

Competentiebeheer: sleutel tot duurzame tewerkstelling van kort geschoolden?

Zelfs in barre economische tijden blijven sectoren en bedrijven problemen kennen om geschikte werknemers te vinden en te houden. Gebrek aan gewenste competenties bij werkzoekenden speelt natuurlijk een belangrijke rol in deze problematiek. Kennis en vaardigheden kan je bijschaven via opleiding en vorming. Maar er is meer nodig om van de instroom van kort geschoolden een win-win operatie te maken voor zowel werknemer als werkgever. Vakbeweging zocht naar oorzaken en oplossingen en vond wat mosterd bij Leen Servranckx van de vzw Vokans.

Vakbeweging: In de brochures van de vzw Vokans lezen wij dat jullie een instrument gebruiken om de competenties van mensen in kaart te brengen, namelijk 'assessment'. Dit klinkt als een onaangenaam symptoom van de

één of andere tropische ziekte.

Leen Servranckx: "Zo erg is het niet hoor! Assessment is de naam van de methodiek die wij gebruiken om mensen te oriënteren en hen te helpen bij het bepalen van hun profiel. Wij onderzoeken de sterke kanten en kwaliteiten

van de kandidaten. Waar zijn zij goed in, hoe pakken zij dingen aan,...? Via verschillende opdrachten observeert de begeleider concreet gedrag en daaruit haalt hij de kwaliteiten die nodig zijn voor het goed functioneren van de kandidaten binnen een opleiding of tewerkstelling."

Vakbeweging: Schrikt zo'n beoordeling de deelnemers niet af?

Leen Servranckx: "Sommigen ervaren assessment in het begin als een raar beest. Het wordt hen meestal vlug duidelijk dat het niet over een beoordeling gaat in de zin van goed en slecht. We proberen er samen achter te komen op welke manier de deelnemer het beste werkt. Eigenlijk houden wij de mensen een spiegel voor en op die basis werken zij aan een zelfanalyse. Een van onze deelnemers omschreef het als volgt: 'Ik weet nu van mijzelf wat ik waard ben. Hoeveel hogeschoolden kunnen dat zeggen?'"

Vakbeweging: Assessment heeft blijkaar een invloed op het zelfbeeld van mensen.

Leen Servranckx: "Dat klopt. Wij gaan er binnen onze aanpak steeds van uit dat iedereen bemiddelbaar is naar een beroepsopleiding of tewerkstelling. Om het plastisch uit te drukken: 'Een koelkast met een kras op koelt ook'. We leren de mensen hun eigen spiegel-

Blijf up-to-date!

Het ACV-project rond competentie management en levenslang leren komt stilaan op kruissnelheid. Alle informatie en know-how die wij rond deze thema's verzamelen wordt via de website www.leerplek.be ter beschikking gesteld van geïnteresseerde ACV-militanten. Wie niet overdonderd wil worden door pakken informatie, maar wel op de hoogte wil blijven, kan intekenen op onze elektronische nieuwsbrief. Daarin lees je korte en bevattelijke bijdragen over de laatste nieuwtjes op het terrein en volg je de wijzigingen op www.leerplek.be van nabij. Wie meer info wil rond een bepaald onderwerp kan rechtstreeks doorklikken naar relevante websites. Je kiest trouwens zelf rond welke thema's je al dan niet geïnformeerd wil worden. Intekenen kan door het ingeven van je e-mail adres op de pagina 'interactie - nieuwsbrief' van www.leerplek.be. De nieuwsbrief is een gratis service!



beeld aanvaarden. Wie een realistisch beeld heeft van zijn competenties staat sterker in zijn schoenen. Assessment is voor alle duidelijkheid geen opleiding. Wij brengen de aanwezige kennis en vaardigheden in kaart en helpen de mensen om die competenties te kunnen verwoorden.”

Vakbeweging: Je hoort vaak zeggen dat beroepsopleiding de enig zaligmakende weg naar duurzame tewerkstelling van kort of eenzijdig geschoolden is. Klopt dit dan niet?

Leen Servranckx: “Wij zijn er steeds van uitgegaan dat het oriënteren van mensen, gevolgd door nazorg, meer resultaten oplevert dat het geven van opleiding omwille van de opleiding. We stellen ook vast dat het doorstromingscijfer van onze mensen na assessment even hoog en vaak hoger ligt als na het volgen van een opleiding.”

Vakbeweging: Nazorg? Is zoiets haalbaar op de werkvloer?

Leen Servranckx: “Wij zien dat, in tegenstelling tot vroeger, werkgevers meer openstaan voor organisaties als Vokans. Als onze mensen na assessment en eventueel opleiding in een bedrijf komen is er zeker in het begin nood aan verdere begeleiding. We noemen dit ook job coaching. Je kan dit zien als een voetbaltrainer die zijn voetballers helpt het beste uit zichzelf te halen en hen daarbij ook moed inspreekt. De jobcoach helpt mee bepalen waar de punten zitten waarop de werknemer nog verder moet werken. Een groot voordeel is dat deze jobcoach iemand van buiten de onderneming is die niet moet werken met de hete adem van productiecijfers in zijn nek. Ideaal zou natuurlijk zijn dat de lijnverantwoordelijken en meestersgasten er een rol in spelen. Maar die mensen moeten vaak de productie laten voorgaan.”

Vakbeweging: Tolereren werkgevers deze externe inmenging?

Leen Servranckx: “Bedrijven gebruiken toch ook externe consultants om kaderpersoneel en managers te begeleiden bij het verhogen en verfijnen van

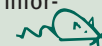


Leen Servranckx, afgevaardigd bestuurder van Vokans:

“Iedereen is bemiddelbaar. Een koelkast met een kras op koelt toch ook!”

Vokans

Vzw Vokans, voluit ‘Vormings en opleidingsKANSen’ werd in 1990 opgericht op initiatief van het ACV en het ACW. Vokans is reeds geruime tijd erkend als opleidings- en tewerkstellingsproject en heeft tot doel de tewerkstellingskansen van werkzoekenden te verhogen. Contactadressen en bijkomende informatie zijn te vinden op www.vokans.be



hun competenties. Waarom zou dit dan niet kunnen voor de kort geschoolden die op de werkvloer staan? Al teveel wordt gedacht dat werken het enige is wat deze groep moet kennen. Niets is minder waar. Deze mensen hebben evengoed nood aan bijkomende vorming als de hoger geschoolden in de firma. Wij waken er wel over dat de jobbegeleiding zo min mogelijk stoort in het productieproces. En dat ze een meerwaarde betekent voor zowel de werknemer als de onderneming.”

Vakbeweging: Ligt hier een uitdaging voor de vakbondsafgevaardigden in de bedrijven?

Leen Servranckx: “De vakbondsmensen zijn uitermate belangrijk. Zij kunnen het hele gebeuren mee trekken en bewaken. Dit laatste is zeker nodig. Het gebeurt regelmatig dat werknemers negatief reageren als kort geschoolden op de werkvloer toeko-

men. Soms zie je pestgedrag ontstaan en hoor je reacties als ‘Wat gooien ze hier nu binnen?’. Geef je onze mensen de kans om zich aan te passen, daarbij gesteund door de jobcoach, dan bewijst de praktijk dat zij zich heel snel integreren in het bedrijf. Tot tevredenheid van alle betrokkenen.”

Vakbeweging: Is een degelijk competentiebeheer voor kort geschoolden een belangrijke sleutel naar duurzame tewerkstelling?

Leen Servranckx: “Zonder twijfel! En er zit duidelijk een win-win situatie in voor deze doelgroep, de sectoren en bedrijven. Het vraagt natuurlijk inzet en financiële middelen. Maar ik ben er rotsvast van overtuigd dat de meerwaarde van deze aanpak de kost ervan ruimschoots overstijgt.”