

Eindrapport

Geïntegreerd  
samenwerkings-  
model

Competenties in  
kaart brengen

Werkgevers-  
benadering  
& jobhunting

Vrijwilligerswerk  
met professioneel  
perspectief

Arbeidsmarkt-  
oriëntering

Taalcoaching

# Vrijwilligerswerk met professioneel perspectief

## ● **Wat is het?** [↗](#)

## ● **Voor wie is het?** [↗](#)

## ● **Hoe doe je het?** [↗](#)

1. Intake werkzoekende [↗](#)
2. Opvolggesprekken [↗](#)
3. Prospectie vrijwilligersplek [↗](#)
4. Kennismaking vrijwilligersplek en vluchteling [↗](#)
5. Opstart vrijwilligerswerk [↗](#)
6. Opvolging en tussentijdse evaluaties [↗](#)
7. Eindevaluatie [↗](#)

## ● **FAQ's** [↗](#)

1. Hoe communiceer je met anderstalige werkzoekenden? [↗](#)
2. Is er een minimum taalniveau Nederlands nodig? [↗](#)
3. Wanneer schakel je een taalcoach in? [↗](#)
4. Hoe bouw je een netwerk aan vrijwilligerswerkplekken uit? [↗](#)
5. Hoe benader je organisaties rond vrijwilligerswerk? [↗](#)
6. Welke werkvloeren zijn goed voor vrijwilligerswerk? [↗](#)
7. Wanneer kan je het vrijwilligerswerk afronden? [↗](#)
8. Wat als de vrijwilligerswerkplek geen goede match is? [↗](#)
9. Mogen anderstalige nieuwkomers of vluchtelingen vrijwilligerswerk doen? [↗](#)
10. Hoe vergoed je de vrijwilliger? [↗](#)
11. Hoe ga je om met psychosociale problemen? [↗](#)
12. Hoe bouw je een aanbod uit in je regio? [↗](#)

## ● **Cases** [↗](#)

1. Mohammed - schilder, 44 jaar, Syrië [↗](#)
2. Mahmoud - magaziniër, 30 jaar, Syrië [↗](#)

## WAT IS HET?

Vrijwilligerswerk met professioneel perspectief is een vorm van **vrijwilligerswerk** waarbij de taken op de vrijwilligerswerkvloer **aansluiten bij de jobaspiratie** van de vluchteling of anderstalige nieuwkomer. Het is een **werkgerelateerde stage** in een vzw, bij een **lokaal bestuur**, een **school** of een **non-profitorganisatie**.

Het onderscheidt zich van andere vormen van vrijwilligerswerk door zeer bewust de link te leggen met het **jobdoelwit** van de werkzoekende. De expliciete doelstelling is om de **kloof** met de **reguliere arbeidsmarkt** of een kwaliteitsvolle **beroepsopleiding** te **verkleinen**. Het leunt dus meer aan bij werkplekieren of beroepspecifieke stages op de reguliere arbeidsmarkt waarbij ook een **intensieve opvolging, begeleiding en evaluatie** op de werkvloer komt kijken. Er wordt een vrijwilligersovereenkomst in plaats van een stage-overeenkomst afgesloten. In de meeste gevallen is er ook een (minimale) **vrijwilligersvergoeding** voor de inzet van de vrijwilliger.

Vrijwilligerswerk voor vluchtelingen of nieuwkomers is op zich niet nieuw. Er zijn heel wat spelers die inzetten op vrijwilligerswerk voor nieuwkomers als vorm van zinvolle vrijetijdsbesteding, sociale participatie of oefenkansen Nederlands. De meeste van deze begeleidingsinstanties vragen echter een bepaald niveau van

Nederlands voor men kan instappen en leggen niet de expliciete link met werk zoeken. Het actief inbouwen van **competentieversterking** en **vroege taalverwerving Nederlands op vrijwilligerswerkvloeren** voor vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers is in deze methodiek dus wel **innovatief**. Globaal zet je dus met dit soort vrijwilligerswerk in op: (1) **arbeidsattitudes** en meer **generieke competenties**, (2) **beroepsspecifieke** competenties en (3) **taalverwerving Nederlands**.

Vanuit de **jobdoelwitten** van de anderstalige nieuwkomer ga je gericht op zoek naar een passende vrijwilligerswerkvloer. Op de vrijwilligerswerkvloer zet je zeer doelgericht in op het verbeteren van technische kennis, arbeidsattitudes, contexttaal, culturele aspecten verbonden met werk, werkregimes, e.a. Doordat een werkzoekende vluchteling meedraait op een vrijwilligerswerkplek waar men het Nederlands en competenties verbetert en het professioneel netwerk uitbouwt, realiseer je zo op termijn een **doorstroom** naar de **reguliere arbeidsmarkt** of een **beroepsopleiding**. Dit vrijwilligerswerk is dus één van de mogelijke stappen in een **opbouwend activeringstraject** van vluchtelingen of anderstalige nieuwkomers. Onderzoek toont aan dat vrijwilligerswerk op een cv aanzienlijk meer kansen geeft op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Specifiek voor mensen met een migratieachtergrond is het effect sterker (Baert, S., 2016). Het is dus een uitgelezen manier om de afstand naar de arbeidsmarkt te verkleinen.

## VOOR WIE IS HET?

Voor een groot deel van de vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers is de **afstand tot de reguliere arbeidsmarkt te groot**. Veel personen zijn omwille van draagkracht, emotionele belasting, culturele aspecten, onbekendheid van het aanbod, arbeidsvoorwaarden en andere omstandigheden niet onmiddellijk inzetbaar op de reguliere arbeidsmarkt. Vrijwilligerswerk met professioneel perspectief is dan een mogelijke stap op de activeringsladder, zelfs voor velen een noodzakelijk stap om zichzelf te versterken.

*“Er moet meer nadruk worden gelegd op wat mijn competenties, talenten en ervaringen zijn. Ik heb werk gevraagd, ik wil werken maar men moet mij dan ook vragen wat ik gedaan heb en waar ik goed in ben. Ik wil niet teruggaan naar de tijd in Syrië waar men kijkt naar je uiterlijk en niet naar je talenten. Wanneer men niet naar mijn talenten kijkt, huil ik binnenin, ik voel me gekleineerd. Maar ik ben vastberaden en denk bij mezelf: het lukt wel, ik kan het. Het water toont wie er een zwemmer is.”*

HOUTBEWERKER, 48 JAAR, SYRIË

Vrijwilligerswerk met professioneel perspectief heeft dan ook veel **verschillende functies** in het activeringstraject van een werkzoekende zoals

- de kloof met de reguliere arbeidsmarkt verkleinen,
- kennismaken met één of verschillende soorten jobs en werkplekken,
- zo snel mogelijk laten participeren op een werkplek,
- uitbreiden van het professioneel en sociaal netwerk van de nieuwkomer,
- verhogen van oefenkansen Nederlands en versterken van het Nederlands,
- technische en generieke competenties in kaart brengen en versterken,
- kennismaken met dat beroep in België,
- heroriënteren van de werkzoekende en kennismaken met één of meerdere andere beroepen.

Vooraleer je samen met de anderstalige nieuwkomer of vluchteling de stap van vrijwilligerswerk met professioneel perspectief onderzoekt, ga dan na of je één of meerdere van onderstaande criteria kan toepassen op je werkzoekende klant.

Gebruik onderstaande **checklist** als leidraad om een globaal beeld te vormen. Is vrijwilligerswerk een piste? Dan vereisen **vraag 1 t.e.m. 3 een JA**, in combinatie met **1 of meerdere JA's** op de volgende vragen.

wat

wie

hoe

faq's

cases

Hij heeft één of meerdere vrij duidelijk <b>jobdoelwitten</b> , maar maakt nog geen kans op de <b>reguliere arbeidsmarkt</b> .	ja / nee
Hij heeft <b>ervaring</b> in de richting van zijn <b>jobdoelwit</b> of vatte hieromtrent opleiding of studies aan in zijn thuisland of elders.	ja / nee
Er is een <b>minimale vorm van mondelinge communicatie</b> met de werkvloerbegeleider op de vrijwilligerswerkplek mogelijk, hetzij in het Nederlands, hetzij in een contacttaal of zelfs de moedertaal ( <u>Is er een minimum taalniveau Nederlands nodig?</u> ).	ja / nee
Hij moet bepaalde <b>technische vaardigheden</b> nog <b>versterken</b> .	ja / nee
Hij moet nog werken aan bepaalde <b>arbeidsattitudes</b> en <b>generieke competenties</b> bijschaven.	ja / nee
Hij is gebaat met een <b>uitbreiding</b> van zijn sociaal (professioneel) <b>netwerk</b> .	ja / nee
Hij is gebaat met ervaringen hoe zijn jobdoelwit in <b>België</b> invulling krijgt (dit is een vorm van <b>kennismaking</b> met het <b>beroep</b> ).	ja / nee
Hij heeft nog nood aan een <b>veilige omgeving</b> waar men kan bijleren en fouten maken.	ja / nee
Zijn <b>randvoorwaarden</b> rond psychosociaal welzijn, woning, verblijfsstatuut, e.a. zijn nog niet voldoende in orde om al rechtstreeks stappen te zetten naar de reguliere arbeidsmarkt.	ja / nee
Hij heeft nood aan <b>versterken van zijn Nederlands</b> , zowel op het vlak van zijn jobdoelwit als op algemeen vlak. (Taalcoaching).	<a href="#">🔗 zie draaiboek Taalcoaching</a>

*“Ik heb een diploma boekhouden en financiën maar ik heb geen werk gevonden dat te maken had met mijn diploma. In Irak is het ook normaal dat je geen job vindt in wat je gestudeerd hebt, tenzij je misschien een dokter of ingenieur bent. Ik heb verschillende jobs gedaan, afhankelijk van welk werk er was. Ik heb auto's verkocht, een internetcafé gehad waar ik dan alles geleerd heb van computers, software, hardware, netwerken enz. Daarna heb ik dan voor de overheid gewerkt en alles gedaan wat te maken heeft met social media. Ik moest daar de social media van een overheidsfiguur onderhouden.”*

FOTOGRAAF, 47 JAAR, IRAK



## HOE DOE JE HET?

Deze begeleidingsmethodiek hanteert een **tweeklantenperspectief**: (1) het **ondersteunen van de werkzoekende vluchteling of anderstalige nieuwkomer** en (2) de **vrijwilligerswerkplek**. Vanuit een concreet profiel van een werkzoekende zoek je als begeleider in samenspraak met de werkzoekende naar een geschikte vrijwilligerswerkplek. Volg hierbij volgende stappen:



### 1. Intake werkzoekende

#### 1.1. Ervaring en jobdoelwit koppelen aan werkvloer

Krijg als begeleider een **globaal zicht op de werkzoekende** en ga na of vrijwilligerswerk met professioneel perspectief een haalbare piste is om de kloof met de arbeidsmarkt te verkleinen (Voor wie is het?). Onderzoek of de werkzoekende **reeds** in België of andere landen als

**vrijwilliger** werkte. Veel vluchtelingen voeren vrijwilligerstaken uit terwijl ze in het **opvangcentrum** of in **vluchtelingenkampen** verblijven. Breng deze ervaring in kaart en benut ze in het verder uitdiepen van een mogelijk **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.

Krijg je als begeleider deze werkzoekende doorgestuurd van een collega en was je zelf niet aanwezig bij de intake? Benut dan de informatie uit de basisintake van je collega en overloop dan nogmaals de jobdoelwitten en voorgaande werkervaring.

Schat vervolgens in of er voor **dergelijke jobdoelwitten mogelijke vrijwilligerswerkvloeren bestaan** (Welke werkvloeren zijn goed voor vrijwilligerswerk?). Voor sommige beroepen kies je toch **beter** voor een **werkstage** bij een **privé-werkgever**. Zo is het bijzonder moeilijk om als kapper vrijwilligerswerk met professioneel perspectief te doen. Er zijn wel kappers die bijvoorbeeld werken in een ouderentehuis, maar die doen dat vaak als zelfstandige. Wil je in een ouderentehuis een werkzoekende laten kappen als vrijwilliger, dan wordt dat geïnterpreteerd als oneerlijke concurrentie ten aanzien van die zelfstandige kapper.

[🔗 zie bijlage  
Intakeformulier](#)

### 1.2. Motiveren en aanmoedigen

Vervolgens licht je toe wat de **bedoeling** van deze tussenstap is in het activeringstraject van de werkzoekende. Benadruk de **positieve effecten** ervan bij kans op betaald werk. Kader het vrijwilligerswerk steeds in het **groter geheel van arbeidsmarktactivering**.

Het concept vrijwilligerswerk met professioneel perspectief is meestal niet gekend, vrijwilligerswerk als vrijetijdsbesteding wel. Het vraagt vaak **overtuigingskracht** van de begeleider om de werkzoekende het nut van deze tussenstap te doen inzien. De meeste anderstalige nieuwkomers willen liefst “echt” en niet “gratis” werken. Geef aan dat het veel meer is dan werken en licht alle **mogelijke voordelen** toe: sneller Nederlands leren in een functionele context, woorden van je eigen job leren, netwerk uitbreiden, in aanraking komen met professionele technieken, competentieversterking, kennismaking met een bepaalde sector en beroep in België, enz.

Het is niet enkel van belang hoe je vrijwilligerswerk uitlegt. Sta ook stil bij de **manier** waarop je de mogelijke taalbarrières tussen jou en de werkzoekende overbrugt. Het woord ‘vrijwilligerswerk’ is een moeilijk en vaak onbekend woord voor anderstalige nieuwkomers die nog Nederlands aan het leren zijn. Ook associëren ze onbetaald werk niet direct met een opstap naar het vinden van betaald werk of zelfs als valabele werkervaring. Schakel hiervoor dus een

**sociaal tolk**  in, wanneer nodig. Zo kan je beter de  **nuances van je uitleg**  overbrengen (Hoe communiceer je met anderstalige werkzoekenden?).

*“Ik heb slechts één iemand begeleid die weigerde om vrijwilligerswerk op te starten in zijn activeringstraject en dit was omwille van financiële redenen.”*

CONSULENT VRIJWILLIGERSWERK

### 1.3. Samen zoeken

Gaat de werkzoekende akkoord met deze stap in zijn activeringstraject, bekijk dan welk vrijwilligerswerk gelinkt aan zijn jobdoelwit mogelijk is. Het uiteindelijke jobdoelwit bepaalt de vrijwilligersfunctie waarnaar jullie samen op zoek gaan. Bekijk tijdens het scherp krijgen van het jobdoelwit samen met de werkzoekende vrijwilligerswebsites (Bijvoorbeeld: <https://vrijwilligerspunt.stad.gent/home>; [www.11.be](http://www.11.be); [www.vrijwilligerswerk.be](http://www.vrijwilligerswerk.be)). Ook zo gaan jullie samen na of het beoogde jobdoelwit als vrijwilliger realistisch is. Door websites te gebruiken, ondersteun je het gesprek visueel en zorg je ervoor dat mensen deze website leren kennen en gebruiken.

Op het eind van deze intake met je werkzoekende klant maak je een aantal **afspraken**. Je bespreekt in welke richting jullie **beiden** zullen **zoeken** naar vrijwilligersposities. **Differentieer** wel in je aanpak. Niet alle anderstalige nieuwkomers zijn zelfredzaam genoeg om zelf op

wat

wie

hoe

faq's

cases

zoek te gaan. Probeer de werkzoekende een **actieve rol** te geven in de zoektocht. Geef hem deze **opdrachten** tegen jullie volgende afspraak:

- Vraag rond in je **omgeving** waar jouw **kennissen** vrijwilligerswerk doen;
- Denk na over **welke organisatie** bij jou passen en of je er graag zou werken;
- Ga na of er in je **buurt** organisaties zijn waar je graag zou werken.

Indien de werkzoekende voldoende **ICT-vaardigheden** heeft, toon hem dan zeker hoe hij zelf op **websites** kan zoeken.

Plan na het intakegesprek meteen een afspraak voor een volgend **opvolgingsgesprek**. Doe dit een **tweetal weken** later.

## 2. Opvolggesprekken

Een tweetal weken na je intakegesprek plan je een opvolggesprek. Plan trouwens **tijdens je hele begeleidingstraject** verscheidenene opvolggesprekken. Deze stellen je in staat om een **vertrouwensrelatie** op te bouwen met je werkzoekende. Zeker bij vluchtelingen en nieuwkomers is het uitbouwen van de vertrouwensrelatie tussen begeleider en werkzoekende een belangrijk **succescriterium** voor een geslaagde begeleiding.

Opvolggesprekken zorgen ervoor dat je de algemene stand van zaken kan bespreken en je werkzoekende **actief betrekt** in zijn **traject**. Bespreek onderstaande zaken in deze opvolggesprekken:

- Vonden jullie beiden of één van jullie (begeleider en/of werkzoekende) vrijwilligersfuncties die in aanmerking komen?
- Contacteerden jullie werkvloeren? En zo ja, welke? Wat waren hun reacties?
- Op basis van de mogelijkheden die jullie in kaart brachten, sturen jullie best het vrijwilligers-jobdoelwit bij? Of zoeken jullie verder in dezelfde piste?

Vonden jullie reeds een **bereidwillige vrijwilligerswerkplek**? Bespreek dan deze werkvloer uitgebreid samen. Bekijk en bespreek samen:

- de website van de organisatie
- de locatie van de werkplek,
- de vrijwilligersfunctie en de taken en werkuren,
- mogelijke groeikansen,
- organisatorisch-praktische zaken zoals vervoer, kinderopvang en de combinatie van dit vrijwilligerswerk met lessen NT2 en Maatschappelijke Oriëntatie (MO),
- je eventuele ervaringen als begeleider met deze werkplek en je indruk op basis van de prospectie.

Indien de werkzoekende openstaat voor de werkplek, leg dan een **afpraak** vast voor een kennismakingsgesprek met de **werkvloerbegeleider** van de **vrijwilligersorganisatie**.

Afhankelijk van het profiel van je werkzoekende klant, heb je één of meerdere opvolggesprekken nodig vooraleer je landt op een mogelijke vrijwilligerswerkplek.

### 3. Prospectie vrijwilligerswerkplek

Ga altijd eerst zelf als begeleider op prospectie bij de vrijwilligerswerkplek vooraleer je met je werkzoekende klant langsgaat voor een kennismaking met een werkvloerbegeleider. Een voorafgaande kennismaking en overleg met de vrijwilligerswerkplek is een **noodzakelijke voorwaarde** om een **goede match** te realiseren en de link te leggen naar het jobdoelwit van de vluchteling.

Deze prospectie dient ook om in te schatten of deze werkvloer zich leent voor vrijwilligerswerk met professioneel perspectief. Dat is zeker niet voor alle vrijwilligerswerkplekken het geval (Welke werkvloeren zijn goed voor vrijwilligerswerk?). Hanteer daarom onderstaande **criteria** waaraan de vrijwilligerswerkplek moet voldoen. Deze criteria zorgen ervoor dat het vrijwilligerswerk **echt arbeidsmarktversterkend**

wat

wie

hoe

faq's

cases

is voor de werkzoekende en op termijn de **afstand tot de arbeidsmarkt verkleint**. Ga in gesprek met de organisatie om de echte **werkervaringskansen in kaart** te brengen - en waar nodig - zelfs te **creëren**.

Gebruik deze **checklist** om de werkplek te analyseren. Op al deze vragen dient het **antwoord 'JA'** te zijn; bij **de laatste vraag is het 'NEE'**.

Voorziet de <b>organisatie</b> in voldoende <b>professionele begeleiding</b> en <b>ondersteuning</b> op de <b>werkvloer</b> ?	ja/nee
Voorziet de organisatie voldoende tijd om de werkzoekende te <b>onthalen</b> en <b>intensief</b> te <b>begeleiden</b> in de opstartfase?	ja/nee
Voorziet de organisatie voldoende tijd om de werkzoekende te <b>onthalen</b> en <b>intensief</b> te <b>begeleiden</b> na de opstartfase?	ja/nee
Werken ze in de organisatie met <b>professioneel materiaal</b> ?	ja/nee
Werken ze in de organisatie op een <b>professionele manier</b> ?	ja/nee
Is de organisatie bereid om <b>nauw samen</b> te <b>werken</b> met jou als <b>begeleider</b> ? Dit houdt in dat jij als begeleider op de werkvloer mag verschijnen voor begeleidingsacties.	ja/nee
Voorziet de organisatie voldoende <b>taaloefenkansen Nederlands</b> ?	ja/nee
Is de organisatie bereid om een <b>taalcoach Nederlands tijdens de werkuren toe te laten</b> op de vrijwilligerswerkplek?	ja/nee
Biedt de organisatie voldoende tijd en kansen om de <b>werkzoekende</b> te <b>laten groeien</b> in <b>attitudes</b> en technische <b>vaardigheden</b> ?	ja/nee



wat

wie

hoe

faq's

cases

Gaat de organisatie ermee akkoord dat er met <b>kortlopende vrijwilligerscontracten</b> (minimum 3 maanden) gewerkt wordt, en dat er na 3 maanden niet noodzakelijk een verlenging van het vrijwilligerscontract volgt?	ja/nee
Heeft de organisatie en in het bijzonder de werkvloerbegeleiding een <b>positieve, constructieve kijk op diversiteit</b> ?	ja/nee
Heeft de organisatie oog voor de kwetsbaarheid van de doelgroep vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers? Is het een voldoende <b>veilige omgeving</b> om te kunnen bijleren? Bv. is de organisatie bereid om mensen nieuwe kansen te geven na een mindere <b>evaluatie</b> ?	ja/nee
Schakelt de organisatie de vrijwilliger in ter <b>vervanging</b> van een <b>betaalde kracht</b> ? Indien zo, dan is dit <b>geen geschikte werkplek</b> .	ja/nee

*“We zien een enorme groei in het Nederlands. De vrijwilliger moet dan ook constant Nederlands praten op de werkvloer, kinderen gaan ook gewoon tegen je praten ook al kan je niet zo goed Nederlands”*

DIRECTEUR, SCHOOL STAD GENT

Heb je na de prospectie van een vrijwilligerswerkplek toch nog twijfels over een werkplek? Geef dan - voorafgaand aan de opstart van je werkzoekende klant - een **workshop** op die werkvloer. Die kan gaan over diversiteit, oefenkansen Nederlands of de doelgroep van anderstalige nieuwkomers of vluchtelingen (meer info onder Taalcoaching). Zo'n workshop **sensibiliseert** de organisatie en/of het team waarin je werkzoekende zal meedraaien en bereidt hen voor op zijn opstart. Tegelijkertijd is het ook een manier om - bovenop je prospectie - extra

🔗 zie draaiboek  
[Taalcoaching](#)

**polshoogte** te nemen. Via een begeleidende workshop krijg je andere aspecten van een organisatie te zien dan enkel via een prospectie. Het is niet altijd gemakkelijk om de werkvloer het nut van zo'n workshop te doen inzien. Vaak zijn er andere prioriteiten en is het organisatorisch moeilijk om een team hiervoor bijeen te krijgen. Dus breng het **aanbod** geregeld aan bod, ook in de loop van je verdere begeleiding.

### 4. Kennismaking vrijwilligerswerkplek en vluchteling

Bij een mogelijke match tussen een werkzoekende en een vrijwilligers-werkplek plan je samen een eerste **kennismaking** tussen **beide partijen**. Vat dit kennismakingsgesprek op als een soort **sollicitatie-gesprek**. Deze oefening komt hem later bij het solliciteren in het NEC (normaal economisch circuit) zeker van pas. **Bereid** de kandidaat hier dus tijdens een **opvolgggesprk** goed op voor. Bij veel anderstalige nieuwkomers vraagt dit toch wel wat voorbereidingswerk.

- Geef vragen over **motivatie** mee.
- Zorg dat hij zichzelf in het Nederlands kan **voorstellen** en zijn **werkervaring** kan toelichten.
- Benadruk tijdens deze voorbereiding dat hij ervoor moet zorgen dat hij alles **goed begrepen** heeft. Is dat niet het geval, dan moet hij dat **vragen** tijdens de kennismaking.

Om ervoor te zorgen dat de werkzoekende weet waar en wanneer het kennismakingsgesprek met de werkplek plaatsvindt, kan je een afsprakenblad met een plannetje en locatie opmaken en meegeven. Je bespreekt best met de werkzoekende hoe hij er zal geraken. Je kan eventueel samen routes uitstippelen. Zo voorkom je dat hij de locatie niet vindt of te laat is.

De kennismaking houdt altijd een **rondleiding** op de werkplek in en **afspraken** over mogelijke **taken**. Beide partijen moeten hun engagement naar elkaar kunnen waar maken. Op basis hiervan kan de organisatie een inschatting maken van de werkzoekende en omgekeerd, en krijgt de werkzoekende een overzicht van de taken die hij er zal krijgen.

📄 zie bijlage  
Afsprakenblad  
vrijwilligerswerk



**Dring nooit een match op.** Het is belangrijk dat beide partijen zich goed voelen bij elkaar. De match hoeft dus niet meteen na het kennismakingsgesprek beklonken worden. Geef beide partijen - indien dit nodig blijkt - nog een paar dagen **bedenktijd** en spreek af wanneer je hen zal contacteren.

## 5. Opstart vrijwilligerswerk

### 5.1. Voorbereiding met de werkzoekende

Willen beide partijen met elkaar samenwerken? Bereid dan met beiden de opstart goed voor. Met de **werkzoekende**:

- **Spreek** heel goed het aan te gaan **engagement** van het vrijwilligerswerk **door**.
- Neem dit engagement op in een **vrijwilligerscontract**. Dit contract bevat complex juridisch taalgebruik, dus neem dit contract - indien nodig met een sociaal tolk erbij - door. Voeg - als hulpmiddel voor de anderstalige werkzoekende - een **bijlage** met praktische, toegankelijke informatie opgesteld in **klare taal** toe. In dit contract neem je afspraken op over het **werkregime**, het **takenpakket**, de **verwachtingen**, het **taalgebruik** op de werkplek, enz.
- Start standaard met een engagement van **3 maanden** met een arbeidsregime van ongeveer **20u/week**. Deze periode is het absolute minimum om een job/taak goed te leren kennen, om

🔗 zie bijlage:  
[Vrijwilligerscontract](#)

🔗 zie bijlage:  
[Addendum  
vrijwilligerscontract](#)

nieuwe vaardigheden aan te leren en te implementeren, om kennis te maken met verwachtingen inzake ingesteldheid en attitudes ten aanzien van arbeid en werk, enz.

- Stem het arbeidsregime af op de **lessen NT2 en MO** en zorg ervoor dat hij **nooit lessen mist** door het vrijwilligerswerk. Inburgeraars worden niet vrijgesteld van hun inburgeringsplicht omwille van vrijwilligerswerk.
- Stel een **haalbaar arbeidsregime** op voor de werkzoekende. In **combinatie met NT2 en/of MO** is er in de agenda van anderstalige nieuwkomers vaak niet veel tijd over. Je kan het aantal **werkuren** vrijwilligerswerk **gradueel opbouwen** naarmate het traject vordert. Zo kan je samen met de werkvloer en werkzoekende tot een haalbaar werkregime voor allen komen.

*“Ik ben al bijna 2 jaar in België en tien maanden in Gent en had stilaan de hoop opgegeven om een baan te vinden. Daar komt bij dat mijn buitenlandse architectendiploma hier misschien niet geldig is. Het kan nog maanden duren vooraleer daar een beslissing valt. Ik wil zó graag werken en nu moet ik wellicht nog een jaar of twee bijstuderen. Met dit vrijwilligerswerk heb ik voor het eerst weer hoop op het vinden van een vaste baan.”*

ARCHITECT, 31 JAAR, SYRIË

*“Ik wou mijn familie ondersteunen door de taal te leren en te werken. Ik ondervond dat de taal leren niet zo vanzelfsprekend was voor mij en dacht bij mezelf, waarom geen korte weg nemen: zowel werken als de taal leren. Dat is het idee dat ik nu aan het toepassen ben en dat heeft al goed gewerkt.”*

SCHILDER, 44 JAAR, SYRIË

### 5.2. Voorbereiding met de vrijwilligersplek

Je ondersteuning naar de **vrijwilligerswerkplek** houdt in dat je praktische zaken in orde brengt en/of een workshop geeft:

- Stel het **vrijwilligerscontract** op.
- Je vraagt na de opstart de **aanwezigheden/afwezigheden** op de werkplek op.
- Je **berekent** uit te betalen vrijwilligersvergoedingen.
- Je volgt zaken op zoals **vrijwilligersverzekering** (bv. in geval van arbeidsongevallen).
- Je ondersteunt de organisatie in het **competentiegericht inzetten** van de vrijwilliger. Werk in samenspraak met de organisatie het **takenpakket** en **startprofiel** van de job uit. Ga hierbij na op welke wijze de vrijwilligerswerkplek kan instaan voor **competentie- en attitudegroei**.

wat

*“Ik ben zeer tevreden met het werk dat geleverd wordt. We starten eigenlijk zonder verwachtingen. We zien wel wat er gebeurt en gaan zo organisch verder. De mensen die we toegeleid krijgen hebben meestal wel een pedagogische achtergrond, dus ze hebben al wat ervaring.”*

DIRECTEUR SCHOOL

wie

Net zoals voor de werkzoekende ben je voor de **vrijwilligerswerkplek** dus de **contactpersoon** voor allerlei vragen. Klaar voor de opstart de **rolverdelingen** tussen de vrijwilligersorganisatie en jezelf als begeleider voldoende uit. Vraag aan de organisatie een **werkvloerbegeleider** aan te duiden die de vrijwilliger dagelijks aan het werk ziet. De inbreng van de werkvloerbegeleider tijdens het algemeen opvolgen en **evaluaties** is van groot belang.

hoe

faq's

cases

*“We kregen veel extra hulp van haar. Zeker omdat we met redelijk grote klassen zaten. Ik vind het ook wel belangrijk om haar een kans te geven. Ze heeft ons niet echt extra werk bezorgd. We zijn het ook al gewoon om iemand iets aan te leren. Ze kan ook zeer goed overweg met de kinderen. Ik had soms het gevoel dat de kinderen haar beter begrepen dan ik. Ze was ook zeer gemotiveerd. Als ik iets moest voorbereiden en de kinderen moesten even wachten, pakte ze soms een boek en begon ze voor te lezen. Ik weet niet of de kinderen er veel van verstonden maar ze vonden dat wel zeer leuk.”*

LEERKRACHT, SCHOOL

# Vrijwilligerswerk

wat

wie

hoe

faq's

cases





### 5.3. Aanvang

Op de **eerste werkdag** ga je als begeleider - indien mogelijk - eens **langs** op de **vrijwilligerswerkplek** om te polsen hoe de eerste dag verlopen is. Dit helpt om een goede start te realiseren voor beide partijen. Het creëert een warm onthaal en veilige omgeving voor de anderstalige nieuwkomers.

*“Er kwam iemand volledig gespannen en beschaamd binnen en dan hebben we haar geleidelijk aan begeleid en begonnen we haar ook meer verantwoordelijkheid te geven. Uiteindelijk is ze compleet opengebloeid en heeft ze het hier fantastisch gedaan.”*

DIRECTEUR SCHOOL

Schakel zo snel mogelijk bij de opstart een **taalcoach Nederlands** in om op de vrijwilligerswerkplek sessies te geven en mee te lopen met de vrijwilliger. Deze taalcoach vangt veel signalen op over de prestaties van de klant.

[🔗 zie draaiboek  
Taalcoaching](#)

## Vrijwilligerswerk

wat

wie

hoe

faq's

cases

*“We hebben ons niet echt voorbereid want we werden er echt ingesmeten. De directeur had het wel eens aangekondigd dat we een vluchteling gingen tewerkstellen maar ineens stond hij daar om haar voor te stellen. Voorbereiding is toch wel belangrijk om te weten hoe je met die anderstaligheid kunt omgaan. We praten wel trager voor haar en verbeteren haar als ze een fout maakt, maar we weten niet echt of dat wel de beste manier is om iemand een taal aan te leren. We weten hoe we Nederlands moet aanleren aan kleuters maar voor een volwassene is dat toch anders.”*

LEERKRACHT

## 6. Opvolging en tussentijdse evaluaties

Ga op **regelmatige basis** langs op de vrijwilligerswerkplek om te **peilen** naar de **evoluties** op vlak van arbeidsattitudes, technische competenties en Nederlandse taalverwerving. Wissel af tussen officiële **evaluatiegesprekken** en globale opvolggesprekken die geen evaluaties zijn. Deze opvolggesprekken gaan dan eerder over het aanpakken van specifieke randproblematieken van de vrijwilliger.

Plan in de loop van drie maanden minimum drie evaluatiegesprekken. Gebruik een **evaluatiesjabloon** met focus op **generieke** en **beroepspecifieke** competenties, **arbeidsattitudes** en **taalverwerving** Nederlands om de evoluties bij te houden. Bevraag ook de technische competenties en vul dit aan op basis van de beroepspecifieke taken.

🔗 zie bijlage:  
[Evaluatiesjabloon  
vrijwilligerswerk](#)



1. Een eerste evaluatie vindt plaats na een **drietal weken**. Dit is een soort van **nulmeting** waarop je bij de tweede en derde evaluatie verder bouwt.
2. Een tweede evaluatie volgt **na 8 weken**. Tijdens dit gesprek breng je de evolutie van het presteren van de vrijwilliger t.a.v. de nulmeting in kaart. Je formuleert **werkpunten** en geeft tips mee aan zowel de vrijwilliger als organisatie om ervoor te zorgen dat deze werkpunten positief evolueren.
3. De derde evaluatie kan dan **na 12 weken**. Bekijk opnieuw de evolutie ten aanzien van de vorige evaluatie en formuleer werkpunten. Schat tijdens dit gesprek ook in of er na 3 maand vrijwilligerswerk een **verlenging** of **verdieping** van dit vrijwilligerswerk nodig is, dan wel dat de werkzoekende stappen zet richting **ander vrijwilligerswerk**, een **beroepsopleiding** of het **NEC**.

Dit is een globaal evaluatietraject, maar gezien je bijzonder **op maat** werkt kan deze flow verschillen van vrijwilliger tot vrijwilliger. In sommige gevallen is een maandelijkse evaluatie niet nodig. In andere gevallen zijn er meer evaluaties nodig.

Doe de evaluatiegesprekken altijd met **alle betrokken partijen**: de werkvloerbegeleider van de vrijwilligersorganisatie en de vrijwilliger. Vraag - als een **taalcoach** ingeschakeld wordt - steeds de taalcoach bij dit **evaluatiegesprek** of neem de **input** van de taalcoach zelf mee

tijdens het evaluatiegesprek. Jij leidt als begeleider het gesprek. Je kan eventueel - indien dit nodig lijkt - met beide partijen nog aparte gesprekken voeren op een later moment om eventueel dieper in te gaan op een aantal zaken.

Focus tijdens de evaluatiegesprekken niet enkel op het functioneren van de vrijwilliger, maar geef ook **ondersteuning** en tips aan de **organisatie** over hoe om te gaan met diversiteit op de werkplek en hoe ze maximaal oefenkansen Nederlands kunnen aanbieden. Breng - zoals reeds voorheen aangegeven - steeds de **workshops** als vorm van ondersteuning ter sprake. Mogelijke inhoud van deze workshops zijn:

- **Oefenkansen Nederlands** creëren: collega's op de vrijwilligerswerkplek krijgen tips en inzichten mee over hoe men best het Nederlands van de anderstalige vrijwilliger stimuleert.

*“We wisten eigenlijk niet goed wat er van ons verwacht werd. We moesten er wat voor zorgen dat haar Nederlands verbeterde maar hoe en wat er op werkvlak werd verwacht was niet echt duidelijk.”*

LEERKRACHT VRIJWILLIGERSWERKPLEK, SCHOOL

- **Doelstellingen** en verwachtingen rond **vrijwilligerswerk met professioneel perspectief**. Koppel dit best aan een bepaalde case

van een gekende vrijwilliger en link dit aan de verwachtingen ten aanzien van een werkplek. Dit biedt een kader aan de collega's op de vrijwilligerswerkplek.

- Omgaan met diversiteit en **vluchtelingen-vrijwilligers**. Bied dit aan wanneer collega's moeilijkheden ervaren in het werken met een vrijwilliger. Hiermee kan je kaderen van waaruit bepaald gedrag komt (zonder de privacy van de vrijwilliger te schenden), hoe conflicten ontstaan en hoe die in de toekomst te vermijden. Taalverwerving Nederlands komt hier best ook in aan bod. Geef meer uitleg over de omstandigheden waarmee vluchtelingen geconfronteerd worden.



## 7. Eindevaluatie - doorstroom of niet?

Na een periode van 3 maanden plan je een eindevaluatie. Net zoals de vorige evaluatie hou je dit gesprek met de werkplekbegeleider, de vrijwilliger en eventueel de taalcoach. Jullie gaan **samen** na in welke mate de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind werd en er eventueel een doorstroom mogelijk is naar een opleiding, een andere vrijwilligerswerkplek of de reguliere arbeidsmarkt.

Deze eindevaluatie plan je best een tweetal weken voor het eind van het vrijwilligerscontract. Zo **vermijd** je dat er een **periode** is dat de vrijwilliger **niet** op een **werkvloer** komt.

*“Als we beslissen dat we het traject vrijwilligerswerk kunnen afronden en dat het NEC of opleiding de volgende stap kan zijn, dan laten we het vrijwilligerswerk wel nog verder lopen tot aan de start van de opleiding of een reguliere tewerkstelling. Het is opvallend hoe snel Nederlands achteruitgaat, wanneer er een tijdlang geen of nauwelijks oefenkansen zijn.”*

CONSULENT VRIJWILLIGERSWERK

## 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 hierbij 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 omtrent 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**, met relevante achtergrondinformatie zoals linken naar bestaand meertalige materiaal rond tewerkstelling, onderwijs, gezondheid, wonen, enz.

wat

wie

hoe

faq's

cases



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

Als je deze principes tijdens je begeleiding toepast, zal je o.a. goed kunnen uitleggen wat vrijwilligerswerk met professioneel perspectief is, wat er precies in het vrijwilligerscontract is opgenomen, enz.

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

Dit hangt af van het **soort functie** dat iemand op een **vrijwilligerswerk** uitvoert. Voor technische beroepen zoals schilder, schrijnwerker en lasser is het vooral belangrijk dat de vrijwilliger de technische skills heeft of kan aanleren en dus - op termijn - ook de nodige vakterminologie kent. Dit kan je doen door zo snel mogelijk een taalcoach in te schakelen bij de opstart op een vrijwilligerswerkvloer. Die kennis moet er dus niet vooraf zijn.

Het hangt niet enkel af van het soort functie maar ook van de **werkvloer** of het **team** waar de vrijwilliger belandt. Zijn er op die werkvloer mogelijkheden tot **minimale communicatie** in het Nederlands, met pictogrammen, in een contacttaal, of zelfs de moedertaal, dan is zelfs een minimumniveau Nederlands niet nodig. Wat belangrijk is, is dat er een minimale vorm van communicatie mogelijk is. Dit vraagt een **inspanning** van de **werkvloer**, maar met **taalcoaching Nederlands** kan

🔗 zie draaiboek  
Taalcoaching

hier zeer snel tijdens het traject verandering in komen. Dus schakel **zo snel mogelijk bij de opstart** een taalcoach in.

*“Wanneer de werknemers perfect alle toestellen kunnen benoemen, en de Nederlandse benaming leren kennen voor de handelingen die frequent voorkomen, dan lijkt me dat voldoende om de eerste stappen te zetten. Bij minder technische beroepen is het een ander verhaal. In de zoektocht naar dergelijke functies valt het op dat de eisen van die organisaties hoog liggen. Een vrijwillige administratieve medewerker moet ook in staat zijn om de telefoon te beantwoorden, of mails min of meer foutloos te beantwoorden. En dat is een zeer hoge drempel voor anderstaligen. Die eisen zijn heus niet minder dan binnen de reguliere arbeidsmarkt en dus speelt Nederlands in die trajecten een grotere rol.”*

CONSULENT VRIJWILLIGERSWERK

### 3. Wanneer schakel je een taalcoach in?

Taalcoaching is voor alle anderstalige nieuwkomers op vrijwilligerswerkvloeren nuttig. Probeer die altijd zo snel mogelijk bij de **opstart** in te schakelen. De taalcoaching wordt altijd aangepast aan de werkvloer, de taligheid van de functie en de werknemer in kwestie.

*“Taalcoaching werkt bij iedereen goed. In de meeste gevallen wordt er expliciet toegespitst op het verwerven van meer woordenschat en dan vooral de woordenschat die vaak terugkomt op de werkvloer. Op die manier worden werknemers vanzelf een stuk zelfstandiger en kunnen ze die nieuw verworven taal ook gebruiken tijdens sollicitatieprocedures. Hierdoor komen ze een stuk sterker over.”*

CONSULENT VRIJWILLIGERSWERK

Voor een aantal uitzonderingen heeft taalcoaching een minder zichtbaar effect op de vooruitgang van het Nederlands. Vooral erg introverte mensen gaan taaltechnisch weinig vooruit. Toch blijft de taalcoaching een positief effect hebben want de **spreekdurf** neemt altijd toe.

Voor meer over taalcoaching: zie draaiboek taalcoaching.

[☞ zie draaiboek  
Taalcoaching](#)

*“Mensen met een laag zelfvertrouwen, waarbij spreekdurf ontbreekt, hebben dan heel veel baat bij taalcoaching. Zij evolueren op het taaltechnische vlak niet altijd even vlot maar durven wel meer spreken, waardoor ze uiteindelijk meer zelfvertrouwen krijgen.”*

CONSULENT VRIJWILLIGERSWERK

## 4. Hoe bouw je een netwerk aan vrijwilligerswerkplekken uit?

Je bouwt best **vraaggestuurd** een netwerk uit. Vertrek vanuit de **profielen** en **vragen** van de **anderstalige werkzoekenden** die je begeleidt. Doe je dit niet, dan gebeurt het wel eens dat je een nood creëert bij organisaties, die je niet kan altijd kan invullen omdat je geen geschikt profiel hebt.

Benut reeds een bestaand netwerk bij andere organisaties of collega's. Ook je eigen persoonlijk netwerk of die van je collega's levert vaak nog de snelste en beste matches op.

In een opstartfase van je werking dien je gemiddeld een vijftal prospecties te doen voor je een match hebt. Naarmate je werking evolueert mindert dit omdat je de juiste aanspreekpunten hebt in organisaties.

*“Naarmate je met meer organisaties gaat samenwerken, krijg je meer en meer vragen vanuit de organisaties zelf en gaat het prospecteren een stuk makkelijker. Ik merkte een grote evolutie bij de opstart (van het project) deed ik ongeveer een 5-tal prospecties (per werkzoekende). Nu is dat afhankelijk van het jobdoelwit. Voor courante jobdoelwitten zoals keukenmedewerkers of schrijnwerkers zijn amper nog prospecties nodig.”*

## 5. Hoe benader je organisaties rond vrijwilligerswerk?

Het moeilijkste aan het benaderen van organisaties is **de juiste persoon** binnen **organisatie** of een **team** vinden aan wie je best een vraag rond samenwerking stelt. Wie dit is, verschilt in elke organisatie. Vraag dus in je **netwerk** na welke persoon je best aanspreekt in een specifieke organisatie.

Vooraf bij **grote organisaties** is dit een uitdaging. Bij wie al lang met vrijwilligers werkt en een uitgebouwd vrijwilligersbeleid heeft, kan het moeilijker zijn om met je doelgroep van anderstalige nieuwkomers toegang te krijgen tot deze vrijwilligerswerkplekken. Deze organisaties hebben vaak een **grote pool aan vrijwilligers** die ze kunnen aanspreken en waaruit ze rekruteren. Vaak zijn dit dan vrijwilligers die minder ondersteuning en begeleiding nodig hebben. Een voet binnen krijgen bij deze organisaties vergt dus een zeer **aanklampende** aanpak.

Bij **kleine** organisaties geraak je vaak gemakkelijker binnen en start je je zoektocht best bij de **leidinggevende** of een **teamverantwoordelijke**. De keerzijde hiervan is dat je dus voornamelijk toegang krijgt tot kleine vzw's met **weinig middelen** en beperkte ervaring met vrijwilligers. Vaak is er geen intern vrijwilligersbeleid. Dit resulteert in veel (algemene) **vragen en ondersteuningsnoden** op vlak van verzekering, opvolging

en evaluatie van de vrijwilliger, omgaan met diversiteit en bieden van taal oefenkansen Nederlands op de vrijwilligerswerkvloer. Deze kleine organisaties blijken echter wel een bijzonder **waardevolle** en **veilige omgeving** voor deze toch **kwetsbare doelgroep** te zijn.

*“Vrijwilligerswerk klopte als een bus, het paste volledig binnen de missie van onze school. We willen er ook voor zorgen dat de kinderen in contact komen met vluchtelingen en er iets uit leren. We willen laten zien dat dat ook maar normale mensen zijn.”*

DIRECTEUR SCHOOL, GENT

Start je vraag met het sturen van een **e-mail** waarbij je de doelstelling van vrijwilligerswerk met professioneel perspectief zeer beknopt toelicht. Je vraagt naar een kennismaking om een eventuele samenwerking te bespreken.

Komt er een **antwoord**? Probeer dan zo snel mogelijk een **persoonlijke kennismaking** met de verantwoordelijke vast te leggen. Tijdens deze ontmoeting kan je de doelstellingen met alle nodige nuances toelichten. Wees je ervan bewust dat het **concept vrijwilligerswerk met professioneel perspectief** voor veel organisaties onbekend is. Ook toelichting over de **doelgroep** van anderstalige nieuwkomers, vluchtelingen en versnelde **activering** en **inburgering** is vaak nodig. Beschrijf dus de methodiek, geef een aantal **succesverhalen** mee

en stel taalcoaching voor. Wees transparant over de gevraagde ondersteuning en begeleiding van de werkzoekende. Is er openheid om een vrijwilliger op te starten? Leg dan meteen een **afspraken** vast om samen met je **werkzoekende** klant eens langs te komen.

Komt er geen **antwoord** na je eerste e-mail? Bel dan een week na je e-mail de persoon die je aanschreef. Aan de telefoon kan je dan inschatten of er openheid is voor een kennismaking.

## 6. Welke werkvloeren zijn goed voor vrijwilligerswerk?

De prospectie op de vrijwilligerswerkplek is van cruciaal belang om na te gaan of de vrijwilligerswerkplek ook effectief een **arbeidsmarkt-versterkend effect** kan hebben. Hanteer **kwaliteitscriteria** bij de screening van je organisaties (Prospectie vrijwillersplek).

*“Ik blijf mij verbazen hoe rap dat ze zich hier thuis voelen. Je ziet dat ze blij zijn als ze nog eens een normale dag hebben. Ze zoeken ook wel een structuur in hun leven. En door hier te werken krijgen ze dat.”*

DIRECTEUR SCHOOL

Sommige jobdoelwitten vind je nu eenmaal niet terug op vrijwilligerswerkplekken. Je gaat dan beter op zoek naar een **werkstage** bij een **privéwerkgever**. Zo is het bijzonder moeilijk om als kapper

vrijwilligerswerk met professioneel perspectief te doen (Intake werkzoekende).

*“Het ligt moeilijker voor administratieve profielen en magazijniers, loodgieters, elektriciens. Voor dit soort jobs is er weinig aanbod binnen vrijwilligerswerkvloeren. Nog veel moeilijker - om niet te zeggen onmogelijk - kappers, ICT'ers en automecaniciens. Zeker binnen die laatste groep heb ik geen enkele werkvloer bereid gevonden, onze eigen diensten niet, de brandweer niet en ook de hobby-oldtimerclubs niet.”*

CONSULENT VRIJWILLIGERSWERK

## 7. Wanneer kan je het vrijwilligerswerk afronden?

Dit doe je steeds in samenspraak met de werkvloerbegeleider, de vrijwilliger en eventueel de taalcoach. Na drie maanden plan je sowieso altijd een eindevaluatie. Jullie gaan **samen** na in welke mate de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind werd en er eventueel een doorstroom mogelijk is naar een opleiding, een andere vrijwilligerswerkplek of de reguliere arbeidsmarkt.

Voor veel anderstalige nieuwkomers is de overstap naar het **NEC een grote stap**. De vrijwilligerswerkplek is ondertussen vaak een **vertrouwde** en **veilige omgeving** geworden waar de werkzoekende zich goed voelt. Geef als begeleider dus op een onderbouwde manier aan



dat het NEC de volgende logische stap is. Veel nieuwkomers hebben hier een duwtje in de rug nodig. Benadruk dat je ook tijdens de eerste maanden van de tewerkstelling in het NEC een aanspreekpunt blijft en jullie samen zullen zoeken naar een gepaste werkplek.

*“Veel vluchtelingen focussen zelf op het Nederlands. Ze willen graag vrijwilligerswerk doen met de expliciete wens om zo op ervaringsgerichte wijze oefenkansen te krijgen. Zij proberen vaak een overstap naar een beroepsopleiding of het NEC tegen te houden omdat ze zelf vinden dat ze qua Nederlands nog niet ver genoeg staan om reeds stappen te zetten naar de arbeidsmarkt. Vooral het idee van een sollicitatiegesprek te moeten voeren, doet velen huiveren.”*

CONSULENT VRIJWILLIGERSWERK

*“Je merkt vaak dat ze tijdens het vrijwilligerswerk beginnen hopen op een echte tewerkstelling op die vrijwilligerswerkvloer. Het is belangrijk dat je aangeeft dat dat meestal niet zal kunnen.”*

CONSULENT VRIJWILLIGERSWERK

Als jullie samen besluiten omeenvolgendestap in het activeringstraject te zetten (opleiding of NEC), **vermijd** dan in de planning dat er een **periode** is dat de vrijwilliger **niet** op een **werkvloer** komt, zo blijft de nieuwkomer participeren en het Nederlands actief gebruiken.

## 8. Wat als de vrijwilligerswerkplek geen goede match is?

Er zijn verschillende oorzaken waarom een vrijwilligerswerkplek uiteindelijk niet de juiste plek blijkt te zijn voor de werkzoekende:

- De vrijwilligerswerkplek blijkt tijdens de begeleiding niet te voldoen aan de nodige voorwaarden om **arbeidsmarktversterkend** te werken (Prospectie vrijwillersplek).
- De werkvloerbegeleider en/of de vrijwilliger willen vroegtijdig de vrijwilligersovereenkomst **beëindigen** omwille van
  - ◇ medische of psychosociale problemen,
  - ◇ een verhuis van de vrijwilliger,
  - ◇ verandering in het jobdoelwit van de werkzoekende tijdens het vrijwilligerstraject,
  - ◇ werk in het NEC,
  - ◇ het feit dat de vrijwilliger zich niet goed voelt op de vrijwilligerswerkplek door bv. omgang met collega's,
  - ◇ de functie van het vrijwilligerswerk de werkzoekende niet ligt,
  - ◇ ...

Ga in alle bovenstaande gevallen de **communicatie** met **alle betrokken partijen** aan. Zorg dat het **perspectief** van de werkzoekende én de vrijwilligerswerkplek voldoende aan bod komt. Ga gezamenlijk na of er mogelijke **oplossingen** zijn. Indien er geen oplossingen mogelijk zijn,

wat

wie

hoe

faq's

cases

beslis dan gezamenlijk om de vrijwilligersovereenkomst vroegtijdig stop te zetten. Focus in dergelijke situaties steeds op het **leerproces** voor alle betrokken partijen - inclusief van jezelf al begeleider - en streef ernaar om in de toekomst opnieuw constructief samen te werken.

## 9. Mogen anderstalige nieuwkomers of vluchtelingen vrijwilligerswerk doen?

Alle anderstalige nieuwkomers met wettig verblijf in België mogen vrijwilligerswerk doen, ook asielzoekers die nog geen recht hebben op een arbeidskaart (pas na 4 maand verblijf in België) en nog niet erkend zijn. [Hier](#) vind je gedetailleerde informatie over welke vreemdelingen vrijwilligerswerk mogen doen.

Klik ook [hier](#) voor gedetailleerde informatie over de vrijwilligerswetgeving.

## 10. Hoe vergoed je de vrijwilliger?

Het vergoeden van vrijwilligers is **geen verplichting**. De vrijwilliger heeft er niet automatisch recht op. De vrijwilligersvergoeding compenseert gemaakte kosten voor de organisatie. Het is geen inkomen. Er bestaan ook vrijwilligers die niet vergoed worden. Uiteraard is een

vergoeding voor asielzoekers, erkende vluchtelingen en anderstalige werkzoekende nieuwkomers die vaak in preciaire en moeilijk financiële omstandigheden overleven, steeds een **welgekomen extra**.

Er zijn **verschillende systemen** om vrijwilligers te vergoeden.

De **organisatie** waar de vrijwilliger meedraait, **vergoedt zelf** de vrijwilliger en kiest daarbij het bedrag per dag of per uur. In dit geval gebruik je een vrijwilligerscontract van die organisatie en zorgen zij voor de verzekering en uitbetaling. In 2018 is het maximumbedrag 34,03euro/dag. Zie [hier](#) voor meer gedetailleerde informatie.

Heeft de organisatie zelf onvoldoende middelen om de vrijwilligers te vergoeden? Bekijk dan of je vanuit je **uitgebouwde werking zelf financiën** ter beschikking stelt voor de vergoeding. In dat geval werk je met je eigen vrijwilligerscontracten en ben je ook de verantwoordelijk voor de verzekering van de vrijwilligers. Je regelt de uitbetaling.

Vergoed je zelf vanuit je uitgebouwde werking de vrijwilliger? Streef dan wel in de uitbouw van je aanbod naar een **gelijke behandeling (i.e. vergoeding)** van al je werkzoekende klanten. Laat bijvoorbeeld het bedrag aansluiten bij de bestaande regelgeving voor leefloongerechtigden van je lokale OCMW.

Ga voor **leefloongerechtigden** na of de vergoeding via het OCMW kan gebeuren en via de socio-professionele vrijstelling (SPI) bovenop het leefloon kan komen.

Geef voor **asielzoekers** die nog in een opvanginitiatief verblijven, op voorhand door aan **Fedasil** dat hij vrijwilligerswerk doet. Dat kan per mail aan de regioverantwoordelijke van Fedasil. Er is een **cumulatie** van de vrijwilligersvergoeding met de **dagvergoeding** van het **opvanginitiatief mogelijk**. Fedasil kan echter in een aantal gevallen het vrijwilligerswerk en/of de vergoeding verbieden. Gedetailleerde informatie daarover vind je hier. Zorg er ook voor dat de asielzoeker een **bankrekening** heeft of maak een uitbetaling in **cash** mogelijk.

**Informe**er en **ondersteun** je **werkzoekende** klant dat hij een **overzicht** bijhoudt over de **vrijwilligersvergoedingen** die hij ontvangt. Het is zijn verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat hij het **wettelijk bepaald jaarlijks maximum aan vrijwilligersvergoedingen** niet overschrijdt. Veel anderstalige nieuwkomers zijn niet vertrouwd met deze regelgeving. In 2018 bedraagt het maximum jaarlijks bedrag 1.361,23 euro. Via deze link vind je de juiste bedragen terug.

Probeer als **begeleider** een zicht te krijgen op dit **overzicht** aan vrijwilligersvergoedingen van je werkzoekende klant. Anderstalige nieuwkomers doen ook geregeld - buiten de context van je

begeleiding - bezoldigd vrijwilligerswerk. Gezien dit vrijwilligerswerk via verschillende kanalen gebeurt, is er geen enkele instantie die dit monitort. Sommige klanten overschrijden zo het jaarlijks maximum. Hierdoor kan het **vrijwilligerswerk met professioneel perspectief enkel nog onbezoldigd** gebeuren. Gezien bezoldigd vrijwilligerswerk een extra motivatie is voor werkzoekenden kan dit een knelpunt zijn.

## 11. Hoe ga je om met psychosociale problemen?

*“Sommige werkzoekenden startten nooit op in vrijwilligerswerk omwille van medische of psychologische problemen.”*

CONSULENT VRIJWILLIGERSWERK

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. Werk dus ook zoveel mogelijk mee aan het in orde brengen van allerlei randvoorwaarden (zoals woning, gezondheid, ...) om een vrijwilligerswerk haalbaar te maken.

## Vrijwilligerswerk

wat

wie

hoe

faq's

cases

*“Sommigen wonen in echt slechte omstandigheden en dan merk je ook wel dat ze niet zo gezond rondlopen, omdat ze bijvoorbeeld niet echt kunnen koken. Zo woonde Mohammed met zijn vrouwen kindje in een appartementje waar de vloer vezelplaat was die gezwollen stond, niet bekleed was en alle kleuren van de regenboog had. Hij had ook elektrische verwarming wat dan ook veel geld kost. Zo heeft hier bijna iedereen zijn verhaal van wonen: enkel glas, lekkende kranen, mensen die in de winter geen verwarming hebben ... Die gasten zijn dan niet uitgeslapen, ze zijn gestresseerd enz. Schilderen is handwerk maar je hoofd moet er ook bij zijn. Als je dan met veel stress zit dan kan het gebeuren dat je ziek valt.”*

WERKVLOERBEGELEIDER, STAD GENT

Veel bekommernissen, specifiek bij **vluchtelingen**, zijn van **psycho-sociale** aard. Doordat ze je vaak zien, word je hier dikwijls mee geconfronteerd. Zorg dus dat je als begeleider zelf voldoende onderlegt bent om **psychosociale problemen te detecteren en om door te verwijzen** naar de juiste instanties voor professionele hulp. Je kan hiervoor vormingen volgen. Neem zelf nooit de rol van professionele hulpverlener op.

*“De mensen die hun vrijwilligerscontract verbraken omwille van psychologische redenen waren vaak het moeilijkste. Er rust een groot taboe op psychologische problemen bij veel mensen en erover praten is bijzonder moeilijk.”*

CONSULENT VRIJWILLIGERSWERK

## 12. Hoe bouw je een aanbod uit in je regio?

Wil je dit **aanbod uitbouwen** in je **regio**? Breng dan voorafgaand goed het bestaande aanbod aan verschillende vormen van vrijwilligerswerk in je regio in kaart. Leer de andere spelers die inzetten op vrijwilligerswerk voor anderstalige nieuwkomers kennen. Zuiver uit hoe de verschillende werkingen zich verhouden tot elkaar. Maak onderling afspraken en ga na hoe jullie werkingen elkaar kunnen versterken. Streef zoveel mogelijk naar uitwisseling van beschikbare vrijwilligerswerkplekken en noden rond ondersteuning vanuit organisaties om met deze doelgroep te werken.



## Vrijwilligerswerk

wat

wie

hoe

faq's

**cases**



## Mohammed - schilder, 44j, Syrië

*“Ik leerde Mohammed kennen als een erg nerveus en gehaast man. Zijn vrouw was op dat moment zwanger van hun eerste kindje en dus wou hij heel snel werk. Hij sprak op dat moment amper Nederlands, maar op basis van foto's op zijn gsm maakte hij duidelijk wat hij allemaal kan. Hij toonde foto's van de mooiste interieurinrichtingen, schitterend afgewerkt. Zelf ontworpen en erg complex.*

*Na enkele weken startte hij zijn vrijwilligerswerk bij de Dienst Werk van Stad Gent als schilder. Het werk was een stuk eenvoudiger dan wat hij eigenlijk kon, maar het was een start. Na de eerste werkweek kreeg ik van de werkvloerbegeleiding te horen dat hij heel erg nerveus bleef en er de rest van de groep mee aanstak. Bovendien leek hij het altijd beter te weten dan de rest. De werkvloerbegeleiding gaf tegelijk ook wel toe dat hij nog nooit op een technische fout kon betrappt worden.*

*Op basis van deze signalen ben ik met hem gaan praten. Heel wat van zijn randproblemen kwamen toen aan de oppervlakte: huisvesting, meubels en kledij voor het kindje dat eraan komt, angst over zijn ouders die nog steeds in Syrië vast zaten en die hij nauwelijks kon bereiken, enz.*

*Ik stuurde hem door naar Mind-Spring (psycho-educatie voor anderstalige nieuwkomers), waar hij - tot mijn verbazing - alle sessies doorlopen heeft. Ook voor de andere zorgen bood ik ondersteuning. Ik stuurde hem naar de Olijfbom (weggeefwinkel voor vluchtelingen) om kinderkleren te gaan kiezen met zijn vrouw, maar ook om te voorzien in een bedje, luiers, enz.*

*Hij beschrijft zijn bezoek nog steeds als een feest.*

*In de loop van de begeleiding werd de man rustiger, ondanks de steeds dichterbijkomende bevallingsdatum. Helaas overkomt hem op dat moment een verkeersongeval. Erg, maar tegelijk ook een eye-opener voor de werkvloer. Waar de werkvloercollega's hem in eerste instantie omwille van zijn houding liever kwijt dan rijk waren, werd hij plots gemist. Er was geen sprake meer van baasmakerij, noch van nervositeit of opgefokt gedrag. Bovendien moest ook Mohammed erkennen dat hij nieuwe technieken geleerd heeft, om nog maar te zwijgen van het feit dat hij hier met waterverf heeft leren schilderen. En bovendien sprak hij altijd maar meer Nederlands. Na zijn ziekteperiode werd hij vader. Daarna verscheen hij terug op de werkvloer. Rustiger dan ooit. Hij stroomde door naar een Artikel 60-tewerkstelling en zal vermoedelijk binnen een tweetal maanden opstarten bij een privéwerkgever.*

*Dit is voor mij als begeleider een succesverhaal, niet alleen omdat de man voldoende tijd kreeg om Nederlands te leren, de technieken onder de knie te krijgen, of omdat hij doorstroomde naar Artikel 60. Maar vooral omdat hij op de werkvloer leerde hoe hij met een team moet omgaan, hoe zijn gedrag dat team beïnvloedt en omdat hij op persoonlijk vlak rust gevonden heeft.”*

CONSULENT VRIJWILLIGERSWERK

## Mahmoud - magazijnier kringwinkel, 30j, Syrië

wat

wie

hoe

faq's

cases

*“Mahmoud stelde zich voor als een sportman. In Syrië werkte hij als badmeester en zwemleerkracht. Eigenlijk wou hij dat in België ook doen. Om toch al een beetje in het wereldje te geraken, had hij zelf vrijwilligerswerk gezocht en gevonden bij een schooltje in zijn buurt, waar hij meeging naar het zwembad met de leerlingen om de sportleerkracht bij te staan, in combinatie met middagtoezicht. Dat vrijwilligerswerk was echter zonder begeleiding en ondersteuning. Bovendien deed hij het eigenlijk niet zo graag.*

*Hoewel de sportwereld teert op vrijwilligerswerk, draaien mijn prospecties steeds weer op niets uit. Te weinig uren, geen begeleiding en ondersteuning op de werkvloer mogelijk, of - in de ogen van Mahmoud - de verkeerde sport. Na enkele weken begeleiding leg ik de bal in zijn kamp. Vrijwilligerswerk vinden lukt ons niet echt goed, en dus wil ik dat hij zijn jobdoelwit uitbreidt, en zijn eisen bijstelt. Wat nukkig verlaat hij het gesprekslokaal.*

*Twee weken later komt hij echter terug, blakend van zelfvertrouwen. Hij heeft met al zijn vrienden over hun jobs gesproken, en denkt dat zijn toekomst misschien wel in de verkoop ligt. Meer nog, hij denkt zelfs al de perfecte werkgever te hebben: de Kringwinkel.*

*Ik uit mijn eigen bedenkingen. Ik vind niet dat hij meteen een commercieel profiel heeft. Zijn Nederlands is ook erg zwak om in de verkoop te staan. Alle kringwinkels hanteren strenge taalnormen in de verkoop. Desondanks regel ik een kennismakingsgesprek samen met hem in de Kringwinkel. De werkvloerverantwoordelijke heeft na enkele minuten dezelfde bedenkingen*

*als ik. Daarop stelt ze een functie voor in het magazijn. Na een uitgebreide rondleiding, stemt hij toe.*

*Het eerste evaluatiegesprek is zeer positief vanuit de werkvloer: zeer gemotiveerd, leert snel de nodige handelingen bij, werkt hard en nauwkeurig. Zelf geeft Mahmoud mee dat zijn ambities nog steeds liggen bij verkoop. Zijn Nederlands gaat vooruit, maar is verre van goed genoeg om door te groeien naar een job in de verkoop.*

*Bij het tweede evaluatiegesprek blijkt hij meer en meer vergroeid te geraken met de job. Hij zegt zelf: 'Ik doe dit heel graag, ik wil dit doen voor de rest van mijn leven'.*

*Momenteel is hij net gestart aan zijn Artikel 60 op dezelfde werkvloer. De idee dat hij na 6 maanden moet muteren naar een andere functie binnen de organisatie - mogelijks verkoop - deed hem bijna huilen.*

*Ik vind dit een succesverhaal omdat de man kwaliteiten in zichzelf ontdekte die hij zonder dit vrijwilligerswerk nooit zou ontdekt hebben. Na de opstart van zijn Artikel 60 sprak ik hem nog even apart. Hij vertelt nog dat hij die job aanvankelijk niet zag zitten omdat het 'vuil werk' was. En hij daarover met zijn familie en vrienden niet over zou durven praten. 'Maar vuil werk kan ook plezant zijn. En dit is plezant!'*

*Dat het zo plezant is, heeft veel te maken met de omgeving. Hij is voortreffelijk opgevangen door zijn werkvloerbegeleiding, maar ook door zijn collega's. Bovendien vond hij het werk als zwemleerkracht eentonig en saai. In het magazijn heeft hij verschillende opdrachten en rollen en veel afwisseling."*

