

TRIALOOG- GESPREKSLEIDRAAD

TRIALOOG-GESPREKSLEIDRAAD*

* Origineel idee kwaliteitsbevordering BGV Kenteq Hilversum



INHOUD

Voorwoord.....	6
Inleiding	7
• Doel	8
• Gebruik	9
• Opbouw	12
1. Voorbereiding.....	12
2. Opleidingsomgeving	13
3. Werkopdrachten	14
4. Coaching.....	15
5. Evaluatie.....	16
6. Doorstroming overdracht.....	17
• Duiding.....	18
• Waarom een dialoog-gespreksleidraad gebruiken om de kwaliteit van het alternerend leren, werkpleklernen te verhogen?	18
• Het belang en de toegevoegde waarde van werken aan de kwaliteit van een opleidingsproces voor de verschillende actoren.....	22
• Uitdagingen voor de begeleiders	25
Dankwoord	33
Geraadpleegde bronnen	34

VOORWOORD

De BPV-scan in de context van werkplekleren

Al geruime tijd heeft Kenteq ervaring in het bevorderen van de kwaliteit van het praktijkleren bij (leer-) bedrijven. Om de kwaliteit inzichtelijk te maken en deze te bevorderen is de BPV-scan ontwikkeld. Dit product is de Dienst Beroeps Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap onder ogen gekomen en men heeft deze vervolgens aangepast ten behoeve van een heel specifiek toepassingsgebied: de brugprojecten. Net als overal in het (duaal) onderwijs is het ook in het praktijkleren, in Vlaanderen werkplekleren, nodig dat men zich ervan bewust is dat men uitsluitend sámen tot goed onderwijs kan komen.

De Dialoog-gespreksleidraad (de aangepaste BPV scan) wil hierbij een hulpmiddel zijn. Kenteq is ervan overtuigd dat dit instrument, mits goed toegepast, een forse bijdrage kan leveren om het zo noodzakelijke 'wij gevoel' te creëren dan wel verder te stimuleren. En zo de Vlaamse leerbedrijven te ondersteunen zodat het bedrijf, de leerling en het onderwijs in het algemeen hier profijt van zal hebben.

Kenteq wenst de Dienst Beroeps Onderwijs en haar partners veel succes en plezier toe bij de toepassing van het instrument.

Namens Kenteq (Hilversum, NL)

Gerben van Beek

INLEIDING

Welkom bij de dialoog – gespreksleidraad

Deze tool steunt op de BPV-scan (beroepspraktijkvorming). Het originele document is opgesteld en ontworpen door Kenteq Hilversum in het kader van een managementcultuur. De klemtoon ligt op objectieve metingen, onder het motto 'meten is weten en weten is verbeteren'. Kenteq houdt hierdoor voortdurend de vinger aan de pols bij het opleiden van jongeren in een bedrijf.

In Nederland dient een bedrijf een officiële erkenning te hebben om jongeren op te leiden binnen het bedrijf. De scan staat los van deze erkenning maar is er wel een logisch gevolg van.

De 'Vlaamse vertaling' van de BPV-scan naar de dialoog-gespreksleidraad is in eerste instantie gebeurd door de leden van de klankbordgroep van het ESF-project locomotiv.

Dit document, de dialoog-gespreksleidraad wil de kwaliteit van het werkplekleren bevorderen. Door een handreiking te bieden bij het komen tot een inhoudelijk gesprek tussen de jongere, begeleider op de werkvloer en begeleider vanuit de opleidingsorganisatie.

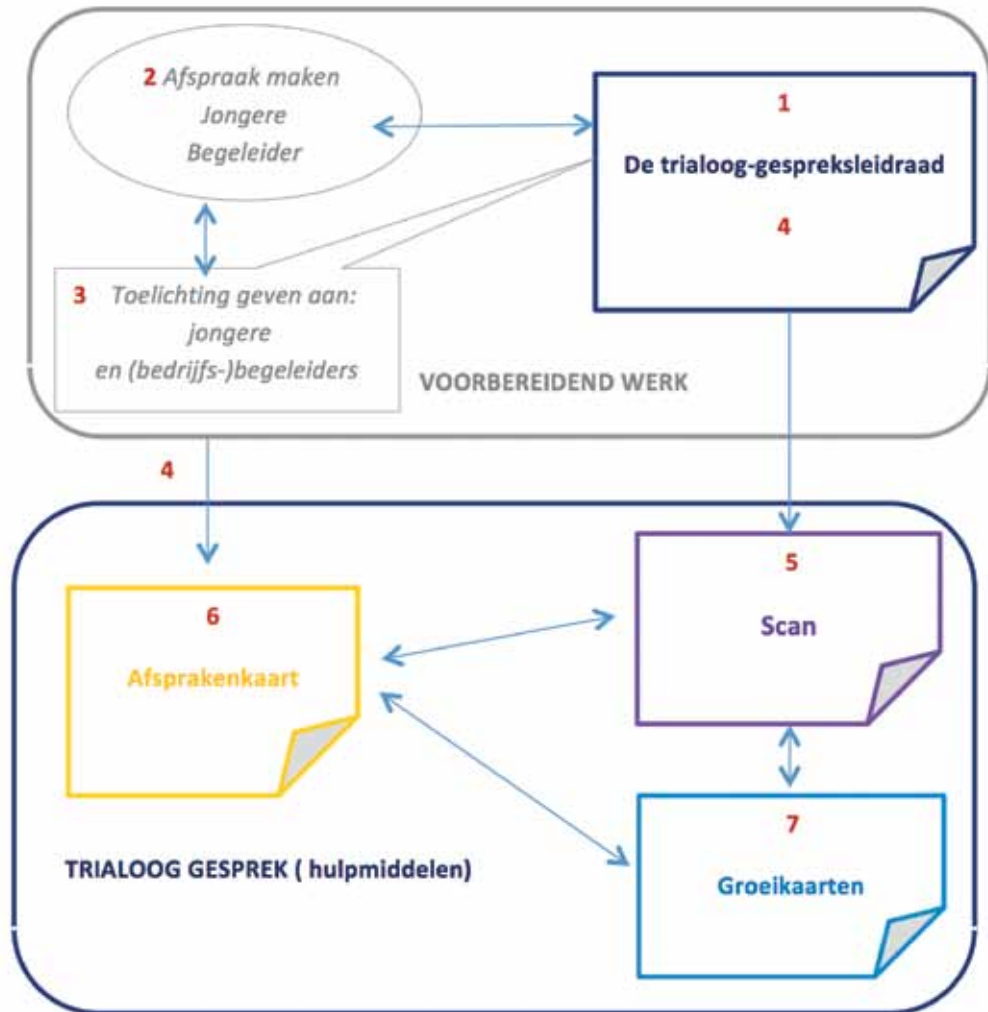
Het uitgangspunt is de win-win-winsituatie creëren tussen jongere, opleidingsorganisatie en bedrijf. In gesprek komen betekent enerzijds dat er voor alle partijen een belang moet zijn en anderzijds dat jongere en begeleiders proactief en effectief handelen.

DOEL

- De dialoog-gespreksleidraad heeft uiteindelijk maar één doel:
'Het leveren en bevorderen van kwaliteit naar alle betrokken partijen bij de transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt'.
Een antwoord bieden op de vragen:
Hoe verloopt het opleidingstraject?
Hoe kunnen we de kwaliteit van het alternerend leren, in de ruime zin, werkplek-
ren verhogen?
- In de dialoog-gespreksleidraad wordt gekeken:
 - Naar de kwaliteit van het opleiden en het bieden van ondersteuning, aan de jongere, het bedrijf en de opleidingsorganisatie.
 - Ondersteuning van wat nu al goed geregeld is en naar het toekomstige groeicon-
tinuüm van het opleidingstraject (proces) van de jongere en de begeleider in het
bedrijf en de opleidingsorganisatie.
- De dialoog- gespreksleidraad bestaat voorlopig uit drie delen:
 - Scan
 - Groeikaarten
 - Afsprakenkaart
- De scan en de groeikaarten zijn onderverdeeld volgens het opleidingstraject.
 1. Voorbereiding
 2. Opleidingsomgeving
 3. Werkopdrachten
 4. Coaching
 5. Evaluatie
 6. Doorstroming – overdracht

GEBRUIK

- Schematische voorstelling



Toelichting

VOORBEREIDEND WERK

1. Trialoog-gespreksleidraad

Het is raadzaam dat de begeleider van de opleidingsorganisatie de tool grondig bestudeert en zich de vragen van de scan eigen maakt.

De begeleider van de opleidingsorganisatie neemt het initiatief.

2. Afspraken maken met jongere – begeleider

De begeleider van de opleidingsorganisatie neemt het initiatief om de tool te introduceren bij de jongere en de begeleider op de werkplek. Door een verkenningsgesprek te plannen in overleg met de betrokken partijen.

3. Toelichting geven aan de jongere – begeleider

De bedrijven en de jongeren zullen het als een teken van vertrouwen en verbondenheid ervaren als ze op voorhand informatie ontvangen over de manier waarop ze samen de kwaliteit van het opleidingstraject kunnen verhogen. Hierdoor wordt de verantwoordelijkheid een gedeelde verantwoordelijkheid die de afhankelijkheid tussen onderwijs, jongere en arbeidsmarkt versterkt.

De begeleider van de opleidingsorganisatie bepaalt zelf op welke wijze de toelichting aan de jongere en de begeleider wordt gegeven. Indien er in deze fase geopteerd wordt voor een afzonderlijk gesprek tussen de jongere(n) en begeleider van de opleidingsorganisatie en een afzonderlijk gesprek tussen de begeleider werkplek en opleidingsorganisatie is dit perfect mogelijk. Aan de begeleiders de keuze!

4. Data vastleggen voor eerste trialoog – gesprek

5. Scan

Met de scan kunnen de jongere en de begeleiders de huidige stand van zaken per onderdeel (eventueel één onderdeel per gesprek) analyseren door middel van vooropgestelde vragen. In de gehele scan wordt daarbij gekeken wat nu goed loopt of al geregeld is. Voor elke onderdeel wordt met een beperkt aantal vragen nagegaan hoe dit door de verschillende partijen is ingevuld. De vragen zijn verdeeld in A B C, ... en bezitten een bepaalde gelaagdheid.

Na het vaststellen van je sterke punten en je mogelijke groeipotentieel kunnen jullie samen een keuze maken. Welk element willen jullie samen verder ontwikkelen? Hoe gaan we samen de kwaliteit van het opleidingstraject verbeteren. Eventueel kan je daarvoor gebruik maken van een groeikaart.

6. Afsprakenkaart

Op de afsprakenkaart kan je de gemaakte afspraken tijdens het gesprek noteren. Hierop kan je per gesprek weergeven welk item er is besproken en wat hierover is afgesproken. Kort en bondig! Dit kan een eerste aanzet zijn voor het stellen van persoonlijke doelen op korte en langere termijn. Informatie nuttig voor je POP kan je aanvullen.

7. Groeikaarten

Voor de zes onderdelen zijn er groeikaarten voorzien. Door middel van vragen, verkrijgen de jongere en de begeleiders meer inzicht in het opleidingstraject. De vragen kunnen eventueel beantwoord worden door meerkeuze antwoorden. De antwoorden dienen aan te zetten tot nadenken en het verder stellen van vragen: "Waarom doe ik dat nu zo?" Daarnaast kunnen ze ook suggesties voor groeipotentieel inhouden. De gegevens verzameld via de groeikaarten bieden een meer gerichte focus om de kwaliteit van het werkplekleren te verhogen.

Opbouw

1. VOORBEREIDING

Om een goede start op een (nieuwe) werkplek te garanderen is het belangrijk een aantal voorbereidingen te treffen. Naast een goed gestructureerde en effectieve en efficiënte aanwervingsprocedure geeft een goede voorbereiding tevens een positieve, professionele en gemotiveerde indruk.

In de locomotiv-does tref je hiervoor de volgende kaarten, die je op afzonderlijke momenten kan gebruiken, afhankelijk van de situatie, de vorderingen van de jongere en de begeleiders. Indien de jongeren en de begeleiders hun bevindingen neerschrijven op de afsprakenkaart biedt dit een extra meerwaarde aan ondersteuning om te groeien.

- SCAN 1 VOORBEREIDING
 - GROEIKAART VOORBEREIDING 1A: VERWACHTINGEN
 - GROEIKAART VOORBEREIDING 1B: PROFIEL
 - GROEIKAART VOORBEREIDING 1C: SOLLICITATIE
 - GROEIKAART VOORBEREIDING 1D: ONTHAAL
 - GROEIKAART VOORBEREIDING 1E: ADMINISTRATIE VOOR DE OPSTART
- AFSPRAKENKAART GESPREK

2. OPLEIDINGSOMGEVING

Jongeren leren in bedrijf/opleidingsorganisatie zowel vaktechnische als niet-vaktechnische vaardigheden (competenties).

In de locomotiv-doos tref je hiervoor de volgende kaarten, die je op afzonderlijke momenten kan gebruiken, afhankelijk van de situatie, de vorderingen van de jongere en de begeleiders. Indien de jongeren en de begeleiders hun bevindingen neerschrijven op de afsprakenkaart biedt dit een extra ondersteuning om te groeien.

- SCAN 2 OPLEIDINGSOMGEVING
- GROEIKAART OPLEIDINGSOMGEVING 2A: GROEIMOGEELJKHEDEN
- GROEIKAART OPLEIDINGSOMGEVING 2B: AANDACHT
- GROEIKAART OPLEIDINGSOMGEVING 2C: MOTIVATIE
- AFSPRAKENKAART GESPREK

3. WERKOPDRACHTEN

Door kennis, inzicht(en) en vaardigheden in de praktijk toe te passen en door ervaring op te doen, bouwen jongeren hun vakbekwaamheid verder uit. De werkopdrachten die de jongeren uitvoeren, zijn hiervoor belangrijke instrumenten en dienen hier dan ook op afgestemd zijn.

In de locomotiv-doos tref je hiervoor de volgende kaarten, die je op afzonderlijke momenten kan gebruiken, afhankelijk van de situatie, de vorderingen van de jongere en de begeleiders. Indien de jongeren en de begeleiders hun bevindingen neerschrijven op de afsprakenkaart biedt dit een extra ondersteuning om te groeien.

- SCAN 3 WERKOPDRACHTEN
- GROEIKAART WERKOPDRACHTEN 3A: AFSTEMMEN VAN VAKTECHNISCHE EN NIET-VAKTECHNISCHE COMPETENTIES
- GROEIKAART WERKOPDRACHTEN 3B: UITDAGENDE OPDRACHTEN EN COMPLEXITEIT
- GROEIKAART WERKOPDRACHTEN 3C: ZELFSTANDIG LEREN EN WERKEN
- AFSPRAKENKAART GESPREK

4. COACHING

Door wie wordt de jongere gecoacht? Wat zijn diens taken en competenties, wie heeft de contacten met opleidingsorganisatie /bedrijf en wie houdt de vorderingen van de jongere bij? Allerlei zaken die van belang zijn voor de begeleiding van de jongere en waarover afspraken moeten gemaakt worden. De werkzaamheden worden op elkaar afgestemd.

In de locomotiv-doos tref je hiervoor de volgende kaarten, die je op afzonderlijke momenten kan gebruiken, afhankelijk van de situatie, de vorderingen van de jongere en de begeleiders. Indien de jongeren en de begeleiders hun bevindingen neerschrijven op de afsprakenkaart biedt dit een extra ondersteuning om te groeien.

- SCAN 4 COACHING
 - GROEIKAART COACHING 4A: TIJD EN RUIMTE
 - GROEIKAART COACHING 4B: OPLEIDING EN INFORMATIE
 - GROEIKAART COACHING 4C: GROEIGESPREKKEN
- AFSPRAKENKAART GESPREK

5. EVALUATIE

Uitgangspunten bij de evaluatie zijn de verwachtingen en de doelen van de jongere, het bedrijf en de opleidingsorganisatie. Herhaaldelijk vinden er overlegmomenten plaats tussen de jongere, de begeleider van de organisatie en de begeleider op de werkvloer. Tevreden medewerkers dragen in hoge mate bij aan een goed functionerend (opleidings-) bedrijf. Door middel van (evaluatie)groeigesprekken met betrokkenen krijgen de verschillende actoren inzicht in hun geleverde kwaliteit. Tijdens deze (evaluatie)groeigesprekken worden de vorderingen van de competenties besproken en beoordeeld.

In de locomotiv-doos tref je hiervoor de volgende kaarten, die je op afzonderlijke momenten kan gebruiken, afhankelijk van de situatie, de vorderingen van de jongere en de begeleiders. Indien de jongeren en de begeleiders hun bevindingen neerschrijven op de afsprakenkaart biedt dit een extra ondersteuning om te groeien.

- SCAN 5 EVALUATIE
 - GROEIKAART EVALUATIE 5A: DE BEGELEIDER
 - GROEIKAART EVALUATIE 5B: DE JONGERE
 - GROEIKAART EVALUATIE 5C: SAMENWERKING (win-win-win)
 - GROEIKAART EVALUATIE 5D: EVALUATIEGESPREKKEN
- AFSPRAKENKAART GESPREK

6. DOORSTROMING OVERDRACHT

Het opleidingsbeleid is een onderdeel van het beleid van de opleidingsorganisatie en van het beleid van het bedrijf. Om er voor te zorgen dat de medewerkers en jongeren goed uitgerust zijn voor de werkzaamheden die ze uitvoeren en dat er voldoende nieuwe medewerkers en begeleiders worden opgeleid, dient er voor elke actor een opleidingsbeleid vastgelegd te worden. Hieronder vallen alle activiteiten op het gebied van bijscholing, training, opleiding en ontwikkeling van medewerkers en jongeren. Alles in functie van de jongere, bedrijf en opleidingsorganisatie.

In de locomotiv-doos tref je hiervoor de volgende kaarten, die je op afzonderlijke momenten kan gebruiken, afhankelijk van de situatie, de vorderingen van de jongere en de begeleiders. Indien de jongeren en de begeleiders hun bevindingen neerschrijven op de afsprakenkaart biedt dit een extra ondersteuning om te groeien.

- SCAN 6 DOORSTROMING OVERDRACHT
- GROEIKAART DOORSTROMING OVERDRACHT 6A: VISIE
- GROEIKAART DOORSTROMING OVERDRACHT 6B: OPLEIDINGSBELEID BEKEND MAKEN
- GROEIKAART DOORSTROMING OVERDRACHT 6C: LOOPBAANBEGELEIDING FACILITEREN
- GROEIKAART DOORSTROMING OVERDRACHT 6D: INVESTERINGEN
- AFSPRAKENKAART GESPREK

DUIDING

- WAAROM EEN TRIALOOG-GESPREKSLEIDRAAD GEBRUIKEN OM DE KWALITEIT VAN HET ALTERNEREND LEREN, WERKPLEKLEREN TE VERHOGEN?

Er zijn verschillende redenen die we kunnen opsommen om de kwaliteit van het alternerend leren, en in de ruime zin werkplekleren, te verhogen.

Denken we aan de beleidsnota van Onderwijs en Vorming en de beleidsnota van Werk.¹ Eén van de operationele doelstellingen is: 'Werkplekleren uitbreiden en de kwaliteit ervan verzekeren.'² Werkplekleren zal opgenomen worden in de conceptnota voor de hervorming van het secundair onderwijs. De adviezen van de VLOR en de SERV.

Een zeker zo belangrijke reden zou kunnen zijn dat jongeren en begeleiders, de werknemers van vandaag en morgen vertrouwen hebben in zichzelf en in de arbeidsmarkt.

Professor Linda Gratton van de London Business School zegt in de Vacature van 02 april 2011 het volgende: 'Bedrijven zijn zelf verantwoordelijk om de werknemer een stimulerende werkomgeving te bieden. Het probleem waar ze zich nu over buigen, is niet hoe ze jongeren moeten rekruteren, maar veeleer hoe hen te houden.'

Het eerste waar die bedrijven aan denken is het verhogen van een salaris. Maar daar zit het probleem niet. Jongeren willen een boeiende baan die ze grotendeels zelf mogen invullen binnen een flexibele uurrooster. Liefst onder het goedkeurende oog van een mentor, die hen mee de weg wijst. Gratton ziet deze bedrijven fundamenteel veranderen, weliswaar langzaam.

1 Beleidsbrief Werk 2010-2011: ingediend door de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, begroting, Werk, Ruimtelijke ordening en Sport, ingediend op 27 oktober 2010

2 Beleidsbrief Onderwijs 2010-2011, ingediend door de heer Pascal Smet Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke kansen en Brussel, ingediend op 26 oktober 2010

Uiteindelijk zal de werkplek verbeteren: ze wordt interessanter, meer flexibel en meer gericht naar de professionele identiteit en professionele socialisatie. Net daarom dat we onszelf beter moeten sturen (een richting geven). Een loopbaan is geen sprint, maar een marathon. Jongeren zullen zich beter bewust zijn van de keuzes waarvoor ze staan.

Motivatie is een maatschappelijk probleem dat de overheid jaarlijks tonnen geld kost door ziekteverzuim. In de beleidsbrieven, van de Vlaamse ministers van Onderwijs, Jeugd, Werk, en Sociale Economie zijn strategische en operationele doelstellingen geformuleerd om dit euvel te beheren.

Een job niet behouden heeft nadelige gevolgen.

Bedrijven en onderwijs zijn dan ook steeds op zoek naar middelen om zelf iets aan het probleem te kunnen doen.

De vraagstelling luidt dan ook als volgt:

Hoe kan de relatie tussen de jongere en de begeleider (op de werkvloer) de professionele identiteit en de professionele socialisatie bevorderen. Zodat de jongere na een opleiding in het bedrijf en het behalen van een startkwalificatie, in het bedrijf of in de sector wil blijven werken.

Waarom falen jongeren soms op de arbeidsmarkt?

In Vacature van 4 september 2010 zegt Fons Leroy, afgevaardigd bestuurder VDAB en arbeidsmarktdeskundige: "Een eerste verklaring daarvoor is dat een werkomgeving iets helemaal anders is dan de schoolse omgeving".

Om te functioneren in een arbeidsorganisatie heb je naast cognitieve capaciteiten, sociale vaardigheden, ondernemingszin, creativiteit en flexibiliteit nodig. Dat zijn competenties die

in onze opleidingssystemen minder aan bod komen. Daarnaast komen sommige studenten met foute verwachtingen op de arbeidsmarkt. Daardoor mislopen ze kansen.

Veel bedrijven tillen te zwaar aan diploma, studiegetuigschrift, certificaat of werkervaring bij het beoordelen van kandidaten, oordeelt Philip Meysman, directeur search, Rekruterings Selectie van rekruteringspecialist Hudson België. "Er moet een evenwicht zijn tussen het diploma (studiegetuigschrift, certificaat), de werkervaring, het doorgroeipotentieel, het aanpassingsvermogen en last but not least: past deze kandidaat in de bedrijfscultuur?"

In het verleden was dit minder belangrijk. De vorige generatie paste zich redelijk vlot aan de bedrijfscultuur aan. Vandaag stellen kandidaten eisen.

Werkgevers hebben ook minder geduld met een nieuwe medewerker. Vandaag wordt er meer verwacht van een jonge starter dan twintig jaar geleden. Hij moet snel operationeel zijn. Na enkele maanden vraagt het bedrijf zich af of de nieuweling al rendabel is. Vroeger kreeg een starter één tot twee jaar om zijn kennis en attitude bij te schaven."

Meysman is ervan overtuigd dat jongeren met een (speciaal) talent geboren worden. "Maar velen geraken niet ver met dat talent omdat ze het niet kunnen ontwikkelen. Ik heb al veel jongeren ontmoet met een uitzonderlijk talent die er niets mee deden. Ze hadden kunnen uitblinken maar zonder inspanning bleven ze anonieme medewerkers of verlaten ze het bedrijf. Er bestaat geen wonderformule om talent te laten opborrelen. Iedereen vraagt om een andere aanpak."

Meysman gelooft zeer sterk in deze individuele aanpak door de begeleiders op de werkvloer, niet iedereen moet naar Insead of Vlerick.

Talent wordt meer dan ooit geselecteerd: in het bedrijfsleven, of tijdens talentenshows op televisie, maar ook in het onderwijs wil de Onderwijsminister Pascal Smet inzetten op talenten

in de hervorming van het secundair onderwijs. Een samenleving is een geheel van mensen met verschillende talenten. Ze zijn allemaal even noodzakelijk.

Velen vallen uit de boot, soms omdat ze minder talent hebben, maar vaak ook omdat ze de "verkeerde" taal spreken, de "juiste" culturele bagage missen of de steun van hun omgeving ontberen.

Charlotte de Groot, consulente bij HR-adviesbureau Quintessence: "Omgaan met diversiteit is niet langer enkel een thema binnen de selectieafdeling. Ik zie steeds meer ondernemingen die bewust de brede competenties van de jongeren in kaart brengen.

Ze hebben aandacht voor de sterktes van de medewerkers van welke aard ook, en de manier waarop ze die kunnen inzetten in de organisatie. De 'war for talent' noodzaakt dit ook. Als je met mensen gaat praten vanuit hun sterktes is er nog weinig plaats voor discriminatie."

- HET BELANG EN DE TOEGEVOEGDE WAARDE VAN WERKEN AAN DE KWALITEIT VAN EEN OPLEIDINGSPROCES VOOR DE VERSCHILLENDE ACTOREN.

- **De arbeidsmarkt – bedrijven**

- Kwalitatief goede opleidingsbedrijven in de regio hebben een grote aantrekkingskracht op jongeren.
- Kwalitatief goede opleidingsbedrijven hebben een grotere aantrekkingskracht op nieuwe werknemers.
- Kwalitatief goede opleidingsbedrijven hebben positieve publiciteit bij ouders, jongeren en opleidingsorganisaties.
- Een transparante, respectvolle samenwerking tussen bedrijven, arbeidsmarkt en de toekomstige werknemers.
- Een positieve invloed op de interne communicatie tussen opleidingsgevers en betrokkenen.
- Een objectief hulpmiddel bij het kritisch evalueren van opleidingsprocessen en de kwaliteit ervan.
- Een gratis initiatief, dat een gestructureerd inzicht oplevert in de kwaliteit van het opleidingsproces voor de transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt.
- Positieve benadering van de resultaten, vorderingen inzichtelijk maken.
- De afsprakenkaart dienen gebruikt te worden om verantwoordelijkheden vast te leggen.

- **De opleidingsorganisatie**

- De kwaliteit, de positieve verspreiding en bekendmaking van alternerend leren, werkplekleren behoort tot de missie van een opleidingsorganisatie.
- Een transparante, respectvolle samenwerking tussen bedrijven, arbeidsmarkt en jongeren (leerlingen).
- De begeleider van de opleidingsorganisatie een ondersteunende functie heeft voor de jongere en het bedrijf.
- De pedagogische vorming van de begeleiders (leerkrachten).
- Ondersteunde hulpmiddelen, tips en adviesmodellen aanbieden.
- Een gratis initiatief, dat een gestructureerd inzicht oplevert in de kwaliteit van het opleidingsproces voor de transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt.
- Positieve benadering van de resultaten, vorderingen inzichtelijk maken.
- De afsprakenkaarten kunnen gebruikt worden om verantwoordelijkheden vast te leggen.

- De jongere

- Kwalitatief goed opgeleide jongeren hebben een grotere aantrekkingskracht bij de 'kwaliteitsvolle' bedrijven.
- Kwalitatief goed opgeleide jongeren zijn gekwalificeerd.
- Kwalitatief goed opgeleide jongeren beschikken over de juiste vaktechnische competenties en niet-vaktechnische competenties voor de arbeidsmarkt.
- Jongeren ervaren een transparante, respectvolle samenwerking tussen bedrijven, arbeidsmarkt en opleidingsorganisatie.
- Jongeren bouwen zelfvertrouwen op.
- Jongeren zijn veerkrachtig en kunnen proactief handelen.
- Jongeren nemen hun verantwoordelijkheid door effectief te handelen op de arbeidsmarkt en in de samenleving.
- Jongeren zien het nut van de win-winsituatie in.

- UITDAGINGEN VOOR DE BEGELEIDERS

- Mogelijke vragen en antwoorden tussen opleidingsorganisatie en arbeidsmarkt.

Begeleider bedrijf	Begeleider opleidingsorganisatie
Item / Vragen	Antwoorden
<p>1. Tijd</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dit kost me teveel tijd. • Hoeveel tijd kost me dit? 	<ul style="list-style-type: none"> • De tijdsinspanning duidelijk aangeven. • Aangeven dat er per opleidingsitems kan gewerkt worden. • Aangeven dat er duidelijkheid over bedrijfsdoelen versus opleidingsresultaten ontstaat. • Aangeven dat op termijn tijd bespaard wordt, omdat processen transparant en eenduidig op papier worden gezet. • Aangeven dat de ondernemer niet de enige is die er tijd in steekt; we investeren er SAMEN tijd in!
<p>2. Papier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alweer zo'n papierwinkel (net als bij ISO). • Kwaliteitssystemen zijn zo weinig praktisch. • Kwaliteitssystemen zijn zo star/ inflexibel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Van belang hierbij is het gekozen systeem eenvoudig te presenteren. • Aangeven dat er per onderverdeling kan gewerkt worden en dat niet alles tegelijk hoeft te gebeuren. • Aangeven dat de begeleider van de opleidingsorganisatie voorbeelden beschikbaar heeft van 'good practices'.

	<ul style="list-style-type: none"> • Aangeven dat het systeem geen keurslijf wil zijn maar veeleer structuur wil bieden. • Door de eigen invulling en eigen bijdrage is het juist maatwerk.
<p>3. Kan ik niet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het bedrijf is veel te klein voor zoiets. • Zulke abstracte initiatieven zijn veel te moeilijk. 	<ul style="list-style-type: none"> • De begeleider van de opleidingsorganisatie biedt hulp: samen opzetten, samen onderhouden. • Vraag de begeleider op de werkvloer wát hij moeilijk vindt en geef aan dat de begeleider van de opleidingsorganisatie juist daarmee wil en kan helpen. • Geef aan dat de schaalgrootte van een bedrijf er niet toe doet. • Geef aan dat kleine bedrijven niet altijd klein hoeven te blijven, en dat het juist heel prettig is om zicht te hebben op een aantal items die specifieke aandacht vragen. Dit helpt alleen maar bij het groter worden. • Geef aan dat elk bedrijf zijn eigen doelen stelt en dat er bij de uitvoering van de scan rekening gehouden wordt met de grootte, het soort bedrijf en de bedrijfscultuur.

<p>4. Geen prioriteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opleiden/begeleiden heeft in ons bedrijf geen prioriteit. • Wij moeten eerst geld verdienen en dan zien we wel weer verder. • Bij ons staat productie voorop, de rest komt daarna. 	<ul style="list-style-type: none"> • Geef aan dat opleiden belangrijk is voor de continuïteit van het bedrijf. Goed opgeleide mensen zullen hun werk effectiever en efficiënter kunnen doen. Ook zullen zij op basis van de opgedane kennis eerder met innovatieve ideeën kunnen komen. • Geef aan dat kwalitatief goede personeelsvoorziening (zowel in een hoog- als een laagconjunctuur) een essentiële factor is. • Geef aan dat opleiden personeel bindt aan een bedrijf, daardoor zal er minder verloop zijn. • Geef aan dat er een gereede mogelijkheid bestaat dat de concurrentie het misschien wel doet.
<p>5. Geen behoefte/noodzaak</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij zijn tevreden met huidige kwaliteit. • We doen al aan ISO. • Wat legt het Kenniscentrum ons nú weer op (en wat volgt er nog). • Wij zijn al een erkend leerbedrijf. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vraag de begeleider van het bedrijf die kwaliteit inzichtelijk en expliciet te maken. • Geef aan dat het zinvol kan zijn om na te gaan of het nog beter kan met de kwaliteit. • Vraag de begeleider van de werkvloer hoe hij weet dat het goed gaat (bewijslast)? • Vraag of alles goed gaat.

	<ul style="list-style-type: none"> • Geef aan dat de begeleider/jongere weliswaar nu tevreden is, maar dat hij moet overwegen of hij dat ook in de nabije toekomst zal zijn (innovatie in techniek, onderwijs en regelgeving). • Geef aan dat het ISO-systeem zich niet specifiek op het opleidingsproces richt (hoewel dit proces wel in het systeem beschreven kan zijn). • Geef aan dat het gezamenlijk hanteren van het beschikbare instrumentarium een praktische uitvoering is van onze gemeenschappelijke taak om de beroepsgerichte vorming aantrekkelijk(er) te maken. • Geef aan dat een erkenning relatief passief en statisch is terwijl het werken aan en met kwaliteit een dynamisch en actief gebeuren is.
<p>6. Gevoelige informatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij willen geen pottenkijkers in ons bedrijf. 	<ul style="list-style-type: none"> • Geef aan dat het gekozen systeem valt of staat bij de betrokkenheid van het bedrijf. • Geef aan dat het instrument (in eerste instantie) het opleidingsproces betreft.

<p>7. Gevolgen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat zijn de gevolgen als ik niet mee wil doen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Geef aan dat deelname (nog) geen verplicht onderdeel is. • Geef aan dat het niet deelnemen een gemiste kans is.
<p>8. Wat levert het (ons) op?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geef aan dat het inzicht geeft in het opleidingstraject. • Geef aan dat inzicht in eventuele knelpunten kan leiden tot structurele groeimogelijkheden waar het bedrijf/opleidingsorganisatie direct en op termijn plezier van kan hebben. • Geef aan dat het een besparing in tijd is en dus geld oplevert. • Geef aan dat de uitstraling (imago) als herkenbaar en kwalitatief goed leerbedrijf veel op kan leveren.
<p>9. De Scan en groeikaarten zijn te complex</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geef aan dat door de specifieke ondersteuning door de begeleider van de opleidingsorganisatie er voor de begeleider op de werkvloer een maximaal resultaat uit de inspanningen te behalen is.
<p>10. Alweer een door externe partijen opgelegd traject.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geef aan dat er geen directe investeringen noodzakelijk zijn. • Geef aan dat het bedrijf een stapje verder komt in de professionalisering van de beroepsgerichte vorming en gekwalificeerde uitstroom.

<p>11. Wij maken al gebruik van aanvullende opleidingen van de sectoren en sectorconsultanten of binnen het bedrijf</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geef aan dat verhoging van de kwaliteit de gehele organisatie aangaat. Daarom is eenieders medewerking en betrokkenheid noodzakelijk. De sectorconsultent die zorg draagt voor een aanvullende dienst (mentoropleidingen), beperkt zich in deze rol dus slechts tot een deel van de uitvoering van het opleidingsbeleid. Actieve betrokkenheid van management en personeelszaken is noodzakelijk om de kwaliteit daadwerkelijk te verbeteren.
<p>12. Wat is de rol van de begeleider</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geef aan dat de begeleider van de opleidingsorganisatie hulp biedt. • Geef aan dat de begeleiders samen transparantie brengen in alle zaken aangaande opleiden. • Geef aan dat de begeleider beschikt over concrete en direct bruikbare hulpmiddelen. • Geef aan dat begeleiders op deze wijze een relatie opbouwen, die ook in de toekomst heel zinvol kan zijn.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Geef aan dat het geen eenmalige actie is die is gericht op "snel scoren".• Geef aan dat de begeleider pedagogisch is geschoold en getraind om samen na te kunnen denken over kwaliteitsaspecten. |
|--|---|

DANKWOORD

Deze tool is tot stand gekomen mede door het werk van anderen. De informatie die hier is vermeld is gesteund en soms integraal overgenomen van de tool “Kwaliteit van de beroepspraktijkvorming. Erkende bedrijven in de praktijk. Inzet op koers houden. Scannen van de realiteit. Richting geven aan nog beter. Kompas voor succes. Meer rendement uit opleiden. Kwaliteitsbevordering BPV van Kenteq, Kenniscentrum voor technisch vakmanschap”.

Een speciaal dankwoord voor enerzijds Martin Bröcker, Manager Internationale projecten, die tijd heeft vrijgemaakt om de documenten deskundig toe te lichten tijdens ons studiebezoek aan Kenteq. En voor het bezorgen van de nodige documenten.

Anderzijds Gerben van Beek, projectleider BPV-scan, die tijd heeft vrijgemaakt om de documenten deskundig toe te lichten tijdens de peer review van 14 maart 2012 te Antwerpen aan de Vlaamse peers. Om zich te kunnen inleven in de Vlaamse synergie tussen de arbeidsmarkt en het onderwijsveld heeft Gerben ook actief deel genomen aan het voor en na programma van de peer review voor buitenlandse gasten op 13 en 15 maart 2012.

We zijn Kenteq zeer dankbaar om deze waardevolle documenten te mogen transfereren naar een Vlaamse onderwijs- en arbeidsmarktcontext aangepast aan de visie van het project locomotiv. Deze transformatie is voornamelijk gebeurd tijdens extra werkoverlegmomenten met enkele leden van de klankbordgroep aangevuld met de expertise van Jan Vaes, werkplekbegeleider van de Schorre te Boom.

Tevens zijn we de Vlaamse peers, aanwezig op de peer review, dankbaar voor hun opbouwende kritiek bij de dialoog-gespreksleidraad.

Liesbeth Ursi en Silvia Van Mieghem, brugcoaches bij de Ploeg vzw, partner van het project locomotiv, waarvan DBO promotor is, voor het uittesten van deze tool in fase 2 van het project. Vanzelfsprekend danken we deze jongeren en begeleiders die hier hebben aan deelgenomen.

En last but not least de heer Daniël Samyn, directeur van de Dienst Beroepsopleiding om ons de kans te geven dit project te ontwikkelen.

GERAADPLEEGDE BRONNEN

- BPV-scan, verbeterkaarten, handleiding kenteq, Hilversum (intern document)
- Csikszentmihalyi, M. (1990) Flow: The Psychology of Optimal Experience, Harper Collins Publishers (Nederlandse vertaling Flow: psychologie van de optimale ervaring, Boom Amsterdam)
- Edgar, G., (2007) Deskundig hulpverleners, een model, methoden en vaardigheden, Van Gorcum
- Persbericht Voka 07 april 2011 op website van Voka, Jo Libeer
- Robinson, S.K., Aronica, L. (2009) Het element, als passie en talent samenkomen, Spectrum, Houten
- Seligman, M. Gelukkig zijn kun je leren, Spectrum, 2002
- Van den Broeck, Vansteenkiste Maarten, De Witte Hans, Willy Lens en Andriessen Maarten. De Zelf-Determinatie Theorie: Kwalitatief goed motiveren op de werkvloer; Gedrag & Organisatie 2009 -22 nr 4 (p.316-335)
- Verslagen van focusgroep van het ESF-project locomotiv
- Verslagen van de klankbordgroep van het ESF-project locomotiv
- Verslag van de peer review van het ESF-project locomotiv

COLOFON

Verantwoordelijke uitgever

Daniel Samyn, directeur Dienst Beroeps Opleiding
Koning Albert II-laan 15, 1000 Brussel

Coördinatie

Ingrid Wyn, departement Onderwijs, afdeling Secundair Onderwijs en
Leerlingenbegeleiding, Dienst Beroeps Opleiding

Grafische vormgeving

Ingrid Van Rintel, departement Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid
Afdeling Communicatie

Druk

Departement onderwijs, Digitale drukkerij

Depotnummer

...

Deze brochure kan u ook downloaden via
www.ond.vlaanderen.be/dbo/en/projecten/projecten_locomotiv.htm

