
VIP@work

vocational internship placements

INTERM INTERN TOOLKIT

Interne Medewerker
Briefing Mentoring-sessie



Inhoud

Inleiding	3
Over de stagiaire werkgever Briefing mentorsessie	3
Mentoring Onderwerp 1: Beoordeling van behoefte en begrip	4
Mentoring Onderwerp 2: Een stage ontwerpen en bekostigen	8
Mentoring Onderwerp 3: Succesfactoren voor effectieve werving	10
Mentoring Onderwerp 4: Training en mentoring, sleutel tot succes	11
Controlelijst - is het MKB klaar om een interne werkgever te worden?	13

Introductie

Over de stagiaire Briefing Mentoring Session

Een belangrijke rol van de bedrijfsadviseur of INTERM is het bieden van begeleiding en training aan ondernemers en bedrijfseigenaren over specialistische onderwerpen en praktische kaders bieden die de kmo's kunnen volgen om nieuwe initiatieven in hun bedrijf te leren en te implementeren.

In het geval van VIP@Work is een van onze doelen om bedrijfsadviseurs/INTERM's te voorzien van de meest up-to-date informatie en kennis over stages, zodat ze vervolgens de MKB-bedrijven waarmee ze werken kunnen promoten en aanmoedigen om stagewerkgevers te worden.

Het VIP @ Work-project begrijpt dat de eindgebruikers - namelijk kmo's, op verschillende manieren leren en dat hoewel velen de voorkeur geven aan zelfgestuurd leren, er een cohort van anderen is die liever face-to-face leren van een mentor of expert.

Deze stagiaire begeleide mentorsessie voor stagiaires is een waardevol hulpmiddel in onze INTERM INTERN TOOLKIT die de bedrijfsadviseurs kunnen gebruiken om hun mentorsessies met de kmo's te structureren. Voor het beste gebruik moet deze mentor-sessiehandleiding worden gebruikt in combinatie met het VIP@work stageplanning-werkboek waar de bedrijfseigenaar zijn organisatorische behoeften met betrekking tot stages kan plotten en in kaart brengen.

Mentoring Onderwerp 1: Behoefte en begrip beoordelen

Inzicht in de behoefte van het MKB om een stagewerkgever te worden

We verwachten twee soorten bedrijven die advies nodig hebben over stages:

1. Degenen die enige kennis hebben van hoe stages werken en meer kennis zoeken om aan de slag te gaan
2. Degenen die niets weten over stages, maar die een behoefte of gat in hun bedrijf hebben dat een stagiair zou kunnen vullen

Wat mentoring en ondersteuning betreft, zijn de behoeften van deze twee groepen nogal verschillend. De eerste stap voor de INTERM is dus om te beoordelen hoeveel kennis de bedrijfseigenaar heeft met betrekking tot stages.

MENTOR GELEIDE DISCUSSIE: Dit kan worden beoordeeld door een paar zeer fundamentele vragen te stellen om een open discussie te starten en hun niveau van begrip vast te stellen, zoals:

- **Kun je in je eigen woorden uitleggen wat een stage is?**
- **Wat zijn volgens u de voordelen van stages vanuit het perspectief van de werkgever?**
- **Wat denk je dat de uitdagingen kunnen zijn om met succes een stagiair te hosten?**

Zodra de bedrijfsadviseur een idee heeft van het kennisniveau van de betreffende bedrijfseigenaar, kunnen ze doorgaan. Als de bedrijfseigenaar deel uitmaakt van groep 1 en een goed kennisniveau heeft, kan de workshopsessie doorgaan naar Workshop 2. Als de bedrijfseigenaar een laag kennisniveau van stages heeft, wordt voorgesteld dat de bedrijfsadviseur de volgende informatie gebruikt om geef een overzicht:

Een stage is elke zorgvuldig gecontroleerde zinvolle leerervaring waarin een persoon opzettelijke professionele doelen heeft en actief reflecteert op wat hij of zij tijdens de hele ervaring bereikt. Het ontwikkelen van een stageprogramma is een uitstekende strategie voor bedrijven die willen investeren in de toekomstige successen van hun organisatie, wat vaak leidt tot het ontdekken van toekomstige collega's en leiders.

Een typische stage;

- Omvat het ontwikkelen van opzettelijke leerdoelen die zijn gestructureerd in de ervaring en worden begeleid door een professional met relevante en gerelateerde achtergrond in het veld.
- Bevordert academische, loopbaan- en / of persoonlijke ontwikkeling.
- Inclusief leerdoelen, observatie, reflectie en evaluatie.
- Brengt de leerdoelen van de stagiair in evenwicht met de behoeften van de organisatie.
- Meestal duurt het drie - zes maanden en kan het parttime of fulltime zijn.
- Betreft industrie gerelateerde en soft skills ontwikkeling.
- Kan zorgvuldig worden gecontroleerd en geëvalueerd op academisch krediet.
- Biedt voldoende toezicht in een redelijk veilige omgeving met de nodige hulpmiddelen om de overeengekomen leerdoelen uit te voeren voor de duur van de stage.

Een stage is niet:

- Een gratis hulp.
- Bedoeld om een werknemer te vervangen.
- Bedoeld voor de makkelijkste klusjes (archiveren, telefonische werkzaamheden, kleine klusjes doen).

Het is bewezen dat stages zeer gunstig zijn voor mkb's en bedrijven. Een van de belangrijkste voordelen voor mkb's en bedrijfseigenaren die stageplaatsen aanbieden, is de mogelijkheid voor hen om hun toekomstige talent te selecteren en te ontwikkelen. Ze hebben de mogelijkheid om potentiële werknemers te evalueren en te screenen voordat ze een contract aanbieden, wat leidt tot financiële besparingen. Indien aangenomen voor een vaste functie nemen stagiairs sneller deel aan hun nieuwe functies en hebben ze kortere leercurves dan externe medewerkers.

In de onderstaande tabel worden nog enkele van de belangrijkste voordelen van stages voor de werkgever weergegeven.

Bereikte commerciële voordelen (op basis van 7 jaar onderzoek en evaluatie) ¹	
1. Kostenbesparende aanpak	Stageprogramma's zorgen voor aanzienlijke besparingen op wervingskosten, inspanningen en mogelijke fouten.
2. Toegenomen productiviteit	Stagiaires zijn een waardevolle hulpbron voor ander personeel om te bereiken wat anders niet gedaan kan worden, variërend van promotie, marktonderzoek, proceskaarten etc.
3. Verbreed mogelijkheden	Stagiaires beschikken over nieuwe kennis en vaardigheden die huidige werknemers mogelijk niet hebben; technologische; onderzoeksvaardigheden; inzichten over de nieuwste academische methoden.
4. Meer enthousiasme	Stagiaires voegen levendigheid, frisse ideeën en positieve energie toe die een waardevol effect hebben op het moreel op de werkplek, motivatie en creativiteit.
5. Verhoogde effectiviteit	Stagiaires besparen fulltime werknemers tijd waardoor ze hun talenten kunnen richten op taken van een hoger niveau.
6. Veilig toekomstig werkgelegenheid / talentvoordeel	Met een stageprogramma kunnen bedrijven potentiële werknemers pre-rekruteren, kwalificeren en pre-trainen. Lever een aanzienlijk concurrentievoordeel door enkele van de beste jonge talenten te bemachtigen voordat ze de 'open markt' betreden.
7. Internationaal netwerk	Internationale en multiculturele stagiaires kunnen uw bedrijf mogelijk kennis laten maken met wereldwijde technologieën en vaardigheden die u nog niet eerder had overwogen, dit kan uw bedrijf helpen voorbereiden op een multiculturele wereldwijde toekomst.

¹ <http://www.dreaminternship.com.au/host-companies/benefits-value-hc/>

Hoewel het heel veel voordelen heeft om een Intern-werkgever te worden, zien sommige MKB-bedrijven een aantal belemmerende uitdagingen, zoals:

1. Structureel / organisatorisch - hoewel ze de voordelen zien die een stagiair kan bieden, vinden sommige kmo's dat hun bedrijf niet over de capaciteit of de juiste structuur beschikt om een leerplaats te worden. Ze kunnen het gevoel hebben dat zij of hun personeel niet over de vaardigheden beschikt om de vereiste mentor- of trainerrol te vervullen die een stagiair supervisor zou moeten hebben. Tijd kan ook een probleem zijn, ze kunnen een tekort aan personeel hebben en voelen zich misschien te beperkt om de tijd te hebben om een stagiair de touwtjes in handen te geven.
2. Sommige MKB-bedrijven voelen zich beperkt door hun financiële situatie en zijn mogelijk niet op de hoogte van subsidies en ondersteuning die beschikbaar zijn als stimulansen om bedrijfseigenaren aan te moedigen om MKB-werkgever te worden.
3. Waargenomen gebrek aan ervaring van stagiaires - veel MKB-bedrijven zien dat stagiaires die vaak geen werkervaring hebben, een bedrijf weinig te bieden hebben

Het goede nieuws is dat met behulp van de Business Advisor / INTERM de meeste van deze waargenomen uitdagingen kunnen worden overwonnen. In samenwerking met de bedrijfsadviseur kan het MKB:

- ontwerp een stageprogramma op maat van hun behoeften
- hen helpen om de juiste stagiair in te huren
- hen helpen om een leercultuur in hun bedrijf te creëren



STAGEPLANNING WERKBOEK OEFENING: Bedrijfseigenaren moeten in hun werkboek hun eigen begrip van stages en de voordelen en / of uitdagingen die zij voor hun bedrijf ervaren bij het aangaan van een stageprogramma vastleggen.

Mentoring Topic 2. Een stage ontwerpen en ondersteunen

Een stageprogramma ontwerpen

Voorafgaand aan het inhuren van een stagiair moet de bedrijfsadviseur samenwerken met de werkgever om de werkgever te helpen begrijpen hoe stagiaires passen binnen de doelstellingen en cultuur van het bedrijf. Omdat organisaties verschillen in leeftijd, grootte, branche en product, zullen stage-activiteiten dat ook zijn.

MENTORINGSDISCUSSIE: De bedrijfsadviseur kan de volgende vragen stellen om de bedrijfseigenaar te helpen bepalen welk soort stageprogramma het beste werkt voor die specifieke organisatie:

- **Wat hoopt de organisatie te behalen met het programma?**
- **Is de organisatie op zoek naar een behoefte aan een specifiek project?**
- **Zal deze stage een groot project omvatten, of een verscheidenheid aan kleine projecten inhouden?**
- **Wat zijn de tools en werkruimte die nodig zijn om de student te voorzien?**
- **Welke talenten, academische achtergrond en ervaring zoek je in een stagiair? (Vroeg beslissen over kwalificaties zal de selectie van de beste kandidaat begeleiden.)**
- **Wie is primair verantwoordelijk voor de stagiair?**
- **Wordt die persoon een mentor/supervisor of beide?**

Structurele partnerschappen opzetten in samenwerking met beroepsonderwijs en -opleiding en tussenpersonen

Stagepartnerschappen die de belangrijkste belanghebbenden samenbrengen die geïnteresseerd zijn in het bevorderen van stages in het beroepsonderwijs, zijn uiterst effectief in het aanmoedigen van het delen van kennis en beste praktijken en het omzetten hiervan in bredere innovatie- en actieplannen op regionaal niveau.

MENTORINGSDISCUSSIE: De bedrijfsadviseur / INTERM kan de volgende vragen stellen om hen / de bedrijfseigenaar te helpen bepalen met wie in zijn netwerk al stageplaatsen worden aangeboden en met wie het beste samen kan werken:

- Ben je bereid om samen te werken met andere organisaties bij het aanbieden van stageplaatsen?
- Heeft het bedrijf banden met lokale aanbieders van beroepsonderwijs?
- Ken je u de beroepsaanbieders die stageprogramma's aanbieden?

Toegang tot ondersteuning voor stage en/of opleiding/werkgelegenheid

Bedrijfsadviseurs spelen een sleutelrol bij het helpen van kmo's en bedrijfseigenaren om toegang te krijgen tot financiering en ondersteuning. Met betrekking tot stages kunnen bedrijfsadviseurs onze landspecifieke infographics en informatie als uitgangspunt gebruiken om te weten te komen welke ondersteuning beschikbaar is en hoe stages in hun land zijn gestructureerd.

MENTORINGSDISCUSSIE: De bedrijfsadviseur kan de volgende vragen stellen om de bedrijfseigenaar te helpen bepalen wat voor soort ondersteuning ze nodig hebben om een stageprogramma aan te bieden.

- Wat voor soort ondersteuning denk je dat je nodig zou hebben om een stageprogramma succesvol uit te voeren?
- Zou je, indien beschikbaar, interesse hebben om gebruik te maken van overheidssteun voor stageplaatsen?
- Ben je uitgerust en klaar om een stagiair aan te nemen?
- Wil je gebruik maken van verdere training en/of ondersteuning?



STAGEPLANNING WERKBOEK OEFENING: Bedrijfseigenaren moeten hun antwoorden op de mentorvragen opnemen in hun stageplanning-werkboek. Deze zullen helpen bij het begeleiden van een toekomstige stageovereenkomst die zij zullen aangaan met zowel hun toekomstige stagiair als een aangewezen aanbieder van beroepsonderwijs.

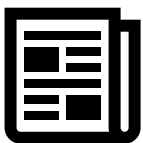
Mentoring Onderwerp 3: Succesfactoren voor effectieve werving

De juiste stagiair vinden

Werkgevers concurreren om de interesse van een student/stagiair te winnen en zich te onderscheiden van de rest. Een belangrijke eerste stap om ervoor te zorgen dat de bedrijfseigenaar de juiste stagiair vindt, is het opstellen van een geschikte stageplaats.

MENTOR GELEIDE DISCUSSIE: Dit zijn de vragen waar de MKB-eigenaar rekening mee moet houden VOORDAT hij de functiebeschrijving schrijft:

- **Waarom willen studenten solliciteren naar jouw kansen op anderen in de branche?**
- **Illustreert uw kans hoe het een unieke ervaring zal zijn?**
- **Definieert u volledig de voordelen en prikkels die uw organisatie kan bieden?**
- **Het schrijven van een stagebeschrijving is essentieel voor het werven van de juiste persoon.**



STAGEPLANNING WERKBOEK OEFENING: Schrijf de beschrijving in duidelijke, alledaagse taal die de student helpt de positie en uw organisatiecultuur te begrijpen. Als de mogelijkheid veel elementen in uw organisatie belicht, moet u dat in de beschrijving vermelden. Stagiairs stellen het op prijs om vooraf de verwachtingen te kennen.

Mentoring Topic 4: Training en mentoring, sleutel tot succes

Hoe een leercultuur in uw bedrijf te ontwikkelen

Een leercultuur is een verzameling organisatorische conventies, waarden, praktijken en processen. Deze conventies moedigen werknemers en organisaties aan om kennis en competenties te ontwikkelen. Een organisatie met een leercultuur stimuleert continu leren en gelooft dat systemen elkaar beïnvloeden. Omdat constant leren een individu als werknemer en als persoon verheft, biedt dit de mogelijkheid voor het bedrijf om continu ten goede te transformeren.

Rol van een stagebegeleider en mentor. De bedrijfsadviseur speelt een belangrijke rol bij het helpen van de MKB/bedrijfseigenaar bij het selecteren van de meest geschikte persoon in hun organisatie als stagiair/supervisor.

Begeleiding voor MKB's

Het wordt aanbevolen dat de interne supervisor een expert is in het soort werk dat de stagiair zal uitvoeren om de juiste begeleiding te bieden voor de opdrachten van de stagiair.

De verantwoordelijkheden van een stagiair omvatten:

- Deelnemen aan het sollicitatie-, screening- en interviewproces van een stagiair
- Interne oriëntatie uitvoeren
- Leerdoelen ontwikkelen
- Regelmatig een stagiair ontmoeten om het optreden te evalueren

Een leerlingtrainer/supervisor toewijzen – Sleutelcompetenties

De volgende kerncompetenties zijn vereist door de interne trainer/supervisor:

De technische kwalificatie voor de betrokken bezetting

Enkele jaren werkervaring

De bereidheid om deel te nemen aan een train the trainer seminar en een trainer geschiktheidstest

De bereidheid om als trainer naast 'normaal' werk te werken

Persoonlijke en sociale competenties: geïnteresseerd in het opleiden van jongeren

Geeft regelmatig feedback en aanmoediging

Voordelen van het hebben van Trainer/Supervisor

De trainer/supervisor zal:

- Nieuwe vaardigheden verwerven als mentor of werkplekcoach
- Heb de voldoening om hun kennis en vaardigheden door te geven aan anderen
- Geniet van het zien van de leerling die zijn vaardigheden ontwikkelt
- Ontwikkel een personeelsbestand dat gedelegeerde taken kan uitvoeren

- Bouw werkplekrelaties op en bevorder een positieve werkomgeving

MENTORING DISCUSSIE: De bedrijfsadviseur kan de volgende vragen stellen om de bedrijfseigenaar te helpen nadenken over hoe ze een leercultuur in hun bedrijf kunnen opbouwen:

- **Begrijpt u de waarde van leren en kennisverwerving voor u en uw medewerkers?**
- **Wat voor soort leren vindt momenteel plaats in uw bedrijf?**
- **Denkt u dat het voordelig zou zijn voor elk individu in uw organisatie om een persoonlijk leerplan te hebben?**
- **Maakt u of zult u er in de toekomst een punt van maken om de inspanningen van uw personeel voor leren en bijscholing te erkennen?**
- **Ziet u potentieel voor peer learning in uw organisatie?**



STAGEPLANNING WERKBOEK OEFENING: In hun stageplanning-werkboek kunnen bedrijfseigenaren hun gedachten opnemen over het creëren en aanmoedigen van een leercultuur in hun bedrijf.

Check List – is het MKB klaar om stagewerkgever te worden?

- De bedrijfseigenaar heeft een goed begrip van stages, de voordelen en de uitdagingen
- De bedrijfseigenaar heeft een goed idee van de rol die de toekomstige stagiair in zijn organisatie zal spelen
- De bedrijfseigenaar weet met wie hij of zij gaat samenwerken bij de uitvoering van de stage
- De bedrijfseigenaar is op de hoogte van de ondersteunings-/stageprogramma's die zij kunnen gebruiken of waarvoor ze zich kunnen aanmelden
- De bedrijfseigenaar begrijpt wat zijn rol als interne werkgever zal zijn
- De bedrijfseigenaar begrijpt het belang van een leercultuur en hoe ze deze in hun bedrijf kunnen bevorderen