

Eindrapport

Geïntegreerd
samenwerkings-
model

Competenties in
kaart brengen

Werkgevers-
benadering
& jobhunting

Vrijwilligerswerk
met professioneel
perspectief

Arbeidsmarkt-
oriëntering

Taalcoaching

Competenties in kaart brengen

Competenties in kaart brengen

- **Wat is het?** [↗](#)

- **Voor wie is het?** [↗](#)

- **Hoe doe je het?** [↗](#)

1. Duo-intake met sociaal tolk [↗](#)
2. Versnelde technische screening van anderstaligen [↗](#)
3. Meertalige screeningsinstrumenten [↗](#)

- **FAQ's** [↗](#)

1. Hoe communiceer je met anderstalige werkzoekenden? [↗](#)
2. Vereist versnelde activering een minimum taalniveau Nederlands? [↗](#)

- **Cases** [↗](#)

1. Anas, drukker, 34 jaar, Syrië [↗](#)
2. Niazai, electricien, 23 jaar, Afghanistan [↗](#)

WAT IS HET?

Competenties zijn jobspecifieke of generieke vaardigheden of kwaliteiten die je als persoon in meerdere of mindere mate hebt en die je kan leren en ontwikkelen. Een talent is een competentie die aangeboren is en waar je van nature goed in bent. Je talenten zijn gemakkelijker te ontwikkelen als competenties dan competenties waar je van nature geen of weinig aanleg voor hebt. Competenties kan je wel ontwikkelen en ontstaan voornamelijk door oefenen en leren.

Er bestaan vele verschillende competenties en evenvele manieren om ze in kaart brengen. In dit onderdeel van het draaiboek vind je **instrumenten** die voor jou **als begeleider** van anderstalige werkzoekende nieuwkomers een **meerwaarde** hebben als **startpunt** van je begeleiding naar werk. Deze instrumenten houden geen lang begeleidingsproces in en geven je op **relatief korte tijd waardevolle informatie** over je werkzoekende klant. Uiteraard kan je ook gebruikmaken van de langdurigere en eerder procesgerichte methodieken zoals beschreven in het draaiboek arbeidsmarktoriëntering, vrijwilligerswerk met professioneel perspectief, werkgeversbenadering en jobhunting.

[↗ Ga naar](#)
[Arbeidsmarktoriëntatie](#)
[Vrijwilligerswerk](#)
[Wergeversbenadering](#)
[en jobhunting](#)

De meeste screeningsmethodieken om competenties in kaart te brengen zijn gebaseerd op vraag en antwoord en worden afgenomen in het Nederlands. Door middel van het Nederlands kan men het 'kennen' en 'kunnen' van een werkzoekende inschatten. De kennis van de Nederlandse taal is dus vaak een vereiste om aan de testen te kunnen deelnemen. De meerwaarde van de **instrumenten** in dit **draaiboek** bestaat erin dat er **geen kennis van het Nederlands vereist is** om zicht te krijgen op competenties en talenten van je werkzoekende klant. Op die manier leg je het Nederlands niet als voorwaarde op om competenties en ervaring in kaart te brengen. Zo kan je - vooral bij werkzoekenden met goede jobspecifieke, technische competenties - versneld stappen zetten naar werkgevers. Veel werkgevers vermelden namelijk op hun vacatures competenties die ze graag bij hun werknemers willen zien. Werkgevers overtuigen doe je dus ook voornamelijk door aan te tonen dat je specifieke competenties bezit waar ze naar op zoek zijn.

Uiteraard vragen de meeste werkgevers eveneens kennis van het Nederlands (werkgeversbenadering en jobhunting) en is dat bijvoorbeeld voor een administratieve job of een vertegenwoordiger wel degelijk een jobspecifieke vereiste. Maar jobs waarbij technische competenties meer centraal staan zoals bakker, lasser of dakwerker laten meer ruimte om tijdens een tewerkstelling of een opleiding via taalcoaching het Nederlands te verbeteren.

[↗ zie draaiboek
Werkgeversbenadering
en jobhunting](#)

VOOR WIE IS HET?

Een duo-intake met sociaal tolk waarbij je diepgaand de achtergrond, huidige en toekomstsituatie en contextfactoren van de werkzoekende in kaart wil brengen, vraagt toch een bepaald kennisniveau Nederlands om dit op een kwaliteitsvolle manier te doen. Je kan pas de sociaal tolk of contacttaal achterwege laten als de mondelinge vaardigheden van je werkzoekende minstens overeenkomen met het **B1- of B2-niveau** van het Europees Referentiekader voor Vreemde Talen. B1 (niveau 2.4) en B2 (niveau 3.2) houdt in dat je met de klant kan praten over familie, hobby's, werk en actualiteit. Je werkzoekende klant kan minstens een bepaald taalregister gebruiken waardoor hij bijvoorbeeld uitleg kan geven over de asielprocedures of een specifieke medische problematiek. Hij kan complexe zaken op een vereenvoudigde manier uitleggen. Via [deze link](#) leer je meer over de verschillende taalniveaus van NT2-cursisten en vind je voorbeeldfilmpjes van wat deze taalniveaus inhouden.

In principe heeft geen enkele anderstalige nieuwkomer die nog bezig is met inburgering (cursus Maatschappelijk Oriëntatie en A2-niveau behaald) een B1- of B2-niveau en is het dus aan te raden om de principes van het [beslismodel kwaliteitsvolle communicatie](#) zo veel mogelijk te volgen. Tracht een gesprek in de moedertaal (met sociaal tolk) of

een contacttaal te voeren. Kies er pas voor om een vriend, kennis of familielid van de werkzoekende klant in te schakelen als je de andere opties in dit beslismodel bent nagegaan.

Pas dezelfde redenering van het kennisniveau Nederlands ook toe bij het inplannen van een versnelde technische screenings voor anderstaligen. Waar een duo-intake met sociaal tolk aan te raden is voor alle anderstalige nieuwkomers, is de versnelde technische screening voor anderstaligen enkel nuttig voor werkzoekenden die aangeven ervaring te hebben in een specifiek beroep. Dit hoeft niet noodzakelijk professionele ervaring te zijn. Weeg in de voorbereiding van de screening met je werkzoekende klant voldoende af op een screening wel aan de orde is.



Competenties in kaart brengen

wat

wie

hoe

faq's

cases

“We kregen iemand op duo-intake die aangaf ervaring te hebben met het leggen van elektriciteit. We verwezen hem toen - misschien wel te snel en ondoordacht - door voor een technische screening. Het advies dat hieruit kwam was dat we, als we deze man laten zouden werken met elektriciteit, een huis in brand zouden laten vliegen ... Dat klinkt misschien grof, maar toen we dan achteraf de resultaten met de klant doornamen, bleek plots dat zijn ervaring betekende meehelpen in de verbouwingen van het huis van zijn nonkel in Syrië. Je kan je dan afvragen of we die screening wel hadden moeten aanvragen. Anderzijds weet je het nooit helemaal zeker of het meehelpen bij zijn nonkel al dan niet iets betekent voor onze arbeidsmarkt.”

ARBEIDSBEGELEIDER VLUCHTELINGEN

Na elke versnelde technische screening voor anderstaligen maakt de technisch instructeur die de screening afnam, een **verslag** op met een **analyse** van de **competenties** van de werkzoekende klant. Dit gaat in eerste instantie over de technische competenties vereist om die job uit te voeren. Het is aan jou als begeleider van de werkzoekende klant om dit verslag met zowel de instructeur als de werkzoekende door te spreken. De feedback van de instructeur biedt perspectief of de competenties van de werkzoekende zullen voldoen aan de eisen van werkgevers. Dit stelt je in staat als begeleider om te kijken wat mogelijke vervolgstappen zijn: een stage op de reguliere arbeidsmarkt, jobhunting, eerder vrijwilligerswerk met professioneel perspectief, of toch nood aan een bijkomende opleiding. Focus niet enkel op de feedback van de instructeur, maar vraag ook steeds aan je werkzoekende klant hoe hij de screening ervoer en wat volgens hem wel en niet lukte. Koppel als tussenpersoon deze feedback ook terug naar de instructeur die de screening afnam. Beschouw dus de versnelde technische screening voor anderstaligen als een **bijkomend instrument** om je **trajectbepaling** verder te **verfijnen**.

HOE DOE JE HET?

1. Duo-intake met sociaal tolk

Een duo-intake is een intake waarbij **2 consulenten**, elk behorend tot een **andere organisatie** die werkzoekenden begeleidt, een holistisch beeld trachten te krijgen op de achtergrond, huidige situatie en toekomstperspectief van de werkzoekende. De duo-intake is in het geïntegreerd samenwerkingsmodel van het project **Werkplek Vluchtelingen Gent** het startpunt van de eerste stappen richting werk. Het heeft als doel de afstand tot de arbeidsmarkt gedetailleerd in kaart te brengen. Vervolgens wordt gezamenlijk met de werkzoekende klant een traject bepaald.

1.1. Kwaliteitsvolle communicatie

Streef ernaar om de intake in de **moedertaal** van de werkzoekende af te nemen. Je neemt namelijk een intake af van een anderstalige nieuwkomer die nog maar net startte of zelfs nog niet gestart is met lessen Nederlands. Wil je op een diepgaande manier zicht krijgen op de persoon die voor je zit, dan is kwaliteitsvolle communicatie waarbij beide partijen zich goed kunnen uitdrukken en elkaar begrijpen, cruciaal. Tenzij beide intakers zelf de moedertaal van de klant goed

🔗 zie draaiboek
[Geïntegreerd
samenwerkingsmodel](#)

🔗 zie draaiboek
[Eindrapport](#)

beheersen, zal je voor de meeste gevallen beroep moeten doen op de ondersteuning van een **professionele sociaal tolk**. Een sociaal tolk zet boodschappen zo getrouw en volledig mogelijk van het Nederlands naar een andere taal en omgekeerd. Ze zijn gebonden aan een deontologie, mogen niets zelf toevoegen, dienen informatie vertrouwelijk te behandelen, enz.

“Als we een intake doen met een sociaal tolk, dan kom je heel veel te weten over de werkzoekende klant. Ook een trajectbepaling doorspreken zonder sociaal tolk, mensen die nog niet het taalniveau 1.1. behaalden, hoe begin je daar dan aan? In de reguliere werking is de boodschap op zo'n moment: ‘Leer nog wat verder Nederlands’.”

INTAKER

Competenties in kaart brengen

wat

wie

hoe

faq's

cases

“Ik spreek ook wel wat Arabisch, maar niet zo heel goed en dat heeft me ook wel veel geholpen met deze doelgroep, maar dan nog. Bijvoorbeeld bij een opvolggesprek zonder tolk merk je wel dat die klanten daar aan vasthouden van, ‘Ah, die spreekt Arabisch’. Terwijl ik eigenlijk Arabisch uit Marokko kan en geen standaard Arabisch en ook dan verloopt het gesprek zeer brokkelig. En dan voel je die frustratie bij jezelf maar ook bij de klant van, ‘we willen iets zeggen en uitleggen’ en je wil ook dat de klant alles begrepen heeft en goed weet wat er met hem zal gebeuren. En dan kan je niet vragen, ‘Heb je alles begrepen?’ Enfin, zeer moeilijk, die communicatie. Dus die sociaal tolken zijn zeker een meerwaarde.”

INTAKER

Sociaal tolken werken steeds in **opdracht van een hulpverlener** of een professional. Je dient ze dus **zelf voorafgaand** aan je intake **aan te vragen en in te boeken**. Vraag nooit aan een anderstalige werkzoekende om zelf een sociaal tolk te boeken, want ze hebben geen toegang tot dat systeem. Sociaal tolken kan je aanvragen via de Agentschappen Integratie & Inburgering. Ze voorzien - afhankelijk van je regio - tolken die via de telefoon of webcam tolken of ter plaatse komen. Kies voor een **sociaal tolk ter plaatse**, gezien de duo-intake gemiddeld een uur duurt. Zijn sociaal tolken niet beschikbaar in de moedertaal van de werkzoekende? Gebruik dan dit beslismodel om na te gaan hoe je zo veel mogelijk kwaliteitsvolle communicatie kan nastreven (Hoe communiceer je met anderstalige werkzoekenden?).

1.2. Planning, timing en ruimte

Duo-intakes met sociaal tolken vraagt **planwerk**. Het is aan te raden om duo-intakes in te plannen volgens **(moeder)taalgroepen**. Plan duo-intakes in **blokken van maximum drie uren per dag** voor werkzoekende inburgeraars met dezelfde (moeder)taal. Meer dan drie duo-intakes na elkaar afnemen, leidt tot een verslachte aandacht, zowel bij de intakers als de sociaal tolk. Vraag sociaal tolken ongeveer **een maand op voorhand** aan bij de opmaak van je planning. Dit geeft meer garantie op beschikbaarheid. Er zijn talen waarvoor weinig sociaal tolken beschikbaar zijn. Door het inplannen van blokken intakes met dezelfde taal en tolk, benut je op een efficiënte manier

de beperkte beschikbaarheid van sommige sociaal tolken. Ook is het voor sociaal tolken (die meestal als zelfstandigen of freelancers werken) interessanter om langere opdrachten aan te nemen dan veel afzonderlijke, korte opdrachten.

Plan **voldoende tijd** in voor elke duo-intake. Reken zeker op een uur als je een holistisch beeld wil krijgen op de werkzoekende inburgeraar. Werken met twee intakers en een tolk erbij duurt altijd langer dan wanneer je rechtstreeks 1 op 1 in eenzelfde taal een gesprek voert.

Zorg voor een **rustige ruimte zonder** te veel **achtergrondlawaai** om de duo-intakes te laten doorgaan. Een sociaal tolk neemt meestal notities ter ondersteuning van zijn geheugen tijdens het tolken en zit graag op een neutrale plaats tussen beide partijen. De ideale opstelling is dat de tolk met beide andere partijen een driehoek (triade) vormt. Zorg dus voor voldoende stoelen en ruimte om dit mogelijk te maken. In dit [filmpje](#) vind je meer info en tips over een gesprek met een sociaal tolk ter plaatse.

1.3. Vertrouwensband

De uitdaging van de duo-intake bestaat erin om in de tijdspanne van een uurtje met de werkzoekende een **vertrouwensrelatie** op te bouwen zodat die zich voldoende openstelt om een eerlijk beeld te scheppen over zichzelf. Wees je ervan bewust dat de setting van deze duo-intake

met sociaal tolk voor vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers overweldigend kan overkomen. Zeker vluchtelingen maken al snel de associatie met het interview dat van hen werd afgenomen in het kader van hun asielaanvraag. Sommigen zijn bijzonder nerveus en zullen zeer sociaal wenselijk antwoorden. Neem dus bij aanvang van de intake voldoende de tijd om mensen **op hun gemak** te stellen. Bied ze iets aan om te **drinken**. Spreek onderling op voorhand af wie van beide intakers de vragen stelt en wie notitie neemt. Zo is dat ook duidelijk voor de werkzoekende.

Ga na of de persoon voldoende begrijpt waarom hij bij jullie voor een duo-intake is. Neem tijd om uit te leggen wat de bedoeling is. Benadruk de **vertrouwelijkheid** van de sociaal tolk en van de informatie die jullie daar verzamelen. In sommige gevallen zal de werkzoekende een kennis, vriend, echtgenoot/note meebrengen. Vaak doen ze dat omdat ze niet weten dat er een sociaal tolk zal zijn. Doordat een sociaal tolk aanwezig is, kan je dus gerust vragen aan die persoon om het lokaal te verlaten. Het is vooral belangrijk dat je de stem hoort van de persoon die effectief werkzoekende is. Dat is één van de voordelen van het werken met sociaal tolken.

“Het eerste kennismakingsgesprek met de klant is zeer belangrijk, om de klant de ruimte te geven om alles te kunnen vertellen en dan een trajectbepaling te doen. Maar ik vind het wel een zeer moeilijke omdat de intake een eerste gesprek is met de klant, wat maakt dat er ook nog geen vertrouwensband is. Dat blijft altijd wel een moeilijke. Veel hangt af van wie je voor je hebt. En dan moet je als intaker goed kunnen aanvoelen van, ‘Oké, hebben wij die vertrouwensband? Of is die persoon volledig gesloten en dat gaat dus meer tijd vragen om die te kunnen begeleiden?’”

INTAKER

“Ik kan me wel voorstellen dat het voor de klant te overweldigend is. ‘Er zitten hier 2 intakers voor mij die me vragen stellen’. Het kan het gevoel geven van een interview. We merken soms dat sommige klanten heel nerveus zijn. Want 2 intakers én een tolk in zo’n klein lokaal kan soms wel te veel zijn. Ze voeren dan een soort sollicitatiegesprek en alles wordt zeer correct en sociaal wenselijk beantwoord. Vandaar dat mensen op hun gemak stellen zo belangrijk is.”

INTAKER

1.4. Niet-werkgerelateerde domeinen

Bevraag tijdens de duo-intake niet enkel zaken die met werk te maken hebben (scholing, werkervaring, jobaspiraties, hobby's, talenkennis, ITC-vaardigheden, enz.), maar bied ook voldoende aandacht aan **contextfactoren** zoals (psychosociale) gezondheid, woning, gezinssituatie en kinderopvang. Je kan hiervoor dit intakeformulier gebruiken of deze [online tool](#). Deze laatste tool is beschikbaar in veel verschillende talen en geeft je op het eind van de intake een overzicht dat ook voor de werkzoekende online toegankelijk is.

[zie bijlage
Intakeformulier](#)

Zorg dat je ook zeer duidelijk zicht krijgt op de **stand van zaken van het inburgeringstraject** (NT2 en MO). Eenmaal je een activeringstraject uitstippelt met een werkzoekende inburgeraar, moet je er rekening mee houden wanneer je klant lessen NT2 en/of MO volgt. Veel inburgeraars weten niet altijd even goed wat de stand van zaken is, dus probeer voorafgaand aan de intake reeds deze informatie via de trajectbegeleider van het Agentschap Integratie & Inburgering te bekomen.

Gebruik het **intakeformulier** als een leidraad voor het gesprek. Je hoeft niet noodzakelijk volgens een strak stramien vraag per vraag te overlopen. Vaak zal de werkzoekende spontaan zaken aanbrenge over het beeld dat je van hem wilt hebben. Zorg er wel voor dat alle onderwerpen uit het formulier aan bod komen.

[zie bijlage
Intakeformulier](#)

“De belangrijkste doelstelling van de duo-intake is om een globaal beeld te hebben van de klant. Wie er voor ons zit en niet enkel dus werkgerelateerd maar ook de volledige sociale context daarrond. Wie is die persoon? Vanwaar komt hij? Wat is zijn achtergrond? Waar wil hij naartoe? En al die zaken goed kunnen bevragen. Vandaar dat wij ook werken met sociaal tolken, dan wordt dat heel nuttig. Omdat we de klant de ruimte geven om ook echt alles te kunnen vertellen.”

INTAKER

1.5. Diverse perspectieven

Een intake op basis van het **intakeformulier** geeft je een beeld van je werkzoekende klant, maar berust uitsluitend ook op het **zelfbeeld** en op **zelfrapportage** van de werkzoekende en wat die al dan niet belangrijk vindt om te vertellen. Het blijft dus een **mondelinge methodiek** om competenties in kaart te brengen. Een werkzoekende die zaken over een beroep goed kan uitleggen, heeft dus op deze manier soms een streep voor op iemand die verbaal minder sterk is. Beschouw de duo-intake dus steeds als een **startpunt** van een begeleiding **op maat** die verdere opvolging en **uitdieping** vraagt. Bij sommige klanten zal je na de eerste intake in samenspraak met hen heel snel vervolgstappen kunnen uitstippelen. Bij anderen vraagt het meerdere opvolggesprekken en oriëntering (arbeidsmarktoriëntering, vrijwilligerswerk, jobhunting). Detecteer je in deze intake **ervaring of opleiding** in een **bepaald (technisch) beroep**, plan dan als vervolgstap

🔗 zie bijlage
[Intakeformulier](#)

🔗 Ga naar
[Arbeidsmarktoriëntatie](#)
[Vrijwilligerswerk](#)
[Wergeversbenadering](#)
[en jobhunting](#)

zeker een versnelde technische screening voor anderstaligen. Op die manier kan je wel in kaart brengen of de zelfrapportage van je werkzoekende klant wel degelijk overeenkomt met zijn effectieve competenties in de praktijk.

De meerwaarde van een duo-intake ligt in de **multiperspectiviteit** op de situatie en mogelijkheden van de werkzoekende van verschillende begeleiders uit verschillende organisaties. Je brengt op die manier verschillende meningen en visies op activering samen en ontsluit ook een groter aanbod aan mogelijkheden. Consulents hebben over het algemeen de neiging om vooral trajecten met werkzoekenden uit te stippelen die hun eigen organisaties aanbieden. Dit komt omdat ze het aanbod van hun eigen organisaties het best kennen. Het vraagt dan ook tijd en onderzoekwerk om voldoende zicht te krijgen op het aanbod van andere organisaties. Meer over het uitbouwen van een geïntegreerde dienstverlening en samenwerking tussen partners en de **trajectbepaling na een duo-intake** vind je onder geïntegreerd samenwerkingsmodel.

[zie draaiboek
Geïntegreerd
samenwerkingsmodel](#)

“Uiteindelijk moeten we wel kijken in welke richting we met die klant verder gaan. Vooral op het einde dan, als we samen een trajectbepaling doen.”

INTAKER

Competenties in kaart brengen

wat

wie

hoe

faq's

cases

“Hier bij de duo-intake ben je met twee intakers en iemand van een andere organisatie. Ik heb dat altijd als zeer positief ervaren. In het begin moet je elkaar wat leren kennen en wat vinden, want iedere persoon heeft zijn eigen manier en stijl van vragen stellen of een intake af te nemen. En je vult elkaar ook wel aan. Als je zelf de vragen stelt, ben je soms zo gericht op wat je wilt weten en op de collega die met jou mee de intake afneemt. Want de ene stelt de vragen en de andere noteert, en dat is dat altijd nuttig dat die andere intaker dan nog bijvragen stelt. En dat is wel een verrijking en aanvulling om nog extra op zaken door te vragen. Bijvoorbeeld, voor mij als intaker was het wel duidelijk en had ik het zo begrepen, maar de andere intaker dus anders en dan is het goed dat je daarop toch nog doorvraagt.”

INTAKER

“Als een klant door verschillende organisaties begeleid wordt en als er onderling veel afstemming en overleg over ieders trajecten is, dan ontsluit je meer kansen. Als ik alleen als begeleider iemand begeleid, dan ga ik vooral gericht zijn op het aanbod binnen VDAB en dan ga ik niet de reflex maken om te gaan kijken wat het OCMW te bieden heeft, of wat andere mogelijkheden naast VDAB zijn. Dan ga ik vooral gericht zijn binnen de eigen organisatie.”

INTAKER



2. Versnelde technische screening voor anderstaligen - VDAB

Een versnelde technische screening voor anderstaligen is een **jobspecifieke competentiescreening** die je kan aanvragen bij een opleidingscentrum van de VDAB in jouw regio. Deze screening brengt technische competenties gelinkt aan een specifiek beroep van anderstalige werkzoekenden in kaart. Geeft een anderstalige werkzoekende tijdens een intake aan dat hij ervaring heeft in een specifiek beroep, ga dan na of er voor dat beroep een versnelde technische screening voor anderstaligen ontwikkeld werd en of je in een opleidingscentrum van de VDAB een technische screening kan inplannen. Het grote voordeel ten aanzien van de duo-intake met sociaal tolk die berust op zelfrapportage van je werkzoekende klant, is dat deze versnelde technische screenings voor anderstaligen praktijktesten zijn waarbij je klant de nodige competenties effectief moet aantonen d.m.v. praktijkopdrachten.

“Die screenings zijn zeker nuttig in de zin dat je dan weet wat je klant kan doen, want wat is 5 of 10 jaar ervaring? Wat betekent dat nu concreet? Wat kan die persoon? Een ervaring in het buitenland is ook niet altijd zoals hier. Je weet dat eigenlijk niet.”

INTAKER

Concreet worden er dus **praktische opdrachten** gegeven aan de werkzoekende waarbij Nederlands of taal (geen) grote rol speelt. Een versnelde technische screening voor anderstaligen gebeurt meestal met opdrachten aan de hand van eenvoudige pictogrammen. Dit kan bijvoorbeeld met afbeeldingen van het gewenste resultaat, werktekeningen of afbeeldingen van productiestappen. Sommige opdrachten zijn ook vertaald in andere talen. Dus als je klant voldoende kan lezen en begrijpen in één van die talen, dan krijgt hij de opdracht in een andere taal.

Een versnelde technische screening voor anderstaligen wordt afgenomen door een **technisch instructeur** van de beroepsopleiding waarvoor de werkzoekende een screening komt afleggen. De instructeur vormt zich door de handelingen, aanpak en resultaten van de werkzoekende te observeren en te beoordelen, een beeld van de technische competenties van de werkzoekende, zonder dat het Nederlands veel belang heeft.

De ontwikkeling en het gebruik van versnelde technische screenings voor anderstaligen is een vrij nieuwe praktijk in de opleidingscentra van de VDAB (°2016). Versnelde technische screenings voor anderstaligen bestaan niet voor alle beroepen waarvoor een beroepsopleiding bestaat.

Voor deze beroepen bestaat momenteel een versnelde technische screening voor anderstaligen:

- (buiten)schrijnwerker
- daktimmerman
- heftruck en magazijnmedewerker
- installateur CV en sanitair
- keukenmedewerker
- professionele schoonmaaktechnieken
- bekister
- carrossier
- onderhoudsmecaniciën
- uitvoerend medewerker garage personenwagens
- conventioneel draaien/frezen
- huisschilder
- industrieel elektrotechnisch installateur
- metselaar
- monteur staalbouw
- onderhoudselektriciën
- onderhoudstechnicus elektromechanische installaties
- productieoperator
- residentiële elektrotechnisch installateur
- schoonmaker grote gebouwen
- stellingbouwer
- vloerder-tegelzetter en wegenwerker

2.1. Nederlandstalige screenings

Is er geen versnelde technische screening voor anderstaligen beschikbaar voor een beroep waarvoor wel Nederlandstalige technische screenings bestaan in het opleidingscentrum? Onderzoek dan alsnog de mogelijkheid om een **sociaal tolk** aan te vragen om bij de screening aanwezig te zijn. Sociaal tolken werken steeds **in opdracht van een hulpverlener** of een professional. Je dient ze dus **zelf voorafgaand** aan je intake **aan te vragen en in te boeken**. Vraag nooit aan een anderstalige werkzoekende om zelf een sociaal tolk te boeken, want ze hebben geen toegang tot dat systeem. Sociaal tolken kan je aanvragen via de Agentschappen Integratie & Inburgering. Afhankelijk van je regio voorzien ze tolken die via de telefoon of webcam tolken of ter plaatse komen. Kies voor een **sociaal tolk ter plaatse** . Zijn sociaal tolken niet beschikbaar in de moedertaal van de werkzoekende? Gebruik dan dit beslismodel om na te gaan hoe je alsnog zo veel mogelijk kwaliteitsvolle communicatie tijdens de screenings kan nastreven (Hoe communiceer je met anderstalige werkzoekenden?).

“Op zich is dat iets nieuw voor de instructeurs. Er was eens geen versnelde technische screening voor anderstaligen beschikbaar en toen zei ik aan de instructeur dat ik dan een sociaal tolk zou boeken en die was verbaasd: ‘Ah een tolk, zo veel te beter’. Dat wordt meestal wel met open armen ontvangen.”

INTAKER

“Ook kan het wel eens gebeuren dat de instructeur zegt dat het Nederlands onvoldoende is om bijvoorbeeld de screening af te nemen. Maar eigenlijk mag dat geen reden zijn. Er moeten mogelijkheden gezocht worden om die screening wel te doen.”

INTAKER

2.2. Voorbereiding

Spreek - vooraleer je een technische screening aanvraagt - dit eerst altijd goed door met je werkzoekende klant. Baseer je op de beroepenfiches van de VDAB om zicht te krijgen op de nodige competenties voor zo'n beroep. Overloop deze met je klant en bekijk eventueel samen het bijhorende **beroepenvilmpje**. Vraag door op de technieken die hij gebruikt. Het is als consulent onmogelijk om alle competenties en nuances te kennen van elk beroep, dus neem gerust op voorhand contact op met de technisch instructeur om meer informatie op te vragen. Zo kan je nagaan wat er precies verwacht en getest wordt en kan je dit samen met je werkzoekende klant voorbereiden. Heb je een sociaal tolk geboekt voor de technische screening? Spreek dat goed door met de instructeur die de screening afneemt. Het werken met sociaal tolken heeft namelijk een impact op de duurtijd van de screening. Zo kan de instructeur daar in zijn planning rekening mee houden.

Niet elke technische screening is beschikbaar in elk opleidingscentrum in Vlaanderen. Dus voor sommige beroepen zal je werkzoekende klant zich moeten verplaatsten naar een andere regio of provincie. Als je dus een afspraak voor hem plant, zorg dat je ter voorbereiding samen doorneemt hoe hij op tijd op die plaats kan geraken.

3. Meertalige screeningsinstrumenten

Meer en meer organisaties ontwikkelen screeningsinstrumenten die geen of geen goede kennis van het Nederlands vereisen om competenties in kaart te brengen. Het is niet mogelijk om een volledig overzicht mee te geven, maar hieronder zijn alvast enkele interessante instrumenten om mee te experimenteren.

- De Europese Commissie ontwikkelde een meertalig instrument om ervaringen, kwalificaties, competenties en contextfactoren van anderstalige nieuwkomers in kaart te brengen. Ook nieuwkomers kunnen er een profiel aanmaken. Je kan ook een bestaand profiel importeren. Dit instrument is beschikbaar in 30 verschillende talen waaronder de talen van de EU.
- Het ESF project 'Intercompetent' ontwikkelde een competentie-tool om de competenties van anderstalige nieuwkomers te herkennen en erkennen. Deze tool vraagt geen kennis van het Nederlands en is beschikbaar voor derden vanaf september 2018.

Gebruikers worden gevraagd om de tool mee te evalueren.

- Het ESF project 'Ieder Talent Telt' ontwikkelde talentenberoepen rond knelpuntberoepen in de social-profitsector (zorgkundige, verpleegkundige, huishoudhulp, kinderbegeleider, opvoeder gehandicaptenzorg, opvoeder bijzondere jeugdzorg, groot-keukenmedewerker, werkleider maatwerkbedrijf, socio-cultureel werker, technoloog in medische beeldvorming, boekhouder, ICT-medewerker, administratief medewerker). De beschrijving van deze beroepen werd vertaald naar het Engels, Frans, Russisch, Turks, Arabisch. Er hoort ook een talentenscreeningstest bij.
- Skilllab ontwikkelt een mobiele applicatie die werkzoekenden ondersteunt in het in kaart brengen van competenties en die ook jobaspiraties detecteert. Deze applicatie wordt momenteel nog uitgetest in Amsterdam maar zou in 2019 beschikbaar zijn voor het brede publiek. Meer informatie vind je hier.

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 begeleider 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 versnelde activering een minimum-taalniveau Nederlands?

Versnelde activering 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 zal kunnen zetten na die intake. 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 arbeidsmarktoriëntering, vrijwilligerswerk met professioneel perspectief, jobhunting en taalcoaching.

☞ Ga naar
[Arbeidsmarktoriëntatie](#)
[Vrijwilligerswerk](#)
[Werkgeversbenadering en jobhunting](#)
[Taalcoaching](#)

Competenties in kaart brengen

wat

wie

hoe

faq's

cases



Anas - drukker, 34j, Syrië

“Toen we Anas in december 2016 voor het eerst zagen op de duo-intake, hadden we meteen door dat deze man van aanpakken wist. Hij had op dat moment al zijn NT2-niveau 1.2 afgerond, nam deel aan conversatielessen Nederlands en ook zijn diploma secundair onderwijs is al ingediend bij NARIC voor een gelijkstelling. Ook spreekt hij goed Engels wat een extra pluspunt is. Hij zegt 15 jaar ervaring te hebben als drukker, bij 4 verschillende bedrijven in Syrië en in 2 andere in Turkije. Hij kan werken met verschillende digitale programma's en leidde ook nieuwe medewerkers op. Hij weet goed wat hij wil en heeft zich op eigen houtje al heeft ingeschreven voor de opleiding drukker bij de VDAB. Zijn jobdoelwit is zeer duidelijk: 'Drukker, want daar hou ik van'. Hij vraagt om een kans bij een werkgever zodat hij kan tonen wat hij in zijn mars heeft, maar zegt ook dat hij in januari eerst naar Iran moet om zijn terminaal zieke moeder te bezoeken. We spreken af dat als hij terug komt uit Iran, zullen bekijken hoe hij we zijn traject kunnen verderzetten. In maart 2017 komt hij terug bij ons en vermits hij ondertussen geen leefloon meer ontvangt van het OCMW, is zijn vraag naar werk dringend en lijkt de piste van een opleiding drukker een te lange weg. We besluiten na te gaan of er een opleidingscentrum is waar hij gescreend kan worden. Er is geen versnelde technische screening beschikbaar, maar in het opleidingscentrum van Turnhout kunnen ze hem screenen. Vermits zijn Nederlands en Engels behoorlijk goed zijn, gaat hij er dus alleen naar

toe. Zijn screening is over het algemeen goed en de instructeur geeft het advies dat hij via een stage sneller op de arbeidsmarkt zal geraken dan via een opleiding. Onze jobhunter neemt hem in begeleiding en mede omdat hij ook zelf op zoek gaat naar vacatures en sollicitatiebrieven verstuurt, kan hij ook snel op gesprek bij een bedrijf in Peer waar ze hem een BIO-stage aanbieden. Alleen is elke dag van Gent naar Peer pendelen een te grote drempel. Samen met de jobhunter zoekt hij verder en via een interimbedrijf in Deinze kan hij in mei 2016 starten als grafisch uitbreker in een bedrijf. Hij doet het er goed en werkt er graag. Zo graag zelfs dat als hij op een dag een accident heeft door iets zwaars op zijn voet te laten vallen, niet eens durft te zeggen dat hij de volgende dag naar de dokter moet. Maar eind goed al goed ... en na een paar maanden biedt het bedrijf hem een contract van onbepaalde duur aan. Ook al is pendelen van Gent naar Deinze vrij goed haalbaar, besluit Anas op dat moment te verhuizen naar Deinze, waar hij tot op vandaag nog woont.”

INTAKER

Niazai - elektricien, 23j, Afghanistan

“Niazai komt in november 2017 op duo-intake. We zien meteen een sociale, jonge en gemotiveerde man. Hij is op dat moment twee jaar in België en een klein jaar in Gent. Zijn maatschappelijke oriëntatie heeft hij reeds afgerond en staat op punt om zijn NT2-niveau 1.2 af te ronden. Hij heeft dus al bijna zijn inburgeringsattest behaald. Zijn moedertaal is Pashtu maar hij spreekt ook Dari en een klein beetje Engels. Hij vertelt dat hij in Afghanistan zijn middelbaar diploma behaalde waarvan de aanvraag voor een gelijkschakeling al bezig is. Na zijn middelbaar volgde hij een cursus Office voor computers. Zijn werkervaring situeert zich op twee gebieden: hij doceerde twee jaar les ICT aan jongeren van 15 en 16 jaar en had een bedrijf als zelfstandige waarmee hij satellietantennes verkocht en installeerde. Hierdoor kan hij elektriciteitsplannen lezen en ook uitvoeren. Hij geeft tijdens de intake aan eerst zijn Nederlands te willen verbeteren en hoopt dan met de eventuele gelijkschakeling van zijn diploma in de ICT te werken. Zijn plan B is - als een gelijkschakeling van zijn middelbaar diploma onvoldoende is om de ICT te werken - werken als elektricien. We besluiten beide pistes te bewandelen. In afwachting van het resultaat van zijn diplomagelijkschakeling plannen we een versnelde technische screening voor anderstaligen residentiële elektriciteit in. De screening in januari 2018 duurt een uur waarin Niazai een goede indruk geeft. De instructeur ziet meteen dat hij ervaring heeft in elektriciteit, maar een

beroepsopleiding is toch nog nodig om aan de eisen op de arbeidsmarkt te voldoen. Zijn motivatie en attitude zijn dik in orde en hij pikt snel de dingen op. Zijn Nederlands is echter te beperkt om meteen door te stromen naar de beroepsopleiding. Er wordt aangeraden om in afwachting van een intensieve opleiding elektriciteit mét extra taalcoaching die start in juni 2018, een cursus Nederlands voor technische beroepen (sector 2) te volgen. Niazai heeft geluk want in februari kan hij al een test afleggen die, als hij hiervoor slaagt, toegang verleent tot de nodige cursus Nederlands. Hij slaagt en een drietal weken later start hij dus met sector 2. Omdat zijn traject zo snel perspectief biedt en alle stukjes zonder te veel wachttijden zo mooi naadloos aansluiten, blijft zijn motivatie hoog. Mondeling gaat zijn Nederlands sterk vooruit, maar met begrijpend lezen heeft hij het moeilijker. Omdat de intensieve opleiding elektriciteit opstart begin juni, dient hij sector 2 stop te zetten. Beide zaken zijn niet te combineren, maar hij krijgt tijdens de opleiding elektriciteit taalcoaching. Wat ik als begeleider zo mooi vind hieraan is dat we trajecten in vergelijking met de reguliere activeringstrajecten voor anderstaligen bij de VDAB een stuk korter kunnen maken. Je ziet dat als je werkzoekende snel een concreet perspectief kan bieden, dat de motivatie hoog blijft. Krijgen ze het gevoel van de ene cursus naar de andere cursus te moeten, zonder duidelijk eindpunt, dan vinden ze het vaak een te lang traject, waardoor ze dreigen af te haken.”

INTAKER

