

Hoe kan je bedrijven werven in het kader van duaal leren?

3 stappen: sensibiliseren, selecteren, informeren

Stap 1: sensibiliseer via mail

- Verstuur een mail waarin informatie staat om hun aandacht te trekken. Stel de school voor (als sterk merk), stel duaal leren voor als volwaardige en krachtige leerweg (als product) en leg uit waarom de school duaal leren organiseert.
- Stel de vraag cruciale vraag: Wil je meer informatie of mag ik je contacteren om meer info te geven?
- Effect van die vraag? Op die manier is er een zicht op een eerste selectie van geïnteresseerde bedrijven. Mensen moeten de kans krijgen om te kunnen kiezen (pushen werkt niet).
- Tips:
 - Hoe korter, hoe makkelijker het bedrijf jouw informatie zal oppikken en onthouden. Gebruik geen jargon
 - Speel in op arbeidskrapte: hiermee speel je in op een gekend probleem waarin het bedrijf zich herkent en waarmee je interesse wekt.
 - Benadruk de voordelen van duaal leren van de onderneming: eigen personeel opleiden voor de toekomst opleiden, korte inwerktijd na affectieve aanwerving, hefboom om leercultuur te integreren, goede PR, maatschappelijk engagement...
 - Als iemand binnen de opleidingsinstelling eerder al contact had met het bedrijf, dan is deze persoon de meest geschikte persoon om de mail te sturen. Op die manier is het voor het bedrijf herkenbaar en is de kans groter dat zij er gevolg aan zullen geven.
 - Good practices helpen om te sensibiliseren
 - Incentives maken DL aantrekkelijk.
 - Voeg eventueel een informatiefolder toe.
 - Wat is het effect van een goede informatiefolder? Hoe meer visibiliteit, hoe groter de kans dat deze nieuwe leervorm opgepikt wordt.

Stap 2: Selecteer via telefoon

- Onze ervaring leert dat zaakvoerders en kleine bedrijven niet snel reageren op mails. Ga er zeker niet van uit dat wanneer ze niet reageren, er geen interesse is. Bij kleine bedrijven prospecteer je best actief door meteen ter plaatse te gaan.

- Geef de onderneming tijd: bel na enkele dagen en toets af of er interesse is. Zo ja, maar een fysieke afspraak.

Stap 3: Informeer in een persoonlijk gesprek: gesprekskader GROW

Om bedrijven aan boord te krijgen en te houden is betrokkenheid onontbeerlijk. Probeer een zicht te krijgen op de situatie door vanuit betrokkenheid en nieuwsgierigheid vragen te stellen. Vragen kan je stellen vanuit de situatie waarin het bedrijf zich nu bevindt, waar het hoopt naar toe te gaan en welke opties er reeds werden uitgetest. Het geïnteresseerd stellen van vragen of verkennen heeft een interessant neveneffect: er ontstaat automatisch meer betrokkenheid.

Welke zijn de verschillende stappen in het GROW model? Het GROW model is een vier-stappenplan. GROW is een afkorting voor Goal – Reality – Options – Will. Het is geen steriel gespreksmodel dat stap per stap moet gevolgd worden, de stappen kunnen van volgorde wisselen of hernomen worden.

Een nuttige metafoor voor het GROW coaching model is het plan dat je zou maken om een reis te ondernemen. Je begint met de kaart: waar gaan we naartoe (Goal), en waar zijn we nu (Reality)? Dan bekijk je de verschillende routes om op de bestemming te geraken (Options). Tenslotte kies je er één uit, en zorg je ervoor dat je motivatie om de reis te ondernemen in orde is, en dat je voorbereid bent op alle condities en obstakels.

Fase	Situatie arbeidskrapte	Mogelijke vragen?
Goal <ul style="list-style-type: none"> • verkennen van het doel, de gewenste situatie • op korte en lange termijn. • Gun mekaar tijd om daarbij stil te staan. • Een scherp geformuleerd doel dat echt erkend wordt als belangrijk, werkt als een motor voor een gesprek. 	Meer personeel Betere instroom Opgeleid personeel vanaf dag 1 Snellere opleiding Gemotiveerd personeel, Opgeleid personeel Kennis van machines Gemotiveerd personeel Goede arbeidsattitude Minder verloop Minder druk Minder lange wachttijden voor klanten Goede PR Maatschappelijk engagement	Waar wil je graag verandering in? Op welk gebied specifiek? Wat wil je bereiken? Wat zou je willen aanpakken? Wat is nu precies jouw doel? Waar wil je uitkomen na dit traject Wat zou je anders willen? Wat is belangrijk voor jou? En voor de anderen? Beschrijf het eens concreet? Hoe stel je je het voor als dit probleem hebt opgelost? Hoe zou het eruit zien? Waaraan zal je merken dat er iets veranderd is? Hou jij en je medewerkers daar bij voelen? Waar wil je op korte en middellange termijn naartoe? Wanneer zal je tevreden zijn?

<p>Reality</p> <ul style="list-style-type: none"> • verkennen van de actuele situatie, de huidige realiteit • met een minimum aan beoordeling en een maximum aan beschrijving. • In kaart brengen van realiteit & context 	<p>Geen of weinig instroom Lange zoektocht naar geschikt personeel, Lange wachttijden voor klanten Te veel werk voor te weinig mensen Kloof tussen wat schoolverlaters kunnen en wat er op de werkvloer wordt verwacht</p>	<p>Hoe loopt het nu, precies? Waar loop je op vast? Wat zou je niet meer willen? Wat geeft je precies die stress? Wat durf je niet aan? Waar schrik je voor terug? Welk gevoel houdt je tegen om de situatie aan te pakken? Wie of wat speelt er nog mee? Welk effect heeft dat op de omgeving? Waar leid je dat uit af?</p>
<p>Options</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor de hand liggende opties zijn vaak al eerder bedacht en uitgeprobeerd. • Sensibiliseren <ul style="list-style-type: none"> • <i>Hier kan je vervallen in de adviserende rol.</i> • <i>Belangrijk is niet te pushen maar te vragen of de onderneming de WIN voor zichzelf en zijn medewerkers ziet. Denk je dat deze leervorm geschikt is binnen de onderneming en voor de medewerkers?</i> • <i>Gun de onderneming eventueel bedenktijd om verdere stappen te zetten.</i> • Selecteren 	<p>Vacatures openzetten Interim Lange duurtijd interne opleiding Jobcrafting Jobexpo's</p> <p>Duaal leren? Sensibiliseren: vb</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formuleer een aanbod DL • focus op de voordelen • Overlaad niet met zaken die er op dat moment niet toe doen. Waar staat de school voor als sterk merk? • Wat is Duaal Leren? • Meerwaarde van Duaal Leren voor het bedrijf? • Verwachtingen van de mentor als volwaardige opleidingspartner • Doelgroep van de lerende, • Welke opleiding? • Incentives <p>Selecteren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lijkt dit 'advies DL' iets voor de onderneming? • Door de vraag te stellen dwing je de onderneming tot nadenken. 	<p>Hoe zou je dat kunnen proberen? Wat heb je al geprobeerd? Wat zijn alternatieven? Welke aanpak zou verrassen? Wat is de eenvoudigste stap? Welke is een laagdrempelige overstap? Wat is het minst bedreigend? Wat zijn de voor- en nadelen van deze optie?</p>

<p>Will</p> <p>Wanneer DL weerhouden wordt en waarvoor de onderneming zich wil engageren. Deze stap wordt afgesloten met een duidelijk actieplan over wie, wat binnen welk tijdsbestek gaat doen.</p>	<p>Kennismaking jongere Opmaak opleidingsplan Wat zijn de evaluatiecriteria? Meer informeren DL Kiezen van de mentor Opleiden van de mentor Erkenningsaanvraag ... Maw maak concrete afspraken, laat je contactgegevens achter en begeleid en ontzorg maximaal. Hou warm contact</p>	<p>Welke vragen heb je nu op dit moment? Wat ga je doen? Hoe ga je het aanpakken Wat lijkt je de interessantste mogelijkheid? Hoe ga je het aanpakken? Welke stappen ga je zetten? Hoe zul je weten of deze stap gelukt is? Wanneer zul je het doen?</p>
--	---	--

Duale Sessie POF Deluxe - Duale Impuls Gent

“Hoe kan je bedrijven werven in het kader van duaal leren?”

Woodwize en Duaal Intersectoraal

Gill De Schauwer en Gina De Clerck