



© Femke den Hollander

PRAKTIJKGIDS

EEN LEIDRAAD VOOR PROFESSIONALS DIE
WERKEN MET ANDERSTALIGE VROUWEN MET
EEN GROTE AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT.



INLEIDING

Vanaf 2026 zetten de Vlaamse overheid en de lokale besturen sterker in op de integratie en participatie van vrouwen en meisjes van buitenlandse herkomst. Binnen het nieuwe sociale cohesiebeleid krijgen de thema's Nederlands, werk en onderwijs een centrale plaats. Lokale besturen zullen hiervoor beroep kunnen doen op bijkomende ondersteuning, via de agentschappen Integratie en Inburgering en expertenorganisaties.

Om lokale besturen en expertenorganisaties te inspireren en handvatten aan te reiken, ontving FMDO financiële steun van de Vlaamse overheid om gedurende zes maanden verschillende methodieken in de praktijk uit te testen. Via drie proeftuinen experimenteerden we met uiteenlopende aanpakken om anderstalige vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te bereiken, te versterken en toe te leiden naar werk, opleiding en maatschappelijke participatie. Daarnaast gingen we op zoek naar inspirerende praktijken bij andere organisaties en verzamelden we inzichten uit interviews en praktijkervaringen.

We spreken over vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt wanneer zij verschillende drempels ervaren om de stap naar werk of opleiding te zetten. Het gaat vaak om een combinatie van factoren, zoals een beperkte kennis van het Nederlands, weinig of geen werkervaring (in België), digitale drempels, een beperkt sociaal netwerk, het opnemen van zorgtaken, een onzekere woon- of leefsituatie of andere praktische en persoonlijke uitdagingen. Deze drempels versterken elkaar vaak en vragen daarom om een geïntegreerde aanpak die vertrekt vanuit de leefwereld van de vrouw.

Deze praktijkgids bundelt de belangrijkste tips, methodieken en aanbevelingen uit dit traject. Ze wil professionals inspireren en ondersteunen bij het ontwikkelen van een aanpak die aansluit bij de leefwereld, talenten en noden van anderstalige vrouwen. We hopen dat de praktijkvoorbeelden en concrete tips in deze gids organisaties stimuleren om zelf aan de slag te gaan en de participatiekansen van deze doelgroep verder te versterken.



HOE LEES JE DEZE PRAKTIJKGIDS?

De praktijkbundel neemt je stap voor stap mee door onze ervaringen. De bundel start met drie proeftuinen waarin we verschillende methodieken uittestten en de belangrijkste praktijklessen delen. Daarna schetsen we vier profielen van vrouwen met uiteenlopende achtergronden, waarbij we tonen welke methodieken uit de proeftuinen het best aansluiten bij hun context. We sluiten af met inspirerende praktijkvoorbeelden van andere organisaties die je verder op weg kunnen helpen.



OVER FMDO

Onze missie

FMDO (Federatie Mondiale en Democratische Organisaties) verbindt en versterkt mensen in de superdiverse samenleving van vandaag en morgen. We doen dit met sociaal-culturele verenigingen en gedreven vrijwilligers die het hart van FMDO vormen.

Samen creëren we ruimte voor dialoog en ontmoeting. We zetten in op vernieuwende initiatieven die de maatschappelijke deelname en de stem van mensen met een migratieachtergrond in het publieke debat versterken. Vanuit de kracht van diversiteit bouwen we bruggen tussen mensen en overstemmen we polarisering op een positieve manier.

We gaan voluit voor een warme samenleving waaraan iedereen gelijkwaardig deelneemt, waar iedereen zich thuis en verbonden voelt en waar mensen hun culturele identiteit vrij kunnen beleven.

Expertise met de doelgroep

In 2022 startte FMDO het landelijke project Vrouwenambassadeurs, waarbij sterke vrouwen met een migratieachtergrond andere vrouwen informeerden over vrouwenrechten, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag. In het najaar van 2025 kreeg dit project een vernieuwde focus op de preventie van gendergerelateerd geweld.

Daarnaast voerde FMDO in 2022-2023 het project (V)oor Vrouwen uit, een proefproject dat inspeelde op de grote instroom van Oekraïense vrouwen in België. De nadruk lag hierbij op onderlinge ondersteuning en het versterken van vrouwen in situaties van geweld.

Via projecten zoals Vrouwenklap en Mama Praat brengen we kwetsbare vrouwen met een migratieachtergrond samen om op een laagdrempelige manier Nederlands te oefenen. Deze initiatieven bereiken vrouwen die vaak geen aansluiting vinden bij het reguliere aanbod en bieden hen een veilige omgeving om de eerste stappen te zetten richting participatie en maatschappelijke integratie.

Ook binnen onze mentoringwerking beschikken we over ruime ervaring in de begeleiding naar werk. Vrouwelijke werkzoekenden vormen 65% van onze deelnemers. Uit die ervaring blijkt dat vrouwen vaak met bijkomende drempels geconfronteerd worden, zoals een tekort aan kinderopvang, discriminatie op basis van afkomst, religie of gender, en verwachtingen vanuit de thuissituatie. Daarom hanteren we een aanpak die outreachend werken combineert met groepsgerichte methodieken, empowerment en de inzet van rolmodellen of sleutelfiguren.

De opgebouwde expertise in ambassadeurswerking, mentoring en laagdrempelige oefenkansen Nederlands stelt FMDO in staat om participatie, empowerment en de stap naar werk op een geïntegreerde en duurzame manier te ondersteunen.



PROEFTUIN 1

Sessies werk
en Nederlands



PROEFTUIN 2

Mentoringstraject
richting werk
en participatie



PROEFTUIN 3

Inspiratie
carrousel





Proeftuin 1

Sessies Werk en Nederlands



WAAR GAAT HET OVER?

Interactieve sessies waarin vrouwen met een migratieachtergrond stapsgewijs werden begeleid in het versterken van hun zelfvertrouwen, talenten, arbeidsmarktkennis en toekomstperspectieven richting werk of opleiding.

De wekelijkse sessies vonden plaats in een veilige, laagdrempelige en niet-schoolse omgeving met aandacht voor ontmoeting, taalondersteuning en persoonlijke begeleiding. De locatie was het ontmoetingshuis Marcelline van FMDO, waar regelmatig andere activiteiten plaatsvinden.

Elke sessie duurde twee uur.

SAMENSTELLING VAN DE GROEP

Deelnemers

De groep bestond uit anderstalige vrouwen met een grote diversiteit in leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, niveau Nederlands, gezinssituatie en verblijfsduur in België. FMDO koos ervoor om verschillende taalniveaus te combineren. Dit draagt bij tot bridging* binnen de groep. De vrouwen inspireren en ondersteunen elkaar. Dit zorgde voor een fijne dynamiek en gaf de deelnemers een boost.

De grootte van de groep varieerde tussen zes en tien deelnemers.

Begeleiding

De grote diversiteit binnen de doelgroep op vlak van taalniveau, zelfvertrouwen, voorkennis en participatie vraagt om voldoende begeleiding. Kleine groepen en meerdere begeleiders zorgen ervoor dat deelnemers beter kunnen volgen, vragen durven stellen en de nodige ondersteuning krijgen. Daarom werden de sessies begeleid door twee medewerkers met als hoofdfocus inzetten op vertrouwen, participatie, empowerment en individuele ondersteuning. In onze ervaring is een verhouding van ongeveer één begeleider per zes deelnemers werkbaar voor intensieve begeleiding.

*Dit zijn verbindingen tussen verschillende groepen.

Het gaat om het leggen van contacten en bruggen slaan tussen mensen die buiten je eigen vertrouwde kring vallen.



“Wat ik goed vond, was de fijne sfeer en de manier waarop jullie iedereen hielpen en motiveerden.”



TIPS VANUIT DE PRAKTIJK

- Rekening houden met (religieuze) feestdagen, vastenperiodes en schoolvakanties, omdat dit een invloed kan hebben op de opkomst.
- Een sessieduur van twee uur (incl. pauze) is aangewezen. Deze tijdsspanne houdt rekening met een beperktere cognitieve belasting en concentratiespanne, terwijl er voldoende ruimte blijft voor interactieve werkvormen, herhaling en geleidelijke opbouw.
- Een WhatsApp-groep waarin wekelijkse herinneringen voor de sessies en uitnodigingen voor andere FMDO-activiteiten werden gedeeld, met aandacht voor privacy en gegevensbescherming. Vraag steeds vooraf toestemming om deelnemers toe te voegen aan de groep en wees transparant over het gebruik van persoonsgegevens, foto's, vertrouwelijke verhalen en eventuele gegevensdeling met partners. Gegevens mogen enkel worden gedeeld met de uitdrukkelijke toestemming van de deelnemer.



Doel

- Kennismaken met de deelnemers.
- Inzicht krijgen in hun huidige situatie en toekomstwensen.
- Vertrouwen en groepsverbinding opbouwen.



Aanpak en methodiek

Methodiek 1: tijdslijnen

- Tijdslijn 1 met hun huidige daginvulling.
- Tijdslijn 2 met hun ideale situatie binnen 1 à 2 jaar.

Opdracht: De deelnemers vulden de tijdslijnen aan in het Nederlands of hun moedertaal. Sommigen gebruikten ook tekeningen. Nadien lichtten ze hun tijdslijn mondeling toe in het Nederlands.



Waarom?

- Ruimte geven aan persoonlijke verhalen.
- Vrouwen krijgen erkenning voor hun inspanningen en reeds gezette stappen.
- Toekomstwensen en ambities zichtbaar maken.
- De gesprekken brengen belangrijke randvoorwaarden richting werk in beeld.



TIPS VANUIT DE PRAKTIJK

- Benadruk expliciet dat er geen juiste of foute antwoorden zijn.
- Voorzie alternatieven voor schrijven, zoals tekenen.
- Werk in een veilige en rustige sfeer zodat deelnemers zich comfortabel voelen om persoonlijke verhalen te delen en zichzelf kunnen zijn.
- Probeer niet te veel in één sessie te verwerken. Begrip, vertrouwen en ondersteuning vragen tijd. Realistische doelen per sessie en ruimte voor interactie en verwerking, verhoogt de effectiviteit en betrokkenheid aanzienlijk.

SESSIE 2 – DREMPELS RICHTING WERK VERKENNEN



Doel

- Inzicht krijgen in de drempels die deelnemers ervaren richting werk.
- Bewustwording creëren rond praktische, sociale en emotionele hindernissen.



Aanpak en methodiek

We koppelden terug naar de methodiek uit sessie 1 om te bespreken welke obstakels tussen de huidige situatie en de gewenste toekomst stonden.

Er werd stilgestaan bij verschillende soorten drempels:

- praktische drempels, zoals kinderopvang of vervoer;
- emotionele drempels, zoals stress, angst of onzekerheid;
- sociale of administratieve drempels, zoals een moeilijke thuissituatie;

Methodiek 2: Werken met stellingen

Het doel is om de deelnemers te laten reflecteren over drempels die voor hen van toepassing zijn. Een methodiek om dit op een interactieve manier te doen, is werken met stellingen. De deelnemers verplaatsen zich binnen de ruimte bij verschillende stellingen om hun mening of situatie zichtbaar te maken. Daarna volgde een groepsgesprek waarin deelnemers hun keuze konden verduidelijken.

Voorbeeld:

“Ik heb een rijbewijs nodig om werk te vinden.”

- Kant A: “Ja, dit is erg belangrijk.”
- Kant B: “Nee, ik kan ook werk vinden zonder rijbewijs.”





Waarom?

- Vrouwen laten nadenken over tussenstappen richting werk.
- Aandacht geven aan zowel praktische als emotionele en sociale drempels.
- Zelfreflectie stimuleren op een interactieve en toegankelijke manier.
- Erkenning geven aan de complexiteit van de zoektocht naar werk.



TIPS VANUIT DE PRAKTIJK

- Werk met herkenbare voorbeelden uit het dagelijkse leven. Gebruik afbeeldingen of pictogrammen om het begrip “drempels” visueel te verduidelijken.
- Gebruik eenvoudige taal en visuele ondersteuning.
- Geef deelnemers voldoende tijd om ervaringen te delen.
- Hou rekening met het feit dat gesprekken over emotionele thema's vaak gevoeliger zijn, zeker wanneer Nederlands niet de moedertaal is.
- Stem methodieken af op de groep en experimenteer met verschillende werkvormen:
 - Beeldkaarten: afbeeldingen die de situatie, gevoelens of doelen voorstellen – dit verlaagt de taalbarrière en stimuleert gesprek.
 - Kaart- of woordassociatiespel: deelnemers kiezen woorden (bv. “werk”, “toekomst”, “stress”, “kansen”) en leggen uit waarom ze daarvoor kozen – dit helpt bij het verwoorden van gevoelens en ideeën.
 - Praktische doe-opdrachten: simulaties zoals een sollicitatiegesprek of een telefoongesprek met een werkgever – dit maakt oefenen in een veilige setting mogelijk.

“De sessies gaven ons de kans om onze frustraties en motivaties rond het zoeken naar werk te delen, vooral omdat de taalbarrière voor velen nog steeds een grote uitdaging vormt.”

SESSIE 3 EN 4

TALENTEN EN VAARDIGHEDEN



Doel

- Zichtbare en onzichtbare talenten en vaardigheden verkennen.
- Deelnemers helpen om hun sterktes te benoemen.
- Talenten leren vertalen naar werk, een cv of sollicitaties.

Voorbeelden van zichtbare talenten

- Creativiteit
- Sportiviteit
- Organiseren van evenementen
- lesgeven of coachen
- Humor gebruiken

Voorbeelden van onzichtbare talenten

- Empathie
- Vooruitdenken
- Oog voor detail
- Loyaliteit
- Rust bewaren onder druk





Methodiek 3 – Talentenboom

[illegible]

- Wortels: wat heb je geleerd uit opleiding, werk of levenservaring?
- Stam: waar ben je goed in?
- Takken en bladeren: wat doe je graag of waar droom je van?

- Wortels: zorg voor familie, werkervaring in thuisland, opleiding
- Stam: plannen, zorgen, talen spreken, sporten
- Takken en bladeren: werken met cijfers, creatief werk, eigen winkel uitbaten

FLEXIBEL

STIPTEID

BETROUWBAAR

VRIENDELIJK

WERKEN

DENKER

LUISTEREN

SAMENWERKEN

LEERGIERIG

LEERGIERIG = IK LEER GRAAG BIJ

WERKEN MET

DOENER

PERFECTIONISME

ALLES PERFECT WILLEN DOEN

OPLOSSEN

Enkele talenten werden op voorhand opgeschreven door de medewerkers. Tijdens de sessie vroegen we aan de deelnemers om nog andere talenten op te noemen. Daarna werden alle talenten verzameld en mondeling overlopen en verduidelijkt indien nodig.

De deelnemers trokken een briefje en beelden het talent uit zonder woorden. Anderen probeerden te raden welk talent werd uitgebeeld. Doe dit tot alle talenten aan bod kwamen.



Waarom?

- De deelnemers ontdekken vaardigheden uit hun dagelijkse leven die ook waardevol zijn op de arbeidsmarkt.
- Talenten concreet maken en leren verwoorden.
- Deelnemers leren hun sterktes verwoorden.
- Nieuwe woordenschat relevant voor sollicitaties en werk wordt aangebracht.
- Spelvormen versterken groepsverbinding en zelfvertrouwen.



TIPS VANUIT DE PRAKTIJK

- Vermijd stereotyperend taalgebruik als je verwijst naar talenten.
- Herhaal woordenschat via verschillende methodieken.
- Ondersteun woordenschat met beelden
- Werk met herkenbare voorbeelden uit het dagelijkse leven en link ze aan talenten, vaardigheden en competenties. Dit maakt het concreter en toegankelijker voor deelnemers.
- Gebruik interactieve en speelse werkvormen. Ze verlagen de drempel om deel te nemen, versterken het groepsgevoel en helpen deelnemers om op een laagdrempelige manier nieuwe vaardigheden en inzichten te ontwikkelen.
- Zoek je inspiratie en/of educatief materiaal? Ga ook eens langs op deze plaatsen:
 - Het documentatiecentrum van het Wereldhuis in Roeselare
 - Het Spellenlab van Hogeschool Vives in Brugge
 - Raadpleeg jouw lokale bibliotheek
 - Ontdek lesmateriaal op KlasCement.net

**“Ik heb specifieke woorden geleerd
die ik nodig heb voor het werk en
kan beter mijn sterke punten accentueren.”**

SESSIE 5

SAMEN EEN VACATURE LEZEN



Doel

- Deelnemers leren omgaan met vacatures.
- Inzicht krijgen in de taal en structuur van vacatures.
- Werkgerelateerde woordenschat uitbreiden.
- Oefenen op begrijpend lezen in een arbeidscontext.



Aanpak en methodiek

Methodiek 5: Vacature lezen en bespreken

Tijdens deze sessie las en besprak de groep een vacature. De deelnemers kregen de opdracht om moeilijke woorden of begrippen te omcirkelen. Daarna werd de vacature stap voor stap samen besproken.

Er werd stilgestaan bij begrippen zoals:

- deeltijds werken
- contract van onbepaalde duur
- functieomschrijving
- uurrooster
- diploma- of ervaringsvereisten

Daarnaast werd geoefend op begrijpend lezen aan de hand van vragen zoals:

- Wie is de werkgever?
- Welke vaardigheden zoeken ze?
- Welke diploma's of ervaringen vragen ze?
- Wat moet je in deze job doen?
- Hoe kan je solliciteren?





Waarom?

- Inzicht geven in hoe vacatures opgebouwd zijn.
- Inzicht geven op wat ze moeten letten bij het lezen van een vacature.
- De sessie versterkt taalvaardigheid en arbeidsmarktkennis.
- Oefenen met vacatures verhoogt de herkenbaarheid en toepasbaarheid.



TIPS VANUIT DE PRAKTIJK

- Kies eenvoudige en herkenbare vacatures om mee te starten.
- Print vacatures af om deze overzichtelijker en toegankelijker te maken.
- Werk met korte tekstfragmenten in plaats van volledige lange vacatures.
- Neem voldoende tijd om arbeidsmarktgerichte begrippen uit te leggen.
- Stimuleer deelnemers om moeilijke woorden actief te markeren en vragen te stellen.
- Gebruik authentieke vacatures zodat deelnemers oefenen met realistische voorbeelden.
- Hou rekening met digitale drempels bij online vacatures zoeken. Indien mogelijk kan ook geoefend worden op computers of smartphones.
- Afdrukken van vacatures om deze overzichtelijker en toegankelijker te maken.

“Ik kan nu een vacature beter begrijpen en ook wat de werkgever verwacht van een werknemer.”

SESSIE 6

UITLEG MENTORINGSTRAJECT



Doel

- Deelnemers informeren over het project **Team Up*** (zie ook proeftuin 2).
- Vrouwen doorverwijzen naar verdere begeleiding en ondersteuning.



Aanpak en methodiek

De sessiereeks werd afgesloten met een infomoment over het mentormenteproject Team Up. Tijdens dit moment kregen de deelnemers uitleg over de doelstellingen en mogelijkheden binnen het project.

Vrouwen die interesse hadden, werden nadien warm doorverwezen naar de coördinerende medewerker bij FMDO.

*Team Up: Voor meer uitleg over dit project verwijzen we door naar www.fmdo.be.



Waarom?

- De reeks sessies krijgt een concreet vervolgtraject.
- Deelnemers worden toegeleid naar bijkomende ondersteuning.
- Vrouwen krijgen perspectief op verdere stappen richting participatie, opleiding of werk.



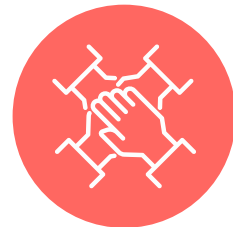
TIPS VANUIT DE PRAKTIJK

- Voorzie voldoende tijd voor vragen en individuele gesprekken.
- Gebruik duidelijke en eenvoudige communicatie.
- Werk met doorverwijzingen om de stap naar verdere begeleiding te verkleinen.
- Herhaal belangrijke informatie mondeling en visueel.



Proeftuin 2

Mentoringstraject richting werk en participatie



WAAR GAAT HET OVER?

Een individueel mentoringstraject waarbij vrouwen met een migratieachtergrond (de mentees) werden gekoppeld aan een vrijwillige mentor. Het traject had als doel vijf vrouwen te ondersteunen bij hun stappen richting werk, opleiding en maatschappelijke participatie.

De matching van mentor en mentee werd geïnitieerd en gefaciliteerd door de projectmedewerker. Na de matching vormden de mentor en mentee een duo en kwamen op regelmatige basis samen. Tijdens deze ontmoetingen werd gewerkt rond persoonlijke doelen, talenten, drempels, netwerkuitbreiding en arbeidsmarktorientatie.

SAMENSTELLING VAN DE GROEP

Mentoren

Vrijwillige mentoren met diverse professionele en persoonlijke achtergronden die hun ervaring, netwerk en kennis wilden inzetten om vrouwen te ondersteunen in hun traject richting werk en participatie.

Mentees

Vrouwen met een migratieachtergrond die ondersteuning zochten bij het zetten van stappen richting opleiding, werk of maatschappelijke participatie. De groep was divers wat betreft leeftijd, herkomst, gezinssituatie, kennis van het Nederlands en afstand tot de arbeidsmarkt.

COMMUNICATIE

Het traject startte met individuele intakegesprekken waarin de verwachtingen, noden en mogelijkheden van de deelnemers werden verkend. Op basis hiervan werd gezocht naar een passende match tussen mentor en mentee.

Voorafgaand aan het traject werden mentoren geïnformeerd over hun rol, verwachtingen en de doelstellingen van het project.



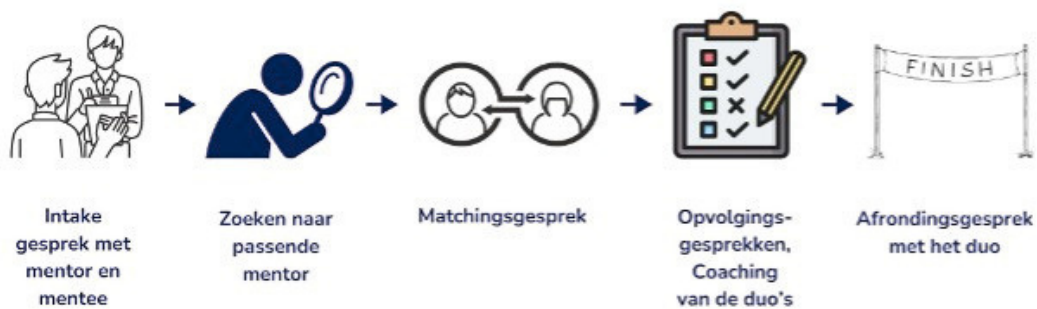
Doel

- Vrouwen ondersteunen in hun traject richting werk, opleiding en participatie.
- Versterken van zelfvertrouwen en toekomstperspectief.
- Uitbreiden van sociale en professionele netwerken.
- Individuele ondersteuning bieden op maat van de mentee.
- Drempels richting werk bespreekbaar maken en samen zoeken naar oplossingen.
- Oefenkans Nederlands met oog op het specifieke woordenschat voor sollicitaties.
- Samen voorbereiden op sollicitaties.



Aanpak en methodiek

Verloop van het mentoring traject:



Waarom?

- Individuele begeleiding laat toe om in te spelen op persoonlijke vragen en noden.
- Een mentor biedt niet alleen praktische ondersteuning maar ook motivatie, vertrouwen en een luisterend oor.
- Deelnemers krijgen toegang tot nieuwe kennis, ervaringen en netwerken.
- Het traject versterkt zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie.
- Persoonlijke begeleiding kan drempels richting werk helpen verkleinen.



TIPS VANUIT DE PRAKTIJK

- Werving en ondersteuning van mentoren
 - Sectorspecifieke en algemene mentoren: mentoren met ervaring in een specifieke sector kunnen gerichte ondersteuning bieden aan mentees met een duidelijk beroepsdoel. Mentoren met een bredere achtergrond zijn dan weer beter geplaatst om mentees te begeleiden die nog op zoek zijn naar een passende richting of sector.
 - Voorbereiding mentoren: organiseer een infosessie over het project met duidelijke informatie voor mentoren over hun rol, verwachtingen en ondersteuning.
 - Praktische hulpmiddelen voorzien zoals een logboek of leidraad om vooruitgang en drempels te noteren.
 - Gematchte duo's tweewekelijks contacteren voor opvolging en eventuele ondersteuning van mentoren voorzien.
 - Fysieke en lokale intervisie met de mentoren: ruimte creëren voor uitwisseling van ervaringen.
 - Vormingen aanbieden aan mentoren rond coachende vaardigheden, klare taal en traject nieuwkomers.



- Tijd:
 - Een mentortraject vraagt tijd.
 - Werk met een trajectduur van minimaal zes tot twaalf maanden om vertrouwen op te bouwen en duurzame resultaten te realiseren.



- Matching vraagt maatwerk:
 - Investeer in een zorgvuldige matching op basis van verwachtingen en ondersteuningsnoden.
 - Hou rekening met de persoonlijkheden van mentor en mentee.
 - Hou rekening met het taalniveau van de deelnemer en de mate waarin de mentor hiermee kan omgaan of ondersteuning kan bieden.
 - Nagaan tijdens intakegesprekken of een mentortraject de meest geschikte ondersteuningsvorm is voor de mentee.



- **Communicatie:**
 - Gebruik van eenvoudige en duidelijke communicatie, met aandacht voor taalondersteuning waar nodig.
 - Volg op of de communicatie tussen de mentor en mentee vlot loopt en ondersteun hen in het verbeteren van hun communicatie indien nodig.



- **Onvoorziene omstandigheden:**
 - Rekening houden met de persoonlijke en veranderende levensomstandigheden van deelnemers en voldoende flexibiliteit voorzien binnen het traject.
 - Indien er tijdelijk geen ruimte is voor begeleiding, kan het traject in onderling akkoord worden gepauzeerd, stopgezet of een nieuwe passende mentor worden gezocht.



- **Lokale samenwerking:**
 - Werk samen met lokale organisaties die de doelgroep kennen en themaspecifieke ondersteuning kunnen bieden, vb op vlak van huisvesting, mobiliteit, kinderopvang, ...
 - Maak gebruik van bestaande netwerken voor een sterke toeleiding, begeleiding en opvolging van deelnemers.
 - Investeer in duurzame partnerschappen om deelnemers beter te bereiken en ondersteunen.



- Groepsactiviteiten
 - Organiseer lokale ontmoetingsmomenten waar mentoren en mentees elkaar kunnen ontmoeten en hun netwerk kunnen uitbreiden. Deze groepsmomenten zijn ook informele oefenkansen Nederlands voor mentees.



- Combinatie van groepswerking en mentoring:
 - De combinatie van beide werkvormen zorgt voor een sterker en duurzamer ondersteuningstraject: groepsactiviteiten (zoals proeftuin 1 en 3) zorgen voor uitwisseling, herkenning en netwerkopbouw, en mentoring ruimte biedt voor individuele ondersteuning op maat rond persoonlijke vragen, doelen en uitdagingen.
 - Groepssessies kunnen een goede basis vormen ter voorbereiding op een mentortraject.



- Impactmeting
 - Maak gebruik van zowel kwantitatieve als kwalitatieve methoden om de impact van het mentortraject na te gaan.
 - Kwantitatieve methode: aan de hand van een korte vragenlijst met schaalvragen verzamel je meetbare gegevens over de ervaren impact van het traject. Door de antwoorden van verschillende deelnemers samen te brengen, krijg je een globaal beeld en kan je eventuele tendensen vaststellen. Laat deze korte vragenlijst invullen tijdens het eindgesprek. Zo kan je ondersteuning aanbieden indien nodig en wordt het zeker ingevuld.
 - Kwalitatieve methode: tijdens het eindgesprek kan je het traject mondeling evalueren. Hierbij is er ruimte om dieper in te gaan op de ervaringen van de deelnemers en om hierover in dialoog te gaan.

**“Ik kreeg veel ondersteuning van mijn mentor
waardoor mijn zelfvertrouwen groeide.
Ik durf nu ook alleen stappen te zetten.”**

Mentee proeftuin 2



Proeftuin 3 Inspiratie carrousel



WAAR GAAT HET OVER?

Een inspirerende bijeenkomst waarin vrouwen in gesprek gingen met rolmodellen en een mentorduo over hun ervaringen, uitdagingen en kansen op de arbeidsmarkt. Door het delen van verhalen en inzichten werden deelnemers aangemoedigd om hun eigen talenten en mogelijkheden te verkennen.

Er was aandacht voor ontmoeting en uitwisseling in een gemoedelijke en laagdrempelige setting.

SAMENSTELLING VAN DE GROEP

Rolmodellen en mentor duo

Zeven rolmodellen met een migratieachtergrond en één mentor-duo, elk met diverse ervaringen in werk, opleiding en persoonlijke groei.

De samenstelling van deze groep gebeurde vanuit het vrijwilligersnetwerk en bestaande projecten van FMDO. Ze zijn reeds vertrouwd met de werking van de organisatie.

Deelnemers

35 deelnemers met een migratieachtergrond en een grote diversiteit in leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, kennis van het Nederlands, gezinssituatie en verblijfsduur in België.

COMMUNICATIE

Er werd gewerkt met inschrijvingen. Dit maakte het mogelijk om de groepsgrootte, begeleiding, kinderanimatie en praktische organisatie goed af te stemmen op het aantal aanwezigen.



Doel

- Laagdrempelige en interactieve uitwisseling over eigen ervaring met thema's zoals werk, opleiding, taal, combinatie gezin-werk, zelfvertrouwen en maatschappelijke participatie, en waarin praktische inzichten werden gedeeld.
- Elkaar versterken en empowerment.
- Herkenning en motivering.
- Nieuwe connecties opbouwen.



Aanpak en methodiek

- Vijf gesprekstafels met één of twee rolmodellen/mentor duo.
- Maximum zeven deelnemers per tafel.
- Een doorschuifstelsel waarbij kleine groepen vrouwen telkens gedurende twintig minuten in gesprek gingen met een rolmodel/mentor duo.
- Ondersteuning en verdieping via gesprekskaartjes/gespreksstarters.
 - *Voorbeeld: Bij welke organisaties of personen kon jij terecht voor hulp?*
- Een korte evaluatie aan het einde van de activiteit waarbij zowel bij de deelnemers als bij de rolmodellen en het mentorduo werd gepeild naar wat zij hebben opgepikt en geleerd uit de gesprekken, welke inzichten en informatie hen zijn bijgebleven, wat zij als waardevol hebben ervaren en welke noden en thema's rond werk, taal, opleiding en participatie naar voren kwamen.

Waarom?

- Een veilige en toegankelijke methodiek waarbij vrouwen in contact komen met inspirerende rolmodellen met uiteenlopende levens- en loopbaantrajecten, zodat verschillende vrouwen zich hierin kunnen herkennen.
- Het delen van persoonlijke verhalen verlaagt drempels, versterkt vertrouwen en creëert verbinding tussen deelnemers.
- Werken in kleine groepen stimuleert interactie en geeft vrouwen meer ruimte om vragen te stellen.
- Het doorschuifstelsel zorgt voor variatie in gesprekken en contactmomenten, waardoor deelnemers verschillende perspectieven en ervaringen leren kennen.
- Afstemming behoeften van de doelgroep.
- Opsporen mogelijke noden en hiaten in informatie en ondersteuning.



TIPS VANUIT DE PRAKTIJK

- Datum en timing:
 - Hou in de planning rekening met religieuze feestdagen, vastenperiodes en schoolvakanties. Dit kan een invloed hebben op de opkomst.
 - Organiseer je een activiteit op woensdag of in het weekend? Voorzie dan kinderanimatie zodat ook (alleenstaande) moeders gemakkelijker kunnen deelnemen.



- Locatie:
 - Kies voor een centrale en goed bereikbare locatie. Deelnemers kunnen afhankelijk van openbaar vervoer zijn. Een vlot bereikbare locatie verlaagt de mobiliteitsdrempel en verhoogt de kans op deelname
 - Werk bij voorkeur op een herkenbare en vertrouwde plek. De activiteit vond plaats in de sociale kruidenier, Antenne, in Oostende*, een locatie die bij veel vrouwen bekend is.
 - Een vertrouwde omgeving zorgt voor meer zelfstandigheid, zelfzekerheid, comfort, veiligheid en toegankelijkheid.



- Inschrijvingen:
 - Zet in op laagdrempelige inschrijvingskanalen zoals flyers met contactgegevens en mond-tot-mondreclame om een breed bereik te verzekeren.
 - Organiseer bij voorkeur een fysieke inschrijvingsdag om ook deelnemers te bereiken die minder digitaal vaardig zijn en zo de drempel tot deelname te verlagen.



- Rolmodellen en mentorduo:
 - Bij de selectie van rolmodellen rekening houden met hun achtergrond en ervaringen, met de voorkeur voor rolmodellen die het gewoon zijn om met groepen te werken en verhalen te delen.
 - Rolmodellen vooraf goed informeren en brieven over hun rol en de aanpak van de activiteit, zodat ze duidelijk weten wat er van hen verwacht wordt.

*Antenne is de sociale kruidenier van Stad Oostende. Inwoners met een laag inkomen kunnen na doorverwijzing bij Antenne terecht voor een betaalbaar basisaanbod aan voedsel en verzorgingsproducten, in combinatie met circulaire voedseloverschotten.



- Groepssamenstelling:
 - Wanneer één begeleider of rolmodel alleen een groep begeleidt, is een groepsgrootte van maximaal zes personen (in plaats van 7) aan te raden.
 - Waar mogelijk is het aangewezen om een begeleider te voorzien ter ondersteuning van het rolmodel, zodat er per groep een duo ontstaat die samen de gesprekken kunnen begeleiden en ondersteunen.



- Gespreksduur
 - Voorzien van minstens 30 minuten per gesprekstafel in plaats van 20 minuten, zodat er voldoende tijd is voor een vlotte uitwisseling waarin iedereen zijn verhaal kan doen, er ruimte is voor vragen en antwoorden en het gesprek niet gehaast verloopt.
 - Rekening houden met het feit dat zowel rolmodellen als deelnemers graag eerst een korte voorstelling doen, wat bijdraagt aan veiligheid, vertrouwen en een duidelijke start van het gesprek.

“De meeste vrouwen aan mijn tafel waren op zoek naar werk, maar vooral naar jobs die passen bij hun situatie als vrouw en moeder. Veel van hen hebben jonge gezinnen en zoeken werk met meer flexibiliteit zodat ze werk en gezin goed kunnen combineren.”

rolmodel proeftuin 3



- **Gespreksmateriaal en doorverwijsinformatie**
 - Voorzien van visuele ondersteuning (bv. pictogrammen of eenvoudige infobladen) om gesprekken toegankelijker te maken voor verschillende taalniveaus.
 - Gebruik gespreksstarters of vragenkaartjes rond het thema om het gesprek op gang te brengen en verdieping te stimuleren
 - Werken met een duidelijke structuur of leidraad voor de gesprekstafels zodat rolmodellen houvast hebben, maar er tegelijk ruimte blijft voor spontaan gesprek.
 - Aanbieden van een overzichtelijke bundel of map met alle informatie over interessante diensten zodat deelnemers alles achteraf nog eens kunnen bekijken.
 - Voorzien van contactgegevens of doorverwijsinformatie zodat deelnemers na de sessie eenvoudig verdere ondersteuning kunnen opzoeken.



- **Evaluatie:**
 - Houd de evaluatie kort en eenvoudig, afgestemd op het taalniveau van de doelgroep.
 - Gebruik duidelijke, concrete en bij voorkeur mondelinge vragen met visuele ondersteuning.
 - Zorg voor een veilige en vertrouwelijke sfeer waarin open antwoorden mogelijk zijn.
 - Werk in kleine groepjes of één-op-één om taalbarrières te verlagen.
 - Neem voldoende tijd en vermijd een gehaast of verplicht gevoel.
 - Focus op beleving en concrete ervaringen in plaats van lange vragenlijsten.
 - Gebruik pictogrammen, smileys of schaalvragen waar nodig.
 - Voorzie taal- of begeleidingsondersteuning indien nodig.
 - Leg duidelijk uit waarom de evaluatie gebeurt.



- Kinderanimatie of kinderopvang:
 - Voorzie kinderanimatie, zeker bij activiteiten in het weekend of op woensdagnamiddag.
 - Opvang op dezelfde locatie verlaagt de drempel voor (alleenstaande) moeders en maakt deelname toegankelijker.



- Lunch:
 - Een gezamenlijke lunch is een waardevolle extra omdat het zorgt voor een informele en ontspannen sfeer.
 - Samen eten verlaagt drempels, stimuleert spontane gesprekken en versterkt de verbinding tussen deelnemers.
 - Het draagt bij aan een gevoel van vertrouwen en samenhang binnen de groep.
 - Houd rekening met diverse culturele, religieuze en persoonlijke voedingsvoorkeuren. Voorzie een gevarieerd aanbod met aandacht voor onder andere halal, kosjer en vegetarische opties.

“Wat ik sterk vond aan deze activiteit, was het enthousiasme van de vrouwen en hun openheid.

Het was een heel waardevol forum waar vrouwen zich vrij voelden om hun zorgen en uitdagingen te delen. Zelfs binnen die korte tijd van twintig minuten kwamen er diepe gesprekken naar boven, onder andere over relatieproblemen en persoonlijke struggles. Dat toont hoe groot de nood is aan veilige plaatsen waar vrouwen gehoord worden.”

rolmodel proeftuin 3





Profielen

INLEIDING

De profielen in deze bundel zijn gebaseerd op de vrouwen die deelnamen aan de proeftuinen. Tijdens deze trajecten merkten we dat de doelgroep van vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zeer divers is. Vrouwen verschillen sterk in achtergrond, opleidingsniveau, werkervaring, taalvaardigheid, gezinssituatie, talenten en ondersteuningsnoden. Daardoor bestaat er geen uniforme aanpak die voor iedereen werkt.

Om deze diversiteit zichtbaar te maken, werkten we vier fictieve profielen uit die geïnspireerd zijn op terugkerende kenmerken en situaties die we in de proeftuinen tegenkwamen. Deze profielen zijn geen vaste categorieën waarin vrouwen kunnen worden ondergebracht. Integendeel, ze zijn dynamisch en verbonden aan een bepaalde levensfasen. De situatie, mogelijkheden en ondersteuningsnoden van vrouwen veranderen voortdurend. Het is daarom belangrijk om de profielen te beschouwen als hulpmiddelen om na te denken over een passende begeleiding, en niet als een vastomlijnde indeling van de doelgroep.

De methodieken en werkvormen uit de proeftuinen koppelen we aan de verschillende profielen. Het doel is om organisaties te inspireren om een begeleiding op maat uit te werken. De voorgestelde methodieken bieden handvatten om in te spelen op uiteenlopende noden en ondersteuningsvragen. Organisaties kunnen ze flexibel inzetten en afstemmen op hun eigen context en op de behoeften van de vrouwen die zij begeleiden.

Profielen



PROFIEL 1: Maryam

Maryam is een 29-jarige vrouw uit Afghanistan die geen kans kreeg om naar school te gaan, waardoor ze analfabeet is. In België woont ze samen met haar mama, broer en zus. Ze zoeken dringend een nieuwe woning, want ze moeten hun huurappartement binnenkort verlaten.

Sinds haar aankomst probeert Maryam haar weg te vinden in een nieuwe omgeving, maar het leren van het Nederlands verloopt moeizaam. Ze heeft geen werkervaring, wat haar positie op de arbeidsmarkt extra uitdagend maakt. Daarnaast is ze weinig vertrouwd met digitale tools, wat het voor haar moeilijker maakt om toegang te krijgen tot informatie en kansen.

Momenteel volgt Maryam een cursus om haar theoretisch rijbewijs te halen. Haar eerste examenpoging was geen succes, maar ze is gemotiveerd om de volgende keer wel te slagen.



PROFIEL 2: Tibles

Tibles is een 53-jarige vrouw afkomstig uit Eritrea. In haar thuisland volgde ze een opleiding tot leerkracht. Ze werkte daarna enkele jaren als leerkracht biologie. Acht jaar geleden verhuisde ze naar België, op zoek naar een betere toekomst voor zichzelf en haar gezin. Ze is de trotse moeder van twee kinderen, die ondertussen bijna klaar zijn om verder te studeren. Hoewel Tibles zich sterk inzet om haar weg te vinden via onder andere vrijwilligerswerk en deelname aan oefenkansen Nederlands, ondervindt ze moeilijkheden bij het leren van het Nederlands.

Tibles zou graag opnieuw werken als leerkracht, maar ze heeft geen toegang tot haar diploma aangezien deze niet gedigitaliseerd werd. Ze doet regelmatig vrijwilligerswerk op scholen in de hoop zo een ingang te vinden tot een job in het onderwijs.

PROFIEL 3: **Kristina**



Kristina is een 32-jarige vrouw met een sterke academische achtergrond. In Venezuela behaalde ze een masterdiploma in chemie, maar na erkenning door NARIC Vlaanderen werd dit diploma in België gelijkgesteld aan een bachelorniveau. Hoewel dit een aanpassing vroeg van haar verwachtingen, blijft ze vastberaden om haar kennis en vaardigheden verder in te zetten.

Ze woont sinds een jaar in België en heeft zich intussen opvallend snel aangepast. Het Nederlands leert ze vlot, wat haar helpt om actief deel te nemen aan de samenleving en haar professionele mogelijkheden te verkennen. Kristina is gemotiveerd om haar carrière opnieuw op te bouwen en zoekt kansen die aansluiten bij haar wetenschappelijke achtergrond. Ze overweegt om in de toekomst een opleiding te starten voor een job als apothekassistent.

PROFIEL 4: **Amena**

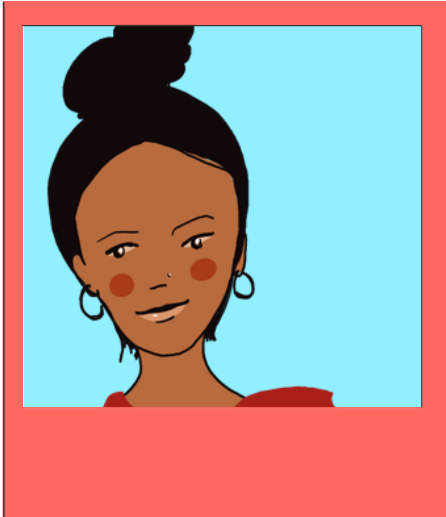


Amena is een 35-jarige vrouw afkomstig uit Syrië die in haar thuisland haar secundair diploma behaalde en vervolgens gestart was met een opleiding verpleegkunde. Door het uitbreken van oorlog in haar land kon ze deze opleiding echter niet afmaken, wat haar toekomstplannen abrupt onderbrak.

Zes jaar geleden kwam ze naar België, waar ze sindsdien een nieuw leven probeert op te bouwen. In de eerste jaren was het voor haar moeilijk om naar Nederlandse lessen te gaan, omdat ze de zorg opnam voor haar jonge kinderen. Daardoor liep haar taalverwerving vertraging op.

Intussen gaan haar kinderen allemaal naar school, waardoor er voor Amena meer ruimte is ontstaan om opnieuw aan haar eigen traject te werken. Ze kijkt vooruit en wil nu actief inzetten op het leren van het Nederlands en het verder uitbouwen van haar opleiding en toekomstkansen. Ze vreest wel dat het dragen van een hoofddoek een hindernis kan vormen richting werk.

WELKE AANPAK WERKT VOOR WELK PROFIEL?



PROFIEL 1 – MARYAM

Analfabeet, beperkte werkervaring, moeizaam traject Nederlands, digitale drempels, huisvesting onstabiel, traject rijbewijs

Belangrijkste noden

- Basisgeletterdheid en taalverwerving
- Versterken van zelfvertrouwen
- Kennismaken met de arbeidsmarkt
- Individuele ondersteuning bij praktische drempels
- Digitale ondersteuning

RELEVANTIE VAN DE PROEFTUINEN



Proeftuin 1: Werk en Nederlands (Zeer toepasbaar)

- Veilige en niet-schoolse omgeving verlaagt de drempel.
- Werken met afbeeldingen zijn toegankelijk voor deelnemers die niet kunnen lezen of schrijven.
- Focus op woordenschat en arbeidsmarktorientatie sluit aan bij haar noden.
- Groepswerking zorgt voor herkenning en motivatie.

AANDACHTSPUNTEN

- Extra visuele ondersteuning
- Meer mondelinge dan schriftelijke oefeningen
- Kleinere groepen en intensieve begeleiding



Proeftuin 2: Mentoring (Matig toepasbaar)

- Individuele begeleiding helpt bij complexe drempels.
- Mentor kan ondersteunen bij digitale vaardigheden, opstellen cv en opzoeken geschikte vacatures.
- Langdurige vertrouwensrelatie is cruciaal voor deelnemers met weinig zelfvertrouwen.



Proeftuin 3: Inspiratiecarroussel (Matig toepasbaar)

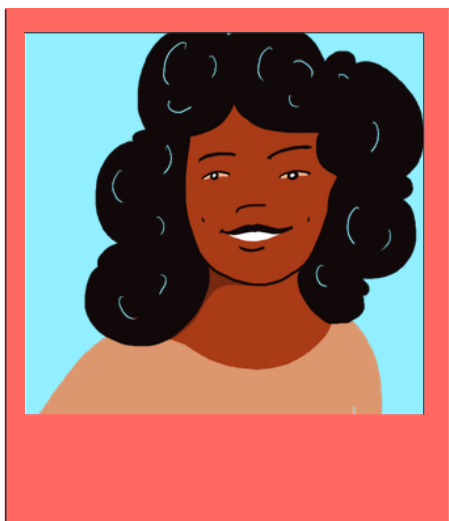
- Inspirerende verhalen kunnen motiverend werken.
- Grote en kortere groepsgesprekken en taalniveau kunnen echter uitdagend zijn.

AANBEVOLEN TRAJECT

Start met groepssessies (proeftuin 1), gevolgd door mentoring (proeftuin 2) als verdieping.

“Ik heb het gevoel dat ik mezelf kan zijn en dat iedereen elkaar met respect behandelt en altijd helpt met een vriendelijk woord of tips over het leven in België.”





PROFIEL 2 – TIBLES

Opgeleid in thuisland, werkervaring, Nederlands stagneert, diploma niet beschikbaar, vrijwilligerswerk en deelname oefenkansen Nederlands

Belangrijkste noden

- Erkenning van eerdere competenties
- Realistisch toekomstperspectief
- Professioneel netwerk
- Praktijkgericht Nederlands
- Heroriëntatie

RELEVANTIE VAN DE PROEFTUINEN



Proeftuin 1: Werk en Nederlands (Zeer toepasbaar)

- Focus op drempels en talenten.
- Oefenen taal in werkcontext.
- Groepswerking zorgt voor herkenning en motivatie.



Proeftuin 2: Mentoring (Zeer toepasbaar)

- Mentor kan helpen bij het verkennen van alternatieve trajecten
- Focus op arbeidsmarktgerichte taal



Proeftuin 3: Inspiratiecarrousel (Zeer toepasbaar)

- Contact met rolmodellen die gelijkaardige trajecten hebben doorlopen.
- Vergroot perspectieven op alternatieve loopbanen.
- Versterkt motivatie.

AANBEVOLEN TRAJECT

Alle proeftuinen zijn relevant. Idealiter start met groepssessies (proeftuin 1), gevolgd door mentoring (proeftuin 2) en inspiratiecarrousel (proeftuin 3).



PROFIEL 3 – KRISTINA

Hooggeschoold, snelle taalverwerving, diploma gedeeltelijk erkend, overweging nieuwe opleiding

Belangrijkste noden

- Snelle arbeidsmarktintegratie
- Professionele netwerken
- Informatie over erkenning en vervolgopleidingen
- Toegang tot sectorspecifieke kansen

RELEVANTIE VAN DE PROEFTUINEN



Proeftuin 1: Werk en Nederlands (Beperkt toepasbaar)

- Bepaalde onderdelen zoals vacatures analyseren kunnen nuttig zijn.
- De basisgerichte aanpak sluit minder aan bij haar profiel.



Proeftuin 2: Mentoring (Zeer toepasbaar)

- Mentor kan deuren openen naar relevante professionele netwerken.
- Ondersteuning bij sollicitaties en sectorverkenning.
- Gericht werken aan een passende trajectplanning.



Proeftuin 3: Inspiratiecarroussel (Matig toepasbaar)

- Interessant om verschillende trajecten richting werk te horen.
- Minder noodzakelijk dan voor profiel 2 omdat haar traject al relatief snel verloopt.

AANBEVOLEN TRAJECT

Rechtstreeks inzetten op mentoring (proeftuin 2) en gespecialiseerde begeleiding rond diploma-erkenning en werk.



PROFIEL 4 – AMENA

Onderbroken opleiding, zorgtaken, vertraagde taalverwerving, nieuwe ruimte voor eigen ontwikkeling, hoofddoek

Belangrijkste noden

- Heropbouw van zelfvertrouwen
- Verkennen van opleidingsmogelijkheden
- Combinatie gezin-opleiding-werk
- Taalverwerving
- Doorbreken van isolement

RELEVANTIE VAN DE PROEFTUINEN



Proeftuin 1: Werk en Nederlands (Zeer toepasbaar)

- Sluit goed aan bij haar opleiding Nederlands.
- Talenten verkennen en toekomstperspectieven ontwikkelen.
- Taalverwerving gekoppeld aan werk.
- Uitwisseling met andere vrouwen in vergelijkbare situaties.



Proeftuin 2: Mentoring (Matig toepasbaar)

- Individuele ondersteuning bij opleidingskeuzes.
- Praktische ondersteuning rond combinatie gezin, opleiding en werk.
- Opbouw van professioneel netwerk.



Proeftuin 3: Inspiratiecarroussel (Zeer toepasbaar)

- Rolmodellen kunnen herkenning bieden.
- Verhalen van vrouwen die zorgtaken en werk combineren zijn bijzonder relevant en inspirerend.
- Versterkt geloof in eigen mogelijkheden.

AANBEVOLEN TRAJECT

Eerst groepswerking (proeftuin 1 en/of 3) om vertrouwen op te bouwen, daarna mentoring voor individuele vervolgstappen.



Overkoepelende conclusie

Profiel	Proeftuin 1 Werk en Nederlands	Proeftuin 2 Mentoring	Proeftuin 3 Inspiratie- carroussel
Profiel 1 Maryam	  	 	 
Profiel 2 Tibles	  	  	  
Profiel 3 Kristina		  	 
Profiel 4 Amena	  	 	  



= zeer toepasbaar voor dit profiel



= matig toepasbaar voor dit profiel



= beperkt toepasbaar voor dit profiel



Inspirerende praktijkvoorbeelden

VERTREK VANUIT DE LEEFWERELD

Werken aan randvoorwaarden

CKG Kapoentje is een centrum voor kind- en gezinsondersteuning in Oostende, erkend door het agentschap Opgroeien. Ze gaan aan de slag met gezinnen waar het evenwicht even zoek is. Samen zoeken ze naar een oplossing op maat, vertrekkend vanuit de visie dat elke ouder ondersteuning verdient. Men kan er ook terecht in de Opvoedingswinkel, het Ontmoetingshuis, kinderopvang d'n Opgang en een babytheek. Daarnaast bieden ze ook dag- en nachtopvang met begeleiding aan voor gezinnen die even een pauze nodig hebben en bij wie de nood voor ondersteuning extra hoog is. Ze hebben expertise met gezinnen met en zonder migratieachtergrond.

Het **KAN-GA-project** van CKG Kapoentje richt zich op anderstalige, kwetsbare (aanstaande) moeders met jonge kinderen (0–3 jaar) en combineert ondersteuning rond taal, opvoeding, integratie en maatschappelijke participatie. Het project ontstond omdat veel van deze moeders door praktische en sociale drempels moeilijk aansluiting vinden bij het reguliere inburgerings- en taalaanbod.

Integrale aanpak over alle levensdomeinen

Het project **MIRIAM** richt zich op alleenstaande moeders in een kwetsbare socio-economische situatie die begeleid worden door het OCMW (bv. via een leefloon of schuldhulpverlening). Dit gebeurt via individuele begeleiding en groepsactiviteiten.

De deelnemers worden over een periode van één jaar ondersteund bij zowel praktische als persoonlijke vragen. Er wordt gezamenlijk gewerkt rond diverse levensdomeinen, waaronder financiën, huisvesting, tewerkstelling, opleiding, gezondheid, kinderopvang en administratieve aangelegenheden. De moeders nemen ook deel aan groepsbijeenkomsten.

De begeleiding vertrekt steeds vanuit de leefwereld en prioriteiten van de vrouw zelf.



Inspirerende praktijkvoorbeelden

PRAKTIJK- EN ERVARINGSGERICHT LEREN

Taal als functioneel instrument

Het Economisch Huis in Oostende is het centrale aanspreekpunt van de stad voor alles wat te maken heeft met ondernemen en werk. Het fungeert als een éénloketsysteem waar je met verschillende economische en arbeidsgelateerde vragen terecht kan, zonder zelf allerlei diensten te moeten doorzoeken.

Het project '**Praattafels**' biedt deelnemers de kans om Nederlands te oefenen aan de hand van thema's uit het dagelijkse leven, zoals mobiliteit, opvoeding, wonen en gezondheid (bijvoorbeeld hoe geraak je op het werk, kinderopvang combineren met werk, ...). Er wordt telkens een ander onderwerp besproken, met een link naar werk.

Gesprekken over dagelijkse thema's dragen bij aan de voorbereiding op de arbeidsmarkt doordat deelnemers hun taalvaardigheid, zelfvertrouwen en kennis van praktische werkgerelateerde situaties versterken.

“Wanneer deelnemers situaties oefenen, ontwikkelen ze hun werkvaardigheden veel sneller.”

Koppel theorie aan praktijkervaringen

Groep INTRO is een sociale organisatie die mensen ondersteunt richting werk, opleiding en persoonlijke ontwikkeling. Ze begeleiden vooral mensen die wat verder van de arbeidsmarkt staan, zoals jongeren zonder diploma, werkzoekenden of mensen met een kwetsbare achtergrond.

Het project '**Praattafels Vrouwen en Werk**' in Roeselare creëert een veilige gespreksruimte waarin vrouwen via uitwisseling, herkenning en praktijkgerichte opdrachten (de bus nemen, telefoneren naar diensten, vacatures zoeken, of een gesprek voeren met een werkgever) stap voor stap inzicht krijgen in taal, werk en de arbeidsmarkt.



Inspirerende praktijkvoorbeelden

PRAKTIJKOBSERVATIE ALS AANVULLING OP GESPREKKEN

Observaties in werkcontext

Het **project POTvis** is een culinair en sociaal project in Oostende dat koken koppelt aan sociale activering, om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te geven om werkervaring op te doen en hun vaardigheden te versterken. Zo wordt niet alleen praktische ervaring opgebouwd, maar ook ingezet op sociale inclusie en persoonlijke groei.

Door mensen met verschillende achtergronden samen te laten koken en samenwerken, versterkt POTvis het sociale weefsel in de stad en stimuleert het ontmoeting en samenwerking.

Observaties in werkcontext maken competenties zichtbaar die tijdens een gesprek vaak verborgen blijven, zoals initiatief nemen, samenwerken, plannen of omgaan met feedback.

POTvis is een project van Stad Oostende, Antenne, Economisch Huis Oostende, De Grote Post en EIT Food.



“Werk wordt niet alleen besproken, maar ook zichtbaar in realistische situaties. Zo krijgen we een beter beeld van wat iemand kan, welke ondersteuning nodig is en welke vervolgstappen haalbaar en passend zijn.”



Een sterk netwerk

VAN VEILIGE LEEROMGEVING NAAR DUURZAME PARTICIPATIE

Een veilige en vertrouwde leeromgeving is geen alternatief voor reguliere dienstverlening, maar een noodzakelijke eerste stap naar maatschappelijke participatie, opleiding en werk. Veel deelnemers hebben eerst nood aan vertrouwen, meer zelfvertrouwen, oefenkansen Nederlands en ondersteuning bij het overwinnen van drempels.

Tegelijk is deze begeleiding geen eindpunt. Duurzame activering vraagt een goede afstemming met organisaties gespecialiseerd in werk, opleiding, taal, welzijn en gezinsondersteuning.

Als praktijkgerichte organisatie slaan we de brug naar de reguliere dienstverlening. We bereiden vrouwen voor op hun volgende stap, maken ondersteuning toegankelijker en zorgen waar mogelijk voor een warme overdracht.

Dit doen we door samen de ondersteuningsnoden te bekijken, organisaties en hun aanbod toe te lichten, indien nodig een eerste afspraak of gesprek te begeleiden, relevante informatie (met toestemming) over te dragen en kort op te volgen of de aansluiting gelukt is.

Zo vullen praktijkgerichte organisaties en reguliere diensten elkaar aan: de laagdrempelige groepswerking en individuele begeleiding versterken het bestaande aanbod, zonder het te vervangen.



TIPS VANUIT DE PRAKTIJK

- **Werk met een lokale sociale kaart**
 - Uitbouwen en actueel houden van een lokale sociale kaart met gespecialiseerde organisaties, zodat deelnemers vlot kunnen worden doorverwezen naar passende ondersteuning en begeleiding.
 - Neem hierbij zeker organisaties op die werken rond Nederlands als tweede taal (NT2), inburgering, werk, opleiding, diploma-erkenning, welzijn en kinderopvang.
- **Leer andere organisaties kennen via educatief materiaal van (lokale) organisaties en diensten**
 - Bijvoorbeeld: FMDO werkte drie spellen uit rond de thema's gezondheid, onderwijs en vrouwenrechten. Meer info lees je op de website.

BELEIDSAANBEVELINGEN EN BASISVOORWAARDEN

INVESTEER IN RANDVOORWAARDEN

Een succesvolle begeleiding van vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vraagt om een aantal essentiële randvoorwaarden. Naast voldoende tijd zijn ook voldoende personeelscapaciteit, specifieke expertise, projectmiddelen en een vaste, laagdrempelige locatie noodzakelijk.

De ervaringen uit de proeftuinen tonen aan dat deze elementen geen extra's zijn, maar voorwaarden om vrouwen duurzaam te bereiken, te versterken en toe te leiden naar opleiding, werk of andere vormen van participatie.

VOLDOENDE TIJD



- Tijd is nodig om een vertrouwensrelatie op te bouwen, ondersteuningsnaden in kaart te brengen en samen haalbare vervolgstappen uit te werken. Begeleiding verloopt zelden lineair; veranderende persoonlijke omstandigheden vragen soms om extra ondersteuning of een aangepast tempo. Regelmatige contactmomenten en individuele opvolging zorgen voor continuïteit en ondersteunen vrouwen in hun groei richting participatie en werk.

LOCATIE



- Een vaste, herkenbare en laagdrempelige locatie biedt vrouwen een veilige en vertrouwde omgeving. Dit bevordert de continuïteit van het traject, versterkt het vertrouwen in de begeleiding en ondersteunt hun groei naar maatschappelijke participatie en tewerkstelling. Bij de keuze van de locatie zijn ook toegankelijkheid en bereikbaarheid belangrijke aandachtspunten

PERSONEELSINZET



- De benodigde personeelsinzet hangt af van de grootte van de doelgroep. Een verhouding van ongeveer één begeleider per zes deelnemers is werkbaar om intensieve begeleiding, individuele opvolging en een sterke vertrouwensband te garanderen.

EXPERTISE



- Begeleiding van deze doelgroep vraagt om specifieke expertise. FMDO bouwde de voorbije jaren ruime ervaring op in het versterken en activeren van vrouwen met een migratieachtergrond. Die expertise vertaalt zich in een mensgerichte aanpak, waarbij vertrouwen, een veilige groepsomgeving en laagdrempeligheid centraal staan. Informele ontmoetingen en een warme ontvangst dragen bij aan een omgeving waarin vrouwen zich welkom en ondersteund voelen

PROJECTMIDDELEN



- Voldoende projectmiddelen zijn noodzakelijk om een kwalitatief traject aan te bieden. Naast personeelskosten is het belangrijk om middelen te voorzien voor de inhoudelijke werking, zoals kinderanimatie, activiteitenmateriaal, versnaperingen, groepsuitstappen en externe workshopgevers. Deze investeringen verhogen de betrokkenheid, versterken de groepsdynamiek en verlagen de drempel tot deelname.

GROEPSWERKING EN INDIVIDUELE BEGELEIDING



- Groepswerking en individuele begeleiding vullen elkaar aan. Groepswerking verlaagt de drempel tot deelname, creëert verbondenheid en biedt kansen om Nederlands te oefenen. Individuele begeleiding maakt ruimte voor persoonlijke noden, talenten, drempels en vervolgstappen.
- Voorzie daarom binnen trajecten beide vormen van ondersteuning: groepsmomenten om vertrouwen, netwerk en motivatie op te bouwen, aangevuld met individuele gesprekken voor begeleiding en toeleiding naar opleiding, werk of andere ondersteuning. Zorg ook voor afstemming tussen begeleiders, zodat signalen uit de groepswerking meegenomen worden in het individuele traject.
- Deze combinatie maakt maatwerk mogelijk. Niet elke vrouw bevindt zich op hetzelfde punt in haar traject: sommigen hebben vooral nood aan taal- en zelfvertrouwenopbouw, anderen aan gerichte ondersteuning richting opleiding, diploma-erkenning of werk.

WERK EN TAAL



- Nederlands leren werkt het best wanneer taal gekoppeld wordt aan concrete situaties uit het dagelijks leven en de arbeidsmarkt.
- Combineer taalverwerving met activiteiten rond talenten, werk, opleiding, vrijwilligerswerk en maatschappelijke participatie. Functioneel taalgebruik vergroot de motivatie en maakt de stap naar werk kleiner.

ROLMODELLEN EN SLEUTELFIGUREN



- Vertrouwen ontstaat vaak sneller via iemand die dezelfde leefwereld of ervaring deelt.
- Rolmodellen en sleutelfiguren spelen een belangrijke rol in het bereiken, motiveren en versterken van vrouwen. Ze vergroten het vertrouwen, maken informatie herkenbaar en tonen dat participatie en werk haalbare doelen zijn. Door hun voeling met de doelgroep kunnen zij bovendien signalen en noden sneller detecteren.

NETWERK EN OVERLEG



- De uitdagingen van de doelgroep situeren zich op verschillende levensdomeinen en vragen een geïntegreerde aanpak.
- Bouw duurzame samenwerkingen uit tussen lokale besturen, expertenorganisaties, VDAB, opleidingsverstrekkers, welzijnsorganisaties, organisaties voor inburgering en integratie, kinderopvanginitiatieven en vrijwilligersorganisaties. Regelmatig overleg maakt het mogelijk om signalen uit de praktijk te delen, hiaten in het aanbod te detecteren en vrouwen sneller naar de juiste ondersteuning toe te leiden.



DANKWOORD

Deze praktijkgids kwam tot stand dankzij de inzet, betrokkenheid en samenwerking van heel wat mensen en organisaties. Graag willen we iedereen die aan dit traject heeft bijgedragen van harte bedanken.

Eerst en vooral danken we de **deelneemsters** van de verschillende proeftuinen voor hun engagement, openheid en aanwezigheid. Jullie bereidheid om ervaringen te delen en actief deel te nemen aan de activiteiten maakte een wereld van verschil. Samen bewezen jullie opnieuw hoe veerkrachtig en inspirerend vrouwen zijn.

Een bijzondere dank gaat uit naar de **mentoren** die zich met veel enthousiasme hebben ingezet om de mentees te ondersteunen bij hun sectorspecifieke en algemene vragen rond werk. Dankzij jullie engagement én de waardevolle terugkoppelingen naar de projectmedewerkers konden we blijven leren en groeien.

Daarnaast willen we de medewerkers van **CKG Kapoentje, het Economisch Huis, Project MIRIAM, Groep INTRO en het project POTvis** bedanken voor hun tijd, expertise en inspirerende projecten. Jullie inzichten en ervaringen vormden een waardevolle bijdrage aan deze praktijkgids.

Ook een oprechte dank aan **Antenne** voor het gastvrij openstellen van de lokalen en keuken tijdens de inspiratiecarroussel. Jullie warme ontvangst creëerde een fijne omgeving voor ontmoeting en uitwisseling.

Onze waardering gaat eveneens uit naar de **leden van de stuurgroep**. Bedankt om als klankbord te fungeren, kritische vragen te stellen en mee richting te geven aan het project.

Tot slot danken we **het kabinet van minister Hilde Crevits** voor het vertrouwen in dit project en voor de financiële ondersteuning die de realisatie ervan mogelijk maakte.



Colofon

UITGAVE
FMDO vzw

REDACTIE
FMDO vzw

VORMGEVING
Studio Bieps

www.fmndo.be



Vlaanderen
verbeelding werkt

