

➔ De oriëntatiefase als springplank naar een nieuwe baan

Marion Sieh – Actieagenda LLO SER



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



➔ Wat gaan we doen in deze workshop

- Met elkaar kennis en ervaringen uitwisselen over wat werkt bij de oriëntatie op ander werk
- Inzichten en voorbeelden Actieagenda Ilo SER
- Inzoomen op de voorbeelden van oriëntatieprogramma's van de Leerwerkakkoorden Rotterdam en samen aan de slag!

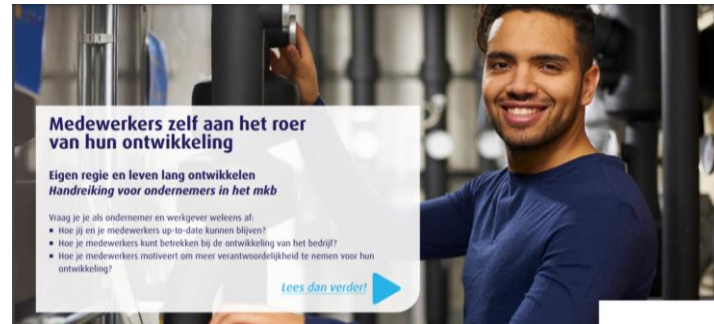


➔ Even kennismaken: De Actieagenda LLO van de SER

- De SER verzamelt en toont goede [voorbeelden](#) van plekken waar leren al vanzelfsprekend is. Daarmee kunnen anderen zich laten inspireren en kunnen nieuwe samenwerkingen ontstaan.
- We adviseren over mogelijkheden in de [wet- en regelgeving](#). Ook verzamelen we kansen en problemen die we bespreken met vertegenwoordigers van landelijke organisaties en beleidsmakers.
- We brengen mensen met elkaar in contact en helpen om kennis uit te wisselen. Dat doen we door [bijeenkomsten](#) te organiseren en [publicaties](#) te delen.

→ Visie op LLO binnen de SER

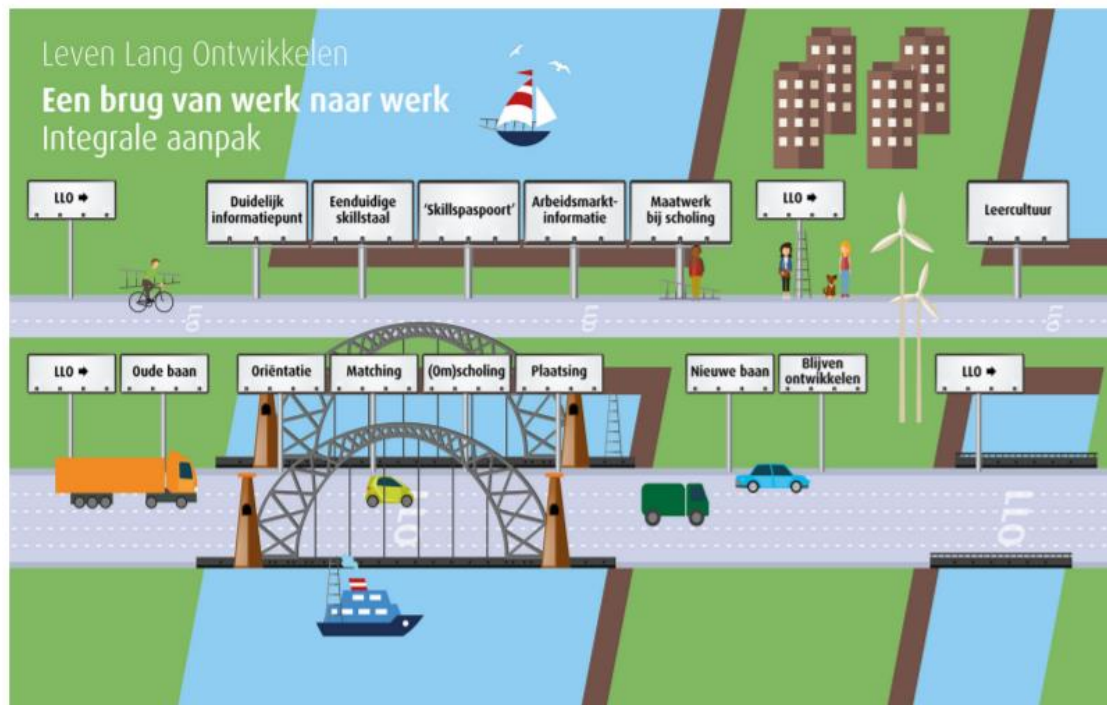
- LLO is gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers
- Maar: kunnen we dat nu al van iedereen verwachten?



[*Kennisdocument Eigen regie op loopbaan en ontwikkeling*](#)

[*Medewerkers zelf aan het roer van hun ontwikkeling*](#)

→ De LLO-weg en de Van Werk naar Werk brug



Leren & ontwikkelen en de bijdrage van-werk-naar-werk

Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving

→ De oriëntatiefase





→ Wat is volgens jullie de belangrijkste factor in de oriëntatie op (ander) werk?

1. Het individu zelf: eigen overtuigingen, motivatie, fysieke en mentale capaciteit
2. Mogelijkheid: tijd, inkomenszekerheid
3. Goede oriëntatieactiviteiten door bedrijven
4. Of iets heel anders??



Voorbeeld: Oriëntatieprogramma zij-instromers Transferpunt Zorg & Welzijn

- Wordt door onderwijsorganisaties (mbo, hbo) samen met werkgevers in zorg en welzijn verzorgd <https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/orientatieprogramma-zorg-en-welzijn/>
- Sector zorg & welzijn is heel breed, daarom een programma ingericht (duurt 5 – 10 weken) waarin potentiële zij-instromers een goed beeld krijgen van de verschillende functies (“zorg dat je iets vindt dat echt bij je past”) en welke opleidingsmogelijkheden er binnen het mbo en hbo zijn
- Werkgevers komen regelmatig langs om te vertellen welke vacatures er zijn en nemen mensen uit de praktijk mee
- Na deze oriëntatie wordt gekeken of deelnemer meteen aan de slag en/of een BOL of BBL-opleiding of ander, korter traject gaat doen
- Inmiddels 50 mensen bereikt



Voorbeeld De Buitenboordmotor

- Experimenteert met werkgevers met transitie Van Werk naar Werk. Wat is er nodig op het gebied van: keuzeprogramma's, financiële middelen, scholing en onboarding? <https://debuitenboordmotor.nl/>
- Tot nu toe zes proeftuinen met in totaal 100 overstappers
- Organiseren “deepdives” in het werken in een andere sector
- Geleerd: “je moet mensen een keuze geven om een bewuste keuze te maken”.
- Groot potentieel voor VWNW (naar tekortensectoren) bij mensen in organisaties die niet “engaged” zijn



Voorbeeld De Rode Loper

- Samenwerkingsverband van scholen in Den Haag en omgeving:
<https://www.derodeloper.nu/>
- Trechtermodel voor potentiële zij- instromers: publiciteitscampagne, voorlichtingsbijeenkomsten, themabijeenkomsten, meelopen in de school en persoonlijk gesprek
- Succesformule 2 P's : praktijk laten zien en persoonlijke aandacht



→ Vraag

- Kennen jullie nog andere oriëntatieprogramma's in je eigen werkgebied?

→ Inzichten uit wetenschap en werkveld

- Oriëntatie op ander werk start te laat, zou onderdeel moeten zijn van het strategisch HRM van organisaties
- 3 factoren moeten aanwezig zijn om mensen in beweging te brengen: motivatie, capaciteit en gelegenheid
- Oriëntatiefase heel belangrijk, echter puzzelen om financiering rond te krijgen
- Duurzame relaties tussen organisaties brengen oplossingen dichterbij



Do's and dont's in oriëntatieprogramma's

- In alle stappen van het programma goed verwachtingen van overstappers/zijinstromers managen
- Oriëntatie op werken in een andere sector/ zij-instroom geen “quick fix”
- Combinatie van de 2 P's: persoonlijke aandacht en praktijk
- Goed in kaart brengen wat deelnemer in huis heeft
- Betrek werkgevers die vacatures hebben
- Richt je ook op mensen die in hun huidige werk niet echt betrokken zijn
- Leg verbinding met/ verwijst door naar al bestaande structuren en aanbod
- ...

→ Klaar voor morgen? Hoe doen we dat in het Leerwerkakkoord Rotterdam – Rijnmond

Nicole van Ham en Peter Smit



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

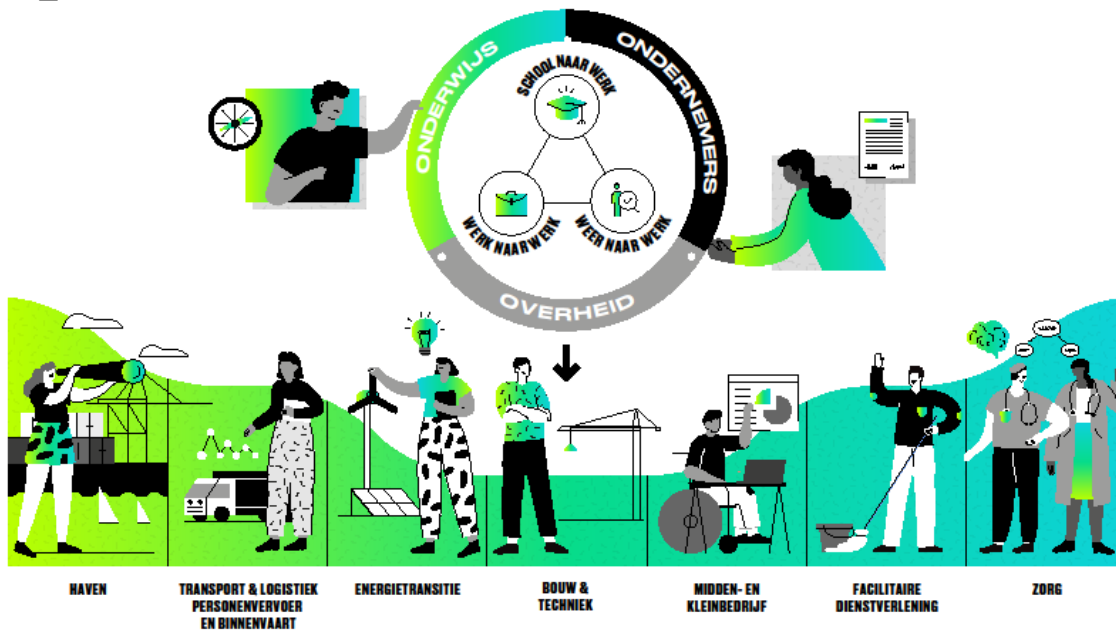
→ Wat gaan we doen?

- Wat is het Leerwerkakkoord
- 3 voorbeelden uit de praktijk
 - Ontwikkelfit
 - Experiences
 - Van Bank naar Bouw en Techniek
- Samenwerken aan het ideale oriëntatie programma
 - Bespreek het model en doe als groep suggesties voor verbeteringen, aanvullingen, etc.
 - Tijd: 15 minuten
 - Daarna bespreken we de opbrengst

→ Leerwerkakkoord Rotterdam - Rijnmond



**HET LEERWERKAKKOORD
ARBEIDSMARKT REGIO RIJNMOND
SAMEN MAKEN WE ER WERK VAN!**



HAVEN

TRANSPORT & LOGISTIEK
PERSONENVERVOER
EN BINNENVAART

ENERGIETRANSITIE

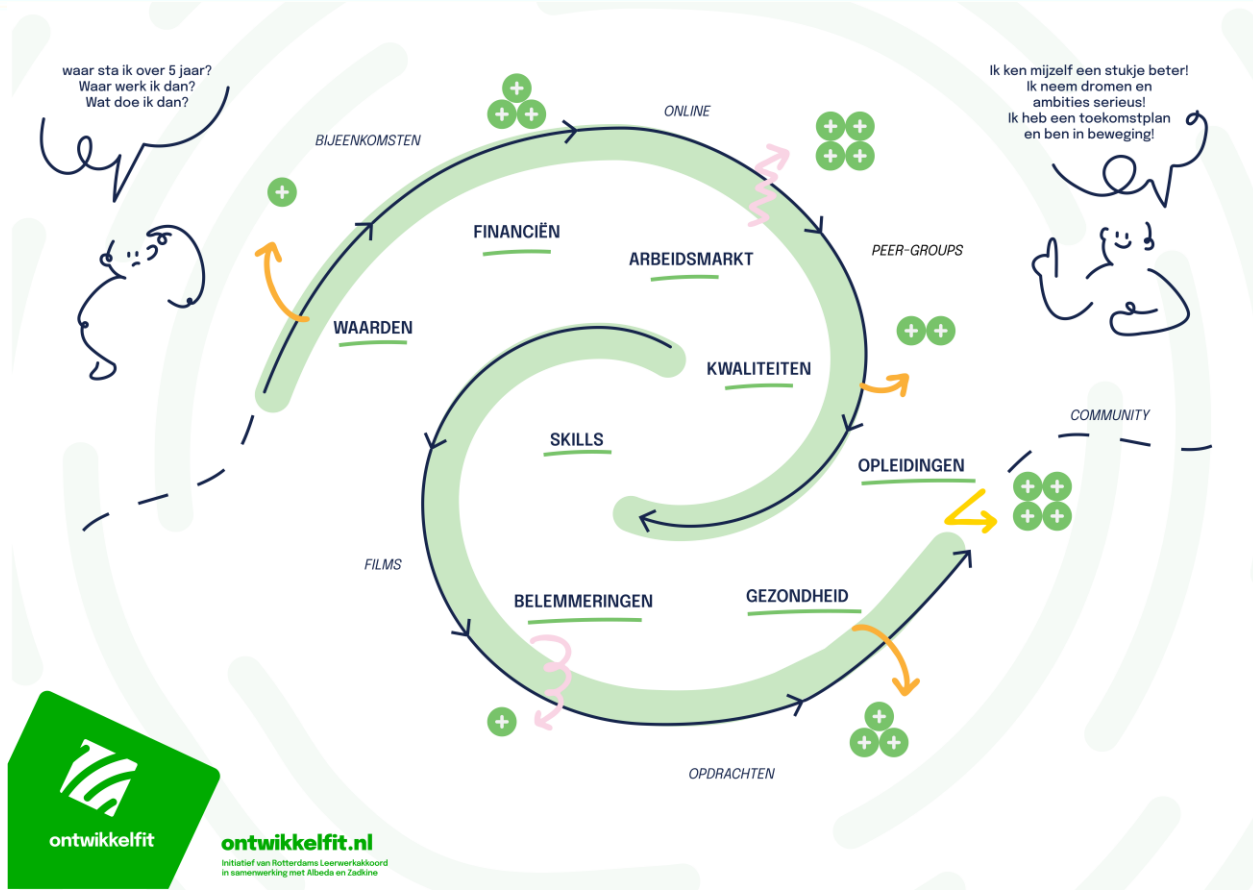
BOUW &
TECHNIEK

MIDDEN- EN
KLEINBEDRIJF

FACILITAIRE
DIENSTVERLENING

ZORG

→ Ontwikkelfit programma



ontwikkelfit

ontwikkelfit.nl

Initiatief van Rotterdams Leerwerkakkoord
in samenwerking met Albeda en Zedine

Programmaraad

samenvoordeklant.nl

→ Experiences

- Voor brede doelgroep (werkzoekenden, maar ook werk naar werk en studenten)
- Doel: beeldvorming geven van het werk, oriëntatie op een specifieke sector en beroepen
- Aanleiding: men heeft vaak geen of een verkeerd beeld van bepaalde beroepen of sectoren
- Invulling: sectoraal

1. Ontdekken

- Waar ben ik goed in?
- Wat vind ik leuk?
- Wat past bij mij?
- Welke beroepen zijn er?



2. Ervaren

- Uitproberen van beroepen
- Hoe vind ik het?
- Klik ik met de trainer?
- Welke opleiding kies ik?



3. Leren

- Leren op de RDM oefenfabriek
- Veilig leren werken
- Beroep leren
-

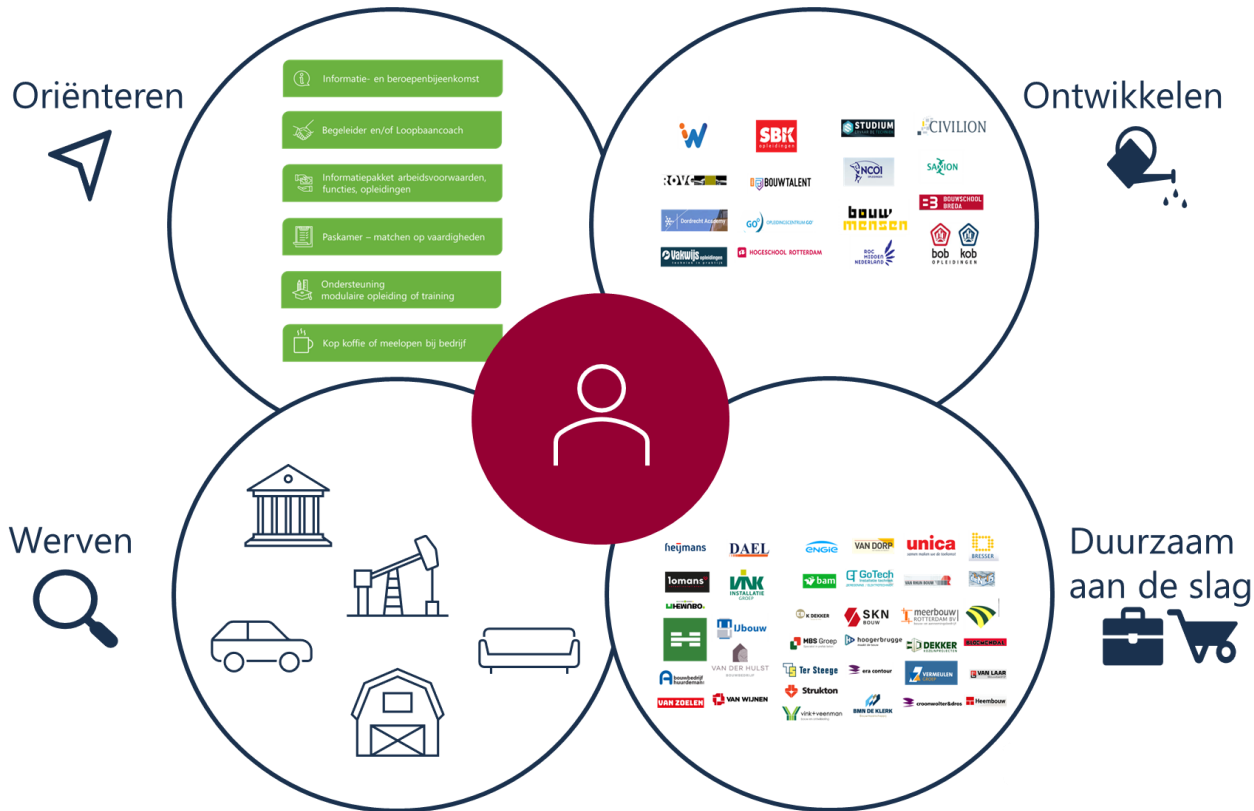


4. Ontmoeten

- Gesprekken met mogelijke werkgever
- Samen kijken naar de toekomst
- Aan het werk?



→ Van Bank naar Bouw en Techniek





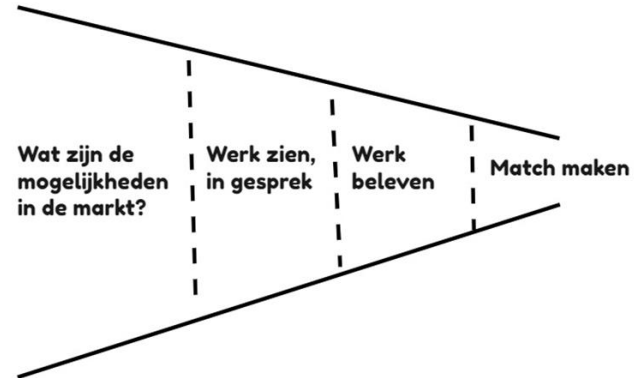
Model: samen naar het ideale oriëntatieprogramma

Klaar voor morgen?

Vormgeven van oriëntatie

Werkgever	Werknemer
<ul style="list-style-type: none">• Why? Toegevoegde waarde• Hoe doe je dat dan?• Gesprek• Ruimte voor ontwikkeling• Betrokkenheid• Financiële middelen• Inzicht in opleidingsmogelijkheden• Langer termijn denken, werken aan strategische personeelsplanning en acties korte en langere termijn	<ul style="list-style-type: none">• Eigen talenten• Vitaliteit/gezondheid• Persoonlijke omgeving• Financiën• Marktmogelijkheden en match met eigen talenten & skills• Hoe kom ik daar?• Inzicht in opleidingsmogelijkheden

Oriëntatie op werk



Randvoorwaarden

- Motivatie
- Capaciteit
- Gelegenheid
- Financiële middelen beschikbaar en inzichtelijk
- Opleidingsmogelijkheden inzichtelijk
- Maatwerk (persoonlijk & flexibel)

- Persoonlijke begeleiding (nb: die zelf ook een goed beeld heeft van het werk)
- Actief, interactie
- Geen sales pitch van de bedrijven
- Zorg dat de doelgroep zich kan identificeren met degenen die het bedrijf/werk presenteren
- Begeleiding bij koppelen aan opleidingsmogelijkheden (of warme overdracht)
- Indien geen match: Niet loslaten

- Presentaties uiterlijk woensdag 25 mei beschikbaar
- Praktijkdagen 2022: 23 juni en 3 november

 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden