

Eindrapport

Geïntegreerd  
samenwerkings-  
model

Competenties in  
kaart brengen

Werkgevers-  
benadering  
& jobhunting

Vrijwilligerswerk  
met professioneel  
perspectief

Arbeidsmarkt-  
oriëntering

Taalcoaching

# Arbeidsmarktoriëntering

# Arbeidsmarktorientering

## ● Inleiding [↗](#)

## ● Groepsmethodiek geïntegreerd voortraject [↗](#)

1. Wat is het? [↗](#)
2. Voor wie is het? [↗](#)
3. Hoe doe je het? [↗](#)
4. FAQ's [↗](#)

## ● Individuele beroepsoriëntatie [↗](#)

1. Wat is het? [↗](#)
2. Voor wie is het? [↗](#)
3. Hoe doe je het? [↗](#)
4. FAQ's [↗](#)

## ● Cases [↗](#)

1. Hozan - automechaniciën, 22 jaar, Syrië [↗](#)
2. Radwan - laborant/arbeider, 26 jaar, Palestina [↗](#)
3. Mostafa, 22 jaar, Syrië [↗](#)
4. Samarnar - horecamedewerker, 40 jaar, Syrië [↗](#)

## INLEIDING

In dit draaiboek vind je informatie over hoe vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers te oriënteren op de arbeidsmarkt. **Arbeidsmarkt-oriëntering** is zoeken op de arbeidsmarkt naar een job en/of werkgever. Het doel is om - afhankelijk van de noden van de werkzoekende - op korte, middellange of lange termijn een job en/of werkgever te vinden. De sleutel tot een geslaagde arbeidsmarktoriëntering is **zelforiëntatie**. De werkzoekende moet in de eerste plaats vooral zicht krijgen op wie hij is, wat hij wil doen, wat haalbaar is en welke stappen hij moet zetten om er te geraken.

We beschrijven de aanpak van het geïntegreerd voortraject. Dit is een **groepsmethodiek** waarmee we anderstalige nieuwkomers oriënteren op de (vaak voor hen zeer onbekende) arbeidsmarkt.

Daarna zoomen we ook in op mogelijkheden om op individuele basis aan arbeidsmarktoriëntering met anderstalige werkzoekenden te doen.

# GROEPSMETHODIEK GEÏNTEGREERD VOORTRAJECT

## WAT IS HET?

Het geïntegreerd voortraject is een **groepswerking** voor **laag-taalvaardige werkzoekenden**. Het doel is dat de werkzoekende inzicht krijgt in wat hij wil doen, wat hij kan en welke stappen hij hiervoor moet zetten. Er wordt een beeld van de arbeidsmarkt gegeven en gelinkt aan zijn **competenties**. De groepsbegeleider krijgt tijdens de groepswerking zicht op de competenties van de werkzoekende.

Naast de oriënterende functie wil dit voortraject nieuwkomers ook **voorbereiden op de realiteit van de werkvloer** op vlak van competentie-opbouw, relaties op de werkvloer, (Nederlandstalige) communicatie tussen leidinggevende en werknemer, contact met collega's, de cultuur van de werkvloer, enz. Deelname aan de groepswerking gaat steeds gepaard met verdere **individuele begeleiding** door een **arbeidsbegeleider**. De individuele begeleider bouwt verder op inzichten die de werkzoekende en de groepsbegeleider door de deelname aan de groepswerking krijgen.

*“Het is vorming in groep. Ik denk dat dat de beste manier is om aan die attitudes en reflectie te werken, omdat er heel veel verschillende mensen samen rond hetzelfde werken. Als je veel mensen hebt, veel verschillende invalshoeken, meningen en uitwisseling van informatie en ervaringen, dan draagt dat bij aan die oriëntatie. Je kan op 1 middag op 3 uur tijd met 15 man meer bekomen dan via 3 uur individuele begeleiding, net omdat er veel informatie vrijkomt. Mensen treden met elkaar in interactie. Ze leren niet alleen van de groepsbegeleider, maar minstens evenveel of zelfs meer van die dynamiek tussen de mensen. Als begeleider zit je daar eerder als katalysator dan als leraar.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

Er wordt gebruikgemaakt van verschillende groepsmethodieken die de groepsbegeleider inzicht geeft in de **softe en generieke competenties** van deelnemers.

Het voortraject is geïntegreerd omdat het ook aandacht schenkt aan **taalverwerving Nederlands**. Het voortraject is dus oriëntering in het Nederlands. Het minimum taalniveau om in dit aanbod in te stappen is gemiddeld A1 van het Europees Referentiekader (ERK). Gezien de lage taalvaardigheid Nederlands van de deelnemers, gaat er nog veel aandacht naar taalverwerving. Het is een vorm van **content and language integrated learning** waarbij taalverwerving Nederlands en het leren kennen van de arbeidsmarkt hand in hand gaan. Ook de

woordenschat die gepaard gaat met het zoeken van werk en solliciteren krijgt aandacht.

Bij **versnelde activering** van anderstalige nieuwkomers volgen de werkzoekenden dit voortraject terwijl ze ook **nog bezig zijn met hun inburgeringstraject**. Maatschappelijke Oriëntatie, het leren van Nederlands en arbeidsmarktoriëntering vinden dus in dezelfde periode plaats. Deelname aan de groepswerking wordt **afgestemd op het NT2- en MO-traject** van de deelnemer zodat hierin **geen onderbreking** plaatsvindt.

Bedoeling is dat het voor een deelnemer **na de groepswerking** duidelijk is naar welke functie(s) hij kan en wil **doorgroeien** in een **volgende activeringsstap**.



## VOOR WIE IS HET?

Veel nieuwkomer-vluchtelingen zijn jong en hebben vaak **beperkte werkervaring**. Ook blijkt de kennis van **contacttalen beperkt**. In deze groep bevinden zich gemiddeld lage opleidingsprofielen en de groep analfabeten is in deze groep sterker aanwezig in vergelijking met de totale groep nieuwkomers-inburgeraars. Er is tevens een groeiende groep anderstaligen die het vereiste taalniveau Nederlands A2 van inburgering niet haalt. Dit taalniveau wordt gemiddeld gevraagd om deel te nemen aan groepswerkingen arbeidsmarktoriëntering. Voor laagtaalvaardige werkzoekenden verlaagt het geïntegreerd voortraject dus de taaldrempel Nederlands om arbeidsmarktoriëntering te volgen. Al deze zaken impliceren extra drempels en vaak een moeizamer traject naar werk. Arbeidsmarktgerichte competentieversterking en taalverwerving Nederlands zijn echter cruciaal.

*“Het liep een beetje door elkaar, maar dat heeft me niet gestoord. Ik wou graag eerst Nederlands leren en de oriëntatie doen, want ik liep een beetje verloren. Ik wist niet goed wat ik met mijn ervaring kon aanvangen maar voor mij was het goed hoe het nu is verlopen.”*

MAN IN OPLEIDING TOT VERKOPER, 27 JAAR, KAMEROEN

*“We proberen een beetje een goede afwisseling te zoeken tussen dat werk, integratie en die taal.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

*“Ik werk al vanaf mijn 14 jaar. Ik heb als ijsjesverkoper gewerkt, als krantenverkoper en ik deelde ook medicijnen uit voor een apotheker. Ik werkte bij buffets en dat tijdens mijn studies. Ik vond altijd wel werk op de een of andere manier. Tijdens de oorlog werkte ik ook als verkoper van auto's maar doordat een bom twee auto's had vernield en ik er nog maar 1 over had, heb ik die auto verkocht en dan met dat geld naar hier gekomen.”*

ICT'ER, 27 JAAR, SYRIË

Veel werkzoekende vluchtelingen hebben onvoldoende zicht op de mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt. Dus ook joboriëntering is een noodzakelijke stap in hun activeringstraject. Het geïntegreerd voortraject heeft verschillende functies:

- werken aan zelfinzicht,
- zicht krijgen op arbeidsmarkt en beroepen,
- competenties in kaart brengen,
- taalverwerving Nederlands op een functionele manier versterken,
- sociale netwerken versterken,
- werken aan integratie en zicht op de werkgelegenheidsmogelijkheden in de stad.

*“Als het bijvoorbeeld gaat over mensen die zeggen, ‘Ik kan alles’, omdat ze dan zeggen, ‘Ik heb meegeholpen in de elektriciteit bij mijn nonkel’. Maar als we verder zoeken, dan gaat het over, ‘Ik heb 1 dag of 2 weken draden aangeleverd’. Die afweging voor hen: ‘welke ervaring of welke tijdsspanne is relevant genoeg om te benoemen in mijn zoektocht naar werk?’”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

Vooraleer je samen met de anderstalige nieuwkomer of vluchteling de stap van het geïntegreerd voortraject onderzoekt, bekijk dan of onderstaande criteria van toepassing zijn op je werkzoekende klant. Scoor je **meer dan één keer een JA**, verwijst hem dan door.

Hij heeft geen duidelijk <b>jobdoelwit</b> .	ja/nee
Hij heeft zeer <b>verschillende en uiteenlopende jobdoelwitten</b> .	ja/nee
Hij heeft <b>geen of zeer beperkte (betaalde) werkervaring</b> in het thuisland of elders	ja/nee
Hij heeft zeer <b>uiteenlopende en verschillende werkervaringen</b> in het thuisland of elders waarop je in de huidige context van de arbeidsmarkt <b>moeilijk op kan verder bouwen</b> .	ja/nee
Hij is <b>niet, lager of midden-geschoold</b> .	ja/nee
Hij is <b>hoger</b> geschoold, maar heeft een <b>onrealistisch jobdoelwit</b> . Er is nood aan <b>heroriëntering</b> .	ja/nee
Hij heeft <b>geen zicht</b> op de <b>mogelijkheden</b> die de <b>arbeidsmarkt</b> biedt en/of de opleidingen.	ja/nee
Hij heeft een <b>verkeerd beeld</b> van de mogelijkheden op de <b>arbeidsmarkt</b> en heeft hier <b>bijsturing</b> nodig.	ja/nee

Hij moet bepaalde <b>arbeidsattitudes</b> en <b>generieke competenties</b> bijschaven.	ja/nee
Hij is gebaat met een <b>uitbreiding</b> van zijn sociaal <b>netwerk</b> .	ja/nee
Hij heeft nog nood aan een <b>veilige omgeving</b> waar men kan bijleren en fouten kan maken.	ja/nee
Hij heeft een gebrek aan zelfvertrouwen en/of een beperkt netwerk en is gebaat met een groepswerking die versterkend kan zijn. Hij heeft nood aan meer sociale contacten.	ja/nee
Het taalniveau A1 werd reeds behaald of dit niveau zal tijdens het volgen van de arbeidsmarktoriëntering behaald worden. Werken rond thema's zoals competenties, attitudes en joboriëntering vereist dit minimumniveau. <u>(Is er een minimum taalniveau Nederlands nodig?)</u>	ja/nee
Hij heeft nood aan <b>versterken van zijn Nederlands</b> , zowel op het vlak van zijn jobdoelwit als op algemeen vlak.	ja/nee
De <b>randvoorwaarden</b> rond psychosociaal welzijn, woning, e.a. zijn nog niet voldoende in orde om al rechtstreeks stappen te zetten naar een (vrijwilligers)werkvloer.	ja/nee
Hij wil werken <b>combineren</b> met <b>verder studeren</b> en heeft hierbij nood aan arbeidsmarktoriëntering.	ja/nee

*“We hebben er heel veel die heel graag willen werken. Maar bijvoorbeeld mensen uit Somalië hebben in vergelijking met onze arbeidsmarkt amper échte werkervaring omdat de werkvloer daar zo anders is dan hier.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

## Arbeidsmarkt-oriëntatie

### Inleiding

### Groepsmethodiek geïntegreerd voortraject

### wat

### wie

### hoe

### faq's

### Individuele beroepsoriëntatie

### Cases

*“Ook waren er een aantal problemen met zijn ingesteldheid. Zo zei hij vaak dat iets ‘moest’ en dat er geen andere manier was om het te doen: bepaalde zaken moesten op een bepaalde manier gebeuren en het kon niet anders, ook al waren er technieken die volgens mij beter waren. Het was moeilijk voor mij om die mentaliteit te veranderen aangezien hij ook al 48 is en hij vroeger altijd zijn eigen baas was. Ik had hier wel begrip voor, de druppel was gewoon dat hij niet was gekomen en pas de avond zelf had gezegd dat hij ziek was en dan een week later pas een doktersbriefje had.”*

BAAS SCHRIJNWERKERIJ

*“Bijvoorbeeld: ‘ik heb in een winkel gewerkt’. Maar dat blijkt dan een kraampje op straat te zijn. Maar ons idee van een winkel is over het algemeen Lidl-gewijs, Delhaize-gewijs, een grote winkel, veel rekken, kassa, elektronica, verschillende ruimtes, verschillende functies, ... dan gaat het over de invulling van de job.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

*“In Syrië was ik taxichauffeur. Ik ben nog maar zes maanden in Gent. Mijn rijbewijs geldt hier niet. Bij de VDAB willen ze me graag een opleiding heftruckchauffeur, een knelpuntberoep, laten doen, maar eerst moet mijn niveau Nederlands nog hoger. Ik wil heel graag werken, maar ik voel me nog niet zeker genoeg. Bovendien is mijn prioriteit een woning vinden. Ik verblijf nu met mijn gezin in een studiootje.”*

TAXICHAUFFEUR, 34J, SYRIË

## HOE DOE JE HET?

De groepsmethodiek is altijd één stap in een individueel begeleidingstraject van een werkzoekende. Combineer het dus steeds met individuele begeleiding op maat van het individu. De groepswerking bestaat uit minimum 17 en maximum 23 sessies, afhankelijk van de groepssamenstelling. Eén sessie staat voor een halve dag groepswerking (Wat is een goede groepssamenstelling?). Afhankelijk van de frequentie van de groepswerking duurt die gemiddeld drie maanden (Hoe lang duurt de groepswerk?).

Onderstaande principes vormen de basis van deze groepswerking en lopen als een rode draad door alle sessies heen:

- scheppen van een veilig leerklimaat,
- actief luisteren en tijd nemen,
- gebruikmaken van klare, duidelijke taal Nederlands tijdens de begeleiding en sessies,
- gebruikmaken van contextueel leren en coöperatieve werkvormen.

De groepsmethodiek kan je opdelen in **5 stappen**:



## 1. Opstart

Bij de opstart van een groepswerking dien je een **potentieel** aan **deelnemers** te hebben om mee van start te gaan. Zorg er dus voor dat **begeleiders** van werkzoekenden je **groepsaanbod voldoende kennen** zodat ze werkzoekenden die gebaat zijn met arbeidsmarktoriëntering kunnen warm maken voor het aanbod (Voor wie is het?).

Creëer ook een **efficiënte inschrijvingsprocedure** voor de begeleiders om hun kandidaten door te verwijzen. Zowel voor begeleiders als kandidaten is het handig om reeds bij de inschrijving te weten op **welke dag de groepswerking opstart en eindigt**. Hoe concreter een aanbod is, hoe gemakkelijker het is om er iemand voor te motiveren zich in te schrijven.

Vervolgens nodig je ongeveer twee weken voor de opstart van je groepswerking alle potentiële deelnemers op je wachtlijst uit voor een **infosessie en/of individueel opstartgesprek**. Doe dit door een

combinatie van brieven, telefoon en sms. Vraag ook aan de individuele begeleider van de werkzoekende dat hij zijn werkzoekende klant herinnert aan de infosessie en opstart van de groepswerking. Dit biedt de beste garantie dat er voldoende kandidaten opdagen.

Tijdens de infosessie geef je dan in groep uitleg over wat jij doet, wat de deelnemers kunnen verwachten en wat het doel is. Je geeft ook aandacht aan praktische zaken zoals op welke dagen en op welke locatie de deelnemer wordt verwacht. Deelnemers kunnen vragen stellen.

De combinatie van een algemene **infosessie** met daaropvolgend een **individueel opstartgesprek** per deelnemer is waardevol. Zo kan je tijdens het individueel opstartgesprek op maat van de deelnemer zijn individueel programma, praktische zaken en eventuele belemmeringen bespreken en aanpakken. Je kan polsen naar de verwachtingen van de deelnemer en hierop ingaan. Soms hebben deelnemers verkeerde verwachtingen en ideeën. Het is belangrijk om dit voor de opstart voldoende door te spreken. Zo voorkom je eventuele teleurstellingen in de loop van de groepswerking.

Het individueel opstartgesprek dient ook om de **mondelijke taalvaardigheid, begrip en spreekdurf**, los van het officiële NT2-niveau, van de deelnemer in te schatten (Is er een minimum taalniveau Nederlands nodig?).

De combinatie van een infosessie en individuele opstartgesprekken heeft ook als voordeel dat je als groepsbegeleider aandacht kan schenken aan de **samenstelling** van de **groep** (Wat is een goede groepssamenstelling?).

## 2. Introductie en kennismaking

Gemiddeld heb je twee sessies van je groepswerking nodig voor een **introductie** en **kennismaking** tussen deelnemers en de groepswerking. Het is belangrijk dat je hier voldoende tijd voor neemt. Zo kan je inzetten op **groepsbinding**, **vertrouwen** en wederzijds **respect** tussen deelnemers en begeleiders onderling.

Als groepsbegeleider zijn deze eerste sessies jouw **observatiemomenten**. Je geeft vooral voldoende **ruimte** aan de deelnemers om zichzelf te zijn. Je gaat bijvoorbeeld na wie spreekkansen uit zichzelf neemt en wie niet. Je bestoekt ze niet met vragen, maar geeft mee dat dit een plek is om wat ze in de Nederlandse lessen leren in de praktijk toe te passen. Je benadrukt dat de groepswerking niet is zoals de schoolse context van NT2 of MO. Je legt uit dat er geen examens zijn en ze (spreek)kansen moeten grijpen tijdens de groepsmomenten en erbuiten. Geef aan dat de groepswerking een middel is om te geraken waar deelnemers uiteindelijk willen geraken in hun professioneel leven en geen doel op zich.

Gebruik gelijkenissen tussen alle aanwezigen en geef aan dat iedereen die deelneemt er is om iets te leren en dat ze uiteindelijk allemaal een gelijkaardig doel hebben. Haal eventueel angstige zaken weg door een fictieve persoon te bespreken in groep. Op die manier kijken deelnemers vanop afstand naar zichzelf en vergelijken ze ook met hun eigen situatie.

Streef ernaar om tijdens deze eerste sessies vooral aan de goesting van deelnemers te werken. Creëer een veilige omgeving (Hoe creëer je een veilige leeromgeving?). Pas nadien kan je aandacht besteden aan de expliciete inhoudelijke doelstellingen van de arbeidsmarkt oriëntering.

*“Soms moet je een persoon doen inzien, ‘Oké, ik ben hier nu. Dat is mijn situatie. Ik krijg hier ook wat tijd om daarover na te denken. Ik ga begeleid worden’. Eventjes een groep geven, een uitvalsbasis waar ze zich veilig voelen ... een veilige leeromgeving. Als je op een bepaald moment in overleven gaat, dan vergeet je te beleven. En de sfeer die wij willen creëren in onze groep, is er eentje van ‘het is oké om het nog niet te weten en we gaan dat samen proberen uitzoeken’.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

## Arbeidsmarkt-oriëntatie

### Inleiding

### Groepsmethodiek geïntegreerd voortraject

### wat

### wie

### hoe

### faq's

### Individuele beroepsoriëntatie

### Cases

*“In groep komen er dingen naar boven van de mensen die willen dat er iets naar boven komt. Maar je ziet wat dat dan met de andere doet. En omdat de mensen nog zo veel uitdagingen hebben op andere levensdomeinen zoals huisvesting, of niet weten waar ze naar de dokter moeten gaan, of niet goed weten hoeveel geld ze nog hebben - ‘waar zijn de goedkopere, toch kwaliteitsvolle winkels?’ - dat zijn allemaal veel meer elementen die meespelen op het gemoed en de energie die mensen soms hebben. Vooraleer iemand denkt, ‘Ja ik wil meedenken aan de oefening, wat ga ik doen om mijn droomjob te bekommen?’, moet die energie en dat humeur soms eerst terug opgekrikt worden. Voor hen is dat een stap te ver en dat is oké. Want als dat al niet goed zit, dan mag iemand 20 keer naar de groepsbijeenkomst komen, op tijd zijn en zitten dromen, bij wijze van spreken, maar als hij het niet kan zien in zijn eigen hoofd of niet kan meedenken, dan is dat werk voor niets”.*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

### 3. Droomjob

Nadat je met je groep een veilige omgeving creëerde, kan je overgaan naar het onderwerp **droomjob**. Je kan hiervoor de afbeelding op pagina 27-28 van dit document gebruiken. Hierop staan verschillende termen zoals voltijds/deeltijds, werken met veel of weinig collega's, binnen/buiten, enz.

Je geeft het woord aan de deelnemers om hierover hun ideeën over hun droomjob te delen. Je laat deelnemers naar elkaar **luisteren** en **vragen stellen**. Het is een goede oefening om te polsen naar bestaande kennis over de arbeidsmarkt en inzichten over jobs. Je haalt er bijzonder veel informatie uit over je deelnemers.

Dit is uiteraard een **zeer talige oefening**. Vaak komt bij deze oefening veel nieuwe woordenschat kijken. Afhankelijk van de taalvaardigheid, de grootte en de scholingsgraad van je deelnemers ga je hier dus **één of meerdere sessies voor** nodig hebben.

*“Die afbeelding van droomjob, wat staat daar op? Verschillende termen die duidelijkheid scheppen wat mensen willen: voltijds of deeltijds werken, dicht of ver van huis, ploegen, weinig of veel collega's, ... dan gaat het echt daarover. Waarom zo? Omdat we dan bepaalde woordenschat aanbrenge die belangrijk is in vacatures of als je je voorstelt. Dat is een talig deel. Maar ook omdat we dan zien, iemand die zegt, 'Ik wil heel veel vakantie'. En dan op hetzelfde moment zegt, 'En ik wil heel veel geld verdienen'. Dat we dan inzien dat die eigenlijk nog niet ver genoeg nadenkt. Is dat mogelijk? Dus dan polsen we eigenlijk een beetje naar bestaande kennis of inzicht over de arbeidsmarkt hier. En ook naar de veerkracht. Bijvoorbeeld mensen die zeggen, 'Ik wil dicht bij huis werken en altijd dezelfde uren, want dat is gemakkelijk want dan moet ik maar 1 bus nemen'. Dat geeft je een bepaald beeld in vergelijking met iemand die zegt, 'Ik wil liefst dichtbij werken, omdat ik dat gemakkelijk vind. Maar als ik een goede job zou vinden waar ik ver moet voor gaan tot 3 kwartier verplaatsing, dan zie ik dat ook wel zitten. Want ik heb een fiets of kan met de bus gaan'.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

Bij een groepssamenstelling die talig vrij sterk is, kan je vragen aan de deelnemers om die **oefening thuis** voor te bereiden. Je vraagt dan bij een volgende sessie wie er hun oefening wil voorstellen. Het is een impliciete manier om na te gaan wie hier buiten de groepswerking mee aan de slag gaat. Je kan er bepaalde competenties mee in kaart brengen.

## 4. Competenties en zelfinzicht

Deze fase van je groepswerking bestaat uit de meeste sessies. Afhankelijk van je groepssamenstelling heb je hier **minimum 4 sessies en maximum 10 sessies** voor nodig. Gemiddeld heb je **ongeveer 8 sessies** nodig.

Tijdens deze sessies maak je gebruik van een hele **waaier aan verschillende methodieken**, gaande van uitstappen, telefoonoefeningen, bedrijfsbezoeken, snuffel- of initiatiestages, spelletjes, enz.

Bedoeling is dat de deelnemers het **concept competenties** begrijpen. Dit is opnieuw zeer talig en gaat vaak gepaard met veel nieuwe, abstracte woordenschat zoals 'veiligheid', 'samenwerken', 'verantwoordelijkheid', enz. Denken in termen van competenties is op zich zeer abstract en vaak een onbekende oefening voor anderstalige nieuwkomers. Deelnemers hebben hier in hun thuisland vaak geen ervaring mee.

Zorg er dus voor dat je hier **voldoende tijd** aan besteedt. Je kan hiervoor onderstaand (visueel) **materiaal** gebruiken. Filmpjes geven je de mogelijkheid om terug te spoelen of te pauzeren als er zaken niet begrepen worden. Vraag de deelnemers dat ze herhalen, vertalen en aan elkaar uitleggen wat ze begrepen. Maak op voorhand als

groepsbegeleider wel een goede selectie van dit materiaal, naargelang de deelnemers en de inhoud die je aan hen wil overbrengen. Niet alles is relevant voor iedereen.

- VOKANS ontwikkelde de video Goudzoeker als ondersteuningsinstrument in de loopbaanbegeleiding bij kwetsbare doelgroepen. Tijdens de loopbaan helpt dit product de werkzoekende om meer zicht te krijgen op de **eigen identiteit en het aanpassingsvermogen**.
- De beroepen-, opleidingenfilmpjes en loopbaangetuigenissen van de VDAB zijn ook een goed instrument om concrete beroepen te bespreken en hierover in groep het gesprek aan te gaan.

Om de competenties tastbaar te maken kan je ook **spelletjes** spelen zoals “Wie heeft het meest verantwoordelijkheid: een dokter of een vuilnisman?” Deze aanpak zorgt vaak verschillende meningen en is een goede basis om op verder te werken.

Start elke nieuwe sessie met een **herhaling** van de vorige sessie. Op die manier krijg je er zicht op of de groep vat krijgt op de competenties. Eenmaal je groep de competenties onder de knie heeft, kan je verder evolueren naar **zelfinzicht**: welke competenties en talenten heb ik? Waar ben ik goed in? Wat doe ik graag? Ook hier kan je beroep doen op een waaier aan **activiteiten**.

- Een **kookactiviteit in groep** is een interessante methodiek om competenties van je deelnemers in kaart te brengen. Je plant hierbij een volledige dag in om met je **voltallige groep samen een maaltijd klaar te maken**. De dag start dus dat je in groep beslist wat jullie gaan klaarmaken. Ze eindigt met de maaltijd zelf. Er worden boodschappenlijstjes gemaakt, inkopen gedaan, groentjes gesneden, tafels gedekt, gerechten klaargemaakt, enz. Je krijgt hierdoor bijzonder goed zicht op competenties als leiderschap, zelfstandigheid, samenwerken, communicatie, ... Je hebt hiervoor een **keuken** nodig die groot genoeg is voor een **groep van 20**. Je gebruikt in het vervolg van je groepswerking deze kookactiviteit om verder te werken aan zelfinzicht.

*“De kookactiviteit is zeer belangrijk. Het gaat over je weg vinden naar een andere plek waar je nog nooit bent geweest. Dingen doen die je soms niet doet. Bijvoorbeeld mannen. We zitten met een groep waarbij de cultuur van de man soms zegt, ‘Ik ga niet koken, ik ga niet kuisen’. Die activiteit is een heel goede manier om eigenlijk duidelijk te maken dat je soms dingen moet doen die je niet wilt doen. En dan is dat leuk om te zien dat ze het eigenlijk wel leuk vinden. Of neem het samenwerken. Heel veel mensen zeggen, ‘Ja ik wil veel collega’s, want het is leuk om samen te werken’. Maar als je dan ziet dat ze in een keuken totaal niet kunnen samenwerken is dat interessant voor de begeleiders om dat mee te nemen naar de individuele begeleiding.”*

- Uitstappen buitenshuis naar het stadsmuseum, een bedrijf, een interimkantoor of zelfs een festival zijn manieren om in te zetten op integratie en tewerkstelling. Als gevolg van de versnelde activering zijn er deelnemers die nog geen Maatschappelijk Oriëntatie via inburgering volgden. Vaak zijn ze nog niet lang in het land en kennen ze de stad niet goed. Ze hebben veel vragen over allerlei zaken zoals vrije tijd, mobiliteit, nationaliteit, enz (Hoe stem je de groepswerking af op het inburgeringstraject?). Door deelnemers te versterken in hun omgeving, kan je hen beter oriënteren naar de arbeidsmarkt. Uitstappen staan je toe na te gaan hoe zelfredzaam deelnemers zijn. Je geeft hen opdrachten zoals naar een nieuwe plaats in de stad komen, zelf de tram of bus nemen en een ticket kopen. Voor velen is het een grote stap buiten hun comfortzone.

*“Waarom bezoeken we het stadsmuseum Gent STAM? Het is fantastisch om de reactie van de mensen te zien op die lichtgevende, levensgrootte kaart van Stad Gent. We laten ze samen naar hun huis zoeken en dit bespreken. ‘Ik ga daar elke woensdagnamiddag met mijn kindje wandelen’. Dan tonen ze het park dichtbij hun huis. We merken dat veel mensen heel weinig kennen in Gent. Het verklaart ook waarom sommige mensen zo bang zijn om zich te verplaatsen. Ze kennen hun traject naar het sociaal welzijnsbureau, de VDAB, hun Nederlandse les en het OCMW. We willen dat wat opentrekken zodat ze zich sterker voelen in de stad waarin ze werk zullen zoeken.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

# Arbeidsmarkt-oriëntatie

Inleiding

Groepsmethodiek geïntegreerd voortraject

wat

wie

hoe

faq's

Individuele beroepsoriëntatie

Cases



- Is er in je omgeving een opleidingscentrum van de VDAB? Ga dan zeker na of je met je groep een bezoek kan brengen. Sommige centra organiseren opendeurdagen. Het is voor deelnemers zeer waardevol om te weten **welke VDAB-beroepsopleidingen** er bestaan. Ze kunnen **vragen** stellen aan de **instructeurs** van beroepsopleidingen. Door in gesprek te gaan met instructeurs, krijgen ze ook zicht op welke weg ze nog moeten afleggen. Ze zien wat het is om een muur te metselen, om te lassen, wat het verschil is tussen poetsen thuis en in bedrijven, enz.

*“Dat is zeer waardevol omdat de mensen dan zien waar de VDAB een groot deel van zijn opleidingen geeft, want veel mensen stromen door naar een opleiding. Maar ook omdat ze eens zien hoe het is om een muurtje te metselen; wat is lassen; dat er een opsplitsing tussen poetsen bij mensen thuis en poetsen in bedrijven is; dat er machines zijn om mee te poetsen; de metaalbewerking; ... Ze kunnen alles een keer zien én ze kunnen praten met de instructeurs. Dat laatste is vaak het interessantste omdat ze dan zien dat ze nog een hele weg af te leggen hebben vooraleer ze het vereiste taalniveau Nederlands hebben om die opleiding te volgen. Wij kunnen die informatie uiteraard ook zelf meegeven, maar het blijft veel meer hangen als de mensen zelf in contact treden met de technisch instructeur of de opleidingsconsulent en aan hen vragen wat ze nodig hebben.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

- Afhankelijk van de vorderingen die je groep aflegt, kan je ook oefenen op **telefoongesprekken**. De doelstelling hiervan is dat ze telefonisch in het Nederlands een afspraak kunnen maken of verzetten. Je laat hen bijvoorbeeld kennismaken met het opzoeken van vacatures en vervolgens werkgevers opbellen om vragen hierover te stellen. Je laat hen telefonisch afspraken vastleggen of verzetten, zoals bij hun begeleiders en de dokter. Telefoonoefeningen zijn een goede manier om de deelnemers te versterken in hun taalvaardigheid. Het zijn vaardigheden die i.f.v. tewerkstelling onmisbaar zijn.
- **Bedrijfsbezoeken en snuffel- of initiatiestages** kan je gebruiken om aanvullend op de groepswerking gericht op maat van het individu te oriënteren. Uiteraard heb je geen homogene groepssamenstelling op vlak van jobaspiraties, maar differentieer in je aanpak. Niet alle bedrijven zijn interessant voor je hele groep, maar splits je groepje op voor wie het wel interessant zou zijn. Met snuffel- of initiatiestages geef je deelnemers de kans om **ongeveer een week mee te lopen op een werkvloer**. Het blijft de beste manier om deelnemers te doen **proeven** van wat zo'n soort job effectief inhoudt.

## 5. Evaluatie en vervolg

Naarmate je groepswerking vordert, zal je merken dat het aantal individuele vragen stijgt. Dit is een gevolg van het feit dat het veiligheidsgevoel en het vertrouwen alsmaar toeneemt en omdat ze nieuwsgierig worden in wat ze voorheen niet kenden.

Tijdens de groepswerking komen ook vaak heel acute vragen en noden rond woning of gezinshereniging naar boven die je niet kan laten liggen tot na afloop van de groepswerking. Je dient dus **constant terug te koppelen** naar de individuele begeleider van je deelnemers, zodat deze begeleider snel kan inspelen op deze vragen.

Je groepswerking heeft **nooit** op voorhand een **vast en strikt programma** dat je volgt. Doet zich met een bepaalde deelnemer een **opportunititeit** voor **om sneller stappen** te zetten richting een **stage of tewerkstelling**, bespreek dat dan met je deelnemer en zijn individuele begeleider. Per deelnemer zijn er dus verschillende snelheden. In uitzonderlijke gevallen rondt een deelnemer de groepswerking dus niet af.

Bij **afloop** van de groepswerking **evalueer** je als groepsbegeleider in samenspraak met elke deelnemer en zijn individuele begeleider de deelname en de volgende stappen. Het is het moment waarop je als

Groepsbegeleider het dossier opnieuw **overdraagt** naar de **individuele begeleider** en meegeeft wat er in de groepswerking naar boven is gekomen. Je koppelt reeds tijdens de groepswerking continu zaken terug naar de begeleider, maar dit is nu de officiële overdracht. Het is ook een manier om aan de klant duidelijk te maken dat hij dus voor vervolgstappen bij zijn begeleider moet zijn.

Ook **groepsevaluaties** zijn aan te raden. Hierbij ga je in groep na hoe de onderdelen van je groepswerking door de deelnemers beleefd werden. Deze evaluatie doe je eigenlijk **continu tijdens alle sessies**. Door in een volgende sessie te herhalen wat in een vorige sessie aan bod kwam, kan je hier steeds een evaluatie aan vasthaken. Geef de deelnemers hierin een actieve rol. Het is door hun feedback dat je volgende groepswerking beter wordt.

Bij veel (jonge) nieuwkomers blijkt de groepswerking onvoldoende om bij alle deelnemers één of meerdere duidelijke jobdoelwitten te bepalen. Deze nieuwkomers hebben soms meer tijd nodig. Gun hen die tijd en laat de individuele begeleider dan verder op individuele basis oriënteren via andere methodieken zoals vrijwilligerswerk, stages en opleidingen, enz.

🔗 Ga naar:  
[Vrijwilligerswerk](#)  
[Werkgeversbenadering & jobhunting](#)

## FAQ'S

### 1. Is er een minimum taalniveau Nederlands nodig?

Het **taalniveau A1** werd reeds **behaald** of dit niveau zal **tijdens het volgen** van de groepswerking behaald worden. Werken rond thema's zoals competenties, attitudes en joboriëntering vereist dit minimum-niveau.

Toch is het aan te raden om niet te focussen op het officiële taalniveau Nederlands dat een werkzoekende al dan niet behaalde in de NT2-lessen. Er zitten heel grote verschillen tussen deelnemers die officieel het A1-niveau hebben. Zo zijn er verschillen op vlak van persoonlijkheden, van mondelinge of schriftelijke taalvaardigheid en tussen deelnemers die NT2 volgen in de Centra voor Basiseducatie, een centrum voor volwassenenonderwijs of een universitair centrum. Het officieel NT2-niveau is slechts één indicator van de taalvaardigheid van de werkzoekende. Sommige anderstalige nieuwkomers hebben een goede mondelinge taalvaardigheid, ondanks hun lage officiële NT2-niveau. Dus wees flexibel in het formuleren van je instapniveau. Bepaal per individu tijdens het individueel opstartgesprek in het Nederlands of een deelname aan de groepswerking al dan niet zal lukken.

*“Een bepaald taalniveau? Dat is moeilijk. Je hebt mensen die 2.2. hebben op papier, maar niet durven spreken. Soms zijn die officiële taalniveaus heel handig en soms is het verwaarloosbaar. Want we hebben er meerdere die nog bezig waren met 1.1. (A1). Die hoorden dan effectief wel bij de taalzwakkeren, maar die in de mate van hun mogelijkheden zeer goed mee deden. Maar we hebben ook iemand gehad die nog bezig was met 1.1. en dan de sterkste was omdat die zelfstandig met zijn telefoon en met zijn tante Nederlands oefende en die zichzelf zelfs opwierp als tolk. Dat is nu een extreem voorbeeld, maar wel een voorbeeld om mee aan te tonen dat dat op papier soms echt niets zegt over de communicatievaardigheden. Bij één hadden we zelfs afgesproken: we gaan na 4 sessies evalueren. Zo was hij ook gestart met de boodschap dat zijn Nederlands nog niet voldoende was. Hij vond dat een goed idee. En hij was altijd op tijd en deed zodanig goed mee, dat we dat uiteindelijk niet meer geëvalueerd hebben. Die jongen hebben we nu uitgezwaaid.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

Ook afhankelijk van je groepssamenstelling kan je er als groepsbegeleider juist wel of niet voor kiezen om een laag- of hogertaalvaardige aan je groep te laten deelnemen. Heterogeniteit in de taalniveaus komt vaak het leerproces van alle deelnemers ten goede (Wat is een goede groepssamenstelling?).

## 2. Hoe communiceer je met de deelnemers?

Alle groepswerkingen vinden plaats in het **Nederlands**. Pas steeds de principes van klare taal toe. Ga wel op een **flexibele** manier om met het Nederlands. Het versterken van het Nederlands is één van de doelstellingen van de groepswerking, maar zeker niet de enige. Enkel Nederlands gebruiken is dus niet altijd de beste piste om tot begrip te komen. Hou steeds in gedachten dat het **Nederlands** in functie van tewerkstelling **een middel** is en geen doel op zich. Ook in je groepswerking is dat het geval: Nederlands is een middel om aan arbeidsmarktoriëntering te doen en de kansen op het vinden van een job te verhogen.

Gebruik dus gerust op een zeer **pragmatische manier contacttalen** zoals Engels of Frans als dit het begrip of leerproces bevordert. Maak wel steeds de reflex om het Nederlands woord er bij te gebruiken. Wees je er wel van bewust dat het gebruik van Engels of Frans enkel zin heeft voor wie Engels of Frans kan.

Zet ook de **meertaligheid** van je deelnemers in. Indien een Arabisch-talige deelnemer iets niet begrijpt, vraag dan aan een andere Arabisch-talige deelnemer om het even te vertalen of uit te leggen aan de ander. Op die manier eer je ook de meertaligheid in je groep.

*“Dat probeer ik heel duidelijk te maken. Wat anders is dan de andere scholen is dat ze een heel grote rol hebben in de groep. Dat we allemaal evenwaardig zijn. In die zin dat iedereen beïnvloedt hoe zijn eigen voor- of namiddag is. Bijvoorbeeld, we hebben soms jonge gasten gehad waarvan hun Nederlands veel beter was. Die namen we dan in het begin al snel eens apart om duidelijk te maken, ‘Kijk, iedereen is hier lerende, jij ook, maar jij spreekt al veel vlotter, je hebt veel contact met mensen, je leert sneller, je bent 20 jaar jonger dan die naast je, maar dat neemt niet weg dat je hem kan helpen’. Als je mensen andere rollen geeft naar hun kunnen, dan zie je dat ze meer gaan openbloeien. En als je hen uitdagendere opdrachten geeft, dan zie je dat ze die willen volbrengen en dat die persoon waarvan je denkt, ‘oei hij is te sterk voor die groep’ zich wel ook inzet en vreugde haalt uit zijn inzet.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

Hou continu in de gaten of iedereen mee is en schakel waar nodig andere deelnemers in om het aan elkaar uit te leggen. Op die manier schakel je ook sterktes in van je eigen deelnemers in de groep.

Voorzie voor je deelnemers ook een **overzicht** van websites, apps, muziek, films, ... waarmee ze buiten de groepswerking hun Nederlands kunnen oefenen. Dit aanbod aan instrumenten is bijzonder groot en breidt constant uit. Het is moeilijk om hierover de totale waaier in kaart te brengen, maar de website [www.nederlandsoefenen.be](http://www.nederlandsoefenen.be) helpt je al een eind op weg.

### 3. Wat is een goede groepssamenstelling?

Streef naar goed werkbare groepen van maximum 24 deelnemers per dag. Afhankelijk van het moment waarop de deelnemer NT2 of MO volgt, kan hij aansluiten in de voor- of namiddagsessie. De afstemming van je groepswerking op het inburgeringstraject van deelnemers zal in grote mate jouw groepssamenstelling bepalen (Hoe stem je de groepswerking af op het inburgeringstraject?)

Afhankelijk van de doelstellingen zijn er aan elke groepssamenstelling voor- en nadelen. Hou **heterogeniteit** op alle vlakken in gedachten als een criterium om na te streven. Wees je er wel van bewust dat dat zeker niet altijd haalbaar is.

Als je met **vluchtelingen** werkt, dan zullen er altijd bepaalde **taalgroepen en culturen** die een grote groep van je deelnemers vormen. Als er één taalgroep dominant is, wees dan aandachtig voor de enkelen die die taal niet spreken. Probeer eventueel nog wat meer taaldiversiteit bij het samenstellen van je groepen te creëren.

Vermits deze doelgroep vluchtelingen voornamelijk **mannelijk** is, zijn er weinig vrouwen om deel te nemen. Vanaf de gezinshereniging van deze mannen op gang begint te komen, komen er wel meer vrouwen in deze doelgroep. Wees dus aandachtig op genderdynamieken in

je groep als je slechts één of twee vrouwen in een mannelijke groep hebt. Zeker in de context van vluchtelingen worden vrouwen vaak extra kwetsbaar.

*“Bij veel literatuur lees je toch over de begeleiding van vluchtelingen dat dat deeltje gender niet geminimaliseerd wordt, maar gewoon vergeten wordt. Want we spreken over ‘dé vluchteling’, maar dat bestaat natuurlijk niet. Maar gender wordt vergeten. Ik had onlangs de vorming van seksuele trauma’s bij asielzoekers en vluchtelingen en dat was vreselijk om te horen wat vrouwen en mannen meemaken.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

*“In Syrië ben ik tot mijn derde middelbaar naar school gegaan. Maar dan was ik uitgehuwelijkt en mocht ik van mijn vader niet meer verder studeren. Hier heeft mijn vader niet veel meer over mij te zeggen aangezien hij in Duitsland zit, ik heb dus meer vrijheid hier en kan veel studeren.”*

HUISVROUW, 34 JAAR, SYRIË

Heb je meerdere vrouwen in je groepswerking? Gebruik dit dan om ook rond vooroordelen tussen mannen en vrouwen te werken.



*“In de kookactiviteit nemen de vrouwen dan de leiding over van de mannen. Organisch gaan de mensen die iets meer kunnen de leiding nemen in zo’n activiteit. Wanneer in de groep gepraat wordt over hoeveel kinderen mensen hebben, zegt dan bijvoorbeeld een Afghaanse gesluierde vrouw tegen een Afrikaanse man met 11 kinderen, ‘Wat ga jij doen? 11 kinderen! Wie gaat dat betalen? Dat is toch veel te veel en niet meer van nu!’. Terwijl je zelf als begeleider het idee zou hebben dat een gesluierde vrouw dat nooit zou zeggen tegen een andere moslimman. Dus het is zeker interessant dat bij bepaalde topics die besproken worden ook vrouwelijke stemmen aan het woord komen. Zonder dat je dat als begeleider zelf moet doen.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

Vermits de vluchtelingen over het algemeen zeer **jong** zijn, zal de meerderheid van de deelnemers jong zijn. Oudere deelnemers kunnen zich dan wel eens storen aan het 'jonge energieke' gedrag waarvan ze vinden dat het niet thuishoort in een klas. Maar ook leeftijdsgenoten kunnen elkaar op de vingers tikken. Besteed net zoals bij genderverschillen aandacht aan die **groepsdynamieken**. Gebruik ze in je groepswerking om er samen met de groep dieper op in te gaan. Deze dynamieken zullen later ook op de werkvloer voorkomen.

Op vlak van het **versterken** van het **Nederlands** is een gemengde groep van **laag- en iets hogertaalvaardigen** een goede mix. Op die manier leren ze van elkaar. Worden de verschillen op vlak van taalvaardigheid echter te groot, dan wordt het moeilijk om in je aanpak te differentiëren. Je dreigt de laagtaalvaardige te verliezen en de zeer sterke kunnen het saai vinden. Vermijd echter wel een **groep met enkel heel laagtaalvaardigen**. Dit heeft als risico dat je onvoldoende kan vorderen in je arbeidsmarktoriëntering omdat de focus verglijdt naar het Nederlands. Heb je toch zo'n groepssamenstelling? Zet dan in op een langer traject met meer groepsbijeenkomsten.

## 4. Hoe creëer je een veilige leeromgeving?

Focus hierop tijdens je introductie en kennismaking. Benader je deelnemers op een manier waarop je zelf ook door hen benaderd wil worden. Wees je bewust van je eigen perspectieven en vooroordelen. Wat voor jou de waarheid is, is niet altijd zo voor je deelnemers. Stel je dus met een zeer open houding op.

Gebruik je eerste groepssessies om rond het **concept 'respect'** te werken. Je kan hiervoor een zeer eenvoudig beeld gebruiken met het **woord respect** en een **pijl in beide richtingen**. Je vraagt in je groep na hoe je deelnemers hiernaar kijken. Laat zo veel mogelijk uit de deelnemers komen. Ga hierover een groepsgesprek aan en zorg dat ze die inzichten meenemen als ze die dag naar buiten gaan. Dit is een goede manier om bij de opstart van je groep samen met hen **wederzijds respect als basiswaarde** te formuleren voor je groepswerkingen.

Slaag je erin om dit te realiseren, dan bouw je hierop verder tijdens je volgende sessies. Het veilig gevoel stijgt naarmate de groepswerking vordert (Evaluatie en vervolg).

## 5. Hoe motiveer je werkzoekenden om deel te nemen?

*“Het belangrijkste is dat mensen goesting hebben om te komen. Want als de mens geen goesting heeft om naar iets te komen met een educatief doel, dan is het dubbel zo hard werken in die sessies, dubbel zo hard werken aan die doelstellingen. Ik vind dat het de investering waard is om eerst te werken aan die goesting en aan dat veilig voelen.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

Het is belangrijk dat je bij in de opstartfase duidelijk aangeeft wat de **bedoeling** is van de **groepswerking** en je zicht krijgt op de **verwachtingen** van elke deelnemer. Probeer als groepsbegeleider, in samenspraak met de individuele begeleider van de werkzoekende, de kandidaat te doen inzien wat hij uit de groepswerking kan halen. Werk dus aan het creëren van goesting. Over het algemeen zien kandidaten dat wel in.

*“Bij elke job leer je wel iets bij: ook attitudes bijvoorbeeld. In het begin van je carrière zal je nooit meteen doen waarvoor je gestudeerd hebt. Bij elk werk leer je wel ervaringen die je later kunnen helpen en dan uiteindelijk kan je een job doen dat je echt graag wilt. Elke job heeft zijn meerwaarde.”*

ABDULRAHAM, ICT'ER, 27 JAAR, SYRIË

*“Voor sommigen - los van het doel van oriëntering en doorsturen naar een opleiding of een werkvloer - is het ook duidelijk maken dat je toekomst opbouwen stap voor stap moet gebeuren. We hebben veel mensen bij de vluchtelingen die vinden dat het rap moet gaan. ‘Ik heb alles van mijn leven op stop gezet of overboord gegooid en nu wil ik zo snel mogelijk terug mijn levensstandaard van mijn land van herkomst.’ En sommigen beseffen niet dat dat eigenlijk zéér ambitieus is om op één jaar weer volledig financieel onafhankelijk te worden, te werken, een uitgebreid sociaal netwerk te hebben. Heel veel mensen ontlenen erkenning en status aan een job. Het is dan ook moeilijk voor hen om te aanvaarden dat ze stap voor stap naar iets gaan moeten toewerken.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

Indien er kandidaten zijn waarbij de **vraag naar werk zo dringend** is, dan is de kans groot dat je hier niet in slaagt. Ze zullen de groepswerking als tijdsverlies interpreteren. Het is beter om de werkzoekende zelf tot het inzicht te laten komen dat er arbeidsmarktoriëntering nodig is door hem bijvoorbeeld naar vacatures te doen zoeken, dan hem te verplichten deel te nemen. Zeker bij nieuwkomers die nog niet lang in België zijn en dus geen ervaring hebben met het zoeken naar een job, vraagt dit soms wel wat tijd.

*“In vergelijking met mensen die hier al 20 jaar zijn, lijkt het alsof deze vluchtelingen die hier nog niet zo lang zijn, veel sneller vooruit willen én die motivatie hebben of die hoop - terechte of onterechte hoop van, ‘Ik kan mijn oude levensstandaard halen’. Doordat ze snel willen en moeten gaan, komt een mislukking dan soms extra hard aan, omdat ze dat nog net niet gewoon zijn. Je ziet dat sommigen daar eerst nog wat mee moeten leren ‘copen’.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

Werk tijdens de groepswerking ook met voldoende afwisseling en activerende werkvormen. Hou er rekening mee dat deelnemers vaak een fulltime-programma van NT2 en/of MO combineren met jouw groepswerking (Hoe stem je de groepswerking af op het inburgeringstraject?). Voor sommige mensen is die combinatie moeilijk en is het stilzitten in een lokaal soms te veel van het goede. Vermijd dus een schoolse aanpak. Geregeld een activiteit plannen komt daaraan tegemoet.

## 6. Hoe ga je om met afwezigheden?

**Speel snel** in op **afwezigheden** in de groepswerking. Indien mogelijk, bel al na één afwezigheid op om na te gaan waarom iemand afwezig was. Bij sommige deelnemers zal je meerdere keren moeten bellen. Gebruik ook **sms** en maak **Whatsapp**-groepen aan waar je

deelnemers van de groepswerking aan toevoegt. Het benutten van deze communicatiekanalen helpen je ook om deelnemers sneller te bereiken. Het draagt ook bij aan het creëren van de groepsdynamiek en groepsgebondenheid. Ze stellen vragen aan elkaar en aan jou als groepsbegeleider, ook buiten de groepssessies. Deelnemers leren op die manier ook hun uitbreidend sociaal netwerk te benutten.

*“Ik stuur soms foto’s van uitstappen door via onze Whatsapp-groep. Het is leuk om te zien dat ze in die groep met elkaar beginnen te praten. Het schriftelijk Nederlands hangt soms met haken en ogen aan elkaar, maar het is wel plezant om die dynamiek te zien. Zo had ik met nieuwjaar een berichtje gestuurd om hen gelukkig nieuwjaar te wensen. Ze reageren daar op en sturen zelf filmpjes door van het vuurwerk in Gent. Het is ook een manier om elkaar te helpen en vragen te stellen. Bijvoorbeeld iemand vraagt, ‘Is er morgen les?’ en tegen dat ik dat heb gezien, is daar al op geantwoord. Of moppen over de verschillen tussen Belgen en Nederlanders die worden doorgestuurd.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

Zijn er deelnemers die **systematisch niet** meer **opdagen**, neem dan sowieso contact op met zijn individuele begeleider en indien hij steun van het OCMW geniet ook zijn maatschappelijk werker. Contacteer ook zijn **trajectbegeleider** bij inburgering om dit te signaleren en af te stemmen met zijn inburgeringstraject. Zorg dat

je in je aanpak naar hoe je deze werkzoekende verder opvolgt, **op dezelfde lijn** staat met **deze andere professionals**. Het is belangrijk dat de werkzoekende van al zijn verschillende begeleiders dezelfde boodschap krijgt. In sommige gevallen zal het dus ook nodig zijn om zijn maatschappelijk werker bij het OCMW te overtuigen van de noodzaak aan arbeidsmarktoriëntering.

## 7. Hoe lang duurt de groepswerking?

Afhankelijk van de **frequentie** van je **groepsessies** kan je een groepswerking op 1, 3 of 5 maand afronden. De groepswerking bestaat uit **minimum 17 en maximum 23 sessies**. Eén **sessie** staat voor een **halve dag** in de voor- of namiddag.

Er zijn heel veel mogelijkheden om je groepswerking te organiseren, gaande van één sessie per week naar een dagelijkse sessie. Experimenteer hier tijdens het uitwerken van je aanbod mee en ga na wat de beste resultaten oplevert.

Hou er tijdens het schooljaar rekening mee dat deelnemers effectief kunnen deelnemen. Vaak volgen deelnemers NT2 en/of MO en is er nog weinig tijd over om deel te nemen aan een ander groepsaanbod. Mede omdat het inburgeringsprogramma van elke deelnemer verschilt, is het onmogelijk om één moment per week te vinden waarop iedereen

vrij is (Hoe stem je de groepswerking af op het inburgeringstraject?).

Tijdens het **schooljaar** beperk je je dus best tot **2 sessies per week**, waarvan telkens 2 in de voormiddaggroep en 2 in de namiddag. Zo geef je zelf als groepsbegeleider **2 volle dagen een groepswerking**. Gemiddeld duurt je groepswerking dan een **drietel maanden**. Je kan het ook reduceren naar één sessie per week, maar dan duurt het traject een pak langer. Ook blijken de resultaten voor de versterking van het Nederlands beter als je meer dan één keer per week een sessie houdt.

De **schoolvakanties** bieden meer mogelijkheden om een intensiever programma aan te bieden. Gezien de NT2-scholen en MO-lessen dan meestal stil liggen, hebben inburgeraars veel meer tijd. Je kan dan experimenteren met **4 dagen of 5 dagen per week een sessie**. Vaak zijn inburgeraars ook vragende partij naar een aanbod om die zomervakantie te overbruggen. Voor velen is het contrast in huddrukke programma's tussen schooljaar en -vakanties heel groot. Ze zijn blij dat er ook in de zomervakantie een aanbod is. Je groepswerking kan op die manier hieraan tegemoet komen, alsook een 'zomerterugval' in het Nederlands vermijden.

## 8. Wanneer is een werkzoekende klaar voor een volgende stap?

Zoals reeds aangegeven onder Evaluatie en vervolg kan je met sommige deelnemers snel schakelen naar een volgende stap in het activeringstraject. Merk je tijdens de groepswerking dat er een opportuniteit is bij een deelnemer om eens een dagje mee te draaien op een werkvloer, regel dan een kennismakingsgesprek met die werkvloer. Een technisch instructeur van een opleiding kan op een dag vaak inschatten welke jobspecifieke skills een deelnemer heeft. Als je samen met de individuele begeleider van de deelnemer inschat dat hij het aankan, waag dan de sprong. Het blijft een moeilijke oefening, maar enkel door het uit te proberen, ga je het vervolg van zijn traject beter kunnen uitstippelen.

## Arbeidsmarkt-oriëntatie

### Inleiding

### Groepsmethodiek geïntegreerd voortraject

### wat

### wie

### hoe

### faq's

### Individuele beroepsoriëntatie

### Cases

*“Als die deelnemer een duidelijk jobdoelwit heeft en dat ook echt wil en zegt dat hij daar ervaring in heeft, dan vragen we of er ergens een plaats is. Dan organiseren we een kennismakingsgesprek als we denken dat de deelnemer dat aankan. Hoe zien we dat? Tja, het blijft een beetje gissen, ook al hebben we het gezien in de kookactiviteit: ‘die ziet werk, die kan koken, werkt vrij veilig, ... oké waarom niet proberen? Hup, we gaan dat doen.’ Het blijft een sprong wagen, want in welke mate kan je verder gaan op iemand die zegt, ‘Ik wil die job doen en ik heb daar 2 jaar in gewerkt’? Dan ga je af op je vertrouwen. Soms is gebleken dat die persoon daar totaal niet klaar voor is, maar dan weten we dat ook. Het voordeel is: het bevestigt of ontkracht je vermoeden, want eigenlijk ga je daarvan uit.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

Bij het merendeel blijkt wel dat **verdere individuele begeleiding** na de groepswerking wel nog **nodig** is. Is er dus niet onmiddellijk de mogelijkheid om door te stromen naar een (vrijwilligers)werkplek of een beroepsopleiding, draag dan het dossier terug over naar de individuele begeleider. Zorg ervoor dat de individuele begeleider van de deelnemer voldoende ingelicht is over zijn vorderingen tijdens de groepswerking. Zo kan zijn individuele begeleider hier verder mee aan de slag. Het is zinvol om deze overdracht in het bijzijn van de deelnemer zelf te doen. Zo krijgt hij ook een stem hierin.

*“Je mag als begeleider niet in de val lopen in een kleine praatsessie te verzanden. Mensen voelen zich soms zodanig veilig dat zaken geventileerd worden, die een andere deelnemer ook niet altijd hoeft te weten. Inhoud heeft voorrang op die individuele vragen en dan moet je dat opnemen in een aparte afspraak. Maar als je wilt inzetten op sfeer en groepsgevoel, vergeten we soms dat we daar zijn om bepaalde dingen te leren.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

## 9. Hoe stem je de groepswerking af op het inburgeringstraject?

De **grootste organisatorische uitdaging** is het afstemmen van je groepswerking op de inburgeringstrajecten van alle deelnemers. Zorg dat je een **overzicht** per deelnemer hebt over op **welke dagen en momenten** hij **NT2** en/of **MO** volgt. Dit kan je het best opvragen bij de trajectbegeleider van het inburgeringstraject en de deelnemer zelf. Afhankelijk van het registratiesysteem dat je organisatie gebruikt, heb je hier soms zelf rechtstreeks zicht op. Ga dan alsnog tijdens de individuele opstartgesprekken na of die informatie klopt. De uitwisseling over deze gegevens tussen verschillende databanken zijn niet altijd optimaal.

Vermits alle deelnemers op andere momenten NT2 en/of MO volgen, zal het altijd onmogelijk zijn om momenten te kiezen die voor alle deelnemers passen. Elke deelnemer volgt les in een andere groep op een andere dag. Zeker tijdens het schooljaar is dit bijzonder moeilijk. Tijdens de zomervakantie is hier meer mogelijk (Hoe lang duurt de groepswerking?).

Als je ervoor zorgt dat je telkens **sessies** zowel in de **voor- als namiddag** aanbiedt, dan zijn er meestal mogelijkheden om aan te sluiten. Eén sessie staat voor een halve dag per week.

Voor een deelnemer die bezig is met **MO én NT2** is er vaak **onvoldoende tijd** over om alsnog de groepswerking mee te volgen. Gezien continuïteit in de NT2- en MO-lessen belangrijk is, is het niet aan te raden om deze voor je groepswerking te onderbreken.

NT2- en MO-lessen laten **weinig flexibiliteit** en overstappen naar een andere groep (avond, na- of voormiddag) tijdens een cursus blijkt vaak onmogelijk. Stel wel steeds de vraag aan de NT2-school of de MO-aanbodverstrekker, maar je zal vaak een neen horen. **Creëer** dus een **aanbod rondom MO en NT2** heen.

Is **MO nog niet** of maar **net opgestart**, dan loont het om na te gaan of de deelnemer bij een volgende MO-groep kan aansluiten. Bespreek dit altijd met de deelnemer zelf. Veel verplichte inburgeraars willen hun inburgeringstraject zo snel mogelijk afwerken en dan wordt het activeringstraject beter uitgesteld. Inburgeraars blijven namelijk verplicht hun inburgeringsverplichtingen na te komen.

Bied je een groepswerking aan op het moment dat er geen NT2 en/of MO is, zoals tijdens de **zomervakanties**, dan heb je iets **minder puzzelwerk**.

Heb je deelnemers in je **groepswerking die nog geen MO** volgden, dan zal je merken dat deze nog heel veel vragen hebben rond

Maatschappelijke Oriëntatie. Je vangt dit dan ook op in je groepswerking. Ga na of een vrijstelling MO een mogelijkheid is indien er reeds arbeidsmarktoriëntering plaatsvond. Ga hiervoor het gesprek aan met de aanbodverstrekker MO. Een vrijstelling MO kan verkregen worden door het afleggen en slagen voor een **vrijstellingstest**.

## 10. Wat zijn de nodige competenties van een groepsbegeleider?

*“Ik heb altijd 2 programma’s voor de voor- en namiddaggroep. De dag moet nog komen dat ik die 2 programma’s ook effectief heb afgewerkt.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

De competenties die een groepsbegeleider nodig heeft voor arbeidsmarktoriëntering van vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers verschillen niet zozeer van competenties die voor andere groepsbegeleider van volwassenen essentieel zijn. Vermits je geen schoolse aanpak wilt realiseren, mag de groepsbegeleider zich vooral niet opstellen als een leerkracht voor een klas. Een open houding en de groepswerking niet invullen als eenrichtingsverkeer van begeleider naar deelnemer zijn essentieel. De groepsbegeleider moet talenten en competenties van de deelnemers kunnen detecteren en deze benutten tijdens de groepswerkingen. Ook flexibiliteit is een welkome kwaliteit. De groepsbegeleider mag zich niet te hard vasthouden aan

een vast plan. Er is flexibiliteit nodig om - als zich bepaalde noden afspelen in de groep - last minute van de geplande activiteiten te durven loskomen en in te gaan op die noden. Differentiëren in de aanpak naar de individuele deelnemers, maar ook in de gebruikte methodieken tijdens de sessies is noodzakelijk (Competenties en zelfinzicht).

*“Ik geloof niet in eenrichtingsverkeer om een lerende omgeving te creëren. Ik vind dat dat niet werkt. Dat werkt alleen maar met mensen die hooggeschoold zijn of uit een schoolse context komen en die weten, ‘Ik studeer hier dit, want ik wil dat doel bereiken en ik ga blokken’. Je moet werken met de krachten van je deelnemers en er ook van overtuigd zijn dat die mensen al een verzameling van competenties zijn en dat je als begeleider ook zelf kunt bijleren. Als je je niet bewust bent van het feit dat je nog veel kunt leren, is het moeilijk om met zo veel verschillende mensen te werken.”*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

Extra kennis die onontbeerlijk is om met deze laagtaalvaardige deelnemers te werken zijn inzichten in **taalverwervingsprocessen**, bewust zijn van **taalbarrières** en een expert zijn in het gebruik van **klare taal Nederlands**.

De groepsbegeleider dient deelnemers aan het woord te laten. Deelnemers bepalen namelijk mee de inhoud van de groepssessies. Kennis van methodieken zoals open vragen stellen, laten uitleggen, herhalen, parafraseren, corrigeren op de woordenschat, begrip nagaan, zijn dus nodig.

## 11. Welke infrastructuur heb je nodig?

Op zich vraagt deze vorm van groepswerking geen andere, speciale noden in vergelijking met andere groepswerkingen.

Zorg dat de deelnemers voor de opstart weten op **welke locatie** ze verwachten worden. Kies hierbij een locatie die goed bereikbaar is met het **openbaar vervoer** en **herkenbaar** is voor de doelgroep. Geef de noodzakelijke informatie door aan het **onthaal** van je locatie. Zo weten de onthaalmedewerkers naar welk lokaal ze deelnemers moeten doorverwijzen.

Gebruik een **lokaal** dat **groot genoeg** is en waar een **zaalopstelling** mogelijk is die het **groepsgevoel** bevordert. Dat betekent geen klassieke klasopstelling met tafels en stoelen in rijen maar eerder een opstelling in een **U-vorm**. De zaal moet ook voldoende groot zijn om af en toe **in subgroepen** aan oefeningen te werken.

Zorg dat er een **computer** met goede **internetverbinding** is. Een **beamer** en een **projectiescherm** en een mogelijkheid om het lokaal te verduisteren bij projectie zijn essentieel, alsook een **goede geluidsinstallatie** als je vaak met filmpjes werkt.

Voor de kookactiviteit heb je een grote keuken met verschillende kookunits nodig waar al het nodige materiaal aanwezig is om die activiteit optimaal uit te voeren.



## 12. Hoe ga je om met psychosociale problemen van je deelnemers?

Het opbouwen van een **vertrouwensrelatie** en een veilige omgeving zijn belangrijke randvoorwaarden om vluchtelingen of anderstalige nieuwkomers succesvol te begeleiden. Door deze vertrouwensrelatie vang je vaak veel vragen op die niets met je tewerkstellingsbegeleiding te maken hebben. Je kan als begeleider hiervoor doorverwijzen naar de juiste instanties. Ondersteun dus ook zoveel mogelijk mee aan het in orde brengen van allerlei randvoorwaarden (zoals woning, gezondheid, ...).

Veel bekommernissen, specifiek bij **vluchtelingen**, zijn echter van **psychosociale** aard. Doordat ze je vaak ziet, word je hier mee geconfronteerd. Zorg dus dat je als groepsbegeleider zelf voldoende onderlegd bent om **psychosociale problemen te detecteren en door te verwijzen** naar de juiste instanties voor professionele hulp. Je kan hiervoor vormingen volgen. Neem zelf nooit de rol van professionele hulpverlener op. Relevante opleidingen zijn: signalen van radicalisering herkennen, trauma herkennen, seksuele trauma's en gezondheid bij vluchtelingen, enz.

# INDIVIDUELE BEROEPSORIËNTATIE

## WAT IS HET?

Je kan aan arbeidsmarktoriëntering werken door je werkzoekende klant te laten deelnemen aan een groepswerking zoals het geïntegreerd voortraject, maar je kan even goed op individuele basis aan beroepsoriëntering doen. Het doel hiervan is te komen tot een realistisch, duurzaam jobdoelwit. Het doel is dat de werkzoekende inzicht krijgt in wat hij wil doen, wat hij kan en welke stappen hij hiervoor moet zetten. Er wordt een beeld van de arbeidsmarkt gegeven en gelinkt aan zijn competenties.

Voor de doelgroep nieuwkomers die zeer recent in België zijn en met inburgering bezig zijn, is het echter aan te raden steeds via een groepswerking aan beroepsoriëntering te werken (Voor wie is het geïntegreerd voortraject?).

*“Deze mensen zijn nog zó zoekende op zó veel vlakken. Er komen nog zó veel meer vragen naar boven dan enkel werk, over allerlei zaken: vrije tijd, ziekteverzekering, wonen, enz. Dat is anders dan bij mensen die hier al een jaar of twee zijn en hier al min of meer hun draai hebben gevonden. Deze prille nieuwkomers via een groepswerking samenbrengen om het over de arbeidsmarkt te hebben, heeft dus een grote meerwaarde. Zo horen ze elkaars verhalen en breiden ze hun sociaal netwerk ook uit.”*

ARBEIDSBEGELEIDER



## VOOR WIE IS HET?

Veel werkzoekende vluchtelingen en nieuwkomers hebben onvoldoende zicht op de mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt. Beroepsoriëntering is voor velen een noodzakelijke stap in hun activeringstraject. Joboriëntering houdt in: werken aan zelfinzicht, zicht krijgen op arbeidsmarkt en beroepen en de eigen competenties in kaart brengen. Gezien alle nieuwkomers ook moeten inzetten op het functioneel inzetten van het Nederlands en hun sociale netwerken moeten versterken, is het dus steeds aan te raden hen toe te leiden naar een toegankelijk groepsaanbod oriëntering (Voor wie is het geïntegreerd voortraject?).

*“De verdere joboriëntering van klanten die niet in het groepsaanbod geïntegreerd voortraject terechtkonden, verliep sowieso zeer moeizaam. Dit omwille van de oriëntatie die nog nodig is en het lage NT2-niveau, in combinatie met geen kennis van een contacttaal.”*

ARBEIDSBEGELEIDER

Kan je werkzoekende klant niet terecht in een groepsaanbod, voldoet hij aan **meer dan één van onderstaande criteria** (antwoord JA) én wil hij stappen zetten richting werk, blijf hem dan verder op individuele basis oriënteren.

Hij heeft geen duidelijk <b>jobdoelwit</b> .	ja/nee
Hij heeft zeer <b>verschillende en uiteenlopende jobdoelwitten</b> .	ja/nee
Hij heeft <b>geen of zeer beperkte (betaalde) werkervaring</b> in het thuisland of elders	ja/nee
Hij heeft zeer <b>uiteenlopende en verschillende werkervaringen</b> in het thuisland of elders waarop je in de huidige context van de arbeidsmarkt <b>moeilijk op kan verder bouwen</b> .	ja/nee
Hij is <b>niet, lager of midden-geschoold</b> .	ja/nee
Hij is <b>hoger</b> geschoold, maar heeft een <b>onrealistisch jobdoelwit</b> . Er is nood aan <b>heroriëntering</b> .	ja/nee
Hij heeft <b>geen zicht</b> op de <b>mogelijkheden</b> die de <b>arbeidsmarkt</b> biedt en/of de opleidingen.	ja/nee
Hij heeft een <b>verkeerd beeld</b> van de mogelijkheden op de <b>arbeidsmarkt</b> en heeft hier <b>bijsturing</b> nodig.	ja/nee
Hij moet bepaalde <b>arbeidsattitudes</b> en <b>generieke competenties</b> bijschaven.	ja/nee
Hij heeft nood aan <b>versterken van zijn Nederlands</b> , zowel op het vlak van zijn jobdoelwit als op algemeen vlak.	ja/nee
De <b>randvoorwaarden</b> rond psychosociaal welzijn, woning, e.a. zijn nog niet voldoende in orde om al rechtstreeks stappen te zetten naar een (vrijwilligers)werkvloer.	ja/nee

## HOE DOE JE HET?

Globaal zet je onderstaande stappen met je werkzoekende klant. Individuele beroepsoriëntering vraagt **veel tijd en opvolging**. Je dient het zeer **op maat** uit te voeren. Het is vaak een **vrij traag proces**. Pak het dus stap voor stap aan en neem samen met je werkzoekende klant de tijd om dit grondig te doen. De reden waarom een groepsaanbod een beter alternatief is, is precies omdat deze oriëntering op individuele basis zo tijdsintensief is. Kan je werkzoekende klant dus aansluiten bij een groepsaanbod? Streef hier dan ook naar.



## 1. Intake

Krijg als begeleider een **globaal zicht** op de werkzoekende. Bevraag of de werkzoekende reeds in België of andere landen werkte. Besteed ook aandacht aan onbetaald werk en opleidingen. Breng deze ervaring in kaart en benut ze in het verder uitdiepen van het jobdoelwit. Je kan hiervoor dit **intakeformulier** gebruiken of deze **online tool**. Deze laatste tool is beschikbaar in **verschillende talen** en geeft je op het eind van de intake een overzicht dat ook voor de werkzoekende toegankelijk is.

Zorg ervoor dat je de intake in een **aparte, rustige ruimte** laat doorgaan. Het is belangrijk dat zowel de werkzoekende als jijzelf niet afgeleid worden. Als er te veel **omgevingslawaai** is, dan kan dit voor anderstalige werkzoekende een extra drempel zijn.

Analyseer voor de intake plaatsvindt of deze wel mogelijk is in het Nederlands en/of een contacttaal. Nieuwkomers die nog bezig zijn met hun inburgeringstraject zijn soms net gestart met Nederlandse lessen. Indien een gesprek in het Nederlands niet mogelijk is, boek dan een professionele **sociaal tolk** om bij de intake aanwezig te zijn. Een goed begrip tijdens deze intake is noodzakelijk. Enkel zo kan je duidelijk maken aan de werkzoekende welke de gezamenlijke stappen zijn in zijn traject. Uiteraard kan je bij sommige anderstaligen ook

🔗 zie bijlage  
[Intakeformulier](#)

een **contacttaal zoals het Engels of Frans** gebruiken. Meer info over hoe je een sociaal tolk kan boeken vind je [deze bundel](#). Welke taal je best gebruikt op welk moment vind je onder [Hoe communiceer je met anderstalige werkzoekenden?](#). Aandachtspunten over een intake met een anderstalige werkzoekende vind je onder Competenties in kaart brengen.

🔗 [zie draaiboek Competenties in kaart brengen](#)

Kom je tot de vaststelling dat er **arbeidsmarktoriëntering** nodig is ([Voor wie is het?](#)) ga dan in eerste instantie na **welk aanbod** er bestaat voor je klant.

*“De werkzoekenden waarmee ik individuele beroepsoriëntering deed, waren allemaal mensen die nog onvoldoende Nederlands kenden om in een aanbod, niet enkel groepsaanbod, in te stappen. Dat betekende dus dat ik voor elke afspraak een sociaal tolk boekte en heel stapsgewijs, maar ook heel traag, hen zicht probeerde te geven op de mogelijkheden hier.”*

ARBEIDSBEGELEIDER

## 2. Opvolggesprekken

Streef ernaar om na de intake **twee- à driewekelijks opvolggesprekken** in te plannen. Boek steeds een  **sociaal tolk**  als communicatie in een contacttaal of het Nederlands niet mogelijk is of blijft.

Via deze opvolggesprekken bouw je een **vertrouwensrelatie** op en diep je verder zaken op werkvlak uit. Zorg dat je steeds zicht krijgt op

- hoe het globaal met hem is,
- wat hij de voorbije weken deed,
- wat hij leert in de lessen Nederlands, hoe hij Nederlands oefent buiten de lessen,
- wat hij besproken heeft in de lessen MO,
- de randvoorwaarden: woning, kinderopvang, psychosociaal, gezinshereniging, enz.
- Vraag of hij sinds de intake nog nagedacht heeft over werk of zelf werk zocht.
- Wil hij nog steeds stappen richting werk zetten, ook al is hij bezig met inburgering?

Brei verder op het **onderwerp werk**. Zie je gelijkenissen met de informatie vergaard tijdens de intake of niet? Benoem dit, ga hier op verder, vraag door en grijp dit aan om het ook over beroepen te hebben.

Maak hierbij gebruik van de website van de VDAB, beroepenfilmpjes, DVD Goudzoeker, ... Je gebruikt gelijkaardige instrumenten als de groepsbegeleider van het geïntegreerd voortraject, maar dan op individuele basis (Competenties en zelfinzicht).

*“Soms draaien mensen op twee weken tijd 180 graden in hun ideeën. Iemand wil week 1 in de bouw werken en week 3 komt hij terug en zegt hij dat hij verpleger wil worden. Ik probeer altijd te achterhalen waar dit vandaan komt. Wat ze denken dat die job inhoudt? Vaak hebben ze iets gehoord van vrienden of kennissen dat ze dan sneller werk gaan hebben. Dan ga ik op zoek op de computer naar filmpjes over dat beroep of foto's en gaan we hierover verder in gesprek. Ik vraag dan na wat hij denkt hieraan leuk te vinden en of hij dat gaat kunnen, wat daar voor nodig gaat zijn.”*

ARBEIDSBEGELEIDER

Detecteer je problemen in de **randvoorwaarden** tijdens deze gesprekken, neem dan steeds een **doorverwijzende** rol aan. Ga na welke organisatie hem kan verder helpen.

Merk je op dat je werkzoekende klant nood heeft aan een sportclub, conversatielessen, sociaal netwerk, ... bekijk dan ook waar je hem naar kan doorverwijzen.

Geef gedetecteerde problemen en mogelijke noden breder dan werk steeds door aan de **trajectbegeleider** van **inburgering**, ook aan de **maatschappelijk werker**, als je werkzoekende een OCMW-klant is. Zij kunnen hierin verder een rol opnemen.

Vat het opvolggesprek op het einde van het gesprek samen en maak afspraken voor het volgende opvolggesprek. Welke **opvolgpunten** formuleerden jullie om in de tussentijd als klant en begeleider werk van te maken?

Reken op een **uur per opvolggesprek met sociaal tolk**. Als je met een sociaal tolk werkt, duurt elk gesprek dubbel zo lang omdat alles getolkt moet worden. Het aantal opvolggesprekken dat nodig is om één of meerdere jobdoelwitten te formuleren, is niet te kwantificeren. Blijf vooral continu aandachtig voor deze zaken:

- **Wanneer** bereikt je klant in principe het **gevraagde niveau Nederlands** om te kunnen instappen in een **(groeps)aanbod arbeidsmarkt oriëntering**?
  - ◇ Kan dit op **korte termijn** (ongeveer 3 maanden)? Zo ja, streef hier in je verdere begeleiding naar toe. Spreek dit aanbod met hem door. Motiveer of overtuig hem deel te nemen. Stem af met de trajectbegeleider van zijn inburgeringstraject om

na te gaan of deelname aan dit aanbod niet interfereert met zijn lessen NT2 en/of MO. Zorg dat je zelf als begeleider de inschrijving in orde brengt.

- ◇ Kan dit enkel op **langere termijn** (bv. 6 maanden) bepaal dan samen met je klant hoe jullie verder gaan. Wachten jullie tot een volgend groepsaanbod? Of gaan jullie samen op individuele basis verder?

- Detecteer je in je opvolgesprekken mogelijke jobdoelwitten, bekijk dan samen of jullie hierin stappen kunnen zetten richting vrijwilligerswerk, jobhunting, stages, opleidingen op de werkvloer, beroepsopleidingen, enz.
- Geeft de klant aan dat hij zijn versnelde stappen richting werk even wil pauzeren, vraag dan goed door waarom en bouw die pauze in zijn traject in. Stem hierbij steeds goed af met de trajectbegeleider van zijn inburgeringstraject en/of maatschappelijk werker van het OCMW als hij leefloon ontvangt. Maak afspraken wanneer jij hem opnieuw zal contacteren.
- Geeft de klant aan dat hij deze versnelde stappen richting werk wil stopzetten, vraag dan goed door waarom en sluit zijn dossier als werkzoekende af. Stem hierbij steeds goed af met de trajectbegeleider van zijn inburgeringstraject en/of maatschappelijk werker van het OCMW als hij leefloon ontvangt.

🔗 Ga naar:  
[Vrijwilligerswerk](#)  
[Werkgeversbenadering & jobhunting](#)

## Arbeidsmarkt-oriëntatie

### Inleiding

### Groepsmethodiek geïntegreerd voortraject

### Individuele beroepsoriëntatie

### wat

### wie

### hoe

### faq's

### Cases

*“Ik had een vrouw uit Azerbeidzjan, erkend vluchteling. Ze was juist bevallen van haar eerste kindje. Ze had geen kinderopvang en kon dus niet starten met lessen Nederlands of MO. Ze kon een beetje Engels en Turks spreken. Ze had een Master in de ecologie en drie jaar ervaring als assistent aan de universiteit. Ze wou liefst in die richting verder werken. Als dat niet haalbaar zou zijn op korte termijn, wou ze sociaal werker worden. Dus startten we haar diplomagelijkschakeling op en dan was het wachten op resultaat. Daarnaast was ze veel ziek. Ook haar echtgenoot had psychosociale problemen. Ik kon eigenlijk niet veel doen naast doorverwijzen bij randproblemen, wachten tot de kinderopvang in orde kwam en ze eindelijk kon starten met haar inburgeringstraject én wachten op het resultaat van de diplomagelijkschakeling. Maar ook mét een eventuele gelijkschakeling zal dat jobdoelwit niet in 1-2-3 lukken op onze arbeidsmarkt. Hier kan je dan over spreken, maar zo'n inzicht meegeven is bijzonder moeilijk op individuele basis. Ze moeten dat dan zelf ondervinden. Uiteindelijk heeft ze ook zelf aangegeven dat ze het allemaal wat te veel vond en liever eerst Nederlands en MO wou doen, vooraleer ze verder wou gaan op vlak van werk.”*

ARBEIDSBEGELEIDER

### 3. Eventuele deelname groepswerking

Zoals reeds aangegeven is het aan te raden om voor deze doelgroep te streven naar een deelname aan een groepsaanbod, als arbeidsmarktoriëntering nodig blijkt (Voor wie is het?).

Het is dus belangrijk dat je als begeleider constant op de hoogte blijft van het **bestaande aanbod** en de **instapvoorwaarden** hiervoor. Bevraag de instapvoorwaarden bij dit aanbod op regelmatige basis, want die veranderen voortdurend. Ook het bestaand aanbod breidt constant uit. Er zijn steeds **nieuwe spelers** die experimenteren met nieuwe methodieken en zich ook richten tot de doelgroep anderstalige werkzoekenden. Blijf dus globaal de vinger aan de pols houden over mogelijkheden.

*“Als een klant van me klaar was om aan te sluiten bij een groepswerking joboriëntering, dan probeerde ik hem te doen inzien dat dit echt nodig was. Er klaar voor zijn betekende dan meestal dat de randproblematieken zoals psychosociale, familiale of huisvestingsproblemen niet langer alles overheersten, dat er mentale ruimte was om naar een groepswerking te gaan, dat er effectief tijd voor was naast het volgen van zijn lessen NT2 en/ of MO én natuurlijk dat hij voldoende begrip en spreekdurf heeft in het Nederlands om er iets van op te pikken.”*

ARBEIDSBEGELEIDER

### 3. Stages, vrijwilligerswerk of jobhunting

Detecteer je in je opvolggesprekken **mogelijke jobdoelwitten**, bekijk dan samen of jullie hierin stappen kunnen zetten richting vrijwilligerswerk met professioneel perspectief, stages, opleidingen op de werkvloer, beroepsopleidingen of zelfs jobhunting op de reguliere arbeidsmarkt.

Ook in deze gevallen blijft het aandachtspunt dat je continu op de hoogte blijft van bestaand en nieuw **begeleidings- en/of opleidingsaanbod**. Neem dus de tijd om als begeleider zaken uit te zoeken.

Blijf niet enkel op de hoogte van dat aanbod maar ook van de mogelijkheden op de **arbeidsmarkt** en het **vrijwilligerswerk met professioneel perspectief**. Een heel tastbare manier om aan beroepsoriëntering te werken is vacatures of posities bekijken en bespreken waarvoor je klant in aanmerking zou kunnen komen. Toont hij hierin interesse, kan je dit effectief gaan uitproberen. Ook heel **kortlopende stages** van een paar dagen op een werkvloer zijn een manier om mensen te doen proeven van veel verschillende jobs. Je krijgt dan als begeleider ook meer zicht op generieke competenties.

🔗 Ga naar:  
[Vrijwilligerswerk  
Werkgeversbenadering  
& jobhunting](#)

🔗 zie draaiboek  
[Vrijwilligerswerk](#)

*“Eigenlijk ben ik heel vaak dingen aan het opzoeken online of in de opleidingsgids van de VDAB. Wat is er? Wat zijn de voorwaarden? Wie kan ik contacteren met vragen? En elke week stoot ik wel op iets dat ik nog niet kende. Wat ook helpt is om dossiers te bespreken met je leidinggevende of collega's. Door het eens te vertellen aan een andere professional, krijg je een andere insteek en dan kan je soms weer vooruit. Een andere manier is dan weer mensen gewoon zo snel mogelijk op een werkvloer te krijgen, hetzij door een stage of vrijwilligerswerk.”*

ARBEIDSBEGELEIDER



## FAQ'S

### 1. Hoe communiceer je met anderstalige werkzoekenden?

**Kwaliteitsvolle communicatie** in een activeringstraject is uitermate belangrijk. Kwaliteitsvol communiceren betekent dat beide partijen, jij en je werkzoekende klant, elkaar goed begrijpen en zich genuanceerd kunnen uitdrukken. Je kan kwaliteitsvolle communicatie realiseren door **taaldrempels** weg te werken. Gebruik een reeks taaloverbruggende instrumenten zoals contacttalen, sociaal tolken, pictogrammen, ... Het inzetten van deze instrumenten betekent niet dat je geen oefenkansen Nederlands meer kan aanbieden. Integendeel, het is aanvullend. **Deze bundel** ondersteunt jou om als hulpverlener een laagdrempelige communicatie en toegankelijke dienstverlening te creëren. Je vindt er nuttige informatie zoals:

- een **beslismodel** dat je helpt te beslissen wanneer een sociaal tolk in te schakelen, in het Nederlands te spreken, een contacttaal te gebruiken, enz. Je vindt er tips over duidelijke taal en een stappenplan dat toont welke ondersteuning je nodig hebt voor het gesprek met je cliënt;
- een **waaier** van bestaande instrumenten die je **mondelijke communicatie ondersteunen** en hun relevante achtergrondinformatie zoals linken naar bestaand meertalig materiaal rond tewerkstelling, onderwijs, gezondheid, wonen, enz.

Volg de bijhorende vorming erbij waarin je leert werken met de tools en het beslismodel.

## 2. Vereist individuele beroepsoriëntering een minimum-taalniveau Nederlands?

Individuele beroepsoriëntering voor anderstalige nieuwkomers en vluchtelingen die nog bezig zijn met inburgering, betekent dat er geen bepaald taalniveau Nederlands vereist is om te starten met het uitstippelen van een traject naar de arbeidsmarkt. Het startpunt van versnelde activering is steeds een intake of kennismaking met de werkzoekende. Hiervoor zijn altijd mogelijkheden om taalbarrières te overbruggen (Hoe communiceer je met anderstalige werkzoekenden?). Dit betekent echter niet dat je met iedere anderstalige werkzoekende inburgeraar meteen vervolgstappen na die intake kunt zetten. Mogelijke vervolgstappen zijn helemaal afhankelijk van het bestaande aanbod (beroeps)opleidingen, oriënteringsprogramma's, vrijwilligerswerk, stages, werkplekleren en de arbeidsmarkt zelf. Dit vereist een aanpak op maat van iedere individu. Lees meer hierover over onder vrijwilligerswerk, werkgeversbenadering en jobhunting en taalcoaching.

🔗 Ga naar:  
[Vrijwilligerswerk](#)  
[Werkgeversbenadering & jobhunting](#)  
[Taalcoaching](#)

## Hozan - automechaniciens, 22j, Syrië

*“Hozan startte in september 2016 met ons groepsaanbod voortraject omdat hij geen duidelijk jobdoelwit noch direct overdraagbare competenties voor een job heeft. Door zijn jonge leeftijd en verleden start Hozan eerder terughoudend aan de groepssessies. Hij wil goed meewerken want hij wil graag een job. Hij werkt graag met computers maar hij weet nog niet welke job geschikt is voor hem. Hij heeft geen kennis van de Belgische arbeidsmarkt. Hij wil alles doen wat we hem vragen. Hij stelt zich volgzzaam op en behoort tot de stillere van de groep. Dat heeft niet enkel te maken met zijn beperkte kennis van het Nederlands maar ook met een gebrekkig zelfvertrouwen. Het wordt ons al snel duidelijk dat Hozan nood heeft aan veel positieve bekrachtiging en uitdaging: positieve bekrachtiging om zijn gevoel van eigenwaarde te verhogen en uitdaging om hem op een speelse manier ‘goesting’ te geven om zich in te zetten, o.a. om dat moeilijke Nederlands te leren gebruiken. Nederlands leren én kritisch naar jezelf kijken zijn nu niet de eerste zaken waardoor jongeren geboeid zijn. We stimuleren hem dus extra om actief mee te doen in de groep en we hebben heel veel individuele gesprekken met hem.*

*Hozan is op het einde van de drie maanden groepswerking al een hele andere persoon, maar er is nog steeds een aanzienlijke afstand tot de arbeidsmarkt. Zijn Nederlands en zelfvertrouwen zijn verbeterd maar hij heeft nog steeds geen direct inzetbare competenties voor de arbeidsmarkt. Zijn aanvankelijk idee van een opleiding ICT veranderde in een opleiding automechanica.*

Om verder te werken aan zijn Nederlands én zijn zelfontwikkeling schrijven we hem in bij een jongerenwerking van het OCMW. Hier kan hij verder zijn Nederlands oefenen en verbeteren en krijgt hij extra tijd om zich verder te ontwikkelen, samen met leeftijdsgenoten. Deze deelname verloopt heel goed. Na een jaar verdere ontplooiing plannen we in november 2017 een toelatingsscreening automechanica bij VDAB om na te gaan of een opleiding automechanica zijn volgende stap kon zijn. Zijn instaptest is echter negatief. Conclusie: hij kan de opleiding nog niet volgen en ook zijn Nederlands moet beter. We bereiden hem verder voor en wagen een herkansing. Zo slaagt hij in januari 2018 wel voor de test. Deze keer is het resultaat positief en uiteindelijk start hij in februari 2018 met de opleiding automechanica. Zijn inspanningen worden beloond. Ondertussen volgt hij al een zestal maanden die opleiding en het loopt allemaal goed. Er zijn verschillende zaken die ervoor zorgden dat Hozan nu een jonge man is met vertrouwen in zichzelf én in zijn toekomst hier: hem bezig houden, nieuwe informatie te geven, stimuleren om uit zijn comfortzone en in contact met anderen te komen, een begeleider die hem op weg helpt, en vooral tijd krijgen om zich te hier op alle vlakken te oriënteren.”

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

## Radwan - laborant/arbeider, 26j, Palestina

*“Ik ontmoet Radwan in mei 2017. Onze eerste ontmoeting verloopt niet zo aangenaam. Zijn Nederlands is vrij beperkt en hij had zelf een vriend mee om te tolken. Zodra Radwan neer zit aan mijn bureau, is hij duidelijk kwaad en begint te roepen. Uit het gesprek blijkt dat hij met een zeer problematische woonproblematiek zit. Hij woont in een studentenbuurt met veel lawaaioverlast, het wemelt er van kakkerlakken en muizen en hij kan er niet slapen. Hij wil zo snel mogelijk werk zodat hij kan verhuizen en zich een betere woonst kan veroorloven. Zijn maatschappelijk werker bij het OCMW is op de hoogte van zijn situatie en hij staat op een wachtlijst voor een sociale woning. Zijn vriend probeert hem te kalmeren, maar Radwan blijft verbaal vrij agressief. Het is duidelijk dat zijn woonproblematiek een impact heeft op zijn gezondheid. Ik vraag me dan ook af of deze man wel klaar is om stappen te zetten op de arbeidsmarkt, maar er is niet veel openheid in zijn houding om iets anders te bespreken.*

*Hij legt uit dat hij in Palestina voor medisch laborant studeerde, maar geen einddiploma behaalde omdat hij 20 uren tekort komt voor zijn bachelordiploma. In vluchtelingenkampen van het Rode Kruis en de UN heeft hij ook vrijwilligerswerk gedaan. Hij bereidde er gehandicapte kinderen voor op school. Hij hoopt - gezien zijn studies - in België als laborant te kunnen werken. Laborant is echter een beschermd beroep waarvoor een diploma vereist is. We willen alvast via een stage zien welke competenties hij heeft om zo verdere stappen te bekijken.*

*Ik slaag erin om een afspraak te versieren bij een laboratorium van klinische biologie van het Universitair Ziekenhuis Gent. De verantwoordelijke stemt toe om via een beroepsverkennende stage zicht te krijgen op Radwans competenties als laborant. Het kennismakingsgesprek tussen het labo en Radwan verloopt niet ideaal. Zo begrijpt Radwan het woord laborant in het Nederlands niet en heeft hij zich niet zo goed voorbereid op dit gesprek. Desondanks mag hij toch starten met een stage in juni. Hij doet, gecombineerd met zijn lessen Nederlands, een beroepsverkennende stage van 7 werkdagen. Tijdens de evaluatie met de werkvloerbegeleider blijkt dat Radwan over onvoldoende basiskennis beschikt om in een Belgisch labo mee te draaien. Zo kan hij bijvoorbeeld rode en witte bloedcellen niet van elkaar onderscheiden. Als Radwan als laborant in België wil werken, dan zal hij die opleiding hier opnieuw moeten doen. Na de evaluatie met de werkvloerbegeleider, heb ik in aanwezigheid van een sociaal tolk een evaluatiegesprek met Radwan. Radwans belevenis van zijn stage staat haaks op de evaluatie van zijn werkvloerbegeleider. Hij zegt dat hij de stage heel simpel vond. Ik koppel de evaluatie van het labo terug, dat hij meer opleiding nodig heeft en over onvoldoende basiskennis beschikt. Hij wordt opnieuw heel kwaad en zegt geen opleiding te willen volgen. Spreken over een ander soort job lukt niet, want hij vertrekt zonder meer uit mijn bureau. Ik besluit hem voorlopig niet meer te contacteren en zie wel wanneer hij me terug opzoekt. Soms moet je mensen de tijd geven zelf dingen uit te zoeken.*

*In het najaar zie ik in zijn klantendossier dat hij als zelfstandige werkt. Zijn maatschappelijk werker bij het OCMW bevestigt dat hij inderdaad als zelfstandige in een frituur werkt. In januari 2018 komt hij zich plots weer aanmelden en vraagt hij om verdere begeleiding. Blijkt dat zijn ervaring als zelfstandige in de frituur een vorm van schijnzelfstandigheid was. Hij verdiende er zeer weinig, moest heel veel werken, was niet verzekerd en had ook een arbeidsongeval ... kortom, hij beleefde er maanden van ellende. Hij geeft aan te willen werken, maar weet nog steeds niet wat hij wil doen. Ik besluit hem in te schrijven bij de VDAB voor 2 weken loopbaanoriëntatie 'Kiezen'. Hier wordt in groep gewerkt aan het uitklaren van een jobdoelwit. Ook hierna komt weinig duidelijkheid. Hij blijft vasthouden aan laborant. Ik bezoek met hem een jobbeurs waar veel werkgevers uit de social profit zijn. Opnieuw hoort hij er dat hij een opleiding laborant zal moeten volgen. Hij blijft kwaad en gefrustreerd.*

*We besluiten samen om hem in te schrijven voor de speeddates met interimkantoren om te hopen dat er zoiets snel uit de bus komt. Het maakt niet meer uit wat. De dag erop laat Radwan me weten dat hij via een interimcontract startte als arbeider bij een vleesverwerkend bedrijf.*

*Radwan is een voorbeeld van een persoon die snel wil werken maar enkel op korte termijn snelle oplossingen wil en ziet. Hij heeft eigenlijk nood aan een heroriëntering op de arbeidsmarkt om zo zijn eng jobdoelwit te verruimen. Ook ontbreekt het hem door zijn frustraties aan de juiste houding. Maar hij heeft geen geduld om hier werk van te maken. Je kan hier als begeleider zaken adviseren, maar uiteindelijk maken mensen hun eigen*

keuzes. Hij heeft ondertussen al een aantal ervaringen op werkvloeren opgedaan. Op die manier zal hij zichzelf al doende verder oriënteren. Ik ben blij voor hem dat hij werkt, maar waar zal dit hem op lange termijn brengen? Hoe duurzaam is deze job?”

ARBEIDSBEGELEIDER

## Mostafa, 22 jaar, Syrië

“Ik ontmoet Mostafa voor het eerst in december 2017. Hij is op dat moment bijna twee jaar in België. In Syrië behaalde hij zijn secundair diploma en volgde er één semester aan de universiteit Arabische literatuur. Omwille van de oorlog en zijn vlucht maakt hij zijn studies niet af. Hij heeft geen enkele werkervaring in Syrië, voornamelijk omwille van medische redenen. Als kind is hij ooit gevallen waardoor hij problemen heeft aan beide benen en niet verder dan 15 meter kan stappen. Hij is wel heel pienter en leergierig en wil weten wat zijn mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt. Hij heeft geen dringende vraag naar werk. Hij oppert werken in de administratie omwille van zijn medische situatie of camionchauffeur omdat dat een zittend beroep is. Zijn Nederlands is al heel goed en we besluiten hem in te schrijven voor loopbaanoriëntatie ‘Kiezen’ bij de VDAB. In deze groepswerking gaan ze twee weken dieper in op mogelijke jobdoelwitten.

Ook na 'Kiezen' weet hij nog niet goed welke piste hij verder wil bewandelen. Hij denkt aan winkelbediende, maar wel enkel aan de kassa, want dat is zittend werk. Ik leg hem uit dat winkelbediendes niet enkel kassawerk doen, maar ook meedraaien in de winkel zoals rekken aanvullen. Door deze inzichten verandert hij van gedachten. Bij een volgende ontmoeting spreekt hij over de opleiding heftruckchauffeur. Met een heftruckattest denkt hij wel aan het werk te geraken. Toch blijft hij twijfelen.

Wesprekensamenafomhemopnieuwinteschrijvenvooreengroepswerking, deze keer 'Jobclub voor anderstaligen' van de VDAB. Hier leren deelnemers naar vacatures zoeken, een CV opmaken, op sollicitatiegesprekken oefenen en wordt er ook verder georiënteerd. Juist door zelf zaken uit te proberen op de arbeidsmarkt, komen vluchtelingen tot inzichten over wat er nu eigenlijk haalbaar is en niet. Hij blijft zich heel gemotiveerd opstellen. Hij leert er veel bij over verschillende aspecten van bepaalde beroepen. Van sommige beroepen had hij duidelijk een verkeerd beeld. Ook hoort hij er verhalen van andere vluchtelingen die werk zoeken. Zo leert hij dat heftruckchauffeur meer is dan een zittend beroep. Hij zal in een magazijn rondlopen, rekken vullen, enzovoort.

Het wordt alsmaar duidelijker dat Mostafa - gezien zijn medische problemen - niet snel zal kunnen werken. Hij heeft doktersattesten waarop staat dat aangepast werk nodig is. Ook moet hij binnenkort een operatie ondergaan. Ondanks zijn motivatie, positieve houding, goede kennis van het Nederlands en capaciteiten, ... is een versnelde activering niet aan de

*orde. Ik verwijs hem ondertussen door naar het GTB, een gespecialiseerde traject- en begeleidingsdienst. Hier begeleiden ze werkzoekenden met een arbeidshandicap en gaan ze samen met hem na zijn operatie aangepast werk zoeken. Ik hoop dat hij op een goede plek terechtkomt. Bij gevallen met dergelijke medische problematieken is de reguliere arbeidsmarkt spijtig genoeg vaak niet haalbaar.”*

ARBEIDSBEGELEIDER

## Samarnar - horecamedewerker, 40j, Syrië

“Samarnar is een vrouw uit Syrië met drie kinderen. Ze kwam in oktober 2015 in België aan. Ze woonde eerst met haar kinderen in Wallonië waar ze reeds wat Frans geleerd had. In juni 2016 verhuist ze naar Gent. In september 2016 start ze met haar eerste lessen Nederlands. In november behaalt ze haar eerste niveau Nederlands A1. Omdat ze wil werken en nood heeft aan oriëntering, start ze in januari 2017 met de groepswerking. Ze doet twee halve dagen per week mee in de groepswerking en op andere momenten tijdens de week blijft ze lessen Nederlands volgen. Terwijl ze de groepswerking volgt, behaalt ze haar tweede niveau Nederlands A2. Vanaf dag 1 van de groepswerking zien we in Samarnar een uiterst gemotiveerde vrouw die zeer graag wil werken. Tijdens de groepswerking noteert ze spontaan wat aan bord komt, ze neemt initiatief om dingen op te zoeken op haar telefoon als ze iets niet begrijpt. Ze overlegt ook met de andere deelnemers uit de groep. Ze is erg betrokken, leergierig, enthousiast en levert veel inspanningen om vooruit te gaan. En ze schaamt zich ook een beetje dat zij OCMW-steun krijgt en wil dus snel werken. Tijdens de groepswerking geeft ze aan dat het haar grootste droom is om verkoopster te worden. Ze beseft dat haar Nederlands hiervoor wel beter moet worden. Haar plan B is horeca. Dit is wat realistischer, het zal sneller gaan en het is een interessant alternatief. Zij kan namelijk goed koken en wil dit ook beroepshalve doen. Begin maart 2017 loopt ze eens een dagje mee in het restaurant Entr, een restaurant verbonden aan de

*vzw De Centrale. Ze doet het zeer goed en de collega's op de werkvloer merken totaal niet dat dit haar eerste dag is. Ze functioneert zeer goed, neemt initiatief en werkt zelfstandig. Het leek wel alsof ze vroeger ook zo'n soort werk gedaan had. We besluiten om een vrijwilligerscontract met Entr af te sluiten zodat ze er een werkgerelateerde stage kan doen. Dit vrijwilligerscontract bestaat uit drie dagen per week meedraaien. Zo kan ze ook nog verder lessen Nederlands volgen. We overleggen en evalueren geregeld samen met de werkvloerbegeleider om zo haar competenties te versterken. In mei komt krijgt ze ook taalcoaching op de werkvloer. Na zes maanden vrijwilligerswerk komt een artikel 60-tewerkstelling vrij bij Entr. Sinds oktober 2017 werkt ze er dus via artikel 60. Ze werkt er nog steeds met evenveel enthousiasme. In een volgende fase na haar artikel 60 zal ze verder begeleid worden om op de reguliere arbeidsmarkt in de horeca een job te vinden."*

GROEPSBEGELEIDER VOORTRAJECT

