Vlaanderen
is divers

26 FEBRUARI 2026

# EINDRAPPORT VERVOLGTRAJECTEN NA INBURGERING

*BIJLAGE I: BIJKOMEND REGIONAAL AANBOD*

Het basistraject met individuele ondersteuning werd aangevuld met bijkomend regionaal aanbod: lokaal aanbod op maat waar het reguliere aanbod en het basisvervolgtraject niet (optimaal) aan tegemoet komt, ontwikkeld vanuit het project, op basis van de gedetecteerde noden in het project. Vanuit het basistraject en door interne en/of externe partners kon naar dit bijkomend aanbod toegeleid worden, maar ook omgekeerd resulteerde dit bijkomende aanbod in heel wat nieuwe cliënten in de basisproeftrajecten.

Het bijkomend regionaal aanbod focust op:

- gerichte informatie-ontsluiting op maat
- versterking van vaardigheden
- gerichte samenwerking met partners i.f.v. (gezamenlijke) begeleiding naar duurzame educatief-professionele loopbaan
- gerichte samenwerking met en toeleiding naar (organisatoren van) nieuw opleidingsaanbod
- gerichte samenwerking met en toeleiding naar (inclusieve werkgevers met) (knelpunt)vacatures

We voorzagen bijvoorbeeld infosessies, taaloefenkansen in de zomermaanden, netwerkevents in functie van werk, gerichte samenwerking met screening en toeleiding in functie van extern aanbod. In deze bijlage delen we een aantal voorbeelden van dit bijkomend regionaal aanbod. We duiden niet alleen de noden en het aanbod, maar ook wat de succesfactoren en aandachtspunten of uitdagingen blijven.

## INHOUD


1 Gerichte informatie-ontsluiting op maat 3

1.1 Website met overzicht geïntegreerde beroepsgerichte opleidingen: www.nederlandsplusopleiding.be 3
1.2 Infomarkten (geïntegreerde) beroepsgerichte opleidingen 4
1.3 Infosessie rijbewijs 5
1.4 Begeleiding bij job- en opleidingsbeurzen 6
1.5 Outreachend werken 9
1.6 Jobnetwerkplatform Rupelstreek 10

2 Versterking van vaardigheden 11

2.1 Zomeroefenkans Nederlands voor schakelklassers 11
2.2 Taaloefenkans Nederlands Open Inloop Taal 12
2.3 Sollicitatietraining 12
2.4 Workshops Solliciteren kan je Leren 13
2.5 Versterken van vrouwen via vrouwengroepen 14

3 Gerichte samenwerking met opleidingsaanbodverstrekkers 15

3.1 Instroomproject spoorwerkers (Infrabel Academy) 15
3.2 Samenwerking met IT-consultancybureau 15
3.3 Geïntegreerde beroepsopleiding kinderopvang met leerondersteuning (KATA) 16
3.4 Beroepsopleidingen ‘van schoonmaak naar zorg’ op de werkvloer (KANZ en JATZ) 17

4 Gerichte samenwerking met partners i.f.v. (gezamenlijke) begeleiding naar een duurzame educatief-professionele loopbaan 18

4.1 Gerichte toeleiding naar VDAB sectorpunt Zorg 18
4.2 Trajecten naar werk voor specifieke taalgroepen 19
4.3 Pilootproject VDAB Mechelen: intensieve begeleiding naar werk 20
4.4 Gezamenlijke permanenties met Tracé/Actiris/VDAB - Brussel 21
4.5 Samenwerking met Travi, sectorfonds voor de uitzendsector 21
4.6 Triogesprekken VIB-DE in functie van begeleiding naar het educatief-professioneel doel 22

5 Gerichte samenwerking met inclusieve werkgevers i.f.v. toeleiding naar knelpuntvacatures 23

5.1 BouwWow: ondersteuning in de zoektocht naar versterking van de bouwsector 23
5.2 Ondersteuning bij en toeleiding naar project Skills Beyond Borders te VZW De Kleine Vos 23
5.3 Vrijwilligerswerk voor anderstalige leerkrachten in Leuven 24
5.4 Samenwerking met centrum voor woon- en dagbegeleiding 25
5.5 Samenwerking met woonzorgcentra (zorggroep) 26
5.6 Infosessie door FamilieHulp met duurzame educatief-professionele opportuniteiten in huishoudhulp en zorg 26

# 1 Gerichte informatie-ontsluiting op maat

Uit de proeftuinen bleek dat ex-inburgeraars nood hebben aan duidelijke en toegankelijke informatie over mogelijkheden, voorwaarden en trajecten. Velen zien het bos door de bomen niet meer, door de versnipperde informatie over allerhande aanbod, bijvoorbeeld binnen het onderwijs, werk en dienstverleningen. Ook de toeleiders verdwaalden in een veelheid aan informatie, die toch vaak onvoldoende concreet bleek om mee aan de slag te gaan.

Daarom werd sterk ingezet op laagdrempelige kanalen om het aanbod en de bijhorende informatie zichtbaar en begrijpelijk te maken. Dit gebeurde via infomarkten, infosessies, een centrale website en outreachend werk. Dit werd ingezet binnen de proeftuinen zodat de juiste informatie op het juiste moment toegankelijk werd en ex-inburgeraars hun zoektocht naar passend aanbod zo onafhankelijk als mogelijk konden verderzetten.

## 1.1 Website met overzicht geïntegreerde beroepsgerichte opleidingen: www.nederlandsplusopleiding.be

### Drempels en noden

Ex-inburgeraars zijn erg geïnteresseerd in geïntegreerde beroepsgerichte opleidingen (i.e. opleidingen die Nederlands combineren met vakgerichte kennis). Versnippering van aanbod en ontoegankelijkheid van (overzichtelijke) informatie hierover, maakt dat het voor ex-inburgeraars, begeleiders en andere potentiële toeleiders niet altijd duidelijk is welk aanbod er is, welke voorwaarden eraan verbonden zijn, of men hieraan voldoet en hoe men kan starten. Het Opleidingskompas, ontwikkeld binnen project Edusprong, brengt het volledige aanbod volwassenonderwijs (m.u.v. NT2-aanbod) en studies in Vlaanderen in kaart. Dit is echter weinig bruikbaar en overzichtelijk voor en in functie van anderstaligen, bv. door het ontbreken van filters over taalvereisten.

### Aanbod en werkwijze

Vanuit Atlas ontwikkelden we een toegankelijke en gebruiksvriendelijke website: nederlandsplusopleiding. Deze biedt een overzicht van het (rechtstreeks en onrechtstreeks) beroepsgericht geïntegreerd aanbod in stad Antwerpen en daarrond. De website werd ontwikkeld om potentiële cursisten en toeleiders vlot doorheen het brede opleidingslandschap te gidsen: informatie staat in duidelijke taal, er wordt gelinkt naar de aanbieder en er zijn filters op maat van specifieke noden van de doelgroep van het aanbod, zoals taalniveau en sector. Zo worden opleidingen die aansluiten bij de noden en mogelijkheden snel en gericht gevonden.

### Resultaten en vervolg

De website is breed gekend bij eerstelijnsmedewerkers in functie van toeleidingen, zoals bv. duidelijk werd op de jaarlijkse NT2-trefdagen voor de provincie Antwerpen. Wat eerstelijnsbezoekers betreft, wordt de site dus ook buiten Atlas gebruikt. Zoals beoogd maken ook anderstaligen zelf er veelvuldig gebruik van. Enerzijds blijkt dit uit de bezoekuren: een derde van de bezoeken gebeurt buiten de reguliere werkuren van dienstverleningen. Anderzijds zien we dit aan de browsertalen. Nederlands staat met voorsprong (viermaal meer dan Engels) op nummer één, maar wordt in de top 10 gevolgd door Engels, Arabisch, Frans, Spaans, Turks, Pools, Russisch, Roemeens en Portugees.

Opvallend is dat de website niet enkel in (de provincie) Antwerpen populair is. Er zijn quasi even veel bezoekers vanuit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als binnen stad Antwerpen. Ook in (klein)steden met een goede verbinding naar Antwerpen is de website populair.

Het verdere onderhoud van de website wordt opgenomen binnen project VDAI.

### Succesfactoren en aandachtspunten

De website biedt een toegankelijk overzicht van aanbod waar veel vraag naar is. Dit laat toeleiders en geïnteresseerden toe om vlot bij de gewenste opleidingen te komen en verhoogt de instroom van geschikte kandidaten voor de aanbieders.

Het up-to-date houden van de informatiefiches en het algemene onderhoud van de website is relatief weinig tijdsintensief, maar vraagt wel een sterk netwerk met en *outreaching* naar aanbodverstrekkers.

De website focust op een specifieke categorie van het ruimere opleidingsaanbod en biedt dus geen overzicht van al het opleidingsaanbod toegankelijk voor anderstaligen.

## 1.2 Infomarkten (geïntegreerde) beroepsgerichte opleidingen

### Drempels en noden

Ex-inburgeraars zijn erg geïnteresseerd in geïntegreerde beroepsgerichte opleidingen. De website nederlandsplusopleiding voorziet potentiële cursisten en toeleiders van toegankelijke informatie. Toch merken NT2-centra dat de doorstroom vanuit NT2-cursussen niet altijd vanzelf loopt.

### Aanbod en werkwijze

Op initiatief van CVO Vitant en Atlas VIB werden infomarkten georganiseerd waarop het aanbod beroepsgerichte opleidingen toegankelijk voor anderstaligen werd voorgesteld. Dit aanbod wordt door verschillende partners georganiseerd. Doorheen de jaren werd het partnerschap van de infomarkten uitgebreid met andere volwassenonderwijsinstellingen en partners met geïntegreerd aanbod, zoals CVO Encora en LBC, VDAB, Thuiszorg Vleminckveld, Gatam ...

Werving gebeurde gericht naar de doelgroep van het aanbod. Er werd breed geworven via mailings en rechtstreekse toeleiding, zowel vanuit Atlas als AgII voor anderstaligen rondom Antwerpen. Ook de onderwijsinstellingen en andere aanbodverstrekkers voorzagen werving via hun leerkrachten, nieuwsbrief, flyers en sociale media.

Het aanbod werd in themadagen voorgesteld op basis van de interesses van de ex-inburgeraars en het beschikbare aanbod: zorg, ICT en administratie, techniek en horeca en voeding. Er werd naar gestreefd om aanbod te voorzien voor alle taalniveaus vanaf 1.1 – 1.2, met uitzondering van ICT en administratie waarvoor dit (erkend) aanbod ontbreekt.

Tijdens de infomarkten krijgen deelnemers één-op-één informatie van de aanbodverstrekkers. Wie nood heeft aan versterking van het niveau Nederlands, wordt ingeschreven in regulier NT2-aanbod. Voor wie het gepresenteerde aanbod niet paste of nog andere vragen had, was een VIB-intake mogelijk.

### Resultaten en vervolg

De formule blijkt zeer succesvol. In totaal waren er in Atlas op vier edities zo'n 600 bezoekers. Meer dan de helft tot twee derde van hen beschikt over een inburgeringsattest. Zij werden verder opgevolgd en konden daarbij de infomarkt evalueren. 90% vond de informatie verkregen op de infomarkt duidelijk. Volgens de partners is er dankzij de gerichte werving en screening bij aankomst op de infomarkt een goede match tussen het aanbod en de aanwezigen. Bij 70% leidde het bezoek aan de infomarkt tot een concrete actie, zoals de deelname aan bijkomende infosessies of intakes bij de aanbodverstrekkers (indien vereist voor inschrijving), inschrijvingen in de opleidingen en NT2-cursussen, en VIB-intakes om andere vragen en noden aan te pakken. Bij wie nog bijkomende vragen had, ging dit meestal over ander opleidingsaanbod, cursusaanbod NT2 en de combinatie met werk. Het thema zorg was steeds met voorsprong het populairste, gevolgd door ICT en administratie, en techniek.

Ook Amal organiseerde een succesvolle infomarkt met regionale partners. De infomarkten bij Atlas en Amal worden nu overgenomen in project VDAI.

### Succesfactoren en aandachtspunten

Het succes is te danken aan verschillende factoren:

- Infomarkten zijn toegankelijk en laagdrempelig: ze gaan door bij het agentschap I&I, deze locatie is gekend, centraal en bereikbaar; het event is gratis en werkt met een open inloop zonder inschrijving; het event gaat zowel doorheen de dag als 's avonds (na de gangbare werkuren) door; er wordt in duidelijke taal gecommuniceerd.
- De gerichtheid: er wordt doelgericht geworven zodat het juiste publiek bij het juiste aanbod terecht komt. Dit is een meerwaarde voor zowel de geïnteresseerden als de aanbodverstrekkers. De beste wervingsmethodieken waren de gericht mailing vanuit Atlas en de facebookposts van de aanbodverstrekkers. Flyers leverden het minste volk op.
- De persoonlijke aanpak waarbij een geïnteresseerde directe informatie door een specialist van de scholen kreeg, waarmee die aan de slag kon.
- Actieve opvolging door VIB tijdens en na het event.
    - Bij gebrek aan passend aanbod, vragen over andere thema's of niet gerepresenteerde opleidingen, kon men meteen terecht bij het VIB-loket. Ook als de aanbodverstrekkers bijkomende drempels of noden geïdentificeerd werden bij de geïnteresseerden, wordt men toegeleid naar het aanwezige VIB-loket. Waar nodig werd men ingeschreven in NT2-aanbod.
    - Alle ex-inburgeraars werden later telefonisch opgevolgd vanuit VIB. Zo kon de infomarkt geëvalueerd en steeds verbeterd worden. Zo konden de aanwezigen ook verder geholpen worden waar nodig.
- De meerwaarde voor de partners: Enerzijds voor het contact met Atlas om de samenwerking en toeleidingen naar elkaars dienstverlening te versterken. Anderzijds voor het overzicht van en contact met de andere aanbodverstrekkers waardoor ze geïnteresseerden die niet met het eigen aanbod matchen, gericht konden toeleiden.

Een uitdaging blijft dat, ondanks dat de infomarkten wel toegankelijk zijn voor beroepsactieven, opleidingsaanbod voor hen ontbreekt omdat het aanbod niet te combineren is met hun werk.

## 1.3 Infosessie rijbewijs

### Drempels en noden

Uit het VIB-onderzoeksrapport bleek dat vooral ex-inburgeraars in Gent nood hadden aan info en ondersteuning voor het behalen van een rijbewijs.

### Aanbod en werkwijze

Om aan deze nood tegemoet te komen, organiseerden we een infosessie Rijbewijs in samenwerking met diverse partners: NT2-aanbodverstrekkers met specifieke cursussen NT2 die voorbereiden op het theoretisch rijexamen, een rijschool die samenwerkt met een van de NT2-aanbodverstrekkers en Amal zelf die de inschrijvingen regelt en coördineert voor de verschillende NT2-scholen. We werkten met inschrijvingen vooraf en organiseerden het event in Amal.

### Succesfactoren en aandachtspunten

- Relevante actoren samengebracht op één plek schept duidelijkheid in het aanbod.
- Mogelijkheid om na de infosessie een individuele afspraak te maken om in te schrijven voor het specifieke aanbod NT2 (meer dan de helft van de deelnemers maakte gebruik van dit aanbod).
- De deelnemende partners waardeerden het feit dat ze konden uitwisselen over hun (vaak gelijkaardig) aanbod.

## 1.4 Begeleiding bij job- en opleidingsbeurzen

### Aanbod en werkwijze

In verschillende regio's worden er beurzen georganiseerd door tewerkstellingspartners en scholen. Deze informatie raakt niet altijd tot bij de doelgroep. VIB AgII trachtte het bestaande aanbod aan job en opleidingsbeurzen beter toegankelijk te maken voor cliënten die op zoek zijn naar werk of een opleiding.
De methode was grotendeels dezelfde: cliënten werden vooraf door de VIB-consulent via mail of brief uitgenodigd. Indien gewenst werd een voorbereiding geboden, zoals het opstellen of verbeteren van een CV en motivatiebrief, het inoefenen van een gesprek met een werkgever. Tijdens de beurs begeleidde de VIB-consulent de cliënten in kleinere groepjes naar werkgevers of opleiders naar keuze.

### Resultaten

De beurzen hadden voornamelijk een oriënterende en empowerende kracht. Het is meestal niet zo dat er meteen een concrete job uit voortvloeit die direct terug te leiden valt naar de beurs. Toch waren zowel VIB-consulenten als cliënten akkoord dat cliënten nadien met meer zelfvertrouwen op de werkgever afstapten.

Kandidaten die het concept van een jobbeurs niet kenden, waren zeer blij met de laagdrempelige mogelijkheid tot een rondgang met de consulent. De consulent stelde de kandidaat telkens kort voor zodat het ijs gebroken was. De consulent stelde af en toe zelf ook vragen zodat de kandidaat leerde dat die vragen mogen gesteld worden tijdens een gesprek met een werkgever. Cliënten gaven aan dat de beurs voor hen op deze manier minder overweldigend was en de stapsgewijze aanpak en voorbereiding hen hielp om met meer zelfvertrouwen op de werkgever af te stappen.

In sommige gevallen vonden cliënten jobbeurzen ontnuchterend omdat werkgevers niet altijd bereid zijn om nieuwkomers een kans te geven. Sommige deelnemers kregen veel inspiratie door hun deelname. Tegelijkertijd bleek het voor een deel van de cliënten een realiteitscheck met betrekking tot gevraagde competenties en het gevraagde taalniveau.

Ook voor de VIB-consulent zelf waren de beurzen interessant om verwachtingen van werkgevers beter te kunnen inschatten en welke drempels er nog zijn. Ook was het een goede opportuniteit om contacten te leggen met werkgevers uit de regio.

In totaal namen er 96 AgII-VIB-cliënten gespreid over Vlaanderen en Brussel via een VIB-begeleiding deel aan een beurs.
De beurzen waaraan werd deelgenomen:

- JobOP Vilvoorde job en opleidingenbeurs voor knelpuntberoepen door VDAB – 3/10/2024 – Vlaams-Brabant
- Brussels Job Day 2024 – 17/9/2024
- Jobatbeurs Antwerpen - 14/03/24
- Jobbeurs Verkoop Willebroek - 25/10/24
- Vivo Social profit salon Mechelen - 14/03/24, Aalst – 10/10/24
- Limburg: Jobbeurzen georganiseerd door VDAB i.s.m. de gemeente en andere partners waaronder AgII.
- Talentevent Genk - 28/03/2024
- Job- en Belevingsbeurs VDAB Lanaken – 24/9/2024
- Jobbeurs Hasselt – 3/10/2024
- Jobbeurs Genk - 15/10/2024
- Atelier ter voorbereiding op Opleidingenbeurs Tracé – Bon - Brussel
- Infomarkt Beroepsopleidingen CVO Roeselare – 14/5/2024 - West-Vlaanderen

### Succesfactoren en aandachtspunten

De aanpak biedt een aantal voordelen voor cliënten op zoek naar werk en opleiding:

- Toegang tot het opleidingsaanbod en meerdere werkgevers op één plaats.
- Het neemt de drempel van het online solliciteren weg, men kan meteen een CV achterlaten en het gesprek aangaan met de werkgever of opleidingsinstantie om verwachtingen te toetsen. De werkgevers stonden doorgaans erg open voor gesprekken met inburgeraars.
- Het bood een interessante oefenkans Nederlands en solliciteren, zelfs al komt er uiteindelijk niet meteen een concrete job uit voort.
- De VIB-consulent fungeerde als een vertrouwenspersoon voor en tijdens de beurs waar de cliënt telkens terug terechtkon na een gesprek of bij extra vragen. Er is onzekerheid bij clienten omwille van een tekort aan inzicht in de Belgische arbeidsmarkt, omdat ze bang zijn om fouten te maken in het Nederlands. Consulenten moedigden cliënten actief aan om vragen te stellen en te solliciteren bij de aanwezige bedrijven.
- Directe afstemming VIB-consulent – cliënt – werkgever: In sommige gevallen nam de VIB-consulent een bemiddelende rol op bij de werkgever, hij/zij kan mee ondersteunen bij het eerste contact of bij taalproblemen. Bij onduidelijkheden of vragen kunnen werkgevers eventueel nog terecht bij de VIB-consulent die op de hoogte is van het dossier van de cliënten.

- Vanuit VIB werden alle cliënten die deelnamen na de beurs verder opgevolgd om de volgende stappen te bespreken en in te plannen en zo de dynamiek van de acties te waarborgen.
- Specifieke en kleinschaligere jobbeurzen voor bv. één enkele sector én met een zekere aandacht voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zijn voor de doelgroep interessanter dan grote, algemene jobbeurzen met werkgevers uit verschillende sectoren (zoals bv. een Jobat-beurs):
    - De VIB-consulent kan kandidaten makkelijker gericht toeleiden en ondersteunen in aanloop naar de jobbeurs. Het gaat vaak om cliënten met gelijkaardige profielen, wat de ondersteuning vergemakkelijkt. Het is duidelijker welke bedrijven aanwezig zullen zijn en welke soort vacatures deze bedrijven voorstellen.
    - Bij algemene beurzen zijn de aanwezige bedrijven ook minder bekend met de doelgroep en eerder terughoudend om hen meteen een kans te geven.
    - Kleinere sectorinitiatieven houden vaker rekening met de context van de doelgroep.
- Ook een combinatie van een opleidings- en een jobbeurs – met name de beurzen georganiseerd door tewerkstellingspartners zoals VDAB of Tracé in Brussel – is vaak erg waardevol:
    - Deze beurzen zijn vaak beter afgestemd op anderstaligen of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
    - Ze bieden de mogelijkheid om, op basis van een concreet jobdoelwit, meteen ook te kijken naar passende opleidingen. Zo kunnen eventuele kennishiaten worden weggewerkt, of kunnen trajecten verkend worden waarin meerdere leerlijnen geïntegreerd zijn – denk aan een combinatie van vakgerichte opleiding, NT2 en een stage – allemaal in functie van het beoogde beroep.
- De mailings die vanuit de consulent VIB werden uitgestuurd om kandidaten te informeren over jobbeurzen en info-sessies in de buurt werd erg gewaardeerd. Mensen gingen ook effectief langs op de beurzen en info-sessies.

### Vervolg

Naar verdere ontwikkeling van dit type ondersteuning zou het interessant zijn om cliënten vooraf in groepjes samen te brengen en gezamenlijk een aantal zaken te overlopen en van elkaar te leren: Wat wil je bereiken? Hoe stel je jezelf voor? Welke vragen mag je stellen? Wat vind je zelf nog moeilijk? In de praktijk is dit echter niet zo evident omdat niet iedereen op hetzelfde moment vrij is. Sommige kandidaten haken bij voorbaat af omdat ze al teveel ‘nee’s’ hebben gehoord.

Een mogelijk alternatief voor jobbeurzen zijn online infosessies voor digitaalvaardige cliënten:
De beurzen (sectorgebonden en/of georganiseerd i.s.m. VDAB) die interessant zijn voor de doelgroep vinden doorgaans overdag tijdens de week plaats, dit bemoeilijkte de deelname voor beroepsactieve werkzoekenden. Voor hen zijn kortere digitale infosessies door één of meerdere werkgevers een toegankelijke aanvulling. Ook beurzen wat langer laten doorlopen buiten de kantooruren, kan een oplossing zijn.

*Voorbeeld: Online informatie-sessie van AG Insurance: dit werd door de VIB-kandidaten als heel interessant ervaren. Ze kregen gerichte informatie en konden meteen hun vragen stellen in de chat. Dit was erg laagdrempelig. De werkgever had snel een groot bereik zonder veel (extra) kosten. Het voordeel voor de kandidaat is dat hij/zij de informatie op eigen tempo kan opnemen en nog even nadenken of dit traject voor hem/haar relevant is.*

## 1.5 Outreachend werken

### Drempels en noden

Bij vindplaatsgericht of outreachend werken bij een inloophuis, school of andere gekende dienstverlening bevindt de cliënt zich reeds in een gekende omgeving waar hij/zij zich veilig voelt. Dit faciliteert het uitbouwen van een vertrouwensrelatie met de VIB-consulent. Er werden op die manier ook cliënten bereikt die moeilijker te bereiken waren via brief of mail. Bovendien is er een direct contact met de VIB-consulent mogelijk en zitten verschillende partners dankzij zulke wekelijkse permanenties in elkaars nabijheid, wat toelaat om sneller in te spelen op bepaalde drempels of vragen, waardoor cliënten zich meer gehoord voelen en efficiënter en beter ondersteund worden.

### Aanbod en werkwijze

Er werden wekelijkse VIB-permanenties opgezet in het inloophuis Welkom en Co. Ex-inburgeraars die langskwamen bij de organisatie konden op een laagdrempelige manier terecht bij de VIB-consulent voor een intake of een opvolging van de uitgevoerde acties. De VIB-permanenties in het inloophuis hebben geleid tot een toename van vragen (vooral over tewerkstelling). Tijdens de permanentiedagen van VIB waren er ook vrijwilligers van Welkom & co aanwezig en een medewerker van Saamo en Avansa om mensen te ondersteunen.

Profiel van de VIB-klanten bij Welkom en co:

- De cliënten wonen vaak al langere tijd in België, maar hebben te kampen met een aantal structurele drempels.
- Kortgeschoold: De meeste cliënten zijn kortgeschoold, wat betekent dat ze minder kans hebben om bepaalde administratieve en digitale vaardigheden te ontwikkelen.
- Precaire leefomstandigheden: Veel cliënten verkeren in kwetsbare economische situaties, met beperkte financiële middelen, in laagbetaalde en onzekere werkcontracten. Dit zorgt voor enorme stress en de urgentie om een beter betaalde job te vinden om de oplopende schulden en rekeningen te kunnen blijven betalen.
- Beperkte digitale vaardigheden en moeite met administratieve taken: De cliënten hebben doorgaans moeite met administratieve processen zoals het invullen van formulieren, het aanvragen van hulp, en het onderhouden van een budget, vaak door zowel digitale als taalbarrières. Ze hebben vaak weinig ervaring met digitale technologie, wat hen belemmert bij het beheren van digitale documenten en e-mails, online solliciteren, en het veilig omgaan met internet, zoals het vermijden van spam en phishing.
- Beperkte kennis van rechten en plichten: Er is een gebrek aan kennis over hun rechten en plichten als consument, wat leidt tot problemen zoals het onbewust aangaan van ongunstige contracten en andere administratieve misverstanden.

### Resultaten en succesfactoren

- Laagdrempeligheid en toegankelijkheid: niet alleen bij werving van nieuwe cliënten, maar ook bij de begeleiding. Cliënten vinden makkelijker hun weg naar begeleiding. We bereikten hier ex-inburgeraars die minder geneigd zijn om te reageren op brieven of mailings. Door de verhoogde zichtbaarheid van het initiatief was er een grotere instroom van cliënten.
- Regelmatige terugkeer en vertrouwensopbouw: Door vaste zitdagen in te richten, komen cliënten sneller terug. Dit houdt de dynamiek hoog en vergemakkelijkt het opbouwen van een vertrouwensrelatie, wat leidt tot meer openheid en eerlijkheid van cliënten over hun situatie. Dit

maakt het mogelijk om de situatie van de cliënten correcter in te schatten. Het vergemakkelijkt samenwerking met andere partners, zoals de VDAB, voor gerichtere ondersteuning.
- Duidelijker beeld van het traject en de drempels: Door regelmatig contact krijgt men beter zicht op het traject van de cliënten, of ze in het juiste traject zitten, of ze extra begeleiding nodig hebben, en wat de mogelijke drempels zijn die hen belemmeren.
- De aanwezigheid van en de afstemming met andere organisaties (Saamo, VDAB, OCMW, Ligo, CAW, Emino…). zorgt voor een effectievere samenwerking. De ondersteuning wordt doelgerichter en de versnippering in het aanbod vermindert.
- Partners zijn positief en overtuigd van de noodzaak: Het draagt bij aan het verminderen van de werkdruk en laat toe om beter in te spelen op de behoeften van cliënten.

### Aandachtspunten

- Omwille van deze laagdrempeligheid, de verhoogde zichtbaarheid en de taaklast bij partners (bv. OCMW), komen ook vragen binnen die buiten de scope van VIB of Welkom&Co vallen, zoals verregaande persoonlijke administratieve vragen (bv. afbetalingsplannen, aanvragen mbt handicap) die beter elders zouden opgevangen worden. Ze worden vaak opgepakt door de vrijwilligers van Welkom&Co, omdat cliënten er elders geen oplossing voor vinden, maar zij zijn hier niet noodzakelijk voldoende voor opgeleid.
- Grote instroom van nieuwe vragen: de instroom van nieuwe cliënten en vragen rond werk was te groot voor de VIB-consulent en Saamo. VDAB Boom werd ingeschakeld om wekelijks mee te helpen tijdens de zitdagen van Welkom & Co – momenteel in proefopstelling, met afwisselende aanwezigheid van VDAB en AgII, en steeds iemand van Saamo voor niet-werkgerelateerde vragen.
- De locatie biedt weinig privacy, wat soms de gesprekken bemoeilijkt. Uitwijken naar een vast kantoor van bv. AgII is mogelijk na een eerste aanmelding, maar niet voor elke cliënt haalbaar.

## 1.6 Jobnetwerkplatform Rupelstreek

### Drempels en noden

Vanuit de samenwerking bij Welkom&Co en de gedeelde knelpunten ontstond een nieuw initiatief: een jobnetwerkplatform voor de Rupelstreek, opgezet door Saamo, AgII (VIB), Vlotter en CAW.

In Boom heerst een hoge werkloosheid en, zoals ook elders, een versnippering van initiatieven. Veel organisaties werken naast elkaar, vaak met beperkte middelen. Het platform wil daar verandering in brengen door partners te verbinden, informatie en vacatures te delen, en sneller in te spelen op de noden van werkzoekenden. Er is een grote nood aan contacten met werkgevers uit de regio. Die contacten zouden voor toeleiders een grote hulp zijn om mensen gericht door te verwijzen naar openstaande vacatures.

### Aanbod en werkwijze

De partners versterken hun samenwerking via wekelijkse permanenties bij Welkom&Co. Gelijktijdig wordt bekeken hoe het netwerk verbreed kan worden, onder andere met werkplekarchitecten zoals Emino, Arktos, Groep Intro, en indien mogelijk ook Ligo. Er wordt afgestemd met de stuurgroep, waar ook de gemeente deel van uitmaakt, om het draagvlak te vergroten.

Daarnaast neemt de VIB-consulent contact op met lokale bedrijven om hun interesse in samenwerking te peilen. De idee is dat werkgevers en potentiële werknemers elkaar makkelijker vinden via

het Werkplatform Rupel.  Saamo onderzoekt hoe ze, samen met AgII, een bedrijfsgerichte aanpak kan uitwerken of ondersteunen. De samenwerking wordt verdergezet in 2025 binnen de Upgrade-trajecten.

# 2 Versterking van vaardigheden

Om hun veelal educatief-professionele doelen te bereiken, hebben veel ex-inburgeraars er baat bij om hun vaardigheden verder te versterken. Hiervoor werden taaloefenkansen georganiseerd, zowel tijdens de zomer als doorheen het jaar, en werden er trainingen en workshops aangeboden rond solliciteren en loopbaanoriëntatie. Ook werden specifieke vrouwengroepen opgezet om hun individuele positie te versterken. Deze initiatieven boden niet alleen nieuwe kennis en sterkere vaardigheden, maar resulteerden ook in meer zelfvertrouwen en motivatie om stappen te zetten richting opleiding of werk.

## 2.1 Zomeroefenkans Nederlands voor schakelklassers

### Drempels en noden

Tijdens de zomermaanden valt het reguliere NT2-aanbod stil, terwijl de nood om het de nieuw aangeleerde taalkennis te onderhouden blijft. Vooral bij voormalige Ligo-cursisten die na de zomer willen starten in een schakelklas (aanbod in Antwerpen ter voorbereiding van CVO-cursussen), kan de zomer nefast zijn.

### Aanbod en werkwijze

Daarom werd een taaloefenkans in de zomer ontwikkeld, gericht op wie 1.2 behaalde bij Ligo en is ingeschreven in de schakelklas volgend op die zomer.
De sessies werden georganiseerd in de voormiddag en de avond, zodat ook beroepsactieven konden aansluiten. Er werden conversatietafels voorzien, activiteiten rond werk, zoals het opstellen van een CV of het leren zoeken naar vacatures, en praktische uitstappen, bijvoorbeeld naar de bibliotheek. De begeleiding werd voorzien door eerstelijnsmedewerkers en vrijwilligers. Dit aanbod kaderde in de Zomer van Atlas, dat breed inzet op diverse taaloefenkansen voor anderstaligen tijdens de zomermaanden.

### Resultaten en vervolg

Jaarlijks namen ongeveer 20 unieke deelnemers deel. Deelnemers reageerden positief en konden de inhoud goed volgen. Door de grote vraag van kort- en middengeschoolde ex-inburgeraars met een taalniveau vanaf 1.2, werd de doelgroep hiermee uitgebreid. De oefenkans wordt mogelijk verder opgenomen in project VDAI.

### Aandachtspunten

Het blijft een uitdaging om ouders met jonge kinderen te bereiken, omdat er tijdens de zomermaanden vaak geen opvang beschikbaar is. Kindvriendelijke sessies of het voorzien van opvang zou hieraan tegemoet komen.

## 2.2 Taaloefenkans Nederlands Open Inloop Taal

### Drempels en noden

Anderstaligen die Nederlands leren hebben nood aan laagdrempelige oefenkansen om hun nieuw geleerde vaardigheid te onderhouden en versterken. Klassieke lessen zijn niet voor iedereen toegankelijk en voldoen niet voor iedereen.

### Aanbod en werkwijze

Daarom werd doorheen het jaar de taaloefenkans Open Inloop Taal georganiseerd, met activiteiten in verschillende Antwerpse wijken zoals Kiel, Deurne, Luchtbal en Linkeroever. De keuze voor deze locaties is bewust: het gaat om buurten met een beperkt aanbod voor anderstaligen, een hoog aantal kwetsbare anderstaligen en een grotere afstand tot het stadscentrum.

Het project biedt wekelijks vrij toegankelijke conversatietafels op toegankelijke locaties in de wijken, bv. de bibliotheek. Het aanbod wordt afgestemd op de noden van de deelnemers. Er wordt ingezet op zowel mondeling als schriftelijke vaardigheden. De conversatietafels worden aangevuld met uitstappen naar musea en culturele voorstellingen op maat van het taalniveau. Per locatie vinden gelijktijdig verschillende groepssessies plaats, op maat van het taalniveau en de oefennoden. De oefenkansen worden geleid door eerstelijnsmedewerkers.

### Resultaten en vervolg

Gemiddeld namen twintig mensen per sessie deel. De sessies zijn laagdrempelig: er is geen aanwezigheidsverplichting en iedereen is welkom, ongeacht het taalniveau en hun leercapaciteit. De aanpak versterkt niet alleen de taalvaardigheid van deelnemers, maar ook hun zelfvertrouwen en motivatie.

Naast taalondersteuning vervult Open Inloop Taal een sociale functie. Het brengt mensen samen, versterkt het lokale netwerk en draagt bij aan het sociale weefsel van de wijken. Via de informele contacten en de band die wordt opgebouwd met de begeleider, worden signalen over noden of problemen opgepikt en wordt doorverwijzing naar NT2-klassen, opleidingsaanbod of andere ondersteunende diensten mogelijk.

### Succesfactoren

- Laagdrempelig, vrijblijvend en gratis aanbod.
- Flexibele werking in groep op maat van de deelnemers.
- Onderhoud en versterking van het Nederlands via toegankelijk en praktijkgericht leren.
- Sociale meerwaarde in de wijk.

## 2.3 Sollicitatietraining

### Drempels en noden

Uit gesprekken met ex-inburgeraars bleek de nood aan laagdrempelige informatie en training rond solliciteren. Als antwoord hierop organiseerden we in samenwerking met het team Oefenkansen een driedaagse, intensieve sollicitatietraining waarin diverse stappen en thema's van solliciteren aan

bod kwamen. We gingen in zee met VOKANS, tenderpartner van de VDAB, die een aanbod op maat van een diverse groep ex-inburgeraars uitwerkte.

### Aanbod en werkwijze

De deelnemers kregen intensieve begeleiding bij het zoeken naar vacatures, maken van een CV, oefenen van een sollicitatiegesprek; ze kregen inzicht in de arbeidsmarkt en hun eigen talenten en competenties. De training ging door met een kleine groep van zeven deelnemers waardoor een combinatie van groepswerk en individueel maatwerk mogelijk werd. De voertaal was Nederlands waardoor deze training tegelijk een oefenkans werd. Op korte tijd versterkten de deelnemers hun kennis, competenties en zelfvertrouwen om zich sterker op de arbeidsmarkt te begeven.

### Resultaten en vervolg

Hoewel de samenwerking met VOKANS zeer vlot verliep, kozen we ervoor om nadien de trainingen in eigen beheer te organiseren. Dit liet ons toe meer kandidaten die nood hebben aan het aanbod de kans te geven om deel te nemen, waaronder werkenden en mensen die reeds in begeleiding zijn bij de VDAB of een van de VDAB-tenderpartners. Deze ex-inburgeraars werden nu uitgesloten van deelname wegens de richtlijnen van de VDAB hierrond. Uit de VIB-proeftuin bleek echter dat ook deze ex-inburgeraars nood hebben aan een specifiek sollicitatieaanbod op maat.

### Succesfactoren en aandachtspunten

- Kleine groepen en intensieve begeleiding.
- Focus op zowel kennis als zelfvertrouwen.
- Eigen beheer maakt de trainingen toegankelijker voor een bredere doelgroep.
- Drie opeenvolgende trainingsdagen vraagt een groot engagement van de deelnemers en vormt een drempel voor werkenden.

## 2.4 Workshops Solliciteren kan je Leren

### Drempels en noden

Naast intensieve trajecten bleek de nood aan kortere, laagdrempelige workshops die ex-inburgeraars versterken in hun zoektocht naar duurzaam werk. Deze nood toonde zich bij zowel werkenden als werkzoekenden.

### Aanbod en werkwijze

Als antwoord hierop organiseerden we workshops *Solliciteren kan je Leren* met als doel ex-inburgeraars, zowel werkenden als werkzoekenden, te versterken in hun zoektocht naar duurzaam werk en dat op een laagdrempelige manier (taal, inhoud, bereikbaarheid). We organiseerden de workshops tijdens verschillende dagdelen, overdag, ‘s avonds en in het weekend om op die manier een brede doelgroep van werkenden en werkzoekenden, mensen met (kleine) kinderen en ex-inburgeraars die een (NT2) opleiding volgen de kans te geven om deel te nemen.

Deelnemers hadden telkens de keuze uit verschillende workshops: CV maken, vacatures zoeken, sollicitatiegesprek oefenen, zicht krijgen op talenten en competenties. Specifiek voor het opstellen van

een CV, kregen ze een individuele vervolgafspraak bij het Coachpunt. In een aantal workshops namen klassen van NT2-aanbodverstrekkers deel als complementair aanbod bij hun eigen inhoudelijk programma rond solliciteren.

### Succesfactoren en aandachtspunten

- Laagdrempelige aanpak van de sessies: taal, inhoud en tempo afgestemd op de deelnemers.
- Kleine groepen van maximum zeven deelnemers per sessie.
- Taalvoorwaarde A2 maar afwijkingen op deze voorwaarde zijn mogelijk.
- Goed bereikbare (openbaar vervoer) en voor de meesten ook gekende locatie (site van Amal).
- Dag- , avond- , weekendaanbod waardoor een brede doelgroep kan deelnemen.
- Mogelijkheid om meteen een afspraak in te plannen voor individuele vragen en begeleiding, bv. om een CV op te maken.

## 2.5 Versterken van vrouwen via vrouwengroepen

### Drempels en noden

Het VIB-onderzoek bracht aan het licht dat veel vrouwelijke ex-inburgeraars, in het bijzonder Afghaanse vrouwen, kampen met hoge drempels in hun zoektocht naar werk of opleiding. Daarnaast hebben zij nood aan netwerkuitbreiding en versterking van hun positie in de samenleving.

### Aanbod en werkwijze

We organiseerden drie samenkomsten voor Afghaanse vrouwen, gespreid over drie maanden. Tijdens deze bijeenkomsten stonden nodendetectie, infosessies van organisaties met een relevant aanbod en workshops centraal. Zo stelde De Sloep haar werking voor ouders en kinderen voor, lichtte CAW het programma *Mind Spring* toe en bood Amal de mogelijkheid tot aansluiting bij het vrouwennetwerk *Bar Univers'elle*. We lieten de vrouwen kennismaken met de weefateliers van de vereniging Op en Neer en organiseerde workshops rond talenten en competenties. Vrouwen met individuele vragen rond opleiding en werk kregen een afspraak bij het Coachpunt.

### Resultaten en vervolg

Op basis van de noden die uit deze sessies naar voor kwamen, organiseerden we in samenwerking met CAW Visserij een infosessie voor hun programma *Mind Spring* en *Ouderkracht* specifiek voor (Afghaanse) vrouwen. Beide programma's zijn erop gericht veerkracht te verhogen, zelfredzaamheid te stimuleren en ouders krachtige tools te bieden om met vertrouwen hun rol als ouder op te nemen. CAW kon starten met een eerste vrouwengroep voor *Mind Spring* en *Ouderkracht* en nieuwe groepen staan op de planning. De samenkomsten voor deze cursussen gaan door in Amal.

### Succesfactoren en aandachtspunten

- Een combinatie van groepsaanbod en individuele begeleiding.
- Cultuursensitieve en laagdrempelige aanpak voor de afspraakmomenten, de afspraaklocatie en de voertaal (bv. inzet van tolken).
- Nauwe samenwerking tussen Amal en CAW met een breed kader en aanbod op maat om de vrouwen te versterken in hun (professioneel) leven.

- Nauwe samenwerking met sleutelfiguren en actoren uit de cultuurgemeenschap.

# 3 Gerichte samenwerking met opleidingsaanbodverstrekkers

Regulier opleidingsaanbod is vaak ontoegankelijk voor ex-inburgeraars door taaldrempels. In de proeftuinen werd wederzijds gebouwd aan partnerschappen tussen de agentschappen I&I en opleidingsverstrekkers met aanbod op maat of die bereid waren hun aanbod inclusiever te maken en de doelgroep uit te breiden naar anderstaligen. Door een gerichte screening en begeleiding vanuit de proeftuinen konden geschikte kandidaten worden toegeleid. Dit liet toe dat de ex-inburgeraars instroomden in jobs en sectoren die bijdroegen aan een duurzame professionele loopbaan, waarbij hun taal- en beroepsvaardigheden werden versterkt.

## 3.1 Instroomproject spoorwerkers (Infrabel Academy)

### Aanbod en werkwijze

Tijdens een jobbeurs legde de VIB-consulent contact met Infrabel Academy, dat een nieuw opleidingstraject opstartte voor spoorwerkers.

Geselecteerde kandidaten volgen eerst een intensieve taalopleiding (6 maanden), met wekelijkse technische sessies. Indien geslaagd, volgt een vast contract en technische opleiding. De VIB-consulent screende kandidaten, toetste motivatie en competenties, en leidde geschikte profielen toe. VIB begeleidde hen actief bij de voorbereiding van hun sollicitatie (CV, motivatiebrief, gesprek, screeningstest), en ondersteunde hen in elke stap richting opstart.

### Resultaten

Van de drie VIB-kandidaten startten er twee aan de opleiding. Dankzij de toegankelijke procedure en intensieve VIB-begeleiding konden kandidaten goed voorbereid instappen. Het project wordt herhaald.

## 3.2 Samenwerking met IT-consultancybureau

### Aanbod en werkwijze

Een inclusieve IT-consultancyspeler wilde samen met AgII kandidaten uit VIB-trajecten kansen bieden via BIS-stages en verdere opleiding op maat.

De VIB-consulent zorgde voor een gerichte screening en toeleiding en identificeerde geschikte profielen met IT-achtergrond of -interesse, en begeleidde de voorbereiding van elke kandidaat (matching, motivatie, verwachtingen). Daarnaast werkte VIB actief mee aan de uitbreiding van de kandidatenpool en bracht extra profielen in beeld.

### Resultaten en aandachtspunten

Twee kandidaten werden effectief toegeleid. Er werd potentieel gezien, maar de samenwerking stokte wegens interne groeipijnen bij het bedrijf. Deze case toont aan dat VIB een cruciale brugfunctie vervult, maar dat structurele ondersteuning nodig blijft voor kleine werkgevers.

## 3.3 Geïntegreerde beroepsopleiding kinderopvang met leerondersteuning (KATA)

### Drempels en noden

Veel ex-inburgeraars, vooral vrouwen, zijn sterk gemotiveerd om te werken met kinderen. Zij zoeken mogelijkheden om in de kinderopvangsector aan de slag te gaan, waar enerzijds heel wat vacatures vrij zijn (knelpuntberoep), maar waar anderzijds hoge eisen gelden.

Voor de reguliere opleiding Kinderzorg is niveau 2.4 Nederlands (B1 mondeling en schriftelijk) nodig, wat een lang en/of intensief NT2-traject vraagt. Zowel het NT2-traject als de opleiding zelf, is te lang om niet te combineren met een beroep (inkomen). Weinig van deze ex-inburgeraars kunnen een lange periode zonder financiële stabiliteit overbruggen en missen ook de gewenste werkzekerheid.

### Aanbod en werkwijze

Project *Kansen voor Talent in de Kinderopvang (KATA)* bood een oplossing door anderstalige cursisten te ondersteunen binnen de reguliere opleiding. Ze kregen hulp bij het invullen van basisbehoeften om aan de opleiding te kunnen deelnemen, werden tijdens de opleiding ondersteund bij het verwerken van de leerstof, en kregen nadien begeleiding bij hun activering in de kinderopvang. Atlas speelde hierin een actieve rol door kandidaten grondig te screenen en toe te leiden. Hierbij werden ook niveaubepalingen Nederlands afgenomen voor en na het traject, om de impact van de opleiding op de taalontwikkeling te meten. Vanuit een andere afdeling voorzag Atlas ondersteuning aan KATA met betrekking tot taaltoegankelijkheid en divers-inclusief werken.

Aanvankelijk was het de bedoeling om via deze methodiek ook anderstaligen met een lager taalniveau toegang te geven tot de reguliere opleiding, maar dat bleek niet zo makkelijk. Daarom werd een voortraject opgesteld waarin kandidaten die eerst nog aan hun NT2-traject werken in terecht kunnen om zich voor te bereiden op de opleiding.

### Resultaten en vervolg

Doorheen de jaren werd het project bijgestuurd en verbeterd, wat leidde tot een mooie leercurve voor zowel de organisatoren als de deelnemers. De aanpak bewees dat extra leerondersteuning en taalbegeleiding het verschil kunnen maken in het toegankelijk maken van opleidingen voor knelpuntberoepen met strikte voorwaarden.

Oorspronkelijk werd dit project gefinancierd door ESF, nu door Stad Antwerpen. In Mechelen werd het door LBC geïmplementeerd in hun aanbod als opleiding KindXtra. Daarin wordt de reguliere opleiding kinderzorg aangevuld met beroepsgericht Nederlands (geïntegreerde opleiding) en extra leerondersteuning. Dit aanbod is niet enkel gericht op anderstaligen, ook Nederlandstalige cursisten die extra leerondersteuning nodig hebben maken hier dankbaar gebruik van.

### Succesfactoren en aandachtspunten

De ondersteuning en het voortraject voorzien vanuit KATA zorgt ervoor dat meer mensen kunnen starten aan de opleiding voor een knelpuntberoep. Het verhoogt ook de kans dat zij deze opleiding met succes voltooien en werk vinden.

## 3.4 Beroepsopleidingen 'van schoonmaak naar zorg' op de werkvloer (KANZ en JATZ)

### Drempels en noden

Veel anderstaligen, vooral vrouwen, werken in de schoonmaaksector. Deze jobs zijn relatief toegankelijk voor anderstalige nieuwkomers: enerzijds stellen ze weinig eisen qua taal en vaardigheden of diploma, anderzijds zijn ze vrij flexibel te combineren met eventuele gezinszorg. Anderzijds is het beroep fysiek erg zwaar en biedt het amper doorgroeimogelijkheden. Bovendien wordt het Nederlands er vaak amper of niet onderhouden. Velen wensen dan ook ander werk, maar stoten daarbij op strengere eisen rond Nederlands en beroepsvaardigheden.

### Aanbod en werkwijze

Om de gewenste doorgroei te faciliteren, organiseert werkgever Thuiszorg Vleminckveld zelf (zorg)opleidingen die grotendeel plaatsvinden op de werkvloer. Dit in samenwerking met andere werkgevers: thuiszorgdiensten (zoals FamilieHulp, Villers en I-mens), woonzorgcentra, ziekenhuizen etc.

Het gaat om toegankelijke opleidingen gericht op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo loopt KANZ – Krachtig Activeren Naar Zorg – in totaal acht weken, waarvan vier weken les, drie weken stage en één week nazorg en begeleiding naar werk. Deze opleiding richt zich op activering in de thuiszorg en biedt 75% tewerkstellingsgarantie op moment van afstuderen. Er is ook een opleiding op maat van jongeren (tot 30 jaar): JATZ – Jongeren Activeren Tot Zorg. Deze opleiding richt zich op de activering in een woonzorgcentrum en biedt 70% tewerkstellingsgarantie op moment van afstuderen. Beide opleidingen stellen geen taal- en diplomavereisten en zetten sterk in op praktijkervaring. Bovendien bieden ze ook de opleiding zorgkundige aan die wel een striktere taalvoorwaarde stelt, maar verkort doorgaat op tien maanden. Binnen elke opleiding wordt ook coaching omtrent taal, leren, arbeidsattitudes en basisbehoeften voorzien. Vanuit KANZ of JATZ kan men, indien gewenst ook naar de zorgopleiding doorstromen, die 100% tewerkstellingsgarantie biedt op moment van afstuderen. Dankzij dit aanbod kan men (intern of extern) doorgroeien van schoonmaker tot huishoudhulp, met de mogelijkheid om door te ontwikkelen naar de zorg.

Atlas voorzag een platform voor de aanbodverstrekkers, nam de opleidingen op op de website nederlandsplusopleiding en de informarkten, en voorzag prescreening en toeleiding van geïnteresseerden.

### Resultaten en vervolg

Deze opleidingen vormen een belangrijke hefboom voor ex-inburgeraars die vastzitten in niet-duurzaam werk. Door hen stap voor stap en met taalondersteuning door te ontwikkelen richting de zorgsector, krijgen ze zicht op een duurzamere carrière en betere arbeidskansen. Het is echter onduidelijk of deze goede praktijken kunnen blijven voortbestaan (zie hieronder).

### Succesfactoren en aandachtspunten

Deze opleidingen zijn erg populair bij de doelgroep en toeleiders. Ze vormen de broodnodige, toegankelijke brug om niet-duurzaam werk om te vormen naar effectieve instapjobs en om met minimale inzet in te zetten op duurzame professionele loopbanen waarin anderstaligen kunnen (blijven) doorgroeien. Dat dit vanuit werkgevers in de brede zorgsector wordt georganiseerd, voor andere werkgevers in diezelfde sector, is bewonderenswaardig.

Echter, deze opleidingen worden niet structureel gefinancierd en ook niet Vlaamsbreed georganiseerd, ondanks dat gelijkaardige initiatieven ook bij andere werkgevers lopen. En ondanks de grote vraag van geïnteresseerden en de nood aan gevormde arbeidskrachten in de sector. Bijkomende besparingen bij VDAB zorgen voor halvering van het aanbod: van de meer dan 45 trajecten over Vlaanderen, georganiseerd door de thuiszorgdiensten, zullen er vanaf 2026 nog maar 21 trajecten worden gefinancierd door VDAB. Dit zorgt voor een jaarlijks verlies van minstens 500 zorgkundigen (rechtstreekse en zij-instromers). Dit maakt dat heel wat gemotiveerde werknemers voor knelpuntberoepen, met en zonder afstand tot de arbeidsmarkt, hun potentieel niet kunnen inzetten. Aan de andere kant zullen de vele vacatures nog minder vlot ingevuld geraken en stijgt de druk op de resterende werknemers verder.

# 4 Gerichte samenwerking met partners i.f.v. (gezamenlijke) begeleiding naar een duurzame educatief-professionele loopbaan

Veel ex-inburgeraars hebben verschillende noden die tegelijkertijd spelen op vlakken zoals taal, diploma-erkenning, opleiding, werk en basisbehoeften. Binnen de proeftuinen werd ingezet op samenwerking met diverse partners – van VDAB en sectorfondsen tot welzijnsorganisaties – om trajecten op maat en warme overdrachten of cliëntdeling mogelijk te maken. Deze gezamenlijke begeleiding schiep helderheid voor de gedeelde cliënt en de begeleiders. Ze zorgde voor meer continuïteit, een betere afstemming en een efficiëntere geïntegreerde aanpak door de betrokken organisaties, als ook door de cliënt.

## 4.1 Gerichte toeleiding naar VDAB sectorpunt Zorg

### Drempels en noden

Er zijn heel wat knelpuntberoepen in de zorgsector. Binnen de proeftuinen VIB kwam heel wat interesse en potentieel bij ex-inburgeraars om deze beroepen uit te oefenen aan het licht. Het is voor velen echter niet duidelijk hoe zij deze beroepen, waaraan meestal strenge vereisten verbonden zijn, kunnen bekomen.

### Aanbod en werkwijze

Atlas' teams diploma-erkenning en VIB ging nauwer afstemmen met VDAB's sectorpunt zorg. (Ex-)inburgeraars met een buitenlands zorgdiploma die het resultaat van hun diploma-erkenningsprocedure kregen, werden rechtstreeks toegeleid naar de contactpersoon van het sectorpunt. Via

gezamenlijke casebesprekingen werden de trajecten van deze ex-inburgeraars doorgenomen en afgestemd.

### Resultaten en vervolg

De meeste ex-inburgeraars bleken al bij VDAB aangemeld te zijn, mede door het in werking treden van de derde pijler in het inburgeringstraject.

De casebesprekingen boden inzicht in de ervaren noden en drempels van de langgeschoolde ex-inburgeraars voor zowel Atlas als VDAB. Dit leidde tot nieuwe afspraken intern bij beide organisaties en in de samenwerking over hoe hier optimaal en gelijk mee om te gaan.

De rechtstreekse toeleiding bleef behouden; de casebesprekingen werden stopgezet.

## 4.2 Trajecten naar werk voor specifieke taalgroepen

### Drempels en noden

Uit de begeleidingen van ex-inburgeraars in het Coachpunt en de trajectbegeleidingen en lessen maatschappelijke oriëntatie (MO) binnen het inburgeringstraject, bleek de nood aan ondersteuning bij het zoeken naar (duurzaam) werk.
Als antwoord hierop creëerden we het aanbod *Traject op weg naar werk* voor specifieke taalgroepen, inburgeraars én ex-inburgeraars in een samenwerking tussen het groepsaanbod voor inburgeraars onder het Project *Vlot en Duurzaam Activeren van Inburgeraars* en het Coachpunt. We experimenteerden met drie taalgroepen, Somalisch, Tigrinya en Arabisch, gekozen op basis van het taalaanbod in de MO-lessen en de input van trajectbegeleiders.

### Aanbod en werkwijze

Een traject bestond uit verschillende onderdelen waarbinnen we de inhoud flexibel en op maat van de vragen en noden uitwerkten. Belangrijk hierbij waren de individuele intakes voorafgaand aan de start van de groepsmomenten, de oriëntatiefase tijdens de groepssessies waarin deelnemers zicht kregen op hun talenten en competenties en de sollicitatietraining met thema's als CV opmaken, vacatures zoeken en een sollicitatiegesprek oefenen.

Er werd methodisch ingezet op peer learning, waarbij deelnemers van en met elkaar leren, wat een interactieve leeromgeving creëerde. Ex-inburgeraars met vaak al iets meer werkervaring in deze samenleving konden hun ervaringen delen met inburgeraars en er werd een veilige ruimte gecreëerd om Nederlands te oefenen. De moedertaal in combinatie met het oefenen van Nederlands was een absolute meerwaarde. Het droeg in grote mate bij tot vlot sociaal contact en het verruimen van het eigen netwerk.

De begeleiding van de sessies werd gefaciliteerd door een tolk en twee proces- en inhoudelijke begeleiders (in casu Turbo- en VIB-medewerkers).

### Succesfactoren en aandachtspunten

- Aanbod in eigen taal, waardoor het niveau NT2 geen hindernis vormt en er diepgaander kan worden gewerkt rond competenties en kennisoverdracht.

- Versterking op weg naar werk wordt reeds tijdens het inburgeringstraject ingezet.
- Geen afbakening van doelgroepen inburgeraar / ex-inburgeraar: deelnemers worden ondersteund vanuit hun specifieke vragen over het thema werk ongeacht hun statuut (inburgeraar / ex-inburgeraar) in het integratieproces.
- Uitbreiding van het eigen netwerk en sociaal contact.

## 4.3 Pilootproject VDAB Mechelen: intensieve begeleiding naar werk

### Drempels en noden

Het Agentschap Integratie en Inburgering (AgII) en VDAB Mechelen begeleidden een twaalftal langdurig werkzoekenden – vooral vrouwen, kort- en hooggeschoold – intensief begeleid naar werk tijdens een zes maanden durend pilootproject. Deze cliënten waren niet meer ingeschreven bij VDAB of hadden geen begeleider meer.

Doel was om mensen sneller te laten doorstromen, maar ook te achterhalen welke drempels en knelpunten de cliënt hinderden in het loopbaanpad. Het liet toe om langs beide kanten een beter begrip te krijgen van specifieke knelpunten bij de doelgroep en op basis van concrete dossiers de vinger te kunnen leggen op waar het stropt.

### Aanbod en werkwijze

Beide partners stemden maandelijks af over de voortgang. Kandidaten werden begeleid door zowel een VDAB- als VIB-consulent, wat snelle opvolging en nauwe samenwerking mogelijk maakte. De trajectbegeleider VIB gaf de profielkenmerken van de cliënt (diploma, ervaring, studies, jobdoelwit, drempels), na akkoord van de cliënt, mee aan VDAB.

- Er werd bij VDAB een vaste SPOC aangesteld om sneller te kunnen afstemmen, dieper in de dossiers van deze cliënten te duiken en sneller te schakelen waar nodig.
- Binnen de Vervolgtrajecten was het mogelijk om wat meer tijd en ruimte te nemen om clienten goed te bevragen en hun situatie in kaart te krijgen, ook de basisvoorwaarden. Er kon dieper ingegaan worden op mogelijkheden en alternatieve opties voor de kandidaat.
- Er werd vervolgens elke maand afgestemd over de toegeleide cliënten en hun parcours.
- Het pilootproject wierp een licht op waar de potentiële knelpunten zaten, zowel bij de begeleidende instanties als bij de cliënt zelf.

### Resultaten en vervolg

Eén kandidaat is effectief aan de slag gegaan op het moment van schrijven.  Dat lijkt weinig maar de zelfredzaamheid van alle deelnemers nam merkbaar toe: meer zelfvertrouwen, initiatief richting jobbeurzen, opleidingen, en zelfstandig informatie opvragen. De beschikbaarheid van een vaste begeleider waaraan ze vragen konden stellen, gaf hen houvast.
VDAB Mechelen bekijkt intern waar processen kunnen verbeteren. Dankzij het project werden drempels sneller herkend en krijgen cliënten via VIB meer tijd en ruimte voor een diepgaand gesprek.
VDAB stelt voor om samen met de sectoren Poets & Zorg te bekijken hoe ze kandidaten kunnen laten doorstromen van poetswerk naar zorg. Dit biedt een duurzamer toekomstperspectief.
AGII en VDAB werken samen conclusies uit om die op regionaal overleg voor te leggen. Deze vormen de basis voor verdere uitrol binnen upgradetrajecten.

### Succesfactoren en aandachtspunten

Droegen bij tot het succes van het project:

- Een complementaire aanpak tussen VDAB en VIB.
- Openheid van beide partners om de eigen werking te bevragen en aan te passen.
- Vertrouwensrelatie en gerichte actiebegeleiding en omkadering door VIB-consulent, zoals voorbereiding en begeleiding naar jobbeurzen, ondersteuning bij het zoeken naar opleidingen en kansen, ook buiten VDAB, om hun zoekmodus te verruimen en om hen te tonen dat er ook andere opties mogelijk zijn.

Daarnaast zijn er een aantal aandachtspunten:

- Tewerkstellingsprocedures sluiten niet altijd aan bij de noden en drempels van (ex)inburgeraars. Het is belangrijk om procedures onder de loep te nemen en te kijken waar er sneller kan geschakeld worden om te vermijden dat cliënten in een vicieuze cirkel terechtkomen. Er ontbreekt structurele ruimte en tijd voor maatwerk en alternatieve trajecten.
- Nieuwkomers hebben vaak een andere aanpak nodig dan de brede bevolking; begeleiders missen soms kennis van of kunnen niet altijd rekening houden met de specifieke drempels voor deze doelgroep, wat kan leiden tot misverstanden of een mismatch.

## 4.4 Gezamenlijke permanenties met Tracé/Actiris/VDAB - Brussel

De nieuwe permanenties van de werkwinkel (Tracé), Actiris en VDAB in de gebouwen van Bon (AgII), boden een kans op een meer gerichte en nabije toeleiding en afstemming tussen VIB en de tewerkstellingsdiensten. Na akkoord van de cliënt wordt er afgestemd mbt profiel, professioneel perspectief, de vraag of verwachting en de contacttaal. Er wordt door de partners ook telkens een terugkoppeling voorzien aan de VIB-consulent.

## 4.5 Samenwerking met Travi, sectorfonds voor de uitzendsector

### Aanbod en werkwijze

De samenwerking tussen Travi en VIB in regio Mechelen gebeurde via een gedeelde kandidatenlijst. De VIB-consulent screende werkzoekenden grondig op jobdoelwit, ervaring, scholing, talenkennis, mobiliteit en motivatie. Geschikte kandidaten werden anoniem toegevoegd aan de lijst, die vervolgens via Travi werd verspreid naar alle interimkantoren in de regio. Kantoren met een relevante vacature konden de VIB-consulent contacteren voor verdere opvolging en kennismaking.

De VIB-consulent verzorgde het volledige voorbereidende luik: screening, toeleiding, inschrijving op de lijst én contact met kandidaten en uitzendkantoren. Ook de opvolging van de antwoorden en de evaluatie van het proces gebeurde vanuit VIB. In totaal werden een dertigtal profielen toegeleid, variërend van hoogopgeleide tot kortgeschoolde werkzoekenden, met diverse jobverwachtingen.

### Resultaat en vervolg

De eerste oproep leidde tot veel respons van uitzendkantoren, maar bij de tweede en derde oproep bleef de interesse langs beide kanten beperkt. Ondanks de inzet en zorgvuldige matching door VIB kwam het uiteindelijk niet tot concrete afspraken. De reden voor het uitblijven van matches blijft vaak onduidelijk.

Er wordt vanuit VIB en Travi bekeken of een meer directe, fysieke aanpak (zoals mini-jobbeurzen) effectiever is. Deze formule werd reeds succesvol uitgetest binnen upgradetrajecten en lijkt veelbelovend om wederzijdse drempels te verlagen en het contact tussen kandidaat en werkgever te versterken.

## 4.6 Triogesprekken VIB-DE in functie van begeleiding naar het educatief-professioneel doel

### Aanbod en werkwijze

Er werd een geïntegreerde aanpak ontwikkeld waarbij langgeschoolde ex-inburgeraars voor diploma-erkenning (DE) gelijktijdig een gesprek hebben met de diplomaspecialist en de VIB-consulent over studeren, werk of participatie. 25 cliënten namen deel aan een triogesprek.

Na het gesprek volgt een nabespreking tussen de VIB-consulent en de diplomaspecialist om vervolgstappen te bepalen. Bij administratieve vragen rond diploma-erkenning neemt de diplomaspecialist het voortouw, bij basisvoorwaarden is VIB verantwoordelijk. Voor vragen over werk en opleiding wordt de informatie gezamenlijk afgestemd en neemt de VIB-consulent de coachende rol. Indien nodig worden er extra triogesprekken ingepland om opties verder te verkennen.

### Succesfactoren en aandachtspunten

De meerwaarde van het triogesprek is dat er snel kan geschakeld worden bij meerdere vragen, waardoor cliënten sneller bij de juiste consulent terechtkomen en geen tijd verliezen.

- Het triogesprek laat toe om meteen belangrijke informatie over diploma-erkenning te delen, zodat de cliënt gerichte keuzes kan maken over werk en opleidingen. Het kan bijvoorbeeld blijken dat na de procedure bij NARIC extra voorwaarden, zoals een opleiding of examen, nodig zijn om toegang te krijgen tot een beschermd beroep.
- Als de cliënt een opleiding in het volwassenonderwijs wil volgen, kan een erkenning van secundair onderwijs snel worden ingediend na het triogesprek.
- Als de cliënt eerder een gesprek had tijdens het inburgeringstraject maar niet verderging, kan de draad snel weer worden opgepakt als diploma-erkenning nu wel nodig is.

Aandachtspunt: uit de proeftuin blijkt dat cliënten die bij VIB langskomen, meer dan eens na de decretale termijn van 3 jaar na ondertekening van hun Individueel Begeleidingscontract (IBC) vallen. Na deze 3 jaar hebben ze nog vaak vragen over opleiding, werk of verdere loopbaanontwikkeling, maar kunnen ze enkel bij andere instanties, zoals VDAB, terecht als er een specifiek jobdoel is of als ze onder hun niveau werken. Als cliënten werken, zijn ze meestal niet ingeschreven bij VDAB en ontvangen ze geen actieve begeleiding meer. De criteria voor toegang tot begeleiding zijn niet altijd duidelijk. Binnen de proeftuin werd afgesproken dat VIB-consulenten cliënten na het verstrijken van de termijn informeren over de procedures en het E-loket, maar het dossier zelf niet meer indienen als intermediair, om zo gedeeltelijk in het dienstverleningstekort te voorzien.

# 5 Gerichte samenwerking met inclusieve werkgevers i.f.v. toeleiding naar knelpuntvacatures

Vanuit de proeftuinen werd er proactief gezocht naar samenwerking met werkgevers met moeilijk in te vullen vacatures die aansloten op het jobdoelwit van de werkzoekende cliënten. Dit leidde tot een aantal concrete uitwisselingen met werkgevers, waar er actief gezocht werd om de 'matching' tussen kandidaat en werkgever te faciliteren.

## 5.1 BouwWow: ondersteuning in de zoektocht naar versterking van de bouwsector

### Drempels en noden

Binnen de bouwsector, en zo ook in het kader van de Oosterweelverbinding die volop ontwikkeld wordt, bestaan er veel knelpuntberoepen. Ex-inburgeraars die (ander) werk zoeken, hebben mogelijk relevante ervaring of potentieel, maar stoten op drempels rond taal, onderwijs, werk en informatie-ontsluiting.

### Aanbod en werkwijze

In een samenwerking tussen Atlas, VDAB en Jobs in de Grote Verbinding, werd BouwWow georganiseerd. Daar kregen anderstaligen de kans om, in de gekende Atlasomgeving, met behulp van praktische en VR-ervaringen een realistisch beeld te krijgen van de jobmogelijkheden. Atlas voorzag een grondige screening en toeleiding naar het event.

### Resultaten en vervolg

Het evenement trok veel belangstelling van ex-inburgeraars en bood een concrete brug tussen de doelgroep en het arbeidsaanbod in de sector, waardoor sommigen meteen aan de slag konden. Door het succes wordt het initiatief jaarlijks herhaald.

## 5.2 Ondersteuning bij en toeleiding naar project Skills Beyond Borders te VZW De Kleine Vos

### Drempels en noden

Er zijn heel wat knelpuntberoepen in de zorgsector, ook wat gespecialiseerde kinder- en jeugdzorg betreft. Ook hier stoten anderstaligen op drempels rond diploma-erkenning, onderwijs en taal. In Antwerpen kampte VZW De Kleine Vos, actief in jeugdhulp en kinderopvang, met een ernstig personeelstekort in functies zoals leefgroepbegeleider, waarvoor zij steeds op zoek zijn naar gediplomeerde psychologen en pedagogen.

### Aanbod en werkwijze

In kader van het project Skills Beyond Borders werd ook gekeken naar anderstaligen met een (al dan niet erkend) diploma behaald in het buitenland. Het project werd opgezet in samenwerking met

verschillende partners zoals Idiverso, VDAB, provincie Antwerpen, Atlas en GroepIntro. Atlas bood ondersteuning rond *unconscious bias* en taaldrempels in de selectieprocedures. Ex-inburgeraars met de juiste profielen werden door VIB toegeleid en konden via een individuele beroepsopleiding (IBO) ervaring opdoen en hun kwalificaties aantonen. Atlas voorzag ook ondersteuning van de anderstalige bij de diploma-erkenningsprocedure.

#### Resultaten en vervolg

Er waren meer geschikte kandidaten dan beschikbare IBO-plaatsen. De kandidaten die een IBO-traject konden starten, kregen uiteindelijk een contract aangeboden. Het project toonde aan dat het loont om de werkvloer en selectieprocedures toegankelijk te maken voor anderstaligen.

#### Aandachtspunten

Er waren maar een beperkt aantal beschikbare IBO-plaatsen en het alternatief, vrijwilligerswerk, bleek voor kandidaten financieel onhaalbaar. Hiervoor konden zij hun (zoektocht naar) betaald werk niet opgeven.

## 5.3 Vrijwilligerswerk voor anderstalige leerkrachten in Leuven

#### Drempels en noden

In Vlaanderen is er een lerarentekort, terwijl veel nieuwkomers met ervaring in onderwijs graag aan de slag willen. Toch botsen ze op drie grote drempels: taalniveau, diploma-erkenning en gebrek aan kennis van het Vlaamse onderwijssysteem. Leerkrachten vragen naar mogelijkheden tot stages/vrijwilligerswerk in een school om de Vlaamse onderwijscontext beter te leren kennen. Er werd samenwerking tussen VIB-consulent en Sint-Pieterscollege Leuven opgezet om deze drempels beter in kaart te krijgen en om een vrijwilligerstraject uit te tekenen voor anderstalige leerkrachten.

Taal: Voor lesgeven is C1 vereist, maar oefenen op dat niveau buiten de les blijft moeilijk. Oefenkansen in echte klascontexten zijn zeldzaam, en standaard NT2-lessen bieden onvoldoende vakjargon. Studenten kunnen in theorie de lerarenopleiding starten met B2 maar vanaf ze stage lopen moeten ze C1 halen. In de praktijk is het best om pas te starten vanaf C1. Idealiter wordt er ook een geïntegreerd NT2-traject met vakterminologie voorzien.

Diploma: De erkenning via NARIC duurt tot een jaar. Sinds 1 september 2024 mogen leerkrachten echter al aan de slag tijdens die aanvraagprocedure – een regeling die weinig bekend is.

Onderwijscultuur: Veel leerkrachten zijn onzeker over de Vlaamse aanpak (oudercontacten, Smartschool, leerplannen, klasmanagement, ...). Ze vragen om stages of vrijwilligerswerk om dit te leren kennen.

In de praktijk is het moeilijk om anderstalige leerkrachten als vrijwilliger te plaatsen: scholen hebben weinig ruimte voor begeleiding en vrijwilligers mogen wettelijk geen les geven of toetsen verbeteren. Toch blijkt uit gesprekken met leerkrachten dat beperkte interimopdrachten (bv. 4 uur/week) voor sommigen haalbaar zijn, vooral in wetenschapsvakken. Solliciteren blijft echter uitdagend.

Een volledige lerarenopleiding secundair onderwijs volgen is voor velen geen optie en in feite in veel gevallen overbodig: de kandidaten hebben heel wat leservaring maar hebben vooral nood aan een korte cursus/stage/inkijk in de Vlaamse onderwijscontext. UCLL biedt drie modules aan

(Leraarschap & vakdidactiek, Klasmanagement, en Leerkracht in Onderwijs) die in één semester afgerond kunnen worden. Deze cursussen geven inzicht in de Vlaamse onderwijscontext, maar bieden geen stage. Een stage georganiseerd vanuit de lerarenopleiding kan alleen als je het volledige curriculum opnieuw doorloopt.

### Aanbod en werkwijze

Dankzij samenwerking tussen de VIB-consulent en het Sint-Pieterscollege Leuven en na een kennismakingsgesprek met de directie van de school konden twee ervaren en sterk gemotiveerde Turkse leerkrachten een vrijwilligerstraject volgen. Tijdens het gesprek werden de praktische aspecten van het traject besproken: de lessen die ze zouden observeren, de taken die mogelijk waren binnen de grenzen van vrijwilligerswerk, en de focus van hun leerproces.

- ***S.*** *gaf 20 jaar wiskunde- en natuurkundeles op een middelbare school. Ze volgt momenteel Nederlands en rondt in juni 2025 niveau 3.1 af. Haar diploma is nog niet erkend; ze is bezig met de vertaling van haar documenten.*
- ***H.*** *heeft 20 jaar ervaring als leerkracht fysica. Zij begon in januari 2025 aan niveau 2.4 Nederlands en heeft haar erkenningsprocedure bij NARIC al opgestart.*

### Resultaten en vervolg

Beide cliënten engageerden zich enthousiast om gedurende meerdere weken intensief mee te draaien op school. Ze volgen een volledige lessenreeks als observator en doen actief mee, alsof ze zelf student zijn. Ze gaven aan dat ze veel geleerd hebben, vooral over de klasdynamiek, werkvormen en het taalgebruik in de klas.

De directie gaf aan al eerder een buitenlandse leerkracht via VDAB op stage te hebben gehad. Die ervaring verliep positief, maar leidde uiteindelijk niet tot een aanstelling omdat het taalniveau van de leerkracht nog onvoldoende was om zelfstandig les te geven. Opvallend was dat de buitenlandse leerkrachten in begeleiding bij VIB, tot nu toe nooit geïnformeerd zijn over de mogelijkheid tot een stage via die weg.

Vanuit deze eerste ervaring werd er een samenwerking opgezet met OCMW en SOM. Ook het OCMW heeft heel wat klanten in begeleiding die tegen dezelfde drempels aanlopen als de VIB-cliënten en wil graag samenwerken om een structurele aanpak uit te werken. Ze werkten al mee aan een traject via Compagnie Cordial, die vrijwilligerswerk koppelt aan inclusieve organisaties. Gemotiveerde kandidaten met voldoende Nederlands die niet te ver meer van de arbeidsmarkt staan kunnen ook door VIB toegeleid worden.

Samen werd contact opgenomen met SOM (Samen Onderwijs Maken), een organisatienetwerk dat stad Leuven en onderwijsmakers over netten en niveau heen verbindt, om te bekijken hoe er structureel kan samengewerkt worden rond stagemogelijkheden voor anderstalige leerkrachten.

Het project en de samenwerking wordt binnen de upgradetrajecten verder opgeschaald met nieuwe kandidaten.

## 5.4 Samenwerking met centrum voor woon- en dagbegeleiding

### Aanbod en werkwijze

Een voorziening voor mensen met een verstandelijke beperking wilde proactief werk maken van de inzet van anderstaligen. De VIB-consulent nam het initiatief tot overleg en bracht de mogelijkheden en noden van beide partijen in kaart.

De consulent voerde een grondige analyse van instapvoorwaarden uit, bereidde kandidaten voor op de sollicitatie (CV, motivatie, info), en begeleidde hen actief tijdens het sollicitatiegesprek. Ook de verwachtingen en werkvloeromkadering werden vooraf besproken met de werkgever.

### Resultaat

VIB leidde vijf kandidaten toe. Eén kreeg een gesprek bij de werkgever in aanwezigheid van de consulent. Ondanks openheid bij de voorziening was er uiteindelijk geen duurzame match, vooral door praktische belemmeringen (kinderopvang en werken in shiften). De case toont het belang van intensieve VIB-bemiddeling, maar ook de nood aan structurele ondersteuning binnen de zorgsector.

## 5.5 Samenwerking met woonzorgcentra (zorggroep)

### Aanbod en werkwijze

De VIB-consulent startte gesprekken op met een zorggroep om anderstalige werkzoekenden toe te leiden naar stages, vrijwilligerswerk en tewerkstelling in woonzorgcentra.

VIB bracht de uitdagingen op de werkvloer in kaart en stemde met de zorggroep af rond instapvoorwaarden, taalnoden en begeleidingsmogelijkheden. Er werd ook informatie gedeeld over ondersteuningsmaatregelen, taalcoaching en mogelijke partnerinitiatieven (zoals Ikdoemee.be).

### Resultaat

De zorggroep staat open voor samenwerking en vertrouwt op VIB om sterke kandidaten gericht toe te leiden en voor te bereiden. AgII en VIB zullen samen met elk centrum de concrete noden aftoetsen om trajecten op maat uit te werken.

## 5.6 Infosessie door FamilieHulp met duurzame educatief-professionele opportuniteiten in huishoudhulp en zorg

### Drempels en noden

Er zijn heel wat goede praktijken wat aanbod voor anderstaligen in functie van duurzame educatief-professionele loopbanen betreft. Dit aanbod is echter niet altijd gekend. Ex-inburgeraars missen helderheid over waar ze voor welk aanbod terecht kunnen en of dit een optie is voor hen. Ze missen ook zicht op werkgevers die inzetten op inclusie, diversiteitsbeleid en doorgroeimogelijkheden. Daarenboven stoten ze op bureaucratische wervingsprocedures bij werkgevers, die (onbedoeld) bijkomende drempels opwerpen voor geïnteresseerde anderstaligen met potentieel.

### Aanbod en werkwijze

Vanuit VIB werden in Atlas meerdere infoavonden in samenwerking met FamilieHulp georganiseerd. Geïnteresseerde ex-inburgeraars werden door de directeur en HR-manager geïnformeerd over het bedrijf, de jobmogelijkheden en doorgroeikansen die het bedrijf biedt. Een anderstalige werknemer getuigde over zijn groeitraject en stond bij om vragen van het publiek te beantwoorden, wat een grote meerwaarde qua toegankelijkheid en herkenbaarheid (*peer* rolmodel) bleek. Deelnemers

konden zich bij de HR-medewerker ook onmiddellijk aanmelden voor de sollicitatieprocedure van beschikbare vacatures.

De infoavonden werden in het Nederlands en het Engels voorzien. Atlas ondersteunde de werkgever met infodelen in duidelijke taal en door geïnteresseerden en de nodige logistiek te voorzien. Dat de werkgever fysiek in Atlas kwam, maakt het aanbod ook extra gekend bij VIB-eerstelijnsmedewerkers die hier later ook nog naar kunnen toeleiden en deze opportuniteit ook gebruikten om vragen te stellen in functie van een gerichte toeleiding.