

Mind the Switch – Synopsis

Mind the Switch is een breed verhaal waarbij zowel op en met werkvloeren als met werkzoekenden en werknemers gewerkt wordt om de switch te maken naar inclusie en employability.

Doorheen de 4 voorgestelde acties komt een breed continuüm van handvaten aan bod waarmee zowel de ondernemingen als werknemers mee aan de slag kunnen. We zouden geen werknemersorganisaties zijn wanneer we hierbij geen oog zouden hebben voor het opnemen en empoweren van de meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.



A | Switch the Mind

Mind the Switch verwijst naar de mindswitch die werknemers en ondernemingen in periodes van transitie dienen te maken. Bij moeilijke transitie naar inclusie, employability, ... waar drempels hoog zijn is de mindswitch naar het zien van de mogelijkheden en kansen vaak een eerste stap richting succes. Deze eerste voorwaarde om succesvol te zijn is een eerste streefdoel in alle 4 de acties en één van de vele verbindingen tussen beide.

B | Mind the Switch = 4 acties loopbaanbreed

Ons partnerschap richt zich in de volle breedte op de scope van Oproep 500: er wordt zowel gewerkt rond instroom als retentie, voor zowel werkzoekenden, werkenden en voor zowel grote, middelgrote en kleine ondernemingen. Ons bereik is dan ook loopbaanbreed met acties tot het versterken van toekomstige werknemers (werkzoekenden en werknemers in transitie) als het versterken van werkvloeren, en dit met betrekking tot loopbaantransitiethema's van afstuderen tot pensioen.

Dat maakt dat we een zeer ruim project hebben, dat we ophangen aan 4 grote actielijnen. De eerste 2 actielijnen brengen ons tot op de werkvloer. We ondersteunen ondernemingen bij vraagstukken rond instroom en retentie, inclusie, diversiteit, ... De andere twee actielijnen richten zich tot werknemers zelf. Toekomstige werknemers, i.e. werkzoekenden en werknemers in transitie, ondersteunen we naar meer employability via een eerste brede actielijn waar we vraaggericht handvaten bieden bij drempels voor allerlei loopbaantransities en een tweede actielijn specifiek gericht op een zelfredzaamheidsboost als het gaat om gebruik maken van digitale tools op een gedigitaliseerde arbeidsmarkt.

ACTIE 1 | DOORSTART

herstructureringen vragen om een mindswitch

- doelgroep = ondernemingen | retentie | instroom
- plaats in het project = meest disruptieve transitie in een onderneming (collectief ontslag, herstructurering, sluiting, ...)
- Mind the switch naar rust op de werkvloer | switch van kansloosheid en machteloosheid naar zien van eigen arbeidskansen

Onze eerste actielijn is een uniek verhaal waarbij we met onze transitieconsulenten op werkvloeren komen waar een **herstructurering** plaatsvindt en door **collectief ontslag of sluiting** verschillende werknemers de organisatie dienen te verlaten of indien ze mogen blijven, geconfronteerd worden met een andere jobinhoud. DOORSTART is een **intensief partnerschap met VDAB**, gebaseerd op de good practices van de praktijkcase van onder andere Ford Genk en JLG. Het beoogde effect, een grotere **geïnformeerde** en **positieve zelf ingeschatte employability**, maakt dat er in deze tijden van extreme disruptie rust kan komen op de werkvloer. Dit komt zowel de onderneming als de werknemers ten goede.

Na een **voortraject** met de betrokken partners (onderneming, VDAB, werknemersafgevaardigden, werkgever,..) verzorgen onze transitieconsulenten in-company vormingen op maat en vertrekkende vanuit de grootste bezorgdheden van de werknemers en werkgever.

Deze actie is **geen vervanging voor het outplacement** of de tewerkstellingscel, maar is een voortraject dat zorgt voor een warme overdracht. Door de **mindswitch** van rouw om het jobverlies en kansloosheid om te buigen naar employability en het zien van de eigen mogelijkheden en arbeidskansen, zijn de betrokken werknemers beter voorbereid om de volgende stappen te nemen op het moment ze in outplacement terecht komen.

Bovendien versnelt de transitie van werk naar werk, waardoor meer werknemers direct aan de slag kunnen bij een andere onderneming.

De **aangeboden thema's** kunnen onder andere zijn: financiële gevolgen, reglementering, omgaan met financieel onzekerheid, vragen rond solliciteren en oriënteren, opleiding volgen, vragen rond omscholing of (online) bijscholen, welke jobs er momenteel in de regio zijn, omgaan met stress en verandering, ...

ACTIE 1 | DOORSTART

- www.doorstarten.be
- Doorstartconsulent = Peter H.
 - SPOC DOORSTART
 - Relaties met partners, andere bonden, militanten, secretarissen, outplacementkantoren,
 - Effent het pad en bouwt dossier op
 - Bijblijfconsulenten → geven en ontwikkelen de sessies

DOORSTART

Eerste hulp project voor werknemers bij herstructurering

Een onderneming koopt een herstructurering of sluiting aan. Voor de werknemers start een periode van grote onzekerheid en stress. Ze hebben talloze vragen waarop ze niet een antwoord weten. Maar die vragen blijven vaak onbeantwoord zolang er geen tewerkstellingsplan opgestart is. Doorstart wil die getroffen werknemers steunen en gaat samen met deze vragen aan de slag en ondersteunt de getroffen werknemers via workshops.

WAT IS HET WEL?

• Eerste hulp voor getroffen werknemers om de slag naar een volgende job gemakkelijker te kunnen maken.

• Een professioneel infokanaal om op eerste vragen na aanvullend advies een antwoord te bieden.

• Een service met workshops en technische begeleiding voor onze leden en potentiële leden.

• Ondersteuning van delegaties en secretarissen tijdens herstructureringen.

WAT IS HET NIET?

• Doorstart vervangt niet de tewerkstellingscel, maar komt ernaast. We werken met onze samen met de betrokken (sociaal) interventie adviseur van VDAB en zorgen voor een warme overdracht naar het gekozen outplacementkantoor.

• Doorstart zit niet mee aan de onderhandelingsruimte, dat is een opdracht voor secretarissen en delegaties.

Peter Huybrighs
 02 261 50 00
 0472 55 70 76
 www.doorstarten.be

Vraag naar onze flyer | meer info bij Peter Huybrighs

ACTIE 2 | INCLUSIEVE WERKVLOEREN |

switch naar een groter inclusievermogen van ondernemingen

- doelgroep = ondernemingen | retentie
- plaats in het project = ondernemingen ondersteunen in transities naar een groter inclusievermogen via zittende werknemers met focus op werknemersvertegenwoordiging | Mind the switch naar meer inclusievermogen

Een belangrijke factor bij het ontwikkelen van **duurzame loopbanen**, in het bijzonder voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en/of kwetsbare werknemers, is de **mate waarin een onderneming of organisatie 'inclusief' is**.

Binnen deze actielijn ondersteunen onze transitieconsulenten ondernemingen via hun werknemers(vertegenwoordigers) bij het initiëren, bespreekbaar maken en begeleiden van plannen die

het inclusievermogen van deze ondernemingen verhogen. Bij kmo's waar er geen geformaliseerd overleg is, werken we samen met de HR-adviseur van UNIZO, de werknemers en werkgever, en werken we een traject uit om deze 'Inclusie-switch' van de onderneming te faciliteren.

Bovendien gidsen we in dit partnerschap werknemers, werknemersvertegenwoordigers en werkgevers naar organisaties en **diensten met expertise** in specifieke materie rond inclusie (bvb. VDAB #ZeroExclusion, Grip, Minderhedenforum, ESF-projecten (bv Drive, ...), sectorfondsen, Unia, werkplekarchitecten, In-Gent, werkbaarheidscheques ...)

We werken **vraaggericht** en vertrekken daarbij vanuit een soort **menu-kaart van thematische clusters**. Deze thema's of aanbod, kunnen de vraagsteller helpen om in eerste instantie te komen tot een duidelijk zicht op noden in de onderneming.

ACTIE 2 | INCLUSIEVE WERKVLOEREN

- Gericht op **retentie**
- **Consulting** (ex. Intake)
 - Prospectie
 - Gesprekken: voorbereidend – consulting – post
 - Doorverwijzing
- **Inclusie-switch** (ex. PVA)
 - Onderbouwing
 - Analyse werkvloer
 - Maatwerk!
- Organiseren van **kennisdeling, vorming, synergieën**
 - versterken onze expertise
 - activeren ondernemingen **mbt** inclusiethema's

5 thematische clusters:

1. Inclusie op de werkvloer
2. Instroom- en onthaalbeleid
3. Behoud van werknemers
4. Arbeidsorganisatie
5. Opleidings- en competentiebeleid

Onze thematische clusters:

1. **Inclusie op de werkvloer** (antidiscriminatie, omgaan met verschillen, interculturele communicatie, samenleven op de werkvloer, taalbeleid, toegankelijke werkvloeren, aangepaste werkposten, gender en seksisme op de werkvloer, superdiverse werkvloeren, ..)
2. **Instroom- en onthaalbeleid** (nieuwe werknemers aantrekken en onthalen, vacaturebeleid, mentoring, open mind en ruimte creëren, ...)
3. **Behoud van werknemers** (onderzoek naar factoren uitstroom, re-integratiebeleid, generatiebeleid, cao 104, behoeftebepaling werknemers, retentieplan,...)
4. **Arbeidsorganisatie** (werkbaar werk, technologische evoluties en digitalisering consequenties coronacrisis, jobcarving- en crafting, ...)
5. **Opleidings- en competentiebeleid** (competentiegericht, talenten inzetten, levenslang leren, 21^{ste} century skills, innovatie en jobrotatie, ..)

Door het organiseren van kennisdeling, vorming, synergieën tussen betrokkenen en geïnteresseerden te organiseren versterken we onze expertise en activeren we ondernemingen (of hun werknemers) om rond deze thema's aan de slag te gaan.

ACTIE 3 | WERKNEMERS IN TRANSITIE

mindswitch naar een succesvolle transitie & employability

- doelgroep = toekomstige werknemers
- plaats in het project = toekomstige werknemers ondersteunen in de vele transities tijdens hun loopbaan waardoor zij sneller en op een duurzame manier ingesloten kunnen worden op de arbeidsmarkt | Mind the Switch naar meer employability

Van afstuderen tot pensioen maken werknemers verschillende **transities** door, **op dezelfde of tussen verschillende werkvloeren**. Transitie tussen school lopende, werkende, werkzoekende, een interimbaan, bijscholing, een zelfstandig statuut, ziekte,... Centraal daarin staat **keuzes maken**, de **eigen arbeidskansen helder** leren zien, de mindswitch naar opportuniteiten en kansen maken en je eigen loopbaan in handen nemen. Dat vraagt om de nodige zelfkennis en **loopbaanvaardigheden**.

Gezien transitieconsulenten breed gevormd zijn, loopbaanbreed (van afstuderen tot pensioen) kunnen werken, van vele markten thuis zijn en over een breed netwerk beschikken, fungeren zij als een **single point of contact**.

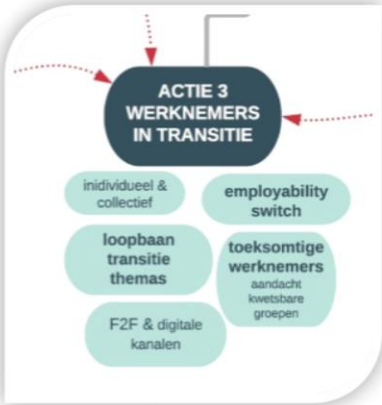
Onder deze actie "**werknemers in transitie**" kunnen werknemers bij ons terecht met al hun (transitie)loopbaanvragen en noden. Antwoorden die we geven kunnen van verschillende niveaus zijn van **informatie** (advies) verlenen, over **vorming** tot **coaching**. Ons leidend principe "Mind the Switch": **gerichte dienstverlening** waarbij we waar mogelijk kwalitatief **doorverwijzen** en zelf de nood of vraag opnemen als het moet.

ACTIE 3 | WERKNEMERS IN TRANSITIE

- werkzoekenden + werknemers
- schoolverlaters tot pensioen
- mindswitch naar meer employability
- **informatie** (advies), **vorming** & **coaching**.
- aandacht voor **kwetsbare personen**
- rekening gehouden met de **actuele arbeidsmarkt** en **reële rekruteringsbehoeften**
- ondersteuning **individueel** en/ of **collectief**
- naast de **face2face** ook via **digitale** kanalen

▪ Voorbeelden

- re-integratie
- sessies voor DOORSTART
- Zelfstandig bijberoep
- overstap naar een bepaalde sector of beroep
- ...



Leidend principe "Mind the Switch": **gerichte dienstverlening** waarbij we waar mogelijk kwalitatief **doorverwijzen** en zelf de nood of vraag opnemen als het moet.

Binnen de transitionele arbeidsmarkt dreigen **kwetsbare personen** (kortgeschoolden, zieken, mensen met migratieachtergrond, jongeren en ouderen, laaggeletterden, nieuwkomers, ...) achter te blijven wanneer ze hun competenties niet up to date houden of niet weten hoe deze te matchen op een arbeidsmarkt in transitie. Deze groepen genieten onze bijzondere aandacht.

Verder wordt bij de individuele begeleidingen, bij het opzetten van collectieve sessies en het ontwikkelen van tools en informatie, steeds rekening gehouden met de **actuele arbeidsmarkt** en **reële (regionale)rekruteringsbehoeften**, groeisectoren, knelpuntberoepen ... Bijzondere aandacht gaat ook uit naar het belang van **21^{ste} eeuwse vaardigheden**, opleiding, **levenslang leren**,

De ondersteuning kan **individueel** van aard zijn of in **groep** gegeven worden, of een combinatie daarvan. Naast de **face2face** mogelijkheden werken we ook via **digitale** kanalen.

Rond heel wat thema's wordt er ook met **partners** samengewerkt of naar doorverwezen.

Transities die aan bod kunnen komen...

- werkzoekend (zonder werk of gedeeltelijk aan het werk) naar werk of opleiding
- werkend naar (ander) werk of een opleiding
- ziekte, arbeidsongeschiktheid naar werk of opleiding
- opleiding of school naar werk
- werkende of werkzoekend naar zelfstandig statuut en/of ondernemerschap
- ...

ACTIE 4 | DIGITALE INCLUSIE

switch naar digitale employability

- doelgroep = toekomstige werknemers
- plaats in het project = op een arbeidsmarkt in digitale transitie en een gedigitaliseerde jobmatching en begeleiding werknemers en werkzoekenden, het ondersteunen bij het wegwerken van drempels
- Mind the Switch naar digitale zelfredzaamheid en employability op een digitale arbeidsmarkt

Digitalisering is overall. Niet alleen de arbeidsmarkt zelf kent een transitie naar digitalisering. Ook de **bemiddeling, begeleiding naar werk** en **jobmatching** is op korte tijd gedigitaliseerd. Dat betekent dat het parcours van je zoektocht naar werk er anders uitziet dan enkele jaren geleden en je ook andere vaardigheden nodig hebt om dit tot een goed einde te brengen.

Deze digitalisering heeft vele voordelen, maar kan ook een drempel zijn die de zoektocht naar (ander) werk belemmert. De hoofddoelstelling van deze actie 4 is toekomstige werknemers te ondersteunen met een **digitale zelfredzaamheidsboost**.

ACTIE 4 | DIGITALE INCLUSIE

Switch naar **digitale zelfredzaamheid** en employability op een **digitale arbeidsmarkt**.

- 3 DIGI-sessies → geschakeld of losstaand te volgen
- VDAB-toeleiding + eigen toeleiding

- DIGI-**INFO**-sessie = werking VDAB, tools leren kennen, opleidingen volgen, tewerkstellingsmaatregelen, ...
- DIGI-**DOE**-sessie = onder begeleiding aan de slag in zijn eigen online VDAB dossier "Mijn Loopbaan". Doel = aantrekkelijk/kwalitatief, volledig en matchbaar dossier.
- DIGI-**ARBEIDSMARKT**-sessie = **NIEUW IN ONTWIKKELING**
 - interactieve workshop
 - inzicht effect van digitalisering bij veranderingen in jobs, functies, werkvloeren en arbeidsmarkt + zoektocht naar werk
 - andere digitale tools naast Mijn Loopbaan
 - mogelijkheden van online leren + belang van levenslang leren



Concreet bestaat het aanbod uit 3 DIGI-sessies, die geschakeld kunnen gevolgd worden of losstaand van elkaar.

1. DIGI-**INFO**-sessie: vooral gericht naar werkzoekenden waarbij elementen aan bod komen als werk zoeken, werking VDAB, digitale tools waarom en hoe, opleidingen volgen, tewerkstellingsmaatregelen, ...
2. DIGI-**DOE**-sessie: een échte doe-sessie: iedere deelnemer gaat onder begeleiding aan de slag in zijn eigen online VDAB dossier "Mijn Loopbaan". Het doel is te komen tot een aantrekkelijk/kwalitatief, volledig en matchbaar dossier waardoor de werkzoekende sneller gevonden kan worden door werkgevers en beter passende vacatures voorgesteld worden.
3. DIGI-**ARBEIDSMARKT**-sessie : een interactieve workshop waarbij inzicht wordt gegeven over het effect van digitalisering bij veranderingen in jobs, functies, werkvloeren en arbeidsmarkt. Ook wordt er aandacht besteedt aan andere digitale tools naast Mijn Loopbaan en de talloze mogelijkheden van online leren. Het belang van levenslang leren én ontwikkelen van 21^e eeuwse competenties wordt tijdens deze sessie onderstreept.

Sinds **VDAB** de switch maakte naar een **human digital aanbod en dienstverlening**, hebben wij dit van dichtbij opgevolgd, dienstverlening rond opgezet, in nauwe, complementaire samenwerking met VDAB ... Daarom beogen we voor deze sessies een dubbele doelgroep. Enerzijds gaat het om een toeleiding van werkzoekenden die door VDAB of een partner van VDAB ingeschreven worden voor de sessies (1 & 2) als opdracht in hun traject naar werk. Anderzijds staan onze 3 sessies open voor iedereen op zoek naar (ander) werk en zullen we ook zelf op basis van gedetecteerde noden mensen richting onze DIGI-sessies wijzen.

C. Partners, mensen & middelen

Naast de andere bonden zijn VDAB en UNIZO onze structurele partners. Lokaal en provinciaal wordt er uiteraard met nog vele andere partners nauw samengewerkt. Dit project kwam tot stand met ESF-middelen, meer bepaald gekoppeld aan [ESF-oproep 500](#).

Mind the Switch loopt tot einde 2022 en wordt waar gemaakt door 21 transitieconsulenten over heel Vlaanderen.

Structurele partner toekomstige werknemers | VDAB

De voorbije jaren hebben we op verschillende domeinen reeds intensief samengewerkt met VDAB. Daardoor zijn we goed op elkaar ingespeeld, kennen en respecteren we elkaars rol, expertise en sterktes en zijn we staat snel te komen tot de nodige synergie. Hoewel we elkaar tegenkomen in elke actielijn van ons project, is onze samenwerking het meest intensief voor de acties 1 DOORSTART en 4 digitale inclusie.

Voor de actie digitale inclusie zal het grootste deel van ons bereik voor de sessies 1 en 2, rond de digitale tool Mijn Loopbaan, afhankelijk zijn van de doorverwijzingen via VDAB en haar partners. VDAB activeert hiertoe haar diensten, met in het bijzonder de servicelijn. Onder IT-ondersteuning vanuit VDAB werken we met een inschrijvingstool, die bovendien verder uitgewerkt wordt tot een zelfinschrijvingstool.

Door deze intense samenwerking en de hieraan gekoppelde overlegmomenten, zijn we ook in staat om zeer snel en accuraat noden en drempels die werkzoekenden ervaren bij het volbrengen van hun VDAB-opdrachten en die ze ervaren bij de VDAB-dienstverlening, te signaleren.

In het DOORSTART-verhaal werken we vooral samen met de sociale interventieadviseurs (SIA) van (VDAB). Ook de arbeidsmarktexperten en VDAB-medewerkers vanuit andere domeinen worden betrokken op het moment dat daar nood aan is. De expertise die bij hen en ons in huis is rond herstructureringen, collectief ontslag, sluitingen en outplacement, wordt samengebracht. We zijn ook samen aanwezig in de getroffen onderneming. VDAB ondersteunt met communicatiemiddelen en tools DOORSTART.

Structurele partner KMO | UNIZO

Vlaanderen is een KMO-land dus ons aanbod niet aanbieden aan en op maat maken voor deze ondernemingen zou veel werknemers (en werkgevers in de koude laten staan). Bij de snelheid waarmee transitie en de zoektocht naar inclusievermogen vandaag verlopen is het voor kleinere ondernemingen vaak moeilijker om de nodige know how en ondersteuning binnen te halen.

Daarom hebben we de handen in elkaar geslagen met UNIZO om samen ook deze ondernemingen, ondernemers en hun werknemers (zittende en toekomstige) te versterken. Happy KMO's geeft immers happy werknemers en omgekeerd.

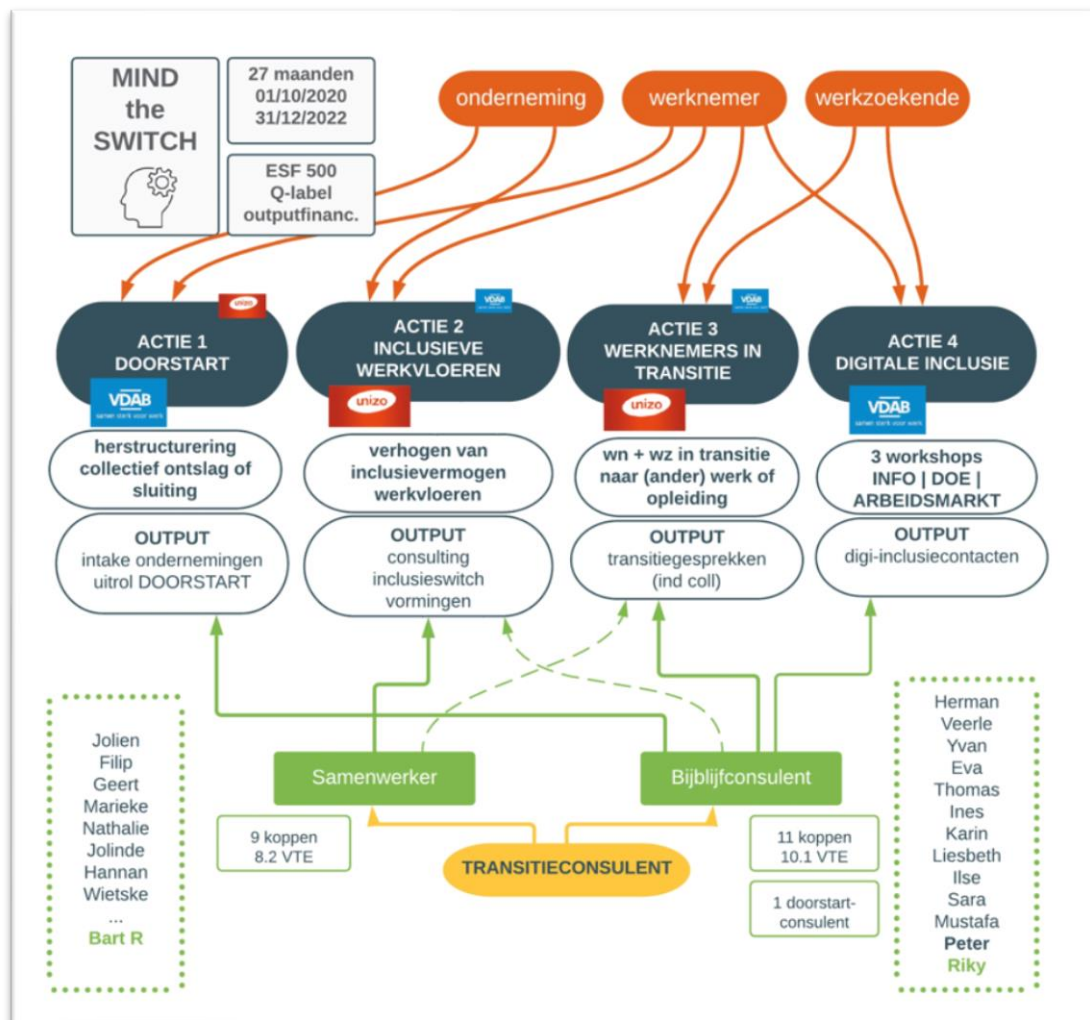
We brengen onze expertise rond de verschillende transitiethema's samen.

Daarbij houden we er rekening mee dat elke KMO zijn eigen realiteit, sector, slagkracht, doelgroep, dynamiek, ...heeft. Daarom ontwikkelen we een aanbod dat flexibel, op maat, agile is, waarbij zowel vraaggestuurd als aanbodgericht gewerkt wordt. Een aanbod dat gestoeld is op een goede dialoog tussen werknemer en werkgever, waarbij positieve communicatie op, over en rond de werkvloer centraal staat.

KMO's kunnen aangeleverd worden door zowel UNIZO als vanuit ons. Samen met de HR-adviseur zal de betrokken transitieconsulent onderzoeken wat de noden zijn van de onderneming, de ondernemer en de

werknemers. Afhankelijk van de uitkomst zal er dan verder actie ondernomen worden die behoort tot actielijn 2 inclusieve werkvloeren of 3 werknemers in transitie, of een combinatie daarvan.

UNIZO organiseert 3x per jaar een stuurgroep met de structurele partners. Op deze manier kunnen we onze samenwerking structureel monitoren. Eén keer per jaar organiseert UNIZO een ronde tafel voor alle meewerkende organisaties. Om de communicatie zuiver te houden, voorziet elke partner een SPOC rond de acties die samen met UNIZO ondernomen worden.



TRANSITIECONSULENTEN | profiel | CODE OF CONDUCT

Transitieconsulenten ...

- weten hoe de arbeidsmarkt en werk evolueert en kennen de actuele noden van werknemers, werknemersvertegenwoordigers, ondernemingen en hun ondernemers .
- weten hoe werknemers, werknemersvertegenwoordigers , ondernemingen en hun ondernemers te adviseren en werken oplossingsgericht mét respect voor de eigenheid voor het individu en de sociale dialoog en de werknemersdialoog in de onderneming
- beschikken over de nodige coachingstechnieken, tools en communicatievaardigheden

- werken empowerend, vertrekkend vanuit de talenten en sterktes van het individu en onderneming, en zijn in staat met hen de nodige mindswitch te maken
- hebben het voordeel te kunnen vertrekken vanuit hun unieke vertrouwensband met de werknemer
- hebben een brede én actuele kennis van arbeidsmarkt-, opleidings-, ondersteunings- en andere flankerende maatregelen. Ze weten vragen van individuen en ondernemingen en mogelijke oplossingen moeiteloos te verbinden.
- Hebben gerichte doorverwijzing in hun DNA zitten. Zij kennen begeleidingsinstanties, opleidingsinitiatieven, de sociale kaart én wijzen individuen en ondernemingen de weg.
- werken neutraal en objectief, ze zijn er zowel voor werknemers die lid zijn van een van de drie vakbonden als voor werknemers die geen lid zijn van een vakbond
- zijn in staat om zowel individueel en zelfstandig te werken als in een samenwerkingsverband met andere partners
- zijn ambassadeurs als het gaat over inclusie, duurzame loopbanen, werkbaar werk, zichtbaar maken van kansen op de arbeidsmarkt levenslang leren, sterk blijven op een arbeidsmarkt in verandering, ...
- bij het verzamelen, verwerken en delen van gegevens over personen worden de privacy spelregels en GDPR-wetgeving steeds gevolgd (cfr. vraag 10)

Meer info?

Projectcoördinatoren Riky De Bièvre (riky.debievre@acv-vsc.be) & Bart Reyns (bart.reyns@acv-csc.be)

Dit project kwamen tot stand met de steun van het Europees Sociaal Fonds. Het ESF stelt middelen ter beschikking voor innovaties die bijdragen tot meer en betere jobs voor meer mensen. Ontdek de werking in Vlaanderen via www.esf-vlaanderen.be.