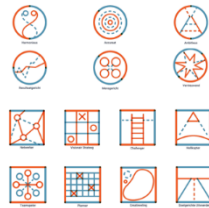




Concept: stappen in interactie met doelgroep

Stap 1 - Inzicht in jezelf verhogen: wat vind ik belangrijk aan een job?

Om een goede match met een job te hebben is inzicht in jezelf belangrijk: wat vind ik belangrijk aan een werkplek, welke rol in een team past bij mijn persoonlijkheid. Via een KAZI talent expectation scan geven we jongeren meer inzicht in zichzelf.



Elke deelnemer bepaalt zijn/haar KAZI TOP-2's **geprefereerde Teamrollen en Werkwaarden**, via een smartphone (web-app).



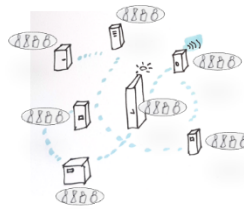
De identificatie gebeurt naar deze groep ideaal "gamified", bv. met de configuratie van hun persoonlijke "hAventar".



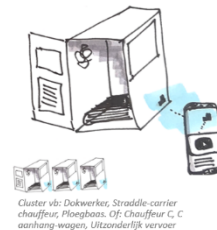
Op basis van de hAventars worden de deelnemers verdeeld in **heterogene spelteams** van 4 à 5 p, met complementaire TOP-2s.

Stap 2 – Diversiteit aan jobs in het havengebied ontdekken

Op basis van de resultaten uit de talent scan moet een deelnemer de meest geschikte jobs scouten voor zijn teamgenoten. We zetten jongeren in controle in deze fase, in tegenstelling tot hoe ze vaak benaderd worden. Tijdens de ontdekkingstocht kiezen ze zelf welke lockers ze exploreren, welke info ze bekijken en welke jobs ze selecteren.



Teams krijgen de opdracht: "scout zoveel mogelijk juiste jobs voor andere hAventars, jobs die dus passen bij hun team-voorkeuren en werkwaarden".



Cluster v.b.: Dakwerker, Straddle-carrier chauffeur, Ploegbaas, Of: Chauffeur C, C aanhang-wagen, Uitzonderlijk vervoer

Daarvoor verkennen ze in verschillende rondes de lockers met gelaagde info en tips over beschikbare jobs (virtueel of in een fysieke locatie met "echte" lockers).



Ze wijzen de gescoute jobs toe via de app. Als deelnemer zie je pas jouw lijst jobs aan het einde van de sessie.

Stap 3 – Op weg helpen

Nadat jongeren jobs ontvangen hebben van hun teamgenoten willen we hen in actiemodus zetten. We laten hen de jobs al swipend evalueren en willen hen met een coach de weg wijzen naar vacatures en solliciteren. We ondersteunen hen door iets blijvends aan te bieden op hun smartphone dat ze kunnen toepassen tijdens het solliciteren.



Elke deelnemer **rangschikt en evalueert de jobs** gescout op zijn of haar profiel met de hulp van gerichte vragen over talent-voorkeuren.



Deelnemers delen welke jobs ze willen proberen. In hun team en met **feedback van coaches** bespreken ze hoe ze dat best (niet) aanpakken.



Elke deelnemer heeft in de app een "mini-CV" met jobs + voorkeuren TOP2's te gebruiken bij sollicitaties e.d.

Volgende stappen

Op basis van gesprekken met doelgroepbegeleiders hebben we een experience map gemaakt: in welke stappen willen we jongeren leren voor welke jobs ze in aanmerking komen. We zijn gestart met prototype-sessies met jonge werkzoekenden en hopen na de paasvakantie aan de slag te kunnen met het onderwijs (afhankelijk van corona-maatregelen).

Looptijd en ESF-ondersteuning

Het project is geselecteerd door het Europees Sociaal Fonds (ESF) voor ondersteuning. Het zal lopen van juni 2020 tot en met eind mei 2022.