

Caseverslagen Maak de Match

Laat je inspireren door verschillende caseverhalen uit het project! Deze verhalen tonen aan dat duurzame tewerkstelling mogelijk is, mits inspanningen van werkgevers én niet-beroepsactieve personen.

Alle verhalen zijn gepseudonimiseerd om de privacy van deelnemende bedrijven en personen te waarborgen.

CASE 1

De matching van Yassir & Yonas met Salida

CASE 2

De matching van Yana met Atelier MV

CASE 3

De matching van Aisha met Het Kleine Moeras

CASE 4

De matching van Els met De Hemelboog

CASE 5

De matching van Maryna met Au Travail

CASE 1

De matching van Yassir & Yonas met Salida

Yassir en Yonas zijn twee voormalig niet-beroepsactieve personen die via het project gekoppeld werden aan Salida. Salida is een bedrijf dat nutsvoorzieningen aanlegt en kansen wilt geven aan personen met verschillende achtergronden. Door na te denken over competentievereisten en jobontwerp wordt het mogelijk om Yassir en Yonas te laten instromen.

Yassir, een man van Marokkaanse afkomst, heeft wat ervaring opgebouwd in de bouw- en metaalsector in België via verschillende interimjobs. Het feit dat hij geen langdurige tewerkstelling kan vinden, heeft een belangrijke invloed op zijn zoektocht naar duurzaam werk. Niet alleen werkt het demotiverend, het zorgt er ook voor dat hij afgewezen wordt door bedrijven. Een andere belangrijke drempel is zijn kennis van het Nederlands, waardoor hij zich niet altijd voldoende kan uitdrukken in een sollicitatiegesprek. Via zijn eigen persoonlijke netwerk komt hij in contact met de jobcoach van het project, die hem verder begeleidt. Tijdens zijn traject blijkt al snel dat hij een duidelijk jobdoelwit heeft: werk in de bouwsector. De jobcoach ziet meteen een potentiële match met Salida. Uit eerdere samenwerkingen blijkt immers dat ze bereid zijn om na te denken over manieren die ervoor zorgen dat meer mensen kunnen instromen. De jobcoach en Yassir bereiden de match voor door zijn CV na te kijken en het sollicitatiegesprek voor te bereiden. Zo zal hij beter zijn sterke punten in de verf kunnen zetten. De jobcoach gaat ook mee naar het gesprek. Dit heeft als voordeel dat Yassir zich zekerder voelt en dat de jobcoach als tolk kan optreden bij onduidelijkheden. Na het gesprek krijgt Yassir een job aangeboden.

Wat een belangrijk verschil maakt om de match mogelijk te maken, is dat Salida focust op het potentieel van Yassir en bereid is hem te laten groeien op de werkvloer. Eerder dan hem af te wijzen vanwege zijn beperkte kennis van het Nederlands, gaat Salida actief op zoek naar oplossingen. Het team waarin Yassir terechtkomt, stellen ze zo samen dat zijn beperkte kennis van het Nederlands geen grote barrière hoeft te zijn. Zo laten ze hem samenwerken met een collega die ook Frans kan, een taal die Yassir vlot spreekt. Salida zorgt er zo voor dat hij tijd krijgt om Nederlands te leren terwijl hij al aan de slag is. Yassir leert in de eerste maanden bijvoorbeeld de namen van de materialen en gereedschappen waarmee hij moet werken. In zijn contact met HR schakelt hij soms zijn vrouw in om voor hem te vertalen,

aangezien zij tweetalig is. De tewerkstelling verloopt goed. De jobcoach belt hem nog af en toe op om te vragen hoe het met hem gaat, zo voelt hij zich ook na de match ondersteund.

Ook Yonas wordt gematcht bij Salida. Hij komt in het project terecht via een doorverwijzing van LIGO, het centrum voor basiseducatie. Tijdens het traject bekijken ze samen zijn CV, zijn jobdoelwit en de randvoorwaarden om te gaan werken. Tijdens het traject wordt Yonas opgebeld door een interimkantoor. Hij hapt toe omdat hij daar meteen kan starten. Wanneer blijkt dat hij enkel deeltijds aan de slag kan, neemt hij opnieuw contact op met de jobcoach om een duurzame, voltijdse tewerkstelling te vinden. De jobcoach ziet ook bij hem een match mogelijk met Salida. Een mogelijke drempel is dat Yonas geen rijbewijs B heeft, wat wel een voorwaarde is om de functie uit te voeren. Salida staat echter open voor jobontwerp en het aanpassen van de vereisten van een job: ze laten Yonas al starten zonder rijbewijs. Er wordt voor hem een leerpad uitgestippeld, waarbij hem tijd wordt gegeven om zijn rijbewijs te behalen. Ondertussen wordt gezocht naar oplossingen: hij kan voorlopig meerijden met een collega. Zo konden uiteindelijk twee gemotiveerde werknemers bij Salida instromen!

CASE 2

De matching van Yana met Atelier MV

Yana komt samen met haar dochter Anastasia naar België wanneer de oorlog in Oekraïne uitbreekt. Ze komen in contact met de jobcoach via diens digitale outreach. Anastasia ziet namelijk een post van de jobcoach in een Telegramkanaal voor Oekraïense personen in Limburg. Na een uitgebreid traject, kan Yana gematcht worden met kledingretailer Atelier MV.

Tijdens het traject spreken Yana en de jobcoach geregeld af. De jobcoach brengt eerst de situatie van Yana in kaart. Yana kampt met psoriasis. Bepaalde jobs worden daarom meteen uitgesloten, door het risico op ontstekingen. Ze stellen haar CV op, bespreken mogelijke jobs, en schrijven motivatiebrieven. Yana neemt ook deel aan verschillende taalcoachingssessies met andere Oekraïense dames om Nederlands te leren. Zo wordt Yana versterkt in haar taalvaardigheid, en wordt zij voorbereid op het sollicitatieproces.

Yana start ook met een opleiding tot verkoopsmedewerker via VDAB. Als deel van de opleiding doet ze een IBO-stage bij een retailorganisatie. Omdat de kans op een vast contract niet zo hoog is, vraagt zij aan de jobcoach om ondertussen verder te zoeken naar een duurzame job. De stage bij de retailketen loopt ook niet positief af. Zij vinden Yana's Nederlands niet goed genoeg is, maar willen ook geen job- en taalcoaching op de werkvloer aanbieden. Maar ook Yana ziet niet echt toekomst in de match, onder andere omdat ze fysieke klachten krijgt door de hele dag recht te staan. Toch heeft de stage ook een positief effect: Yana geeft aan dat haar zelfvertrouwen gegroeid is door de stage te volbrengen.

Ondertussen komt Atelier MV op de radar bij de jobcoach. Zij zijn al enige tijd op zoek naar een naaister voor hun naaiatelier. Zij werkten al samen met een interimkantoor maar konden op die manier geen duurzame match vinden. De jobcoach gaat in gesprek met de HR-manager over de jobinhoud en de werkomgeving en bereidt ondertussen samen met Yana de sollicitatie voor. Ze gaan op gesprek en tussen Yana en de HR-manager klikt het meteen. Atelier MV stelt voor om proefdagen te organiseren, om zo te kijken of er een match is met het team en ze basistaken kan uitvoeren. Yana doorloopt de proefdagen en krijgt een halftijds contract aangeboden voor 3 maanden.

Atelier MV zorgt er via jobontwerp voor dat de job aansluit op Yana's competenties en noden. Aan het begin van haar tewerkstelling gaan ze in gesprek over haar uurpakket. Ze

geven haar een contract van 21 uur per week, waarbij ze zelf de dagen mag kiezen. Zo kan zij haar taallessen gemakkelijk combineren met het werk. Maar ze bieden Yana ook op andere manieren flexibiliteit: wanneer Yana aangeeft dat ze familie op bezoek heeft in België, hoeft ze die dag niet te werken en mag ze die werkuren op een ander moment inhalen. Zo werkt Atelier MV actief aan een werkbare combinatie tussen werk en privéleven.

Atelier MV stemt ook haar takenpakket af op Yana's competenties en geeft haar tijd om bij te leren. Zij tekenen een leertraject uit waarbij Yana eerst de gemakkelijkere stikopdrachten moet uitvoeren en wanneer ze deze goed kan, mag ze opbouwen naar moeilijkere taken. Zo kunnen haar competenties en haar job samen rustig groeien. De HR-manager bespreekt dit ook met Yana's rechtstreekse collega, zodat zij weet wat zij kan verwachten van haar nieuwe teamgenoot.

In het najaar krijgt Yana te horen dat zij een vast contract zal krijgen bij Atelier MV.

CASE 3

De matching van Aisha met Het Kleine Moeras

Aisha staat bij VDAB bekend als niet-beroepsactief persoon en wordt na een netwerkevent doorgestuurd naar een jobcoach van het project. Aisha heeft in het verleden als kapster gewerkt, maar krijgt nu een ziekte-uitkering. Zij kan in het project gematcht worden met zorginstelling Het Kleine Moeras.

Wanneer Aisha bij de jobcoach terechtkomt, is ze heel gemotiveerd om te werken en heeft ze een duidelijk jobdoel voor ogen: ze droomt ervan om met oudere mensen te werken. Ze kampt echter ook met veel onzekerheid en ze schaamt zich omdat ze geen diploma heeft. De jobcoach start een traject met haar op waarin de focus ligt op zelforiëntatie: ze werken samen aan grenzen stellen en Aisha volgt een groepssessie rond job-eer en jobtrots. Vervolgens gaan ze ook aan de slag rond veerkracht en zelfredzaamheid. De jobcoach brengt ook andere drempels in kaart en de instanties waar Aisha beroep op doet. Op basis daarvan neemt ze bijvoorbeeld contact op met de mutualiteit om de financiële situatie van Aisha te bespreken.

Aisha ziet dat in haar buurt een vacature openstaat voor logistiek medewerker in een zorgcentrum. Ze vertelt haar jobcoach hierover en samen nemen ze contact op met de centrumverantwoordelijke. Het zorgcentrum wil haar een kans geven en geeft aan dat ze als vrijwilliger kan starten. Aisha is blij, omdat ze zo de job al eens kan uitproberen, zonder de verantwoordelijkheid te moeten dragen die ze als werknemer zou hebben.

Er volgt een gesprek tussen het zorgcentrum, de jobcoach en Aisha. Daarin wordt het takenpakket dat Aisha zal uitvoeren besproken, en krijgt ze een rondleiding in het centrum. Zo kan ze al eens praten met medewerkers en bewoners, en voelt ze zich meer vertrouwd met de werkomgeving waarin ze straks terechtkomt. Aisha heeft nog één angst: ze is bang dat ze met haar hoofddoek niet zal mogen werken. De verantwoordelijke laat echter weten dat het centrum een hoofddoek aanbiedt als deel van het uniform. Ze vragen wel van Aisha dat zij akkoord gaat met het dragen van een t-shirt tot boven de ellebogen. De jobcoach bespreekt dit samen met Aisha, en zij besluit hiermee akkoord te gaan.

Op de eerste vrijwilligersdag is Aisha toch overweldigd door de hoeveelheid taken. Haar jobcoach blijft echter een steunfiguur: die stelt haar gerust en geeft haar tips over hoe ze het overzicht over alle taken kan bewaren over alle taken. Wat ook helpt, is dat Het Kleine

Moeras nieuwe medewerkers laat meelopen met een collega die al langer in dienst is. Zo kunnen ze de job en de bijhorende taken gemakkelijker aanleren.

Aisha zet het vrijwilligerswerk verder en groeit verder in haar rol. Na een paar weken komt er een plek vrij in het vaste team en Het Kleine Moeras biedt Aisha een vaste job aan. Het centrum is erg tevreden over haar en is blij dat het geloof van de jobcoach in Aisha hen heeft overhaald om haar tewerk te stellen.

CASE 4

De matching van Els met De Hemelboog

Els komt in het project terecht via een doorverwijzing vanuit de opleiding “ingroei in de zorg” die ze wegens een enkelbreuk moest stopzetten. Via een traject op maat kan Els uiteindelijk toch gematcht worden aan De Hemelboog, een werkgever in de zorgsector.

Els is niet meer aan het werk, sinds het bedrijf waar ze 28 jaar werkte failliet ging. Ze kampt met een laag zelfvertrouwen en is gefrustreerd omdat ze niet meer aan het werk is. Door haar enkelbreuk kan ze zich ook nog moeilijk verplaatsen. Om hier een mouw aan te passen, verlopen de eerste stappen van het traject telefonisch. Hoewel haar doel om te werken in de zorg duidelijk is, moet het traject eerst focussen op zelforiëntatie en werkt ze via oefeningen en gesprekken aan veerkracht en aan inzicht in haar eigen emoties.

De jobcoach heeft eerst een andere match op het oog. De jobcoach en Els schrijven samen een sollicitatiebrief en bereiden het gesprek met de werkgever samen voor. Het gesprek loopt goed en de organisatie wil een vrijwilligersfunctie op maat uitwerken. Maar door organisatorische redenen kan de functie niet meteen worden ontworpen. Ondertussen wil Els wel nog steeds aan het werk en de jobcoach zoekt naar nieuwe opportuniteiten.

Ondertussen legt de jobcoach ook contact met GTB, de gespecialiseerde toeleidingsdienst van VDAB. Els gaat verschillende keren langs en zij koppelen Els aan de werkgever De Hemelboog. Els mag daar twee functies uitproberen, om te zoeken welke functie bij haar past. Zo zet De Hemelboog in op een goede joboriëntatie voor aanvang. Els test de twee jobs uit en in samenspraak met de werkgever beslissen ze dat de functie van logistiek medewerker het best bij haar past. Zij krijgt een contract aangeboden.

Het werk loopt goed, ze komt terecht in een warm team dat haar tips en feedback geeft. Ook bij haar leidinggevende kan ze terecht met vragen en bezorgdheden. Zo voelt Els zich welkom en aanvaard. Haar zelfvertrouwen groeit verder door de positieve feedback die ze ontvangt van de bewoners en haar collega's.

CASE 5

De matching van Maryna met Au Travail

Maryna vluchtte na de start van de oorlog in Oekraïne naar België met haar familie. In haar thuisland studeerde ze voor boekhouder en werkte ze onder andere voor een grote private bank. Daar was ze manager voor bedrijven en zelfstandigen. Ze kwam in het project terecht omdat ze geen werk vond in België. Ook een eerder project was er nog niet in geslaagd haar te koppelen aan werk. Door het project kon ze gematcht worden aan de organisatie Au Travail, waar ze uiteindelijk als boekhouder aan de slag kon in een job die meegroeide met haar competenties.

Maryna kon lange tijd geen werk vinden in België omdat werkgevers vallen over haar gebrek aan Belgische werkervaring en beperkte kennis van het Nederlands. De jobcoach komt via outreach met Maryna in contact. Die gaat langs in het opvangcentrum waar Maryna verblijft om begeleiding naar werk voor te stellen. Zo maken ze kennis met elkaar en starten ze een traject op. In eerste instantie werken ze aan Maryna's CV, zodat het up-to-date en in correct Nederlands geschreven is. Daarna neemt Maryna ook deel aan de taalcoachings die de jobcoach organiseert voor Oekraïense vrouwen. Gezien haar achtergrond, is het haar ambitie om in een boekhoudfunctie te werken. Daarom proberen ze ervoor te zorgen dat ze een Belgische opleiding boekhouding kan volgen, maar daarvoor krijgt ze van de bevoegde instanties niet de toelating.

De jobcoach heeft eerst een match op het oog bij een ander bedrijf in een boekhoudfunctie. Deze wil echter opnieuw niet voorbij haar gebrek aan ervaring en opleiding in België.

Een paar maanden later krijgt Maryna de kans om stage te lopen bij Au Travail, waar ze haar graag willen proberen in te schakelen op de boekhoudkundige dienst. Al snel krijgt ze een artikel 60-contract aan met het oog op een duurzame tewerkstelling.

Haar tewerkstelling is mogelijk omdat de organisatie bereid is haar te laten groeien in haar functie terwijl ze verdere competenties versterkt. Ten eerste krijgt ze de mogelijkheid om haar kennis van het Nederlands verder te versterken. Zo wordt beslist haar bij Au Travail samen te laten werken met een Nederlandstalige collega waarmee ze haar Nederlands kan oefenen. Daarnaast wordt in samenspraak haar planning aangepast zodat ze kan blijven deelnemen aan activiteiten om haar Nederlands verder te ontwikkelen. Zo kan Maryna

blijven deelnemen aan de groepssessies die de jobcoach nog steeds organiseert en gaat ze elke week naar het praatcafé Nederlands in de buurt.

Ten tweede stemde Au Travail ook inhoudelijk haar takenpakket af op haar competenties. Terwijl ze in het begin vooral eenvoudige boekhoudkundige taken uitvoert, groeit haar takenpakket de volgende maanden mee met haar groeiende ervaring met de Belgische boekhoudkundige regels. Wanneer haar collega het team verlaat, is ze uiteindelijk helemaal klaar om haar taken over te nemen!