

Eindrapport

Geïntegreerd  
samenwerkings-  
model



Competenties in  
kaart brengen



Werkgevers-  
benadering  
& jobhunting



Vrijwilligerswerk  
met professioneel  
perspectief



Arbeidsmarkt-  
oriëntering



Taalcoaching



# Eindrapport

## ● **Inleiding** [↗](#)

## ● **Context Werkplek Vluchtelingen Gent** [↗](#)

## ● **Profiel deelnemers WVG** [↗](#)

1. Verblijfsstatuut [↗](#)

2. Man - vrouw [↗](#)

3. Leeftijd [↗](#)

4. Land van herkomst [↗](#)

5. Moedertaal [↗](#)

6. Extra talen [↗](#)

7. Kennis van het Nederlands [↗](#)

8. Scholingsgraad [↗](#)

9. ICT vaardigheden [↗](#)

10. Nood aan arbeidsmarktorientatie [↗](#)

## ● **Resultaten** [↗](#)

1. Groepsmethodiek  
arbeidsmarktorientering [↗](#)

2. Methodiek vrijwilligerswerk [↗](#)

3. Methodiek jobhunting [↗](#)

4. Methodiek taalcoaching [↗](#)

5. Uitstroom stages en/of vrijwilligerswerk [↗](#)

6. Beroepsspecifieke opleidingen [↗](#)

7. Screenings [↗](#)

8. Uitstroom betaald werk [↗](#)

## ● **Conclusie** [↗](#)

## INLEIDING

In dit rapport vind je de context en globale resultaten van Werkplek Vluchtelingen Gent. Werkplek Vluchtelingen Gent is een project gesubsidieerd met middelen van het Europees Sociaal Fonds. We leiden anderstalige nieuwkomers, waaronder vluchtelingen, sneller en op maat toe naar de arbeidsmarkt. We doorbreken lineaire inburgeringstrajecten door al tijdens het inburgeringstraject stappen richting de arbeidsmarkt te zetten. We stemmen het inburgerings- en activeringstraject hierbij - waar mogelijk - op elkaar af. We gebruiken hiervoor nieuwe en bestaande begeleidingsmethodieken en werken een werkgeversbenadering uit om werkgevers te betrekken en te ondersteunen bij de tewerkstelling van deze doelgroep. Tegelijkertijd ontwikkelt Werkplek Vluchtelingen Gent, een partnerschap tussen In-Gent vzw, OCWM Gent, VDAB, Stad Gent en Gent, Stad in Werking vzw een geïntegreerd samenwerkingsmodel.

Aansluitend bij dit rapport horen 5 draaiboeken waarin we uitgebreid onze ervaringen, lessen en tips over de verschillende begeleidingsmethodieken waarmee we experimenteren en het geïntegreerd samenwerken toelichten.

In het **rapport Geïntegreerd Samenwerkingsmodel** vind je meer informatie over de doelstellingen, de doelgroep en de gebruikte begeleidingsmethodieken.

🔗 zie draaiboek [Geïntegreerd samenwerkingsmodel](#)

- **Geïntegreerd samenwerkingsmodel**
- **Vrijwilligerswerk**
- **Competenties in kaart brengen**
- **Arbeidsmarktoriëntering**
- **Werkgeversbenadering & jobhunting**
- **Taalcoaching**

In dit rapport gaan we in op de context van WVG en lichten we onze 2-jarige resultaten toe.

## CONTEXT WERKPLEK VLUCHTELINGEN GENT

In het voorjaar 2016 lanceerde het Europees Sociaal Fonds de Oproep Vluchtelingen en Werk Antwerpen - Gent. De oproep streeft een betere integratie en versterking na van de initiatieven voor de professionele inschakeling van vluchtelingen in de steden van Antwerpen en Gent. De doelstelling is om de ondersteuning vanuit VDAB, OCMW en het Agentschap Integratie en Inburgering in de stad beter op elkaar af te stemmen en de bestaande dienstverlening te optimaliseren en met bepaalde acties beter te kunnen inspelen op de noden van de groeiende instroom vluchtelingen. De oproep richt zich tot een verplicht partnerschap van minimaal de stad, het OCMW, de VDAB en het Agentschap Integratie en Inburgering.

Voor het partnerschap in de stad Gent was aanvankelijk een budget van maximaal 800.000 euro voorzien voor de periode van 1 september 2016 t.e.m. 31 augustus 2018. In februari 2018 keurde ESF een verlenging van het project t.e.m. 31 december 2019 toe en voorzag hiervoor een extra budget van 533.333 euro.

In 2015 waren er in België 35.451 asielaanvragen. Dat is het hoogste aantal sinds het jaar 2000. Asielzoekers komen, voor de erkenning van hun asielaanvraag, eerst in een opvanginitiatief terecht. Deze opvanginitiatieven zijn verspreid over België.

Bij de opstart van dit ESF project bevonden zich 2 collectieve opvanginitiatieven voor asielzoekers op Gents grondgebied. Het asielcentrum Reno, een privaat opvangcentrum georganiseerd door het consortium Corsendonck/G4S Care in opdracht van Fedasil, was een tijdelijk opvanginitiatief dat 250 asielzoekers kon huisvesten. Het Stedelijk Opvanginitiatief voor Asielzoekers (SOI), gesubsidieerd door Fedasil, kan 85 asielzoekers huisvesten.

Bij een erkenning moeten vluchtelingen hun opvanginitiatief verlaten en verspreiden ze zich over de steden en gemeentes. Erkende vluchtelingen en subsidair beschermden kunnen aankloppen bij het OCMW en hebben recht op leefloon.

In mei 2016 verbleven er 1589 erkende vluchtelingen en subsidair beschermden op Gents grondgebied en waren er 821 asielzoekers ingeschreven in het wachtregister. In maart 2017 verbleven er iets meer dan 2000 erkende vluchtelingen in Gent en waren er 549 asielzoekers in het wachtregister ingeschreven. De daling in asielzoekers was een gevolg van de sluiting van het opvangcentrum Reno in februari 2017.

Sinds de opstart van het project daalde de instroom van vluchtelingen op Gents grondgebied. Hierdoor daalde ook de instroom van inburgeraars bij In-Gent die als doelgroep van dit project in aanmerking kwamen. Onderstaande tabel tonen deze verschuivingen aan.

	2016	2017
Asielzoeker	238	27
Erkende vluchtelingen	138	70
Subsidair beschermden	40	26
<b>Totaal</b>	<b>416</b>	<b>123</b>

We besloten om vanaf september 2018 de doelgroep van dit project te verbreden naar alle anderstalige nieuwkomers uit niet EU28-landen. Het aantal inburgeringscontracten afgesloten bij In-Gent in 2017 (1380) bestaat uit 634 deelnemers uit niet EU-landen en 746 komen uit een EU-land.

	2016	2017
Inburgeraars met professioneel perspectief	974	747
<b>Totaal</b>	<b>1700</b>	<b>1380</b>

[zie draaiboek Geïntegreerd samenwerkingsmodel](#)

## PROFIEL DEELNEMERS WVG

Van 1 september 2016 t.e.m. 31 augustus 2018 kregen **368 vluchtelingen** een afspraak voor een duo-intake in met een sociaal tolk. Er vonden **332** duo-intakes plaats.

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

We voorzien voor de periode van 1 september 2018 t.e.m. 31 december 2019 een extra 201 duo-intakes extra af te nemen. De ambitie is om in totaal **533 anderstalige nieuwkomers** versneld toe te leiden naar de arbeidsmarkt. In wat volgt schetsen we het profiel van deze 332 personen.

### Verblijfsstatuut

Onderstaand overzicht toont het verblijfsstatuut van de 332 personen waarmee een duo-intake afnamen. Het merendeel hiervan waren erkend vluchtelingen. Bij aanvang van het project voorzagen we een 100-tal asielzoekers te begeleiden. De verminderde instroom (Context Werkplek Vluchtelingen Gent) leidde er echter toe dat dit niet haalbaar was.

Erkend vluchteling	245	74%
Subsidiair beschermd	56	17%
Asielzoekers	28	8%
Gezinshereniger met erkend vluchteling	3	1%



## Man - vrouw

Mannen zijn sterkt vertegenwoordigd onder deze doelgroep.

Man	280	84%
Vrouw	52	16%

## Leeftijd

De deelnemers van ons project zijn globaal zeer jong. De grootste groep is geboren in de jaren '90 en de tweede helft van de jaren '80. Het aantal deelnemers daalt drastisch naarmate de leeftijd stijgt.

Geboren in de jaren '50	2	1%
Geboren in de jaren '60	11	3%
Geboren in de jaren '70	38	11%
Geboren in de jaren '80	115	35%
Geboren in de jaren '90	166	50%

## Land van herkomst

21 herkomstlanden zijn vertegenwoordigd onder deze 332 personen. Het merendeel van deze personen zijn afkomstig uit **Syrië, Afghanistan, Irak** en **Somalië**.

Syrië	123	37%
Afghanistan	75	22,5%
Irak	45	13,5%
Somalië	40	12%
Palestina	16	5%
Eritrea	8	2%
Iran	8	2%
Azerbeidzjan	2	1%
Burundi	2	1%
Guinea	2	1%
Albanië	1	0,5%
Congo	1	0,5%
Ethiopië	1	0,5%
Kameroen	1	0,5%
Libanon	1	0,5%
Nigeria	1	0,5%
Pakistan	1	0,5%

Syrië	123	37%
Rusland	1	0,5%
Rwanda	1	0,5%
Senegal	1	0,5%
Soedan	1	0,5%



## Moedertaal

Onder deze 332 personen zijn **22 verschillende moedertalen** vertegenwoordigd, waarvan het Standaard Arabisch de koploper is. Voor een groot deel van deze talen zoals het Arabisch, Dari, Farsi en Somali is de beschikbaarheid van sociaal tolken beperkt of zijn er geen sociaal tolken beschikbaar. In dat geval proberen we alsnog te communiceren in een contacttaal die de deelnemer kent en waarvoor wel sociaal tolken beschikbaar zijn.

Standaard Arabisch	182	55%
Dari	41	12%
Somali	38	11%
Pashtu	31	9%
Farsi	9	3%
Tigrinya	9	3%
Koerdisch	6	2%
Azerbeidjaans	2	1%
Albanees	1	0,3%
Frans	1	0,3%
Igbo	1	0,3%
Ingoesjetisch	1	0,3%
Kinyarwanda	1	0,3%
Kirundy	1	0,3%

Standaard Arabisch	182	55%
Lingala	1	0,3%
Pashaei	1	0,3%
Peul	1	0,3%
Pular	1	0,3%
Sjaba	1	0,3%
Urdu	1	0,3%
Wolof	1	0,3%
Yaounde	1	0,3%



### Extra talen

Op het moment van de duo-intake hadden **227 van deze 332 een notie van 1 andere taal (68,5%)**, bovenop de moedertaal. Over het algemeen gaat dit dan over een eerder beperkte talenkennis van een naburig land van het herkomstland, een taal verwant aan de moedertaal of een taal van een ander land waar men voor de aankomst in België verbleef. De gedegen mondelinge taalvaardigheid in het Engels of Frans om ook in deze contacttaal een begeleidingstraject aan te vatten, is over het algemeen afwezig.

Engels (basis)	180	54%
Frans (basis)	14	4%
Grieks (basis)	1	0,3%
Italiaans (basis)	1	0,3%
Turks (basis)	12	4%
Dari (goed)	1	0,3%
Arabisch (zeer goed)	2	0,6%
Engels (zeer goed)	10	3%
Frans (zeer goed)	6	2%

**38 personen van deze 227** kennen nog een 3<sup>de</sup> taal, bovenop de moedertaal. Dat is 11% van het totale aantal deelnemers.

Engels (basis)	14	4%
Frans (basis)	18	5%
Koerdisch (basis)	1	0,3%
Arabisch (basis)	1	0,3%
Turks (basis)	3	1%

### Kennis van het Nederlands

We begeleiden deelnemers die nog bezig zijn met hun inburgeringstraject. Dit impliceert dat de meesten nog maar net gestart en in sommige gevallen zelfs nog niet gestart zijn met lessen Nederlands als tweede taal (NT2). Inburgeraars zijn verplicht om het 2<sup>het</sup> niveau (A2) van het Europees Referentiekader voor Talen te behalen. Onderstaand overzicht toont het taalniveau Nederlands dat deelnemers reeds behaald hadden in een NT2-school op het moment van de duo-intake.

Nog niet gestart met NT2	11	3%
Minder dan 1.1.	128	39%
1.1. behaald (A1)	86	26%
1.2. behaald (A2)	68	20%
2.1. behaald	24	7%

Nog niet gestart met NT2	11	3%
2.2. behaald	7	2%
2.3. behaald	4	1%
2.4. behaald (B1)	3	1%
Niveau ongekend, uitstroom OKAN onderwijs	1	0,3%

De grootste groep van deze NT2-leerders volgen les of zullen lessen starten in een Centrum voor Volwassenonderwijs (CVO). Als je hier als cursist les volgt en je telkens slaagt voor examens, dan behaal je in het beste geval op 6 maanden tijd het verplichte A2-niveau dat inburgering vooropstelt.

Cursisten die NT2 volgen in Centrum voor Basiseducatie (CBE) doen er meteen een pak langer over. Ben je reeds gealfabetiseerd dan duurt het gemiddeld twee jaar om het A2-niveau te behalen. Ben je nog niet gealfabetiseerd dan word het inburgeringsattest afgeleverd aan de cursist wanneer hij A1 schriftelijk én A2 mondeling bereikt heeft. In het meest gunstige geval, dus zonder wachttijden of bissen, duurt dit 3 jaar.

Ben je hooggeschoold en ken je ook Engels of Frans, dan kan je NT2 volgen in een Universitair Centrum voor Talen. Deze lessen zijn zeer intensief en vereisen veel zelfstudie. In het beste geval behaal je hier als cursist op 2 maanden tijd het A2-niveau.



Zoals onderstaande tabel aantoont is er slechts een hele kleine groep van onze deelnemers die in dit aanbod NT2 volgt.

CVO (CVO)	214	64%
CBE	69	21%
CBE Alfabetiseringstraject	38	11%
UCT	10	3%
OKAN-onderwijs	1	0,3%

Het merendeel van de deelnemers in ons project blijft na het behalen van het verplichte A2-niveau verder Nederlandse lessen volgen omdat ze zelf aangeven dat ze dit belangrijk vinden om werk te vinden. Het A2-niveau van het Nederlands betekent nl. dat je korte, sociale gesprekken kan voeren. Je kan basisinformatie geven over je omgeving, je familie, je werk, etc. Het betekent vaak dat je ook heel langzaam spreekt en met een sterk accent en dat hulp van je gesprekspartner heel cruciaal is om het gesprek goed te doen verlopen. Het impliceert dus een inspanning of tegemoetkoming aan de anderstalige door duidelijk en langzaam te spreken en het gesprek op gang te houden. De realiteit is dan ook dat het A2-niveau voor de meeste werkgevers een absolute ondergrens van de nodige talenkennis Nederlands op de werkvloer is. Ook de toegang tot beroepsopleidingen vragen dit minimumniveau. Het behalen van een attest voor een heftruckchauffeur of een veiligheidsattest is in vele gevallen voor deze deelnemers onhaalbaar.

De gespecialiseerde vakterminologie of een instructeur die lesgeeft zoals hij lesgeeft aan Nederlandstaligen werpen drempels op om in bepaalde beroepen of opleidingen in te stappen, ook al zijn de gevraagde technische competenties bij deelnemers aanwezig.

## Scholingsgraad

De grootste groep van deze deelnemers is lager geschoold (136). Laaggeschoold betekent het lager onderwijs aangevat of het diploma lager onderwijs behaald (106). Geen scholing betekent nooit naar school gegaan. Midden geschoold betekent het middelbaar onderwijs aangevat, maar geen eindexamen behaald. Hooggeschoold betekent een diploma middelbaar onderwijs behaald of studies hoger onderwijs aangevat, al dan niet met een diploma hoger onderwijs op zak. De deelnemers die een diploma middelbaar onderwijs behaalden, vatten soms wel hoger onderwijs aan, maar in heel weinig gevallen werd effectief een diploma hoger onderwijs behaald. Gezien de deelnemers vaak zeer jong (Leeftijd) zijn, hebben ze vaak hun studies afgebroken om hun land te ontvluchten.

Geen scholing	30	9%
Laag	106	32%
Midden	121	36%
Hoog	75	23%

## ICT vaardigheden

De ICT-skills zijn bij een groot deel van de deelnemers onvoldoende om via zich internet te registreren als werkzoekende en vacatures op te zoeken. Bijna alle deelnemers hebben een smartphone maar de mogelijkheden die dit biedt rond communicatie zoals Whatsapp of Skype, bankieren, routes opzoeken, e.d. zijn niet altijd gekend of worden niet benut. Onderstaande cijfers toont aan hoe deelnemers hun eigen digitale vaardigheden inschatten. Tijdens de duo-intake bevragen we dit heel gericht om na te gaan wat mensen al eens gedaan hebben en dagelijks doen.

Geen	79	24%
Basis	185	56%
Gevorderd	68	20%

Geen ICT skills betekent dat de deelnemer nog nooit met een pc/tablet/smartphone gewerkt heeft en dat hij ook heel veel moeite ondervindt om ze te bedienen. Deze ondervinden mogelijk moeite met het aanmaken van een e-mailadres en mails opvolgen, het opstarten en afsluiten van pc/tablet/smartphone, zaken opzoeken op het internet, programmavensters openen, navigeren met de muis van een pc, enz.

De digitaal basisvaardigen (basis) hebben een e-mailadres en kunnen dit ook zelf aanmaken en kunnen wel al wat overweg met een pc/tablet/

smartphone maar hebben nood aan ondersteuning omtrent digitaal een CV aan te maken, de VDAB of andere websites te gebruiken, passende vacatures te vinden, online contact te zoeken, opleidingen op te zoeken, e.d.

Een kleinere groep onder de deelnemers geeft aan dat ze zelfredzaam zijn op het vlak van digitale vaardigheden. Dit houdt in dat ze online kunnen solliciteren en gebruik kunnen maken van de VDAB en andere digitale sollicitatietools. Met kleine tips van een begeleider worden ze snel op weg gezet.

Digitale ICT skills en zelfredzaamheid omtrent vacatures zoeken en solliciteren, kan je uiteraard niet loskoppelen van het feit dat het taalniveau Nederlands van deze doelgroep aan de start van hun activeringstraject nog niet hoog is. Zijn de ICT skills soms wel voldoende om zelfredzaam te zijn, dan zijn er vaak nog steeds taalbarrières Nederlands die hen verhinderen om heel gericht juiste informatie online te vinden, vacatures te interpreteren, online te solliciteren, e.d. In die zin merken we ook op dat het moeilijk is om ICT-vaardigheden te werken als mensen anders gealfabetiseerd zijn, niet gealfabetiseerd zijn of onvoldoende Nederlands kunnen lezen, begrijpen en interpreteren. We merken ook op dat het bestaand opleidingsaanbod om aan ICT basisvaardigheden aan te leren of bij te schaven, niet toegankelijk is voor deze groep juist omdat hun Nederlands onvoldoende is.

## Nood aan arbeidsmarktoriëntatie

Op basis van de **duo-intake** maken intakekers een inschatting of een deelnemer nood heeft aan **arbeidsmarktoriëntatie**. Meer dan de helft van de deelnemers heeft hier nood aan bij de start van een activeringstraject. Desalniettemin merken we ook op dat deelnemers die bij de duo-intake een vrij duidelijk en haalbaar jobdoelwit hebben, ook tijdens het activeringstraject nog bijzonder veel ondersteuning nodig hebben bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt.

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

☞ zie draaiboek [Arbeidsmarkt-oriëntering](#)

Ja	183	55%
Nee	149	45%



## RESULTATEN

In wat volgt presenteren we het overzicht van de aantallen toegeleid en behaalde resultaten in de verschillende methodieken waarmee we in het kader van dit project experimenteren.

### 1. Groepsmethodiek arbeidsmarktoriëntatie voortraject

In totaal werden 140 mensen toegeleid naar de groepsmethodiek voortraject.

 zie draaiboek [Arbeidsmarktoriëntatie](#)

- 120 hiervan kregen dit advies meteen na de duo-intake. 11 hiervan zijn niet opgestart omwille van verschillende redenen zoals verhuis buiten Gent, de groepswerking past niet binnen de planning van het inburgeringstraject van de deelnemer, de deelnemer daagt niet op, etc.
- 19 deelnemers hiervan werden na eerdere stappen in hun activeringstraject alsnog toegeleid naar het voortraject. 9 van deze 19 kregen eerst intensieve begeleiding via de methodiek jobhunting, 2 via de methodiek vrijwilligerswerk en 8 kregen een screening of begeleiding via de VDAB.
- 1 deelnemer werd eerst via de methodiek van vrijwilligerswerk en jobhunting begeleid, om alsnog na een tijd te beslissen dat er nood was aan de groepsmethodiek voortraject.

Van de 140 startten uiteindelijk 126 op in de groepswerking.

Er werden in de periode van 1/9/16 tem 31/8/18 7 groepswerkingen gegeven.

- Groep 1: september - december 2016
- Groep 2: januari - april 2017
- Groep 3: april - juni 2017
- Groep 4: augustus - september 2017
- Groep 5: oktober - december 2017
- Groep 6: januari - maart 2018
- Groep 7: april - juni 2018

Het organiseren van een groepswerking in de zomer van 2017 had als voordeel dat we een intensiever aanbod konden voorzien van meer dan 2 halve dagen/week. In de zomerperiode worden geen NT2 en minder lessen MO voorzien, waardoor het dagelijks programma van een deelnemer meer deelname aan deze groepswerking mogelijk maakte.

22 deelnemers waarbij we een nood aan arbeidsmarktoriëntatie detecteerden namen deel aan het regulier aanbod loopbaanoriëntatie Kiezen bij de VDAB. Deze deelnemers werden naar dit aanbod toegeleid, omdat ze minder nood leken te hebben aan de intensieve aanpak van het geïntegreerd voortraject en hun taalniveau Nederlands reeds voldoende was om bij Kiezen aan te sluiten. In de praktijk ging dit voornamelijk over de meer hooggeschoolde deelnemers.

## 2. Methodiek vrijwilligerswerk met professioneel perspectief


108 deelnemers werden toegeleid naar een consulent vrijwilligerswerk om na te gaan of er via deze methodiek mogelijkheden waren om de kloof naar de reguliere arbeidsmarkt of een opleidingsaanbod te verkleinen.

 zie draaiboek [Vrijwilligerswerk](#)

- 53 deelnemers kregen dit voorstel meteen na de duo-intake
- 51 deelnemers zetten deze stap als 2de stap in hun activeringstraject. 35 hiervan volgden eerst de groepsmethodiek van het voortraject. 10 werden eerst begeleid via de methodiek van jobhunting en 6 kregen voorafgaand een screening of begeleiding via de VDAB.
- 6 deelnemers zetten de stap naar vrijwilligerswerk na 2 voorgaande stappen in hun activeringstraject. Voor deze deelnemers werden eerst de methodieken van het voortraject, jobhunting en/of een begeleiding vanuit de VDAB uitgeprobeerd vooraleer ze toch toe te leiden naar vrijwilligerswerk.



## 3. Methodiek jobhunting

 zie draaiboek [Werkgeversbenadering en jobhunting](#)

138 deelnemers werden toegeleid naar een jobhunter om stappen te zetten naar het NEC.

- 60 deelnemers trachten we toe te leiden naar het NEC als eerste stap in hun activeringstraject. 27 hiervan dienden we echter na een zekere periode toe te leiden naar het voortraject, vrijwilligerswerk of VDAB begeleiding.
- 65 deelnemers leidden we toe als tweede stap in hun activeringstraject. 35 na het volgen van het voortraject, 13 na begeleiding met de methodiek vrijwilligerswerk en 17 na begeleiding door de VDAB.
- 13 deelnemers belandden bij een jobhunter na het volgen van het voortraject, begeleiding via vrijwilligerswerk en/of VDAB begeleiding.



## 4. Methodiek taalcoaching

 zie draaiboek  
[Taalcoaching](#)

76 deelnemers kregen taalcoaching op een (vrijwilligers)werkvloer of tijdens het volgen van een korte job-gerichte opleiding.

- 58 kandidaten kregen taalcoaching tijdens vrijwilligerswerk, een stage of art. 60 tewerkstelling bij een stadsdienst, vzw, museum of sociale tewerkstellingsplek. Dit gaat veelal om dezelfde soort functies zoals keukenhulp, administratief medewerker, autowasser, fietshersteller, schilder, magazijnier, houtbewerker, klashulp, poetsen en klusjesman.
- 5 deelnemers kregen taalcoaching op een privé werkvloer voor gelijkaardige functies zoals schilder, keukenhulp en kapper.
- 6 deelnemers kregen reeds taalcoaching op 2 verschillende (vrijwilligers)werkvloeren.
- 11 kregen extra taalondersteuning tijdens een opleiding heftruckchauffeur i.s.m. het interimkantoor Manpower. Na de opleiding ondersteunde de taalcoach deze deelnemers ook als voorbereiding op het theoretisch examen heftruck.
- 2 deelnemers ontvingen taalcoaching via een ander aanbod taalcoaching, dan de taalcoach vrijgesteld voor dit ESF project. Het ging telkens om taalcoaching bij privé bedrijven voor deelnemers met functies als ingenieur en assistent-calculator. Deze taalcoaching werd gegeven via een IBO-T of via het aanbod job- en taalcoaching van de Dienst Werk (Stad Gent).

We merken op dat taalcoaching als methodiek voornamelijk toegang vindt in stadsdiensten, vzw's, musea, sociale tewerkstellingsplekken, e.d. Taalcoaching is hier meestal ook een concept dat al gekend is. Taalcoaching komt ook meer voor bij functies die gekend zijn. Als taalcoach toegang krijgen op privé werkvloeren is een knelpunt. Werkgevers kennen het aanbod niet en ook bij promotie vinden ze het in eerste instantie vaak niet nodig om er gebruik van te maken. Vaak bestaan er percepties van het in de weg staan van productie of denken ze dat de taalcoach komt vertalen op de werkvloer.

## 5. Uitstroom stages en/of vrijwilligerswerk

We realiseerden 129 stages en vrijwilligerswerk voor 112 deelnemers. 17 deelnemers deden zowel een stage als vrijwilligerswerk.

Het merendeel van de stages (46) vond plaats als voorbereiding van de opstart van een art. 60 tewerkstelling en niet bij privé werkgevers. 16 stages vonden plaats bij een privé werkgever. Het merendeel hiervan zijn beroepsverkennende stages om competenties van deelnemers in kaart te brengen. Bij deze stages zien we ook een aantal beroepen terugkeren zoals kapper, schilder, keukenmedewerker, houtbewerker, magazijnmedewerker. De overige 30 stages vonden dus plaats bij vzw's, scholen, stadsdiensten, e.d. en gaan over gelijkaardige functies zoals beschreven onder taalcoaching.

Het vrijwilligerswerk met professioneel perspectief (83) vindt nooit plaats bij privé werkgevers omdat vrijwilligerscontracten niet mogelijk zijn. Functies die voorkomen zijn keukenmedewerker, magazijnmedewerker, klashulp/hulpleerkracht, lasser, schilders, administratief medewerker, fietshersteller, poetshulp, en houtbewerker. Eerder uitzonderlijke functies hierin zijn technisch tekenaar, ondersteunend arts in een wijkgezondheidscentrum, informaticus en fotograaf.

## 6. Beroepsspecifieke opleidingen

52 deelnemers vingen een beroepsopleiding of voorbereidend Nederlands als ingang tot beroepsopleiding aan.

Onderstaand overzicht toont het aantal deelnemers per opleiding.

Sector 2 - Nederlands voor technische beroepen VDAB	13
Maatpak - Nederlands en sollicitatietraining voor hogere technische beroepen	1
Algemeen winkelbediende	1
Basistechnieken mechanica	2
basistechnieken metaal	2
Hulpkok	1
Initiatietechnieken bouw	1

Sector 2 - Nederlands voor technische beroepen VDAB	13
Lassen	2
Magazijnmedewerker	1
Monteur CV, sanitair, ventilatie	1
Garage ondersteund met Nederlands op de opleidingsvloer (Nodo)	1
Open leren carrosserie	1
Proefdagen garage	1
Elektrotechnisch installateur	1
Residentieel elektriciteit	1
Verkoopstalent - geïntegreerde verkoopsopleiding: Nederlands leren + verkoopsopleiding	2
Vooropleiding houtbewerking Compaan vzw	3
Poetsopleiding OCMW	3
Heftruckchauffeur opleiding i.s.m. Manpower	11
Metselen (centrum voor volwassenenonderwijs)	1
Onthaalouder VSPW	1
Kindbegeleider VSPW	1

## 7. Screenings

Bij 73 deelnemers brachten we competenties in kaart door middel van een screening. Dit kan enerzijds een technische beroepspecifieke screening zijn bij een competentiecentrum van de VDAB of andere partner, anderzijds een test die de toegang biedt tot een bepaalde opleiding of een screening die meer generieke competenties in kaart brengt.

## 8. Uitstroom betaald werk

Van de 332 deelnemers waarvan we een duo-intake planden, hebben 203 deelnemers een betaald werk uitgevoerd in de voorbije 2 jaar. 73 van deze 203 deelnemers werkten al op meerdere werkvloeren. Het is bijzonder moeilijk om de tewerkstelling van deelnemers te monitoren. We houden dit bij in een overzicht via zelfrapportage van deelnemers en vragen gegevens op bij begeleiders, maar hoogstwaarschijnlijk zit hier toch nog een verschil op met de effectieve tewerkstelling.

Onderstaande cijfers werden verzameld door een VDAB-medewerker door elk afzonderlijk dossier te bekijken en na te gaan of er een registratie in Dimona gebeurde. Dimona is het elektronisch systeem waarmee de werkgever iedere indiensttreding en uitdiensttreding van een werknemer aangeeft bij de RSZ. Bij deelnemers die al op meerdere

werkvloeren meedraiden laat dit overzicht echter niet toe om na te gaan welke tewerkstelling eerst plaats vond en welke daarop volgde.

	203/332	61%
Interim	87	26
Art. 60	36	11
Art. 60 privé	10	3
IBO	6	2
Contract NEC bepaalde duur	37	11
Contract NEC onbepaalde duur	27	8

	73/332	22%
Interim	38	11%
Art. 60	7	2%
Art. 60 privé	7	2%
IBO	1	0,3%
Contract NEC bepaalde duur	16	5%
Contract NEC onbepaalde duur	4	1%

Het valt op dat een groot aantal tewerkstellingen via de interimsector gebeurt. Soms gaat dit om 1 of slechts enkele dagen, maar bij anderen gaat dit over weken of maanden bij dezelfde werkgever. De samenwerking van jobhunters met interimkantoren heeft een aantal

inleiding

context

profiel

resultaten

conclusie

voordelen. Interimkantoren hebben een zeer groot netwerk aan bedrijven die ze kunnen aanspreken en dat vergoot op die manier ook het netwerk van bedrijven van jobhunters. Deelnemers kunnen vaak heel snel opstarten in een bedrijf en ook via interim proeven van veel verschillende jobs. Er zijn echter ook nadelen verbonden aan interimwerk. Nazorg van de jobhunters in de vorm van taal- of jobcoaching is zeer moeilijk omdat de jobhunters geen rechtstreekse toegang krijgen tot die werkvloeren. Taal- en jobcoaching op de werkvloer is dus moeilijk, maar wel zeer cruciaal voor een geslaagde, duurzame tewerkstelling. Interimwerk vraagt enorm veel flexibiliteit van de werknemer en biedt meestal geen uitzicht op een vast of duurzaam contract; ook wanneer dit soms beloofd werd bij aanvang na een aantal maanden en positieve evaluaties.

67 deelnemers (20%) startten een tewerkstelling via een tewerkstellingsmaatregel die voordelig is voor werkgevers. Een art. 60 tewerkstelling in de sociale sector is hierbij duidelijk de koploper (38%). Er werden 10 art. 60 opgestart bij werkgevers in het NEC (3%) en 15 IBO's (4,5%).

53 deelnemers hadden een tijdelijk contract bij een werkgever in het NEC en 31 kregen een contract van onbepaalde duur.



## CONCLUSIE

Globaal merken we dat de uitstroom naar betaald werk tijdens de periode van 2 jaar een mooi resultaat van 61% oplevert. We detecteren hierbij geen grote verschillen tussen de verschillende methodieken waarmee we experimenteren.

We besluiten dus dat eerder de intensieve begeleiding en opvolging, los van de gebruikte methodiek, het verschil maakt voor deze doelgroep. Met de methodieken die eerder voorbereidend zijn op de arbeidsmarkt, zoals de groepswerking van het voortraject en vrijwilligerswerk, merken we dat ze beiden duidelijk de drempel naar de reguliere arbeidsmarkt en het regulier opleidingsaanbod verlagen. Eenmaal deelnemers ‘klaar zijn voor de arbeidsmarkt’ zien we dat de zeer intensieve methodiek van jobhunting jobmogelijkheden creëert bij werkgevers waar deze doelgroep anders hoogstwaarschijnlijk geen toegang tot zou hebben. Ook is iedereen gebaat met deze intensieve vorm van jobhunting. Door het aanklampend werken naar werkzoekenden en werkgevers toe en positief, coachend en motiverend te werk te gaan zijn er succesverhalen die we hier verder beschrijven in het draaiboek.

Voor een kleinere groep (28/332) merken we dat de trajecten langer worden omdat er nood was aan het toepassen van minstens 3 verschillende methodieken

Uiteraard beogen we meer dan deelnemers op een werkvloer krijgen en een job uit te voeren die ze graag doen. Een belangrijke uitdaging toont zich ook in deelnemers op werkvloeren houden. Nazorg en intensieve opvolging blijft cruciaal na de opstart op een werkvloer. De nodige opvolging tijdens de tewerkstelling wordt in veel gevallen bemoeilijkt door een hoge caseload bij begeleiders en/of de werkgever die geen nazorg toelaat. Ook bij het gebruik van tewerkstellingsmaatregelen zoals art. 60 en IBO bestaan er bij het OCMW en VDAB werkafspraken dat deze deelnemers dan verder worden opgevolgd op de werkvloer door respectievelijk een tewerkstellingsbegeleider art. 60 of een IBO-consulent. Deze volgen hierbij de reguliere werkingen met bijhorende opvolg- en evaluatiemethodieken die vaak minder intensief zijn dan wat deze doelgroep nodig heeft. In een aantal gevallen heeft dit ook geleid tot een tewerkstelling die niet goed afliep of vroegtijdig werd stopgezet. Een toekomstige uitdaging bestaat er dan ook in om meer werk te maken van een intensieve nazorg waarbij tewerkstellingsbegeleiders en IBO-consulent samen met de jobhunters - ook na de opstart op een werkvloer - een werknemer samen op de werkvloer blijven opvolgen. Op die manier vergroten we de kansen op duurzaam werk.

