

Job Discovery Lab (JDL) - projectfiche

Doelgroep

Primaire doelgroep: werkzoekenden <25 jaar en laatstejaars secundair onderwijs die niet verder studeren en uitstromen naar de arbeidsmarkt.

Secundaire doelgroep: jongeren 3de graad sec. onderwijs die doorstromen naar hogere studies → sensibiliseren diversiteit professionele toekomstmogelijkheden in havengebied

Objectief

De uitstroom naar de arbeidsmarkt in het havengebied verbeteren voor jonge werkzoekenden < 25 jaar en voor schoolverlaters.

Hoe?

Bepert beeld van beroepen in het havengebied verbreden en diversiteit tonen.

Werken aan zelfkennis & zelfwaardering en laten zien dat er ook jobs bij zijn waarvoor ze in aanmerking komen.

Scope project

Binnen dit project zal het Havencentrum een interactief concept voor een job discovery lab (werktitel) uitwerken en iteratief testen volgens service design-principes.

Aan het einde van de projecttijd levert het Havencentrum een service blueprint, draaiboek en business model op

voor een job discovery lab. Een onafhankelijke impactevaluatie aan het einde van het traject moet bevestigen of dit concept rendeert en geïmplementeerd kan worden. De implementatie van het job discovery lab binnen het Havencentrum zit niet mee in de scope van dit project.

A. Concept (persona, XP map, bus. Model, blueprint) / creatieve sessie
B. Assumpties mappen, prototype 1 en experiment voorb
C. Prototype testen met groepen stakeholders
D. Evaluatie, inzichten & creatieve uitdaging scherpstellen
E. Update blueprint en businessplan, tt check met ESF

Evolutie project

We denken na over meerdere mogelijke versies en scenario's voor gebruik van het JDL: digitale versie; mobiele versie (jobbeurzen, campusrekrutering); scenario's voor klasbezoek, werksessie met werkzoekenden, individueel bezoek (als tentoonstelling), gezinsuitstap, ...

Projectplanning

Iteraties	2020												2021												2022					
	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC	JAN	FEB	MAA	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC	JAN	FEB	MAA	APR	MEI	JUN			
ITERATIE 1 - met INTERNE PROTOTYPING		(A)	(A)	A Preps	B	C	D	E																						
IT. 2 - LIVE PROTOTYPING (primaire doelgr.)									A	B/C	D/E																			
IT. 3 - LIVE PROTOTYPING (primaire doelgr.)												A	B/C	D/E																
IT. 4 - PILOOT (prim. en secundaire doelgr.)																			A	B	B	B/C	C	D1	E	Voor D2/E				

Contact

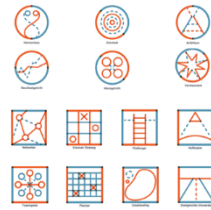
Ellen Fels, projectverantwoordelijke, ellen.fels@havencentrum.be, gsm 0485/189713



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".



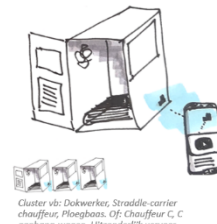
Op basis van de hAventars worden de deelnemers verdeeld in **heterogene spelteams** van 4 à 5 p, met complementaire TOP-2s.

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 vbi: 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 deelnemers heeft in de app een **"mini-CV"** met jobs + voorkeuren TOP2's te gebruiken bij sollicitaties e.d.

Volgende stappen

Op basis van eerste onderzoek en gesprekken met doelgroepbegeleiders hebben we een experience map gemaakt: in welke stappen we jongeren willen leren voor welke jobs ze in aanmerking komen. De komende drie maanden zijn dit de volgende stappen: bepalen stakeholders, persona's doelgroep verfijnen, ruwe prototyping met interne stakeholders, impactevaluator aanstellen.

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 mei 2022.