

Eindrapport

Geïntegreerd  
samenwerkings-  
model

Competenties in  
kaart brengen

Werkgevers-  
benadering  
& jobhunting

Vrijwilligerswerk  
met professioneel  
perspectief

Arbeidsmarkt-  
oriëntering

Taalcoaching

# Werkgeversbenadering & jobhunting

## ● Inleiding

## ● Individuele jobhunting [↗](#)

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

## ● Groepsmethodieken jobhunting [↗](#)

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

## ● Prospectie bedrijven [↗](#)

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

## ● Informeren en sensibiliseren [↗](#)

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

## ● FAQs [↗](#)

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 bedrijven uit? [↗](#)
5. Hoe benader je bedrijven? [↗](#)
6. Welke werkvloeren zijn goed voor anderstalige nieuwkomers? [↗](#)
7. Wanneer kan je de nazorg afronden?
8. Wat als de werkplek geen goede match blijkt? [↗](#)
9. Hoe ga je om met psychosociale problemen? [↗](#)
10. Mogen vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers werken? [↗](#)
11. Op welke maatregelen kunnen werkgevers beroep doen? [↗](#)
12. Hoe bouw je relaties uit met interimkantoren? [↗](#)
13. Wat zijn aandachtspunten als je samenwerkt met interimkantoren? [↗](#)
14. Hoe behoud je het overzicht van bedrijven? [↗](#)
15. Hoe deel je openstaande vacatures? [↗](#)
16. Kunnen sectororganisaties een rol spelen bij prospectie of jobhunting? [↗](#)
17. Wat zijn aandachtspunten bij activering van asielzoekers? [↗](#)

## ● Cases [↗](#)

1. Case - Mouhanad, boekhouder, 35j, Syrië [↗](#)
2. Case - Vinjole, poetsvrouw, 30j, Albanië [↗](#)
3. Case - Zein, calculator, 27j, Syrië [↗](#)
4. Case - Sulaiman, bandwerker, 19j, Afghanistan [↗](#)

## INLEIDING

In dit draaiboek gaan we dieper in op de werkgeversbenadering die we uitwerken rond versnelde activering van vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers. Een werkgeversbenadering is het **geheel aan acties die genomen worden om werkgevers(organisaties) actief te betrekken bij de tewerkstelling van werkzoekenden**. In een werkgeversbenadering benader je werkgevers - net zoals de werkzoekenden - als klanten en probeer je een brug of match te maken naar elkaars noden. Een werkgeversbenadering is een noodzakelijk sluitstuk van een effectief activeringsaanbod. Door hierop in te zetten, vergroot je en benut je maximaal het aanbod aan stageplaatsen, werkplekken en tewerkstellingsplaatsen.

Voor de werkgeversbenadering zetten we in op 3 sporen die met elkaar verbonden zijn:

- 1. Jobhunting:** hierbij vertrek je vanuit een concreet profiel van een werkzoekende en tracht je een match bij een werkgever te realiseren. We hanteren hier een mix van individuele acties op het niveau van de werkzoekenden en groepsmethodieken die resulteren in concrete matches op de arbeidsmarkt. [Hier](#) beschrijven we hoe je dit best aanpakt.
- 2. Koude prospectie:** door langs te gaan bij bedrijven breng je er het aanbod van beschikbare jobs in kaart. Zo kan je de noden van bedrijven en sectoren capteren en de link leggen naar de werkzoekenden die je begeleidt. [Hier](#) lees je hierover onze inzichten.
- 3. Informeren en sensibiliseren** van werkgevers: dit houdt in dat je werkgevers en sectoren informeert en warm maakt om vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers aan te werven. Informeren en sensibiliseren is een actie die op een impliciete en expliciete manier in alle gebruikte methodieken een plaats krijgt. [Hier](#) lees je welke acties je hierover op poten kan zetten.

# INDIVIDUELE JOBHUNTING

## WAT IS HET?

De methodiek van individuele jobhunting vertrekt vanuit een **specifiek profiel** van een **werkzoekende**. De jobhunter gaat **op maat van de competenties, ervaringen en aspiraties** van de werkzoekende gericht op zoek naar een stage en/of job in het normaal economisch circuit (NEC). De finale doelstelling van jobhunting is een **duurzame en passende match** realiseren.



## VOOR WIE IS HET?

Hoe detecteer je of een anderstalige nieuwkomer of vluchteling al dan niet **klaar is voor de reguliere arbeidsmarkt**? Dergelijke conclusies trekken is geen exacte wetenschap en deze criteria zijn dan ook bijzonder moeilijk af te bakenen. Veel hangt hier af van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dus het helpt om te allen tijde te weten waar snel mogelijkheden liggen, zoals bij knelpuntberoepen (Prospectie bedrijven). Liggen de noden bij werkgevers hoog om vacatures in te vullen, dan kan dat sneller tot matches leiden en dus voor deze doelgroep interessante mogelijkheden creëren. Dit betekent ook dat je soms een bepaald profiel klaar kan vinden voor de arbeidsmarkt voor één welbepaald beroep maar niet voor een ander. De jobdoelwitten van je werkzoekende klant en de noden bij werkgevers bepalen dus veel.

*“Werk is belangrijk want je hoofd kan tot rust komen en je leert collega’s kennen en via die collega’s kan je informatie verzamelen en kan je beter integreren.”*

WEGENWERKER, 29 JAAR, ERITREA

Desalniettemin hou je best rekening met onderstaande, niet-exhaustieve criteria vooraleer je beslist een profiel toe te leiden naar het NEC. Eén of meerdere kunnen van toepassing zijn. Gebruik deze **checklist** ter ondersteuning.

Hij heeft één of meerdere vrij duidelijke <b>jobdoelwitten</b> in een specifieke sector.	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
Uit de intake en/of technische screening blijkt dat de <b>technische vaardigheden</b> in grote mate tegemoetkomen aan de technische competenties die de werkgever vraagt.	ja / nee
Zijn <b>jobaspiratie</b> komt tegemoet aan een <b>aantoonbare ervaring en/of kwalificaties</b> in een bepaald beroep.	ja / nee
Hij is bijzonder <b>gemotiveerd</b> om zo snel mogelijk te werken. De werkzoekende voelt zich klaar voor deze instap in zijn traject.	ja / nee
Hij heeft een goed <b>zelfinzicht</b> en weet wat hij wel en niet kan.	ja / nee
Hij heeft een <b>zeer dringende vraag</b> naar werk en staat <b>niet open</b> voor oriëntering, opleiding en vrijwilligerswerk, ook al zou hij hiermee gebaat zijn.	ja / nee
Hij heeft een jobaspiratie die aansluit bij een <b>knelpuntberoep</b> of een beroep waarvoor vacatures moeilijk ingevuld worden.	ja / nee
Hij weet <b>welk soort werk</b> hij wil doen, waar hij wil werken en dat wat hij zoekt realistisch is.	ja / nee
Zijn <b>randvoorwaarden</b> rond psychosociaal welzijn, woning, verblijfsstatuut, e.a. zijn hanteerbaar en min of meer in orde om al rechtstreeks stappen te zetten naar de reguliere arbeidsmarkt.	ja / nee
Er is een <b>minimale vorm van mondelinge communicatie</b> met de werkgever op de werkplek mogelijk, hetzij in het Nederlands, hetzij in een contacttaal of zelfs de moedertaal. Een anderstalige nieuwkomer laten meedraaien op een werkplek waarmee geen enkele vorm van communicatie mogelijk is, is te belastend voor een werkgever (Is er een minimum taalniveau Nederlands nodig?).	ja / nee

## HOE DOE JE HET?

Er bestaan verschillende varianten op het vlak van jobhunting. **Vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers die nog bezig zijn met inburgering** vereisen over het algemeen de **meest intensieve variant** van jobhunting. Vermits de drempels om mee te draaien op de reguliere arbeidsmarkt bijzonder hoog zijn (Nederlands, mobiliteit, diploma's, erkenning van competenties, randproblematieken, enz.), tracht je als jobhunter deze drempels zoveel mogelijk te verlagen.

*“Niet alle werkgevers vragen hetzelfde, sommigen vinden Nederlands belangrijk, anderen weer niet. Ik heb het gevoel dat er altijd wel iets niet goed genoeg is om te kunnen werken. Ik heb bijvoorbeeld een vriend die Nederlands kan, een cursus bedrijfsbeheer heeft gedaan maar onlangs niet werd aangenomen omdat hij geen rijbewijs heeft.”*

NAAIER, 41 JAAR, SYRIË

### Drempels

Nieuwkomers zijn nog Nederlands aan het leren en zijn zich in hun nieuwe land rond zowat alle levensdomeinen aan het oriënteren. Kennis van de mogelijkheden van de arbeidsmarkt, werk zoeken en solliciteren, van het hele reilen en zeilen dat bij het vinden van een job komt kijken, is er meestal niet of is zeer beperkt. Daarnaast zoeken ze



vaak nog een betaalbare, kwaliteitsvolle woning, een school voor de kinderen, kampen ze met psychosociale problemen, ... Dit alles heeft een enorme invloed op het vinden van en behouden van werk en hier voldoening uit halen.

*“Ik zou ons omschrijven als pasgeboren, we moeten nog alles uitzoeken, we moeten zoeken hoe de samenleving en de cultuur in elkaar zit. Werk is goed voor je Nederlands maar ook voor andere dingen. Het leert je ook de cultuur en het zorgt er ook voor dat je je gedachten kan verplaatsen waardoor het mentaal ook helpt.”*

ICT'ER, 27 JAAR, SYRIË

Ook ontbreekt het veel nieuwkomers aan een sociaal en professioneel **netwerk**. Vacatures worden vaak ingevuld via een netwerk. Ook deze factoren bemoeilijken de toegang tot de arbeidsmarkt.

### Op maat begeleiden

Als jobhunter tracht je deze zaken te overbruggen met een intensieve en 'op maat'-begeleiding en -toeleiding naar werkgevers. In de meeste gevallen neem je **integraal** de **rol van de werkzoekende over** bij het presenteren en profileren van de werkzoekende bij werkgevers. Afhankelijk van de **zelfredzaamheid** van een werkzoekende kan je hem al dan niet **eigen opdrachten** en **verantwoordelijkheden** geven in zijn zoektocht naar werk.

## Werkgevers- benadering & jobhunting

### Individuele jobhunting

wat

wie

hoe

### groeps- methodieken jobhunting

### prospectie bedrijven

### informer en sensibiliseren

faqs

cases

*“Mijn verwachting was dat het op alle vlakken beter ging zijn dan Eritrea en dat ze gingen luisteren naar mijn ervaringen en mij dan toch kansen geven maar dat bleek niet zo. Het is hier niet het militaire systeem maar er is wel een ander systeem dat voor hindernissen zorgt. De werkgevers maken verschillende hindernissen: ze zeggen dat je twee jaar ervaring moet hebben en dan moet je nog de taal kunnen. Ik heb bijvoorbeeld al 1 jaar ervaring in het buitenland maar dat geldt niet want het is buitenlandse ervaring. Dus sommige mensen hebben capaciteiten, ze kunnen het werk doen maar hun taalniveau is niet hoog genoeg. Doordat er zo veel hindernissen zijn hebben mensen niet veel hoop dat het wel zal lukken en dan hebben ze ook geen energie meer om nog te vechten.”*

WEGENWERKER, 29 JAAR, ERITREA

## Stappenplan

Hieronder beschrijven we in detail acht stappen die je kan nemen. Op deze website vind je handige checklists.



### 1. Intake werkzoekende

Krijg als begeleider een **globaal zicht op de werkzoekende** en ga na of stappen zetten naar het NEC een haalbare piste is (Voor wie is het?). Bevrraag of de werkzoekende **reeds** in België of andere landen werkte. Besteed ook aandacht aan onbetaald werk, vrijwilligerswerk en opleidingen, enz. Breng deze ervaringen in kaart en benut ze in het verder uitdiepen van het **jobdoelwit**. Je kan hiervoor dit intakeformulier gebruiken of deze online tool. Deze laatste tool is beschikbaar in verschillende talen en geeft je op het eind van de intake een overzicht dat ook voor de werkzoekende toegankelijk is. Schat vervolgens in of er voor zijn **jobdoelwit** mogelijkheden zijn in het NEC en bouw hier op verder.

[zie bijlage  
Intakeformulier](#)

## 1.1. De intake zelf

Zorg ervoor dat je de intake in een **aparte, rustige ruimte** laat doorgaan. Het is belangrijk dat zowel de werkzoekende als jijzelf niet afgeleid worden. Als er te veel **omgevingslawaai** is, dan kan dit voor anderstalige werkzoekende een extra drempel zijn. Analyseer goed en best op voorhand of deze intake wel mogelijk is in het Nederlands en/of een contacttaal. Nieuwkomers die nog bezig zijn met hun inburgeringstraject zijn soms nog maar net gestart met Nederlandse lessen. Indien een gesprek in het Nederlands niet mogelijk is, boek dan een professionele **sociaal tolk** om bij de intake aanwezig te zijn. Een goed begrip tijdens deze intake is noodzakelijk. Enkel zo kan je duidelijk maken aan de werkzoekende welke de gezamenlijke stappen in zijn traject zijn. Uiteraard kan je bij sommige anderstaligen ook een contacttaal zoals het Engels of Frans gebruiken. Meer info over hoe je een sociaal tolk kan boeken, vind je [deze bundel](#). Welke taal je best gebruikt op welk moment vind je onder [Hoe communiceer je met anderstalige werkzoekenden?](#). Meer info over aandachtspunten bij een intake met een anderstalige werkzoekende vind je in het onder [Competenties in kaart brengen](#).

Tijdens de intake **stel** je **jezelf** als jobhunter **voor**. Je legt uit dat je de werkzoekende zal ondersteunen bij het zoeken van een gepaste job en welke stappen dit inhoudt. Je legt uit dat je samen met hem zal proberen **betaald werk** te zoeken binnen **realistische** en **haalbare grenzen**.

[zie draaiboek  
Competenties in  
kaart brengen](#)

Vervolgens ga je in **dialogoog** met de werkzoekende. Je brengt in kaart **wat hij kan, wil en wat mogelijk is**. Je gebruikt de reeds verzamelde info over de klant hier als vertrekpunt. De diagnose die je als jobhunter stelt, bestaat minstens uit deze onderdelen (Voor wie is het?)

- **Motivatie:** de klant weet wat hij wil. De werkzoekende voelt zich voldoende klaar voor deze stap in zijn traject.
- **Zelfkennis:** de klant weet wat hij (niet) kan.
- **Jobdoelwit:** de klant weet welk soort werk hij wil doen, waar hij wil werken en dat wat hij zoekt realistisch is op basis van zijn ervaring.
- **Kwalificaties/kwaliteiten:** deze zijn voldoende in relatie tot de jobaspiratie.
- **Belemmeringen:** zijn er belemmeringen zoals medisch, kinderopvang, enz. die tewerkstelling in de weg staan of zijn deze belemmeringen hanteerbaar?
- **Verkooppunten:** als jobhunter breng je de pluspunten van de werkzoekende in kaart waardoor hij voldoende aantrekkelijk is voor een potentiële werkgever.
- **Team:** de werkzoekende aanvaardt jouw ondersteuning als jobhunter en je maakt onderling afspraken over de samenwerking.

Deze diagnose zorgt ervoor dat je van de **werkzoekende** een **volledig beeld** hebt. Je kan zijn kwaliteiten in kaart brengen. Op grond van de

diagnose kan je ook inschatten **welke acties de werkzoekende zelf** kan doen, welke rol je hem daarin kan geven en hoe je hem **verder ondersteunt**. Is de werkzoekende zelfredzaam genoeg, dan kan hij voornamelijk zelf het heft in handen nemen door bijvoorbeeld zelfstandig te solliciteren en vacatures te zoeken. Je maakt gezamenlijk afspraken over wie wat gaat doen en waarom.

## 1.2. Opstap en verfijning van jobdoelwit

Vermits het over versnelde activering van nieuwkomers gaat die nog bezig zijn met inburgering, is het belangrijk dat de werkzoekende **akkoord** gaat om **effectief stappen** richting het **NEC** te zetten. Sommige inburgeraarsverkiezen eerst hun inburgeringsverplichtingen af te werken vooraleer stappen richting werk te zetten. Je geeft aan dat jij als jobhunter in eerste instantie naar **betaald werk** streeft. Benadruk dat hiervoor soms een betaalde of niet-betaalde stage bij een werkgever als **opstap** naar betaald werk nodig is. Gebruik zeer concrete voorbeelden als je het hebt over vinden van betaald werk en stages als opstap. Geef voorbeelden van andere werkzoekende klanten die een dergelijk traject aflegden en nu betaald werk hebben. Stages zijn een manier om ingang te vinden op de reguliere arbeidsmarkt en vooral een manier om aan de werkgever te tonen wat je kan. Door succesverhalen te gebruiken, kan je ook de werkzoekende overtuigen van het belang van deze tussenstap.

*“Veel nieuwkomers zijn enorm zoekende op de arbeidsmarkt. Voor hen is werk altijd betaald werk. Verschillen tussen NEC, sociale economie, interim en de instellingen die daarbij horen zijn hen helemaal vreemd. Als je hen vraagt hoe ze in hun thuisland werk vonden, dan was dat via via, een beetje van dit en van dat. Instellingen zoals de VDAB en het OCMW hebben ze daar niet.”*

JOBHUNTER

In sommige gevallen is er nog **een verfijning in** het **jobdoelwit** nodig. Zo kan iemand aangeven dat hij in de ICT-sector wil werken, maar dan is het nog niet duidelijk welke soort job hij daarin wil of kan doen. Het verder verfijnen van het jobdoelwit kan dus een taak van de jobhunter zijn. Dit vraagt vaak **meer gesprekken** dan enkel de intake.

*“Ik heb ook een opleiding gevolgd voor heftruckchauffeur en heb het certificaat. Maar dan wordt er ook telkens weer naar ervaring gevraagd en ik heb daar geen ervaring in. Dus ik heb overal gezocht maar nu heb ik gewoon opgegeven. Nu blijkt dat ervaring het belangrijkste is: sommigen zeggen dat je ervaring moet hebben, anderen dan iets anders en ga zo maar door.”*

MAN, WEGENWERKER, 29 JAAR, ERITREA

Op het einde van de intake leg je samen met de werkzoekende meteen een tweede afspraak vast. Dit plan je gemiddeld twee weken na de intakedatum. Gebruik best een afsprakenkaartje met je contactgegevens. Dit werkt goed als herinnering en visualiseert jullie volgende afspraak. Indien de competenties van de werkzoekende het toelaten, kan je in deze fase als jobhunter ook al tonen hoe de klant zelf vacatures kan zoeken (bv. op computer). Je kan 'huiswerk' meegeven om bij de volgende afspraak gevonden vacatures mee te brengen. Controleer steeds de verblijfsdocumenten van de werkzoekende. Zijn verblijfskaart én - afhankelijk van het verblijfsstatuut van je werkzoekende - arbeidskaart dienen geldig te zijn (Mogen vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers werken?).

### 1.3. In kaart brengen en informeren van andere instanties

Breng ook de **stand van zaken** van het **inburgeringstraject** van je werkzoekende in kaart. Wanneer heeft hij NT2-lessen, welk niveau volgt hij, in welke school, enz? Volgde hij reeds Maatschappelijk Oriëntatie (MO) of nog niet? Wie is zijn trajectbegeleider bij inburgering? Het is belangrijk om **alle begeleidingsinstanties** (inburgering, OCMW, NT2-school, opvangcentrum...) waar je werkzoekende klant ook begeleiding krijgt, **over deze versnelde activering in te lichten**. Op die manier stem je af met hen en kan je ervoor zorgen dat alle actoren een zelfde boodschap brengen ten aanzien van de werkzoekende.



Erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden hebben meestal een leefloon. Hun maatschappelijk assistent van het **OCMW** inlichten en ermee op dezelfde lijn staan over versnelde activering is een belangrijk succescriterium voor een geslaagde versnelde activering. Zorg er bij **asielzoekers** die nog in een **opvangcentrum** verblijven voor dat de assistent van het centrum op de hoogte is. Ook de **trajectbegeleider**, MO-docent en NT2-school inlichten over dit traject is belangrijk. Licht deze begeleiders ook telkens in over de voortgang van je jobhunting, want vanuit hun opdrachten kunnen zij hierin een rol spelen. Licht de werkzoekende klant ook in dat je met **deze begeleiders** gegevens zal **uitwisselen**. Versnelde activering houdt in dat er veel stappen in verschillende trajecten tegelijkertijd plaatsvinden. Dit kan het programma van een nieuwkomer enorm zwaar maken.

*“Er zijn momenten dat je niets te doen hebt en dan momenten dat je veel vragen krijgt. Er was een moment dat er vijf organisaties aan mij aan het trekken waren: het huis van het Nederlands, inburgering, de opleiding ...”*

WEGENWERKER, 27 JAAR, ERITREA

Stel per klant een **opvolgingsfiche** op waarin je alle basisinfo opneemt en de stappen die je onderneemt in de begeleiding beschrijft. Deze opvolgingsfiche is een houvast voor jezelf en andere professionals om de ondernomen stappen tijdens de begeleiding in kaart te brengen.

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



## 2. Jobfinding

Jobfinding betekent heel **gericht** op zoek gaan naar **werkplekken** die bij het profiel van de werkzoekende klant passen.

Je kan - afhankelijk van de mogelijkheden van de werkzoekende - hem hier zelf een **actieve rol** in geven. Stimuleer de werkzoekende dus zeker om - terwijl jij als jobhunter ook op zoek gaat - in zijn (informele) **netwerk** rond te vragen over mogelijkheden in bedrijven. Dit is bij de doelgroep prille nieuwkomers geen evidentie. Bij het merendeel van de vluchtelingen of anderstalige nieuwkomers ontbreekt het juist aan dit netwerk, vandaar de nood aan een zeer intensieve ondersteuning. Toch blijft het belangrijk om hem ook zelf een rol te geven in dit proces. Het verhoogt de **zelfredzaamheid** en helpt bij de bewustwording over hoe je een job kan vinden.

Ondertussen ga je als jobhunter via je **eigen netwerk** op zoek naar geschikte werkplekken. Je kan dit op veel manieren doen: gericht naar vacatures zoeken, sectororganisaties en bedrijven waarbij je op prospectie ging contacteren, enz.

Je vertrekt bij je zoektocht naar een geschikte werkplek **best vanuit openstaande vacatures**, dat geeft je een concrete aanleiding om het

bedrijf te contacteren. Daarnaast kan je op basis van een inschatting van de mogelijkheden die een bedrijf biedt, bedrijven contacteren waar geen openstaande vacature is. Je put hiervoor uit de beschikbare vacatures via klassieke kanalen (VDAB-website, websites van bedrijven, interimkantoren ...) én uit het geheel aan bedrijfscontacten dat je via de koude prospecties en netwerken (Prospectie bedrijven) hebt.

*“Als je een vacature hebt om van te vertrekken, geraak je altijd veel gemakkelijker binnen in een bedrijf. Je hebt dan een aanleiding om te bellen. Je kan ook vooraf de vacature bestuderen en hier heel concreet op ingaan. Dat hebben bedrijven graag.”*

JOBHUNTER

Heel wat jobs worden nooit gepubliceerd in vacatures dus het **benutten** van je **eigen professioneel en persoonlijk netwerk** als jobhunter is vaak iets wat snel tot resultaat leidt. Deel dus met je directe collega's gegevens van bedrijven die **openstaan voor kwetsbare doelgroepen** die door **bedrijfsconsulenten** en verschillende begeleidingsinstanties verzameld werden (Hoe bouw je een netwerk aan bedrijven uit?). Bespreek samen het profiel van werkzoekenden die je begeleidt en zie wat er uit de bus komt. Op die manier bouw je aan je archief van bedrijven waarop je als jobhunter kan terugvallen. Jobs die nooit gepubliceerd worden, zijn vooral een voordeel voor deze doelgroep

vluchtelingen. Op die manier dient je werkzoekende klant niet te ‘concurreren’ met andere sollicitanten die een beter cv hebben, zichzelf beter kunnen verkopen, niet anderstalig zijn, enz.

### 3. Terugkoppeling jobfinding

Een tweetal weken na de intake kom je terug samen met de werkzoekende. De bedoeling van dit gesprek is dat beide partijen hun stand van zaken terugkoppelen over het jobfinding. Het is belangrijk dat je als jobhunter steeds een **concreet resultaat** kan **voorleggen** tijdens dit gesprek. Kan je geen resultaten voorleggen, dan werkt dit demotiverend voor de werkzoekende. Het heeft mogelijk ook impact op de vertrouwensrelatie die je met hem nog aan het opbouwen bent.

Was het jobdoelwit tijdens de intake voldoende duidelijk, dan overloop je de jobmogelijkheden die jullie in kaart brachten. Vertrekken vanuit een concrete vacature maakt dit een zeer tastbare stap. Je kan de vacatures die de werkzoekende of die je zelf vond, overlopen en bespreken. Indien er geen vacature is en je vertrekt vanuit informatie uit netwerken, lijst dan namen van bedrijven op en breng het takenpakket van de mogelijke functies in kaart. Zo maak je de mogelijkheden concreet en tastbaar. Gaat de werkzoekende akkoord met de vacatures of werkplekken, dan kan je overgaan naar de volgende stap en telefonisch contact opnemen met de werkplek.

Indien het jobdoelwit na de intake onvoldoende duidelijk was, dan dient dit gesprek hiervoor. Als jobhunter schets je op dit moment wat je de voorbije periode aan jobmogelijkheden onderzocht hebt. Dit werkt het best als je enkele concrete jobmogelijkheden kan toelichten. Deze stap werkt ook sensibiliserend indien de werkzoekende een onrealistisch jobdoelwit voor ogen heeft.

## 4. Telefonisch contact met werkgever

Vertrek je van een concrete vacature of een werkplek waarvan je weet dat er beschikbare posities zijn, dan is de volgende stap telefonisch contact opnemen met werkgever. Afhankelijk van de vooruitgang in je traject, kan dit al dan niet tijdens dezelfde afspraak waarbij je terugkoppelt over het jobfinding. De **doelstelling** van dit telefonisch contact is - indien de werkzoekende interesse heeft om er te werken - een **bedrijfsbezoek** vast te leggen en de interesse van de werkgever te wekken. Tijdens het telefonisch contact voer jij als jobhunter het woord in het bijzijn van de werkzoekende. Dit telefonisch contact zorgt ervoor dat **de werkzoekende betrokken** blijft bij zijn zoektocht naar werk. Zet je telefoon op **luidspreker** zodat je klant dit gesprek kan meevolgen. Spreek wel duidelijk op voorhand af dat jij als jobunter het woord gaat voeren. Contacteren van bedrijven lukt best als je weet dat er **openstaande vacatures** zijn, dan heb je een snelle toegangspoort. Indien je niet vertrekt vanuit een openstaande vacature, bel

dan **op voorhand** als jobhunter al eens de werkgever op om te vragen of er beschikbare plaatsen zijn.

*“Als er vacatures zijn, dan heb je een heel concrete aanleiding om die werkgever te bellen. Je geraakt sowieso gemakkelijker binnen en er is meer luisterbereidheid. Bellen naar een bedrijf zonder dat je weet of er vacatures zijn, is in die zin moeilijker.”*

JOBHUNTER

Bouw je telefonisch contact als volgt op:

1. Je stelt jezelf heel kort voor als jobhunter van je werkzoekende klant. Je geeft aan dat je de werkplek kent o.b.v. een vacature of via je netwerk. Zorg dat je de **juiste verantwoordelijke** in het bedrijf kan spreken die verantwoordelijk is voor werving en selectie. In grote bedrijven kan dit laatste best wel eens moeilijk zijn. Dus vraag hierop door of je met de juiste persoon contact hebt.
2. Je gaat na of de werkgever nog steeds **op zoek** is **naar personeel**.
3. Je bevraagt specifieke zaken uit de vacature zoals het hebben van een rijbewijs, de nodige kennis van het Nederlands, ... m.a.w. je gaat als jobhunter op zoek naar de **spelingsruimte** over de gevraagde competenties en voorwaarden verbonden aan de functie.



*“De interims vragen een rijbewijs, ze vragen in de eerste plaats niet naar je competenties of je ervaring maar naar het rijbewijs en dat is niet goed. Het werk dat ik kan doen, kan misschien twee mensen besparen, maar ze vragen altijd eerst het rijbewijs.”*

HOUTBEWERKER, 48 JAAR, SYRIË

4. Vervolgens vraag je of je als jobhunter mag langskomen voor een **oriënterend plaatsbezoek**, vooral om beter zicht te krijgen op de jobinhoud en werkcontext in functie van een zo goed mogelijke match. Geef aan dat je dit oriënterend bedrijfsbezoek best plant wanneer er hiervoor bij de werkgever tijd en ruimte is. Stel je dus als jobhunter zeer flexibel op. Een rustige plek waar je samen even aan tafel kan zitten, is ook aangeraden. Sommige werkvloeren, zoals een bakkerij of slagerij, lenen zich daar niet altijd toe. Een oriënterend bedrijfsbezoek duurt maximum een **uur** en je hebt **ongeveer 30 minuten** nodig om goed zicht te krijgen op de functies en werkvloer (Oriënterend bedrijfsbezoek).

Hou dit telefonisch contact **kort**. Het is niet de bedoeling dat je de werkzoekende nu al voorstelt aan de telefoon. In dit contact moet je je vooral als jobhunter profileren. Het kan helpen om aan te geven dat je een jobhunter bent specifiek voor vluchtelingen of anderstalige nieuwkomers, als je op voorhand weet dat de werkgever openstaat



om aan deze doelgroep kansen te geven. Vluchtelingen als groep hebben over het algemeen een positief imago. Ze staan gekend als gemotiveerde werkers en dat kan bij een werkgever een zekere opening creëren. Let wel: blijf vooral benadrukken dat je klanten **gemotiveerd** zijn en een goede werkracht voor de werkgever kunnen zijn. Het feit dat het vluchtelingen zijn is voor werkgevers bijkomstig. **Werkgevers** zijn vooral op zoek naar **goede werkrachten**. Vermelden dat je een jobhunter voor vluchtelingen bent, kan ook een manier zijn om polshoogte te krijgen van de **visie** en **attitude** van werkgever t.a.v. deze doelgroep.

*“Werk en Nederlands zijn zeer belangrijk om te integreren. Mensen zeggen ook dat wanneer iemand niet werkt dat die lui is en de hele dag zit te slapen, dus werk is toch wel belangrijk.”*

MAN, METAALOPLEIDING, 23 JAAR, IRAK

Stuur na het telefoongesprek nog een **mail** naar je contactpersoon met de **bevestiging** van jullie **afspraken**. Na het telefonisch contact **spreek** je met je **klant** door wat er allemaal gezegd werd en wat de vervolgafspraken zijn. Gezien je klanten nog Nederlands aan het leren zijn, is het voor velen geen evidentie het telefoongesprek helemaal te vatten. Leg **na het geplande bedrijfsbezoek** een **nieuwe afspraak** vast met je klant om terug te koppelen over je bedrijfsbezoek.

## 5. Oriënterend bedrijfsbezoek

Het **oriënterend plaatsbezoek** doe je vooral om beter zicht te krijgen op de jobinhoud en werkcontext in functie van een zo goed mogelijke match. Een oriënterend bedrijfsbezoek kan je globaal opdelen in 3 fases.

### 5.1. Kennismaking

Je start je kennismakingsgesprek om je voor te stellen. Hou dit kort en bondig, maar zorg dat onderstaande elementen wel aan bod komen.

Je vermeldt duidelijk wat jouw **aanbod** is. Je legt uit welke ondersteuning je als jobhunter aan de werkgever geeft zoals aanbieden van **stage- en tewerkstellingsmogelijkheden en ondersteuning tijdens en na een stage, opleiding op de werkvloer of tewerkstelling**. Je kan hiervoor een prospectiemap gebruiken waarin je ook folders over dat aanbod hebt. Zorg dat je folders hebt over onder meer de nodige arbeidskaarten van vluchtelingen of met uitleg over tewerkstellingsmaatregelen. Voor vluchtelingen bestaat er geen specifiek aanbod aan voordelige maatregelen om hen in dienst te nemen, maar de werkgever kan wel beroep doen op andere maatregelen die voordelig zijn (Op welke maatregelen kunnen werkgevers beroep doen?). Je geeft aan dat je als jobhunter ook ondersteuning biedt aan werkzoekende én werkgever zoals job- en taalcoaching van de klant op de werkvloer.



Ga vervolgens over op een **succesverhaal** over de activering van een vluchteling. Idealiter kan je een succesverhaal in een gelijkaardig bedrijf of in hetzelfde bedrijf benoemen. Benoem ook de elementen die ervoor zorgden dat dit een succesverhaal was. Bijvoorbeeld: dat de werkzoekende bijzonder **gemotiveerd** was, dat de werkplek voor een **goed onthaal** of een **peter-meterschap** zorgde om de vluchteling welkom te doen voelen.

## 5.2. Jobinhoud en bedrijf

Vraag vervolgens aan de werkgever welke **functies** er **beschikbaar** zijn. Probeer zicht te krijgen op de **inhoud** hiervan en ook op de **werking, cultuur en visie** van het bedrijf. Je kan hiervoor de checklist voor prospecties gebruiken. Je moet als jobhunter vooral in kaart kunnen brengen of de job en het bedrijf tot een match met je werkzoekende klant kunnen leiden. **Bereid** je **inhoudelijk** zo veel mogelijk **voor**. Als je vertrekt vanuit een concrete vacature, zorg dan dat je die als basis neemt. Breng zeker ook in kaart of er, naast de functie van de vacature, nog andere functies in het bedrijf zijn. Win op voorhand voldoende informatie in over het bedrijf: wat doen ze, wat is hun visie, ... Dat zijn elementen die ook kunnen helpen om het bedrijf te overtuigen.

## 5.3. Introductie van werkzoekende

Leid vervolgens het gesprek naar de reden waarom je contact opnam met de werkgever en schakel over naar je werkzoekende klant. Je stelt hem op een **positieve manier** voor. Je moet je werkzoekende klant **verkopen**, maar ook eerlijk zijn over mogelijke werkpunten.

### Taaldrempel

Bij de activering van anderstalige vluchtelingen is de kennis van het Nederlands voor veel werkgevers een drempel. Geef dan zeker mee dat **taalcoaching** op de werkvloer een hulpmiddel is. Ook bedrijven kunnen ondersteuning krijgen over hoe met die anderstaligheid om

🔗 zie bijlage  
[Checklist voor  
prospecties bedrijven](#)

## Werkgevers- benadering & jobhunting

### Individuele jobhunting

wat

wie

hoe

### groeps- methodieken jobhunting

### prospectie bedrijven

### informer en sensibiliseren

faqs

cases

*“Ik denk dat het Nederlands soms een obstakel vormt die niet nodig zou zijn gezien er veel mensen zijn met ervaring die niet kunnen werken door de taal. Werkgevers zouden wat meer moeite kunnen doen om te werken met mensen die het Nederlands niet helemaal machtig zijn, want nu zijn er mensen die ervaring hebben en die weten wat ze doen maar die gefrustreerd geraken omdat ze enkel in een fabriek kunnen werken en werk moeten doen dat ze niet graag doen om toch te kunnen overleven. [...] Dat je geweigerd wordt door je taalniveau is een situatie die je blokkeert waardoor je zelfs geen zin meer hebt om met mensen te praten.”*

MAN IN VERKOOPSOPLEIDING, 27 JAAR, KAMEROEN

te gaan. Overtuig dus de werkgever dat dit weg te werken drempels zijn door mee te draaien op de werkvloer. Benadruk het belang van taalcoaching vanaf de start op een werkvloer. Wapen je dus voldoende inhoudelijk om hierover in gesprek te gaan. Deze lektuur is aan te raden: Handreiking Taal en Veiligheidsrisico's, Praktijkvisie Taal en Radicaal voor Taal - Taal leren op de werkvloer.

*“Onlangs hoorde ik van een Eritrese lasser dat hij eerst ook heel veel Nederlands had moeten leren, dan 6 maanden een opleiding tot lasser volgde en nu werkt in een bedrijf in de Gentse haven dat grote metalen constructies bouwt. Hij werkt er samen met veel migranten bij het laagste niveau van de lassers. Zijn leidinggevenden zijn allemaal Oostblokkers die geen woord Nederlands spreken en zich behelpen met gebrekkig Engels. Deze Eritrese man vroeg me waarom zij dan geen Nederlands moeten leren, is dat dan wel goed voor de veiligheid? Dat is de realiteit op sommige werkvloeren vandaag!”*

VRIJWILLIGE WOONBUDDY VAN EEN VLUCHTELING

Let wel: zorg dat je met de werkgever **eerst vertrouwen** opbouwde en de **kwaliteit** van de **kandidaat** naar voren schoof, **vooraleer** je mogelijke **drempels** zoals anderstaligheid en mobiliteit benoemt. Op die manier bestaat er een openheid en bereidheid vanuit de werkgever om na te denken over mogelijke oplossingen.

## Selectieprocedures

Je dient tevens zicht te krijgen op de eventuele selectieprocedure. Indien het bedrijf met een standaard selectieprocedure werkt - zoals vaak het geval bij grote bedrijven - detecteer dan in deze procedure de **mogelijke drempels** voor je werkzoekende klant. Gezien de meeste selectieprocedures zeer talig van aard zijn en een goede kennis van het Nederlands vragen, is dit vaak een struikelblok voor anderstaligen. Grote bedrijven of interimkantoren werken bijvoorbeeld met een telefonische screening, wat een groter struikelblok is dan een persoonlijk face-to-facegesprek. Wees transparant hierover, benoem die drempels en geef aan dat ze op die manier een gemotiveerde kandidaat mislopen. Breng in kaart waar er spelingsruimte is in die selectieprocedure en suggereer - indien hier een openheid voor is - alternatieven voor deze standaard selectieprocedure.

Ook **stages** (korte of langere) kunnen werkgevers overtuigen. Stages zijn een manier om meteen op de werkvloer zichtbaar te maken wat een kandidaat inzake competenties in zijn mars heeft. Het is een waardevolle manier om mogelijke drempels rond anderstaligheid bij de selectieprocedures te overwinnen.

## Kennismaking mogelijk?

Als je **voldoende wederzijds vertrouwen** realiseerde tijdens het gesprek en je gelooft in een goede match, benadruk je nog eens

de **troeven van je klant**. Je vraagt of er een informele kennismaking mogelijk is tussen de werkzoekende, werkgever en jezelf als jobhunter (Plaatsbezoek).

Als je merkt dat de werkgever o.b.v. jullie gesprek geen interesse heeft, dan heeft het niet veel zin om aan te dringen. Probeer vooral de reden te achterhalen en vraag of je op een ander moment wel nog verder contact kan opnemen.

Enkel indien je de werkgever en -plek reeds goed kent door vorige samenwerkingen, kan je eventueel deze stap overslaan en meteen samen met je werkzoekende klant een plaatsgesprek bij de werkgever plannen. Doe dit enkel als je zeker bent dat de werkzoekende past bij de werkplek. In het geval dat een werkgever heel dringend mensen nodig heeft, kan je hier ook een uitzondering op maken.

## 6. Afstemmingsgesprek

Na het oriënterend bedrijfsbezoek **koppel** je de verzamelde informatie en ervaringen terug naar je **werkzoekende klant**. Je legt uit over welk soort bedrijf het gaat, wat de functie inhoudt, wat voor- en nadelen zijn ... Wees transparant en eerlijk over wat het takenpakket inhoudt. Het is belangrijk dat de werkzoekende een goed beeld krijgt op wat van hem verwacht wordt. Geef aan dat de werkgever de klant



tijd zal geven om een aantal zaken op de werkvloer te leren, maar geef duidelijk mee dat daar tegenover ook een aantal verwachtingen staan.

Neem steeds een **ondersteunende rol** aan. Je bekijkt als jobhunter samen met je klant of dit een goede match kan zijn. Uiteindelijk moet de werkzoekende zelf beslissen of hij wil kennismaken met de werkplek. Als de werkzoekende wil kennismaken met het bedrijf, kan je het Plaatsbezoek samen voorbereiden.

Het plaatsbezoek is **een sollicitatiegesprek**. Het vereist dus voorbereiding en je coacht hierin de werkzoekende. Indien nodig stellen jullie samen een **cv en/of motivatiebrief** op. Je geeft individuele **sollicitatietraining** door tips & tricks mee te geven hoe je je best voorstelt. Je schenkt extra aandacht rond het tonen van de motivatie. Motivatie om te werken is voor een werkgever vaak niet toereikend. Belangrijk is dat je werkzoekende klant goed kan aantonen waarom hij bij een bepaald bedrijf wil werken. Dit laatste blijkt bij deze doelgroep een uitdaging.

Maak als voorbereiding op het plaatsbezoek **duidelijke afspraken** over wat de uitkomst moet zijn van het bezoek. Er als jobhunter zelf aanwezig zijn, is een belangrijk succescriterium. Maak dus duidelijke afspraken over welke rol jullie beiden opnemen.

## 7. Plaatsbezoek

Het plaatsbezoek heeft als doel een **jobmatch** te **realiseren**. Tijdens dit bezoek leren de werkzoekende en werkgever elkaar kennen en gaan beide partijen na of ze met elkaar willen samenwerken. Ben je als jobhunter aanwezig bij het plaatsbezoek, dan bestaat jouw rol erin om **ondersteuning** te bieden.

*“Er zijn inderdaad veel mensen uit Irak en Syrië die in hun thuisland zeer veel ervaring hebben en dan hier komen en zich nog moeten bewijzen via diploma’s en opleidingen. De werkgever wil je niet snel geloven, je moet ook bewijzen wat je zegt: het moet altijd op papier staan. Als ik bij een werkgever ga en zeg: ‘ik werkte vroeger in de metaal’ dan zou dat niet voldoende zijn voor de werkgever, hij zou mij niet meteen geloven.”*

MAN, METAALOPLEIDING, 23 JAAR, IRAK

### 7.1. Neutrale, ondersteunende rol

Bij de doelgroep nieuwkomer-vluchtelingen ben je best steeds bij het **plaatsbezoek aanwezig**. Voor het merendeel van de anderstalige nieuwkomers is het plaatsbezoek een eerste ervaring met solliciteren en kennismaking met een werkplek. Een sollicitatiegesprek in het Nederlands voeren vormt een extra uitdaging want het vereist een bepaald niveau en specifieke kennis van het Nederlands. Het is een

grote stap voor de meeste nieuwkomer-vluchtelingen. Jouw aanwezigheid als **vertrouwenspersoon** geeft een zeker **houvast** waarop ze kunnen terugvallen. Aanwezig zijn als jobhunter heeft ook als voordeel dat je je **werkzoekende klant in interactie** ziet met een werkgever. Hierdoor kan je de werkzoekende achteraf wijzen op belangrijke **aandachtspunten** bij een sollicitatiegesprek en dus globaal beter coachen. Het stelt jezelf als jobhunter ook beter in staat om achteraf bij de werkgever door te vragen waarom hij iemand al dan niet in dienst neemt.

Je leidt het gesprek tussen werkgever en -zoekende in goede banen. Je bewaakt of de **kwaliteiten en verkooppunten** van de **werkzoekende** voldoende aan bod komen. Je zorgt ervoor dat er **verbanden** gelegd worden naar de **noden** en **verwachtingen** van de werkgever. Krijgen bepaalde zaken onvoldoende aandacht, dan kan je ze als jobhunter zelf nog eens extra in de verf zetten.

Probeer ook **samen** met je werkzoekende klant het **traject** naar het bedrijf een keertje **af te leggen**, zo is die voorbereid op een eventuele tewerkstelling. Mobiliteit is voor veel nieuwkomer-vluchtelingen een knelpunt en struikelblok op vlak van tewerkstelling. Het **rijbewijs** uit het thuisland van de doelgroep wordt in België niet altijd gelijkgeschakeld. Veel nieuwkomers kennen het openbaar vervoer netwerk nog niet zo grondig. Door samen naar de werkplek te gaan, werk je

aan hun **zelfredzaamheid** om het de volgende keer alleen te doen. Tegelijkertijd geeft het hen een duidelijk idee welk traject ze zullen moeten afleggen bij een eventuele tewerkstelling, hoe lang ze onderweg zullen zijn, welke bussen ze moeten nemen, enz. Als de klant zelf een wagen heeft, gebruik dan zijn wagen hiervoor.

## 7.2. Afronding en vervolg

Komen de partijen tijdens het plaatsbezoek overeen om met elkaar **samen te werken**, maak dan meteen **praktische afspraken** over de **opstart** en bied als jobhunter de nodige ondersteuning aan.

Vragen de werkgever en/of werkzoekende nog extra **bedenktijd**, spreek dan een **datum** af tegen wanneer je reactie kan verwachten. Heb je tegen de afgesproken datum nog niets gehoord? Neem dan contact op met de werkgever en/of -zoekende.

Ga na het plaatsbezoek altijd samen met je werkzoekende klant terug weg. Vraag **geen feedback** aan de werkgever waar je werkzoekende klant bij is. Het is belangrijk dat je tijdens het plaatsbezoek je **neutrale positie** bewaakt. Ook de werkgever is je klant en je moet die duidelijk maken dat je er ook bent om zijn noden in te vullen. Op de terugweg kan je met de werkzoekende klant al polsen wat hij van het plaatsbezoek vond.

Indien één van of beide partijen niet willen samenwerken, vraag dan altijd goed door naar de **redenen**. Afhankelijk van de redenen, kan je bij de werkgever en/of -zoekende alsnog proberen **weerstand weg te werken**. Steek hier enkel tijd in als het **hanteerbare weerstanden** zijn waarbij enigszins spelingsruimte is.

*“Nu denk ik, ‘Amal het ging snel’. Maar drie maanden geleden zat ik de hele tijd thuis, wist niet wat ik moest doen en wou ik gewoon beginnen, de tijd ging zeer traag. Maar als ik nu bekijk wat ik gedaan heb in de zeven maanden ben ik wel blij. Het was snel maar dat was voor mij heel goed.”*

BURGERLIJK INGENIEUR, 27 JAAR, SYRIË

*“Ik vind dat er té veel nadruk op de kennis van het Nederlands wordt gelegd. Ja, ik beloof het: ik zal verder oefenen. Maar iedereen lijkt ervan uit te gaan dat je in 6 maanden vloeiend een taal leert. Terwijl het jaren duurt. Ondertussen wil ik werken. Mijn Engels is goed. Daar kunnen we toch op verder bouwen?”*

ARCHITECT, 31J, SYRIË

## 8. Opstart, evaluatie en nazorg

Van cruciaal belang zijn de grondige **voorbereiding op de opstart** en de **ondersteuning** van zowel de **werkgever** als **werkzoekende tijdens en na** de stage, opleiding op de werkvloer of tewerkstelling. Nazorg is een **essentieel onderdeel** van een traject om tot een **positieve tewerkstelling en werkervaring** voor beide partijen te komen. Je bent als jobhunter verantwoordelijk voor de matching, maar de nazorg is een gedeelde **verantwoordelijkheid** tussen alle partijen. **Nazorg** heeft als doelstelling de **slaagkansen** van de **matching** zo veel mogelijk te **verhogen**.

### 8.1. Opstart van de tewerkstelling

In de opstartfase bestaat je rol er voornamelijk in om **administratieve** en praktische **ondersteuning** te bieden aan de werkgever en werkzoekende.

Stelt het bedrijf de werkzoekende tewerk via een maatregel (BVS, BIO, IBO, TWE, enz.), dan werk je het **stage-, opleidings- of ontwikkelingsplan in samenspraak met de werkgever** uit. Je geeft een aanzet voor dit plan, bespreekt het met de werkgever en laat het door hem goedkeuren. Je spreekt dit plan ook goed door met je werkzoekende klant. Deze maatregelen bevatten ook een **evaluatiecyclus** waarbij je op het moment van de evaluatie ook een bemiddelende rol opneemt.

*“We hebben ons eigenlijk niet echt voorbereid. Ik heb wel veel gesprekken met de jobhunter gehad over de situatie van de werknemer maar voor de rest hebben we ons niet echt voorbereid. We zijn er ingesmeten maar het is wel goed verlopen. Dat ligt ook aan Maher zelf. Mocht hij niet zo flexibel en leergierig zijn dan zou het niet gelukt zijn.”*

TEAMVERANTWOORDELIJKE COLRUYT

*“We moeten de mensen die hier werken ook opnieuw opleiden, aangezien ze in hun thuisland vooral met benzinewagens werkten en het hier vooral dieselwagens zijn.”*

UITBATER VAN GARAGE

*“Op de universiteit werkten we het eerste anderhalf jaar op de computer, maar toen de oorlog begon moesten we uit het boek leren en werd het op het bord uitgelegd. Dat was natuurlijk heel moeilijk. [...] Op IT-vlak is er ook veel verschil: in Syrië zijn de programma's nooit origineel, het is altijd gehackt. Dit komt vooral door de sancties die aan Syrië verbonden zijn.”*

ICT'ER, 27 JAAR, SYRIË

*“We zien bij de mensen die we in het begin het meeste moeten begeleiden dat dat later soms de beste werkers zijn.”*

MANAGER, MCDONALDS

Wordt een contract van de werkgever gebruikt, dan onderneemt de werkgever hier zelf stappen in. Als jobhunter kan je aansluiten bij de ondertekening van het contract, om ervoor te zorgen dat de werkzoekende alles correct opvat.

*“De mindset van de hele firma is belangrijk. Het is vaak dat dan op HR iedereen daar warm voor is maar op de werkvloer is men daar niet klaar voor. De slaagkans zal ook zoveel groter zijn als je daarvoor een mentor aanneemt, een soort peter-metersysteem doet. En kan dan goed zijn dat die mentor eens een training heeft gekregen over hoe je omgaat met iemand die minder taalvaardig is en met cultuurverschillen.”*

INTERIMCONSULENT

Overtuig de werkgever van het **belang van taalcoaching Nederlands** op de werkvloer voor de opstart van een tewerkstelling. Alle vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers zijn gebaat met taalcoaching op de werkvloer (Taalcoaching). Veel werkgevers weten niet wat taalcoaching inhoudt waardoor ze vaak niet op het aanbod ingaan voor de opstart. Bij de doelgroep nieuwkomer-vluchtelingen is taalcoaching bij aanvang van tewerkstelling echter een belangrijk succescriterium voor een goede opstart. Benadruk dat de taalcoach er ook is om **tips te geven aan de werkgever** over hoe met anderstalige werknemers om te gaan. Voor extra ondersteuning m.b.t. dit thema kun je bij de taalcoach terecht. Laat de **taalcoach** altijd nog **zelf eens**

[zie draaiboek  
Taalcoaching](#)



**contact opnemen** met de werkgever om die eventueel te overtuigen. Indien de werkgever akkoord gaat met taalcoaching, stem dan zo snel mogelijk af met de taalcoach wanneer de werknemer opstart. Vaak wordt de ondersteuning van een taalcoach pas gevraagd wanneer het o.m. door communicatieproblemen op een werkvloer begint mis te lopen. Benadruk dus de **preventieve inzet** ervan zodat communicatieproblemen vermeden worden.

*“Ja ik raad taalcoaching zeker aan voor bedrijven. Want in de werking heb je er niet altijd aandacht voor. Bij ons zit het er wat ingebakken. Zeker bedrijven die voor de eerste keer een vluchteling tewerkstellen, kunnen het gebruiken.”*

WERKVLOERBEGELEIDER, STAD GENT

## 8.2. Evaluaties en nazorg

**Evaluaties** maken een onderdeel van de nazorg uit. Nazorg is een belangrijke fase om de **vinger aan de pols** te houden over de voortgang. Neem **geregeld contact** op met alle betrokkenen, niet enkel telefonisch maar ga ook langs op de werkvloer.

Ga na of de **verwachtingen** voor **beide partijen** elkaar tegemoetkomen. Indien dat niet zo is, dan kan je tijdig **ingrijpen** en een rol spelen bij het bijsturen van afspraken. Blijf die rol systematisch opnemen, toch zeker **tijdens de eerste zes maanden** van de tewerkstelling. Het is

een manier om ook zelf bij te leren wat aandachtspunten zijn bij jobhunting voor toekomstige klanten. Je kan noden **geregeld expliciet telefonisch** bevragen om de vinger aan de pols te houden, maar **langsgaan op de werkvloeren voor een ‘losse babbel’** brengt heel wat informatie naar boven. Wissel dus in je aanpak af tussen telefonisch contact opnemen en fysiek langsgaan.

Spreek dus met beide partijen af **op welke basis je langskomt op de werkvloer**. Gezien deze doelgroep een intensieve ondersteuning nodig heeft, ga je dus best regelmatig langs en kan je naarmate de tewerkstelling goed vordert, de intensiteit van je bezoeken afbouwen.

*“Er was meer begeleiding nodig dan verwacht. Ik dacht dat hij al meer basisdingen zou kennen aangezien hij toch al 7 jaar ervaring als kapper had. In Syrië was er ook een andere manier van werken, ze gebruiken andere technieken. Het haar in Syrië is ook veel dikker dan hier in Vlaanderen en men wil daar ook andere haarstijlen.”*

UITBATER KAPSALON

## Aandachtspunten bij evaluaties



Neem na de **eerste werkdag** contact op met beide partijen om te vragen hoe alles verlopen is. Idealiter kan je ook die dag **zelf langsgaan** op de **werkvloer** om polshoogte te krijgen van hoe de opstart verliep. Indien zaken dan niet verlopen zoals gepland, kan je daar vanuit je bemiddelende rol snel op inspelen.

*“Ze leven nog deels met hun hoofd in hun thuisland. Ze zijn er echt wel mee bezig met wat daar gebeurt. Soms wringt dat. Bijvoorbeeld nu de bombardementen in die Koerdische enclave, één van de werknemers was aan het bellen met zijn zus en hij hoorde de bommen in de achtergrond. Dat zorgt dan voor paniek. We proberen er dan ook met hem over te praten en ik vind dat hij het zelf ook heel goed opvangt. Na de pauze gaat hij terug naar zijn stelling en begint hij terug te werken. Ze merken dat door te werken ze hun zorgen wel een beetje kwijt geraken. Door in team te werken en gezelschap te hebben, lucht dat op. Ze voelen zich dan minder alleen met hun problemen.”*

WERKVLOERBEGELEIDER STAD GENT

*“Maher heeft momenteel wat problemen met zijn familiehereniging. Om daarmee om te gaan is het niet gemakkelijk. We kunnen hem ook niet zo goed begeleiden met zijn papierwerk omdat wij zelf als Belgen niet te maken krijgen met de papieren waar hij mee te maken heeft. Sinds hij een vast contract heeft, wordt hij niet echt meer begeleid, maar ik denk dat dat wel nog nodig is voor hem want hij weet niet goed waar hij terecht kan met zijn problemen.”*

TEAMVERANTWOORDELIJKE COLRUYT

Zorg ervoor dat je op de hoogte bent van de **evaluatiecyclus** bij de **werkgever** en je hier kan bij aansluiten. Afhankelijk van het soort stage, tewerkstelling en contract, sluit je aan bij de **eerste** en **volgende evaluaties** tussen werkgever en -nemer. Net zoals bij het sollicitatiegesprek kan je hier als **bemiddelaar** een extra ondersteuning vanuit je bemiddelende rol aanbieden. Deze rol kan je enkel opnemen als je ook voldoende met beide partijen **afzonderlijk voorafgaand contact** hebt. Beide partijen moeten goed op de hoogte zijn dat je voor hen beiden beschikbaar blijft bij vragen of problemen. Als geen van beide partijen contact met je opneemt, dan is het des te belangrijker dat je **zelf systematisch contact** blijft opnemen.

*“In het begin was er constant iemand die meeliep met hem en alles toonde. Dit gebeurt voor iedereen. Als we iemand aannemen dan willen we dat die alles kan. We proberen dan ook intern alles aan te leren maar we wisten dat dat bij Maher niet zo snel ging gaan. Na Maher zijn er twee nieuwe aanvaard die geen ervaring hadden in beenhouwerij die later gestart zijn maar die zitten nu wel verder als Maher. Zij hebben de taalbarrière niet.”*

TEAMVERANTWOORDELIJKE COLRUYT

### Sociaal tolken, taalcoaching en andere noden

Gezien evaluaties **cruciale momenten** zijn om zaken bij te sturen, raden we aan om hiervoor om bij sommige nieuwkomer-vluchtelingen een **professionele sociaal tolk** te voorzien. Werkgevers bij privébedrijven kunnen geen sociaal tolk aanvragen en kennen dit aanbod dus ook niet. Als jobhunter heb je echter wel toegang tot dat aanbod. Bied dit dus zeer expliciet aan als onderdeel van je nazorg. Gezien werkgevers de meerwaarde van deze tolken niet kennen, kan dit best wel wat overtuigingskracht vragen om de werkgever het belang ervan te doen inzien. Overweeg dus zelf op maat van de anderstalige werknemer of een sociaal tolk nodig is. De werknemer die nog Nederlands aan het leren is, moet de kans krijgen om voldoende zijn ervaringen tot uiting te brengen tijdens de evaluaties. (Hoe communiceer je met anderstalige werkzoekenden?)

*“Ik ben met Awos hem gaan inschrijven in de vakbond omdat dat voordelig voor hem was, maar ik denk niet dat veel werkgevers dat gaan doen voor hun werknemers.”*

BAAS SCHRIJNWERKERIJ

Blijf tijdens de nazorg systematisch **noden van beide partijen** bevragen. Noden kunnen enorm veranderen naarmate de tewerkstelling vordert. Zo ervaren werkgevers noden rond taalcoaching niet voor de opstart, maar die kunnen echter tijdens de eerste maanden wel blijken. Vaak vergeet de werkgever dat het aanbod taalcoaching beschikbaar is. Bevraag dus expliciet of dit alsnog een ondersteuning kan zijn. Ook andere noden zoals het omgaan met vluchtelingen of diversiteit in het bedrijf komen vaak pas in een latere fase naar boven.

*“Ik ken taalcoaching niet, het was nu ook niet echt nodig aangezien Waleed al redelijk goed Nederlands kan maar het kan voor in de toekomst misschien wel handig zijn.”*

IT-BEDRIJF

*“IBO-contracten worden praktisch niet begeleid of ik moet bellen. Normaal moeten ze om de maand een afspraak maken maar ze doen dat niet, dus dat moet echt wel verbeteren.”*

BAAS SCHRIJNWERKERIJ



*“Er is goed contact geweest met de jobhunter, maar ik weet ook niet echt wat er van aanbod rond begeleiding bij tewerkstelling van deze mensen bestaat.”*

UITBATER GARAGE



# GROEPSMETHODIEKEN JOBHUNTING

## WAT IS HET?

Er zijn groepsmethodieken die je kan uitwerken en inzetten om het individuele jobhunting te ondersteunen. Zaken in groep aanpakken, bespreken en uitdiepen zijn zowel voor je werkzoekende klanten als voor jezelf een manier om het individuele niveau van een klant te overstijgen. Via groepswerkingen leren je individuele klanten ook andere werkzoekenden kennen met vaak gelijkaardige vragen en problemen. Uitwisseling stimuleren onder elkaar is voor velen een eyeopener. Het is ook voor jezelf als jobhunter een manier om na te gaan hoe je werkzoekende zich in een groep positioneert en met anderen omgaat.



## VOOR WIE IS HET?

Groepsmethodieken jobhunting zet je steeds in **bovenop de individuele jobhunting**. De groepsmethodieken versterken wat je in je individuele aanpak sowieso een plaats geeft. Zoek dus een goed evenwicht tussen beide methodieken. Vermijd té veel groepsmethodieken. Als je werkzoekende van het ene groepsaanbod naar het andere wordt gestuurd én er weinig beweging in zijn individuele zoektocht naar werk is, kan dit een ontmoedigend effect hebben.

Ga dus over elk groepsaanbod na of het voldoende inspeelt op zijn individuele noden. Dit houdt in dat je voldoende zicht moeten hebben op het gehele traject naar werk en welke stappen hij hierrond reeds zette. Werd hij reeds begeleid door iemand anders of bij een andere organisatie, ga dan ook bij hen na wat relevant voor je is. Herhaling werkt en is nodig met verschillende methodieken, maar overdaad schaadt. Blijf dus steeds op maat nagaan welk groepsaanbod bij wie past.

## HOE DOE JE HET?

Er zijn talloze manieren en formules om groepsmethodieken op poten te zetten. Je kan hiervoor een bestaand aanbod benutten of zelf een groepsmethodiek uitwerken.

### 1. Map het bestaande aanbod

Krijg eerst zicht op het **bestaande aanbod** bij verschillende aanbodverstrekkers vooraleer je zelf zaken op begint uit te werken. Er bestaat al een groot aanbod dat vaak waardevol is. De realiteit is echter wel dat het bestaande aanbod niet altijd is aangepast aan de doelgroep vluchtelingen of anderstalige nieuwkomers waarvoor je jobhunt. Dus als je dat aanbod in kaart brengt, zorg dan dat je zicht krijgt op onderstaande aspecten:

- Wat is de **inhoud**? Welke onderwerpen komen aan bod?
- Wat is het vereiste **minimumtaalniveau Nederlands**?
- Gaat er tijdens de groepswerking aandacht uit naar **taalverwerving Nederlands**? Is er ondersteuning rond Nederlands leren tijdens de opleiding?
- Is er een mogelijkheid om af en toe een **contacttaal Engels of Frans** te gebruiken om eventueel taalbarrières Nederlands te overbruggen?

- Wat zijn de algemene **instapcriteria**? Zijn er **instaptesten**?
- Hoe **lang** duurt het aanbod? Gaat het om enkele sessies of om één sessie? Op welke basis wordt dit aanbod georganiseerd?
- Is het een **flexibel aanbod** en kan je de deelname van een werkzoekende afstemmen op zijn programma van Maatschappelijke Oriëntatie (MO) en/of NT2? Is het een **open aanbod**?
- Hoe kan je iemand **inschrijven**?
- Komt het aanbod tegemoet aan de **noden** van je werkzoekende klant?
- Is er tijdens het aanbod aandacht voor **praktische oefeningen** en uitwisseling tussen deelnemers?

Stapt een werkzoekende klant in in een bestaand aanbod, maak dan heel **duidelijke afspraken** over hoe jij als jobhunter **op de hoogte blijft van het functioneren** van je klant tijdens dat groepsaanbod. Geef **voor de opstart en tijdens** de groepswerking voldoende informatie mee over de **stand van zaken van je begeleiding**. Geef ook de specifieke **noden** van je klant mee. Expliciteer waarom je denkt dat het groepsaanbod daarin een extra ondersteuning kan zijn. Stem ook **na afloop** opnieuw af met de groepsbegeleider. Precies door de groepsmethodiek kan een groepsbegeleider op een andere manier zicht krijgen op je werkzoekende klant. Het is dus waardevolle, aanvullende informatie over je klant die je verder kan benutten in het individuele jobhunting.

*“Door je werkzoekende te laten meedraaien in een groepswerking, krijg je een vollediger beeld van zijn attitude en competenties. Als je iemand individueel blijft zien, duurt dat veel langer en is het ook moeilijker.”*

JOBHUNTER

## 2. Experimenteer met eigen aanbod

Besluit je om **zelf een groepsaanbod** uit te werken, experimenteer dan met **verschillende formats** en **evalueer constant** wat de **beste resultaten** oplevert. Zorg dat je eigen aanbod aan onderstaande criteria voldoet:

- Er is een **duidelijke meerwaarde** van je groepsaanbod t.a.v. het bestaande aanbod. Je eigen aanbod komt tegemoet aan **hiaten** in dat aanbod voor vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers. Er is dus een specifieke reden om voor deze doelgroep, bijvoorbeeld omdat bepaalde noden in het bestaande aanbod onvoldoende aandacht krijgen.
- Je bereikt door je groepsmethodiek **meerdere van je werkzoekende klanten tegelijkertijd**. Het levert je dus een zekere **efficiëntiewinst** om sommige aspecten uit je individuele begeleiding in een groepsmethodiek uit te werken in plaats van dit aspect van jobhunting met iedere werkzoekende klant apart op te nemen. Zaken

zoals sollicitatietraining, ervaringsuitwisselingen, samen zoeken naar vacatures en aanmaken van een cv zijn hier voorbeelden van.

- De groepsmethodiek is een waardevolle en **noodzakelijke aanvulling** op je individuele jobhunting.
- Maak het **instapniveau Nederlands** om deel te nemen **zo laag mogelijk** en integreer taalverwerving Nederlands in je doelstellingen. Overweeg zelfs om  **sociaal tolken** in te schakelen waar nodig. Zet de **meertaligheid** van je deelnemers **functioneel** in zodat deelnemers elkaar kunnen ondersteunen. Ga zelf functioneel om met contacttalen zoals het gebruik van Engels of Frans als dit het begrip en leerproces ten goede komt.
- Vul dit **aanbod praktijkgericht** in en integreer praktijkoefeningen zoals sollicitatietraining, gebruik van computers om vacatures op te zoeken ... Gebruik **interactieve werkvormen** en werk met wat er uit de groep komt en speel in op de individuele noden.
- Hou rekening met het feit dat de **programma's** van je werkzoekende klanten, die nog bezig zijn met **inburgering MO en/of NT2**, weinig ruimte laten om deel te nemen aan een ander aanbod. Dus maak je aanbod flexibel. Overweeg het aanbod eventueel tijdens **schoolvakanties** te organiseren omdat er dan vaak geen MO en/of NT2 plaatsvindt.
- Het heeft een meerwaarde dat je werkzoekenden die tot **eenzelfde doelgroep** behoren samenbrengt in één groep.

*“Zaken zoals werk vinden, solliciteren en ervaringen uitwisselingen in groep onder nieuwkomers opent bij velen de ogen. Hierdoor zien ze in dat ze niet de enige zijn die tegen bepaalde drempels en moeilijkheden aanlopen. Als je ze laat aansluiten bij een reeds bestaand aanbod, dan gaat die gemeenschappelijkheid onder hen soms verloren. Het is goed dat de ene eens een verhaal hoort van iemand die al eens werkte, wat er wel en niet lukte. Je kan als begeleider soms 100 keer iets herhalen, maar juist doordat ze het van een andere werkzoekende horen, waarmee ze hun eigen gelijkenissen herkennen, is het effect soms veel groter en blijft het beter hangen.”*

JOBHUNTER

Hieronder vind je **thema's** die in elke individuele jobhunting terugkeren. Ze verwerken in een groepsmethodiek is dus het onderzoeken waard. Vermijd echter het warm water opnieuw uit te vinden. Er bestaat al veel materiaal, dus vraag rond in je professioneel netwerk, benut dit waar mogelijk en pas het waar nodig aan aan je doelgroep. Maak het aanbod zo praktijkgericht mogelijk, ondersteun met filmpjes, oefeningen, enz. Deze thema's in een groepsaanbod verwerken betekent uiteraard niet dat je dit niet (meer) in je individuele aanpak moet behandelen. De groepsmethodiek is een **versterking** om dezelfde thema's op een andere manier te behandelen.

- Wat is je **jobdoelwit** en waarom?
- Hoe ga je **op zoek naar een job**? Wat zijn verschillen met het vinden van een job in je thuisland?
- Hoe en waar vind je **vacatures**?
- Hoe verlopen **sollicitatieprocedures**?
- Wat is een (goede) **cv**?
- Wat is een (goede) **motivatiebrief**?
- Hoe verloopt een **sollicitatiegesprek**? Hoe bereid je je hierop voor?
- Hoe kan je je **eigen netwerk** inzetten in je zoektocht naar werk?



### 3. Breng werkgevers naar werkzoekenden

Je kan je werkzoekende klant zoveel mogelijk voorbereiden, maar op een bepaald moment moet hij het echt gaan doen. Laat deze **voorbereidingsperiode niet té lang** aanslepen en laat hem zo snel mogelijk meedraaien in de praktijk. Dit blijft de meeste leerrijke manier. Voor vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers blijkt deze **stap soms groter** te zijn dan dat ze aanvankelijk zelf denken of voor zichzelf kunnen inschatten. Zichzelf gaan inschrijven bij interimkantoren of contact opnemen met werkgevers betekent voor velen een onzekere fase ingaan. Ze zijn bezorgd om hun Nederlands en voelen zich vaak onzeker. Hierdoor kan je soms last minute een soort **koudwatervrees** detecteren. Met een positieve insteek en enthousiasmerende aanpak zal je hen beetje bij beetje overtuigen om uiteindelijk de stap te zetten.

*“Ik ben verbaasd en aangenaam verrast over het potentieel dat bij deze vluchtelingen aanwezig is. Ze zijn zo gemotiveerd, werkwillig en hun attitude zit goed. Hoe komt het dat zij zich niet spontaan bij onze kantoren komen aanmelden?”*

CONSULENT INTERIMKANTOOR



Een groepsmethodiek die hierbij zeer waardevol blijkt, is **initiatieven** opzetten die **werkgevers tot bij de werkzoekende** brengen. Op die manier verlaag je de **(fysieke) drempel en afstand met werkgevers**. Zo creëer je een betrekkelijk **veilige omgeving** en setting waarbij de werkzoekende effectief meedraait in de praktijk. Hieronder vind je wat **inspiratie** voor mogelijke initiatieven.

### 3.1. Speeddates

Via **speeddates** met consulenten van **interimkantoren** krijgen werkzoekenden de mogelijkheid om zichzelf voor te stellen aan consulenten van verschillende kantoren binnen een betrekkelijk korte tijdsperiode en op zeer laagdrempelige manier. De bedoeling is om kantoren te triggeren deze werkzoekenden na de speeddate op kantoor uit te nodigen voor een effectieve inschrijving.

- Zorg ervoor dat je de deelnemende kantoren **op voorhand voldoende inlicht** over je doelgroep (anderstaligheid, noden, problematieken ...), de bedoeling en aanpak van je speeddates. (Hoe bouw je relaties uit met interimkantoren?).
- **Bereid je groep werkzoekenden**, liefst op de dag zelf voorafgaand aan de speeddates, gezamenlijk **voor**. Ga hierbij kort in op de bedoeling van de speeddates, de mogelijkheden via interimwerk en laat de deelnemers oefenen zichzelf voor te stellen via een **elevator pitch**. Zorg dat elke werkzoekenden **voldoende cv's** heeft om aan ieder deelnemend kantoor mee te geven.

- Streef naar een **deelname van minstens 3 à 4 kantoren**. Zo wordt dit een waardevolle praktijkoefening voor de werkzoekenden. Op die manier maken werkzoekenden kennis met de verschillende aanpak in kantoren.
- Beperk het aantal werkzoekenden tot **25**. Als je te veel werkzoekenden uitnodigt, duurt het te lang voor iedereen aan de beurt komt.
- Zorg dat de ruimte een **goede akoestiek** heeft. Voor veel werkzoekenden zijn dit vaak hun eerste ervaringen met het voeren van sollicitatiegesprekken in het Nederlands. Veel omgevingslawaai maakt het dus extra moeilijk.
- Zorg voor een ruimte die **groot genoeg** is zodat je tafels per deelnemend kantoor kan groeperen en er voldoende ruimte is tussen de tafels van de verschillende kantoren.
- Hou als organisator in de gaten dat elke werkzoekende bij elk kantoor langsgaat. Je bent best met **meerdere begeleiders aanwezig** om dit in goede banen te leiden.
- Voorzie **na afloop** van de speeddate tijd voor **terugkoppeling tussen de kantoren en de jobhunters**. Zo krijg je feedback van de kantoren en kan je je klanten nog eens extra in de verf zetten. Op die manier neem je je **bufferfunctie** als jobhunter optimaal op.
- Meer praktische tips over de organisatie van speeddates met werkgevers vind je in het draaiboek van de speedmeet van [Verzilver Latent Talent](#).



# Werkgevers- benadering & jobhunting

Individuele  
jobhunting

groeps-  
methodieken  
jobhunting

wat

wie

hoe

prospectie  
bedrijven

informer en  
sensibiliseren

faqs

cases



## Werkgevers- benadering & jobhunting

### Individuele jobhunting

### groeps- methodieken jobhunting

wat

wie

hoe

### prospectie bedrijven

### informer en sensibiliseren

faqs

cases

*“Eén van mijn klanten had niet zo’n goede indruk gemaakt. Eén kantoor gaf aan dat ze hem niet zouden uitnodigen voor een inschrijving. Toen ik vroeg naar de reden bleek dit niet zozeer te gaan over zijn technische competenties en ervaringen als houtbewerker, maar omdat hij tijdens de speeddate zijn telefoon had opgenomen. Ik had dat zelf ook gezien en hem er na de speeddate ook op gewezen, waarop hij me uitlegde dat er een noodgeval was met zijn zoon. Ik heb toen zelf uitgelegd aan het kantoor dat er een noodgeval met zijn zoon was en nog eens extra zijn competenties in de verf gezet. Hierdoor was het kantoor bereid om te luisteren en hebben ze hem later alsnog uitgenodigd voor een inschrijving bij het kantoor om hem verder voor te stellen aan bedrijven.”*

JOBHUNTER



### 3.2. Bedrijfsbezoeken

**Bedrijfsbezoeken** waarbij je samen met een groepje werkzoekende klanten een **rondleiding** op de werkvloer krijgt, blijken ook een waardevolle en laagdrempelige manier om bedrijven en werkzoekenden dichter bij elkaar brengen. Zo'n bedrijfsbezoek heeft niet enkel de functie van **kennismaking** met een bepaald bedrijf of beroep. Het werkt ook **oriënterend** voor werkzoekenden die nog extra oriëntering nodig hebben (Arbeidsmarktoriëntering). Vluchtelingen en nieuwkomers kunnen zich vaak weinig of helemaal niets voorstellen bij een bedrijf of een bepaald beroep. Langsgaan op een reële werkvloer maakt zaken heel concreet. Je kan deze groepsmethodiek vergelijken met het plaatsbezoek in je individuele jobhunting. Indien hiervoor openheid is bij het bedrijf kan je ook vragen of er meteen na het bedrijfsbezoek met de geïnteresseerde werkzoekenden een selectiegesprek kan plaatsvinden. Een bedrijfsbezoek in groep organiseren vraagt best wel wat organisatie. Hou rekening met deze zaken:

- Heb bij de selectie van je bedrijf aandacht voor deze criteria (Prospectie bedrijven):
  - ◆ Er staat meer dan één vacature open of in de nabije toekomst zullen er **verschillende vacatures** zijn. Op bedrijfsbezoek gaan met een groepje werkzoekenden waar geen vacatures of slechts één open vacature is, werkt niet heel bemoedigend voor je werkzoekende klanten.

[zie draaiboek  
Arbeidsmarkt-  
oriëntering](#)

- ◇ De **selectieprocedures** werpen geen al te grote drempels op voor vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers. Als de kans dat ze slagen voor deze procedures zeer klein is, dan creëer je misschien wel valse hoop bij je werkzoekenden dat dit haalbaar voor hen is.
- ◇ Het bedrijf staat **open voor de doelgroep** en houdt tijdens de rondleiding voldoende rekening met het feit dat de werkzoekenden nog Nederlands aan het leren zijn. Het **taalgebruik** wordt **tijdens de rondleiding** voldoende aangepast. Geef dus deze aandachtspunten goed op voorhand mee aan het bedrijf.
- Selecteer enkel **werkzoekende** klanten die **interesse** hebben in het soort werk dat in dat bedrijf plaatsvindt. Je wilt dat je werkzoekende klanten een goede indruk maken tijdens de rondleiding en hun interesse tonen. Geef dit ook als aandachtspunten mee aan je groepje voor je vertrekt.
- Zorg voor **gemeenschappelijk vervoer** om samen met je groep naar het bedrijf te gaan. Neem samen met hen het openbaar vervoer. Als je ter plekke afspreekt, spreek dan voldoende op voorhand af aan het bedrijf, zodat je met één groep tegelijkertijd aankomt.
- Spreek **op voorhand** met het de HR-verantwoordelijke van het bedrijf af of er na het bedrijfsbezoek tijd is om met elke deelnemer van je groep een apart **selectiegesprek** te voeren. Indien dit kan, zorg dan dat je de deelnemende werkzoekende voorafgaand aan het bedrijfsbezoek apart of in groep voldoende voorbereidt op de selectieprocedure.

# PROSPECTIE BEDRIJVEN

## WAT IS HET?

Prospectie bij bedrijven is een manier om het **potentieel** aan **vacatures** en **werkervaringsplaatsen** in kaart te brengen. Er zijn open vacatures maar evengoed **verborgen** en **niet-gepubliceerde vacatures**. Bedoeling van een prospectie is om de noden bij een werkgever in kaart te brengen. Vervolgens ga je in je klantenbestand van werkzoekenden na of je hieraan tegemoet kan komen. Ook werkgevers zijn je klanten. Klantgerichtheid is dus, net zoals bij de werkzoekende, aangewezen.

De meest concrete aanleiding om bij een werkgever op prospectie te gaan, is omdat je vanuit een concreet profiel van een werkzoekende hoopt een **match** te realiseren (Individuele jobhunting). Daarnaast bestaan er '**koude prospecties**'. Een koude prospectie houdt in dat je niet vertrekt vanuit een concreet profiel van een werkzoekende, maar los daarvan wel mogelijkheden op de arbeidsmarkt in kaart wil brengen. Globaal zijn er een drietal soorten **aanleidingen** om koude prospecties bij bedrijven te doen:

- Werkgevers zijn op zoek naar **specifieke werkrachten** (waarvoor ze **vacatures** niet gemakkelijk kunnen invullen). Ze zien vluchtelingen of anderstalige nieuwkomers als een potentiële doelgroep. Ze nemen hiervoor zelf contact op met bedrijfsconsulenten bij verschillende spelers zoals VDAB, OCMW of stedelijke diensten.
- Werkgevers willen **vanuit sociaal engagement** graag vluchtelingen of anderstalige nieuwkomers tewerkstellen. Ze nemen hiervoor zelf contact op met de bedrijfsconsulenten en organisaties die werkzoekenden begeleiden.

*“Er was een vacature open en het is in onze sector niet zo gemakkelijk om daar mensen voor te vinden. Het was ook wel interessant aangezien we in een internationale context opereren om zo meer diversiteit in ons team te hebben.”*

ICT-BEDRIJF

- Je contacteert zelf bedrijven om zicht te krijgen op **globale mogelijkheden** op de **arbeidsmarkt**. Je gaat gericht bij **specifieke sectoren** op prospectie om de noden en mogelijkheden voor werkzoekenden te detecteren. Dit zijn acties die jouw **netwerk aan** en **kennis over bedrijven** vergroten waardoor je op termijn sneller werkzoekende klanten gericht tot bedrijven kan brengen. Via prospectie kan je ook mogelijkheden rond **job-crafting** en



**opleidingen** op werkvloeren in kaart brengen. Job-crafting betekent dat je met de werkgever heel gericht de mogelijke posities samen vormgeeft waardoor je werkzoekende klanten er hopelijk meer kans maken op een job.

## VOOR WIE IS HET?

Prospectie kan je uiteraard in alle bedrijven doen. Het gebeurt wel eens bij het eerste telefonisch contact met een bedrijf, dat hun vraag om vluchtelingen tewerk te stellen duidelijk vertrekt vanuit een zoektocht naar zeer goedkope werkkrachten. Weeg in dat geval goed af of het wel zin heeft om op prospectie te gaan.

*“Ik kreeg eens een telefoontje van een ondernemer die zei dat hij vluchtelingen wou aanwerven. Ik vroeg door naar het soort profielen en zo, maar het enige wat hij wou eigenlijk weten was of het legaal is om vluchtelingen minder te betalen dan autochtonen of andere werkkrachten. En of wij die dan konden aanleveren! Ik heb toen duidelijk gemaakt dat vluchtelingen net zoals andere mensen recht hebben op een minimumloon en er niet zijn om uit te buiten.”*

JOBHUNTER

## HOE DOE JE HET?

Een koude prospectie verschilt in aanpak niet zozeer van een oriënterend bedrijfsbezoek.

Ben je zelf de **initiatiefnemer** van de prospectie? Volg dan globaal de stappen beschreven onder individuele jobhunting. Je neemt telefonisch contact op en gaat op zoek naar de meest geschikte persoon om een afspraak vast te leggen. Vaak is dit iemand bij de HR-dienst. Leg uit waarom je contact met hen opneemt. Bevestig na het vastleggen de afspraak via e-mail. Koude prospecties leiden niet automatisch tot het vervullen van de noden van werkgevers of tot jobmatches. Wees hier dus duidelijk over als je zelf de prospectie initieert. Wees hierover duidelijk en voorkom dat je noden creëert die je niet kan invullen. Veel jobhunters verkiezen daarom om vooral vanuit concrete profielen van werkzoekenden te vertrekken.

*“Ik vind koude prospecties niet zo effectief. Je creëert verwachtingen bij werkgevers die je vaak niet kan invullen. Het is moeilijk om die klantgerichtheid naar de werkgevers dan te bewaken, want je hebt weinig te bieden.”*

JOBHUNTER

Is de **werkgever vragende partij** voor een prospectie? Probeer dan **zo snel mogelijk** op zijn vragen in te gaan. Werkgevers nemen over het algemeen contact op omdat ze eerder een dringende vraag hebben. Vaak zijn ze zelf al een tijdje op zoek naar geschikte werkrachten vooraleer ze hiervoor ondersteuning vragen aan derden.

Ga altijd langs voor een **bedrijfsbezoek**. Een prospectie via de telefoon is onvoldoende om zicht te krijgen op noden. Gebruik tijdens het bezoek de checklist voor prospecties. Deze checklist biedt je handvaten over thema's die je zeker in kaart moet brengen zoals het soort functies, vereisten, arbeidsomstandigheden, voorwaarden en selectieprocedures, enz. Vraag bij een prospectie steeds een **rondleiding op de werkvloer**.

*“Door een rondleiding op de werkvloer zie je met je eigen ogen of wat de werkgever vertelt, tegemoetkomt aan wat je zelf waarneemt. En kan je ook aandacht schenken aan zaken die belangrijk zijn voor vluchtelingen. Dit zijn zaken die werkgevers niet altijd kennen. Door je manier van vragen stellen, sensibiliseer je hen ook over deze zaken. Als je het niet zelf ziet, kan je enkel vertrouwen op het relaas van de werkgever.”*

JOBHUNTER

[🔗 zie bijlage  
Checklist voor  
prospecties bedrijven](#)

Vermits je jobhunt voor vluchtelingen of anderstalige nieuwkomers, dien je vooral zicht te krijgen of de werkgever bereid is tegemoet te komen aan **mogelijke drempels** bij de selectieprocedure, opstart en opleiding op de werkvloer, beperkte mobiliteit, enz. In welke mate is de werkgever bereid om bepaalde vereisten aan te passen? Is er tout court openheid voor deze doelgroep?

Maak tijdens je prospectie gebruik van een **prospectiemap**. Deze map bevat algemene informatie over het aanwerven van vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers, over mogelijke maatregelen voor werkgevers bij tewerkstelling (art. 60, IBO, BIS, ed.). Laat folders over het aanbod achter bij de werkgever. Je prospectie heeft een informerende en sensibiliserende rol. Geef ook mee welke ondersteuning het bedrijf kan krijgen bij aanwerving uit deze doelgroep, zoals taal- en jobcoaching.

Sluit het bezoek af met een aantal duidelijke **afspraken** met de **werkgever**. Geef mee dat je zijn **noden** zal verspreiden naar je collega's die werkzoekenden begeleiden. Geef aan waar je mogelijkheden ziet en wat haalbaar is voor vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers in zijn bedrijf. Wil een bedrijf bijvoorbeeld zijn zeer talige selectieprocedures niet aanpassen? Wijs er dan op dat er voor jouw doelgroep minder kansen zijn. Benadruk vooral dat hij hierdoor een mogelijk potentieel aan werkzoekenden misloopt. Benadruk dat je hierin kan ondersteunen

om oplossingen te zoeken. Pleit voor korte **stages** op de **werkvloer** zodat ze kunnen zien wat een werkzoekende in zijn mars heeft.

Koude prospecties leiden niet noodzakelijk tot matches op korte termijn. Wees hierover eerlijk naar de werkgever toe.

**Verspreid** na het bedrijfsbezoek de informatie over noden, mogelijkheden en beschikbare plaatsen naar je **eigen netwerk van jobhunters**. Op die manier boor je maximaal het aanwezige potentieel bij werkzoekenden aan. Verspreid hiervoor de **contactgegevens** van de **juiste contactpersoon** in het bedrijf. Zo kunnen de jobhunters zelf verder contact opnemen met de werkgever.

Detecteer je in je eigen klantenbestand één of meer geschikte werkzoekenden, bespreek dan de mogelijkheden met hen. Bij interesse bereid je als jobhunter de werkzoekenden voor op een kennismaking of sollicitatie bij het bedrijf. Volg hierbij de aanpak van het individuele jobhunting. Vindt er uiteindelijk een jobmatching plaats, blijf dan ondersteuning en nazorg bieden (Opstart, evaluatie en nazorg).

# INFORMEREN EN SENSIBILISEREN

## WAT IS HET?

Sensibiliseren en informeren zijn transversale acties die in alle acties rond werkgeversbenadering een plaats krijgen. Het gaat om bewustmaking over het potentieel dat vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers betekenen voor de arbeidsmarkt. Tegelijk wil je een genuanceerd beeld scheppen over alle drempels waar deze doelgroep tegenaan loopt. Deze drempels gaan uiteraard veel breder dan het vinden en behouden van werk, maar gaan over huisvesting, psychosociale problematieken, enz.

Wat hier ook bij hoort is het informeren van werkgevers en sectororganisaties over de mogelijkheden om vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers aan te werven en over het bestaande ondersteuningsaanbod. Ook informatie over (versnelde) activering van nieuwkomers die nog bezig zijn met inburgering krijgt een plaats.

## VOOR WIE IS HET?

In een werkgeversbenadering richt je voor informeren en sensibiliseren voornamelijk op **werkgevers en sectororganisaties**. Ook kan je de bredere maatschappij hier als doelgroep nemen. Dat heeft ook zijn impact op je primaire doelgroep.

Richt je pijlen evengoed op je eigen werkgever of dienstverlenende organisatie. Integratie door werk en dus versnelde activering van vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers die nog bezig zijn met inburgering, is voor alle dienstverlenende organisaties die met deze doelgroep in aanraking komt, een nieuw gegeven. Ook hen dien je mee te krijgen in jouw visie en aanpak van versnelde activering.

*“Veel maatschappelijk werkers van het OCMW of trajectbegeleiders bij inburgering van vluchtelingen begrijpen echt niet waarom wij zo snel stappen zetten met deze mensen naar de arbeidsmarkt. Ze denken ook vaak dat dat niet gaat werken, gewoon omdat ze het in hun reguliere werking nog niet geprobeerd hebben. Ook bij hen is er een omslag in denken nodig over hoe er gekeken en omgegaan wordt met de reeds aanwezige competenties van deze mensen. Dus niet focussen op wat ze nog niet kunnen, maar juist op wat ze wel kunnen en hierop verder bouwen. Die nieuwkomers hebben potentieel hé. Dat verrast blijkbaar veel begeleiders.”*

JOBHUNTER

## HOE DOE JE HET?

Je kan sensibiliserende en informerende acties als apart actieplan uitwerken of je kan besluiten om in elke actie (individuele jobhunting, groepsmethodiek, prospectie) een sensibiliserend en informerend aspect op te nemen. Beide sporen zijn aan te raden. Door beide te combineren, zal je bereik groter zijn. Je kan gebruikmaken van gekende methodieken zoals

- infosessies voor werkgevers/sectororganisaties over wetgeving en tewerkstelling van vluchtelingen,
- workshops tijdens bijblijfsessies voor werkgevers die de VDAB organiseert over wetgeving, tewerkstellingsmaatregelen, omgaan met anderstaligheid, diversiteit, inburgering, versnelde activering, belang van taalcoaching, enz.

*“De taal verbetert zeker, Nederlands is ook echt de voertaal. Je ziet dan Mohammed die tolk speelt voor Ali terwijl hij twee maand geleden eigenlijk nog niet veel Nederlands sprak.”*

WERKVLOERBEGELEIDER, STAD GENT



- wervende brochures om werkgevers aan te trekken en te informeren over de rol die ze kunnen spelen in de integratie van nieuwkomers op de arbeidsmarkt,
- het verspreiden van positieve succesverhalen via nieuwsbrieven naar werkgevers, sociale media, de pers ...

*“Je ziet wel de gedrevenheid van de mensen zelf, de meesten willen wel echt hun niveau optrekken en vooruitgaan en dat maakt het wel echt tof om met hen te werken. Tegenover de jongens van hier, daar moet je vaak aan trekken en sleuren terwijl de anderen willen vooruit, ze zijn zo hongerig.”*

WERKVLOERBEGELEIDER, STAD GENT

- deelname aan jobbeurzen en er met je werkzoekende klanten samen naartoe gaan,
- betrekken van sectororganisaties en hun vertegenwoordigers uitnodigen om te onderzoeken welke rol zij kunnen spelen,
- het initiëren van lerende netwerken tussen bedrijven en goede voorbeelden aan elkaar voorstellen.

## 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 is **aanvullend** op de oefenkansen Nederlands die je aanbiedt. 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 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 meertalige materiaal rond tewerkstelling, onderwijs, gezondheid, wonen, enz.

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

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

Dit hangt allemaal af van het **soort beroep** dat iemand wenst te doen of doet. Voor technische beroepen zoals schilder, schrijnwerker en lasser is het vooral belangrijk dat ze de technische skills hebben of kunnen aanleren en dus op termijn ook de nodige vakterminologie kennen. Dit kan je doen door zo snel mogelijk een taalcoach in te schakelen bij de opstart op een werkvloer. 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 werknemer in 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 hier zeer snel tijdens het traject verandering in komen. Dus schakel **zo snel mogelijk bij de opstart** een taalcoach in.

[zie draaiboek  
Taalcoaching](#)

[zie draaiboek  
Taalcoaching](#)

*“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 werkgevers hoog liggen. Een 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.”*

CONSULENT



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

**Taalcoaching is voor alle anderstalige nieuwkomers op werkvloeren 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

Voor een aantal uitzonderingen, zoals bij erg introverte mensen, heeft taalcoaching een minder zichtbaar effect op de vooruitgang van het Nederlands. Toch blijft het een positief effect hebben want de **spreekdurf** neemt altijd toe.

Voor meer info over taalcoaching, ga naar 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

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

Je bouwt best **vraaggestuurd** een netwerk uit. Vertrek vanuit de **profielen** en **vragen** van de **anderstalige werkzoekenden** die je begeleidt. Probeer ook reeds een bestaand netwerk bij andere organisaties of collega's te benutten. 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 twaalftal prospecties te doen voor je een match hebt. Naarmate je werking evolueert, mindert dit omdat je in de bedrijven de juiste aanspreekpunten hebt.

Daarnaast kan je gericht koude prospecties opzetten om in bepaalde sectoren de mogelijkheden op de arbeidsmarkt in kaart te brengen. Maak ook werk van je netwerk met interimkantoren (Hoe bouw je relaties uit met interimkantoren?).

## 5. Hoe benader je bedrijven?

Het moeilijkste aan dit proces is de **juiste persoon** binnen een bedrijf of een team vinden aan wie je best een vraag rond **prospectie** of **kennismaking** stelt. Wie dit is, verschilt in elk bedrijf. Hoe groter een bedrijf, hoe moeilijker het kan zijn om de juiste persoon vast te krijgen. Vraag dus vooraf in je netwerk na welke persoon je best aanspreekt in een specifiek bedrijf. Zo kom je vaak sneller bij de juiste persoon terecht en dat bespaart je veel telefoontjes.

Bij **grote bedrijven** passeer je vaak **via een HR-dienst** vooraleer je bij de juiste persoon terechtkomt. Zij werken met meer gestandaardiseerde selectieprocedures die voor anderstalige nieuwkomers vaak extra drempels opwerpen. Je kan hier als jobhunter soms moeilijker omheen dan bij kleine bedrijven. Het voordeel bij grote bedrijven is de hogere kans dat er goed uitgewerkte systemen zijn (zoals een peter/meter-systeem) om de nieuwe werknemer op te vangen of dat ze meer ervaring hebben om de persoon te ondersteunen.

*“Bij Colruyt hebben we de Schakel, dat is onze HR-dienst. Als we bijvoorbeeld hulp nodig hebben met alles wat met vluchtelingen en mensen met een buitenlandse nationaliteit te maken heeft, kunnen we op hen beroep doen.”*

Bij **kleine bedrijven** geraak je vaak **gemakkelijker** binnen en start je je zoektocht best bij de zaakvoerder of een teamverantwoordelijke. Hier kan je als jobhunter veel gemakkelijker een plaatsbezoek plannen en eventueel selectieprocedures met drempels omzeilen. De keerzijde is dat je voornamelijk toegang krijgt tot kleine bedrijven die vaak geen uitgewerkt HR- of diversiteitsbeleid hebben. Hierdoor zijn werkgevers niet altijd in staat om de komst goed voor te bereiden. Anderzijds blijken kleine bedrijven wel een bijzonder waardevolle en veilige omgeving voor deze toch kwetsbare doelgroep.

Zie meer onder [Telefonisch contact met werkgever](#) over hoe je best telefonisch contact opneemt.

## 6. Welke werkvloeren zijn goed voor anderstalige nieuwkomers?

Het oriënterend bedrijfsbezoek, plaatsbezoek en afstemmingsgesprek zijn van cruciaal belang om tot een goede match en afstemming te komen. Succescriteria voor een goede opstart en tewerkstelling zijn:

- een **goede voorbereiding** op de komst van de nieuwe werknemer,
- **sensibilisering en informeren** van de directe collega's in het team,
- een **warm onthaal**, een **opleidingsplan** of een **peter/meter-systeem** dat de nieuwkomer goed opvangt,



- voldoende tijd voor **ondersteuning** en **evaluatie** op de werkvloer en nazorg in de vorm van **job- en taalcoaching**.

Deze criteria zijn moeilijk afdwingbaar bij werkgevers. Je hoeft een mogelijke tewerkstelling niet uit te sluiten bij de afwezigheid van één of meer van deze criteria. Tracht dit echter wel door je nazorg te compenseren en dit te benadrukken als belangrijke randvoorwaarden.

*“In het begin was er constant iemand die meeliep met hem en alles toonde. Dit gebeurt voor iedereen. Als we iemand aannemen dan willen we dat die alles kan. We proberen dan ook intern alles aan te leren.”*

TEAMVERANTWOORDELIJKE COLRUYT

Niet alle werkvloeren bieden evenveel oefenkansen Nederlands aan (Taalcoaching).

[zie draaiboek  
Taalcoaching](#)

## 7. Wanneer kan je de nazorg afronden?

Afhankelijk van de vragen van de werkgever en -nemer kan je de nazorg afronden als de tewerkstelling vlot loopt. Het afronden van nazorg doe je steeds in **overleg met beide partijen** en **bouw je geleidelijk af**. Op die manier kan je in goed overleg samen afronden. Bouw dus systematisch het thema nazorg in je evaluaties. Voor deze doelgroep nieuwkomers lijkt een **nazorg van 6 maanden** aangewezen.

## 8. Wat als de werkplek geen goede match blijkt?

Er zijn verschillende oorzaken waarom een werkplek uiteindelijk niet de juiste plek blijkt te zijn voor de werkzoekende, zoals verkeerde verwachtingen langs de kant van werkgever of -nemer, medische of psychosociale problemen, ander werk gevonden, combinatie van Nederlands leren en werken is moeilijk, enz.

*“Je werkt eigenlijk met een iets verder gevorderde jobstudent want hij heeft al wat levenservaring. Een jobstudent kan al wat nonchalant zijn en heeft minder levenservaring. Als je start met de verwachting om er direct een goede beenhouwer van te maken ga je teleurgesteld zijn. Leg de lat niet te hoog, anders ga je teleurgesteld zijn want die gasten hebben veel tijd nodig. Maar Maher heeft de verwachtingen zeker ingevuld.”*

TEAMVERANTWOORDELIJKE COLRUYT

Ga altijd de **communicatie** met **alle betrokken partijen** aan. Zorg dat het **perspectief** van de werknemer én de -gever voldoende aan bod komt. Ga gezamenlijk na of er mogelijke **oplossingen** zijn. Indien er geen oplossingen mogelijk zijn, beslis dan gezamenlijk om het contract 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. Hoe ga je om met psychosociale problemen?

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 doorverwijzen naar de juiste instanties. Werk dus ook zoveel mogelijk mee aan het in orde brengen van allerlei randvoorwaarden (zoals woning, gezondheid ...) om een werk haalbaar te maken.

*“Het gaat bij Maher minder rap, vooral dan door de taal. Momenteel heeft hij het ook mentaal heel moeilijk met een probleemsituatie bij hem thuis. Zijn vrouw en ouders zitten nog in Syrië en zijn vader is ook nog eens ziek. Hij heeft al een aantal keren geprobeerd om zijn vrouw naar hier te halen, maar het is onlangs afgekeurd en daar zag hij heel erg vanaf. Hij at ook niet waardoor hij 5 à 6 kilo was afgevallen. Zijn werk begon er wat onder te lijden wat dan wel problematisch is. Wij moeten ook proberen onze problemen niet naar het werk mee te pakken maar natuurlijk zijn onze problemen niet die van hem.”*

TEAMVERANTWOORDELIJKE COLRUYT

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

*“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 vrouw en 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

## 10. Mogen vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers werken?

Afhankelijk van het **verblijfsstatuut** als andersstalige nieuwkomer heeft de werkzoekende een arbeidskaart nodig om te mogen werken. Neem een kijkje [op deze website](#) voor meer gedetailleerde informatie over verblijfsstatuut en arbeidskaarten.

Asielzoekers kunnen vier maanden na hun aankomst in België een arbeidskaart C aanvragen. Met deze arbeidskaart kunnen asielzoekers werken tot er een beslissing over de asielaanvraag valt.

Een erkend vluchteling kan werken zonder een arbeidskaart. Een subsidiair beschermde dient ook een arbeidskaart C aan te vragen. Werkzoekenden kunnen een arbeidskaart aanvragen via de [Dienst Arbeidsmigratie en Uitzendkantoren](#).



## 11. Op welke maatregelen kunnen werkgevers beroep doen?

Er zijn geen specifieke maatregelen die financiële voordelen bieden aan werkgevers voor de tewerkstelling van vluchtelingen of andersstalige nieuwkomers. Werkgevers kunnen voor de tewerkstelling van deze doelgroep dus beroep doen op het **bestaand aanbod** van:

- Individuele Beroepsopleiding (IBO)
- Beroepsinlevingsstage (BIS)
- Beroepsverkennende stages (BVS)
- Artikel 60-tewerkstelling (enkel voor werkzoekenden met een leefloon van het OCMW)

Dit **aanbod verandert** dus zorg dat je als jobhunter bij blijft en geregeld bijscholingen volgt. Zorg dat je voorafgaand aan het oriënterend bedrijfsbezoek voldoende geïnformeerd bent over de **voordelen** die de verschillende maatregelen opleveren. Op de VDAB-website vind je een overzicht. Print dit uit en neem dit mee, of neem folders mee die je kan achterlaten.

Focus niet enkel op de voordelen die deze maatregelen voor werkgevers hebben, maar zoek ook uit wat dit concreet betekent voor je **werkzoekende** klant waarvoor je aan het jobhunen bent.

Maatregelen zoals art. 60 impliceren dat je achteraf niet meer in aanmerking kan komen voor een beroepsopleiding. Een art. 60 verhindert ook procedures rond gezinshereniging. Zorg er dus voor dat je werkzoekende klant hiervan de gevolgen kent en begrijpt. Zorg dat je zicht krijgt wat een werknemer op het eind van de maand zal hebben. Voor werkzoekenden die een leefloon ontvangen, is een BIO-tewerkstelling vaak financieel niet interessant.

*“Het gevoel dat je niet bij je familie kan, maakt alles nog moeilijker. Het is voor iedereen moeilijk om gescheiden te leven van je familie maar bij ons zeker want je weet dat je ze niet kan zien en je weet ook niet wanneer je ze nog terugziet. [...] Dat geeft toch wel een drukkend gevoel.”*

ICT'ER, 27 JAAR, SYRIË

## 12. Hoe bouw je relaties uit met interimkantoren?

### 12.1. Kennismaking

Vooraleer je vluchtelingen aanraadt zich in te schrijven bij interimkantoren, maak je best zelf als jobhunter eerst **werkafspraken** met **kantoren** in je regio. Veel vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers geraken - als ze alleen naar een kantoor gaan - vaak niet voorbij het onthaal. Dit heeft vaak te maken met anderstaligheid, maar evengoed met assertiviteit of presentatievaardigheden. Je

dient dus een openheid te creëren voor je werkzoekende klanten door relaties met consulenten in kantoren uit te bouwen. Net zoals bij het individuele jobhunting neem je hier een gelijkaardige **bufferrol** op.

Zet eerst gericht **sensibiliserende** en **informerende acties** op en zorg dat je zelf als jobhunter **goede werkrelaties** uitbouwt met een aantal **consulenten** van kantoren. Werk hiervoor samen met het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU). Voor elke provincie is er een sectorconsulent die de kantoren in je regio goed kent. Ga na of deze sectorconsulent als tussenpersoon kan optreden in het bereiken van deze kantoren en/of ook een rol kan opnemen in het sensibiliseren en informeren. Het VFU kan ondersteunen in het verspreiden van je uitnodigingen voor infosessies of speeddates, maar ook tijdens deze acties zelf.

Start een **infosessie** met een **kennismakingsronde** en ga na in welke mate de kantoren rond de tafel ervaring hebben met de tewerkstelling van vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers. In de meeste gevallen zal dat zeker het geval zijn. Voor kantoren die zelf de werkgever zijn van de uitzendkrachten, maakt het vaak niet uit dat iemand een vluchteling is of niet. Ze zijn op zoek naar goede, gemotiveerde werkkrachten voor **hun klanten, de bedrijven**. Hou in gedachten dat interimkantoren **commerciële bedrijven** zijn, en bij een tewerkstelling via hen ook de **effectieve werkgever** van de **uitzendkracht**.



*“Rond vluchtelingen specifiek doen we geen aparte zaken want dan doen we eigenlijk wel wat aan discriminatie. We doen wel ons best om onze reguliere dienstverlening wat op de vluchtelingen af te stemmen.”*

INTERIMCONSULENT

Dus ga vooral na welke **eisen** ze stellen op vlak van **Nederlands**, **competenties** en **attitudes** en welke werkkrachten ze zoeken. Hieruit kan je opmaken welke **visie** ze hebben. Op zich is je aanpak hier niet anders dan voor een prospectie bij werkgevers. Het verschil zit erin dat interimkantoren **veel** verschillende **soorten bedrijven** en **jobs** en **ontsluiten**. Je vist dus in een hele grote poel aan mogelijkheden.

## 12.2. Informatie over de doelgroep en de aanpak

Tijdens **infosessies** voor kantoren ga je dieper in op tewerkstelling voor vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers. Kantoren hebben **gelijk-aardige vragen over deze doelgroep** als werkgevers. Mogen ze werken via interim? Welke profielen vind je onder de doelgroep? Welke ambities hebben ze? Kunnen ze goed Nederlands? Presenteer een aantal **succes-verhalen** waarvoor je jobhunte en een aantal cv's van je werkzoekende klanten waarvoor je nog op zoek bent. Dit geeft hen een **concreet beeld** van het potentieel dat de doelgroep biedt. Schets tegelijkertijd de drempels waar deze doelgroep op de arbeidsmarkt tegenaan loopt, en dus ook vaak bij interimkantoren. Geef aan dat ze hierdoor waardevol **potentieel** voor **hun klanten, de bedrijven, mislopen**.

*“We werken bijvoorbeeld vooral met dagcontracten en ik heb onlangs eens met iemand van de VDAB gepraat over hoe ze daar tegenover stonden. Ze zei dat dat niet echt iets negatief is maar dat vluchtelingen om aan gezinshereniging te kunnen doen liefst een vast contract hebben. En dat zijn dan zo’n zaken die wij als interim niet weten. Een vluchteling zal dat ook niet zeggen tegen ons. Daarover kan dan misschien wel wat meer informatie gegeven worden. Misschien een brochure waarin staat wat voor de vluchtelingen belangrijk is voor het werk. We zijn geen maatschappelijk assistenten en we weten ook niet alles. Vluchtelingen zitten ook met bepaalde stress dat wij niet hebben.”*

CONSULENT INTERIMKANTOOR

Benadruk je **eigen rol als jobhunter** in de zoektocht naar werk van je werkzoekende klanten. Geef een aantal voorbeelden van hoe jij **ondersteuning** biedt naar werkzoekenden. Maar dat je evengoed ondersteuning aan de **werkvloeren** biedt, zoals **taal- en jobcoaching**, eenmaal mensen meedraaien op een werkvloer.

Leg uit dat je als jobhunter geen mensen naar kantoren doorverwijst als die niet **klaar** zijn voor de arbeidsmarkt. Dit kan voor kantoren een interessante insteek zijn, gezien je dan al een zekere **preselectie** voor ze maakt. Zo weten ze dat de werkzoekende die via jou komt, op verschillende vlakken reeds gescreend werd en effectief potentieel heeft. Benadruk de **meerwaarde** die jullie voor **elkaar** kunnen betekenen.

*“In het begin werkte ik samen met één consulent van één interimkantoor. Daaruit hebben we al heel wat geleerd over open communicatie, afspraken, feedback geven en krijgen van elkaar, enz. Gaandeweg hebben we dat uitgebreid naar een heleboel kantoren. Het is en blijft wel wat zoeken. Kantoren gaan op een andere manier om met werkzoekenden, hebben minder aandacht voor de randvoorwaarden en noden bij vluchtelingen. En elk kantoor is weer anders. Voor kantoren zijn de bedrijven hun klanten en moeten ze vooral tegemoetkomen aan die noden. Net zoals bij bedrijven moet je op zoek gaan naar die ene juiste persoon in een kantoor om daar dan een goede werkrelatie mee op te bouwen.”*

JOBHUNTER

### 12.3. Afspraken

Ga vervolgens na of ze interesse hebben om samen te werken. Indien zo, maak dan een aantal gezamenlijke **werkafspraken**. Schenk aandacht aan deze zaken:

- Je mag als jobhunter **cv's doorsturen** naar de kantoren en de kantoren engageren zich om elke werkzoekende uit te nodigen voor een gesprek op kantoor. Kantoren sturen op hun beurt ook **vacatures** naar jou door.
- De kantoren **screenen** de kandidaat. Je mag hier - net zoals bij het plaatsbezoek bij een werkgever - bij aanwezig zijn en als **buffer** optreden. De kantoren geven de werkzoekende en jou steeds **feedback** over de screenings.
- Streef naar **open communicatie** tussen de kantoren en jezelf. Zorg dat je aan elkaar laat weten **welke bedrijven** jullie beiden contacteren voor de klanten die je jobhunt. Het benutten van je netwerk bij kantoren betekent uiteraard niet dat je je eigen jobhunting stopzet. De toeleiding naar de kantoren is één van de sporen die je in je individuele jobhunting opneemt.
- De kantoren **sensibiliseren** hun klanten, de **bedrijven**, om de taalvereisten en selectieprocedures toegankelijker te maken voor vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers. Ze overtuigen de werkgevers om gebruik te maken van taal- en jobcoaching op de werkvloer.

*“We proberen ervoor te zorgen dat de klant een oefening maakt: welke taken kan je uitbesteden aan een vluchteling die minder de taal kan? Zo wat jobcrafting om te zien hoe er taken kunnen verschuiven zodat er dan functies zijn waar je perfect kan werken zonder dat je zeer goed Nederlands moet kunnen. Niet alle werkgevers staan daarvoor open, want dan moeten ze zichzelf weer in vraag stellen, ze moeten tijd besteden waarbij het misschien gemakkelijker is om gewoon iemand aan te nemen die Nederlands kan.”*

CONSULENT INTERIMKANTOOR

- Als jobhunter stel je je ook **ondersteunend** op naar het **interimkantoor**. Zij zijn de officiële werkgever van de uitzendkracht bij tewerkstelling. Als er dus problemen optreden met één van jouw werkzoekende klanten, kunnen ze dus met jou contact opnemen. Je vangt vragen op over inburgeringstraject, aanvragen van arbeidskaart, mobiliteit ... Je blijft **nazorg** bieden naar beide partijen.

### 13. Wat zijn aandachtspunten als je samenwerkt met interimkantoren?

**Interimkantoren** zijn officieel de **werkgevers** van uitzendkrachten. Het zijn commerciële spelers en hun klanten zijn bedrijven. Ze kijken dus ook met de bril van die werkgevers naar werkzoekenden.

Stuur je een werkzoekende door naar een interimkantoor, dan moet je hem dus voorbereiden op een **sollicitatiegesprek**. Sollicitatietraining over hoe de werkzoekende zichzelf voorstelt, wat zijn motivatie is en wat hij wil doen, blijft dus aan de orde. Je treedt ook best op als buffer, net zoals bij het plaatsbezoek, maar doe dit enkel als je weet dat de consulent van het kantoor hiervoor open staat. Kom tijdens dat gesprek dan enkel tussen als het nodig is en neem het gesprek nooit over.

Zorg dat je werkzoekende klant voldoende op de hoogte is van wat **interimwerk** betekent, met welk soort contracten gewerkt wordt, enz. Wil je je eigen kennis over interimwerk en dat van je werkzoekende verhogen? Neem dan best een kijkje op [deze website](#).

Benadruk dat interimwerk soms een **springplank** kan zijn naar vast werk, maar dat de werkzoekende zich eerst moet bewijzen door een tijd mee te draaien op de werkvloer. Het is een manier om op verschillende werkplekken ervaring op te doen. Het heeft dus ook een oriënterend effect.

Voor vluchtelingen die aan **gezinshereniging** willen doen, is interimwerk niet de juiste piste. Gezinshereniging vereist een vast contract waarbij je een bepaald bedrag verdient. Ga dus altijd na of er een vast contract bij het bedrijf in kwestie ooit mogelijk is, en indien zo op welke termijn? Zorg dat je zicht hebt op het maandloon bij een vast contract.

Veel **vacatures** worden door **interimkantoren** uitgeschreven. Vonden jij en je werkzoekende klant zo'n vacature, neem dan als jobhunter eerst telefonisch contact op om te kijken of een jobmatch mogelijk is. Hou hier zo veel mogelijk vast aan de procedures beschreven onder individuele jobhunting.

*“We kennen de noden van onze klanten zo goed. Veel bedrijven publiceren zelfs geen vacatures meer. Als we een werkzoekende gescreend hebben en zicht hebben op zijn mogelijkheden, dan weten wij bij welke bedrijven ze een kans maken. Ook als bedrijven op dat moment niemand nodig hebben, gaan we die werkzoekende soms nog voorstellen, omdat we weten als we met zo'n profiel bij hen aankloppen, ze waarschijnlijk wel zullen bijten. Op die manier kunnen we echt jobcraften. Dat is onze verkoopstrategie.”*

CONSULENT INTERIMKANTOOR

Als jobhunter investeren in samenwerken met interimkantoren heeft een aantal **voordelen**:

- Consulenten van kantoren hebben ontzettend **veel bedrijfscontacten**. De mogelijkheden die ze kunnen ontsluiten, gaan veel breder dan het netwerk dat je als jobhunter alleen kan opbouwen. Hun consulenten kennen sommige bedrijven bijzonder goed, waardoor ze ook **verborgen vacatures** kunnen ontsluiten.
- Kantoren kunnen soms bijzonder snel matches realiseren.

- Heb je je contacten goed uitgebouwd? Dan kan één mailtje met enkele cv's consultants in verschillende kantoren bereiken, snel zaken in beweging brengen.

Uiteraard heeft zo'n samenwerking ook een **keerzijde**:

- Samen jobhunting met kantoren betekent ook dat er steeds **meer spelers** zijn waarmee je moet **afstemmen**. Je moet dus de trajecten die je met je werkzoekende klant nauwkeurig uitstippelde, een beetje kunnen loslaten.
- Zijn er **werkafspraken** met enkele consultants of kantoorverantwoordelijken gemaakt? Ga er niet automatisch van uit dat deze door alle consultants in dat kantoor **gerespecteerd** worden. Jouw contactpersoon kan een cv doorgeven aan een collega-consultant. Deze is op zijn beurt niet altijd op de hoogte van deze werkafspraken of zelfs van jouw rol als jobhunter. Hierdoor moet je soms extra alert achter feedback over je werkzoekende klant lopen. Wees erop voorbereid dat je soms het overzicht kwijtraakt.

*“Je moet binnen kunnen geraken. Eens je binnen bent, is het geen probleem. Bij een interim zeggen ze bijvoorbeeld dat je goed Nederlands moet kunnen, maar eens dat je dan ergens binnengeraakt op een werkvloer zie je dat de taal eigenlijk niet zo een obstakel vormt: je collega's kunnen bijvoorbeeld ook in het Engels praten of wat trager praten enz.”*

WEGENWERKER, 29 JAAR, ERITREA



- **Sensibiliseren** over (talige) **drempels** voor vluchtelingen en anders-talige nieuwkomers blijft een constante, vooral naar de **aanpak** van **kantoren** zelf. Kantoren bedienen de noden van bedrijven. De **selectieprocedures** en screenings die kantoren zelf doen vooraleer ze werkzoekenden toeleiden naar een bedrijf, zijn vaak (op talig vlak) **zwaarder dan de effectieve vereisten** op een werkvloer. Er zijn bedrijven waar Engels of Frans op de werkvloer voldoende zijn, maar de testings om er binnen te geraken zijn in het Nederlands. Het gebeurt ook wel eens dat de ene consulent van het kantoor Nederlands niet zo belangrijk vindt voor een bedrijf, maar dat je de week erop van zijn collega het omgekeerd hoort.

*“Gisteren gingen we met een groepje vluchtelingen op bedrijfsbezoek via een interimkantoor. Ze wisten dat wij met vluchtelingen werken en hun Nederlands dus nog niet perfect is. De inhouse-consulente zei tijdens de rondleiding dat er een driedaagse opleiding in het Frans is, maar dat de preselectie testing in het Gents kantoor in het Nederlands is. Pas wanneer iemand slaagt voor de test, komen ze bij die inhouse-consulente terecht. Vanmorgen stuurde ik een mail naar dat interimkantoor voor een klant. Ik zet erbij dat hij Frans spreekt en beperkt Nederlands. Ik had begrepen dat een driedaagse opleiding ook in het Frans kan. En dan krijg ik een antwoord van het kantoor, ‘Nederlands moet heel goed zijn en men mag geen Frans spreken’. Uhm...?”*

- **Bedrijven** zijn de klanten van interimkantoren. Vraag of je **zelf rechtstreeks contact** mag opnemen met het bedrijf, maar dat wordt **niet altijd toegestaan**. Dat betekent dat je bepaalde noden, zoals de nood rond job- en taalcoaching, niet kan vatten door langs te gaan en de vinger aan de pols te houden. Pas je nazorg hierop aan: blijf dus contact houden met de werkzoekende waarvoor je jobhunte én het interimkantoor.

## 14. Hoe behoud je het overzicht van bedrijven?

Als je in een team met verschillende jobhunters of bedrijfsconsulenten werkt, is het aangewezen om een systeem te creëren waardoor je informatie van bedrijven uitwisselt. Hou een goed **registratiesysteem** bij om in kaart te brengen welke bedrijven openstaan voor de doelgroep, welke vacatures beschikbaar zijn, welke bedrijfsconsulenten reeds contact hadden met het bedrijf, wie een goede aanspreekpersoon is binnen dat bedrijf, enz. Het vergemakkelijkt opzoekwerk en de uitwisseling van bedrijfscontacten.

Door bedrijfscontacten te registreren weet je ook of je collega jobhunter al eens op prospectie ging bij een bedrijf, welke info hij daar verzamelde, of hij er een match realiseerde, enz. Het is waardevolle informatie om je voor te bereiden voor je contact opneemt met een bedrijf.

Maak dus **onderling afspraken** over wat je waar registreert en wat je belangrijk vindt om met elkaar te delen.

## 15. Hoe deel je openstaande vacatures?

Net zoals het delen van basisgegevens van bedrijven maak je best ook afspraken over openstaande vacatures. Je kan hiervoor met een **mailinggroep** werken. Het nadeel hiervan is dat mailboxen bijzonder snel vollopen en dat er mails ‘verdrinken’. Werken met een **digitaal forum** als sociaal netwerk waar je info over deze vacatures deelt, is het proberen waard.



## 16. Kunnen sectororganisaties een rol spelen bij prospectie of jobhunting?

Sectororganisaties zijn werkgeversorganisaties die werkgevers in specifieke sectoren ondersteunen rond allerlei zaken. Zo'n organisatie is er voor zowat elke sector (hout, interim, metaal, dienstcheques...). Ze bieden opleidingen aan werkgevers maar ook voor werknemers, zetten informatiecampagnes op, en zo veel meer. Ze kennen dus veel bedrijven in jouw regio goed. Ze verspreiden ook vacatures in hun sector. Het is dus interessant om **hun expertise over bedrijven en sectoren te benutten** bij prospectie of jobhunting. Probeer dus net zoals met interimkantoren ook relaties met hen op te bouwen. Ze ontsluiten een waaier van mogelijkheden voor je werkzoekende klanten. Een aantal sectoren zetten reeds verschillende, verkorte opleidingen voor anderstaligen op poten om zo tegemoet te komen aan noden bij werkgevers. Zorg dat zij je hierover op de hoogte houden.

Ga ook te rade bij de accountmanagers van de VDAB. Voor elke sector, gaande van de bouwsector tot de social profit, is er in elke regio een accountmanager die als contactpersoon optreedt voor bedrijven in die sector. Ze zijn op de hoogte van waar er vacatures zijn en ontsluiten ook ondersteuning naar bedrijven om vacatures uit te schrijven en jobs te craften.

## 17. Wat zijn aandachtspunten bij activering van asielzoekers?

**Asielzoekers** zijn vluchtelingen die nog niet door onze staat erkend zijn als vluchtelingen en dus niet zeker zijn dat ze op termijn in het land mogen verblijven. In de meeste gevallen verblijven ze in collectieve opvangcentra of in een stedelijk of lokaal opvanginitiatief (SOI/LOI).

Asielzoekers hebben het recht om **vier maanden na hun aankomst en aanvraag** bij het Commissariaat Generaal voor Vluchtelingen en Staatlozen (CGVS), te werken. Hiervoor moeten ze een **arbeidskaart C** aanvragen (Mogen vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers werken?). Ze hebben recht op inburgering en kunnen zich via een Agentschap Integratie en Inburgering inschrijven voor een cursus NT2 en/of Maatschappelijke Oriëntatie (MO).

Asielzoekers die graag snel willen werken, kunnen zich dus inschrijven bij de VDAB. Uiteraard hebben zij net als erkende vluchtelingen of subsidiair beschermden competenties en kan je dus een traject naar werk opstarten. Desalniettemin zijn de randvoorwaarden van asielzoekers toch een pak precairder. Als je dus voor asielzoekers jobhunt, wees je dan bewust van deze zaken die de zoektocht naar werk extra bemoeilijken. Vraag je dus af of werken in het NEC wel de juiste piste is.

- Asielzoekers zijn nog in procedure. Dit betekent dat ze wachten op het resultaat van hun aanvraag bij het CGVS. Het **wachten op resultaat** is een enorm **stresserende** periode. Aanvragers weten nooit goed wanneer ze een antwoord kunnen verwachten. Sommigen moeten bijzonder lang, soms jaren, wachten vooraleer ze een uitspraak krijgen. Dit slopend proces heeft bij velen een enorme impact op hun fysieke en psychosociale gezondheid. Ook het leven in een collectief opvangcentrum met andere asielzoekers is voor velen stresserend.
- Asielzoekers die in een opvanginitiatief verblijven en **werk vinden**, moeten een **bijdrage betalen** voor de **opvang**. Dit bedrag is een vast percentage per inkomensschijf. Meer details vind je op deze [website](#). Jonge asielzoekers die een **studentenjob** doen, hoeven geen bijdrage te betalen. Zorg dus dat je als jobhunter goed op de hoogte bent van deze regelgeving en wat de impact van werken kan zijn op de opvangrechten van de asielzoeker. Spreek deze gevolgen goed door met je werkzoekende klant.
- Asielzoekers die **afzien van hun opvangrecht** richting werk begeleiden, is nog uitdagender omdat ze vaak **geen enkel opvangnet** meer hebben.

*“Een asielzoeker die ik begeleidde besloot af te zien van zijn opvangrecht. Hij kon eerst bij zijn zus logeren, maar dat ging dan niet door. Die gast zwierf dus rond van kennis tot kennis of sliep ook op straat. Werk hebben werd dus heel belangrijk om geld te verdienen en te overleven, maar zoek maar eens werk voor iemand die geen vast adres heeft. Dat lukt dus gewoon niet. Je kan die niet inschrijven bij een interimkantoor of bij de VDAB.”*

JOBHUNTER

- Wordt een asielzoeker erkend, dan krijgt hij van Fedasil **twee maanden de tijd om een woning te zoeken**. Nadien moet hij het opvangcentrum verlaten. Discriminatie op de woningmarkt ten aanzien van anderstalige nieuwkomers is de realiteit. Een zoektocht naar een woning wordt op zo’n moment een voltijdse bezigheid en is bijzonder moeilijk te combineren met een zoektocht naar werk of tewerkstelling. Tegelijkertijd vinden werkenden sneller een woning omdat verhuurders nu eenmaal sneller verhuren aan iemand met een vaste job. Bewijzen van interimwerk bieden hier - spijtig genoeg - weinig soelaas. Bekijk dus samen met je klant of de zoektocht naar werk al dan niet op een lager pitje zult zetten.

*“Een asielzoeker die in een opvanginitiatief verbleef, had werk gevonden en werd dan erkend. De zoektocht naar een woning was zo moeilijk dat hij dat werk gewoon heeft moeten opzeggen. Dat staat toch haaks op versnelde activering?”*

JOBHUNTER



*“Ik werd bijna verplicht uit het opvangcentrum gezet omdat ik mijn verblijfsvergunning al twee maanden had maar daar toch nog verbleef. Het was zeer moeilijk om een woning te vinden, het heeft mij ongeveer drie maanden gekost. Via immokantoren lukte het niet en ik heb ook het gevoel dat verhuurders niet aan ons willen verhuren.”*

ICT'ER, 27 JAAR, SYRIË

- Werkgevers willen spijtig genoeg niet altijd in investeren in een nieuwe werknemer als ze geen zekerheid hebben dat die in het land gaat mogen blijven.

*“Ik vond een werkgever die potentieel zag in mijn klant en ook in hem wou investeren. Toen hij echter hoorde dat hij een asielzoeker is en zijn verblijfsstatuut dus niet zeker is, is hij teruggekomen op zijn beslissing. Als werkgever investeren in opstart en opleiding van iemand waarvan je niet weet of die morgen nog legaal in het land mag verblijven, tja, dan maak je een kosten-batenanalyse op. Ik begrijp die werkgever ergens wel, maar het is natuurlijk tragisch voor die asielzoeker die gemotiveerd is om te werken.”*

JOBHUNTER



## Mouhanad - boekhouder, 35j, Syrië

*“Toen ik Mouhanad voor het eerst ontmoette, was ik onder de indruk: een boekhouder met een passie voor theater en kunsten, dat kom je nu niet elke dag tegen. Ons eerste gesprek verliep voornamelijk in het Engels, maar bij nader inzien hadden we dat ook perfect in het Nederlands gekund. Hij leek op zoek naar gelijkgezinden en vooral naar zijn plek in deze samenleving. Via een vzw die voor vluchtelingen ad hoc vrijwilligerswerk regelt (Refu-Interim), had hij dat wel al een beetje gevonden. Hij assisteerde er bij het maken van filmopnames en stond daarbij in het voor het geluid. Maar deze vrijwillige opdrachten kwamen slechts af en toe. We besloten samen op zoek te gaan naar een vaste vrijwilligerswerkplek waar hij een aantal dagen per week zou kunnen werken en eerder gelinkt aan zijn beroep als boekhouder om de kloof met de reguliere arbeidsmarkt te verkleinen. Bij toeval vernam ik dat ze bij VZW LOD Muziektheater op zoek waren naar extra ondersteuning in de boekhouding. Mouhanad was onmiddellijk enthousiast. De eerste kennismaking met vzw LOD ging wel wat stroef, vooral voor de medewerkers van vzw LOD omdat met een vluchteling werken voor hen een stap in het onbekende was. Na een tweetal weken maakt Mouhanad volledig deel uit van het team bij vzw LOD en voelt hij zich ook opvallend goed. Echt mooi om te zien. Het viel ook op dat Mouhanad een grote passie voor cijfers heeft en uiterst nauwkeurig werk oplevert. Wanneer Mouhanad een kleine maand bezig is met zijn professioneel*

vrijwilligerswerk, komt ook zijn vrouw Mayce bij me terecht. Haar pad is van bij meet af aan heel duidelijk. Ze was in Syrië lerares en is dat nog steeds in hart en nieren en ze start meteen als vrijwilliger bij een Jenaplan-school in Gent. Want meteen als leerkracht werken in een school kan niet zonder diplomagelijkschakeling en een hoog niveau Nederlands.

Door de structuur in hun dagen komt er rust in hun gezin en zo ook ruimte om verder naar de toekomst te kijken. Hierdoor duiken veel vragen op over tewerkstelling, de Belgische nationaliteit verwerven, rijbewijs behalen en een diplomagelijkschakeling die maar lang blijft duren ... We bekijken ze samen met ons drieën en ik tracht hen zo goed mogelijk hierin te ondersteunen en door te verwijzen naar gespecialiseerde diensten.

Na lang wachten, wel uiteindelijk goed nieuws! Het diploma van Mayce wordt helemaal op niveau met het diploma leerkracht lager onderwijs in Vlaanderen gelijkgeschakeld. Het koppel neemt de beslissing om voor Mayce een tewerkstelling in het onderwijs na te streven, heel goed wetende dat dit nog lang kan duren vooraleer ze het vereiste niveau Nederlands hiervoor behaald heeft.

Mouhanad wil ondertussen zo snel mogelijk als boekhouder aan het werk op de reguliere arbeidsmarkt. Hij is enorm gemotiveerd en ook hoopvol dat dit zal lukken, zeker na zijn positieve ervaring bij en feedback van vzw LOD. De realiteit is echter minder rooskleurig. Mouhanad stuurt meer dan 20 sollicitatiebrieven, maar wordt zeer weinig uitgenodigd om op gesprek te gaan. Wanneer hij toch mag gaan, botst hij op het gevraagde niveau Nederlands en de noodzakelijke klantencontacten die bij de functie van

*boekhouder horen. Die klantencontacten: daar is hij minder enthousiast en vooral onzeker over en hij antwoordt dan ook eerlijk op deze vragen. Er volgen vele afwijzingen en die vreten aan Mouhanads motivatie, zelfvertrouwen en hoop. Hij verliest de moed om verder te solliciteren en stort zich op zijn hobby geluidsopnames voor film. Het is een beetje een manier om weg te vluchten van de sollicitaties. Na een heel lang en diepgaand overleg, besluiten we samen om de optie artikel 60 te onderzoeken. Artikel 60-tewerkstelling biedt een veiligere leeromgeving en zo krijgt Mouhanad meer tijd om terug zijn zelfvertrouwen op te bouwen en klantencontacten te oefenen. Vrij snel komt er een plaats vrij voor een administratieve kracht bij een kringwinkel en hij heeft er ook veel contact met klanten. Ondertussen is Mouhanad er een onmisbare schakel geworden. Hij maakte zich de boekhouding volledig eigen, heeft zijn zelfvertrouwen terug, en binnenkort muteert hij naar een functie boekhouder bij het OCMW. Hij kijkt er enorm naar uit om zich terug op cijfertjes te storten. Het is heerlijk om te zien hoe de rust en de goesting in hem is weergekeerd. De volgende stap is om na zijn artikel 60, terug werk te zoeken op de reguliere arbeidsmarkt.”*

JOBHUNTER

## Vinjole - poetsvrouw, 30j, Albanië

*“Vinjole werd in februari 2018 naar me doorverwezen via een collega van de VDAB. Daar kreeg ze loopbaanoriëntatie en ook voorbereidend Nederlands als opstap naar de arbeidsmarkt. Uit haar oriëntatie blijkt dat ze graag wil werken voor een dienstenchequebedrijf. Ervaring in poetsen heeft ze niet. Ze is een alleenstaande mama van 3 jonge kinderen van 2, 7 en 10 jaar. In Albanië rondde ze haar lagere school niet af en heeft er weinig gewerkt. Ze hielp af en toe haar echtgenoot in de carwash. Dienstencheques zijn voor haar een haalbaar beroep, want ze wil het liefst werken tijdens de schooluren. Zeer begrijpelijk als alleenstaande mama van 3 jonge kinderen. Tijdens ons eerste kennismakingsgesprek valt mij direct op dat dit een zeer aangename, verzorgde dame is, die al redelijk goed Nederlands praat. Zij weet duidelijk van aanpakken. We spreken af dat zij een week later terugkomt en wij haar cv op punt zullen zetten. Zoals met veel mensen uit de doelgroep vluchtelingen, ben ik alweer verwonderd over hoe snel sommige mensen stappen kunnen zetten.*

*De week erop is zij ruim op tijd aanwezig en werken wij haar cv af. Opnieuw krijg ik de bevestiging dat je op haar kunt rekenen. Zij blijft een aangename eerste indruk maken. Ik vermoed dat dit bij een sollicitatie bij een dienstenchequebedrijf ook wel zo zal zijn. Ik waag mijn kans en we sturen haar cv door naar eentje. Zoals verwacht, maakt zij bij haar eerste sollicitatiegesprek een zeer goede indruk. Resultaat: half maart is haar eerste werkdag!*

*Ze heeft 3 maanden een contract op proef gedaan, ze deed het super goed en kreeg hierna een vast contract. Ze zijn heel tevreden over haar. Ik heb als jobhunter nog nooit met iemand zo snel stappen gezet als met Vinjole. Ik kende haar zelfs niet zo goed. Ze had enkel het juiste duwtje in de rug nodig. Voor de rest was ze in staat om zelf op sollicitatiegesprek te gaan en verdere afspraken te regelen. Haar zelfredzaamheid was groot genoeg dat ik daar niet als buffer moest optreden. Dat is zeker niet bij alle werkzoekenden zo. Het voelt voor Vinjole ook goed aan dat zij dit bijna op haar eentje heeft klaargespeeld.”*

JOBHUNTER



## Werkgevers- benadering en jobhunting

Individuele  
jobhunting

groeps-  
methodieken  
jobhunting

prospectie  
bedrijven

informer en  
sensibiliseren

faqs

cases



## Zein - calculator, 27j, Syrië

“Zein Hussine komt voor het eerst bij mij langs voor het aanmaken van een cv en om hem voor te bereiden op een speeddate met interimkantoren in februari 2018. Hij studeerde begin 2017 af in Syrië als bouwkundig ingenieur. Hij maakt direct een grote indruk op me. Hij stelt zich van meet af aan vriendelijk en open op. Hij was toen juist gestart met vrijwilligerswerk met professioneel perspectief bij de dienst Facility Management van de Stad Gent. Zijn voornaamste taak is er evacuatieplannen tekenen voor de stadsgebouwen met het softwarepakket autocad. Ondertussen blijft hij Nederlandse lessen volgen. We hopen dat het vrijwilligerswerk de afstand met de reguliere arbeidsmarkt zou verkleinen. Zijn ambitie is namelijk om op lange termijn op het niveau van zijn diploma te werken. Zo is hij sinds zijn aankomst in de zomer van 2017 in België al bezig met zijn diplomagelijkschakeling. Met de hulp van zijn ouders die nog in Syrië wonen, tracht hij zijn diploma te bemachtigen. Dat is geen evidentie, gezien de universiteit waar hij studeerde letterlijk van de kaart geveegd is. Hij doet een aanvraag voor een diplomagelijkschakeling bij NARIC maar die wordt niet goedgekeurd op basis van onvoldoende informatie op een puntenbriefje.

Zein is een pientere jongeman die vlug veel informatie oppikt en eigenlijk heel vlug stappen zet doorheen zijn traject. Een werkpunt dat uit zijn vrijwilligerswerk komt, is vragen durven stellen als hij vast zit of iets niet weet. Zijn begeleider op de vrijwilligerswerkplek geeft aan dat hij moeilijk

om hulp durft te vragen. Zein is zelfredzaam en neemt ook deel aan de jobbeurs voor afstuderende ingenieurs van de Vlaamse Technische Kring van de Universiteit Gent.

Tijdens de speeddate met interimkantoren is er een interimkantoor die hem kansen wil geven. Hij maakt via hen kennis met een bouwbedrijf. Na een positief gesprek is men bereid om hem via IBO te laten starten in de functie van assistent calculator, een knelpuntberoep. Ik volg hem samen met een IBO-consulent verder op tijdens deze tewerkstelling. In augustus 2018 is een tussentijdse evaluatie gepland en het lijkt erop dat die positief zal zijn. Zijn mentor bij het bouwbedrijf omschrijft hem namelijk als iemand die over de juiste werkhouding beschikt en vooruit wil in het leven.

Zein is verloofd en wil binnenkort gezinshereniging aanvragen om zijn verloofde over te brengen naar België. Een vast contract waarbij hij voldoende verdient is hiervoor een belangrijke voorwaarde. Versnelde activering, vrijwilligerswerk en jobhunting heeft voor Zein echt snel stappen gerealiseerd op de arbeidsmarkt, mede omdat hij over veel leerpotentieel en ook -bereidheid beschikt.”

JOBHUNTER



## Sulaiman - bandwerker, 19j, Afghanistan

*“Sulaiman werd via een jongerenproject naar mij doorverwezen in november 2017. Hij kwam als 17-jarige in België aan, volgde OKAN-onderwijs en dan deeltijds, maar maakte dat niet af. De begeleider van het jongerenproject geeft als aandachtspunt mee dat hij regelmatig zijn afspraken niet nakomt. Nog voor ik hem voor het eerst gezien had, neem ik mij dus voor om duidelijke afspraken te maken met hem: het is hier geen speeltuin waar men doet wat men wilt en langskomt wanneer het eens past. Vooraleer ik hem zelf leer kennen plan ik 2 screenings om zijn vaardigheden in kaart te brengen, een technische screening en een keukenscreening bij screeningscollega’s. Ik verneem later dat hij afwezig was voor zijn technische screening. Een bevestiging van de informatie die zijn vorige begeleider me gaf.*

*Wij ontmoetten elkaar voor het eerst in december 2017 en de strenge aanpak die ik me voorgenomen heb, laat ik al snel varen. Ik zie namelijk een jonge gast die vriendelijk is, wel eerder terughoudend en onzeker, maar altijd klaar voor een grapje. Tegelijkertijd zie ik ook een jongen die het zwaar heeft en die zijn best doet om op het rechte pad te blijven. Hij is hier alleen in België sinds oktober 2015 en mist duidelijk de ondersteuning en het netwerk die tijdens deze levensfase zo belangrijk is voor jongeren. Hij vertelt mij dat hij schrik heeft op het verkeerde pad te geraken doordat hij zich nutteloos voelt, geen zinvolle tijdsbesteding heeft en structuur mist. Dat is vaak inderdaad een risico met zo’n jonge, alleenstaande vluchteling. Ik merk dat hij eigenlijk een toffe aangename gast is en neem mezelf voor*

om hem zo veel mogelijk te ondersteunen. Niet met het vingertje wijzend, maar juist door hem te ondersteunen in zijn traject naar werk én tevens met mogelijke problemen die op zijn pad komen. Zo hou ik ook heel nauw contact met zijn begeleider zelfstandig wonen en stemmen we vaak samen af.

Uit de keukenscreening komt het advies dat Sulaiman beter kiest voor een opleiding en onvoldoende over rekenvaardigheden beschikt. Op lange termijn is dit het duurzaamste pad, maar Sulaiman is niet overtuigd. Hij wil het liefst zo snel mogelijk werken. Fabriekswerk is zeker haalbaar voor hem, maar ik vind dat hij zich de vraag moet stellen of hij dit zijn hele leven wil blijven doen. Tijdens opvolggesprekken wordt het heel duidelijk waarom hij zo snel wil werken: hij wil geld sparen om zijn ouders die in een buurland wonen, te bezoeken... Tja, wat kan je daarop zeggen?! Ik begrijp dat hij zijn ouders dolgraag wenst terug te zien. Dat is nu zijn grootste bekommernis. Hij heeft al zó veel meegemaakt. Ik kan het mij zelfs niet inbeelden welke weg hij letterlijk en figuurlijk heeft afgelegd. We gaan dus samen voluit voor werk.

In de maanden die volgen proberen we verschillende zaken uit. Hij doet mee aan de sollicitatieruimte waar we in groep zoeken naar vacatures. Hij neemt deel aan speeddates met interimkantoren. We schuimen samen de VDAB-website af voor vacatures. Af en toe vinden we wel iets waarvoor we solliciteren, maar er is altijd iets waardoor het niet lukt: de werkplek is te ver, niet bereikbaar met openbaar vervoer, hij verwittigt niet bij afwezigheden op afspraken, ... Afspraken nakomen blijft moeilijk voor hem. Sulaiman blijkt dan ook een nachtmens te zijn met een onregelmatig

*bioritme. 's Ochtends uit bed komen lukt vaak niet. Ik blijf hameren op het belang van stiptheid, zeker als hij wil werken. Maar tegelijkertijd behoud ik mijn niet-schoolse, bemoedigende aanpak. Alles is een leerproces voor hem. Uiteindelijk bewonder ik dat hij blijft proberen en volhoudt.*

*In samenwerking met Accent Interim plannen we bedrijfsbezoeken waaraan een selectiegesprek gekoppeld is. Hij wil hier graag aan mee doen, maar eerst moet hij door de screening van Accent geraken. We bereiden de screening en het sollicitatiegesprek samen voor. Sulaiman is opnieuw erg enthousiast. Ik hoop dat het hem eindelijk eens lukt. Want ik heb schrik dat zijn enthousiasme op een dag getemperd zal worden door al die teleurstellingen. Het eerste sollicitatiegesprek bij Accent verloopt moeizaam. Het is zijn eerste echte sollicitatie. Dat is niet evident. Maar van Accent mag hij mee op bedrijfsbezoek en het finale selectiegesprek in het bedrijf doen. Het bedrijf biedt ploegwerk aan en men steekt er autodeuren in elkaar. Een snel en best wel complex werk aan de band. Een paar dagen later belt Sulaiman op: hij heeft de job en klinkt dolgelukkig! Hij start in ploegensysteem. De eerste dagen bleef hij zelfs bij een vriend slapen, om zeker op tijd wakker te worden en op tijd te zijn op het werk. Zelf vroeg hij aan het bedrijf om de nachtshift te mogen doen. Hij vindt dit beter. Dan hij heeft geen stress meer dat hij zijn wekker niet zal horen. Na een aantal maanden interimwerk in dat bedrijf, maakt hij kans op een vast contract. Ik hoop echt dat dit zal lukken; en als het op een of andere manier plots moeilijker loopt, dan kan hij steeds op mij rekenen.”*

JOBHUNTER

