de deelnemende werkgevers. Onderwijscentrum Gent legde op hun beurt de contacten met de relevante onderwijsinstellingen.

### DEELNEMEN

Welke jongeren behoren tot de scope van de piloot?

Jongeren met een (mogelijke) affiniteit voor dergelijke beroepen (vb. leden van sportclubs, leerlingen van secundaire sportopleidingen, enz.)

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende jongere?

Eenmalig event

Krijgt de jongere een financiële vergoeding voor zijn/haar deelname aan de piloot?

Als jongere krijg je geen financiële vergoeding voor je deelname aan de job- en opleidingsbeurs bewaking & beveiliging.

Aan welke voorwaarden moeten werkgevers die deelnemen aan de piloot voldoen?

De scope van de jobbeurs betreft de lokale en federale politie, defensie, brandweer, (zowel grote als kleine) private bewakingsfirma's die vacatures willen invullen in de regio Gent. Bovendien worden ook vacatures van Stad Gent voor lijnspotters en erfgoedbewakers bekend gemaakt op de beurs. Om deel te nemen aan de beurs wordt gevraagd dat alle vacatures bekend gemaakt worden op de VDAB-site. Op de dag zelf wordt van de werkgevers verwacht dat ze hun vacatures voorstellen aan geïnteresseerde jongeren, maar ze zijn niet gebonden aan een aanwervingsplicht.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende werkgever?

Eenmalig event

Welk financieel engagement wordt verwacht van een werkgever die deelneemt aan de piloot?

Werkgevers betalen geen vergoeding voor hun deelname aan de job- en opleidingsbeurs.

### INFORMEREN

Welke partijen moet je informeren over de organisatie van deze piloot?

Secundaire scholen in Gent en de ruime regio, Gentse centra voor deeltijds onderwijs, jongerenorganisaties, sportorganisaties, jeugthuizen en ontmoetingscentra voor jongeren, sportcentra, arbeidsbemiddelaars die de doelgroep van onze beurs begeleiden, bezoekers van stadsdiensten Gent (vb. buurtwerk, welzijnsbureaus, lokale dienstencentra, sportdienst, de centrale, enz.)

Welke informatie ga je aan deze partijen verschaffen, en met welk (verhoopte) resultaat?

- Secundaire scholen: We bezorgen hen het flyer materiaal met een begeleidend schrijven over de ingeschreven werkgevers, de opportuniteiten die deze beurs biedt aan hun leerlingen, enz. Dit moet hen overtuigen om (eventueel met een aantal klassen) de beurs te bezoeken.
- Jongerenorganisaties, sportorganisaties, jeugthuizen, Gentse centra voor deeltijds onderwijs, stadsdiensten, arbeidsbemiddelaars: We bezorgen hen flyer materiaal zodat ze deze info verder kunnen verspreiden onder hun bezoekers, leden, cliënten, enz.

### OVERTUIGEN

Welke partijen moet je overtuigen om de piloot te (kunnen) organiseren?

Sectordirecteur VDAB, opleidingsverstrekkers integrale veiligheid Gent

Wat is het (verhoopte) resultaat van het overtuigen van deze partijen?

- Sectordirecteur VDAB: toestemming voor het organiseren van de beurs.
- Opleidingsverstrekkers: Aanwezigheid van deze onderwijsinstellingen op de beurs.

### 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

#### ROI

Is de financiële ROI van de piloot meetbaar, via bv. de kostprijberekenaar?	Nee
Staat 'innovatie' centraal binnen deze piloot?	Nee
Is deze piloot geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn?	Ja
Is deze piloot geschikt voor sensibiliseren rond en aantrekkelijk maken van de sector?	Ja
Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in deze piloot?	Nee
Is deze piloot geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?	Ja

#### Schaalbaarheid

Zijn de instapkosten voor de werkgever laag in deze piloot?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook over de grens worden uitgerold?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook ingezet worden voor andere beroepen?	Ja
Vraagt dit traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?	Ja
Leent deze piloot zich tot jongeren met een multiproblematiek (vb. anderstaligheid)?	Nee

#### Duurzame verbinding met onderwijs

Is er een onderwijsinstelling betrokken bij deze piloot?	Ja
Behalen de jongeren na afwerken van het traject een diploma/certificaat?	Nee
Stellen werkgevers en opleidingspartners samen een opleidingsplan op?	Nee
Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum, of de opleider op de werkvloer?	Nee
Overleggen werkgevers en opleiders strategisch over toekomstige samenwerking?	Nee

#### Integratie van 21st century skills

Is er in deze piloot aandacht voor generieke competenties?	Ja
Is er in deze piloot specifiek aandacht voor 21st century skills?	Ja
Wordt hier in (externe) communicatie over de piloot expliciet naar verwezen?	Ja
Heb je als organisator intern (strategische) trajecten lopen rond deze vaardigheden?	Ja
Is er ruimte om op (korte) termijn deze insteek te implementeren in de piloot?	Ja

## 4. Evaluatie

### OUTPUT

Hoeveel werkgevers hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

In totaal namen 8 werkgevers en 3 onderwijsinstellingen deel, nl.

- Werkgevers: lokale en federale politie, defensie, de brandweer, G4S, Key4ce, Stad Gent (zowel de musea als de dienst preventie)
- Onderwijsinstellingen: GO Lyceum, IVV Sint Vincentius, Politie school PAULO

De werkgevers gaven op het einde van de beurs informeel aan tevreden te zijn met de opkomst en de contacten die ze gelegd hebben. We peilden meer in detail naar hun mening via een online evaluatieformulier.

Hoeveel jongeren hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

De job- en opleidingsbeurs kende een mooie opkomst van 113 bezoekers. Niet alle bezoekers behoorden tot onze doelgroep van -26, maar ondanks de opkomst van een heel aantal 35+'ers ontvingen we toch vnl. jongeren. De bezoekers waren bovendien overwegend mannelijk.

Op basis van een aantal informele bevestigingen vermoedden we dat de meeste bezoekers de job- en opleidingsbeurs een positieve ervaring vonden. Het enige minpunt was het beperkte aantal private bewakingsbedrijven.

We probeerden ten slotte ook in kaart te brengen via welke kanalen de bezoekers geïnformeerd werden over deze job- en opleidingsbeurs: vnl. via de VDAB (via brief, mail, website), het publicatiemateriaal dat wijdverspreid werd, maar ook het Stadsmagazine, de krant 'Week in Gent', arbeidsbemiddelaars (van o.a. Compaan LEJO, OCMW), website van deelnemende werkgevers (o.a. G4S, politie). Een aantal toevallige bezoekers van het dienstencentrum van Gentbrugge sloten ook onvoorbereid aan.

### LESSONS LEARNED

Is deze piloot een grensoverschrijdende vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Ja, deze piloot is een minimale uitvoering van stap 1 van het Rotterdamse voorbeeld "Startbaan 5". Dit heeft geen impact op de resultaten.

Welke (andere) aspecten in de uitvoering van de piloot verschillen van de originele uitvoering van het werkgeversarrangement? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Er wordt geen opleiding of kijkstage georganiseerd tijdens deze pilot. Jongeren (zonder noodzakelijk affiniteit voor de sector) maken kennis met werkgevers en beroepen uit de bewakings- en beveiligingssector, zoals in de eerste fase van "Startbaan 5". De pilot bevindt zich dus niet in hetzelfde kwadrant als het werkgeversarrangement.

Hoe verschillen de kritieke succesfactoren 'ROI', 'schaalbaarheid' en 'duurzame verbinding met onderwijs' in deze piloot met dezelfde factoren in de originele uitvoering?

- ROI: De return on investment van zowel het werkgeversarrangement en de pilot zijn moeilijk te berekenen.
- Schaalbaarheid: De schaalbaarheid van de pilot is groter dan van het initieel "Startbaan 5"-traject. Het is minder arbeidsintensief, en bovendien ook goedkoper (zowel voor werkgever als voor ondersteunende actor) om een job- en opleidingsbeurs te organiseren dan een uitgebreid opleidingstraject in elkaar te boksen.
- Duurzame verbinding met onderwijs: Zowel in de originele uitvoering van het werkgeversarrangement als in de piloot zijn onderwijsinstellingen betrokken. Er is wel een duidelijk verschil in de grootte van

het engagement: voorstellen van het opleidingsaanbod ten opzichte van een actieve rol opnemen in het opleiden van jongeren tot bewakings- en beveiligingsprofielen.

Hoe maakten de 21st century skills deel uit van deze piloot? Met welke drempels kreeg je te maken bij het implementeren (van sommige) van deze vaardigheden?

Aan elke werkgever en opleidingsinstelling die deelnam werd gevraagd om een keuze te maken uit de 21st century skills. Welke 3 vinden zij de belangrijkste vaardigheden die hun leerlingen of werkzoekenden moeten bezitten? Dit was een handige manier om het gesprek over 21st century skills aan te gaan met de deelnemende werkgevers. De jongeren konden bovendien deelnemen aan een online quiz die peilt naar hun kennis over 21st century skills. Via de Quizlet applicatie ontwierpen we een kleine test waarbij 10 omschrijvingen tot 5 paren van synoniemen van 21st century skills moeten leiden (vb. computational thinking en robot-denken). De jongeren vormen deze paren om ter snelst!

Met welke (andere) drempels kreeg je te maken bij het organiseren van de piloot?

- We hadden graag een interactieve en aantrekkelijke component gebruikt om jongeren te lokken naar de job- en opleidingsbeurs, maar het blijkt niet evident voor zowel politie als defensie om bv. hun trainingsparcours, honden of fietsen voor een dergelijke beurs te mogen gebruiken. (Omwille van het wegvallen van die doe-activiteit was er bovendien geen meerwaarde om de beurs te organiseren in verouderde infrastructuur.)
- Een aantal werkgevers uitten hun bezorgdheid over de korte duur van de job- en opleidingsbeurs (nl. van 10u - 12u). Uiteindelijk bleken de werkgevers na afloop wel tevreden over de duurtijd van de beurs, maar het zou kunnen dat dit andere werkgevers (en dan vnl. private bewakingsbedrijven) heeft afgeschrikt.
- Jongeren aanspreken over 21st century skills (zelfs door middel van een spel zoals de Quizlet die we hebben opgesteld) is niet evident. Voor hen is de link met de reden waarom zij deelnemen aan de job- en opleidingsbeurs ver te zoeken. In het algemeen waren mensen wel erg geïnteresseerd in de informatie die we hen verschaften over Skills Navigator.
- De bewakings- en beveiligingssector heeft een acute nood aan personeel, en dat bevestigden de werkgevers die deelnamen. Echter, na de beurs is het onze ervaring dat werkgevers de toegang tot de sector zelf soms bemoeilijken. Bvb. werkzoekenden krijgen van verschillende werkgever verschillende signalen over de toegangsmogelijkheden (o.a. prijs van de opleiding, mogelijkheid om als ingeschreven werkzoekende gratis een dergelijke opleiding te volgen, enz.). Vaak wordt dergelijke onduidelijk gebruikt als alternatief voor eerlijke feedback.

Zal deze pilot een vervolg krijgen binnen je organisatie? (vb. wordt de pilot verder uitgewerkt in een nieuw project, wordt het concept opgenomen in de reguliere werking, enz.)

Corona gooide roet in het eten voor eventuele volgende edities van dit initiatief. Volgende edities worden namelijk niet uitgesloten, en volgende pistes worden verkend:

- Grote betrokkenheid van de Gentse middelbare scholen: De grote meerwaarde valt in deze sector en voor deze beroepen nog te rapen bij bijkomende toeleiding van jongeren naar relevante studierichtingen (vb. 7<sup>de</sup> jaar veiligheidsberoepen). Belangrijk is om middelbare scholen op voorhand op de hoogte te stellen van het initiatief, hen te bevragen omtrent de mogelijke meerwaarde voor hen van deze beurs, en zo ervoor te zorgen dat er een grote opkomst is van leerlingen op het einde van de 2<sup>de</sup> graad of het begin van de 3<sup>de</sup> graad secundair onderwijs. Door in klasverband de beurs te bezoeken verzeker je bovendien ook een grotere opkomst.
- Grote betrokkenheid van het Gentse jeugdwerk: Het Gentse jeugdwerk, maar ook sportverenigingen e.d. kunnen een belangrijke toeleider zijn voor een dergelijk initiatief. Bovendien kunnen ze waardevolle inbreng hebben in het bepalen van een goede locatie voor het event (vb. bepaald buurthuis waar de jongeren al regelmatig langskomen) of voor de interactieve invulling van de beurs (vb. bepaalde sportactiviteiten of workshops die jongeren triggeren om langs te komen). Een nauwe samenwerking kan voor een grote opkomst zorgen.



# Draaiboek Cross-over projecten

Gebaseerd op WGA uit de catalogus: Industrielab  
Trekker van de piloot: Scalda

## 1. Scope piloot

Korte omschrijving piloot:

Studenten MBO gaan bij cross-over leren in multidisciplinaire teams aan de slag met innovatieve vraagstukken uit het bedrijfsleven. Een meer bedrijfsmatige leeromgeving wordt gestimuleerd, en hierbij staan zaken zoals projectmanagement, agile werken en scrum centraal. Als werkgever ondersteun je deze cross-over projecten als opdrachtgever of als expert. In beide gevallen verruim je de leeromgeving van de jongeren die aan de slag gaan met het innovatieve, multidisciplinaire vraagstuk.

Categorie inhoudstafel:

Jongeren met opleidingsvraag laten kennismaken met je bedrijf en algemene employer branding

Kwadrant WP4:

Intensief engagement werkgever, vanuit nood opleiding

Beroepen in scope:

ICT-beroepen (applicatie-ontwikkeling), onderhoudsberoepen, middenkader engineering en elektro, managers (haven)logistiek, techniek specialisten (personenwagens) en middenkader functionarissen bouw/infra

## 2. Stakeholderanalyse

Welke stakeholders zijn essentieel voor de uitrol van je pilot? Onderstaand schema duidt het verschil tussen stakeholders die je aan je pilot moeten deelnemen, welke je pilot zullen ondersteunen, en welke stakeholders je louter moet overtuigen of informeren.

Voelen impact piloot	HOOG	<b>ONDERSTEUNEN</b> Bedrijfsleven, Dockwize	<b>DEELNEMEN</b> Leerlingen Scalda-vestiging	
	LAAG	<b>INFORMEREN</b> Ouders, bedrijfsleven, managementteam en collega's onderwijsinstelling, ondersteunende rollen binnen Scalda	<b>OVERTUIGEN</b> Leidinggevendenden Scalda	
		LAAG	Hebben impact op het slagen van de piloot	HOOG

### ONDERSTEUNEN

Welke partijen heb je nodig die je piloot zullen ondersteunen?

- Bedrijfsleven: experts op het gebied van onderwijsinnovatie en experts op het gebied van agile werken
- Dockwize: organisatie met expertise op het gebied van business model canvas

Op welke manieren zullen deze partijen je ondersteunen?

- Dockwise: Ondersteunen bij de organisatie van het traject.
- Bedrijfsleven: Ontwikkelen van innovatieve opdrachten, of cursisten ondersteunen bij het uitwerken van een oplossing voor deze innovatieve opdrachten door hun expertise ter beschikking te stellen (pedagogisch en didactisch)

### DEELNEMEN

Welke jongeren behoren tot de scope van de piloot?

Schoolgaande jongeren, nl. leerlingen van een Scalda vestiging

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende jongere?

Deeltijds opleidingstraject voor een langere tijdspanne

Krijgt de jongere een financiële vergoeding voor zijn/haar deelname aan de piloot?

Als jongere krijg je geen financiële vergoeding voor je deelname aan de doe-dag.

Aan welke voorwaarden moeten werkgevers die deelnemen aan de piloot voldoen?

Beoogde werkgevers betreffen bedrijven die een engagement willen opnemen in het verbreden van de leeromgeving van de studenten van Scalda. Ofwel nemen ze een actieve klantenrol op: ze werken een innovatieve opdracht uit waar de jongeren mee aan de slag kunnen. De werkgever weet dat het eindresultaat niet noodzakelijk marktconform zal zijn, maar de leerlingen wel belangrijke vaardigheden zal hebben bijgebracht. Anderzijds kunnen ze ook een actieve rol als expert opnemen: ze begeleiden studenten die een opdracht van een andere werkgever oplossen. Je stelt als werkgever hierbij je tijd en expertise ter beschikking.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende werkgever?

Verschillende contactmomenten over een langere tijdspanne

Welk financieel engagement wordt verwacht van een werkgever die deelneemt aan de piloot?

De werkgevers in een klantenrol betalen een vergoeding aan de studenten per sprint. Deze vergoeding hangt af van het op te leveren product. De werkgevers in de rol van expert investeren hun tijd, maar van hen wordt geen financieel engagement verwacht.

### INFORMEREN

Welke partijen moet je informeren over de organisatie van deze piloot?

Ouders, bedrijfsleven, managementteam en collega's onderwijsinstelling, ondersteunende rollen binnen Scalda

Welke informatie ga je aan deze partijen verschaffen, en met welk (verhoopte) resultaat?

Uitleg geven en informeren (vb. via praatplaat, infoboekje en landingspagina) over de werkwijze en visie van dit traject aan partners binnen de schoolcontext. Dezelfde informatie ook toelichten aan werkgevers om innovatie-opdrachten alsook expertise en middelen te verwerven. In het algemeen moet het begrip en de medewerking worden verkregen van alle stakeholders door ze deze informatie te verschaffen.

### OVERTUIGEN

Welke partijen moet je overtuigen om de piloot te (kunnen) organiseren?

Leidinggevenden Scalda

Wat is het (verhoopte) resultaat van het overtuigen van deze partijen?

Ondersteuning op managementniveau voor het traject, zodat het zoveel mogelijk gefaciliteerd wordt.

### 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

#### ROI

Is de financiële ROI van de piloot meetbaar, via bv. de kostprijsberekenaar?	Nee
Staat 'innovatie' centraal binnen deze piloot?	Ja
Is deze piloot geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn?	Nee
Is deze piloot geschikt voor sensibiliseren rond en aantrekkelijk maken van de sector?	Ja
Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in deze piloot?	Ja
Is deze piloot geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?	Ja

#### Schaalbaarheid

Zijn de instapkosten voor de werkgever laag in deze piloot?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook over de grens worden uitgerold?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook ingezet worden voor andere beroepen?	Ja
Vraagt dit traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?	Nee
Leent deze piloot zich tot jongeren met een multiproblematiek (vb. anderstaligheid)?	Ja

#### Duurzame verbinding met onderwijs

Is er een onderwijsinstelling betrokken bij deze piloot?	Ja
Behalen de jongeren na afwerken van het traject een diploma/certificaat?	Ja
Stellen werkgevers en opleidingspartners samen een opleidingsplan op?	Ja
Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum, of de opleider op de werkvloer?	Ja
Overleggen werkgevers en opleiders strategisch over toekomstige samenwerking?	Ja

#### Integratie van 21st century skills

Is er in deze piloot aandacht voor generieke competenties?	Ja
Is er in deze piloot specifiek aandacht voor 21st century skills?	Ja
Wordt hier in (externe) communicatie over de piloot expliciet naar verwezen?	Ja
Heb je als organisator intern (strategische) trajecten lopen rond deze vaardigheden?	Ja
Is er ruimte om op (korte) termijn deze insteek te implementeren in de piloot?	Ja

### 4. Evaluatie

#### OUTPUT

Hoeveel werkgevers hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

In totaal deden minstens een 30-tal diverse bedrijven deel aan de cross-overprojecten binnen Skills Navigator.

Hoeveel jongeren hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

Minstens een 60-tal leerlingen van verschillende studierichtingen namen deel aan de cross-overprojecten, zowel in de fysieke als de digitale edities.

### LESSONS LEARNED

Is deze piloot een grensoverschrijdende vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Neen

Welke (andere) aspecten in de uitvoering van de piloot verschillen van de originele uitvoering van het werkgeversarrangement? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Onder invloed van corona moest dit traject bijna volledig digitaal verlopen. Dit heeft geen problemen veroorzaakt, en heeft er enkel voor gezorgd dat digitale skills van zowel jongeren als docenten werden bijgeschaafd.

Hoe verschillen de kritieke succesfactoren 'ROI', 'schaalbaarheid' en 'duurzame verbinding met onderwijs' in deze piloot met dezelfde factoren in de originele uitvoering?

Niet van toepassing

Hoe maakten de 21st century skills deel uit van deze piloot? Met welke drempels kreeg je te maken bij het implementeren (van sommige) van deze vaardigheden?

Doorheen deze cross-over projecten leren jongeren om contact aan te gaan met klanten, maar ook om probleemoplossend te denken creatief te zijn, alsook flexibel te handelen. Dit zijn belangrijke 21st century skills.

Met welke (andere) drempels kreeg je te maken bij het organiseren van de piloot?

Er wierpen zich een aantal praktische problemen op (vb. verhuis van een aantal studierichtingen van de ene naar de andere vestiging). Dit zorgde voor tijdsgebrek, wat het nog moeilijker maakte om de betrokken docenten te overtuigen van deze methodiek. Het is tijdsintensief voor hen, maar vraagt bovendien ook een volledige mentaliteitswijziging.

Zal deze pilot een vervolg krijgen binnen je organisatie? (vb. wordt de pilot verder uitgewerkt in een nieuw project, wordt het concept opgenomen in de reguliere werking, enz.)

De cross-overprojecten werden meermaals uitgevoerd tijdens het project Skills Navigator, zowel fysiek als digitaal, en deze methodiek zal blijven gebruikt worden in de verschillende studierichtingen van de Scaldavestigingen. Het experiment kent zijn vertaling voor steeds meer domeinen.

# Draaiboek Doe-dag cursisten elektriciens

Gebaseerd op WGA uit de catalogus: Haven in Zicht, Pitch 4 Work  
Trekker van de piloot: Skilliant (Syntra West)

## 1. Scope piloot

Korte omschrijving piloot:

Twaalf cursisten van de voltijdse dagopleiding (elektriciens en mecaniciens) maken kennis met het mogelijke scala aan technische beroepen in havenbedrijven. Een aantal havenbedrijven stellen zichzelf voor, en nemen een werknemer mee die een dergelijke job uitvoert en hierover kan getuigen aan de cursisten. Bovendien zijn er ook een aantal uitzendkantoren aanwezig die dergelijke havenbedrijven vertegenwoordigen.

Bovenop deze ontmoeting wordt een doe-sessie georganiseerd waarbij jongeren een bedrijfsvraagstuk van de betrokken werkgevers oplossen. Zo worden de cursisten getriggerd, leren ze de uitdagingen op de werkvloer kennen, en brengen ze tenslotte ook zelf nieuwe ideeën naar het werkveld.

Categorie inhoudstafel:

Oriënteren naar werk in de sector, en arbeidsklare jongeren laten kennismaken met je bedrijf

Kwadrant WP4:

Laagdrempelig engagement werkgever, vanuit nood vacature

Beroepen in scope:

Technici

## 2. Stakeholderanalyse

Welke stakeholders zijn essentieel voor de uitrol van je pilot? Onderstaand schema duidt het verschil tussen stakeholders die je aan je pilot moeten deelnemen, welke je pilot zullen ondersteunen, en welke stakeholders je louter moet overtuigen of informeren.

Voelen impact piloot	HOOG	<b>ONDERSTEUNEN</b> De Havensector (nl. Port of Zeebrugge) en Travi	<b>DEELNEMEN</b> Cursisten van de voltijdse dagopleiding elektriciens en mecaniciens bij Syntra West
	LAAG	<b>INFORMEREN</b> Medewerkers van Skilliant (andere dan docenten en cursusbegeleiders elektriciens en mecaniciens)	<b>OVERTUIGEN</b> Docenten en cursusbegeleiders van de voltijdse dagopleiding
		LAAG	HOOG
Hebben impact op het slagen van de piloot			

### ONDERSTEUNEN

Welke partijen heb je nodig die je piloot zullen ondersteunen?

De havensector (nl. Port of Zeebrugge) en Travi

Op welke manieren zullen deze partijen je ondersteunen?

- Port of Zeebrugge heeft een goed contact met de werkgevers die zouden kunnen deelnemen aan deze piloot.
- Travi overkoepelt de uitzendbureaus die rekruteren voor relevante havenbedrijven en zouden kunnen deelnemen aan deze piloot.

#### DEELNEMEN

Welke jongeren behoren tot de scope van de piloot?

Cursisten van de voltijdse dagopleiding elektriciens en mecaniciens bij Syntra West

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende jongere?

Eenmalig event

Krijgt de jongere een financiële vergoeding voor zijn/haar deelname aan de piloot?

Als jongere krijg je geen financiële vergoeding voor je deelname aan de doe-dag.

Aan welke voorwaarden moeten werkgevers die deelnemen aan de piloot voldoen?

Beoogde werkgevers betreffen havenbedrijven die elektriciens en of mecaniciens tewerkstellen. Er wordt verwacht van de deelnemende bedrijven dat zij tijd vrijmaken om de cursisten te ontmoeten, en om de interne werking in hun bedrijf toe te lichten. Bovendien denken zij mee na over een eigen bedrijfsvraagstuk dat in de korte tijdspanne door een groep van cursisten kan worden opgelost.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende werkgever?

Eenmalig event

Welk financieel engagement wordt verwacht van een werkgever die deelneemt aan de piloot?

Werkgevers betalen geen vergoeding voor hun deelname aan de doe-dag en bijhorende speeddates. Het bedrijf wordt evenmin vergoed voor de gemaakte personeelskosten inzake voorbereiding en aanwezigheid.

#### INFORMEREN

Welke partijen moet je informeren over de organisatie van deze piloot?

Medewerkers van Skilliant (andere dan docenten en cursusbegeleiders elektriciens en mecaniciens)

Welke informatie ga je aan deze partijen verschaffen, en met welk (verhoopte) resultaat?

Deze partijen worden ingelicht omwille van logistieke ondersteuning en verdere informatieve verspreiding binnen de organisatie.

#### OVERTUIGEN

Welke partijen moet je overtuigen om de piloot te (kunnen) organiseren?

Docenten en cursusbegeleiders van de voltijdse dagopleiding

Wat is het (verhoopte) resultaat van het overtuigen van deze partijen?

De docenten moeten overtuigd zijn van de meerwaarde van deze doe-dag, zodat zij eveneens cursisten kunnen motiveren om enthousiast deel te nemen.

### 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

#### ROI

Is de financiële ROI van de piloot meetbaar, via bv. de kostprijberekenaar?	Nee
Staat 'innovatie' centraal binnen deze piloot?	Nee

Is deze piloot geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn?	Ja
Is deze piloot geschikt voor sensibiliseren rond en aantrekkelijk maken van de sector?	Ja
Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in deze piloot?	Nee
Is deze piloot geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?	Ja

### Schaalbaarheid

Zijn de instapkosten voor de werkgever laag in deze piloot?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook over de grens worden uitgerold?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook ingezet worden voor andere beroepen?	Ja
Vraagt dit traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?	Ja
Leent deze piloot zich tot jongeren met een multiproblematiek (vb. anderstaligheid)?	Nee

### Duurzame verbinding met onderwijs

Is er een onderwijsinstelling betrokken bij deze piloot?	Ja
Behalen de jongeren na afwerken van het traject een diploma/certificaat?	Nee
Stellen werkgevers en opleidingspartners samen een opleidingsplan op?	Nee
Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum, of de opleider op de werkvloer?	Ja
Overleggen werkgevers en opleiders strategisch over toekomstige samenwerking?	Nee

### Integratie van 21st century skills

Is er in deze piloot aandacht voor generieke competenties?	Ja
Is er in deze piloot specifiek aandacht voor 21st century skills?	Ja
Wordt hier in (externe) communicatie over de piloot expliciet naar verwezen?	Nee
Heb je als organisator intern (strategische) trajecten lopen rond deze vaardigheden?	Ja
Is er ruimte om op (korte) termijn deze insteek te implementeren in de piloot?	Ja

## 4. Evaluatie

### OUTPUT

Hoeveel werkgevers hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

1 werkgever stelde z'n bedrijfsvloer open voor een bezoek van de cursisten, nl. CPS Terminals. In het eerste dagdeel van de doe-dag namen ook enkele interimkantoren deel om kennis te maken met de jongeren.

Hoeveel jongeren hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

12 cursisten, nl. de volledige groep van relevante cursisten in de dagopleiding

## LESSONS LEARNED

Is deze piloot een grensoverschrijdende vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Neen

Welke (andere) aspecten in de uitvoering van de piloot verschillen van de originele uitvoering van het werkgeversarrangement? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Het betreft een combinatie van 2 initiatieven. Er werd een onderdeel van het Welqome-concept gekoppeld aan een dagdeel van de HavenInZicht. Door deze combinatie zijn de jongeren nog beter geïnformeerd over werken in de haven, en het interactieve deel kan voor meer enthousiasme zorgen bij de cursisten.

Hoe verschillen de kritieke succesfactoren 'ROI', 'schaalbaarheid' en 'duurzame verbinding met onderwijs' in deze piloot met dezelfde factoren in de originele uitvoering?

In deze uitvoering is de organiserende partner een onderwijsinstelling, wat uiteraard zorgt voor een duurzame verbinding in de toekomst (aangezien er interesse is om dit initiatief nogmaals te organiseren. De schaalbaarheid is dan weer kleiner dan normale edities van HavenInZicht of Welqome, aangezien het specifiek om kleine klassen van cursisten gaat.

Hoe maakten de 21st century skills deel uit van deze piloot? Met welke drempels kreeg je te maken bij het implementeren (van sommige) van deze vaardigheden?

Er is tijdens het eerste dagdeel aandacht voor deze vaardigheden tijdens de gesprekken met de 5 interimconsulenten, maar er wordt geen opleiding rond gegeven. Het gaat tijdens deze gesprekken dan ook voornamelijk over loopbaanvaardigheden.

Met welke (andere) drempels kreeg je te maken bij het organiseren van de piloot?

- Het is cruciaal dat een havenbedrijf wilt deelnemen aan deze doe-dag. Waarom zou een werkgever deelnemen? Een mogelijk voordeel bij de zoektocht naar nieuwe geschikte medewerkers, het in de kijker zetten van het bedrijf, meewerken aan een positief imago voor de havensector. Echter, het blijkt toch een uitdaging om werkgevers te overtuigen. Zij blijken eerder op korte termijn te denken, en hebben vaak op heel korte termijn geen technisch profiel nodig, waardoor ze het voordeel van deze tijdsinvestering op lange termijn niet inzien.
- De deelnemende uitzendbureaus focussen bij de organisatie van de doe-dag sterk op het invullen van functies op heel korte termijn, terwijl de kennismakingsdag is voor mensen in opleiding.
- Niet alle cursisten tonen evenveel interesse voor technische jobs in de haven. Ze kunnen niet verplicht worden om deel te nemen door hun drukke opleidingsprogramma in combinatie met eindproeven, stages, enz.

Zal deze pilot een vervolg krijgen binnen je organisatie? (vb. wordt de pilot verder uitgewerkt in een nieuw project, wordt het concept opgenomen in de reguliere werking, enz.)

Het initiatief leverde een interessante ontmoeting voor beide partijen, die makkelijk herhaald kan worden met nieuwe groepen cursisten, meerdere werkgevers, etc. Bovenal droeg de doe-dag ertoe bij dat docenten, cursisten en de betrokken werkgever zich realiseerden dat een kennismaking niet noodzakelijk veel voeten in de aarde hoeft te hebben, om verrijkend te zijn. De drempel om dergelijke activiteiten te organiseren is vast en zeker verlaagd, en het inzicht in de meerwaarde is absoluut toegenomen. Een herhaling in de toekomst behoort hierdoor makkelijker tot de mogelijkheden dan voorheen.



# Draaiboek Bewaking op de werkvloer

Gebaseerd op WGA uit de catalogus: Concept op basis van noden sector  
Trekker van de piloot: Stad Gent – Onderwijscentrum Gent

## 1. Scope piloot

Korte omschrijving piloot:

### a) Definitiefase (06/'18 – 02/'19)

Een alternatief WerkGeversArrangement/WerkPlekLeren' bepalen en installeren tussen de private veiligheidssector en de twee Gentse scholen die Veiligheidsberoepen aanbieden, binnen de lijnen van het project Skills Navigator. Zowel scholen als de private sector hebben nood aan het installeren van werkplekleren buiten stage om, want de klassieke 'leerlingenstage' in de private veiligheidssector is niet mogelijk wegens juridische belemmeringen. Het schept de mogelijkheid dat leerlingen, kandidaat bewakingsagenten een realistischer beeld verkrijgen van het beroep. Crossborder samenwerken met Nederland hieromtrent lijkt binnen de scope van Skills Navigator moeilijk. Nederland heeft een opleiding private beveiliging waarin stage vervat is en aldus wettelijk geregeld is. Daarnaast is werken of stage in het havengebied verbonden aan het behalen van extra licenties omwille van ISPS en SEVESO-bedrijven. M.a.w. elk land heeft zijn eigen wetgeving die op korte termijn moeilijk te verzoenen valt. Ingrijpen op dit niveau ligt in de bevoegdheid van de Vlaamse, Federale en Europese regering. Wij, OCG op lokaal niveau kunnen vanuit onze ervaring binnen Skills Navigator aanbevelingen en signalen overbrengen naar die overkoepelende overheden.

### b) Ontwerpfase (11/'18 – 03/'19)

Betrokken partners: - private veiligheidsbedrijven: G4S, Securitas, SERIS Security, Trigion, Maat Security, en twee Gentse scholen die 7BSO Veiligheidsberoepen aanbieden: IVV Gent, GO Lyceum

Met 'een casusvraag en een aansluitend werkbezoek' willen zowel de scholen als de werkgevers een alternatieve vorm van werkplekleren installeren in het kader van het project Skills Navigator. Door het installeren van dit WGA/WPL willen ze een antwoord formuleren op de mismatch tussen de arbeidsvraag -en aanbod in de bewakingssector, en meer bepaald binnen het havengebied in de Interreg-regio Vlaanderen en Nederland. Gentse schoolgaande jongeren (16-26-jarige) die 7BSO Veiligheidsberoepen studeren en die aldus voor de veiligheidssector kiezen, worden hierdoor ondersteund in het aanwakkeren van hun skills, monitoring van talenten en een praktijkervaring.

### c) Vorbereidingsfase (04/'19 – 09/'19)

Betrokken partners: - private veiligheidsbedrijven: Securitas, SERIS Security, Trigion en twee Gentse scholen die 7BSO Veiligheidsberoepen aanbieden: IVV Gent, GO Lyceum

Inhoudelijke en praktische, organisatorische uitwerking van het ontstane idee 'casusvraag en werkbezoek'. Ontrafeling van activiteitenplanning volgens planmethode.

### d) Realisatiefase (uitvoering) (09/'19 – 04/'20)

Betrokken partners: - private veiligheidsbedrijven: Securitas, SERIS Security, Trigion en twee Gentse scholen die 7BSO Veiligheidsberoepen aanbieden: IVV Gent, GO Lyceum

Zes van de tien geplande werkbezoeken en casusvragen hebben plaatsgevonden. Vier werkbezoeken zijn geannuleerd omwille van Covid 19 en de bijhorende maatregelen die ingingen vanaf 13 maart 2020.

### e) Nazorgfase (04/'20 – 06/'20)

Betrokken partners: - private veiligheidsbedrijven: Securitas, SERIS Security, Trigion en twee Gentse scholen die 7BSO Veiligheidsberoepen aanbieden: IVV Gent, GO Lyceum

Evaluatietools ontwikkelen (outcome + lessons learned):

- Productevaluatie (nl. werkbezoek en casusvraag)
  - Leerlingen worden individueel kwantitatief en (in groep kwalitatief) bevroagd
  - Werkgroep wordt in groep kwalitatief bevroagd
  - Rapportering naar overkoepelende overheden
- Procesevaluatie
  - Werkgroep wordt in groep kwalitatief bevroagd

Categorie inhoudstafel:

Jongeren oriënteren naar werk in de sector, en jongeren met opleidingsvraag laten kennismaken met je bedrijf

Kwadrant WP4:

Intensief engagement werkgever, gelijke nood van vacature en opleidingsvraag. Het project situeert zich ergens op de kruising van de x-as en y-as

Beroepen in scope:

Private beveiliging, met focus in dit project op de bewakingsagent

## 2. Stakeholderanalyse

Welke stakeholders zijn essentieel voor de uitrol van je pilot? Onderstaand schema duidt het verschil tussen stakeholders die je aan je pilot moeten deelnemen, welke je pilot zullen ondersteunen, en welke stakeholders je louter moet overtuigen of informeren.

Voelen impact pilot	HOOG	<b>ONDERSTEUNEN</b> Gentse scholen, bewakingsondernemingen, IBZ Cel Private veiligheid, BVBO-APEG, Departement O&V	<b>DEELNEMEN</b> Gentse leerlingen 7BSO veiligheidsberoepen en 7BSO Integrale veiligheid en Gentse scholen, alsook bewakingsondernemingen en hun klanten	
	LAAG	<b>INFORMEREN</b> VLOR, IBZ Cel Private veiligheid, BVBO-APEG, Departement O&V, onderwijskoepels	<b>OVERTUIGEN</b> Klanten van bewakingsondernemingen	
		LAAG	Hebben impact op het slagen van de pilot	HOOG

### ONDERSTEUNEN

Welke partijen heb je nodig die je pilot zullen ondersteunen?

- Private bewakingsbedrijven en hun klanten
- Gentse scholen die opleiding veiligheidsberoepen aanbieden: GO Lyceum + IVV Gent
- Overkoepelende organisaties zoals: BVBO (Beroepsvereniging van bewakingsondernemingen), FOD Binnenlandse zaken, VLOR (Vlaamse Onderwijsraad), Departement Onderwijs en Vorming

Op welke manieren zullen deze partijen je ondersteunen?

- Private bewakingsbedrijven (incl. hun klanten) zullen samen met de Gentse scholen die de opleiding veiligheidsberoepen aanbieden een gezamenlijk arrangement uitwerken en uitvoeren.
- De overkoepelende organisaties zullen:
  - Sensibiliseren rond de noodzaak van dergelijke initiatieven binnen de opleiding veiligheidsberoepen

- o Draagvlak creëren en verhogen door het aanleveren van cijfermateriaal
- o Dit initiatief aangrijpen om een opening te creëren om een stage in te voeren in de richting Veiligheidsberoepen

### DEELNEMEN

Welke jongeren behoren tot de scope van de piloot?

Schoolgaande jongeren die gekozen hebben voor een 7<sup>de</sup> jaar BSO veiligheidsberoepen waar het uitstroomaccent ligt op de bewakingsagent, gemeenschapswacht en voetbalsteward.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende jongere?

Er worden twee werkbezoeken/casusvragen afgelegd per leerling in een schooljaar. Er wordt één WBZ georganiseerd in het eerste en één WBZ georganiseerd in het tweede semester van het schooljaar. Een werkbezoek duurt maximum 2 uur, exclusief verplaatsingstijd gerekend.

- binnen enkele vakopleidingen wordt enkele uren gewerkt aan de aangeboden 'casusvraag'
- antwoord per vraag aftoetsen via een werkbezoek

Krijgt de jongere een financiële vergoeding voor zijn/haar deelname aan de piloot?

Neen

Aan welke voorwaarden moeten werkgevers die deelnemen aan de piloot voldoen?

- Gemotiveerd zijn
- Kans scheppen om een realistisch beeld te schetsen van wat een bewakingsagent allemaal doet in zijn job voor een leerling Veiligheidsberoepen
- Een vorm van werkplekleren mogelijk maken binnen hun bedrijvigheid, ondanks de strenge reglementeringen binnen de sector
- Mee voor draagkracht/verantwoordelijkheid zorgen ten opzichte van IBZ, BVBO en VLOR
- Overtuigen van klanten om hun bedrijfsleven open te stellen
- Opereren binnen de Interreg-regio (nl. havengebied Vlaanderen – Nederland) en een relevant segment aanbrenge.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende werkgever?

Verschillende contactmomenten binnen een bepaalde tijdspanne ter voorbereiding, en korte deeltijdse begeleiding in functie van de werkbezoeken die plaatsvinden bij klanten.

Welk financieel engagement wordt verwacht van een werkgever die deelneemt aan de piloot?

Voorzien van mentorbegeleiding voor het werkbezoek (inzet personeel), een eventueel bijdrage aan het leerlingenvervoer van de school naar het bedrijf en terug.

### INFORMEREN

Welke partijen moet je informeren over de organisatie van deze piloot?

- BVBO (Beroepsvereniging van Bewakingsondernemingen)
- FOD Binnenlandse zaken – cel Private Veiligheid
- VLOR (Vlaamse Onderwijsraad)
- Departement Onderwijs en Vorming

Welke informatie ga je aan deze partijen verschaffen, en met welk (verhoopte) resultaat?

De eigenlijke opzet van 'Bewaking op de werkvloer' die de noodzaak aan een gedegen praktijkkennis laat zien omwille van verscheidene, duurzame redenen vanuit het oogpunt van zowel Skills Navigator, de jongeren, de scholen als de werkgevers. In de hoop dat 'Bewaking op de werkvloer' een aanzet mag betekenen naar het organiseren van praktijkstage binnen de private veiligheid wat zowel voor scholen, leerlingen en de bewakingsondernemingen een meerwaarde kan zijn.

## OVERTUIGEN

Welke partijen moet je overtuigen om de piloot te (kunnen) organiseren?

Werkgevers (de bewakingsonderneming en hun klanten) en scholen die gaan voor een win-win situatie nl. Bewaking op de werkvloer biedt een antwoord op verschillende noden nl.

### Vanuit Skills Navigator

- Oplossingen bieden voor de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (bewakingsagent is een knelpuntberoep!)
- Een werkgeversarrangement creëren en installeren

### Vanuit jongeren

- Werk- en/of beroepservaring opdoen als voorbereiding op arbeidsmarkt: beter zicht krijgen op de beroepsrealiteit van een bewakingsagent
- Snellere toegang tot arbeidsmarkt door beter ontwikkelende competenties

### Vanuit scholen

- Kwaliteitsvol onderwijs – bredere leeromgeving aanbieden
- Aansluiting met leerplandoelen, nl. de voeling met werkplek verhogen en hiervoor beter afstemmen met de arbeidsmarkt, de werkgevers cfr. beroepsopleiding dus praktijkervaring aanbieden

### Vanuit werkgevers

- Vacatures invullen met een goed opgeleide, gemotiveerde instroom aan kandidaten bewakingsagenten in samenwerking met o.a. onderwijsinstanties
- Uitstroom uit de bewakingssector verminderen, door beroepsrealiteit te vergroten in opleiding en hierdoor duurzaam HRM te beoefenen.

Wat is het (verhoopte) resultaat van het overtuigen van deze partijen?

Elkaars noden begrijpen en samenwerken aan het opzetten van een alternatieve vorm van werkplekleren voor de leerling, potentieel toekomstige werknemer.

## 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

### ROI

Is de financiële ROI van de piloot meetbaar, via bv. de kostprijsberekenaar?	Nee
Staat 'innovatie' centraal binnen deze piloot?	Ja
Is deze piloot geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn?	Ja
Is deze piloot geschikt voor sensibiliseren rond en aantrekkelijk maken van de sector?	Ja
Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in deze piloot?	Nee
Is deze piloot geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?	Ja

### Schaalbaarheid

Zijn de instapkosten voor de werkgever laag in deze piloot?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook over de grens worden uitgerold?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook ingezet worden voor andere beroepen?	Ja

Vraagt dit traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?	Ja
Leent deze piloot zich tot jongeren met een multiproblematiek (vb. anderstaligheid)?	Ja

#### Duurzame verbinding met onderwijs

Is er een onderwijsinstelling betrokken bij deze piloot?	Ja
Behalen de jongeren na afwerken van het traject een diploma/certificaat?	Ja
Stellen werkgevers en opleidingspartners samen een opleidingsplan op?	Ja
Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum, of de opleider op de werkvloer?	Ja
Overleggen werkgevers en opleiders strategisch over toekomstige samenwerking?	Ja

#### Integratie van 21st century skills

Is er in deze piloot aandacht voor generieke competenties?	Ja
Is er in deze piloot specifiek aandacht voor 21st century skills?	Ja
Wordt hier in (externe) communicatie over de piloot expliciet naar verwezen?	Nee
Heb je als organisator intern (strategische) trajecten lopen rond deze vaardigheden?	Nee
Is er ruimte om op (korte) termijn deze insteek te implementeren in de piloot?	Nee

## 4. Evaluatie

### OUTPUT

Hoeveel werkgevers hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

Vier bewakingsondernemingen in totaal.

Schooljaar '19-'20: Trigion, Securitas, SERIS Security.

Schooljaar '20-'21: Trigion, Securitas, SERIS Security, G4S

Hoeveel jongeren hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

Schooljaar '19-'20: 69 leerlingen 7BSO Veiligheidsberoepen

Schooljaar '20-'21: 66 leerlingen 7BSO Veiligheidsberoepen en 146 leerlingen 7TSO Integrale Veiligheid  
ingeschreven in IVV Sint-Vincentius of GO! Lyceum Gent.

### LESSONS LEARNED

Is deze piloot een grensoverschrijdende vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus?  
Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Neen, het is geen vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus. We hebben een op maat gemaakt werkgeversarrangement in elkaar gezet dat voldoet aan zowel de noden van skills Navigator, de leerlingen, de scholen als de werkgever.

Hoe maakten de 21st century skills deel uit van deze piloot? Met welke drempels kreeg je te maken bij het implementeren (van sommige) van deze vaardigheden?

Door het toevoegen van een casusvraag aan het werkbezoek, wordt de theorie die aangeleerd wordt in de klas afgetoetst met de praktijk. Hierdoor scherpen de leerlingen hun leervermogen aan.

Met welke (andere) drempels kreeg je te maken bij het organiseren van de piloot?

Het grensoverschrijdende karakter dat omwille van wetgeving niet mogelijk is. Bestaande wetgeving die voor beperkingen zorgt in de uitvoering van werkbezoek. Er mogen pas bewakingsagent activiteiten worden uitgeoefend op de werkvloer als de desbetreffende kandidaat de nodige opleidingslicenties en kwalificaties heeft.

Het is niet alleen de bewakingsonderneming die toestemt in het werkbezoek van leerlingen maar eveneens zijn klant. Dus voor de organisatie van het werkbezoek is er een tri-parti-overeenkomst nodig waarbij zowel de school, de bewakingsonderneming als zijn klant in toestemt. De bewakingsonderneming neemt hierbij de rol op als onderhandelaar binnen de opzet van een werkbezoek en kan dit opnemen als klantvoorwaarde in zijn jaarovereenkomst. Goed en op maat opgeleid personeel is hier een goed argument.

Zal deze pilot een vervolg krijgen binnen je organisatie? (vb. wordt de pilot verder uitgewerkt in een nieuw project, wordt het concept opgenomen in de reguliere werking, enz.)

In het schooljaar '20-21 lopen we nog een tweede traject met BOW waarbij we de jongeren-doelgroep uitbreiden met leerlingen uit 7TSO Integrale Veiligheid. Zo bereiken we met BOW 212 leerlingen uit Gent. We verwelkomen hierbij ook G4S in ons traject. Daarnaast focussen we ons op het samen opzetten van een stappenplan, zodat andere bewakingsondernemingen en scholen makkelijk aan de slag kunnen met BOW. Alsook gaan we de casusvraag nog finetunen door beter de link te maken met de opleidingsvakken en de vereiste beroepskwalificaties.

Het concept en verdere samenwerking met de bewakingsondernemingen, de scholen wordt opgenomen in onze reguliere werking onder de noemer en doelstelling van Matchmakers.

# Draaiboek Beroepenrally ICT

Gebaseerd op WGA uit de catalogus: Beroepenrally  
Trekker van de piloot: Stad Gent – Dienst Werk

## 1. Scope piloot

Korte omschrijving piloot:

In de beroepenrally maken leerlingen van het secundair onderwijs op een interactieve manier kennis met een bepaalde sector. Op een 3-tal uur brengen de jongeren een bezoekje aan 3 werkgevers. Door middel van een rondleiding, het uitvoeren van een kleine opdracht, of het ontdekken van de dagtaken van een voor hen onbekend beroep komen ze in aanraking met techniek en wordt hun interesse ervoor aangewakkerd. Door de geldende corona-maatregelen kon het initiatief in het voorjaar 2021 niet fysiek plaatsvinden, maar het digitale platform Hopin' werd ingezet om de webinars en workshops digitaal te laten verlopen.

Categorie inhoudstafel:

Oriënteren naar opleiding in de sector

Kwadrant WP4:

Laagdrempelig engagement werkgever, vanuit nood opleiding

Beroepen in scope:

ICT-beroepen

## 2. Stakeholderanalyse

Welke stakeholders zijn essentieel voor de uitrol van je pilot? Onderstaand schema duidt het verschil tussen stakeholders die je aan je pilot moeten deelnemen, welke je pilot zullen ondersteunen, en welke stakeholders je louter moet overtuigen of informeren.

Voelen impact piloot	HOOG	ONDERSTEUNEN Vzw Het Beroepenhuis	DEELNEMEN Jongeren uit de 3 <sup>de</sup> graad secundair onderwijs en werkgevers uit de IT-sector
	LAAG	INFORMEREN Gentse (en bij uitbreiding Oost-Vlaamse) secundaire scholen	OVERTUIGEN
		LAAG	HOOG
Hebben impact op het slagen van de piloot			

### ONDERSTEUNEN

Welke partijen heb je nodig die je piloot zullen ondersteunen?

Het Beroepenhuis en werkgevers

Op welke manieren zullen deze partijen je ondersteunen?

Het beroepenhuis organiseert de 'Beroepenrally's' en heeft hier veel ervaring mee.

DEELNEMEN

Welke jongeren behoren tot de scope van de piloot?

Jongeren uit de 3<sup>de</sup> graad van het secundair onderwijs, zowel ASO als TSO. Ze dienen nog niet noodzakelijk een affiniteit te hebben voor ICT. Het is nl. de bedoeling dat de beroepenrally hen motiveert om de opleidingsmogelijkheden verder te exploreren, en hopelijk uiteindelijk ook te kiezen voor een ICT-opleiding.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende jongere?

Eenmalig event

Krijgt de jongere een financiële vergoeding voor zijn/haar deelname aan de piloot?

Als jongere krijg je geen financiële vergoeding voor je deelname aan de beroepenrally.

Aan welke voorwaarden moeten werkgevers die deelnemen aan de piloot voldoen?

Als werkgever moet je werkzaam zijn in de IT-sector (of in de relevante sector indien het gaat om een andere beroepenrally, vb. metaal of zorg). Je moet je bovendien willen engageren om een workshop/webinar voor te bereiden, en die op de dag zelf ook te begeleiden.

Hoe intensief is de piloot voor een deelnemende werkgever?

Eenmalig event (en een aantal voorafgaandelijke contactmomenten + voorbereiding)

Welk financieel engagement wordt verwacht van een werkgever die deelneemt aan de piloot?

Werkgevers betalen geen vergoeding voor hun deelname aan de job- en opleidingsbeurs.

INFORMEREN

Welke partijen moet je informeren over de organisatie van deze piloot?

Secundaire scholen in Gent, maar door het feit dat het initiatief digitaal doorgaat kunnen ook scholen uit de rest van provincie Oost-Vlaanderen, en de onderwijsinstellingen die partner zijn in het project Skills Navigator uitnodigen om deel te nemen.

Welke informatie ga je aan deze partijen verschaffen, en met welk (verhoopte) resultaat?

Informatie over de doelstelling van het initiatief, het dagprogramma (welke workshops en webinars worden georganiseerd?), alsook welke werkgevers deelnemen.

OVERTUIGEN

Niet van toepassing voor deze piloot

### 3. Beoordeling piloot op kritieke succesfactoren

#### ROI

Is de financiële ROI van de piloot meetbaar, via bv. de kostprijberekenaar?	Nee
Staat 'innovatie' centraal binnen deze piloot?	Ja
Is deze piloot geschikt voor het invullen van vacatures op korte termijn?	Nee
Is deze piloot geschikt voor sensibiliseren rond en aantrekkelijk maken van de sector?	Ja
Staat 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' centraal in deze piloot?	Ja
Is deze piloot geschikt voor het uitwisselen van ervaringen met andere werkgevers?	Ja



## Schaalbaarheid

Zijn de instapkosten voor de werkgever laag in deze piloot?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook over de grens worden uitgerold?	Ja
Kan deze versie van de piloot ook ingezet worden voor andere beroepen?	Ja
Vraagt dit traject dezelfde inspanning voor 1 dan wel voor 10 jongeren?	Ja
Leent deze piloot zich tot jongeren met een multiproblematiek (vb. anderstaligheid)?	Nee

## Duurzame verbinding met onderwijs

Is er een onderwijsinstelling betrokken bij deze piloot?	Ja
Behalen de jongeren na afwerken van het traject een diploma/certificaat?	Nee
Stellen werkgevers en opleidingspartners samen een opleidingsplan op?	Nee
Komt de werkgever langs in het opleidingscentrum, of de opleider op de werkvloer?	Ja
Overleggen werkgevers en opleiders strategisch over toekomstige samenwerking?	Nee

## Integratie van 21st century skills

Is er in deze piloot aandacht voor generieke competenties?	Ja
Is er in deze piloot specifiek aandacht voor 21st century skills?	Ja
Wordt hier in (externe) communicatie over de piloot expliciet naar verwezen?	Ja
Heb je als organisator intern (strategische) trajecten lopen rond deze vaardigheden?	Ja
Is er ruimte om op (korte) termijn deze insteek te implementeren in de piloot?	Ja

## 4. Evaluatie

### OUTPUT

Hoeveel werkgevers hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

In totaal namen 5 werkgevers (IT-bedrijven) deel, nl. Sitemanager, District09, imec, Cloudoki en In The Pocket.

Hoeveel jongeren hebben (tot op heden) deelgenomen aan de piloot?

In totaal namen 68 TSO-leerlingen deel, schoolgaand bij 5 verschillende Oost-Vlaamse onderwijsinstellingen.

### LESSONS LEARNED

Is deze piloot een grensoverschrijdende vertaling van een werkgeversarrangement uit de catalogus? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

Nee

Welke (andere) aspecten in de uitvoering van de piloot verschillen van de originele uitvoering van het werkgeversarrangement? Heeft dit volgens u een invloed gehad op de resultaten?

De beroepenrally werd voor een eerste keer digitaal georganiseerd. Normaal gezien vinden de workshops fysiek plaats, bij voorkeur op de werkvloer bij een of meerdere werkgevers. Dit verliep vlot.

Hoe verschillen de kritieke succesfactoren 'ROI', 'schaalbaarheid' en 'duurzame verbinding met onderwijs' in deze piloot met dezelfde factoren in de originele uitvoering?

- Schaalbaarheid: Door de digitale uitrol stond er op het grootste gedeelte van het dagprogramma geen limiet van hoeveel studenten konden deelnemen. De geografische restricties waar scholen aan dienen te voldoen (nl. Gentse onderwijsinstelling) vielen ook weg.
- Return on investment? Zowel werkgevers als onderwijsinstellingen geven aan dat ze de voorkeur zouden geven aan een fysiek event, maar ook het online event leverde positieve reacties op en gaf de jongeren een positieve en dynamische kennismaking met ICT-beroepen.

Hoe maakten de 21st century skills deel uit van deze piloot? Met welke drempels kreeg je te maken bij het implementeren (van sommige) van deze vaardigheden?

In de verschillende webinars en workshops kwamen deze vaardigheden aan bod. Tijdens de webinars op een passieve manier, maar tijdens de interactieve workshops werden zowel de digitale vaardigheden (vb. computational thinking) ingezet, alsook vaardigheden zoals samenwerking.

Met welke (andere) drempels kreeg je te maken bij het organiseren van de piloot?

Door de lange periode van onzekerheid betreffende het concept (nl. fysiek of digitale editie?) was de interesse van scholen lager dan normaal gezien het geval zou zijn. Het aantal deelnemende jongeren had in principe dus veel hoger kunnen zijn.

Zal deze pilot een vervolg krijgen binnen je organisatie? (vb. wordt de pilot verder uitgewerkt in een nieuw project, wordt het concept opgenomen in de reguliere werking, enz.)

Er wordt bekeken of dienst Economie van de Stad Gent (met een uitgesproken op o.a. speerpunt ICT) volgende edities van de Beroepenrally ICT zal financieren.

# Skills Navigator

Deze bundel kadert in het project Skills Navigator, dat wil bijdragen aan de verbetering van de aansluiting tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod in de grensregio om zo het arbeidspotentieel beter te benutten. Skills Navigator is gefinancierd binnen het Interreg V programma Vlaanderen-Nederland, het grensoverschrijdend samenwerkingsprogramma met financiële steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling. Het startte op 1 januari 2018 en loopt tot 31 december 2020. Het project valt binnen de Vlaams-Nederlandse Delta en heeft betrekking op de havengebieden van de steden Rotterdam, Antwerpen, Gent, Zeebrugge, Terneuzen en Vlissingen-Borssele.

Meer informatie is te vinden op de website van het project: <https://www.skillsnavigator.eu>.

We bedanken alle projectpartners voor hun bijdrage en de algehele samenwerking. Ook bijzondere dank aan de bevroegde stakeholders.



