

MAGAZINE
EDITIE 2022



BRUSSEL aan de slag

KLAAR VOOR EEN JOB

Troeven, tips en
praktijkverhalen

HOE BOUWEN WE BRUGGEN TUSSEN ONDERWIJS, OPLEIDING EN WERK?

Opleiders en werkgevers
kijken vooruit

*“Brussel,
goede grond
voor straf
talent.”*



De Nederlandstalige opleidingssector in Brussel bouwt aan kwalitatieve opleidingen en werkervaringstrajecten voor jongeren en (jong)volwassenen die een extra zetje nodig hebben om toegang te vinden tot de arbeidsmarkt. In 2020 ging de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) via 'De ronde voor onderwijs' in gesprek met schoolteams uit het Nederlandstalige onderwijs in Brussel. In 2022 zetten we de 'Ronde' verder.

42 organisaties uit de opleidingssector gingen in op de uitnodiging van de VGC en Tracé Brussel om mee na te denken over hoe we samen de opleidingssector kunnen versterken.

De inspanningen, uitdagingen en opportuniteiten in de sector legden we ook voor aan Brusselse werkgevers en werkgeversorganisaties.

Het resultaat van 'Brussel aan de slag' vind je in dit magazine. Het staat bol van de suggesties, ideeën, tips en bekommernissen van zowel opleidingsorganisaties als werkgevers. Een schat aan inspiratie dus voor vernieuwing en verbetering in de Nederlandstalige opleidingssector in Brussel.

De VGC gaat hiermee aan de slag en vertaalt deze inzichten in breedgedragen, werkbaar oplossingen. Het doel? Brusselse jongeren en werkzoekenden meer kansen bieden op kwalitatieve tewerkstelling.

We houden jullie beslist op de hoogte van onze vorderingen. Een welgemeende dankjewel aan iedereen die meewerkte.

Sven Gatz

Brussels Minister, Collegelid bevoegd voor Onderwijs en Scholenbouw



7

BRUSSEL, BOORDEVOL TALENT

Aandachtspunten en verbeterideeën rond de instroom, doorstroom en begeleiding naar werk.



25

AANBEVELINGEN VOOR HET BELEID

Hoe bouwen we bruggen tussen onderwijs, opleiding en werk?

INHOUD

DIT WAS BRUSSEL AAN DE SLAG

5

Minister Sven Gatz, de VGC en Tracé Brussel gingen met opleidingsorganisaties, werkgevers en andere belangrijke spelers in gesprek over de uitdagingen en kansen rond opleiding, begeleiding naar werk, werkervaring en duaal leren.



13

HOE GEVEN WE MENSEN PERSPECTIEF VIA WERKERVARINGSTRAJECTEN?

Drempels en kansen rond het opdoen van werkervaring.

19

HET BESTE VAN TWEE WERELDEN

Opleiding en duaal leren: wat zijn de uitdagingen? Welke kansen zijn er?



MERCI!

Aan alle deelnemers: een grote dankjewel!

Dat er zo veel bevrogen standpunten, sterke ideeën, tips en goede praktijken naar boven kwamen, laat zien hoeveel nood, enthousiasme en engagement er is om rond deze thema's aan de slag te gaan. Jullie inzet als cruciale schakel in de ontwikkeling en tewerkstelling van Brusselaars is indrukwekkend én inspirerend.



Deelnemende organisaties aan de online bevraging
D'Broej, Don Bosco Brussel, DUO for a JOB, Elmer, FeBIO, FMDO, Huis van het Nederlands Brussel, Leerwinkel Brussel, Manus, Recyclart, Sociaal Fonds Bus & Car, STARTPROjecten, Tracé Brussel, De Overmolen, scholen uit Brussel waaronder GO! TA Zavelenberg & CLW Castor

Eva BXL
Vooruitgangstraat 323,
1030 Schaarbeek

Syntra Brussel
Stallestraat 292,
1180 Ukkel

Atelier Groot Eiland
Henegouwenkaai 29,
1080 Sint-Jans-Molenbeek

Beroepenpunt
Sterrenkundelaan 14,
1210 Sint-Joost-ten-Node

Groep Intro
Charles Parentéstraat 6,
1070 Anderlecht

Agentschap Integratie & Inburgering – Bon
Ph. de Champagnestraat 23,
1000 Brussel

Tracé Brussel
Antwerpselaan 26,
1000 Brussel

KTA Zavelenberg / CLW Castor
O. Ruelensplein 13,
1082 Sint-Agatha-Berchem

Elmer
Vooruitgangstraat 317,
1030 Schaarbeek

CVO Brussel
Materiaalstraat 67,
1070 Anderlecht

FIX
Sylvain Denayerstraat 51,
1070 Anderlecht

Huis van het Nederlands Brussel
Ph. de Champagnestraat 23,
1000 Brussel

Ligo Brusselleer
Emile Jacquainlaan 135,
1000 Brussel

Cyclo
Koolmijnenkaai 30-34,
1080 Sint-Jans-Molenbeek

ART2WORK
Henegouwenkaai 41,
1080 Sint-Jans-Molenbeek

Intec Brussel
Roupeplein 16,
1000 Brussel

TWI
Linthoutbosstraat 37,
1200 Sint-Lambrechts-Woluwe

JES Brussel
Werkhuizenstraat 3,
1080 Sint-Jans-Molenbeek

Actiris
Sterrenkundelaan 14,
1210 Sint-Joost-ten-Node

BECI
Louisalaan 500,
1050 Elsene

Bruxeo
Congresstraat 37-41,
1000 Brussel

Louis De Waele
Terhulpssteenweg 185,
1170 Watermaal-Bosvoorde

MIVB
Koningstraat 76,
1000 Brussel

Randstad
Keizer Karellaan 586/8,
1082 Sint-Agatha-Berchem

Unizo Brussel
Willebroekkaai 37,
1000 Brussel

VDAB Brussel
Sterrenkundelaan 14,
1210 Sint-Joost-ten-Node

VOKA
Koningstraat 154-158,
1000 Brussel

Dit was BRUSSEL aan de SLAG

We moeten samenwerken om de juiste dingen te realiseren. Vanuit die overtuiging nodigde minister Sven Gatz, samen met de VGC en Tracé Brussel, Brusselse opleidingsorganisaties, werkgevers en institutionele partners uit om mee na te denken over de noden en uitdagingen op het vlak van opleiding, werkervaring, duaal leren en de begeleiding naar werk.

Wie nam deel?

Op 13 en 27 oktober 2021 gingen we met 18 opleidingsorganisaties in gesprek. Op 11 januari 2022 volgde een overleg met werkgevers en institutionele partners. Boeiende uitwisselingen waarin we de verwachtingen van de verschillende spelers afoetsten en nagingen hoe de VGC hierin kan ondersteunen. Tot slot organiseerden we een online bevraging bij organisaties die actief zijn in opleiding, duaal leren en de begeleiding naar werk.



Van inzicht naar actie

De VGC bundelde de inzichten in een rapport dat als inspiratie zal dienen voor het beleid en als basis voor breedgedragen oplossingen.



THEMA 1

INSTROOM DOORSTROOM BEGELEIDING

naar werk

Brussel, boordevol talent

Via kwaliteitsvolle opleidingen en werkervaringstrajecten Brusselaars laten instromen op de arbeidsmarkt, dat is waar de VGC op inzet. Waar lopen opleidingsorganisaties vandaag tegenaan? Hoe stemmen we het opleidingsaanbod af op de noden? Hoe bereiken we kwetsbare doelgroepen? Welke drempels ervaren werkgevers bij de inschakeling op de werkvloer? De VGC legde opleiders en werkgevers pertinente vragen voor. De belangrijkste inzichten over instroom, doorstroom en begeleiding naar werk ontdek je op de volgende bladzijden.



HET VERHAAL VAN DE OPLEIDINGSSECTOR

ERVARINGEN EN IDEEËN ROND DE INSTROOM, DOORSTROOM EN BEGELEIDING NAAR WERK

TALENT IS OVERAL



“Jongeren weten vaak niet welke initiatieven er zijn qua opleiding, stage en werk. Gewoon omdat die informatie niet te vinden is binnen hun vertrouwde informatiekanalen.”

INSTROOM IS HET BEGIN VAN ALLES

Drempels verlagen

Sommige jongeren starten aan een opleiding met een rugzak vol negatieve (onderwijs) ervaringen omdat ze in een watervalstelsel hebben gezeten. Samenwerken met organisaties uit het jeugdwerk en de welzijnssector, die dicht bij de doelgroep staan en de expertise hebben om mensen toe te leiden, werkt drempelverlagend. Dit vraagt om een gecoördineerde aanpak rond de werkzoekende.

Bruggen bouwen

Voor opleidingsorganisaties is het belangrijk om een goed zicht te hebben op het doelpubliek en op het parcours dat de leer- en werkzoekende al heeft afgelegd. Zo kan er maximaal ingespeeld worden op specifieke leernoden. De opsplitsing van de bevoegdheden rond opleiding (gemeenschap) en werk (gewest) maakt het voor Brusselse organisaties niet eenvoudig om de brug te maken tussen opleiding en werk, al erkent iedereen de noodzaak daarvan.

HOE LATEN WE TALENT DOORSTROMEN?

De zoektocht naar een geschikte job loopt niet altijd van een leien dakje. Als bedrijven te veel de nadruk leggen op het hebben van het juiste diploma, dan vallen veel mensen uit de boot. Werkgevers moeten ook oog hebben voor het groeipotentieel en de competenties van kandidaten.

Duurzaam aan de slag

Een kwalificatie behalen is belangrijk en een niet te onderschatten mijlpaal voor werkzoekenden. Maar om te kunnen leren en werken, moeten ook andere essentiële randvoorwaarden vervuld zijn. Want kwetsbare mensen dragen soms een traumatisch verleden mee, zijn onvoldoende zelfredzaam, gaan gebukt onder moeilijke woon- of leefomstandigheden ... Met een brede blik moeten we kijken naar wat mensen nodig hebben om zich te kunnen ontplooiën en duurzaam aan de slag te blijven.

“Jongeren worden vaak naar andere opleidingen georiënteerd omdat hun kennis van het Nederlands te laag is. Die afrekening op basis van één competentie komt hard aan. Zo belanden ze in opleidingen waarin ze geen enkele interesse hebben.”

Verder kijken dan vandaag

De arbeidsmarkt evolueert razendsnel. Duurzame tewerkstelling vraagt dan ook inspanningen van alle betrokken partijen. Mensen moeten bereid zijn tot levenslang leren. Werkgevers kunnen dat mee faciliteren en zo de inzetbaarheid verhogen. Tijd maken voor opvolging en tussentijdse feedback is van groot belang. Een coachende houding die breder kijkt dan technische competenties alleen, is het effectiefst. Ook vanuit de opleidingssector kan coaching van grote meerwaarde zijn als springplank naar werk en duurzame tewerkstelling.



BEGELEIDING NAAR WERK IS MAATWERK

Begeleiding naar werk zou een cruciaal onderdeel van elke opleiding moeten zijn. Zo verkleinen we de afstand tot de arbeidsmarkt. Zeker voor kwetsbare doelgroepen is het nodig dat die ondersteuning lang genoeg duurt, ook nadat ze al doorgestroomd zijn naar hun werkplek.

Grote uitdagingen in de begeleiding naar werk en de doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt zijn kennis van de Nederlandse taal, digitale vaardigheden, sollicitatieskills, autonoom kunnen functioneren en een goede werkattitude. Ook randfactoren zoals kinderopvang en een rijbewijs spelen hierbij een grote rol.

Talent erkennen en potentieel valoriseren

Brusselaars hebben heel wat talenten en dus is er veel potentieel aanwezig. Talenten erkennen, het potentieel van Brusselaars valoriseren en zorgen voor een betere match met vacatures bij Brusselse werkgevers, helpen om de stap te zetten van de sociale economie naar de reguliere arbeidsmarkt. Afstemming tussen werkgevers en opleidingsorganisaties is daarbij onmisbaar. Tegelijk moeten werkgevers en werkzoekenden elkaar gemakkelijker kunnen vinden. Dat proces faciliteren, de band tussen de reguliere arbeidsmarkt en de sociale economie versterken, de groep van werkgevers uitbreiden, jobbeurzen en jobdays organiseren: het zijn allemaal initiatieven die het water minder diep maken.

“Werkgevers moeten ervan overtuigd worden niet aan cherry picking te doen maar het potentieel te zien in mensen.”

HET VERHAAL VAN DE WERKGEVERS

ERVARINGEN EN IDEEËN ROND DE INSTRROOM, DOORSTROOM EN BEGELEIDING NAAR WERK



“We zitten in een momentum: de krapte op de arbeidsmarkt is historisch hoog. Bedrijven smeken om talent.”

WAT VERWACHTEN BEDRIJVEN VAN INSTROMERS?

Dat kandidaten de juiste attitude hebben, is voor werkgevers essentieel. Dit veronderstelt in de eerste plaats een elementaire bereidheid om te leren. Zeker bij kortopgeleide mensen mag dit bevorderd worden. Werkgevers vinden het ook belangrijk om een goed beeld en een correcte profielbeschrijving te hebben van een kandidaat. Als de verwachtingen goed op elkaar zijn afgestemd, dan verhoogt dat de kans op een succesvolle inschakeling op de werkvloer.

DE NODEN ROND TAAL EN MEERTALIGHEID

Voldoende kennis van de Nederlandse taal, en bij uitbreiding van de beide landstalen voor commerciële ►

► en dienstverlenende functies, is belangrijk om aan de slag te kunnen. Een taal leren kan, mits ondersteuning, op de werkvloer gebeuren. Bedrijven hebben hier steeds meer oog voor. Begeleiding door een taal-/geletterdheidscoach is daarbij een grote meerwaarde.

MENTORSCHAP LEVERT EEN WIN-WIN OP

Door de krapte op de arbeidsmarkt krijgen veel bedrijven hun vacatures niet ingevuld. Werkgevers zijn bereid om kwetsbare doelgroepen kansen te geven, maar zonder ondersteuning en begeleiding is dat moeilijk realiseerbaar. Mentorschap levert hier een dubbel voordeel op: kersverse medewerkers krijgen de omkadering die ze nodig hebben, terwijl dit voor de werknemers die het mentorschap opnemen een blijk van erkenning is. Ook zij moeten hiervoor de nodige opleiding krijgen.

STAGE- EN WERKPLEKKEN DATABANK

Stages zijn voor bedrijven een belangrijk rekruteringskanaal. Maar competente en gedreven stagiairs vinden is niet altijd gemakkelijk. Voor opleidingsorganisaties is het dan weer niet eenvoudig om fijne, kwaliteitsvolle werkplekken te vinden voor hun 'poulains'. Een databank met een overzicht van vraag naar en aanbod van stageplaatsen en werkplekken vergemakkelijkt de zoektocht.

STEVIG PROACTIEF SAMENWERKEN

Een (pro)actieve samenwerking tussen werkgevers en de opleidingssector is nodig om kansen voor werkzoekenden te verhogen en tegelijk beter in te spelen op de noden van werkgevers. Daarbij moet er ook voldoende aandacht zijn voor welzijn, zelfinzicht, zelfvertrouwen en veerkracht.

MOBILITEIT AANMOEDIGEN

Zoveel mogelijk Brusselaars in Brussel aan de slag krijgen, is belangrijk, maar het effect van interregionale mobiliteit mogen we niet onderschatten. Ook buiten Brussel zijn er jobkansen!

“Mentorschap is een fantastisch systeem, ook voor mensen die einde loopbaan zijn.”



TAAL EN MEERTALIGHEID

EEN TWEE- OF MEERVOUDIG TAALBAD OP DE WERKVLOER

Door de krapte op de arbeidsmarkt hechten werkgevers in een aantal sectoren minder belang aan de kennis van het Nederlands als voorwaarde om in te stromen. Een basiskennis Nederlands en de bereidheid om verder te leren, zijn belangrijker dan een perfecte taalkennis van bij de start. Het niet krampachtig vasthouden aan strenge taalvereisten biedt voordelen. Voor de werkgever vergroot dit de kans immers om geschikt talent te vinden. Terwijl kandidaten een drempel minder ervaren om in te stromen op de arbeidsmarkt.

Een taal leren of je kennis van een taal verfijnen, kan ook 'on the job' op de werkvloer. Dit werkt soms heel motiverend. De dagelijkse werkpraktijk is ook een prima omgeving om de kennis van één of beide landstalen te onderhouden.

In heel wat werkomgevingen is meertaligheid een sterke troef. Het is zinvol om die boodschap in vacatures te beklemtonen en meertaligheid op de werkvloer maximaal te benutten.

TAALBAD? YES PLEASE!

THEMA 2

WERK - ERVARING

opdoen



Hoe geven we mensen perspectief via werkervaringstrajecten?

Werkervaring opdoen, een loon krijgen, bijleren en ondertussen nauw opgevolgd worden. Een werkervaringstraject is voor heel wat Brusselaars een springplank naar een meer duurzame job. Maar niet iedereen is aan het einde van het traject klaar om door te stromen. Wanneer loopt het goed? Waarom loopt het soms mis? Hoe laten we mensen vlot instromen? En hoe komen we tot de juiste omkadering? Een overzicht van de belangrijkste inzichten uit het overleg met de betrokken partners vind je op de volgende bladzijden.

HET VERHAAL VAN DE OPLEIDINGSSECTOR

DREMPELS EN KANSEN ROND HET OPDOEN VAN WERKERVARING

Werkervaring opdoen en leren tegelijk, is een waardevolle vorm van ontwikkeling. Je krijgt zo niet alleen een realistisch beeld van het werkveld, voor velen is het ook belangrijk om leren te kunnen combineren met werken en geld verdienen.

Ook hier moet de blik gericht zijn op het potentieel en de kwaliteiten van mensen. Werkgevers mogen niet meteen afhaken wanneer ze vaststellen dat bepaalde skills onvoldoende aanwezig zijn. Werkervaring moeten we holistisch bekijken.

De focus moet niet alleen liggen op competenties maar ook op attitude, psychisch welzijn, ICT-vaardigheden en taalkennis. Kwalificerend werken en tegelijk aan de slag gaan rond persoonsvorming en autonoom werken, dat moet het opzet zijn. Er is een goede omkadering nodig voor deze aanvangsbegeleiding. We moeten dus verder inzetten op het versterken van de pedagogische vaardigheden van instructeurs en personeel.

“Hoe kunnen kortgeschoolden hun competenties blijven ontwikkelen als ze in jobs werken waar dit geen prioriteit is?”

OPSTAP TOT DE ARBEIDSMARKT

Werkervaring is voor veel jongvolwassenen de opstap die ze nodig hebben om te kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt. Voor anderen is het de toegangspoort naar een job die meer bij hun interesse past. Werkervaringsleren onder de aandacht brengen via sensibiliseringscampagnes, succesverhalen delen en een goede informatiedoorstroming over de mogelijkheden in de verschillende sectoren, zijn van grote meerwaarde. Daarnaast pleit de sector voor meer samenwerkingsmogelijkheden met werkgevers, onder meer via mentorschap. Organisaties die het behalen van een kwalificatie tijdens de werkervaring kunnen faciliteren, zijn ook een belangrijke partner.

MENSEN MET GOUDEN HANDEN

De diversiteit aan talent in Brussel is groot. Hoe kunnen we die sterkte nog beter benutten? Er gaat een goudmijn aan talenten verloren als we handarbeid en ambachten niet de waardering geven die ze verdienen. Pas dan kunnen we arbeidskansen geven aan mensen die geen plek vinden op een Brusselse arbeidsmarkt die zich vooral richt op hogeschoolden en de dienstverlenende sector.

LEERGOESTING AANWAKKEREN

De ervaring leert dat bedrijven vaak de voorkeur geven aan mensen met werkervaring. Kandidaten die hetzelfde type werk gedaan hebben, krijgen gemakkelijker het vertrouwen. Een open blik op leren én op het potentieel van mensen is hier echt wel nodig. De 'leergoesting' aanwakkeren, moet een continu proces zijn, ook op de werkvloer. Alleen arbeidsgericht leren is onvoldoende. Kortgeschoolde en kwetsbare jongeren hebben ook nood aan algemene vorming.

TAAL EN MEERTALIGHEID

TAAL ALS TROEF VOOR EEN STERKER BRUSSEL

Opleidingspartners zijn van mening dat je vooral naar het potentieel van mensen moet kijken, waarbij taal een onderdeel vormt van een ruimer geheel. Kennis van het Nederlands is eerder een middel dan een doel om werkzoekenden te integreren op de arbeidsmarkt.

Het is nodig om het aanleren van het Nederlands op de werkvloer te ondersteunen. Dit wil zeggen: zorgen dat er tijd en ruimte voor is en met begeleiding door een taal-/geletterheidscoach zodat de taalverwerving optimaal en op maat verloopt.

Het aanbod rond het leren van het Nederlands moet gedifferentieerd zijn en een antwoord bieden op de noden: van basiskennis Nederlands tot een meer academische insteek. Er moeten ook voldoende oefenkansen zijn. Taalverwerving moet bovendien functioneel zijn: gericht op de job of sector waarin iemand tewerkgesteld wil worden.

ELK TALENT TELT



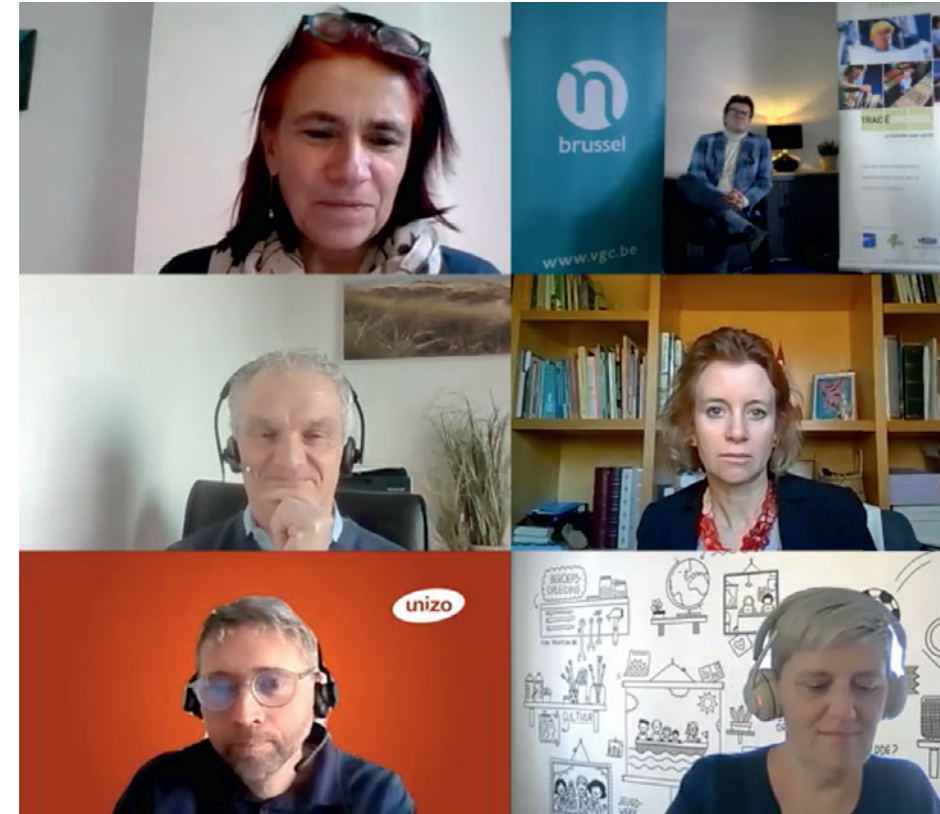
HET VERHAAL VAN DE WERKGEVERS

DREMPELS EN KANSEN ROND HET OPDOEN VAN WERKERVARING

In werkervaringstrajecten doen werkzoekenden nieuwe kennis, competenties, vaardigheden en ervaring op. Zo kunnen ze stappen vooruitzetten en gericht doorstromen naar een meer duurzame job. Opvolging en functioneringsgesprekken zijn hierin van groot belang. Kwetsbare groepen moeten kunnen rekenen op professionele en sociale begeleiding met aandacht voor welzijn.

LEREN IN HET DNA KRIJGEN

Leren op de werkvloer begeleiden, versterkt de leercultuur in een onderneming. Bedrijven willen 'lerende organisaties' zijn. Hoe kunnen medewerkers elkaar inspireren en versterken? Hoe zorgen we voor het doorgeven en borgen van kennis zodat waardevolle knowhow niet verloren gaat wanneer oudere medewerkers het bedrijf verlaten? Stuk voor stuk kwesties waar ondernemingen de tanden in willen zetten en waar mentorschap, nog maar eens, een sleutelrol in speelt.



“Als jongeren ervaren dat ze zich kunnen ontplooien in een domein waar ze een spontane klik mee hebben, dan zijn ze meer gemotiveerd.”

VAN GENERATIE OP GENERATIE



TALENT ALS DYNAMISCH GEGEVEN

Er bestaan werkervaringstrajecten in verschillende sectoren zoals bouw, horeca, zorg, logistiek, verkoop ... Maar het is niet omdat je twee werkervaringen in de horeca hebt, dat je niet kan switchen naar een werkplek in de bouw. Talent moeten we zien als een dynamisch gegeven. Ook het onderwijsveld moet deze dynamiek enthousiast mee uitdragen, mee zijn met de laatste evoluties in de bedrijfswereld en zijn opleidingen afstemmen op de noden van morgen.

OOK DE KLEINE MANIEREN VAN LEREN

Als werkzoekenden en werkgevers een realistisch beeld hebben van elkaars noden en verwachtingen, dan bevordert dat een succesvolle integratie op de werkvloer. Uit ervaring weten werkgevers dat 'kleine manieren van leren' en out of the box denken vaak een hemelsbreed verschil kunnen maken. Door goede ervaringen en best practices uit te wisselen, kunnen bedrijven van elkaar leren en hun aanpak verbeteren. Een vlotte inzetbaarheid van mensen op de werkvloer, daar plukt iedereen de vruchten van.

THEMA 3

OPLEIDING EN DUAAL *leren*

Het beste van twee werelden

Duaal leren helpt jongeren om sterker in hun schoenen te staan. Tenminste, als ze op een kwaliteitsvolle werkplek hun talenten kunnen uitoefenen. Zitten werkgevers en scholen op dezelfde golflengte? Hoe komt het dat duaal leren onvoldoende van de grond komt? Welke actiepunten en kansen zijn er? Hoe kunnen we de troeven van duaal leren nog versterken? Aan uitdagingen en inzichten geen gebrek.



HET VERHAAL VAN DE OPLEIDINGSSECTOR

OPLEIDING EN DUAAL LEREN: WAT ZIJN DE UITDAGINGEN? WELKE KANSEN ZIJN ER?

LANG ZULLEN WE LEREN



KENNIS OPENT NIEUWE DEUREN

Een degelijke opleiding is nog altijd de beste garantie op werk. We willen alle Brusselaars bereiken, maar kwetsbare doelgroepen vinden de weg niet altijd naar de juiste organisaties om te kunnen instromen. De waaier aan opleidingsmogelijkheden en -organisaties maken we best transparanter, zodat mensen het bos door de bomen zien. De focus op procedures en voorwaarden vormt een extra drempel.

In opleidingen moet de aandacht gaan naar competenties die je nodig

hebt voor een job, maar ook naar het leren autonoom functioneren. Meertaligheid is ook een belangrijk aspect, waarbij het Nederlands een plek krijgt naast andere talen. Een centrale database die alle Nederlands- en Franstalige opleidingen in kaart brengt, zou een handige tool zijn. Een ideale aanleiding bovendien om het Nederlands- en Franstalige opleidingsaanbod beter op elkaar af te stemmen en lacunes aan te vullen. Elders verworven competenties en kwalificaties erkennen, kan hiermee ook in een stroomversnelling komen.

“Brusselaars ervan overtuigen dat je op alle leeftijden kan leren, is een belangrijke ambitie.”

DUAAL LEREN: IN DE SPOREN VAN EEN PRO

Heel wat jongeren hebben het moeilijk met het strakke traditionele onderwijssysteem en zijn gebaat bij duaal leren. Voor hen betekent werkplekleren een verademing. Hoog tijd dus om via een brede promotiecampagne het signaal te geven hoe belangrijk deze vorm van onderwijs is voor onze Brusselse jongeren.



Op zoek naar de ideale match

In een duaal leertraject verwerft de leerling een groot deel van zijn competenties op de werkplek. Om te slagen is een kwaliteitsvolle werkplek dan ook erg belangrijk. Een goede match tussen school, leerling en bedrijf is aangewezen en leerlingen moeten gedurende het hele traject goed begeleid, ondersteund en opgevolgd worden.

Drempels en uitdagingen

Afstemming tussen onderwijs en werkveld is ook op globaal niveau nodig. Drempels hebben vaak te maken met taal en meertaligheid, en het overlappen van gewest- en gemeenschapsbevoegdheden. Door de inkanteling van het systeem van 'leren en werken' in duaal leren, dreigen jongeren vroegtijdig het onderwijs te verlaten. Ondersteuning aan de meest kwetsbare leerlingen en aan scholen die nieuwe duale richtingen aanbieden, is aangewezen. Uitwisseling tussen onderwijsinstellingen die duaal leren (willen) aanbieden, is een ander actiepoint.

Een gedroomde kans

Duaal leren zou een belangrijk sturend principe kunnen zijn voor de voltijdse curricula van het secundair onderwijs, zeker vanaf de derde graad. En bij uitbreiding ook, in bepaalde gevallen, vanaf de tweede graad. Mits een gedeeld perspectief tussen het bedrijfsleven en het onderwijs. Duale opleidingen bieden een gedroomde kans om voeling te blijven houden met nieuwe ontwikkelingen in het bedrijfsleven.

“De goede kwaliteit van het Nederlandstalige onderwijs dat zelf meertaliger wordt, is een lichtpunt.”

HET VERHAAL VAN DE WERKGEVERS

OPLEIDING EN DUAAL LEREN: WAT ZIJN DE UITDAGINGEN? WELKE KANSEN ZIJN ER?

GEZOCHT: STRAFFE M/VIX



OPLEIDING ZET JE TALENTEN OP SCHERP

Sleutel in de war for talent

Opleiding is een belangrijke factor in de war for talent. Een werkgever die investeert in de opleiding en ontwikkeling van zijn medewerkers heeft een concurrentievoordeel ten opzichte van andere bedrijven. Het postcoronatijdperk moeten we aangrijpen om de opleidingsmogelijkheden en het belang van leren meer in de kijker te plaatsen, maar ook om de blik te richten op specifieke doelgroepen die we tot nu toe moeilijk aan de slag konden krijgen. Beroepen met toekomst moeten we

beter in de markt zetten en opleidingsorganisaties kunnen dit positieve beeld mee uitdragen.

België is een koploper in Europa op het vlak van on-the-job-training. Maar het aanbod aan langere opleidingen dat gericht is op heroriëntatie is eerder beperkt. Het is belangrijk voor werkgevers dat jongeren ook zelf initiatief nemen tot zelfontplooiing en dat dit niet alleen binnen de werkuren gebeurt.

“In de praktijk staan, is voor veel jongeren motiverend. Het helpt hen om een snelle connectie tussen de school en het werkveld te maken en zich verbonden te voelen met wat ze op school leren.”

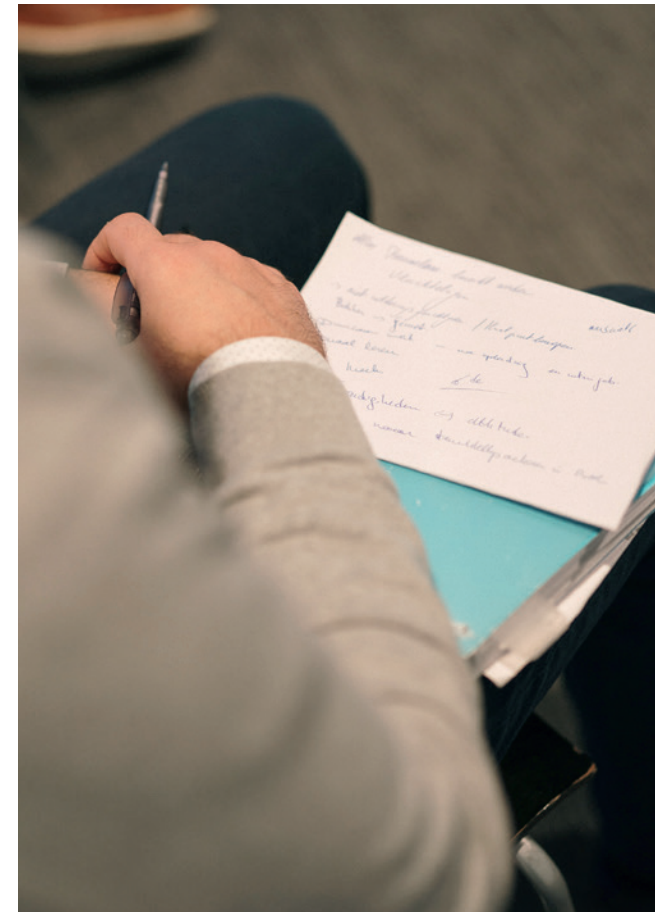
Beroepen met toekomst

Gezien de grote vraag naar talent in technische beroepen, de zorg- en de horecasector, is het van belang om de opleidingen die je hiervoor kan volgen, te promoten. Het zijn beroepen met toekomst die mooie carrièremogelijkheden en veel flexibiliteit bieden om werk en privé te combineren. Deze opleidingen beter in de markt zetten, onder meer door in te zetten op een positieve beeldvorming, moet al vroeg gebeuren. Op het einde van de lagere school kijken jongeren, bij het maken van een studiekeuze, vaak negatief naar beroeps- en technische richtingen. Dit kunnen we ombuigen door de troeven in de verf te zetten en positieve, sterke verhalen te delen. Jongeren tijdig ondersteunen om juiste keuzes te maken is efficiënter dan remediëren achteraf.

KENNIS EN ERVARING BINNEN HANDBEREIK

Via duaal leren doen jongeren ervaring op die in de toekomst goed van pas komt bij de zoektocht naar een job. Ook werkgevers zijn vragende partij en reageren enthousiast als jongeren willen kennismaken met een vak. Een extra stimulans of incentives kunnen daarbij zeker nog helpen.

Slechts één op tien leerlingen kiest vandaag voor duaal leren. Leerlingen, scholen en werkgevers warm maken voor deze leerweg is een prioriteit. Duaal leren moet een positieve, geïnformeerde en bewuste keuze zijn.



AANBEVELINGEN

voor het beleid

Brussel als magneet voor opleiding en werkervaring

Hoe bouwen we bruggen tussen onderwijs, opleiding en werk? De deelnemers van 'Brussel aan de slag' formuleerden heel wat waardevolle ideeën en tips voor het beleid. We leren hier veel uit en ondernemen actie op de terreinen die binnen onze bevoegdheid vallen. Andere aanbevelingen signaleren we aan de bevoegde instanties.

1 ZORG VOOR EEN WARMER OVERDRACHT OP SCHARNIERMOMENTEN

Dit kan door positieve, sterke verhalen te delen en de troeven van lesgeven in Brussel in de verf te zetten.

Als Brusselse leerkracht:

- ✓ Zet in op het zoeken naar talenten bij kinderen zodat ze op scharniermomenten een weloverwogen studiekeuze kunnen maken.
- ✓ Ga in gesprek met scholen en zorg ervoor dat kwetsbare jongeren gemakkelijker aan een studentenjob geraken. Kansen bieden op werkervaring kan erg belangrijk zijn voor het verdere verloop van hun schoolloopbaan en mogelijke schooluitval vermijden.
- ✓ Maak ook werkgevers warm om open te staan voor het bieden van werkervaring aan Brusselse jongeren.
- ✓ Blijf de dialoog met jeugdwerk en onderwijs rond het thema werk voeden en faciliteren. De organisaties die jongeren makkelijker bereiken, moeten collectieve kennis hebben rond opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden om mee de brug te kunnen vormen naar een vlotte toeleiding.
- ✓ Ondersteun time-out- en time-inprojecten, werkplekleren en duaal leren zodat de kans op een positieve uitstroom groter wordt.

2 BRENG GOEDE PRAKTIJEN ONDER DE AANDACHT EN DENK TOEKOMSTGERICHT

- Ondersteun alternatieve vormen van trajecten richting tewerkstelling. Werk eerst aan zelfinzicht, zelfkennis, zelfvertrouwen en veerkracht en geef voldoende kansen om een traject tot een goed einde te brengen.
- Investeer in vernieuwende opleidingen die toekomstgericht zijn en afgestemd op de noden van morgen. Plaats ze voldoende in de kijker.
- Breng werkervaringsleren mee onder de aandacht via sensibiliseringscampagnes, rolmodellen, succesverhalen ...
- Blijf inzetten op het ondersteunen van initiatieven die de digitale kloof vermijden.
- Stimuleer out of the box denken rond werkervaring en verzamel goede ideeën die kunnen inspireren.
- Moedig levenslang leren aan zodat jongeren die afhaken, nadien terug de draad kunnen oppikken.

3

FACILITEER NETWERKEN

- ✓ over de beleidsdomeinen heen
- ✓ tussen opleidingssectoren
- ✓ tussen werkgevers en opleidingssector
- ✓ tussen VDAB en Bruxelles Formation
- ✓ tussen VDAB/Actiris en de VGC
- ✓ tussen Vlaanderen/Wallonië en Brussel

4

ZET IN OP TAAL EN MEERTALIGHEID

- Diversifieer het aanbod Nederlands in functie van de noden op het terrein. Ondersteun het leren van het Nederlands op de werkvloer, zorg voor taal-/geletterdheidscoach.
- Promoot het leren van het Nederlands.
- Zorg voor een betere toeleiding naar het Nederlandstalige opleidingscircuit en bekijk of het nuttig is om altijd verplicht voor een Nederlands- of Franstalig taaltraject te kiezen.
- Zet in op meertalige opleidingen, waarbij het Nederlands een plek krijgt naast andere talen. Durf te innoveren.

5

ONTSLUIT EN OPTIMALISEER HET BESCHIKBARE AANBOD

- ✓ Ontwikkel een database met een duidelijk overzicht van de opleidingsmogelijkheden, de stageplekken en het werkplekleren.
- ✓ Zorg voor een betere match tussen enerzijds de mogelijkheden van stageplaatsen en werkplekken bij werkgevers en anderzijds de noden vanuit onderwijs en opleiding.
- ✓ Gebruik het netwerk van de VGC om de opleidingssector te helpen werkgevers te vinden.
- ✓ Versterk de band tussen de reguliere arbeidsmarkt en de sociale economie. Bekijk ook op welke manier sociale economie een brug kan betekenen voor jongeren.
- ✓ Zoek creatieve oplossingen om mensen te verlonen tijdens de opleiding, of werken en opleiding te combineren.

6

STIMULEER MENTORSCHAP

- Benader werk en opleiding als een holistisch gegeven waarbij de focus niet alleen ligt op competenties, maar ook op attitude, psychisch welzijn, ICT, taalkennis ...
- Voorzie ondersteuning en begeleiding die lang genoeg duren en die ook na de opleiding nog even doorlopen.
- Bouw bruggen tussen opleiding en welzijn. Voorzie ook tools en een netwerk zodat opleidingsverstrekkers en werkgevers hiermee aan de slag kunnen gaan.
- Neem ook mee dat mentorschap enorm verrijkend is voor de persoon die deze taak krijgt binnen een organisatie/bedrijf.

