



**CONTACTPERSOON:** Ann Allaert – [ann.allaert@ocmw.gent](mailto:ann.allaert@ocmw.gent)

## **DOELSTELLING MODULE:**

Deze screening wordt uitgevoerd in het midden van het traject dat de deelnemers van de [module VIA \(Voortraject Integratie Anderstaligen\)](#) afleggen in het OCMW van Gent. De deelnemers voeren tijdens deze screening verschillende opdrachten uit. Op basis daarvan worden er enkele competenties geëvalueerd en volgt er een advies voor een stageplaats.

De VIA-screening is een aangepaste screening en houdt rekening met de specifieke noden van mensen die laagtaalvaardig zijn en weinig werkervaring hebben. Het is speciaal uitgewerkt voor de [doelgroep van VIA](#). Het programma voor de VIA-screening is eigenlijk een verkorte versie van het SCALA-programma (SCALA= Screening en Assessment voor anderstaligen en laaggeschoolden

De meeste deelnemers van VIA zijn immers onvoldoende sterk op vlak van de kennis van het Nederlands en dit zou een vertekend beeld geven omtrent hun functioneren. Daarom worden de praktische opdrachten, die minder verbaal zijn zoals behangen, hout, poetsen, keuken en productie, gegeven en zijn dezelfde als in de gewone screening. Er kan wel extra aandacht besteed worden aan eenvoudig taalgebruik en herhaling indien nodig. Tijdens de VIA-lessen kunnen de competenties verder ingeschat worden in functie van het zoeken naar een geschikte stageplaats.

## **DOELGROEP:**

- ★ Leeftijdscategorie: ***volwassenen*** – jongeren – ouderen
- ★ Opleidingsniveau: ***laaggeschoold – middengeschoold - hooggeschoold***
- ★ Taalniveau: ***analfabeet – beginner*** – gevorderd
- ★ Nationaliteit: EU – ***niet-EU*** - andere
- ★ Gender: *vrouw* – man – ***mix***
- ★ Lichamelijke conditie: *beperkt* – ***normaal*** – sterk

De mensen die deelnemen aan de screening komen uit de [module VIA](#). Er zijn ook andere groepen die de screening volgen (aangemeld door wijkwerkers of intakers (doorverwijspersoon in het OCMW Gent), maar de VIA-screening is aangepast aan de doelgroep van VIA die meestal laaggeschoold en over weinig werkervaring beschikt.

Mensen die al veel werkervaring hebben en van wie de arbeidscompetenties duidelijk zijn, komen niet in de VIA-screening terecht. Zij stromen meteen door naar de werkvloer.

**SOORT MODULE:** *individueel* – ***groep***



Naar een geïntegreerd migratiebeleid,  
dankzij het AMIF  
Vers une politique de migration plus intégrée,  
grâce au FAMI



POD | Maatschappelijke Integratie  
SPP | Intégration Sociale

## INHOUD MODULE:

De VIA-screening verloopt als volgt:

### Stap 1: Domein kiezen

De mensen kiezen eerst een domein waarbinnen zij graag de screening willen doen. In de [module VIA](#) werken de groeps werkers rond de interesses van de deelnemers zodat ze de juiste keuze kunnen maken voor de screening. Ze kunnen ook gescreend worden in verschillende domeinen.

De domeinen zijn:

- ★ Horeca
- ★ Bouw (waarbij de opdrachten houtbewerking en behangen werden gekozen om een zicht te krijgen op technisch inzicht en handvaardigheid)
- ★ Onderhoud
- ★ Productie

### Stap 2: Screening

De opdracht wordt in helder en eenvoudig Nederlands uitgelegd en wordt voorgedaan door de assessoren. Daarna moet de groep zelf de opdracht uitvoeren. Soms worden er ook dingen uitgelegd aan de hand van filmpjes. De woordenschat uit de opdracht wordt op voorhand overlopen en voorbereid in de lessen VIA.

De deelnemers weten ook hoe de screening zal verlopen dankzij de voorbereiding in VIA. De dag ziet er uit als volgt:

- 1) De deelnemers doen hun werkkledij en veiligheidsmateriaal (bv. haarnet, werkschoenen,...) aan, afgestemd op de screeningsmodule die doorgaat.
- 2) Ze krijgen informatie over hoe de dag zal verlopen.
- 3) Ze krijgen uitleg over hoe hun competenties geëvalueerd zullen worden (het begrip competentie wordt al uitgelegd [in de VIA-lessen](#)). De evaluatoren maken duidelijk dat je fouten mag maken.
- 4) De opdracht wordt uitgelegd en dan krijgen de deelnemers feedback. Daarna voeren ze de opdracht opnieuw uit. De evaluatoren kijken hoe ze omgaan met feedback.
- 5) De screening eindigt met de opkuis. Ook hier krijgen ze instructies en moeten ze een procedure volgen.

Opdrachten per domein:

- ★ Horeca: Groenten snijden en eenvoudig gerecht maken, samen opeten en daarna poetsen. Er is geen screening voor zaalmedewerker omdat het niveau van het Nederlands nog te laag is hiervoor.
- ★ Bouw: bestaat een opdracht houtbewerking of behangen:
  - Houtbewerking: opdracht is gebaseerd op wat je krijgt in het 1<sup>ste</sup> jaar middelbaar houtbewerking (gebruik van plooiometer, winkelhaak, lijmknecht, kruishout, verstekzaag)
  - Behangen: basisopdracht: stapsgewijs aanleren om 1<sup>ste</sup> baan papier correct te hangen (loodlijn trekken, afmeten, snijden, inlijmen, hoeken knippen/snijden...)



- ★ Onderhoud: wc en bureau poetsen volgens de procedure
- ★ Productie: eenvoudig en repetitief werk waarbij voornamelijk snelheid en nauwkeurigheid belangrijk zijn (vb. doosjes plooiën en schikken in een grotere doos/bak, een bestelling klaarzetten volgens een eenvoudig schema en objectnummers, aan de hand van foto's (met afmetingen) de juiste rondellen en moeren op de bouten draaien).

Waar wordt er naar gekeken tijdens de screening:

- 👉 De basisattitudes: sociale vaardigheden en samenwerking (Wanneer wordt er om hulp gevraagd? Proberen ze zelf een oplossing te zoeken of zoeken ze hulp?)
- 👉 Taakgebonden competenties: Wat is de kwaliteit van het werk? Hoe goed is de opdracht uitgevoerd?
- 👉 Resultaatgerichte competenties: werktempo, nauwkeurigheid, veiligheid, motoriek etc.
- 👉 Persoonsgebonden competenties: omgaan met feedback, zelfstandig werken, zorgdragen voor materiaal, zin voor initiatief, etc.
- 👉 Het begrip van het Nederlands: is communicatie en samenwerking mogelijk?

### **Stap 3: Evaluatie**

De assessoren schrijven daarna per deelnemer een verslag uit en geven scores aan elke competentie (onvoldoende, voldoende, goed en zeer goed). Ze gebruiken hiervoor een checklist en geven per score ook een voorbeeld.

Voor elke werkplaats in het OCMW is een competentieprofiel opgemaakt met een bijhorend competentieniveau (van laag naar hoog: A, B, C, D). De assessoren beschrijven het profiel dat op basis van de screening geschikt is voor de deelnemer. Daarna kunnen de deelnemers een stage doen in een soortgelijke werkplaats.

### **WERKWIJZE SCREENING :**

De screening wordt altijd met twee assessoren uitgevoerd. Iemand observeert/noteert en de andere geeft instructies, begeleidt de kandidaten, geeft feedback.

De VIA-groep wordt altijd bij elkaar gehouden, omdat zij al samen in een traject zitten en dat zorgt ervoor dat ze zich sneller op hun gemak voelen en zichzelf kunnen zijn. Ze bereiden de screening ook samen in groep voor tijdens de [lessen VIA](#).

De VIA-screening is een verkorte versie van de algemene screening voor de OCMW-cliënten bij wie de arbeidscompetenties nog niet duidelijk zijn. De VIA-screening is gericht op de technische competenties en inzichten.

### **OPZET MODULE:**

- ★ Aantal begeleiders: afhankelijk van het aantal deelnemers – minimaal 2 assessoren, bij groepen van 6 deelnemers 3 assessoren.
- ★ Aantal deelnemers: maximum 6 deelnemers per module. Eén deelnemer kan aan meerdere modules deelnemen.
- ★ Duurtijd: de screeningsmodules duren elk een halve dag, met uitzondering van de module "Bouw", die een volledige dag duurt.



- ★ Frequentie: er wordt één screeningsessie voorzien per VIA-groep, dus drie keer per jaar (meestal gaat dit door in januari, april en oktober, afhankelijk van de opstart van de VIA-groep).
- ★ Locatie:
  - Voor bouw/onderhoud/productie: Maatgericht activeringscentrum (MAACT - Maisstraat 142, 9000 Gent) in de hiertoe ingerichte screeningslokalen.
  - Horeca: Welzijnsbureau Gent Noord (Edward Anseeleplein 7, 9000 Gent), waar een oefenkeuken voorzien is.
- ★ Materiaal:
  - 1 keuken met 6 keukenblokken + kookmateriaal
  - Poetsmateriaal + wc's, zalen, gangen MAACT
  - 2 technische lokalen voor de opdrachten Bouw en productie en het benodigde werk materiaal (houtblok, behangpapier en gereedschap).

## **KOSTEN:**

- ★ Kostprijs materiaal: sociaal tolken is een grote kost + broodjes
- ★ Soort financiering: *eigen middelen – subsidie - **beide***  
Eigen middelen van het OCMW (in het begin ESF-subsidie). Het is een keuze van het management om deze screening te behouden en te financieren met eigen middelen. De screeningsdienst heeft een belangrijke doorverwijsfunctie binnen het OCMW Gent.

**SITUERING MODULE:** *Van welk groter geheel maakt de activiteit deel uit? Waar is het een onderdeel van? (bv. onderdeel van een module)*

De screeningsdienst maakt deel uit van een bredere dienstverlening voor steungerechtigden (leefloon en equivalent leefloon) aangeboden door het OCMW van Gent. De screening wordt voornamelijk ingezet binnen de Dienst Werk en Activering tijdens het (sociaal) activeringstraject van de cliënt binnen de fase van intake en trajectbepaling.

**OORSPRONG INSPIRATIE:** *terrein – wetenschap*

De screeningsdienst van het OCMW Gent bestaat al twintig jaar. Aanvankelijk was de screening zeer theoretisch opgesteld. Gaandeweg richtte de screening zich meer op een praktijk: wat kunnen mensen nu echt met hun handen? Daaruit is later de VIA-screening ontstaan.

Binnen de screenings wordt gewerkt met de principes van de WAKKER-methode (Waarnemen, Aantekeningen maken, Classificeren, Kwantificeren, Evalueren, Rapporteren).

**VISIE ACHTER MODULE:** *Op welke uitgangspunten is de activiteit gebaseerd? Hoe kijk je naar de doelgroep of de activiteit? Wat is er belangrijk voor het OCMW bij de uitvoering van de activiteit?*

Via deze soort screening geven we de kans aan laagtaalvaardige en ongeschoolde mensen om toch even te tonen wat ze kunnen en in zich hebben. Voor deze groep is tonen gemakkelijker dan het te moeten vertellen.

In de VIA-screening staat het **leervermogen centraal**. Wat is het groeipotentieel van iemand? Is het abstract leervermogen er? Het gaat erover of iemand al dan niet iets kan aanleren. We vinden altijd iets positiefs, we geloven dat iedereen mogelijkheden heeft!



Via de VIA-screening proberen we te vermijden dat we alleen het negatieve noteren, we proberen net het positieve te zien en de groei! Dat maakt dat de observatie zeer intensief is, maar ze is nodig.

Het is belangrijk te vermelden dat de screeningsmodules op zich slechts een opdracht zijn om competenties in kaart te brengen van de deelnemers. De opdrachten zelf geven geen afdoende beeld over de verschillende beroepsdomeinen, eerder een aanknopingspunt. Naast de screening is dus zeker nog bijkomende exploratie van de diverse beroepsdomeinen nodig opdat de cliënt zich een juist beeld hiervan zou kunnen vormen.

**KRITISCHE SUCCESFACTOREN:** *Wat moet er zeker aanwezig zijn voor een goede uitvoering? Aan welke eisen moet de activiteit zeker voldoen?*

- 1) Ervaring hebben met het werken met laagtaalvaardigen en het geven van instructies op laagtaalvaardig niveau (veel herhalen en dezelfde woorden gebruiken)
- 2) Duidelijk maken aan de mensen dat het geen sollicitatie is! Falen mag en als de persoon naast jou het goed doet, dat niet wil zeggen dat jij niet goed bezig bent.
- 3) Je moet herhalen dat het een individuele opdracht is en dat de deelnemers geen stress moeten hebben. Sommigen hebben slechte ervaringen met bv. interim-bureaus, dus die herhaling is belangrijk.

**EVALUATIE DEELNEMERS:** *Hoe worden de deelnemers geëvalueerd?*

De assessoren vullen een rooster in met competenties en geven elke competentie een score. Op het einde formuleren ze ook een advies voor de maatschappelijk werker en de VIA-lesgever.

Dat advies houdt rekening met de fysieke aandachtspunten (bril dragen, concentratieproblemen, kniepijn, etc.), persoonlijke situatie, interesses en competenties. Er worden soms mensen doorverwezen naar jobs waar ze zelf niet aan denken omdat ze zelf geen idee hebben van wat er bestaat op de arbeidsmarkt. Het is ook de bedoeling dat je leert op de werkvloer.

Als er veel aandachtspunten zijn, delen de evaluatoren zelf het advies mee aan de deelnemers in het bijzijn van de VIA-begeleiders. Als er minder aandachtspunten zijn, doen de VIA-begeleiders het zelf.

