

# informatiemap



Versie: december 2012

# Noorderpoort

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	2
1. Voorwoord .....	3
2. Inleiding .....	5
2.1. Aanleiding .....	5
2.2. Doelstelling .....	5
2.3. Werkwijze .....	5
2.4. De opbouw van de informatiemap.....	6
3. De filosofie achter Goed Werknemerschap .....	7
3.1. Ervaring uit de praktijk .....	7
3.2. Wat beoogt Goed Werknemerschap? .....	7
3.3. Het MKB .....	9
3.4. De trainers .....	10
3.5. Trainerscursus .....	12
4. Beoordelingscriteria .....	13
4.1. Sociale vaardigheden .....	13
4.2. Motivatie .....	14
4.3. Arbeidsvaardigheden .....	15
4.4. Leerhouding.....	16
4.5. Voorbeeldrapportage .....	16
5. De inhoud van het trainingsprogramma.....	17
5.1. Dag 1 .....	17
5.2. Dag 2 .....	18
5.3. Dag 3 .....	19
5.4. Dag 4 .....	20
5.5. Dag 5 .....	21
6. Praktische adviezen voor het organiseren van de trainingsweek.....	22
6.1. Accommodaties .....	22
6.2. Certificaat MKB Nederland.....	24
7. Bijlagen: .....	25
7.1. Bijlage 1: Voorwaarden voor behalen certificaat .....	26
7.2. Bijlage 2: Voorbeeld van een rapportage .....	27
7.3. Bijlage 3: deelnemerslijst .....	30

## 1. Voorwoord

In deze informatiemap treft u een beschrijving aan van de het instrument *Goed Werknemerschap*. Het is een assessment-instrument waarmee u inzichtelijk maakt of uw leerlingen de vaardigheden hebben om succesvol te kunnen stagelopen. De inzichten uit *Goed Werknemerschap* vormen tevens een stevige basis van de start van de begeleiding van de leerling door de mentor of coach.

Met dit draaiboek is het mogelijke deze trainingsweek zelf te organiseren voor uw leerlingen op uw school.

*Goed Werknemerschap* is ontwikkeld door Cees Jan Gieskes. Het is een aantal jaren geleden ontstaan als onderdeel in re-integratietrajecten. Bij het plaatsen van kandidaten op stageplekken en andere werkplekken was er steeds een terugkerend obstakel:

**Weet de kandidaat wat werken is? Komt hij op tijd? Weet hij wat aanpakken is? Haakt hij niet na één of twee dagen af?**

De meeste werkgevers vertrouwen niet meer op mooie beloftes, maar willen overtuigend bewijs dat de kandidaat beschikt over de juiste mentaliteit. Op zoek naar dat bewijs is er een programma van een week ontwikkeld waarin alle door de werkgevers als relevant ervaren aspecten getoetst worden. Indien deze week met goed gevolg doorlopen wordt is aangetoond dat de kandidaat beschikt over "Goed Werknemerschap".

In ons project hebben voor dit product doorontwikkeld voor het onderwijs. Met name voor het beroepsonderwijs is het interessant om leerlingen geplaatst te krijgen bij bedrijven en dus is het goed om te weten of de leerlingen beschikken over de juiste werknemersvaardigheden.

Het project is mogelijk gemaakt door ondersteuning uit:

- ✓ het project *Sportieve Aanval op de Uitval* vanuit de programmagelden voortijdig schoolverlaten van RMC regio Groningen.
- ✓ het project *Platform Bewegen en Sport* van de MBO Raad

Beide organisaties stimuleren met deze subsidie het ontwikkelen van instrumenten waarmee met behulp van Sport en Bewegen een bijdrage wordt geleverd aan het terugdringen van voortijdig schoolverlaten(VSV).

We wensen u veel leesplezier met deze informatiemap en we hopen dat het u enthousiast maakt om *Goed Werknemerschap* in te zetten op uw school.

Cees-Jan Gieskes

Ger Plat

Goed Werknemerschap  
06 515 91 798

Noorderpoort  
06 510 85 815

---

## 2. Inleiding

### 2.1. Aanleiding

*Goed Werknemerschap* is ontwikkeld door Cees Jan Gieskes voor de reïntegratiemarkt. In dit project is de trainingsweek doorontwikkeld voor het onderwijs en ingezet bij de School voor Maatwerk van het Noorderpoort.

De school richt zich op leerlingen die nog geen keuze voor een opleiding (bol niveau 1 en 2) hebben kunnen maken. Hiervoor is een experimenteel onderwijs concept ontwikkeld. De school helpt de leerling bij het maken van een keuze door te werken met stage periodes (van 5 weken). De leerling kiest een aantal stages in verschillende sectoren, om zo uit te zoeken voor welke opleiding hij zich wil kwalificeren. Als hij dit helder heeft, dan kan hij zich voor een opleiding in deze sector kwalificeren. In dit concept neemt stage een centrale plaats in. De trainingsweek *Goed Werknemerschap* is ontwikkeld om in beeld te brengen of de leerling de werknemerscompetenties bezit die noodzakelijk zijn voor een succesvolle stage.

### 2.2. Doelstelling

Houding en gedrag van stagiaires zijn vaak bepalend voor succes in een stage. *Goed Werknemerschap* gaat over de houding en gedrag. In een korte training worden alle voor MKB ers relevante aspecten van houding en gedrag onder de loep genomen. Daarbij moet u denken aan op tijd komen, afspraken nakomen, flexibiliteit, sociale hygiëne, algehele fitheid e.d.

*Goed Werknemerschap* is daarmee vooral een bewijs dat de stagiaire beschikt over de juiste werkhouding. Daarnaast is het de start van de begeleiding van de leerling op deze aspecten van het werknemerschap.

### 2.3. Werkwijze

Een groep van 12 leerlingen volgt gedurende een hele week een sportief trainingsprogramma. Tijdens deze week worden ze begeleidt en geobserveerd door een speciaal opgeleide coach.

Deze coach maakt vervolgens een rapportage van haar observaties. Als de leerlingen de week met goed gevolg doorlopen krijgen ze van MKB-Nederland een certificaat Goed Werknemerschap.

#### **2.4. De opbouw van de informatiemap**

In hoofdstuk drie beschrijven we de uitgangspunten van *Goed Werknemerschap*. Vervolgens wordt in hoofdstuk vier de rapportage en de beoordelingscriteria beschreven. Het vijfde hoofdstuk geeft inzicht in het trainingsprogramma, de inhoudelijke invulling van de week. Ten slotte worden in hoofdstuk zes allerlei praktische adviezen gegeven voor het organiseren van de trainingsweek.

### 3. De filosofie achter Goed Werknemerschap

#### 3.1. Ervaring uit de praktijk

In de achterliggende jaren is er veel praktijkkennis opgedaan. Inmiddels hebben enkele honderden kandidaten de training doorlopen en op basis daarvan kunnen we een aantal zaken vaststellen:

- 1 Iedereen die de training niet afmaakt of er niet aan begint, krijgen we niet langdurig aan het werk of op stage. Daarbij is legitimiteit van het afhaken maar van zeer beperkte invloed.

##### *Voorbeeld 1*

*Na een enthousiaste start, waarbij Irma (27 jaar) volop meedeed aan het programma belt Irma de tweede dag op dat zij niet kan komen want haar dochtertje van 2 is ziek. Een zeer legitieme reden; als jonge moeder heb je zorgplicht.*

##### *Voorbeeld 2*

*Na een enthousiaste start, waarbij Irma (27 jaar) volop meedeed aan het programma belt Irma de tweede dag op dat zij iets later komt want haar dochtertje van 2 is ziek. Ze moet even wachten tot haar moeder er is en komt dan direct!*

- 2 Kandidaten die niet over de juiste vakkennis beschikken, maar wel over de juiste werkhouding worden als zeer nuttige arbeidskrachten ervaren. Of zoals werkgevers het vaak zeggen:

**“Als ze maar willen werken, dan kunnen we ze het vak wel leren”**

#### 3.2. Wat beoogt Goed Werknemerschap?

"Goed Werknemerschap" is ontstaan omdat er veel MKB bedrijven zijn die graag mensen een kans willen geven in hun bedrijf. Maar ze willen graag mensen met de juiste houding en gedrag. Veel opleidingen en certificaten zijn gericht op het aantonen van vakkennis. Scholen en instellingen proberen voortdurend er voor te zorgen dat de opgedane kennis zoveel mogelijk aansluit bij de wensen van het bedrijfsleven. Toch leidt dit niet in alle gevallen tot de gewenste resultaten. Houding en gedrag van stagiaires, werkzoekenden en reïntegranten zijn vaak heel bepalend voor het succes.

"Goed Werknemerschap" gaat juist over deze houding en gedrag. In een korte training worden alle voor MKB-ers relevante aspecten van houding en gedrag onder de loep genomen. Daarbij moet u denken aan op tijd komen, afspraken nakomen, flexibiliteit, sociale hygiëne, algehele fitheid e.d.

"Goed Werknemerschap" beoogt niets meer en niets minder te zijn dan een bewijs dat de (toekomstige) werknemer of stagiair beschikt over de juiste werkhouding.

Werken is heel gewoon. In Nederland is het niet gepast en onwenselijk te zeggen dat je niet wilt werken. Diep van binnen wil nagenoeg iedereen wel werken, maar lang niet iedereen wil de consequenties aanvaarden die daar bij horen. Ook vanuit wet en regelgeving is het niet mogelijk om aan te geven dat je niet kunt of wilt werken. Toch kunnen voor mensen de blokkades zo groot zijn dat werken niet mogelijk is. In onderstaand kader vindt je iets meer informatie of het effect van blokkades.

*Het leven is als het afleggen van een pad, het levenspad. Net als in het echte leven zijn er verschillende paden, van het kiezelstenenpaadje tot de autosnelweg en zijn deze niet voor iedereen even gemakkelijk te betreden. Denk aan het bergpad dat de ene keer je de adem beneemt terwijl je hogerop gaat en de andere keer voorzichtig aftasten vergt om maar niet te struikelen op je tocht naar beneden. Al kan je nog zo goed zijn in lekker rustig wandelen, af en toe moet je wel rennen voor de regen.*

*In het leven hebben we te maken met successen en teleurstellingen. Door successen te koesteren en te leren van teleurstellingen groeien we als mens. Meestal is dit een heel natuurlijk proces en wordt het pad vaker niet dan wel, bewust afgelegd. Het verschil wordt gemaakt door actief deel te nemen aan het leven in plaats van het leven te ondergaan. Het bewandelen van het pad in plaats van de stuurder aan wal. De wandeling over het levenspad gaat eerder soepel wanneer je "meedoet" dan wanneer je "niks doet". Het gaat dan om het participeren in de samenleving door een vak uit te oefenen, relaties aan te gaan en zich voort te planten. "Goed Werknemerschap" richt zich met name op participatie door het hebben van werk.*

*Het levenspad wordt niet altijd zonder problemen begaan. Elke persoon komt blokkades tegen op zijn pad. Die blokkades maken dat je niet vooruitkomt in het leven. De crux zit 'm in het passeren van de blokkade. Al werd je in je groei geblokkeerd, die groei wordt juist gestimuleerd door het bewust passeren van een blokkade. Het is van belang blokkades te (h)erkennen en te omzeilen. Wanneer het niet lukt om voorbij de blokkade te komen, volgen op termijn vervelende effecten. Het voortdurend tegen blokkades oplopen kost veel energie en slokt je op. Doordat je zelf geen succes ervaart, ben je geneigd je van anderen af te keren. Wat vervolgens verminderde activiteit tot effect heeft. Dit is te herleiden vanuit het model van Levinsohn (1974) waarin verondersteld wordt dat er een wederkerige relatie is tussen stemming, activiteit en plezierige gebeurtenissen. Het ervaren van een blokkade is nou eenmaal niet plezierig en kan zelfs zorgen voor een (mild) depressieve stemming. Wie depressief is, wordt minder actief en ervaart daardoor minder prettige*



gebeurtenissen. Dit laatste kan het depressieve gevoel verergeren, activiteit verminderen, en zo verder.

*Waar volgens de sociaal leren theorie de omgeving dit gedrag in eerste instantie bekrachtigt, naasten reageren meelevend wanneer de persoon vertelt of verdrietig is over de blokkerende situatie. Naar verloop van tijd gaan mensen dit gedrag echter mijden, het onaangepaste sociale gedrag doet anderen van zich afkeren.*

*Blokkades kom je in iedere fase van het leven tegen. Sommige ontwijk je zonder problemen, anderen lijken de gehele weg te versperren en van gewapend beton. Het is echter niet zo dat een blokkade zich van de ene op de andere dag op je weg bevindt. Als je heel eerlijk bent wist je allang dat je tegen deze blokkade zou gaan aanlopen. Maar het is net zo als met de file: ondanks dat we weten dat de file er elke dag staat sluiten we toch weer achter aan, met als enige verschil: de file verdwijnt na verloop van tijd. Blokkades niet. Blokkades kun je alleen slechten door op tijd stil te staan en te zien welke alternatieve wegen er zijn. Dit vergt moed en discipline. Veelal zijn we namelijk geneigd de schuld van de blokkade bij een ander te leggen. Dit kan op zich wel juist zijn, maar wie heeft er last van? Juist: jij! Dit is dan ook de reden dat jij moet zoeken naar welke mogelijkheden JIJ hebt om je levenspad te vervolgen. Zoals eerder gezegd kun je op ieder moment blokkades tegenkomen. Zo gezegd en geschreven bestaan er oneindig veel blokkades omdat de ervaren blokkade altijd individuspecifiek is. De oorsprong en consequentie van elke blokkade is afhankelijk van de individuele ervaringen en natuur van de persoon die de blokkade ervaart.*

Omdat blokkades slecht bespreekbaar zijn, worden ze vaak pas zichtbaar op het moment dat je met situaties geconfronteerd wordt. Vaak is dit werk. Werk vraagt veel tijd en is moeilijk te combineren met veel andere zaken (uitgaan, uitslapen, zorgtaken e.d.).

Het idee achter "Goed Werknemerschap" is dat deelnemers de gelegenheid krijgen in een periode van een week zelf te laten zien of ze werken in hun leven kunnen passen, of ze weten wat een werkgever van ze vraagt en of ze aan de normen en waarden van het gemiddelde bedrijf kunnen voldoen.

### **3.3. Het MKB**

Al sinds jaar en dag zijn ondernemers en onderwijs aan elkaar verbonden. Met name het beroepsonderwijs probeert optimaal in te spelen op de behoefte die bedrijven hebben aan kennis en kunde van het (toekomstig) personeel. De laatste jaren is die samenwerking geïntensifieerd in allerlei duale trajecten. Door meer

competentiegericht onderwijs is ook de zelfredzaamheid van kandidaten vergroot. Tegelijkertijd is er door die vrijheid minder aandacht besteed aan de algemene normen en waarden die het bedrijfsleven nodig heeft. Dit leidt al jaren tot grote onvrede onder ondernemers.

*Een ondernemer met een metaalbedrijf verwoordde het als volgt:  
Als ze van school komen kunnen ze, met een beetje hulp, prima een tekening lezen, zelf Engels is geen probleem, maar ze kunnen geen 8 uur op hun benen staan.*

De deelnemers kunnen een certificaat "Goed Werknemerschap" behalen. Voor MKB ondernemers betekent het certificaat dat ze naast vakkennis ook werkhouding kunnen toetsen voor ze een (langdurige) arbeidsrelatie aangaan. Voor meer informatie over het certificaat zie paragraaf 6.2.

Vaak gebruiken ondernemers nu andere methoden om de betrouwbaarheid van toekomstig personeel te testen. Daarbij zoeken ze vaak in de vrienden en familiekring van "goede" werknemers.

### **3.4. De trainers**

De trainers begeleiden de groepen. Zij zijn daarbij niet, of in beperkte mate, verantwoordelijk voor de uitvoering van de activiteiten. Ze observeren de deelnemers en maken rapportages omtrent de verschillende domeinen. De trainers zijn het aanspreekpunt op de locaties en bewaken de voortgang en geven als een "goede reisleider" informatie over het programma. Ze zijn daarnaast ook het eerste aanspreekpunt voor de deelnemers.

De deelnemers zijn zelf verantwoordelijk voor hun resultaat. Dit betekent dat zij zelf hun keuzes en afwegingen maken. Dit is ook terug te vinden in de houding van de trainers. Het motto alles mag, niets moet gaat in zekere zin wel op. Alleen heeft je handelen wel invloed op de beoordeling die je krijgt. Gedurende de training wordt de deelnemer daar voortdurend op gewezen.

*Bram vraagt een middag vrij om dat hij "andere" zaken moet regelen. Of dat kan.  
"In principe niet", antwoordt de trainer.  
"Maar ik moet echt weg", zegt Bram.  
De trainer antwoordt hierop: "Ik kan je niet tegenhouden. Het is jouw keuze of jij je certificaat wilt halen, of dat jij je "andere" zaken belangrijker vindt. Ik zal je niet tegenhouden".*

Bovenstaand kader zegt alles over de motivatie van Bram. Aanvaardt Bram de consequenties van werken of geeft hij andere zaken de voorkeur. Wellicht dat het opvalt dat de trainer geen enkele moeite doet Bram te overreden om toch te blijven. Dat is logisch want Bram blijft niet voor de trainer, Bram doet het voor zichzelf. Om Bram toch ter wille te zijn helpt de trainer Bram door voor hem inzichtelijk te maken welke consequenties zijn keuze kan hebben. Belangrijk daarbij is dat je geen consequenties als vaststaand benoemd, waarvoor je geen autoriteit hebt.

*De heer Willemse geeft een gastcollege Marketing op het Reinout Oerlemans College. Vol passie vertelt hij over zijn vak van intercedent. Hoeveel bedrijven hij spreekt, welke waarde hij heeft voor uitzendkrachten etc..Achter in de klas zitten Miranda en Korien. Miranda en Korien zijn niet echt geïnteresseerd in de verhalen van de heer Willemse en gaan weer aan de praat. Dat stoort de heer Willemse dermate dat hij na drie keer waarschuwen zegt dat als de Miranda en Korien nu niet ophouden ze een onvoldoende voor Marketing krijgen en hij verwijdert ze uit de klas.*

Het geeft de heer Willemse ongetwijfeld een goed gevoel en hij vindt waarschijnlijk ook dat hij zeer daadkrachtig is opgetreden. Toch zijn er wel kanttekeningen te plaatsen. Het feit dat de heer Willemse gast is, maakt dat hij mag verwachten als zodanig te worden behandeld. Hij kan echter niet verlangen dat iedereen geïnteresseerd is in zijn verhaal.

Als Miranda en Korien liever iets anders willen doen dan is dat hun verantwoordelijkheid. Je mag ze wel vragen er voor te zorgen dat je daar geen last van hebt. Sterker nog: in dit lokaal wordt Marketing gegeven, als je wat anders wilt doen moet je weg gaan. De keuze is aan Miranda en Korien. Of er aan hun vertrek consequenties zitten weet de heer Willemse niet, wel kan hij zeggen dat hij melding maakt van hun gedrag en vertrek. Het is aan de bevoegde persoon om te bepalen of dit consequenties heeft.

Op basis van deze informatie mag de heer Willemse verwachten dat Miranda en Korien een prima afweging kunnen maken of zij blijven en zich aanpassen aan de normen en waarden die gelden tijdens de gastles Marketing of dat zij vertrekken.

Belangrijk is dus als trainer voorwaarde scheppend te zijn en niet de verantwoordelijkheid voor het resultaat van de training over te nemen.

**Een trainer is succesvol als de deelnemers die positief beoordeeld zijn ook daadwerkelijk passen in het MKB. Het percentage geslaagden is daarbij van ondergeschikt belang.**

---

### **3.5. Trainerscursus**

Cees Jan Gieskens van *Goed Werknemerschap* biedt een trainerscursus aan. De training is bedoeld om de deelnemers op te leiden tot gecertificeerd trainer "Goed Werknemerschap". Indien deze training met goed gevolg wordt doorlopen ontvangt de deelnemer een licentie om de training "Goed Werknemerschap" te mogen uitvoeren. Deze licentie is 1 jaar geldig en dient dan weer verlengt te worden.

De licentie geeft je het recht de training te organiseren en uit te voeren. Uiteraard dien je daarbij aan een aantal voorwaarden te voldoen. De voorwaarden hebben onder andere te maken met de locaties waar de trainingen gegeven kunnen worden en met de wijze waarop gerapporteerd moet worden. Deze voorwaarden komen in de training uitgebreid aan bod.

## 4. Beoordelingscriteria

De aspecten waar deelnemers op beoordeeld worden bestaan uit 4 domeinen. Elk domein is onderverdeeld in een aantal vaardigheden. Geen van de domeinen heeft betrekking op door het onderwijs aangeboden vakkennis. De domeinen hebben uitsluitend betrekking op de bekwaamheid om te functioneren (los van vakkennis) binnen een onderneming. De domeinen en de verschillende aspecten daarvan zijn tot stand gekomen na vele gesprekken met werkgevers. In deze gesprekken hebben werkgevers openhartig aangegeven waar het aan schort. Deze aspecten zijn vertaald in onderstaande domeinen.

### 4.1. Sociale vaardigheden

#### Sociale vaardigheden:

- a. Taalbegrip
- b. Uiterlijke verzorging
- c. Omgevings sensitiviteit
- d. Algehele houding

Bij sociale vaardigheden doelen we met name op die aspecten die er voor zorg dragen dat een deelnemer gemakkelijk in een groep wordt opgenomen, dat hij plezierig in de omgang is. De aspecten die daarbij horen zijn:

- a. Taalbegrip  
In hoeverre is de deelnemer in staat zich juist uit te drukken, kan hij de instructie goed verstaan en vormt de kennis van de taal geen belemmering bij de uitvoering van opdrachten. Kan hij zich t.a.v. anderen dusdanig uitdrukken dat anderen goed begrijpen wat er van ze gevraagd wordt of wat er bedoeld wordt.
- b. Uiterlijke verzorging  
Kleedt de deelnemer zich dusdanig dat anderen zich er aan ergeren. Heeft hij die kleding aan die verwacht mag worden voor de werkzaamheden die verricht moeten worden (denk daarbij aan piercings, tatoeages e.d.). Draagt de deelnemer geen ongewenste geuren bij zich en verzorgt de deelnemer zijn lichaam op adequate wijze.
- c. Omgevings sensitiviteit  
Heeft de deelnemer oog voor wat er in zijn directe omgeving gebeurt. Kan hij de situatie op een juiste wijze inschatten en daar naar handelen. Daarbij gaat het vooral om meeloopgedrag, het aanbieden van hulp, hoe gedraag je je in welke omgeving.
- d. Algehele houding  
Hoe is de algehele houding van de deelnemer t.a.v. de dingen die moeten gebeuren. Vindt hij het leuk om dingen te gaan doen. Heeft hij een positieve grondhouding voor de dingen die hij moet gaan doen.

## 4.2. Motivatie

### Motivatie

- a. Energieniveau
- b. Doorzettingsvermogen
- c. Flexibiliteit
- d. Discipline

Hoe staat de deelnemer ten opzichte van werken? Wil hij alles wel aanpakken, heeft hij er zin in? Gaat hij er iets van maken? Dat zijn de kernvragen als het gaat om motivatie.

- a. **Energieniveau**  
In hoeverre straalt de deelnemer energie uit en heeft hij de motivatie om dingen op te pakken. Is hij afwachtend en doet hij dingen omdat het moet of juist omdat hij het wil en er lol in heeft; ook als het meer onbekende werkzaamheden betreft.
- b. **Doorzettingsvermogen**  
In hoeverre is de deelnemer in staat door te gaan als het moeilijk wordt of tegenzit. Stapt de deelnemer bij de eerste de beste gelegenheid op, of zal en moet hij het voor elkaar krijgen. Het gaat daarbij minder om fysieke elementen en meer om psychische elementen.
- c. **Flexibiliteit**  
In hoeverre kan de deelnemer wisselen van omgeving en zich aanpassen aan nieuwe opdrachten en eisen. Heeft de deelnemer duidelijke structuur en opdrachten nodig of kan hij de situatie zelf interpreteren en inspelen op veranderingen.
- d. **Discipline**  
Kan de deelnemer op tijd komen, instructies en opdrachten goed uitvoeren, laat hij zich niet afleiden door randverschijnselen en heeft hij goed in de gaten wat er verwacht wordt bij het bedrijf. Heeft hij er zicht op hoe dit in te passen in zijn overige bezigheden. Hoeft hij niet steeds opnieuw op dezelfde afspraken gewezen te worden.

### 4.3. Arbeidsvaardigheden

#### Arbeidsvaardigheden

- a. Omgaan met kritiek
- b. Omgaan met hiërarchie
- c. Afspraken nakomen
- d. Werktempo

In welke mate kan de deelnemer zich staande houden in een arbeidsomgeving, die zich kenmerkt door voortdurende verbetering, hiërarchie, tijdsdruk en kwaliteitseisen. Heeft de deelnemer kennis van deze aspecten, wil hij zich daaraan ondergeschikt maken en daarmee het algehele ondernemersbelang dienen.

- a. Omgaan met kritiek  
In hoeverre kan de deelnemer omgaan met aanwijzingen die moeten leiden tot verbetering, neemt de deelnemer gemakkelijk dingen aan, op welke wijze gaat de deelnemer om met terechtwijzingen. Is dat een reden om af te haken, leidt het tot verbetering, of doet de deelnemer gewoon wat hij zelf wil.
- b. Omgaan met hiërarchie  
Accepteert de deelnemer dat hij een meerdere heeft. Snapt hij hoe de organisatie in een bedrijf is ingericht en dat er leidinggevenden zijn die bepalen met welke prioriteit zaken worden uitgevoerd, dat er anderen zijn die bepalen aan welke kwalificaties het opgeleverde moet voldoen. Dat er anderen zijn die voor jou bepalen wanneer je verlof kunt hebben. Dat er regels zijn omtrent aan- en afwezig zijn. Dat je sommige dingen gewoon moet doen, zonder jezelf de vraag te stellen wat de relevantie daarvan is. Dat je mening wel gehoord wordt, maar dat dat niet altijd betekent dat je je zin krijgt.
- c. Afspraken nakomen  
Is de deelnemer in staat afspraken na te komen. Geeft hij, indien dat niet lukt, tijdig duidelijke signalen af. Ervaart hij het als zijn verantwoordelijkheid dat de dingen gebeuren die moeten gebeuren of ziet hij morgen wel weer verder.
- d. Werktempo  
Is de deelnemer in staat zijn werk op een dusdanig tempo uit te voeren dat iedereen ziet dat hij niet de kantjes er van afloopt. Dat het tempo energie uitstraalt en betrokkenheid toont bij hetgeen hij doet.

#### 4.4. Leerhouding

##### Leerhouding

- a. Leergierigheid
- b. Zelfstandigheid
- c. Samenwerken

In welke mate is de deelnemer in staat kennis tot zich te nemen. Is de wil er en kan hij leren in een werkomgeving, zonder gestructureerde instructie en in teamverband (van elkaar leren).

- a. Nieuwsgierigheid  
Is de deelnemer geïnteresseerd in hetgeen hij moet doen, wil hij daarvan de bredere context weten. In hoeverre is de deelnemer geïnteresseerd in de resultaten die hij haalt. In hoeverre pikt de deelnemer zaken van anderen op, met als doel zijn eigen prestatie te verbeteren.
- b. Zelfstandigheid  
Kan de deelnemer, na instructie, werkzaamheden zelfstandig uitvoeren of behoeft hij voortdurend aansturing en controle. In welke mate is hij in staat zichzelf te controleren en zelfstandig gemaakte afspraken na te komen.
- c. Samenwerken  
Maakt de deelnemer onderdeel uit van de groep. Welke rol neemt de deelnemer in in een groep. Accepteert hij gemakkelijk anderen naast zich. Is er voldoende vertrouwen om werkzaamheden aan anderen over te laten; is er voldoende vertrouwen om werkzaamheden van anderen over te nemen. Zonder een overdreven achterdocht omtrent de gevolgen.

#### 4.5. Voorbeeldrapportage

De coach maakt op basis van deze een rapportage van elke leerling aan het eind van de week. In bijlage 2 ziet u een voorbeeld van rapportage van een deelnemer aan de week.



## 5. De inhoud van het trainingsprogramma

### 5.1. Dag 1

Dag 1

#### 09.00 – 12.00 uur fitheidstest

Het eerste aspect van de training is het vaststellen of de deelnemer in staat is op tijd te komen.

Tijdens de fitheidstest krijgt de deelnemer inzicht in hoe fit hij is en dus in zijn algehele conditie. Het gaat er daarbij niet om dat je topsporter bent, maar om te kunnen werken en daarvoor is een redelijke conditie noodzakelijk.

*Te testen aspecten:*

Sociale vaardigheden	Motivatie	Arbeidsvaardigheden	Leerhouding
Taalbegrip	Energieniveau	Omgaan met kritiek	Nieuwsgierigheid
Uiterlijke verzorging	Doorzettingsvermogen	Omgaan met hiërarchie	Zelfstandigheid
Omgevingssensitiviteit	Flexibiliteit	Afspraken nakomen	Samenwerken
Algehele houding	Discipline	Werktempo	

#### 12.00 – 13.00 uur Lunch

Gezamenlijk wordt er gegeten, immers dat doe je op je werk ook geregeld.

*Te testen aspecten:*

Sociale vaardigheden	Motivatie	Arbeidsvaardigheden	Leerhouding
Taalbegrip	Energieniveau	Omgaan met kritiek	Nieuwsgierigheid
Uiterlijke verzorging	Doorzettingsvermogen	Omgaan met hiërarchie	Zelfstandigheid
Omgevingssensitiviteit	Flexibiliteit	Afspraken nakomen	Samenwerken
Algehele houding	Discipline	Werktempo	

#### 13.00 – 15.30 uur Klimactiviteit

Onder begeleiding wordt er geklommen. Doel daarbij is dat iedere deelnemer zo hoog komt als hij durft. Deze activiteit gaat om vertrouwen, in dit geval vertrouwen in de 'zekeraar'. Dit is van belang omdat je ook in het werk met anderen moet samenwerken en collega's moet vertrouwen in de bescherming die je krijgt.

*Te testen aspecten:*

Sociale vaardigheden	Motivatie	Arbeidsvaardigheden	Leerhouding
Taalbegrip	Energieniveau	Omgaan met kritiek	Nieuwsgierigheid
Uiterlijke verzorging	Doorzettingsvermogen	Omgaan met hiërarchie	Zelfstandigheid
Omgevingssensitiviteit	Flexibiliteit	Afspraken nakomen	Samenwerken
Algehele houding	Discipline	Werktempo	

## 5.2. Dag 2

Dag 2

### 09.00 – 12.00 uur Fitness

Het eerste aspect is of de deelnemers na de inspanning van de dag van gisteren in staat zijn op tijd op hun “werkplek” te komen. Daarbij gaan ze wederom onder deskundige begeleiding alle verschillende fitnessapparaten ontdekken. Nogmaals het gaat niet om de sportieve prestatie, maar veel meer om de vorm van inspanning.

Doel is om vast stellen hoe het staat met het doorzettingsvermogen

<i>Te testen aspecten:</i>			
Sociale vaardigheden	Motivatie	Arbeidsvaardigheden	Leerhouding
Taalbegrip	Energieniveau	Omgaan met kritiek	Nieuwsgierigheid
Uiterlijke verzorging	Doorzettingsvermogen	Omgaan met hiërarchie	Zelfstandigheid
Omgevingssensitiviteit	Flexibiliteit	Afspraken nakomen	Samenwerken
Algehele houding	Discipline	Werktempo	

### 12.00 – 13.00 uur Lunch

Gezamenlijk wordt er gegeten.

<i>Te testen aspecten:</i>			
Sociale vaardigheden	Motivatie	Arbeidsvaardigheden	Leerhouding
Taalbegrip	Energieniveau	Omgaan met kritiek	Nieuwsgierigheid
Uiterlijke verzorging	Doorzettingsvermogen	Omgaan met hiërarchie	Zelfstandigheid
Omgevingssensitiviteit	Flexibiliteit	Afspraken nakomen	Samenwerken
Algehele houding	Discipline	Werktempo	

### 13.00 – 15.30 Yoga-activiteit

Hierbij gaat het om rust en spierbeheersing. Tegelijkertijd heeft het voor de deelnemers iets ‘onbekends’, waarmee ze in het dagelijks leven liever niet geassocieerd willen worden. De vraag is dan ook of de deelnemers de uitdaging aan willen gaan. Ook in het werk kom je aspecten tegen die je niet kent, die je spannend of eng vindt. Is de deelnemer in staat zich daar overheen te zetten en het gewoon te gaan doen en te ervaren.

<i>Te testen aspecten:</i>			
Sociale vaardigheden	Motivatie	Arbeidsvaardigheden	Leerhouding
Taalbegrip	Energieniveau	Omgaan met kritiek	Nieuwsgierigheid
Uiterlijke verzorging	Doorzettingsvermogen	Omgaan met hiërarchie	Zelfstandigheid
Omgevingssensitiviteit	Flexibiliteit	Afspraken nakomen	Samenwerken
Algehele houding	Discipline	Werktempo	

### 5.3. Dag 3

Dag 3

#### 9.00 – 11.30 Spinning

Uiteraard is er eerst weer de test of de deelnemers op tijd kunnen komen en ook, nu ze nog iets vermoeider zijn, de discipline hebben om te komen

Gezamenlijk zal er 'gespint' worden. Iedere deelnemer doet dat naar eigen kunnen. Belangrijke aspecten zijn hoe de deelnemers zich in de groep gedragen, hoe gemotiveerd ze zijn en hoe goed ze de instructies van de begeleiders opvolgen.

*Te testen aspecten:*

<b>Sociale vaardigheden</b>	<b>Motivatie</b>	<b>Arbeidsvaardigheden</b>	<b>Leerhouding</b>
Taalbegrip	<b>Energieniveau</b>	Omgaan met kritiek	Nieuwsgierigheid
<b>Uiterlijke verzorging</b>	<b>Doorzettingsvermogen</b>	<b>Omgaan met hiërarchie</b>	<b>Zelfstandigheid</b>
Omgevingssensitiviteit	Flexibiliteit	Afspraken nakomen	Samenwerken
Algehele houding	<b>Discipline</b>	<b>Werktempo</b>	

De middag is vrij. Enerzijds bedoeld om de deelnemers niet te veel af te matten, anderzijds is een lichaam in rust moeilijker weer op gang te brengen. Dit betekent dat de weelde van vandaag wel eens de pijn van morgen kan zijn.

#### 5.4. Dag 4

Dag 4

##### 09.30 -12.00 uur Lange afstandswandeling

Eerste aspect is wederom te zien wie er op tijd is. Daarna wordt er gewandeld in en om de stad. De lengte van de wandeling bedraagt tussen de 10 en 13 kilometer. Doel is om te kijken hoe de deelnemers zich in de groep gedragen, wat er gebeurt met mensen als ze moe worden en hoe ze omgaan met het feit dat de één harder loopt en de ander zachter. Immers al deze aspecten kom je in het werk ook tegen.

*Te testen aspecten:*

Sociale vaardigheden	Motivatie	Arbeidsvaardigheden	Leerhouding
Taalbegrip	Energieniveau	Omgaan met kritiek	Nieuwsgierigheid
Uiterlijke verzorging	Doorzettingsvermogen	Omgaan met hiërarchie	Zelfstandigheid
Omgevingssensitiviteit	Flexibiliteit	Afspraken nakomen	Samenwerken
Algehele houding	Discipline	Werktempo	

##### 13.00 – 15.30 Samenwerking

Dit aspect is bedoeld om te kijken of en hoe mensen samenwerken, in welke mate wil men gezamenlijk een resultaat bereiken; wie neemt initiatief; hoe worden de rollen verdeeld. Immers bij werk staat samenwerken centraal, wie voert wat uit, wie helpt wie e.d.

*Te testen aspecten:*

Sociale vaardigheden	Motivatie	Arbeidsvaardigheden	Leerhouding
Taalbegrip	Energieniveau	Omgaan met kritiek	Nieuwsgierigheid
Uiterlijke verzorging	Doorzettingsvermogen	Omgaan met hiërarchie	Zelfstandigheid
Omgevingssensitiviteit	Flexibiliteit	Afspraken nakomen	Samenwerken
Algehele houding	Discipline	Werktempo	

### 5.5. Dag 5

Dag 5

#### 10.00 – 12.00 uur Evaluatie

Onder het genot van een kopje koffie komen we weer op de zelfde plaats als waar de intakegesprekken plaatsvinden. De activiteiten van de afgelopen week worden besproken, wat vond men leuk, moeilijk en lastig.

Op basis van de deelname en de bevindingen van de begeleider, alsmede ook de ervaringen uit het intakegesprek word van iedereen een voortgangsrapport gemaakt. In dat rapport staan die zaken die van belang te zijn om een “goede werknemer” te zijn. Op basis daarvan heeft iedere deelnemer inzicht in die aspecten waar hij zich moet verbeteren om duurzaam aan het werk te kunnen bij een werkgever. Indien alle aspecten als “goed” beoordeeld zijn ontvangt de deelnemer een certificaat “Goed Werknemerschap”.

*Te testen aspecten:*

<b>Sociale vaardigheden</b>	<b>Motivatie</b>	<b>Arbeidsvaardigheden</b>	<b>Leerhouding</b>
<b>Taalbegrip</b>	Ergieniveau	<b>Omgaan met kritiek</b>	Nieuwsgierigheid
Uiterlijke verzorging	Doorzettingsvermogen	Omgaan met hiërarchie	<b>Zelfstandigheid</b>
<b>Omgevingssensitiviteit</b>	<b>Flexibiliteit</b>	Afspraken nakomen	Samenwerken
<b>Algehele houding</b>	Discipline	Werktempo	

## 6. Praktische adviezen voor het organiseren van de trainingsweek

### 6.1. Accommodaties

Waar moeten de accommodaties aan voldoen?

- **Fitheidstest**  
Deze test moet inzicht geven in de algehele gesteldheid van de deelnemer. Daarbij gaat het met name om conditie, gewicht, kracht etc.. (bijvoorbeeld Testjeleefstijl, [www.testjeleefstijl.nu](http://www.testjeleefstijl.nu))
- **Wandklimmen**  
De wand moet minimaal 5 meter hoog zijn en voldoen aan alle wettelijke eisen. Deelnemers moeten als aparte groep behandeld kunnen worden en afgescheiden van anderen kunnen werken, dit hoeft niet perse een afgescheiden ruimte te zijn, maar ze moeten niet gehinderd worden door andere klimmers.
- **Fitness**  
Er moet een verscheidenheid aan apparaten zijn. Er moet voor iedere deelnemer, op elk moment een apparaat beschikbaar zijn
- **Yoga**  
Yoga moet gegeven worden in een aparte ruimte, waar de deelnemer zich veilig voelt.
- **Spinning**  
Voor alle deelnemers moet er een fiets beschikbaar zijn. Eventueel kan er gekozen worden om de groep te splitsen. Een groep volgt dan Zumba in plaats van spinning.
- **Aerobics**  
Moet in een afgesloten ruimte plaatsvinden. Oefeningen zijn vooral gericht op spierbeheersing en coördinatie.
- **Afstandswandeling**  
De afstandswandeling is tussen de 10 en 13 km. De route moet dusdanig zijn uitgezet dat het niet (of nagenoeg niet) mogelijk is een korte route te nemen. De wandeling dient gezamenlijk afgelegd te worden. Dit onderdeel wordt zonder specialistische begeleider, dus alleen met de trainer "Goed Werknemerschap" uitgevoerd.

- 
- **Samenwerken**  
Vindt plaats in een aparte instructie ruimte. De groep krijgt opdrachten op het gebied van samenwerken. Bijvoorbeeld, de LEGO opdracht, zin door vertellen, beroepen uitbeelden, toren van papier bouwen, etc..
  
  - **Lunch**  
Vindt plaats in een restaurantachtige omgeving. Deelnemers krijgen een lunch aangeboden in een setting waarbij gedrag, manieren e.d. goed geobserveerd kunnen worden.
  
  - **Evaluatie**  
Vindt groepsgewijs plaats in een afgesloten ruimte. Besproken wordt nadrukkelijk wat het nut van welk onderdeel was en hoe deelnemers zelf vinden dat ze op de verschillende onderdelen hebben gepresteerd.

Voor alle onderdelen geldt dat:

1. Zij onder begeleiding staan van een gediplomeerde begeleider, anders dan de trainer "Goed Werknemerschap".
2. Zij uitgevoerd worden op een andere locatie dan waar de deelnemer zich dagelijks begeeft (dus bijvoorbeeld niet in en rondom het eigen schoolgebouw).
3. Zij moeten voldoen aan de gestelde eisen, en dat ze vooraf aangemeld en goedgekeurd moeten zijn.

## 6.2. Certificaat MKB Nederland

Iedere school kan met het voorgaande draaiboek de Goed Werknemerschaps-week zelf organiseren voor haar leerlingen. Maar de deelnemers kunnen, voor het met goed gevolg volbrengen van de week, ook een door MKB Nederland erkend certificaat halen.

Het diploma is op creditcardformaat en geeft aan dat je geslaagd bent voor de training "Goed Werknemerschap". Het geeft aan op welke datum de training doorlopen is. Het formaat maakt het mogelijk dat het certificaat op elk moment getoond kan worden.



De week moet dan conform de voorwaarden van de organisatie *Goed Werknemerschap* georganiseerd worden. In bijlage 1 vind u hier meer informatie over.



---

**7. Bijlagen:**

**7.1. Bijlage 1: Voorwaarden voor behalen certificaat**

Indien de leerlingen in aanmerking willen komen voor een officieel certificaat Goed Werknemerschap van MKB Nederland, dan moet de week worden aangemeld bij Goed Werknemerschap ([www.mkgw.nl](http://www.mkgw.nl))

De kosten voor het certificaat en de beoordeling van de rapportage zijn € 95,- per leerling.

U kunt de week zelf organiseren, maar u kunt het ook laten organiseren door Goed Werknemerschap. Zij kunnen ook een gecertificeerde coach leveren.

## 7.2. Bijlage 2: Voorbeeld van een rapportage

Datum trainingsweek:	4-10-2010
Naam deelnemer: Trijntje Smid	Nummer:
Naam begeleider: xxx	Trainerscode: 102
Locatie: Euroborg e.o.	Locatiecode: 050-1

### **Sociale vaardigheden:**

Trijntje is uitstekend in staat om haar mondje te roeren. Zij doet dit zowel naar de andere deelnemers als naar de instructeurs en begeleider. Ook krijgt ze de instructies die worden gegeven goed mee. De uiterlijke verzorging en de omgevings sensitiviteit zijn goed. De piercing in de mondhoek kan bij stage/ werk misschien voor wat weerstand bij leidinggevenden zorgen. Iets om rekening mee te houden.

Het is mijn indruk dat Trijntje drommels goed doorheeft wat er zich in haar directe omgeving afspeelt en ik acht haar goed in staat is om haar gedrag daar op af te stemmen. Af en toe kan Trijntje even moeite hebben om bepaalde dingen te accepteren. Op die momenten zal ze niet nalaten om hierover een opmerking te maken. Trijntje zou er rekening mee kunnen houden dat dit in een werk/ stage situatie niet door iedereen zal worden geaccepteerd. Misschien voor Trijntje iets om over na te denken.

<i>Taalbegrip</i>	<b>V</b>	<i>Uiterlijke verzorging</i>	<b>V</b>	<i>Omgeving-sensitiviteit</i>	<b>V</b>	<i>Algehele houding</i>	<b>V</b>
-------------------	----------	------------------------------	----------	-------------------------------	----------	-------------------------	----------

<i>Totaalscore Sociale Vaardigheden</i>	<b>V</b>
---	----------

### **Motivatie:**

Trijntje beschikt over voldoende energie om goed aan alle oefeningen mee te kunnen doen. Tijdens het spinnen bleek dat ze als één van de weinige dames doorzette en tot het einde van de les doorging. Dit betekende niet dat ze af en toe wegens vermoeidheid de benen niet stil hield, maar wel dat ze telkens weer opnieuw begon met fietsen. Dit zegt natuurlijk veel over het doorzettingsvermogen van Trijntje.

Op flexibiliteit en discipline scoort Trijntje voldoende.

<i>Energieniveau</i>	<b>G</b>	<i>Doorzettingsvermogen</i>	<b>G</b>	<i>Flexibiliteit</i>	<b>G</b>	<i>Discipline</i>	<b>V</b>
----------------------	----------	-----------------------------	----------	----------------------	----------	-------------------	----------

<i>Totaalscore Motivatie</i>	<b>G</b>
------------------------------	----------

### Arbeidsvaardigheden:

Trijntje haar werktempo is goed. Ook afspraken nakomen is voor Trijntje geen enkel probleem. Zoals hierboven al geschreven heeft Trijntje af en toe moeite om dingen te accepteren zoals ze zijn. Een voorbeeld hiervan vormen de huisregels van Plaza Sportiva. Shirts dienen van een mouwtje te zijn voorzien. Trijntje kon dit niet één, twee, drie accepteren en wilde weten waarom dit een regel was. Na uitleg van de instructrice kon Trijntje niet nalaten om hierover nog een opmerking te maken. Nogmaals; hierop zit niet iedereen te wachten. Hoewel bellen de afspraak was heeft Trijntje zich donderdag middels een sms (07.29 uur) afgemeld. Nadat ik haar had teruggebeld (07.30 uur) vertelde Trijntje dat hoofdpijn de reden van haar afzegging was. Haar vader gaf, toen hij Trijntje ziek meldde op school, rugklachten op als reden. Deze tegenstrijdigheid zou in het bedrijfsleven aanleiding zijn om een verzuimcontrole uit te laten voeren.

<i>Omgaan met kritiek</i>	<b>M</b>	<i>Omgaan met hiërarchie</i>	<b>M</b>	<i>Afspraken nakomen</i>	<b>M</b>	<i>Werktempo</i>	<b>G</b>
---------------------------	----------	------------------------------	----------	--------------------------	----------	------------------	----------

<i>Totaalscore Arbeidsvaardigheden</i>	<b>M</b>
--	----------

### Leerhouding:

Trijntje is voldoende nieuwsgierig om op dit onderdeel een goed te scoren. Zij wil graag weten waarom iets is zoals het is. vervolgens vraagt Trijntje ook om uitleg. Wel is het voor Trijntje goed om te weten wanneer die vraag gepast dan wel ongepast is. Vragen naar de bekende weg kan soms irriterend zijn. Verder is Trijntje goed in staat om zowel zelfstandig als in teamverband te kunnen werken.

<i>Nieuwsgierigheid</i>	<b>G</b>	<i>Zelfstandigheid</i>	<b>G</b>	<i>Samenwerken</i>	<b>G</b>
-------------------------	----------	------------------------	----------	--------------------	----------

<i>Totaalscore leerhouding</i>	<b>G</b>
--------------------------------	----------

## EINDRESULTAAT

Totaalscore	G	GESLAAGD	NIET-GESLAAGD
-------------	---	----------	---------------

Advies:

Sport:

*Trijntje is lid van een voetbalvereniging in Appingedam. En dat sluit perfect aan bij de Trijntje zoals ik die deze week heb leren kennen. Iemand die graag deel uitmaakt van het team, daarin ook zeker aanwezig is en een positieve rol op zich neemt.*

Algemeen:

*Ook uit bovenstaande mag blijken dat Trijntje goed in staat is om in teamverband te kunnen werken. Bovendien weet Trijntje al vrij goed wat ze wil en wat ze niet wil en niet kan. Sporten is wel 'haar ding' en we moeten haar dus in staat achten. Waarschijnlijk zal stage/ werk Trijntje geen probleem opleveren. Wel moet Trijntje er rekening mee houden dat sommige dingen gewoon moeten omdat het moet. Verder is de ziekmelding van Danicia mij een beetje onduidelijk. Wie moeten we geloven vader of Trijntje zelf? Dit heeft met vertrouwen te maken. Zoals gezegd gaat men hiermee in het bedrijfsleven strenger om dan op school. Voor Trijntje iets om zeker rekening mee te houden.*

Plaats en datum:

Naam trainer: xxx

Namens "Goed Werknemerschap"

Licentienummer: 102

Handtekening

C.A.M. Gieskes  
Directeur

### 7.3. Bijlage 3: deelnemerslijst

#### Deelnemerslijst

trainerscode \_\_\_\_\_  
 lokatiecode \_\_\_\_\_  
 aanvangsdatum \_\_\_\_\_

#### Deelnemers

nummer	naam	fitheidstest	Klimmen Lunch	fitness	body balance lunch	spinning	wandeling	samenwerken lunch	evaluatie
		DAG 1	DAG 2	DAG 3	DAG 4	DAG 5			

LET OP. Dit formulier gezamenlijk, binnen 24 uur na afloop van de trainingsweek, met de rapportage inleveren