

De C-Stick

Werken rond competenties met jongeren

Jan Pille & Marjan Van de maele (red.)



C-STICK

Een publicatie van JES vzw

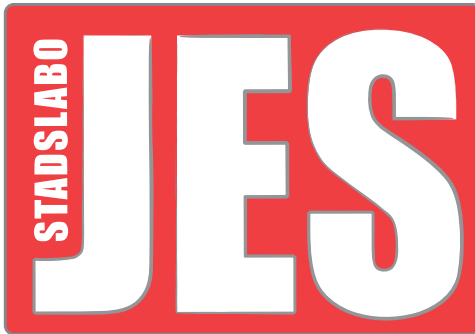


Over JES vzw

JES vzw (voorheen Jeugd en Stad vzw) is een pluralistische organisatie, actief in Brussel, Antwerpen en Gent.

- ▶ vormingsorganisatie voor jongeren en stedelijk jeugdwerk
- ▶ productiehuis voor stedelijke jongerencultuur
- ▶ opleidingsorganisatie voor jonge werkzoekenden
- ▶ straathoekwerkorganisatie
- ▶ bezieler van jongerenparticipatie
- ▶ koepel van jeugd(welzijns)werk in de hoofdstad
- ▶ exploitant van jeugdverblijfcentrum De Waterman (Molenbeek) en jeugdcentrum De Branderij (Borgerhout)
- ▶ partner rond grootstedelijk jeugdbeleid

www.jes.be, info@jes.be



Vormgeving: Jan Van Roy
Foto's: JES-archief en Michaël De Lausnay

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgevers.

Inleiding

- ▶ *Ter inleiding... Het C-Stick team* 5
- ▶ *De C-Stick. Van start tot begin - Gorik Kaesemans* 8

De competentieagenda. Een beleidsvisie op competenties.

- ▶ *Vragen aan minister Frank Vandenbroucke*..... 12
- ▶ *Competenties en zelfvertrouwen - Marjan Van de maele* 17

Competentiegerichte trajectbegeleiding

- ▶ *Interview met Fons Leroy* 20
- ▶ *'Competenties: kan je dat eten?' - Jeroen Bels*..... 28

Hr-Management en competenties

- ▶ *Interview met Dirk De Koker*..... 31
- ▶ *Werk, een kwestie van goesting - An Van Damme* 38

Competentiegericht werken binnen het jeugdwerk

- ▶ *Interview met Jan Bal* 41
- ▶ *Competenties en jeugdwerk: een kleine omwenteling?*
Stijn Vlasschaert 46

Competentie gericht werken in het Deeltijds onderwijs

- ▶ *Vragen aan Marc Tulfer*..... 49
- ▶ *Waarom is C-stick belangrijk voor het deeltijds onderwijs?*
Inge Van Brabant..... 53

Competentiegericht opleiden

- ▶ *Interview met Prof. Dr. Herman Baert*..... 56
- ▶ *Een competentiegerichte aanpak voor laaggeschoolde
werkzoekenden? - Eva De Smedt* 63

Slot

- ▶ *Competentiegericht werken met laaggeschoolde jongeren:
een toekomstvisie vanuit JES
Marjan Van de maele & Jan Pille* 67
- ▶ *Dankwoord*..... 74
- ▶ *Wie is wie?* 76

Ter inleiding...

JES vzw (voorheen Jeugd en Stad) is in Brussel, Antwerpen en Gent op verschillende domeinen actief: als vormingsorganisatie voor jongeren en stedelijk jeugdwerk, als productiehuis voor stedelijke jongerencultuur, als opleidingsorganisatie voor jonge werkzoekenden, als straathoekwerkorganisatie en als steunpunt van het jeugd(welzijns)werk in de hoofdstad. De doelgroep van JES bestaat voornamelijk uit stadsjongeren tussen tien en dertig, van diverse pluimage. De laboratoriumfunctie loopt als een rode draad doorheen het meer dan twintigjarig bestaan van de organisatie. Via het ontwikkelen van nieuwe projecten probeert de organisatie in te spelen op stedelijke noden en behoeften. JES vzw is dan ook een stadslabo.

De voorbije jaren zette JES verschillende experimenten op rond competentie-inschaling en in het voorjaar van 2006 startten we met het ESF-project "C-Stick". Binnen dit project beoogden we twee grote doelstellingen. Allereerst bundelden we allerlei methoden en werkwijzen om met jongeren rond competenties te werken en hen te helpen hun eigen competenties in te schalen. Vervolgens ontwikkelden we een digitaal portfolio waarin de resultaten van deze methoden en werkwijzen kunnen worden neergeslagen. Om daarin te slagen moesten ook volgende uitdagingen opgenomen worden: de methoden, werkwijzen én het portfolio aanpassen aan onze verschillende jongerendoelgroepen en deze vervolgens binnen de verschillende JES-domeinen (en daarbuiten) bruikbaar maken (jeugdwerk, trajectbegeleiding, straathoekwerk, opleiding en oriëntatie, voortrajecten voor deeltijds onderwijs...). Het werd een boeiende zoektocht waarin duidelijk werd dat competentie-ontwikkeling, zowel persoons- als arbeidsmarktgericht, een proces is dat doorheen zeer verscheiden domeinen loopt en waarin verschillende instrumenten elkaar kunnen versterken en ondersteunen.

In deze publicatie laten wij u graag meeproeven van deze ervaring. We geven u ook de kans om eens over het muurtje te kijken en in contact te treden met een aantal visies die in en buiten het jeugdwerk over competentiegericht werken leven. Na een inleidende tekst van Gorik Kaese-

mans, waarin hij zich als voormalig directielid van JES op de geschiedenis van de C-Stick toelegt, krijgt u zes interviews voorgeschoteld. In respectievelijke volgorde zijn minister Frank Vandenbroucke, Fons Leroy, Dirk De Koker, Jan Bal, Mark Tulfer en Herman Baert aan het woord. De minister antwoordt op een aantal vragen rond de competentieagenda en het belang daarvan voor laaggeschoolde jongeren. Zoals anderen in deze publicatie ziet hij het jeugdwerk als mogelijke partner. Gedelegeerd bestuurder van de VDAB, Fons Leroy, verbindt visie en praktijk en breekt meer dan eens een lans voor een andere manier van denken over leven en werken. We krijgen ook een mooi zicht op wat we van de VDAB in de toekomst mogen verwachten. HR-specialist Dirk De Koker vertelt over de uitdagingen waar werkgevers en hun personeelsdiensten voor staan. Hier wordt duidelijk waarom een competentiegerichte benadering binnen het bedrijfsleven op de voorgrond treedt, maar tegelijkertijd nog niet tot de alledaagse praktijk behoort. Jan Bal brengt ons bij de verschillende kernen van het jeugdwerk en legt vanuit zijn jarenlange ervaring uit waarom het hele competentieverhaal daar soms op verzet stuit. Vervolgens maakt hij duidelijk hoe we, zonder onze kritische houding op te geven, als sector aan dit verhaal een belangrijke bijdrage kunnen leveren. Mark Tulfer, coördinator van het Centrum voor Deeltijds Onderwijs Noord te Antwerpen, plaatst ons voltijds met de voeten op de grond door kort en bondig te wijzen op de realiteiten waarmee hij geconfronteerd wordt. Hij wijst ook op het belang van een degelijk portfolio waarmee jongeren in verdere fases van hun leven aan de slag kunnen. Tot slot neemt Herman Baert ons mee in zijn academische en gedragen benadering van competentie-ontwikkelen onderwijs en plaatst hij de voor- en nadelen van deze benadering binnen een breder maatschappelijk kader.

De interviews worden telkens vergezeld van een kaderstuk dat vanuit de praktijkervaring van verschillende JES medewerkers werd neergepend. U krijgt daardoor een blik op hoe we met de C-Stick aan de slag gingen. Die ervaring is uiteraard nog jong en we beseffen zeer goed dat we op dat vlak nog heel wat te leren hebben. Het is een proces dat volop aan de gang is. In de slottekst maken we een voorlopige balans op en distilleren we de voornaamste bedenkingen en voorstellen uit de interviews en de bijhorende kaderteksten. We wagen ons ook kort aan de vraag hoe het nu met de C-Stick verder moet.



Deze publicatie heeft zeker niet de pretentie om het competentiegericht werken in al zijn facetten op wetenschappelijk onderbouwde wijze te vatten. We hopen wel dat het de lezer prikkelt om samen met ons na te denken over de verdere ontwikkeling en vooral het in praktijk brengen van een competentiegerichte benadering. Zoals altijd kan geen enkele benadering de maatschappij of een aspect daarvan ten volle omvatten, noch in al zijn complexiteit doorgronden. Dat is ook voor het competentiegericht werken zo. Toch mogen we gerust stellen dat met deze benadering een bepaalde lacune wordt opgevuld, waardoor we misschien beter in staat zullen zijn met bepaalde maatschappelijke realiteiten om te gaan.

Het C-Stick team

*Marjan Van de maele
Stijn Vlasschaert
Jan Pille*

De C-Stick. Van start tot begin.

Gorik Kaesemans, voormalig directielid van JES vzw.

Toen het Europees Sociaal Fonds een oproep voor de ontwikkeling van een digitaal jongerenportfolio lanceerde, voelden we ons letterlijk geroepen. Product- en projectontwikkeling is onze core business. Ook competentieversterkend werken met jongeren is wat JES in al haar deelgebieden doet. Op de valreep werd onder de noemer C-Stick een projectdossier ingediend, waarin we vooral focusten op het bundelen en digitaal vertalen van de eigen multidisciplinaire ervaringen. Wat we voorstelden was om via intern kennismanagement tot een breed inzetbaar digitaal instrument op maat van onze stedelijke jongerendoelgroep te komen. Een paar weken later lazen we in de goedkeuringsbrief één grote 'maar'. De beoordelaars zagen ons C-Stick dossier wel zitten, maar vonden dat we te éézijdig naar onszelf keken. Hun boodschap was klaar en duidelijk: wend de blik verder dan de eigen organisatienavel en kijk naar wat er in de vele contexten waar JES zich als productontwikkelaar begeeft, aan knowhow te rapen valt. Die wijze raad hebben we opgevolgd. Allereerst versterkten we de banden met een gelijkaardig initiatief uit Antwerpen: het Wacker-project. In dat project denken verschillende Antwerpse partners na over hoe je met competentiegericht werken de ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs kan reduceren. JES werd met haar vormingsexpertise dan ook graag een trouwe Wacker-partner.

De C-Stick dan. De allereerste stap die we zetten was die richting werkgevers. Uit de diverse (voor)opleidingen die JES organiseert (horeca, zorg&animatie, verkoop, eventmedewerker) distilleerden we een poule van interessante (en geïnteresseerde) werkgevers. Die groep vulden we aan met een aantal grotere bedrijven uit de sectoren logistiek, automotieve, groothandel en distributie. We legden alle HR-verantwoordelijken uit dit werkgeversamalgam een lijst voor met sleutelcompetenties. Daarbij stelden we volgende vraag: "Welke van deze competenties primeren voor jullie bij de aanwerving van een laaggekwalificeerde jongere?" Uit de respons haalden we een aantal interessante conclusies, maar twee hoofdlijnen kwamen telkens terug. Uit de exhaustieve lijst van tweeënvijftig sleutelcompetenties werd door alle werkgevers significant



hetzelfde dozijn gekozen. Dat dit lijstje ook in grote mate overeenkwam met de sleutelcompetenties waarop de JES-instructeurs focussen was mooi meegenomen. Tweede belangrijke vaststelling: veel werkgevers stipten "kunnen solliciteren" als een belangrijke aparte competentie aan. Een vaak gehoorde redenering bij bedrijven was dan ook de volgende. "Wij zullen jonge starters met weinig of geen kwalificaties zelf wel de nodige training of opleiding geven. Maar naast hun motivatie en een degelijke arbeidsattitude is in een eerste gesprek vooral van belang dat ze zichzelf kunnen verkopen. Dat ze weten welke bagage ze ook naast de schoolbanken hebben opgedaan, dat ze kritisch naar zichzelf kunnen kijken en aan voorbije ervaringen ook competenties en werkpunten kunnen koppelen." Als de C-Stick iets moest worden, dan wel een instrument dat de jongere helpt bij die zelfreflectie.

Stap nummer twee bestond erin een aantal experts in een tweemaandelijks reflectiegroep samen te brengen. Dat werd allerm minst een praatbarrak. Dankzij de diverse samenstelling en de gedrevenheid van alle leden vonden we er als projectontwikkelaars een richtinggevend klankbord. Eén van de tips uit de reflectiegroep bracht ons bij het Vlaams Ondersteuningscentrum voor Basiseducatie. Zij scanden ons taalgebruik en de opbouw van de C-Stick. Die kwaliteitscheck bleek erg belangrijk omdat het van de C-STICK zowel naar vorm als naar inhoud een echt laagdrempelig instrument maakte.

Nog een andere belangrijke stap was die richting het 'Mijn Loopbaanproject' van de VDAB. Wederzijdse verwondering is een mooie samenvatting van het allereerste contact. Wij waren en zijn nog steeds onder de indruk van de visionaire plannen die achter dit project schuilgaan. Het doel is om verschillende databanken te kruisen en zo de arbeidsloopbaan van bij de start tot aan het pensioen te monitoren en daar waar nodig te ondersteunen. Langs de andere kant is VDAB sterk geïnteresseerd in de manier waarop JES in haar screenings, oriëntatie- en opleidingsmodulen sleutelcompetenties implementeert. Op basis van deze vaststellingen kwam het tot een inspirerend partnership dat hopelijk ooit uitmondt in een bredere inschakeling van de C-STICK binnen het oriënterings- en activeringswerk met laaggekwalificeerde, werkzoekende jongeren.

Met alle stappen buitenshuis hadden we uiteraard nog geen eigen product ontwikkeld. Gelukkig maakten we daarbij niet de fout om te snel de digitale toer op te gaan. Pas halfweg het proces vonden we dat de blauwdruk van het instrument sterk genoeg was om een aantal bedrijven naar een offerte te vragen. Uit die offertes kozen we unaniem voor de mensen van Pasha-Consulting en Lithium waarmee we sindsdien vlot en hartelijk konden samenwerken. Zij maakten van de C-Stick een leuk en toegankelijk instrument, althans zo zagen wij het. Om daar zeker van te zijn moest de C-Stick nog wel een belangrijke proef doorstaan : de kritische blik van jongeren zelf. In onze verschillende testmomenten bereikten we meer jongeren dan de tweehonderd die we bij indiening van ons dossier hadden vooropgesteld. Een onvolledig overzicht van C-Stick testers: 20-jarige Antwerpenaren met Marokkaanse roots die "tram twieje passeert oen de grunplèts" pittiger articuleren dan Robbe De Hert, 35-jarige

Congolese moeders die nog nooit een pc van dichtbij hadden gezien, 16-jarige jongeren uit het Gentse deeltijds onderwijs, toekomstige roadies uit onze Event-medewerker opleiding, frivole dames in hun voorbereiding voor een job in de verkoop, jonge speelpleinmonitoren die vlot de link tussen vrije tijd en competentieverwerving legden en echte werkmannen met handen van goud die blonken bij het zien van hun C-Stick CV. Een ontwerpversie van die CV legden we trouwens eerst voor aan de eerder genoemde schare werkgevers. Hun kritische en soms harde commentaren resulteerden in een nieuwe bijsturing van de C-Stick.

Het bovenstaande totstandkomingsverhaal heeft één rode draad. De koppeling van de interne kennis en kunde van JES aan verschillende externe perspectieven werkte inderdaad zeer verrijkend. JES is in de eerste plaats een doe-organisatie. Vanuit de praktijk groeit een visie en een methodologisch kader dat toepasbaar is binnen alle domeinen waarop we actief zijn. Dat is de C-Stick zeker geworden, een methode om te werken aan een geïntegreerde leerervaring voor onze doelgroep, in welke context we die doelgroep ook bereiken.

Tot slot. Het voorstellen van een product aan de buitenwereld is logischerwijze de laatste stap in de interne ontwikkelingsfase. Tegelijk is het een startpunt van een hopelijk nog zeer lang en boeiend verhaal met vele externe partners, toepassers en gebruikers.

De competentieagenda. Een beleidsvisie op competenties.

Vragen aan Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming.

'Leren doe je overal, op school, maar ook daarbuiten, in de jeugdbeweging, thuis, via vrijwilligerswerk, een stage, een studentenjob... En leren houdt ook niet op als je achttien bent, of als je een diploma hebt. Stilaan is iedereen daar wel van overtuigd, maar we nemen wat we leren in de ene context nog te weinig mee naar de andere. Leren rendeert te weinig.'

Wat is volgens de minister de belangrijkste meerwaarde van werken rond competenties voor laaggeschoolde jongeren (en andere kansengroepen)?

Werken met competenties heeft een aantal troeven, zeker ook vanuit het perspectief van laaggeschoolde jongeren. Het is een opbouwende manier om met leren om te gaan. Je vertrekt van wat iemand al kan, en je probeert om dat

kunnen te verbeteren en verder te ontwikkelen. In feite kan je niet falen. In onderwijs en andere opleidingen zorgt het competentie-denken er ook voor dat theorie en praktijk dichter bij elkaar zijn komen staan. Dat is goed, dat verhoogt de relevantie van wat je leert, en dit is motiverend.

Welke toekomst (op korte en lange termijn) ziet de minister voor het ervaringsbewijs, in het bijzonder voor laaggeschoolde jongeren en jongvolwassenen?

Laat mij misschien beginnen met kort uit te leggen wat het ervaringsbewijs is. Mensen kunnen hun vakbekwaamheid voor een bepaald beroep laten testen in een testcentrum, bijvoorbeeld voor call center operator, begeleider buitenschoolse kinderopvang, torenkraanbestuurder,... De volledige lijst van beroepen is te vinden op de website www.ervaringsbewijs.be. Wie slaagt in de testen,



krijgt van de Vlaamse overheid een bewijs van bekwaamheid, het ervaringsbewijs. Het hele systeem is samen met de sociale partners opgezet. Zij stellen de beroepen voor en bepalen de norm. Dit moet aan werkgevers garanderen dat mensen met een ervaringsbewijs goede arbeidskrachten zijn. Het ervaringsbewijs is nu nog relatief nieuw, maar ik ben ervan overtuigd dat het in de toekomst aan belang zal winnen en voor kansengroepen de broodnodige extra kansen zal bieden. Diploma's zijn niet langer de enige manier om je kunnen te bewijzen. Het systeem is bedoeld voor mensen die hun vak al doende geleerd hebben, maar dit niet zwart op wit kunnen bewijzen omdat ze nooit de kans hebben gehad een diploma te halen. Met het ervaringsbewijs stijgen de jobkansen, en het behalen van een ervaringsbewijs motiveert in heel wat gevallen ook om verder te gaan, en eventueel nog een opleiding te volgen. Dat is voor mij de kern : we moeten competenties erkennen, maar ook inzetten en verder ontwikkelen.

Welk gewicht heeft dit ervaringsbewijs ten aanzien van een diploma uit een formele onderwijsrichting? Hoe staan werkgevers hier tegenover?

Ik plaats het ervaringsbewijs niet graag tegenover een diploma. Het ervaringsbewijs zegt iets over je vakbekwaamheid. Op dat vlak geeft het aan werkgevers evenveel garanties als een diploma. Daarom heb ik het systeem ook in perfecte samenspraak met de sociale partners opgezet. Op de arbeidsmarkt zorgt het ervaringsbewijs dus zeker voor extra kansen, maar we moeten voorzichtig zijn met een signaal als zou het ervaringsbewijs een diploma kunnen vervangen. Alle jongeren moeten een diploma halen. Voor minder ga ik niet, omdat een diploma je niet alleen sterkt in het beroepsleven, maar je ook algemeen voorbereidt op de samenleving.

De screening van jongeren voor studie- of beroepskeuzen gebeurt op dit moment niet volgens een éénvormige manier. Is er volgens u nood aan een éénvormig model? Welke partners acht u hiervoor het best geplaatst?

Ik ben geen voorstander van een algemeen model voor studiekeuzebegeleiding. Lokale verschillen maken dat het nodig is in te spelen op de lokale situatie. Eén model heeft dus geen zin. Wel is het belangrijk dat elke school inspanningen levert om, afgestemd op de lokale context, te werken rond de begeleiding van de studiekeuze. Het CLB kan scholen hierin ondersteunen . We vinden het belangrijk dat de CLB's in alle scholen effectief informatie gaan verstrekken. Dit staat ook zo in het ontwerp van profiel voor de CLB's. We verwachten dat de CLB's samen met de VDAB gaat kijken op welke manier informatie over de arbeidsmarkt kan ontsloten worden en in de scholen terecht kan komen. Waar ik nog aan wil werken, is een goede overdracht van de begeleiding op school naar de begeleiding nadien, op de arbeidsmarkt. Dat is nu nog te veel een breuklijn. Jongeren die

net van de schoolbanken komen, en zich als werkzoekende inschrijven, beginnen van een blanco blad. Beter zou zijn dat leerlingen al een dossier met hun diplomagegevens meekrijgen. Dat bespaart iedereen tijd. Ook de diensten van de VDAB zijn meestal nieuw voor jongeren. Ook daar kan de overgang soepeler. Jongeren zouden tijdens hun schooltijd al kennis moeten kunnen maken met de VDAB. In principe kan dit vandaag al. Studenten kunnen zich tijdens het laatste jaar van hun studie, vanaf januari, al inschrijven bij de VDAB. Op deze manier kunnen ze hun CV al verspreiden naar werkgevers en de inschrijving als schoolverlater in de wachttijd gebeurt dan na hun studies automatisch. Het valt me op hoe weinig jongeren dit weten.

Bekijk uw competentieagenda eens vanuit het perspectief van laaggeschoolde jongeren. Welke zijn de belangrijkste aandachtspunten in functie van deze doelgroep?

In de competentieagenda zitten nogal wat belangrijke opties voor laaggeschoolde jongeren. Vooreerst wil ik samen met de sociale partners inzetten op een goed systeem van leren en werken, als een volwaardig alternatief voor voltijds onderwijs. Het deeltijds onderwijs heeft in het verleden te veel dienst gedaan als een parkeerplaats voor schoolmoeïe jongeren. Daar wil ik verandering in brengen door in het deeltijdse systeem te zorgen voor een voltijdse invulling, op maat van de mogelijkheden van de jongeren. Dit moet jongeren in staat stellen om een kwalificatie te behalen die van betekenis is in hun latere leven. Daarnaast hebben we in het kader van de competentieagenda gewerkt aan een nieuwe aanpak van de jeugdwerkloosheid. Elke jongere die zijn startkansen mist, is er één te veel. Werkloze jongeren zullen in de toekomst sneller en meer intensief begeleid worden. Het opzet van de begeleiding is zeer actiegericht. Jongeren worden in principe dadelijk geconfronteerd met concrete vacatures, rekening houdend met hun mogelijkheden. Van de jongeren wordt actie verwacht, en als dat niet tot succes leidt, dan sturen we de actie bij, met de nodige begeleiding en opleiding op maat. Zo krijg je zeer efficiënt maatwerk.

De competentieagenda is, naar onze mening, sterk arbeidsmarktgericht. Dat is een volkomen legitieme invalshoek, maar laat deze benadering voldoende ruimte voor jongeren om de eerder persoonlijke competenties te ontwikkelen? Laten we, om het met de doelstellingen van de beleidsnota voor werk te zeggen, voldoende speelruimte om jongeren hun talenten te ontwikkelen?

Het ene sluit het andere niet uit. Ik ben het er trouwens niet helemaal mee eens dat we met de competentieagenda enkel strikt beroepsgerichte competenties beogen. De arbeidsmarkt evolueert zo snel, dat de technische competenties

van vandaag bij wijze van spreken morgen achterhaald zijn. Veel belangrijker worden dan de meer algemene competenties die mensen in staat stellen om de veranderingen te kunnen volgen. Het is wel zo dat ik het initiatief voor de competentieagenda uitdrukkelijk genomen heb vanuit een aantal uitdagingen op de arbeidsmarkt. Daar hebben we te maken met een paradox. Werkgevers krijgen hun vacatures niet ingevuld. Dat is één kant van het verhaal. Daartegenover staan de slechte scores van ons land inzake arbeidsparticipatie van kansengroepen, in het bijzonder laaggeschoolden, allochtonen, ouderen... Teveel talent blijft onbenut of gaat verloren, dat is het andere deel van de paradox. Ondertussen zien we op diezelfde arbeidsmarkt snel veranderende eisen, herstructureringen,... Talent komt letterlijk onder druk. Het is daarover dat ik het gesprek ben aangegaan met de sociale partners. Als we onze economie gezond willen houden, zullen we moeten waken over de werking en ook leefbaarheid van onze arbeidsmarkt. Hiervoor moeten we investeren in mensen, en hen ook respecteren in hun talent, élk talent. Met de competentieagenda hebben we een win-win. De sociale partners zijn bereid om vanuit een nood te investeren in de ontwikkeling van hun toekomstige en ook huidige werknemers, ook in mensen die wat extra zorg vragen. Dat is een krachtige coalitie.

In de competentieagenda wordt niet naar het jeugdwerk verwezen. Heeft het jeugdwerk hier wel of geen rol in te spelen?

Het klopt dat er in de competentieagenda niet uitdrukkelijk naar het jeugdwerk verwezen is. Dit neemt niet weg dat het jeugdwerk wel van betekenis kan zijn in de competentieagenda. Hoeveel werkgevers vinden het geen pluspunt van sollicitanten dat ze zich engageerden in de jeugdbeweging. Men leert daar samenwerken, overleggen, creatieve oplossingen zoeken, zelfstandig initiatief nemen,... Allemaal competenties die waardevol zijn op de arbeidsmarkt. Het lijkt me zinvol om die competenties zichtbaar te maken, en ik hoop dat het jeugdwerk hierin nog verdere stappen zal zetten.

Wat verwacht de minister van organisaties die naast het 'zuivere' jeugdwerk ook trajectbegeleidingen en dergelijke mee bieden, zoals JES vzw en anderen dat doen?

Het jeugdwerk is al jaren gespecialiseerd in het werken met en voor maatschappelijk kwetsbare jongeren. Vanuit die expertise werken nu nogal wat jeugdorganisaties mee in het systeem van afwisselend leren en werken voor leerplichtige jongeren. Op een flexibele en creatieve manier weten ze jongeren te motiveren om hun kwalificatie te behalen. Momenteel ben ik bezig met een hervorming van het systeem van leren en werken. Ik wil de expertise van het jeugdwerk hierin zeker meenemen.

In het werken rond competenties is het creëren van een geïntegreerde leeromgeving absoluut noodzakelijk. De minister wijst zelf op het belang van het realiseren van een continuüm m.b.t. leer- en levensloopbaanbegeleiding. Hoe wil de minister dit continuüm in de praktijk organiseren?

Leren doe je overal, op school, maar ook daarbuiten, in de jeugdbeweging, thuis, via vrijwilligerswerk, een stage, een studentenjob... En leren houdt ook niet op als je achttien bent, of als je een diploma hebt. Stilaan is iedereen daar wel van overtuigd, maar we nemen wat we leren in de ene context nog te weinig mee naar de andere. Leren rendeert te weinig. Om daaraan te verhelpen, werkt de VDAB aan een centraal portfolio. Dit heet 'Mijn loopbaan'. 'Mijn loopbaan' heeft de ambitie om het leerpad van mensen doorheen alle contexten en doorheen hun hele leven te documenteren. Het is een persoonlijk dossier. Hierin kan je zelf een inschatting geven van je competenties, maar je kan er ook bewijzen van competenties in verzamelen. Dat kunnen diploma's zijn, maar ook andere opleidingscertificaten of ervaringsbewijzen. Dit kan helpen om aan anderen te laten zien wat je in je mars hebt, bijvoorbeeld aan een arbeidsbemiddelaar of een werkgever om aan een job te geraken, of bijvoorbeeld ook aan een opleidingsverstrekker om vrijstellingen te krijgen. Ook voor jezelf is zo'n portfolio zeer zinvol. Je wordt je bewust van wat je bereikt hebt, van waar je staat, en het kan ook helpen om te bepalen hoe je verder wil. Zo wordt 'Mijn loopbaan' je persoonlijke kompas om je weg verder te bepalen : solliciteren voor een bepaalde job, een opleiding starten, of waarom niet, een bepaalde vrijetijdsbesteding kiezen.

Hoe maak je dit portfolio toegankelijk voor verschillende leeftijdscategorieën en verschillende doelgroepen? Kan een instrument als de C-Stick (of andere instrumenten) hier volgens u een rol in spelen?

Het welslagen van 'Mijn loopbaan' staat of valt bij de mate waarin de VDAB erin slaagt om een draagvlak te vinden bij verschillende organisaties en ook mensen om hiermee te werken. Daarnaast moeten er ook afspraken komen over de manier waarop competenties worden geformuleerd. De VDAB heeft de bedoeling om dit te doen met alle actoren die betrokken zijn bij de werkzoekendenwerking. Maar het zou heel straf zijn als ook daarbuiten organisaties willen meestappen. Ik denk dan bijvoorbeeld ook aan het jeugdwerk. Ervaringen met projecten als C-stick zijn hierin zeer belangrijk, en ik hoop dat ze dan ook meegenomen kunnen worden in meer structurele afspraken om de competenties die verworven zijn binnen het jeugdwerk zichtbaar te maken.

*De vragen werden ingediend en schriftelijk beantwoord.
September 2007*

Jongeren versterken dankzij competenties

Marjan Van de maele co-projectontwikkelaar C-Stick

JES vzw richt zich op de doelgroep van laaggeschoolde stadsjongeren tussen 16 en 30. Hoewel deze doelgroep zeer verscheiden is, worden onze jongeren grosso modo toch geconfronteerd met een gelijkaardige realiteit. Veel van deze jongeren leggen tamelijk a-typische leer-, werken levenstrajecten af. Ze zijn daarbij sterk op zichzelf aangewezen om richting en vorm te geven aan deze trajecten, om zelfstandig stappen te ondernemen en om zich soms letterlijk een weg te banen door allerlei obstakels. Dit veronderstelt dat jongeren beschikken over een zeer groot zelfreflectievermogen, dat ze initiatief nemen, assertief zijn, ...Zaken die niet altijd evident zijn! Zeker niet bij jongeren die regelmatig negatieve



leer- en arbeidservaringen opdoen en mede daardoor dikwijls kampen met een negatief of onrealistisch zelfbeeld.

Onze jongeren komen tijdens hun parcours met zeer veel verschillende organisaties in aanraking: VDAB, onthaalbureaus, Actiris, RVA, OCMW, PWA, voortrajectaanbieders, scholen, opleidingsinstellingen, derdenorganisaties, stageplaatsen, ... Daarbij moeten de jongeren telkens opnieuw dezelfde gegevens doorgeven en de ervaringen die ze opdeden in vorige trajecten worden vaak niet verder meegenomen in nieuwe trajecten. Voor de jongeren is dit demotiverend. Ze moeten immers telkens terug van nul beginnen en verliezen het vertrouwen in de zin van een dergelijk traject. Voor de organisaties zelf betekent dit een grote tijdsinvestering in administratieve zaken en minder tijd voor effectieve begeleiding.

Op de arbeidsmarkt hebben onze jongeren het dikwijls moeilijk om hun plaats te vinden, onder andere door hun gebrek aan kwalificaties en werkervaring. Onze nieuwkomers hebben het moeilijk om hier buitenlandse kwalificaties en werkervaring te valoriseren. Wij stellen ook vast dat het opmaken van een CV voor onze jongeren een flink obstakel is, enerzijds omdat ze niet goed weten welke elementen in hun CV moeten staan, anderzijds omdat ze dikwijls niet zo vlot overweg kunnen met Word. Onze jongeren zijn dan ook afhankelijk van de hulp van organisaties om hun CV op te maken en te updaten. Bedrijven van hun kant gaven aan dat onze jongeren er, op een sollicitatiegesprek, niet in slagen om zichzelf te verkopen, dat ze geen voorbeelden kunnen geven van situaties waarin ze bepaalde competenties getoond hebben en hun eigen kwaliteiten niet kennen.

Met het C-Stick project willen we onze jongeren binnen deze realiteit versterken.

We willen hen een instrument aanbieden dat kan helpen om hun reeds opgedane ervaringen op een rijtje te zetten en een zicht te krijgen op de competenties die ze daarmee, ook buiten school en onderwijs, hebben ontwikkeld. Hierdoor kan hun zelfvertrouwen toenemen en krijgen ze ook een realistischer zelfbeeld. Doordat jongeren zichzelf en hun talenten ontdekken, hervinden ze hun motivatie en kunnen ze zich ook beter oriënteren in hun vrije tijd, op studiegebied of op de arbeidsmarkt. Het opstarten van een portfolio kan bovendien een sterke eerste stap zijn om

naderhand een ervaringsbewijs of studieduurverkortung te krijgen. Door het verwoorden van hun competenties en het linken ervan aan concrete ervaringen, ontdekken jongeren elementen om op te nemen in hun CV. Ook kunnen ze tijdens een sollicitatiegesprek veel meer tonen wat ze in hun mars hebben, omdat ze zich daar bewuster van zijn. De C-Stick laat iedere jongere toe om bij de opmaak van een CV die ervaringen en competenties te selecteren die relevant zijn voor een specifieke sollicitatie. Zo zijn jongeren veel minder afhankelijk van organisaties en kunnen ze zelfstandig solliciteren.

De C-Stick is eigendom van de jongere zelf, waardoor hij ook zelf de verantwoordelijkheid krijgt en voelt in zijn traject. Tegelijk kan hij de C-Stick meenemen en blijven aanvullen naarmate hij nieuwe ervaringen opdoet. De C-Stick is zo geprogrammeerd dat, mits de nodige afspraken met andere organisaties, gegevens digitaal uitgewisseld kunnen worden. Met VDAB werden hiervoor de eerste stappen reeds aangevat en we willen die in de toekomst zeker verder zetten. Andere organisaties kunnen op die manier verder werken aan het leertraject dat een jongere reeds aflegde. Hierdoor krijgt een jongere een beter zicht op zijn groei en vooruitgang. Verschillende ervaringen kunnen op een heel visuele en eenvoudige manier geïntegreerd worden in een groter leerproces.

Bovendien hebben we geprobeerd om de C-Stick zo vorm te geven dat die ook binnen een jeugdwerkcontext niet zou misstaan. Voor een aantal jongeren, die niet langer participeren aan het onderwijs of de arbeidsmarkt, is het jeugdwerk immers de enige manier waarop we hen kunnen bereiken. Voor die jongeren vinden we dat we vanuit het jeugdwerk toch een opstap moeten kunnen bieden en ze zo voldoende te versterken om terug deel te nemen aan het onderwijs en/of de arbeidsmarkt, zonder daarbij de eigenheid van het jeugdwerk te verliezen.. Hopelijk kan hiermee op termijn aangesloten worden bij de oefening die gemaakt wordt rond de positie van animator, hoofdanimator en instructeur binnen de Vlaamse Kwalificatiestructuur (cfr. interview Jan Bal).

Competentiegerichte trajectbegeleiding

Interview met Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder van de VDAB

'Het discours dat we over de hele lijn naar werkgevers toe moeten huldigen is dat een diploma of een ander soort certificaat de vertaling is van een reeks competenties, waarbij het uiteindelijk belangrijker is om naar die competenties te kijken dan naar het papier dat je verworven hebt.'

Op uw weblog wijst u in een tekst op het belang van kansengroepen voor kansengroepen ('Kansengroepen en kansengroepen: een mission impossible?'). De krapte op de arbeidsmarkt zorgt er blijkbaar voor dat werkgevers noodgedwongen naar de mensen uit die kansengroepen gaan kijken?

Natuurlijk zijn we verplicht om de realiteit van de arbeidsmarkt onder ogen te

zien. Onze globale reserve neemt af en dus moeten we kijken naar waar we vandaag mensen onvoldoende inzetten. Dan komen we voor een deel terecht in de vijver van de kansengroepen. Dat lijkt misschien een wat kille benadering maar dat is wel de belangrijkste drijfveer waarin ik ook heel wat positieve elementen zie. Het zal bijvoorbeeld nodig zijn om deze mensen vanuit hun potentialiteiten te bekijken en niet, zoals nu meestal het geval is, vanuit hun gebreken. We kijken nu vooral naar de façades en we moeten daar door breken en kijken naar de ervaringen die iemand heeft opgedaan. Die ervaring en de competenties die er uit voor komen hebben we nodig voor onze economie. De rest is eigenlijk bijkomstig, maar daar is natuurlijk een hele mentale omschakeling voor nodig.

Welk percentage nemen jongeren in deze kansengroepen in?

Globaal $\frac{1}{4}$ van de werkzoekenden, waarbij de deelgroep van de allochtone jongeren een belangrijk aandeel inneemt. Verontrustend is dat er elk jaar 1 op 8 jongeren het onderwijs verlaten zonder een kwalificatie of met een kwalificatie



die onvoldoende aansluit op de arbeidsmarkt. Er zijn wel wat positieve tendensen. Voor het eerst merken we dat de daling van de werkloosheid bij allochtonen gelijk loopt met de daling bij de autochtonen, maar zij vertrekken nog wel altijd van een situatie waarbij de werkloosheid 4 tot 5 maal hoger is. Vroeger was het zo dat zij een minder sterke daling hadden. Nu is dat niet meer zo, maar daarmee wordt de structurele achterstand wel nog niet weggewerkt.

In uw tekst zegt u dat de voornaamste uitdaging er in bestaat om nu de mensen uit de kansengroepen te matchen aan de kansenberoepen. Vraag en aanbod dus. Welke voornaamste struikelblokken ziet u opdat laaggeschoolde of andere jongeren effectief op deze vraag kunnen inspelen?

Wel als je de arbeidsmarkt betreedt zonder kwalificatie ben je vandaag verloren. We moeten in ieder geval constant het discours op de voorgrond houden dat een diploma werkt, en twee diploma's nog beter. Er moet vanuit en met het onderwijs absoluut iets gedaan worden aan de ongekwalificeerde uitstroom. Dat blijf ik een prioritaire bekommernis vinden en daar moeten we wat creatiever mee omgaan dan in het verleden. Voor die jongeren die niet aarden in een eerder klassiek onderwijssysteem, moeten er alternatieven aanwezig zijn die ook op lange termijn perspectieven kunnen bieden. Die alternatieven moeten dus tot evenwaardige diploma's leiden. Nu worden alternatieven zoals deeltijds onderwijs als minderwaardig aanzien en dat hoeft helemaal niet zo te zijn. De toetssteen is dat iedere jongere een voltijds engagement aangaat. Of dat nu binnen een klaslokaal is of al werkend, is minder belangrijk. Je moet er voor zorgen dat jongeren competenties opdoen en valoriseren in interessesferen die hen aanspreken. Ik heb dat zelf vastgesteld bij mijn zoon. Hij verloor zijn interesse in de school, maar is wel enorm geboeid door muziek en spreekt mede daardoor beter Engels en Frans dan ik. Ik wil maar zeggen dat er verschillende werkwijzen zijn om kennis bij te brengen. Dat kan in het voorbeeld van taalverwerving op de klassieke manier, maar je kan iemand ook de opdracht geven een songtekst te schrijven en dat gaan beoordelen. Beide zijn twee valabele opties om tot éénzelfde resultaat te komen, met name het beheersen van een taal. Het verschil in benadering kan best tot een gelijkwaardig resultaat en dus evenwaardig certificaat leiden.

Op welke manier werkt de VDAB nu met laaggeschoolde jongeren?

We zitten in een transitiefase. We hebben de laatste twee jaar wat expertise opgedaan door in 13 steden en gemeenten in Vlaanderen aan de slag te gaan met het versterkt actieplan naar laaggeschoolde jongeren toe. Dat wordt nu in het najaar uitgerold naar gans Vlaanderen. We hebben voor een partnerschapmodel gekozen en we weten nu ook zeer goed wat de sterke en zwakke punten van dat model zijn. We hebben er bijvoorbeeld bewust de werkgeversorganisaties

betrokken als één van de actoren omdat zij tenslotte de beste band hebben met hun leden. In de steden, zeker de grotere, hebben we ook contact gezocht met jeugd-, buurt- en straathoekwerk. Het doel is uiteindelijk om zoveel mogelijk van die jongeren die al uit de boot zijn gevallen, toch op te vissen en een tweede kans aan te bieden.

Wij als VDAB hebben niet alle expertises in huis – noch zitten we in de beste netwerken voor bepaalde groepen van jongeren. Ik ben echter ook niet naïef en wil zeker niet van de daken schreeuwen dat we met het partnerschapmodel de oplossing voor alle problemen hebben gevonden. Het blijft een verontrustend gegeven dat we ook met de partners, niet alle jongeren bereiken. Dat er een kloof is tussen een overheidsgerelateerde dienst als deVDAB, dat snap ik, maar dat ook anderen er niet altijd in slagen, betekent dat je met jongeren te maken hebt die een zodanig autonoom gedrag ontwikkeld hebben dat we daar niet onmiddellijk een antwoord op kunnen formuleren. We zijn daarom ook in samenwerking met de Koning Boudewijnstichting bezig om de beste praktijken uit binnen- en buitenland te verzamelen.

Zijn er dan op dit ogenblik bij ons te weinig 'good practices'?

Nee, we hebben natuurlijk een aantal partners die goede voorzetten geven, maar die zijn vooral lokaal ingebed. Zo is er bijvoorbeeld Instant A. Misschien moet je dat soort zaken kunnen vermenigvuldigen. Dan kun je op veel plaatsen tegen een jongere zeggen: 'Kijk, je hebt nu geen werk en geen diploma. Kom als je goesting hebt.' Je hoopt dat éénmaal die goesting er is, ze in het systeem gaan rollen. Zo'n zaken zijn er al, maar eerder sprokkelsgewijs. Het zijn zaken die je in een mainstreamingsbeleid moet krijgen.

Ik snap wel dat u daarvoor partners nodig hebt, maar wat is de rol van de VDAB in dit verhaal?

Wij moeten natuurlijk faciliteren dat die partners de mogelijkheid krijgen om dat te doen. Ze moeten in staat zijn om bij deze jongeren te werken rond competenties en wij zorgen er voor dat de informatie die daaruit voortkomt kan doorstromen naar een gestandaardiseerde competentieportfolio. De VDAB mag zeker geen bijkomende hinderpalen gaan vormen.

En hoe ziet de VDAB dit faciliteren concreet. Gaat het dan vooral over het stroomlijnen van data of ook over het ter beschikking stellen van middelen?

Je hebt in dit verhaal in de eerste plaats een regisseur nodig. Die regisseur moet vanuit het macro-maatschappelijk belang van de arbeidsmarkt redeneren. De

VDAB kan dat als ze de legitimiteit verwerft ten aanzien van al die partners. Als dat zo is en je partners het vertrouwen hebben dat die regisseur in overleg de juiste keuzes neemt, zullen we in staat zijn bepaalde problematieken te remediëren. In de veralgemening van het jeugdwerkloosheidsplan hebben wij duidelijk ruimte voorzien voor de moeilijk bereikbare jongeren. Die ruimte en het geld dat er voor beschikbaar is, moeten we niet binnen de VDAB zetten om daar dan eigen dingen mee te gaan doen. Die middelen geven we aan partners met daaraan de verwachting gekoppeld dat die partners dat vertalen in een competentiegerichte aanpak, zodanig dat dit kan meegenomen worden in de rest van het loopbaantraject

Een veralgemeend C-Stick verhaal?

Het is alleszins één van mijn voorstellen in de veralgemening. Er zijn een aantal heel interessante instrumenten ontwikkeld zoals de C-stick. Dus waarom zouden we die niet meenemen in een breder verhaal, uiteraard in afspraak met diegenen die ze ontwikkeld hebben. We hebben ook met een aantal allochtone gemeenschappen ervaring rond toeleidingsmethodieken opgedaan. We moeten dat niet alleen daar houden. Goede praktijken moeten worden verspreid.

Op de website van de VDAB en het dossier CO.BR.A.² staat dat sleutelcompetenties voor bepaalde beroepen belangrijker worden dan technische competenties. Biedt dat extra kansen voor laaggeschoolden?

Sleutelvaardigheden zullen belangrijk zijn voor elk beroep en in de arbeidsmarkt van morgen nog belangrijker worden. Iedereen heeft bepaalde mogelijkheden en beperkingen op technisch vlak, maar sleutelvaardigheden zijn nodig omdat de economie meer flexibiliteit vraagt. Meer werknemers gaan geconfronteerd worden met transities. Als je dan de voornaamste sleutelvaardigheden niet mee hebt, ga je, hoe goed je technische vaardigheden ook zijn, nooit een duurzame plaats op de arbeidsmarkt verwerven. Sleutelvaardigheden zoals communicatie, flexibiliteit, leergoesting en teamwerking zijn belangrijk in elke functie. Als je er in slaagt om laaggeschoolde jongeren op dat domein te wapenen, opent dat mogelijkheden.

En heeft de VDAB specifieke trajecten om rond die sleutelvaardigheden te werken?

We doen wel al één en ander, maar nog niet gesystematiseerd. Ook daar zullen de partnerschappen een belangrijke rol spelen. Een voortraject is een kanaal om laaggeschoolden te bereiken en hen het bewustzijn mee te geven dat ze over een aantal competenties beschikken. Zo zijn Marokkaanse jongeren sowieso

meertalig. Ik weet ook wel dat hun taalbeheersing niet perfect is, maar ze hebben alleszins een meertalige feeling en dat is een competentie die positief is en waar je verder op kunt bouwen. Of kijk bijvoorbeeld maar naar iemand die jarenlang een huishouden met 3 kinderen heeft gehad. Zo iemand heeft normaliter een grandioos organisatievermogen. Erken en valoriseer dat als een sleutelvaardigheid.

Heeft u het gevoel dat werkgevers bereid zijn om in zo'n benadering mee te gaan?

Het discours dat we in elk geval over de hele lijn naar werkgevers toe moeten huldigen is dat een diploma of ander soort certificaat de vertaling is van een reeks competenties, waarbij het uiteindelijk belangrijker is om naar die competenties te kijken dan naar het papier dat je verworven hebt. Er zijn daarnaast ook heel wat competenties, zoals sociale vaardigheden, die je niet rechtstreeks uit een diploma kunt afleiden. Ook de HR-verantwoordelijken in bedrijven zijn cruciaal. Hun houding bepaalt voor een groot stuk of laaggeschoolde jongeren een kans krijgen. Zij zouden diegenen moeten zijn die zich niet blindstaren op een piercing of een tattoo en het misschien zelfs eerder aanzien als een bepaald element van creativiteit.

In welke mate is de arbeidsmarkt volgens u klaar om rond competenties te werken en dan doel ik zowel op uw eigen organisatie als andere actoren. Eén van de kritieken is immers dat er in de trajectbegeleiding van de VDAB weinig ruimte is voor competentiemetingen en dergelijke.

Dat klopt ergens wel. Het is zo dat wij vandaag in de trajectbegeleiding al competenties registreren, maar die nog niet afstemmen op de jobaanbiedingen. Maar dat heeft eigenlijk maar echt zin als ook de vraagzijde klaar is. Ook vacatures moeten competentiegericht zijn, pas dan zullen we die overeenstemming effectief kunnen organiseren. Hoe meer we dat elektronisch doen en dus hoe geautomatiseerder we kunnen werken, des te fijner zal de competentiematching van vraag- en aanbodzijde verlopen. Maar noch het één, noch het ander is vandaag realiteit.

En zijn er al contacten met werkgevers om zo te gaan werken?

Ja, er zijn een aantal experimenten bezig. We hebben afspraken gemaakt om op het vlak van competentiematching een aantal proeven te doen. Dat doen we nu ook al in het kader van die sectorale screenings. Voor de bouw maakten we reeds een competentiebalans op. Voor de horeca is men nu één aan het maken en dat kunnen we dan toepassen voor de werkzoekenden uit die sectoren.

Zoals u reeds aangaf is de VDAB de omslag naar competentiegericht werken aan het maken. Wat mogen we van een project als 'Mijn Loopbaan' verwachten?

"Mijn loopbaan" beschouw ik als het nieuwe strategische project van de VDAB voor de toekomst. Op dit ogenblik werkt de VDAB in hoofdzaak voor de 450.000 mensen die werkloos zijn. Met "Mijn Loopbaan" wil ik naar een dienstverlening gaan voor de 4,5 miljoen mensen die in het Vlaams Gewest beroepsactief zijn. Dat is een heel verschil, maar dat is nodig. De realiteit van de arbeidsmarkt en van arbeid in het algemeen is dat we veel meer mensen zullen moeten faciliteren in de transities die ze in een loopbaan doormaken. Het maakt daarbij niet zoveel uit of het over een transitie naar of van werk gaat. De opdracht bestaat er in om de competenties die mensen binnen elk levensdomein opdoen te erkennen en te valoriseren in een competentieportfolio. Het zijn die competenties die je continu in een loopbaan meepakt en waarmee je je kunt bewijzen bij werkgevers. Je kan er bovendien ook je opleidingsverwachtingen aan spiegelen.

Het is dus uw ambitie om met de VDAB de rol van regisseur in dit verhaal op te nemen?

Ja, er moet iemand zijn op de markt die deze competentieportfolio opbouwt. Een soort kruispunt databank, die informatie uit verschillende systemen weet samen te brengen en vertaalt naar een gevaloriseerde set competenties. Die set is eigendom van de burger en kan die dan openstellen naar opleidingen en werk. Op die manier verkrijgt je een steeds geactualiseerde portfolio waarbij je op elk moment kunt inschatten welke competenties je reeds verworven hebt en welke er nog ontbreken.

Hoe ziet u eigenlijk zo iets als het ervaringsbewijs evolueren?

Eigenlijk zou dat verhaal voorafgaand in elke opleiding moeten zitten, waarbij men toetst welke competenties er al verworven zijn in een formele of informele context. Dat zou eigenlijk het uitgangspunt moeten zijn, maar ik vrees dat de instellingen daar nu te veel organisatiegericht en te weinig klantgericht over denken. Instellingen bieden nu opleidingspakketten aan die op een bepaalde datum beginnen en eindigen. Als je ervaringen gaat aftoetsen en de opleidingen daarop gaat bouwen, heb je individuele opleidingstrajecten nodig. Daarvoor is een flexibele opstelling nodig, met flexibele opstapmogelijkheden. De vraag is of organisaties daar vandaag toe bereid en bekwaam zijn. Ik merk in discussies met opleidingsorganisaties dat dit moeilijk ligt. Dat gaat volgens vaste patronen. Om die mentale switch te bereiken, hebben we nog een hele weg af te leggen.

Nu, en dat is voor een organisatie als de VDAB niet onlogisch, valt het wel op dat met betrekking tot competentieontwikkeling sterk de kaart van de arbeidsmarkt getrokken wordt. In het jeugdwerk heeft men het soms moeilijk met die eenzijdige benadering en werkt men liever vanuit een persoonsgebonden invalshoek. Begrijpt u deze bekommernis?

Er is daar inderdaad een spanningsveld aanwezig, maar dat komt volgens mij eerder omdat we de zaken te veel volgens oude schema's bekijken. Die oude schema's zijn altijd sequentieel, zoals onderwijs en soms ook het jeugdwerk in functie van werk worden benaderd. Als we kijken naar de arbeidsmarkt van de toekomst, maar ik geef toe dat nog niet alle actoren daar met die bril naar kijken, is het de zaak om die sequentiële aanpak te doorbreken en te gaan naar vervlechtingformules waarbij het onderscheid tussen de levens- en de arbeidsloopbaan minder belangrijk worden. We moeten naar kruisbestuiving gaan waarbij de opgedane ervaringen en competenties in de ene levenssfeer overgaan in de andere.

Dat is een mantra die we inderdaad al sinds een aantal jaar horen en waar iedereen ook het nut van inziet, maar valt dat in overeenstemming te brengen met de druk die van de arbeidsmarkt uitgaat?

Uiteraard moeten we economisch ook inzien dat de arbeidsmarkt nood heeft aan krachten die direct inzetbaar zijn. Als we daar niet op kunnen inspelen zijn we onze economie aan het beperken en dat is een positie waar ik absoluut niet mee akkoord kan gaan. Maar tegelijkertijd moeten we er ook voor zorgen dat mensen tijd en ruimte krijgen om hun competenties verder te ontwikkelen. Als onze arbeidsorganisaties niet meegaan naar nieuwe systemen van denken en een ander HR-beleid, denk ik dat we in de problemen gaan komen. Je merkt bijvoorbeeld dat werkgeversorganisaties in discussies rond tijdskrediet pleiten voor de beperking of versmalling van de stelsels. Dat staat haaks op een beleid dat aan de mensen vraagt om langer te gaan werken, wat trouwens nodig is. Dat veronderstelt wel dat er meer noodzaak zal komen om soepeler en anders te werken. Er moeten tussenpauzes mogelijk zijn, met onder meer de kans om zich bij te scholen. Dat is wat ik onder een vervlechtingformule versta en daar geloof ik in.

De druk van de arbeidsmarkt enerzijds en de nood aan vervlechtingformules anderzijds spreken elkaar dus niet tegen?

Nee, dat vind ik niet. Maar dat veronderstelt eensgezindheid over een loopbaanaanpak.

Maar is dat vooral niet een verhaal voor diegenen die inderdaad een lange carrière voor de boeg hebben? Ik snap wel dat het nodig is om die carrière zo boeiend en draaglijk mogelijk te maken, maar voor laaggeschoolde jongeren die reeds rond hun 15e afhaken is vooral de aanvang van die carrière problematisch.

Ja, maar ik zie reeds dat dit deels de opdracht van het onderwijs is. Minister Frank Vandenbroucke weet goed dat wij er nauwelijks in slagen om de jongeren uit het deeltijds onderwijs voldoende te bereiken. Daarom heb ik hem ook gevraagd om onze trajectbegeleiding reeds in het deeltijds onderwijs te laten binnentreden. Zo ken je die jongeren al. Daar heb je ook nog een stok achter de deur zoals de kinderbijslag en dergelijke. Dus laat ons die jongeren daar al vastnemen. In de nota van de minister over deeltijds leren en werken staat dat de VDAB de trajectbegeleiding voor de centra deeltijds leren en werken honoreert. Dat is goed, maar mag geen holle frase zijn. Ofwel heeft dat inhoud ofwel niet. Dat betekent dat je het onderwijs wijst op goede screeningsinstrumenten zoals de C-stick. Bovendien zorg je ervoor dat er, op het moment dat de jongere de school verlaat, een warme overdracht is van het dossier aan deVDAB. Dat zou toch al een aantal problemen van vandaag kunnen voorkomen. We zouden dat trouwens ook in Brussel moeten kunnen doen. Daar is het zeker nodig, maar hebben we spijtig genoeg de bevoegdheden niet.

Zijn er daar nog geen contacten over met de Actiris, jullie Brusselse tegenhanger?

Het loopt al beter, maar echt verregaande samenwerking op het vlak van afstemming onderwijs-, vormings- en arbeidsmarktbeleid is er nog niet.

*Interview afgenomen door Jan Pille.
Brussel, 27 augustus 2007*

Eindnoten

¹ www.vdab.be/communicatie/webblog/kansengroepen.html

² vdab.be/cobra/info.shtml

'Competenties: kan je dat eten?'

Jeroen Bels, jobpartner JES Gent

'Noem eens drie kwaliteiten van jou op!'

Het is een lastige vraag, een bijzonder lastige vraag! Telkens ik ze tijdens een intakegesprek aan één van de jongeren stel, krijg ik bijna medelijden. Het antwoord, na een tijdje staren naar het bureaublad, is meestal: "Da weet ik nie zenne." Hier start mijn begeleiding. Als jobpartner, in het kader van het Jongeren Werkplan te Gent, werk ik met jongeren van 18 tot 25 jaar uit de zogenaamde kansengroepen. De jongeren worden na screening in de werkwinkel naar mij toegestuurd. Het is de bedoeling dat ik ze vervolgens help naar 'vast werk' of een opleiding.

'Noem eens drie kwaliteiten van jou op!' Veelal zijn de jongeren zeer onzeker ten aanzien van hun vermogens. Vanuit de schooltijd zijn ze gewend om niet zozeer op hun kwaliteiten te worden beoordeeld, als wel op hun gedrag. Het gevoel nergens goed in te zijn, bepaald hun gevoel en houding. Wat hebben ze nu eenmaal te bieden? Ze hebben geen opleiding afgerond en weinig of geen werkervaring. Het ziet er voor de jongeren allemaal niet rooskleurig uit. Al deze gevoelens maakt de actiebereidheid naar werk laag.

Ik maak in een eerste gesprek duidelijk dat iedereen kwaliteiten en vaardigheden bezit. Wij gaan op zoek naar de competenties die de werkgevers zo graag zien. "Competenties: kan je dat eten?" (Jongeren zijn absoluut niet bekend met deze term)

Wat competenties zijn, komt in een tweede gesprek duidelijk naar voren. In dit gesprek laat ik de jongeren een levenslijn maken. Dit is een lijn waarop alle activiteiten, belangrijke gebeurtenissen, opleidingen, werkervaringen, hobby's etc, van de jongere komen te staan. Door de jongeren te laten praten en na te laten denken wat ze daarvoor moesten doen en kunnen, worden er - bijna automatisch - competenties naar boven gebracht. Bij de scouts moet je goed kunnen samenwerken. In het restaurant van een oom moet je flexibel zijn. De lijst van competenties,



gebruikt op de C-Stick, wordt groot. De mogelijkheden worden groter. De houding van de jongere verandert.

Omdat de jongere nu heeft ingezien dat hij iets kan betekenen, gaan we kijken hoe de eerste stappen naar werk gezet kunnen worden. Solliciteren blijft lastig maar met de C-Stick wordt ook dat obstakel overwonnen. Na het invullen van persoonsgegevens op de stick, eventueel aangevuld met andere gegevens, kunnen de jongeren met een simpel 'doorklikken' zien wat het resultaat is. Ze hebben in weinig tijd en met zeer weinig moeite een CV opgesteld die ze ook nog eens direct kunnen afprinten of mailen. De verwondering hierover is meestal groot.

Er staat nog weinig in de weg om 'echte' stappen naar werk te zetten. Toch is het belangrijk om de jongeren op het juiste spoor te zetten. De oefeningen op de C-Stick helpen daarbij. De oefening omtrent timemanagement is een eye-opener ten aanzien van huidige tijdsbesteding en productieve tijdsbesteding.

De oefening 'Jezelf aan de hand van je lichaam' laat bijvoorbeeld wensen en angsten zien en daardoor ook mogelijkheden en valkuilen. De digitale levenslijn kan worden ingevuld als evaluatie van competenties.

Kortom, bij elke persoon gebruik ik andere oefeningen al naargelang het inzicht dat nodig is. Het belangrijkste is, dat ik een context voor de opdrachten creëer en de juiste conclusies laat trekken. De oefeningen die je op de C-Stick terugvindt geven daartoe een aanzet. Het zijn immers geen invul-, maar echte denkoefeningen. Uiteindelijk is het de bedoeling dat ik de jongeren kan loslaten. De C-Stick kan zelf aangevuld worden. Ze kunnen hun eigen competenties benoemen en ze simpelweg aan de hand van concrete ervaringen aan eventuele werkgevers etaleren. Hun zelfbeeld is in positieve zin veranderd en staat dichterbij de werkelijkheid. Ze hebben geen diploma, ze hebben geen of weinig werkervaring. Maar ze kunnen zich verkopen en zijn niet bang de markt te betreden!

Hr-Management en competenties

Interview met Dirk De Koker, mede oprichter van het consulting bedrijf Ethios NV.

'Vandaag zal men jou in een bedrijf in een handomdraai kunnen zeggen hoeveel personen er werken, hoeveel ze kosten, wat de afwezigheidscijfers zijn en dergelijke meer. Maar op het vlak van competenties, wat voor een bedrijf toch de belangrijkste meerwaarde van een bepaalde werknemer bepaalt, zal men jou nauwelijks gegevens kunnen geven.'

Competentiemanagement werd sinds de jaren '90 een ware hype en is vandaag de dag zeker niet nieuw te noemen. De vraag is echter of we ook al op het terrein van fundamentele veranderingen kunnen spreken in de richting van competentiegericht werken. Wat is uw ervaring op dat vlak?

Op zich is het competentie-management niet zo nieuw, maar als we bijvoorbeeld kijken naar recente initiatieven van de VDAB en zien welke richting

minister Vandenbroucke inslaat, kunnen we niet ontkennen dat het belang van competenties groeit. Elementen zoals diploma's stonden vroeger zeker sterker dan nu op de voorgrond. De hype rond de terminologie bestaat al een aantal jaar, er werd al heel wat over geschreven en gedebatteerd, maar als je kijkt naar het effectieve bedrijfsleven, denk ik dat de meeste bedrijven er vandaag pas mee begonnen zijn. Het is ook niet iets wat je zomaar even opzet. Zoals altijd zijn er een aantal bedrijven die een voortrekkersrol hebben, maar daarmee zijn we nog ver van een mainstream denken en handelen verwijderd. Moest men mij zeggen dat vandaag gemiddeld één op acht bedrijven er mee bezig is, dan zou ik dat waarschijnlijk achten. Maar de bedrijven die al voluit aan de slag zijn met competentie-management, met alle elementen die daar bij horen, behoren toch tot de happy few. Het zijn de witte raven.

En vanuit welke drijfveren zijn deze witte raven er dan vandaag al mee bezig. Welke meerwaarde zit er voor hen in?

De belangrijkste drijfveer lijkt me de krapte op de arbeidsmarkt. Door die schaarste zal het competentiedenken steeds belangrijker worden. Anderzijds beseft men ook dat enkel diploma's als filter niet afdoende werken. Diploma's zijn niet langer het uitsluitend element waarop een HR-managment afgestemd wordt. Begrijp mij niet verkeerd, een diploma blijft wel belangrijk, maar het is niet langer het enig zaligmakende. Men merkt immers dat bepaalde mensen op basis van een diploma of de afwezigheid daarvan op een stoel komen te zitten waar niet altijd optimaal van hun kwaliteiten gebruik gemaakt wordt. Ik denk dat competentie-management daar het logische antwoord op is. We hebben op dat vlak echter nog veel te leren. Kijk maar naar het verhaal van het levenslang leren. Ook daar heeft iedereen de mond van vol maar op vele werkvloeren wordt het nog steeds stiefmoederlijk behandeld. Er is nu nog geen goede aansluiting op wat mensen moeten of willen leren. Een degelijk competentie-management kan ook daar voor de nodige richting en ondersteuning zorgen.

En wat zijn volgens u de voorwaarden om van een degelijk competentie-management te kunnen spreken.

Er is nood aan een doorgedreven automatisering. Dat is onontbeerlijk. Als, zoals vandaag vaak het geval is, de HR-manager of de CEO van een bedrijf niet over een manier beschikt om bepaalde gegevens op het vlak van competenties te structureren in een systeem, dan blijven die gegevens eigenlijk dode letter. Vandaag zal men jou in een bedrijf in een handomdraai kunnen zeggen hoeveel personen er werken, hoeveel ze kosten, wat de afwezigheidscijfers zijn en dergelijke meer. Maar op het vlak van competenties, wat voor een bedrijf toch de belangrijkste meerwaarde van een bepaalde werknemer bepaalt, zal men jou nauwelijks gegevens kunnen geven, of je zal in het beste geval een tijdje mogen wachten eer men al deze informatie terug vindt.

Een andere belangrijke voorwaarde is een zekere vorm van standaardisering. Er zijn vandaag te veel predikanten die elk hun verhaal in de markt brengen. Daarom zijn er afspraken nodig zodanig dat iedereen toch een beetje over hetzelfde aan het praten is. Of mensen nu van de VDAB of van een werkgever een bepaalde attestering krijgen, maakt niet uit. Maar als we dat niet op een gestandaardiseerde manier doen, blijven we appels en peren vergelijken. Het gaat immers om heel wat complexe informatie die, zoals ik al zei, zonder automatisering tot een onnavolgbare administratie zou leiden. Daar heb je in het dagelijks beheer van een bedrijf niets aan. De HR-departementen slagen er vandaag al amper in om de (loon) administratie in goede banen te leiden, laat staan dat ze tijd over hebben om het kwalitatieve stuk deftig onder handen te kunnen nemen.

Zijn deze diensten dan onderbemand?

Vaak wel ja.

Dat lijkt mij dan ook een belangrijk voorwaarde om van het competentieverhaal een succes te maken?

Natuurlijk, maar in tegenstelling tot wat vele mensen misschien denken, worden de HR-diensten vandaag veelal ondergewaardeerd. Er wordt niet voldoende geïnvesteerd in de mankracht en de financiële armslag van deze diensten. Als we meer competentiegericht willen gaan werken zal er op dat vlak ook een mentale omslag moeten gebeuren, want daarvoor heb je én meer middelen nodig én mensen met ervaring, die het bedrijf en de mensen die er werken kennen. Het is trouwens een zeer lonende investering want competente medewerkers zorgen voor performante organisaties.

Blijkbaar wordt in veel bedrijven competentie management wel door gestandaardiseerde IT-pakketten ondersteund. Staat dit niet haaks op het concept van zelfsturing dat in heel wat literatuur over HR als een belangrijk element naar voren geschoven wordt?

Nee, integendeel. Hoe meer en consistentere competenties in kaart gebracht worden, hoe meer mogelijkheden een werknemer heeft om de zaken zelf bij te sturen. Hoe abstracter en informeler de benadering, hoe moeilijker het is om er je eigen verhaal op af te stemmen. Ik kan er niet voldoende op hameren dat bij afwezigheid van een zekere automatisering zaken zoals functieomschrijvingen en opleidingsplannen snel in de kast van de Hr-Manager komen te liggen. Als al die informatie op de juiste manier in kaart gebracht wordt, zal ze ook toegankelijker zijn. Het is ook de enige manier om deze materie te doen leven binnen een organisatie. Nu zal men bijvoorbeeld een functieomschrijving pas actualiseren als men iemand nodig heeft voor die bepaalde functie. Zo is het in de meeste gevallen. Hoe kan je dan als medewerker pro-actief je eigen carrière mee gaan sturen? In tegenstelling tot uw vraagstelling is er dus vandaag op het vlak van competenties te weinig geïnformatiseerd. Er zijn een aantal zaken in bedrijven die vandaag misschien zelfs overgeïnformatiseerd zijn. Ik doel dan op zaken als de boekhouding, logistiek, productie, enz... Maar als dat voor één ding niet het geval is, dan wel voor HR-management, met uitzondering van loonfiches en dergelijke. Ik pleit dus niet voor een informatisering omdat dit plezant is of de natte droom van elke manager, maar om de simpele reden dat degelijk verzamelde en goed beheerde informatie op vlak van competentieontwikkeling heel wat te bieden heeft. Automatisering en zelfsturing staan elkaar dus niet in de weg, maar versterken elkaar.

Wie is dan volgens u het best geschikt om die pakketten samen te stellen?

Dat kan ik u niet eenduidig zeggen. Nu zijn er binnen een aantal sectoren een aantal goede initiatieven, maar om tot een breed draagvlak te komen heb je een instantie nodig die over een zekere autoriteit beschikt. Ik denk dat de VDAB en de SERV dat bijvoorbeeld kunnen. Daar moeten een aantal zaken gebeuren die dan in bedrijven en andere organisaties kunnen uitgerold worden. Nu bestaan er al een aantal zaken, maar om van een standaardisatie te spreken zijn er te weinig grote projecten die dezelfde richting uitgaan. Dat wil niet zeggen dat er geen ruimte voor verschil mag zijn. Je kan het vergelijken met een fles van een liter. Je kan daar water of een frisdrank in doen, maar je weet op zijn minst over welke format het gaat. Zo'n format maakt de inhoud uitwisselbaar.

Zou een instrument als de C-stick op grotere schaal een deel van het antwoord kunnen zijn?

Wel de informatie die op de C-Stick staat lijkt mij aan de basis voor jongeren een goed instrument. Dat instrument kan een zekere geloofwaardigheid krijgen waardoor werkgevers kunnen vertrouwen op de informatie die op de C-Stick te vinden is. Iets waarop men in elk geval verder kan bouwen. Maar je begrijpt wel dat er meer nodig is dan dat. Er is een vervolgverhaal nodig, maar als eerste aanzet is het zeker de moeite. Ook hier is uiteraard standaardisatie nodig. Nu is de C-stick nog zeer beperkt in zijn functionaliteit. Pas als de informatie die daarop verzameld is, uitwisselbaar gemaakt wordt, zal het voor jongeren een belangrijk instrument worden.

Zo'n instrument is dus nodig, maar het komt er nu op aan om tot een betrouwbaar systeem te komen. Spreken we dan een over een termijn van 5 à 10 jaar?

Ik denk dat het wel zoiets zal zijn. Het onderwerp is in ieder geval meer dan hot. Het wordt door verschillende geledingen in de maatschappij, of het nu onderwijs, jeugdwerk, overheid of het bedrijfsleven is, aanvaard. We moeten het punt niet meer maken, dat hebben we gehad. Het komt er nu op neer om een aantal zaken te stroomlijnen. Want vandaag moet je eigenlijk altijd opnieuw van nul beginnen als je van werkomgeving verandert.

Ik geef een ander voorbeeld. Het kan zijn dat je op je CV of je sollicitatiegesprek een aantal zaken aangeeft die op dat moment voor het bedrijf of de organisatie totaal niet relevant zijn: het spreken van een bepaalde taal of de kennis van een bepaald land. Na verloop van tijd heeft het bedrijf nood aan één van die compe-

tenties, maar de informatie uit dat eerste gesprek is verloren gegaan. Het bedrijf gaat dan extern op zoek naar die competentie, gewoon omdat men niet weet dat die eigenlijk bij één van haar werknemers aanwezig is. Dat is enerzijds niet goed voor het bedrijf maar geeft jou als werknemer ook geen goed gevoel. Want waarom hebben ze dat nu niet aan jou gevraagd? Zo'n zaken gebeuren vandaag omdat je geen goed beheer van deze informatie hebt. Dus ook voor de jongere die met de C-Stick gaat werken, is het belangrijk om te weten dat de moeite die ze daarin investeren in zijn geheel meegenomen zal worden in een latere fase van haar of zijn professioneel leven.

Dat brengt ons bij een ander punt. Je hoort soms dat er te eenzijdig gewerkt wordt vanuit de noden van het bedrijf en er te weinig gekeken wordt naar de competenties die aanwezig zijn bij de werknemers. Volgens de voorstanders van het functieherontwerp¹ zouden bedrijven ook meer voor dat laatste oog moeten hebben. Zou dat er ook toe kunnen leiden dat laaggeschoolde jongeren meer kansen in een bedrijf krijgen?

Voor laaggeschoolden is dat niet evident. De job die een laaggeschoolde gaat uitvoeren laat minder speelruimte om taken af te stemmen in functie van de eigen competenties. Het kan misschien wel, maar eerlijk gezegd denk ik dat het makkelijker is voor complexere functies. Dat gebeurt ook al. Iemand die ergens werkt en na verloop van tijd een hele reeks van zaken gaat combineren, is moeilijk vervangbaar door één ander persoon die net hetzelfde kan doen. Men gaat de zaken dan herverdelen. Enerzijds zal men kijken naar wat bij wie intern beschikbaar is en indien nodig wie dan nog van de arbeidsmarkt gehaald moet worden. Dat gebeurt dus al in de feiten, maar het is niet de zalig makende oplossing, zeker niet voor laaggeschoolde arbeid. Het is nu eenmaal zo dat de flexibiliteit in bepaalde productieprocessen minder speelruimte toelaat. Ook daar kan er wel één en ander gebeuren, maar we moeten daar wel realistisch in blijven. Als je het competentieverhaal louter bekijkt vanuit het perspectief van het afstemmen van een takenpakket op het potentieel van de werknemer, zal het algemeen gezien makkelijker zijn voor hooggeschoolde functies, dan voor laaggeschoolde functies.

Zijn bedrijven dan niet geïnteresseerd om rond de competenties van laaggeschoolden te werken?

Nee, dat zeg ik niet. De speelruimte is misschien kleiner, maar er is zeker een evolutie naar de multi-inzetbaarheid van de werknemer. Dat is vanuit werkgeversstandpunt interessant omdat het bedrijf daardoor over een grotere interne flexibiliteit beschikt. Tegelijkertijd kan het de zaken voor de werknemer boeiender maken. Ik denk dat we vandaag sowieso proberen dat evenwicht te vinden,

maar de mate waarin dat gebeurt, verschilt van bedrijf tot bedrijf. Het zal vooral afhangen van wie de HR-afdeling leidt of het belang dat de CEO hier aan hecht. Er zijn wel sectorale initiatieven maar die ontstaan dan vooral uit het feit dat men er met een probleem geconfronteerd wordt, waar men dan, eventueel met organisaties als de VDAB, een oplossing voor probeert te zoeken. Je job afstemmen op de medewerker heeft daar ook mee te maken.

Het zijn dus niet zozeer de fiscale overheidsmaatregelen die gaan bepalen of men bepaalde kansengroepen een kans geeft.

Bedrijven zullen daar wel dankbaar gebruik van maken, maar ik denk niet dat dit de trigger is. Er moet eerst een zeker bewustzijn in het bedrijf aanwezig zijn, die maakt dat bepaalde keuzes gemaakt worden en er ook aan bijvoorbeeld laaggeschoolde jongeren kansen gegeven worden. Eens die keuze gemaakt is zal een goede bedrijfsleider wel kijken welke overheidsmogelijkheden die keuze financieel kunnen ondersteunen.

Weet u of er in de opleidingen, waaruit de HR-mensen gerekruteerd worden, al veel aandacht aan competentiegericht werken wordt besteed?

Ik denk niet dat we vandaag al kunnen verwachten dat recente initiatieven reeds vertaald worden in het curriculum van opleidingen. Er zijn zeker kortlopende opleidingen, workshops en seminaries die zich daarop toespitsen. Daar zijn er bij waar men focust op hoe je met bepaalde doelgroepen omgaat, waaronder laaggeschoolden. De mensen uit die doelgroepen zullen immers vandaag en morgen voor een stuk moeten zorgen voor de instroom van arbeid. Ook voor ouderen is dat zo... Maar ik ben er wel van overtuigd dat men de laaggeschoolden op het niveau van competenties meer zal moeten benaderen.

Is dat de opdracht van jullie bedrijf? Het belang daarvan bij anderen, jullie klanten, duidelijk te maken?

Ik denk dat de grootste opportuniteit daar vandaag ligt. Als men afstapt van het hokjesdenken waarbij men eerst een functie gaat definiëren en dan gaat kijken naar wie daar het best op inpast, zal het mogelijk worden om je organisatie flexibeler te maken. Je kan dan op basis van de mogelijke instroom of het potentieel dat al aanwezig is een aantal zaken herschikken. En daarbij is competentiegericht denken én handelen natuurlijk cruciaal.

In welke mate kan een ervaring in het jeugdwerk dan meespelen in de keuze van de HR-manager om een laaggeschoolde jongere aan te nemen?

Alles speelt mee, maar ik denk dat vandaag de mate van sociaal engagement, om het maar onder die algemene noemer te vatten, bij een selectie steeds belangrijker wordt. In heel wat sectoren uit het bedrijfsleven beseft men dat de kennis die iemand voor een bepaalde functie nodig heeft, voor een groot deel op de werkvloer zal opdoen. Ze zullen daardoor vooral nood hebben aan mensen die én leergierig zijn én zich sociaal makkelijk kunnen integreren.

Nu is het wel zo dat werkgevers enkel een beperkt deel van het jeugdwerk kennen. Iemand die in de Chiro of Scouts gezeten heeft kan men wel plaatsen, maar iemand die bijvoorbeeld jaren in het lokale allochtone jeugdwerk meedraaide, kan niet rekenen op deze mate van herkenning. Kan een instrument als de Vlaamse Kwalificatiestructuur daar enig soelaas brengen en vooral, zijn werkgevers ook bereid om in dat verhaal mee te stappen?

Ik denk het wel. Wij werken op dit moment samen met het IPV, het opleidingscentrum van en voor de voedingsindustrie. Ook zij kampen met problemen op het niveau van arbeidsinstroom. Nu is het zo dat er steeds bedrijven zijn die binnen de sector inkrimpen of ermee stoppen. Hoe kan je er dan voor zorgen dat iemand uit bedrijf A makkelijk naar bedrijf B kan. Het certificeren van bepaalde competenties biedt daar een oplossing voor en de Vlaamse Kwalificatiestructuur sluit daarbij aan. De nood is er in elk geval en er zijn ook voldoende initiatieven die nu op elkaar afgestemd moeten worden.

*Interview afgenomen door Jan Pille.
Brussel, 10 september 2007*

Eindnoot:

¹ Functieherontwerp is een term uit de arbeidssociologie die inhoudt dat men het takenpakket anders samenstelt, in dit geval in functie van de competenties van werknemers.

Werk, een kwestie van goesting.

An Van Damme, algemeen directrice JES vzw

Het selectie-, recruiting en personeelsbeleid van JES vzw start al van bij het ontstaan van de organisatie vanuit meer dan het 'kennen en kunnen' van kandidaten. Het potentieel waarover mensen beschikken, en het vermogen om te groeien, en vooral de zin in de job en haar omgeving, bepalen in grote mate dit beleid. Dit veronderstelt een aantal voorwaarden en leidt tot een aantal uitkomsten.

Diploma's hebben voor ons maar een beperkt gewicht. Diploma blijft immers een resultaat van een schoolloopbaan, en zonder afbreuk te willen doen aan het onderwijs, beschouwen wij dit als te beperkt om in een organisatie als de onze te kunnen werken. De persoonlijkheid, de ervaringen, ook en vaak vooral in een informeel leerkader (mate van ervaringen opgedaan in jeugdwerk, buitenlandse ervaringen van langere duur), de interesses en blik op zichzelf en de wereld, hebben een groter soortelijk gewicht dan het al dan niet behalen van een specifiek diploma. Deze invalshoek leidt sowieso tot een divers personeelsbeleid: A2ers, historici, socio-cullers, enz... zijn achtergronden van onze werknemers.

Goesting. We vinden het belangrijk dat mensen die bij ons komen werken, goesting hebben. Goesting in de job, goesting in de thematiek, goesting in onze chaos. Goesting als drijfveer en motor stimuleert het leervermogen. We spelen daar als organisatie in de loopbaan van mensen ook bewust op in, in de mate dat beleidscontexten dit (nog) toelaten. Er bestaat daardoor in de organisatie, een grote mate van vrijheid en autonomie, gekoppeld aan verantwoordelijkheid, om de job in te vullen. Een hoge mate van tevredenheid en goesting stimuleert en motiveert mensen. Gemotiveerde mensen hebben de drive en de trots om kwaliteitsvol en dynamisch te werken.

De vrijheid die we bieden hangt samen met responsabilisering. Naar mate de loopbaan vordert en mensen groeien, stimuleren we hen om zich in hun job en werkomgevingen te positioneren. We stimuleren hen om na te denken over strategieën, om voor het belang van hun doelgroep of maatschappelijk werkerterrein op te komen, om gefundeerde meningen te

brenge op publieke fora,... We doen dit in het kader van werkbeprengen, functionerings- en evaluatiegesprekken, of door het aanbieden van vorming en opleiding, door hen synthese- of rapportage- opdrachten te geven, door gezamenlijk strategische kaders en schema's te bespreken, enz.

Deze benadering gaat verder dan sommige benaderingen van competenties. Modelleer je je werknemers op de doelstellingen van het bedrijf, of omgekeerd, modelleer je het bedrijf op de goesting van de werknemers? JES vzw probeert tussen beide uitersten een evenwicht te vinden. Mensen moeten de kans krijgen om emotionele competenties te gebruiken, om hun motivatie warm te houden en te ontwikkelen, om zin te hebben en krijgen in en te geven aan hun werk. In dat kader volgen we de Jesers op: zin, drive en goesting.



Welke opportuniteiten bieden de omgeving en de organisatie om met volle goesting te blijven werken? Vanuit deze benadering bieden we mensen perspectieven aan binnen de organisatie om van functie te veranderen: van vormingswerk naar opleidingswerk, van participatieprojecten naar vormingswerk, van opleidingswerk naar individuele trajectbegeleiding, enz... Tegelijkertijd houden we rekening met het geheel van competenties om mensen de juiste jobperspectieven aan te bieden en hen niet voor functies te vragen die hun pet te boven gaan: het Peterprincipe.

We beschikken niet altijd over de opportuniteiten om mensen nieuwe functies aan te bieden. Omgekeerd beschikken mensen, ondanks hun drive, niet altijd over de vereiste competenties om een nieuwe functie in te vullen. Sommige verhalen zijn immers eindig. Ze zijn misschien eindig in de eigen organisatie maar daarom niet in een breed werkveld. JES vzw wordt in zo'n situaties een springplank voor mensen, een springplank naar andere uitdagingen.

Tenslotte: wat kan de C-Stick bijbrengen in dit verhaal? De C-Stick, met het pedagogisch pakket dat zich achter het instrument bevindt, biedt werknemers de kans voor herkenning en erkenning van de competenties waarover ze beschikken. Het valt ons immers op dat zeker jonge werknemers vaak niet beseffen over welke troeven ze beschikken. De C-Stick en het beleid dat daarachter zit, moet die troeven aantonen, benoemen en bij hen bewust maken. Noem het voor ons part empowerment.

Competentiegericht werken binnen het jeugdwerk

Interview met Jan Bal, Steunpunt Jeugd

'Het jeugdwerk mag geen voortraject van het onderwijs worden, maar tegelijkertijd moet het jeugdwerk erkennen, of ze het nu willen of niet, dat ze wel een voortraject zijn in het leven van vele jongeren, op welke manier dan ook.'

De discussie over de plaats van Elders Verworven Competenties en Elders Verworven Kwalificaties in het jeugdwerk is volop aan de gang. Welke opportuniteiten ziet u?

Om op die vraag te antwoorden verwijs ik graag naar een concreet onderzoek dat we in samenwerking met Cesor en met middelen van het ministerie van onderwijs uitgevoerd hebben. Het opzet van dat onderzoek bestond er in om de plek te gaan bepalen van de kaderopleidingen van het jeugdwerk binnen de Vlaamse Kwalificatiestructuur. Dat was een boeiende ervaring met een aantal vergaderingen waar er naast mensen uit het jeugdwerk onder meer kappers en tandartsen zaten die ook op zoek waren naar hun plek binnen de kwalificatiestructuur. Het onderzoek heeft ook een aantal zaken duidelijk gemaakt. Ten eerste kunnen we zeggen dat de kadervorming animator voldoet aan de criteria van de Vlaamse Kwalificatiestructuur en daar dus een plek in heeft. We hebben ook kunnen inschalen op welk niveau we zitten. De Vlaamse Kwalificatiestructuur heeft 8 niveaus en wij zitten met onze opleiding op niveau 3 of 4, afhankelijk van hoe de interpretatie verloopt. Het is dus de eerste keer dat we aan de hand van externe criteria, die van het ministerie van onderwijs, hebben kunnen bepalen wat zoiets als een kadervorming animator buiten de afgebakende wereld van het jeugdwerk waard is. Op dit moment zijn we ook met Cesor aan het vervolg bezig. We onderzoeken nu in welke mate de competenties die de kadervormende jeugdorganisaties nastreven gelijk lopen. Dat blijkt zowel voor animator, hoofdanimator als instructeur voor 85% zo te zijn. Dat betekent dat er een homogene cluster aan competenties is en dat de eigen-



heid voornamelijk in de specifieke competenties vervat zit. Organisaties die met kinderen en jongeren werken, streven in hun specifieke competenties andere zaken na dan bijvoorbeeld werkingen die aan de slag gaan met adolescenten.

En wat betekent de inschaling in de Vlaamse Kwalificatiestructuur nu voor een jongere die de kadervorming doorlopen heeft? Wat is de relevantie daarvan?

Het wordt relevant als je die inschaling gaat aftoetsen ten opzichte van andere opleidingen, zoals de opleiding opvoeder, of de opleiding sociaal cultureel werk. Op zich is het nog te vroeg om daar uitsluitel over te geven. De Vlaamse Kwalificatiestructuur bestaat immers nog niet als officiële referentie, maar eens dat zo is, kennen we wel de positie van onze opleiding en kunnen we die makkelijk vergelijken met andere.

Het zou dus kunnen dat iemand met een kadervorming animator op zak niet meer de volledige opleiding opvoeder moet doorlopen?

Wel, als de kadervorming animator binnen de Vlaamse Kwalificatiestructuur op niveau 3 erkend wordt, dan is dat zo. Als dat niveau dan overeenkomt met bepaalde elementen van de curricula van een andere opleiding, is het antwoord op jouw vraag ja. Natuurlijk blijft het aan elke school om te bepalen of ze dat aanvaarden of niet, maar in principe zou het zo dan moeten zijn. Maar ik zou toch niet te hard van stapel lopen. We zijn nu inderdaad aan het onderzoeken wat het civiele effect is van een dergelijke inschaling, maar het zal nog wel even duren voor we daar duidelijk over kunnen zijn. Er zal nog aan heel wat voorwaarden moeten voldaan worden opdat opleidingsverstreckers of werkgevers voluit in dit verhaal willen meestappen.

Zoals?

Zoals het feit dat alles wat met competenties te maken heeft een nogal complex gegeven is. We proberen nu pas een inzicht te krijgen in wat competenties in het jeugdwerk eigenlijk betekenen. Intuïtief heeft iedereen daar wel een bepaald gedacht over, maar daar moeten we voorbij als we tot een coherent en dus ook transposeerbaar geheel willen komen. Om op je vraag van daarstraks terug te komen. Als we willen dat iemand met de kwalificatie jeugdwerker die kwalificatie ook ten gelde kan maken bij de aanvang van andere opleidingen, moeten we tot een zekere standaardisatie komen. We moeten de dingen gaan omschrijven op een manier dat je weet dat iedereen die een kadervorming animator aanbiedt, rond dezelfde competenties gaat werken. Pas dan kan je, als het decreet rond de Vlaamse Kwalificatiestructuur er komt, een aanvraag indienen om uiteindelijk erkend te worden. We hebben dus nog heel wat hordes te nemen.

En is iedereen binnen het jeugdwerk daar wel bereid toe? Het is geen geheim dat bijvoorbeeld jeugdbewegingen eerder allergisch zijn voor een al te ver doorgedreven formalisering. Jeugdwerk moet fun blijven.

Ik weet wel dat er discussies zijn over het formaliseren van het informele. Vaak zijn die vrij emotioneel, maar eigenlijk is die discussie een valstrik. Het is toch niet omdat je een aantal zaken gaat benoemen dat je daarom je eigenheid verliest? Het is inderdaad niet de bedoeling van het jeugdwerk om jongeren een kwalificatie te bezorgen, maar anderzijds weet iedereen ook wel dat het jeugdwerk jongeren een aantal competenties bijbrengt. Dus als je als werking, bewust of onbewust, een civiel effect hebt, waarom zou je dat dan ook niet willen zeggen. Wij zijn geen opleiders maar anderzijds is één van de bestaanredenen van het jeugdwerk toch ook om jongeren te emanciperen. Begrijp me nu niet verkeerd. Ik ben zeer blij dat het jeugdwerk waakzaam is. Je moet altijd kritisch blijven ten opzichte van overheidsinitiatieven. Misschien is het handig om daarbij even te verwijzen naar het verhaal van de basiseducatie. In de jaren '80 stelde men in Vlaanderen vast dat er een hele hoop volk was dat niet kon lezen en schrijven. Om dat probleem aan te pakken werden er, meestal op privé-initiatief, centra opgericht. Vandaag bestaan die nog altijd, maar het verschil met vroeger is dat ze nu door onderwijs en niet langer vanuit het sociaal-cultureel werk worden gesubsidieerd. Ze werden dus binnen de onderwijslogica opgenomen, elk met een eigen leerplan en curricula. Het zal wel nooit zo ver komen, maar dat is een evolutie die ik niet graag met het jeugdwerk wil zien gebeuren. We mogen gerust zeggen waar we goed in zijn, maar tegelijkertijd duidelijk zeggen dat we niet een soort voortraject zijn of als dusdanig bekeken willen worden. We moeten als jeugdwerkers ook beseffen dat we niet op een eiland leven. Ik begrijp dus de bekommernissen omtrent de plaats van EVC's en EVK's in het jeugdwerk, maar dat mag ons niet verhinderen om daar ten gronde over na te denken. Hoe meer we er over weten, hoe beter we ook zullen kunnen antwoorden op vragen en verwachtingen die onvermijdelijk vanuit andere hoeken op ons afkomen.

Dus eigenlijk zegt u ook dat we er op dit moment nog te weinig van afweten?

Juist, het jeugdwerk niet, maar ook anderen zijn nog volop aan het zoeken. Jeugdwerk, onderwijs, werkgevers, ..., iedereen moet zijn huiswerk maken. We zitten op dit ogenblik nog in de kennisverwervende fase, wat de discussie er ook niet makkelijker op maakt. Nuance is immers pas mogelijk op het moment dat kennis groeit. Het maakt het mogelijk om de pro's en contra's beter ten opzichte van elkaar af te wegen. Nu verloopt de discussie nog te veel langs de breuklijn voor of tegen, hoewel daar toch stilaan verandering in komt.

En welke genuanceerde houding neemt u dan met uw huidige kennis in?

In grote lijnen komt het er op neer dat het jeugdwerk geen soort van voortraject mag worden van het onderwijs. Tegelijkertijd moet jeugdwerk wel erkennen, of ze het nu willen of niet, dat ze een voortraject zijn in het leven van vele jongeren, op welk manier dan ook. Op basis daarvan kunnen we dan kijken welke positie we ten aanzien van het hele EVC en EVK- verhaal innemen.

Maar misschien is het jeugdwerk net iets te diffuus om tot zo'n positie te komen?

Daar heb je voor een deel gelijk in, maar toch kan dat geen excuus zijn om het niet te doen. Het jeugdwerk is uiteraard constant in evolutie en dat brengt verschillende werkvormen teweeg. Je hebt het klassiek jeugdwerk, er zijn de jeugdhuizen, maar ook de verschillende jeugddiensten die zich elk toespitsen op een ander element uit onze samenleving. Zo zijn er organisaties die de nadruk leggen op cultuur en anderen zoals JES dan weer eerder op educatie en vorming.

Verklaart dat voor een stuk niet de moeilijkheid om tot een gemeenschappelijk standpunt te komen? Het is misschien wat kort door de bocht, maar organisaties als de Scouts en de Chiro werken voornamelijk met jongeren uit de brede middenklasse, terwijl organisaties als JES meer met jongeren uit kansengroepen geconfronteerd worden. Dat verschil bepaalt voor een stuk toch de houding ten opzicht van competentiegericht werken?

Uiteraard is de keuze om competentiegericht te werken en zoiets als de C-Stick te ontwikkelen gebaseerd op het karakter en de eigenheid van JES als organisatie. Niet iedereen binnen het jeugdwerk is ook verplicht om die keuze te maken of zo te gaan werken. Maar dat is ook geen probleem. De sterkte van ons jeugdwerk is nu net die verscheidenheid en het feit dat we op veel plekken aanwezig zijn. Omwille van de zaken die we tegenkomen, worden we genoodzaakt om creatief aan de slag te gaan. Hierdoor zorgt het jeugdwerk voor heel wat innovatieve en creatieve processen die ver buiten het jeugdwerk hun invloed hebben. Kijk maar naar het ontstaan van de scholierenparlementen of allerlei ideeën die er vandaag rond participatie met jongeren zijn. Daar heeft het jeugdwerk een bepalende invloed in gehad.

We moeten die sterkte uitspelen en onze verscheidenheid en verschil aan benadering als een sterkte aanzien. Zoals ik al zei, voeren we de hele discussie rond competentiegericht werken best met de nodige nuance. We kunnen elkaar daarin helpen en versterken. Het was ook beter geweest indien we dat gesprek zouden kunnen voeren zonder daarbij onmiddellijk de relatie met de arbeidsmarkt te moeten leggen. Veel van de weerstand die er op dit moment is, komt

misschien ook daaruit voort. Competentiegericht werken binnen het jeugdwerk wordt nu terecht of onterecht aanzien als een middel om de kansen op arbeid te verhogen. Op die manier kan ik wel begrijpen dat er in jeugdbewegingen heel wat haartjes gaan rechtstaan. En terecht.

Ja, maar ten dele gaat het toch ook daarover?

Ten dele wel, maar competentiegericht werken is veel breder dan dat of zou het alleszins toch moeten zijn. Het gaat over de brede persoonsgebonden ontwikkeling van een persoon, in ons geval de jongere. Die ontwikkelingen mogen niet enkel op arbeid gericht zijn, maar daar maak ik me eigenlijk ook niet al te veel zorgen over. Daarvoor is er voldoende weerstand aanwezig.

Nog een laatste element dat vaak aangehaald wordt als argument om competentiegericht werken kritisch te benaderen: het zogenaamde mattheüseffect. EVC en EVK helpen vooral diegenen die al sterk staan.

Dat argument houdt steek, maar dat kan je niet aan het competentiegericht werken wijten, maar wel aan de maatschappij in al haar complexiteit. Er is altijd zoiets als het roltrapprincipe. Om even naar het onderwijs te verwijzen. Hoe democratischer dat is, hoe meer mensen onder aan de roltrap zullen opschuiven, maar als effect daarvan zullen de mensen boven aan de roltrap ook opschuiven en misschien zelfs meer dan die onderaan. Maar het belangrijkste lijkt me dat die onderaan hogerop zijn geraakt, daarop moet je focussen en voor het overige zou het nogal onzinnig zijn om van die boven aan de roltrap te verwachten dat ze ter plekke blijven.

In mijn vrije tijd ondersteun ik een werking voor maatschappelijk kwetsbare jongeren. In die werking zijn enkele jongeren uit deze doelgroep op professionele basis actief. Zij hebben door dat werk een zekere expertise en ervaring opgedaan die ook op andere werkplekken goed inzetbaar zou zijn. Als die mensen mij na een aantal jaar werken zeggen dat ze nu wel eens wat anders zouden willen doen, moet je vaststellen dat ze over geen enkele of weinig officiële kwalificaties beschikken. Zij kunnen als het ware enkel als buschauffeur of vorkheftrucker aan de slag. Als heel het discours rond EVK's en EVC's er kan toe leiden dat de werkervaring van die gasten op een formele manier erkend wordt en ze op basis daarvan hun carrière verder kunnen uitbouwen, dan is dat voor mij voldoende om er voor te gaan. Uiteindelijk zijn het zo'n zaken die de waarde ervan bepalen en misschien slaag je er dan wel in om ook zoiets als mattheüseffecten te doorbreken.

*Interview afgenomen door Jan Pille.
Brussel, 31 augustus 2007.*

Competenties en jeugdwerk: een kleine omwenteling?

Stijn Vlasschaert, co-projectontwikkelaar C-Stick.

Dat men in het jeugdwerk een heleboel kennis, vaardigheden en attitudes kan verwerven, wordt zelden betwist. In tegenstelling tot het onderwijs waar dit leren binnen een formeel kader plaatsvindt, gebeurt dit binnen de jeugdbeweging eerder op een informele manier. In beide gevallen maken de jongeren echter een leerproces door. Een activiteit of meer nog, een animatorcursus die goed in elkaar steekt, heeft sowieso een invloed op jongeren. Je leert niet alleen dingen over jezelf, maar ook over je relatie tot anderen. De verworven vaardigheden, kennis en attitudes na een cursusweek zijn niet te min. Door vorming te volgen, verwerven jongeren leervermogens en leren ze om te gaan met verschillende meningen. (Kader)vorming is dus de plaats bij uitstek om zich bepaalde competenties eigen te maken, maar eveneens om elders verworven competenties zichtbaar te maken.

Eigenlijk zou er niet zo veel veranderen wanneer het jeugdwerk nu resoluut zou kiezen om met competenties aan de slag te gaan. Het is niet door de introductie van EVC binnen zoiets als een kadervorming, dat men plots op een schoolse manier rond competenties zal werken. De sterkte van het jeugdwerk is net de verscheidenheid en de creativiteit om met verschillende thema's aan de slag te gaan (kijk bijvoorbeeld naar diversiteit en multiculturaliteit). Sowieso komen binnen het jeugdwerk de sterktes en de zwaktes van jongeren aan bod, sowieso worden jongeren zich in het jeugdwerk bewust van hun kennen en kunnen, en sowieso worden ze door de begeleiding hierin ondersteund. Als er dan iets zou veranderen, dan schuilt dat in het element dat dit 'kennen en kunnen' benoemd wordt als competenties. Het is dus gewoon de kwestie dit kennen en kunnen bespreekbaar en zichtbaar te maken.

Binnen het jeugdwerk en zeker het jeugdwerk met een achterban uit de brede middenklasse, bestaat (of bestond?) er veel weerstand om het competentie-werken te introduceren. Toch heeft JES zich als organisatie vanaf het begin zeer positief opgesteld tegenover EVC. Sowieso vanuit

bovenstaande redenering dat een goede (stads-)animator over een heel arsenaal competenties moet beschikken, maar vooral vanuit de eerder laaggeschoolde en/of allochtone doelgroep waar JES expliciet voor kiest mee te werken. Dit verschil met een "middenklasse"-publiek vertaalt zich bijvoorbeeld al bij het verschil in appreciatie voor het basisattest animator. Het eerstgenoemde publiek komt vooral op cursus om een leuke week te hebben, wat bij te leren, maar vooral wat nieuwe vrienden bij te maken. Het basisattest animator vormt bij hen enkel een leuk surplus. Bij de allochtone doelgroep vormt dit basisattest vaak de eerste (en soms enige) vorm van erkenning vanuit de Vlaamse overheid.

De stedelijke realiteit legt zonder twijfels heel wat beperkingen op aan het jeugdwerk (gebrek aan ruimte, taalproblematiek,...), maar het biedt daarnaast ook heel wat troeven en mogelijkheden. Het feit dat een jongere, van welke origine of achtergrond ook, een goede (stads-)animator wil worden, laat zich zonder meer vertalen in het feit dat deze jongere een brede waaier aan competenties wil verwerven. Natuurlijk is dit competentie-denken binnen JES er niet van vandaag op morgen gekomen. Zo werden we vaak met een aantal kritieken geconfronteerd. Eén daarvan is dat het werken met competenties zou leiden tot instrumentalisering van het jeugdwerk. Uiteraard moet het jeugdwerk fun blijven, maar door te gaan werken rond EVC zou het jeugdwerk kunnen ingezet worden voor doelstellingen die verder reiken dan het jeugdwerk zelf. Eerlijk gezegd, denk ik dat dit eerder een onvermijdelijke tendens is, daar zelfs de Europese Commissie letterlijk verwijst naar een betere instroom op de arbeidsmarkt. Maar laat ons daarover toch niet té negatief zijn, alsof het jeugdwerk daardoor zijn eigenheid zou verliezen! Door vorming willen we onze jongeren opleiden tot goede jeugdwerkers. Als er zich nu jongeren bij ons gaan engageren om later gemakkelijker werk te vinden, en het zijn daarenboven nog goede jeugdwerkers, dan heb ik iets van "so what"! Uiteraard moet dus het jeugdwerk fun zijn, maar spelen is leren. Dus waarom zouden we dan de ambitie niet mogen hebben om alles wat via dit spelen en deze fun verworven wordt, sterker in de spotlight te zetten en te benoemen?

Competentiegericht werken moet echter meer zijn dan een middel om de kansen van laaggeschoolde jongeren op de arbeidsmarkt te verhogen. De focus moet, zoals Jan Bal zegt, liggen op de brede persoonsgebou-

den ontwikkeling, dus veel ruimer dan enkel arbeidsmarktgericht. Dat er vanuit het jeugdwerk veel weerstand komt op dit laatste element, begrijp ik meer dan goed. Jeugdwerk moet inderdaad prioritair de focus leggen op groepsgerichtheid, vrije tijd en fun, en (helaas) zijn niet al deze punten terug te vinden op de arbeidsmarkt. Maar laat dat nu net de uitdaging zijn voor het jeugdwerk. Laat ons dus creatieve projecten ontwikkelen en van het jeugdwerk een echt laboratorium maken, waar jongeren in groep en met het nodige plezier kunnen werken aan het verwerven en de herkenning van hun competenties.



Competentie gericht werken in het Deeltijds onderwijs

Vragen aan Marc Tulfer, coördinator CDO Noord (Antwerpen) centrum leren en werken

“In de toekomst zou elke jongere in het Deeltijds Onderwijs het CDO moeten verlaten met een degelijke portfolio en de nodige knowhow en motivatie om deze portfolio up-to-date te houden.”

Welke jongeren vind je in het deeltijds onderwijs voornamelijk terug en hoe schat u het belang van werken rond competenties voor deze doelgroep in?

Tot voor enkele jaren had je in de Antwerpse CDO's voornamelijk Marokkanen, Turken en Belgen. Rode draad was dat het merendeel schoolmoe was en veelal uit kansarme milieus kwam. De laatste jaren is de situatie complexer geworden. Zo zijn er in het CDO Noord gemiddeld 270 jongeren van 30

verschillende nationaliteiten. Er zijn meer Nederlands zwakke leerlingen, jongeren met een vluchtelingenverleden en soms ook jongeren met oorlogstrauma's. Anderen zitten midden in een asielpprocedure of zijn zelfs illegaal.

Veel van die jongeren hebben een structuurloos leven achter de rug met een enorm gebrek aan succeservaringen. Hun zelfbeeld is dan ook navenant. Vooral deze jongeren rijp zijn om te werken of te solliciteren, is het heel belangrijk dat we daar eerst aan werken. De jongeren bewust maken van hun eigen kunnen, is dan ook een eerste stap in een succesvol traject. De nadruk op dat bewustmakingsproces is in het Deeltijds Onderwijs ook al lang aanwezig. Aantrekkelijke, laagdrempelige werkvormen om met competenties te werken in een heel persoonlijke, individuele benadering, zijn er dan ook een noodzaak.

In het werken met jongeren uit het deeltijds onderwijs wordt gefocust op een aantal competenties. Wat zijn volgens u de belangrijkste sleutelcompetenties waarover de jongeren moeten beschikken?

Voor een deel hangt dit samen met de opleiding die ze volgen en wat voor doelen ze zelf willen bereiken. Een jongere die een opleiding verkoop of receptiemedewerker volgt, zal bepaalde competenties meer nodig hebben dan een jongere die lasser wil worden. Algemeen kan je stellen dat belangrijke competenties, waar we bij jongeren Deeltijds Onderwijs zeker aan willen werken, gaan over stiptheid, contactvaardigheid, samenwerking, omgaan met gezag, discipline en omgaan met feedback. Met andere woorden, de sociale vaardigheden.

Hoe komen we in het deeltijds onderwijs tot een geïntegreerde leerervaring? Hoe ga je met andere woorden de competenties die binnen één fase van een traject verworven werden, makkelijk overdraagbaar maken?

Cruciaal in een succesvol en sluitend traject is het overleg tussen het CDO en de organisatie waar de jongere is tewerkgesteld of een voortraject volgt. Bedrijfsbezoeken van de betrokken begeleiders én leerkrachten aan de werkplek van de jongeren, of aan de organisatie waar de jongeren een voortraject of een POT (Persoonlijk Ontwikkelingstraject) volgt, worden hoe langer hoe belangrijker. Zoals er op het niveau van een centrum Deeltijds Onderwijs klassenraden zijn, zullen er overkoepelende evaluatievergaderingen moeten plaatsvinden waarop alle betrokken partijen, de jongeren inclusief, vertegenwoordigd zijn.

Om te bepalen in welk systeem van Leren en Werken de jongere best zal functioneren, is het intake & screeningsgesprek van groot belang. Is er op dit moment in Vlaanderen een gestroomlijnde manier om dit te doen? Welke rol zou een instrument als de C-Stick hier volgens u in kunnen spelen?

Momenteel is er nog geen gestroomlijnde manier om dit te doen en ook de termijn die in de conceptnota 'Leren en Werken' wordt vooropgesteld, namelijk twee weken, is volgens heel wat CDO's onrealistisch. Of de C-stick hierbij kan helpen moet verder worden bekeken. Een kleine bedenking hierbij is dat de C-Stick voor Nederlands zwakkeren enkel onder begeleiding kan worden gebruikt en die omkadering is er momenteel niet in de centra. Hoe dan ook, in de toekomst zou elke jongere in het Deeltijds Onderwijs het CDO moeten verlaten met een degelijke portfolio en de nodige knowhow en motivatie om deze portfolio up-to-date te houden.

Eén van de problemen waarmee het systeem van Leren en Werken kampt, is het gebrek aan geschikte deeltijdse arbeidsplaatsen voor jongeren. Welke zijn daar volgens u de belangrijkste oorzaken van?

Er leven een aantal vooroordelen over het deeltijds onderwijs. Dat is bijzonder jammer voor de gemotiveerde jongeren die in dit systeem zitten. Je zit uiteraard voor een deel met een moeilijke doelgroep. Sommigen zijn niet altijd even sociaal vaardig en de grote culturele diversiteit schrikt werkgevers af. Toch kan elk CDO en het merendeel van de werknemers met ervaring in samenwerkingen met het Deeltijds Onderwijs terugblikken op een reeks succeservaringen. Voorbeelden van bedrijven die mensen in dienst hebben die er ooit als jongere uit het deeltijds onderwijs begonnen, zijn legio.

Welke stappen dienen we te nemen om aan voldoende geschikte arbeidsplaatsen te komen voor de jongeren uit het Deeltijds Onderwijs?

Het komt er op aan om werkgevers duidelijk te maken dat de nieuwe structuur van het deeltijds onderwijs met POT, voortrajecten en brugprojecten als een filter werkt, die ervoor zorgt dat enkel nog de arbeidsrijpe jongeren voor een reguliere tewerkstelling in aanmerking zullen komen. Belangrijk is ook dat er rechtstreekse communicatie is tussen de sectoren, de werkgevers en de centra deeltijds onderwijs. Zo kunnen we nagaan waar deeltijds onderwijs een rol kan spelen bij het invullen van knelpuntberoepen en personeelstekorten. Meer dan ooit is het belangrijk dat de centra heel arbeidsmarktgericht werken.

Wat is de mogelijke meerwaarde van een jeugdwerkinvalshoek in het werken rond competenties met jongeren uit het Deeltijds Onderwijs?

Ik denk dat de meerwaarde er voor beide partijen kan zijn. Het jeugdwerk heeft een jarenlange ervaring en heel wat knowhow over het werken met competenties, maar ook in de CDO's heeft men niet stil gezeten. Het is belangrijk dat deze ervaring wordt uitgewisseld en dat beide partijen samen één en ander optimaliseren.

Welke rol kan het jeugdwerk spelen in het screenen van de competenties van jongeren?

Die vraag zou ik eigenlijk graag aan het jeugdwerk stellen. Het is aan hen om aan de centra duidelijk te maken welke mogelijkheden zij zien.

Het belang van attesten van verworven competenties mogen niet onderschat worden. Ze kunnen in een latere fase worden gebruikt als opstap voor een ervaringsbewijs. Hoe schat u de toekomst van het ervaringsbewijs in voor de jongeren uit het Deeltijds Onderwijs?

Voor een reëel deel van de jongeren die uit de CDO's uitstromen kan een ervaringsbewijs de kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroten. Het is belangrijk dat er voor bepaalde jongeren vanuit de CDO's een toeleiding gebeurt naar de organisaties, die bevoegd zijn voor het uitreiken van de ervaringsbewijzen. Ideaal zou zijn als op termijn de CDO's met expertise in een studiegebied, ook een erkenning aanvragen voor het uitreiken van ervaringsbewijzen.

*De vragen werden ingediend en schriftelijk beantwoord.
September 2007*

Waarom is C-stick belangrijk voor het Deeltijds Onderwijs?

Inge Van Brabant, verantwoordelijke voor de socio-professionele inschakelingsprojecten van jonge werklozen JES

Omdat:

'De C-Stick vertrekt van de leefwereld van de jongeren.'

Competentiegericht werken is belangrijk voor deze jongeren in functie van het opbouwen van hun zelfvertrouwen, het leren opnemen van hun verantwoordelijkheden en het leren verder te kijken dan wat vandaag gebeurt. Het doelpubliek van het deeltijds onderwijs wordt zeer dikwijls geconfronteerd met het ontbreken van een voorbeeld in functie van arbeid. Veel jongeren uit het deeltijds onderwijs groeien op in een gezin waar ouders niet werken, waar broers en zussen tevergeefs op zoek gaan naar werk, waar een diploma geen zin lijkt te hebben en waar een netwerk als toeleiding naar werk ontbreekt.

De C-Stick is eigendom van de jongeren, ze krijgen iets in handen waarmee ze zelf verder kunnen werken of ook niet... en tegelijk worden de gegevens veilig beheerd. De drager behoort tot hun leefwereld, het interesseert hen, want zowel de USB-Stick als de vormgeving spreken hen aan. JES gebruikt ook jeugdwerkmethodes, waardoor de weerstand die deze jongeren ten opzichte van het onderwijs hebben, omzeild wordt.

Omdat:

'Vanuit verschillende invalshoeken met de jongere wordt samengewerkt aan hetzelfde doel.'

We ontwikkelden een instrument dat doorheen de verschillende stadia op weg naar duurzaam werk bruikbaar is. De C-Stick vormt een combinatie van methodes vanuit verschillende invalshoeken: de jongere, de school, het jeugdwerk en de arbeidsmarkt. Tijdens de schoolloopbaan werken de trajectbegeleider van de school, het CLB, de voortrajectaanbieder, de werkgever en anderen samen aan de opleiding en de arbeidsattitude van



de leerling van het CDO. Tegelijkertijd is die leerling reeds ingeschreven bij ACTIRIS/VDAB. Al deze actoren kunnen door gebruik te maken van de C-Stick alle geleverde inspanningen bundelen en doorgeven op belangrijke momenten. De veelzijdigheid en de volledigheid van het systeem moet wat opgebouwd werd, overdraagbaar maken. Het juiste gebruik van dit instrument zorgt voor de broodnodige continuïteit.

Omdat:

'Het samenwerking mogelijk maakt om tot een eenduidig systeem te komen.'

Er is nood aan een eenduidig systeem. Dit instrument biedt door zijn technische opbouw mogelijkheden in de uitbouw van zo'n systeem. Daarom willen we een belangrijke rol spelen om de expertise van verscheidene competentiegerichte projecten te bundelen en tot één gezamenlijk kwaliteitsvol product rond competentiegericht werken in het deeltijds onderwijs te komen.

Een kritische noot:

De C-Stick kan een belangrijk instrument zijn om jongeren dichterbij een arbeidsovereenkomst te brengen. Dit betekent echter niet dat met dit instrument de verantwoordelijkheid voor het vinden van een interessante en duurzame job mag afgeschoven worden op de jongere in het bezit van de C-Stick. Het blijft belangrijk om ook werkgevers te sensibiliseren. Tijd maken voor begeleiding blijft noodzakelijk. De C-Stick is een instrument dat veelzijdig en vanuit verschillende invalshoeken moet kunnen worden gebruikt, maar het is alleen maar één instrument.

Competentiegericht opleiden

Interview met Prof. Dr. Herman Baert, Centrum voor Sociaal-culturele en Arbeidspedagogiek van de K.U. Leuven

'Iemand een competentieprofiel voorhouden kan ook demotiverend werken. Aan de ene kant kan dat voor een aantal mensen zeer uitdagend zijn, vooral voor hen die graag leren en leerplezier ondervinden. Zij zeggen: 'Dat is een gracht waar we gaan overspringen'. Anderen, met een negatief leerverleden zeggen: 'Die gracht, daar begin ik niet aan, want ik spring daar regelrecht in.'

Om te beginnen had ik ook van een professor in de pedagogiek graag geweten hoe die tegen de competentiehype aankijkt en welke maatschappelijke veranderingen daar volgens u aan ten grondslag liggen.

Om daarop te antwoorden, moet je onvermijdelijk beginnen met de vraag naar wat competenties zijn. Zoals u wel weet, bestaat daar nog heel wat onduidelijkheid over. Ik geef een aantal anekdotes. In Nederland is er een onderzoeker die bij leerkrachten en bedrijfsleiders systematisch vragen rond die term is gaan stellen. Zijn conclusie was nogal fel. Vermits hij er geen eensgezindheid rond vond, besloot hij dat het een loos begrip is. Een andere auteur, die zich goed bewust was van de hype, had dan weer in zijn werkstuk rond leerdoelstellingen dat in de kast was blijven liggen het woord kennis of vaardigheden overal vervangen door competenties om dat werkstuk up to date te maken. Het zijn maar voorbeelden met een beperkte relevantie, maar het toont wel aan dat de hype ook voor een deel met de term te maken heeft.

Er is dus nood aan een wetenschappelijke onderbouw voor die term?

Ja, ik weet wel dat mensen zich soms vragen stellen bij de noodzaak van zo'n wetenschappelijke benadering, maar vroeg of laat zullen we dingen moeten me-



ten en zullen op basis daarvan mensen beoordeeld worden. Dan moet je wel zorgen dat je correcte oordelen uitspreekt en ben je beter af als het ook wetenschappelijk stevig in elkaar zit. De Nederlandse Onderwijsraad heeft een viertal jaar geleden aan onderzoekers van de Universiteit van Maastricht de opdracht gegeven om een studie te maken over wat er vandaag over competenties te zeggen valt. Ook zij kwamen tot de vaststelling dat er veel opvattingen en definities zijn. Uiteindelijk kozen ze voor een kenmerkendefinitie. In tegenstelling tot een substantiële definitie die vrij direct zegt wat iets is en wat niet, bepaal je daarmee welke kenmerken een competentie moet hebben. Dat laat ook nog ruimte voor verschillende invullingwijzen.

Daar kunnen we later nog op ingaan. Maar wat zijn de achterliggende verklaringen voor het belang dat nu aan competenties gehecht wordt.

Er zijn er een aantal en die gaan soms ver terug. Reeds na de Tweede Wereldoorlog kwam men tot de vaststelling dat intelligente mensen in het bedrijfsleven of in de samenleving in het algemeen, niet altijd de best presterenden waren. Men ging op zoek naar verklaringen en kwam vrij snel tot de conclusie dat het element kennis nog iets anders is dan met die kennis ook iets te kunnen doen. Er werd nu ook over de vaardigheden gepraat die nodig zijn om met kennis om te gaan. Behalve vaktechnische kennis werd er daarom ook aandacht besteed aan andere elementen, als gevolg waarvan ook attitudes in het vizier kwamen.

En daardoor kwam men dan bij competenties uit.

Er is zeker nog een ander element dat daartoe bijgedragen heeft. In onze maatschappij veroudert kennis snel, alleszins veel sneller dan voorheen. Dat heeft verregaande consequenties voor de manier waarop je mensen gaat opleiden. Je weet dus dat het voor vele vakgebieden niet meer mogelijk is om mensen zodanig op te leiden dat ze onmiddellijk in de samenleving en op de arbeidsmarkt een rol succesvol kunnen spelen. Daarom moeten we dus bij die mensen ook de vaardigheden ontwikkelen om met kennisstromen om te gaan. Hoe spoor je kennis op? Hoe selecteer je, hoe synthetiseer je en hoe kom je uiteindelijk tot nieuwe inzichten?

En de competentiebenadering biedt op dat soort vragen een antwoord?

Dat is daar niet het absolute antwoord op, maar het is wel zo dat een competentie een soort samenhang is van kennis, vaardigheden en attitudes. Die integratie en vooral ook het evenwicht daartussen lijkt mij inderdaad geen slechte manier om met allerlei veranderingen zinvol om te gaan.

Welk verband ziet u dan tussen 'leren leren' en competentieontwikkellend onderwijs?

Wel, in de in de jaren '60 en '70 sprak men ook nog over meta-cognitieve vaardigheden. Dat gaat in feite over de andere competenties heen weten hoe je competenties ontwikkelt en dus weten hoe je leert. Anders gezegd, het gaat over leren leren en blijvend leren en afleren. Iedereen doet dat op een verschillende manier. Het komt er dan op aan hierin je sterke kanten te leren kennen, je te confronteren met andere manieren van leren, kunnen omgaan met diversiteit van opvattingen, keuzes maken, enz... Belangrijk is dat het verhaal van het levenslang leren naast een tijdscomponent, je leven lang, ook een inhoudscomponent heeft. Dat veronderstelt dat je in het onderwijs, van kleuters tot jongvolwassen en daarna, ook moet nadenken over op welk moment het zinvol is wat te leren. In het traditioneel onderwijs worden mensen binnen een relatief korte termijn voorbereid op het leven na het onderwijs. Daardoor werden er soms zaken aangeleerd waar de leerlingen niet aan toe waren of die ze nog niet konden bevatten. Door levenslang leren ook vanuit de inhoudelijke component te bekijken kan je tot een betere spreiding komen.

En hoe organiseer je dat?

Als u mij toestaat neem ik even een omweg om op die vraag te antwoorden. Je hebt grosso modo twee leerlijnen: de formele en de informele. Bij de formele lijn horen instellingen die gecreëerd zijn om te leren en alles is daarrond georganiseerd. We hebben daarin een traditie van eeuwen. Dat wil niet zeggen dat het allemaal perfect loopt, maar dat soort systemen kennen we. In 1960 werd reeds op een wereldconferentie over volwasseneneducatie een pleidooi voor permanente vorming gehouden. Dat wil zeggen dat er aan het schoolsysteem een aantal zaken moest uitgebreid worden dat mensen op elk moment in hun leven de kans geeft terug in dat formele circuit te stappen. Vandaag zijn daar in Vlaanderen al heel wat mogelijkheden toe, maar toch zijn er nog heel wat obstakels om van een echt succes te spreken. Het is nog steeds niet evident om zomaar even uit je carrière te stappen zonder bijvoorbeeld al te veel financiële schade op te lopen of je promotiekansen te verliezen. Dat is één ding.

Daarnaast kwam men ook tot het besef dat mensen op vele plaatsen leren en dus niet enkel in die situaties die er specifiek op gericht zijn om te leren. Dat is de informele leerlijn. Het is daar niet evident om het leren te organiseren en dat is ook niet altijd nodig, maar men kan er wel voor zorgen dat ook daar de leerkansen optimaal zijn.

Geeft u eens een voorbeeld?

De werkvloer. Daar de leerkansen optimaal maken, betekent dat je tijd voorziet om de ervaringen die men heeft opgedaan met elkaar uit te wisselen en daar lessen uit te trekken. Je geeft mensen ook de gelegenheid om in jobrotatie mee te stappen om op die manier de job en het ganse werktraject eens vanuit een ander perspectief te bekijken. Maar het gaat niet enkel over de werkvloer. Ook in het vrijwilligerswerk denkt men na over het inbedden van de leerervaringen. Jullie collega's van de jeugdhuisen hebben daar al over nagedacht. Hoe kunnen we de competenties die daar worden opgedaan benoemen en honoreren? Het is wel een geweldige opgave om dat uit te werken.

En hoe doen we dat in het onderwijs? Meestal denken mensen bij uitspraken als 'je moet tijd hebben om er even uit te stappen' enkel aan de beroepsloopbaan. Maar zou het ook niet goed zijn om jongeren die met een goed plan afkomen even van de schoolbanken te laten stappen?

Kijk, als je van mensen verwacht dat ze competent zijn en basisinzichten opdoen om met problemen om te gaan, moet je hen ook in de gelegenheid stellen om met die problemen of uitdagingen in contact te komen. Je kan dat op twee manieren doen: virtueel of reëel. Bij het virtuele denk ik bijvoorbeeld over casus gebaseerd onderwijs. Wij hebben voor onze studenten van de bachelor pedagogische wetenschappen een aantal casussen gemaakt waarin verhalen worden beschreven van mensen en wat ze allemaal tegenkomen. Aan de studenten wordt gevraagd de pedagogische problemen en uitdagingen die er in zitten te analyseren met behulp van theorie. Op basis daarvan worden hen een aantal opdrachten gegeven, waaronder bijvoorbeeld een ervaren pedagoog interviewen en er achter komen hoe hij of zij in de casus die ze bestudeerden zou te werk gaan. Dat is dus al heel iets anders dan de professor die in een klaslokaal theorie staat te verkondigen. Daarnaast zijn er bijvoorbeeld ook de stages waar studenten in een bepaalde realiteit terechtkomen.

Dus u zegt eigenlijk dat het nu al mogelijk is om van de schoolbank af te geraken.

Ja, in zekere zin wel. Er bestaan nu reeds werkvormen die je gerust onder de noemer competentie-ontwikkelen onderwijs kan plaatsen. Ik wil er voor waarschuwen dat competentie-ontwikkelen onderwijs er niet op neer komt om hier en daar wat woorden te veranderen of alleen de leerdoelen wat bij te sturen. Wat je onder de loep moet nemen is de onderwijspraktijk en dan zal je merken dat er vandaag op heel wat plaatsen al zo gewerkt wordt. Denk maar aan de mini-ondernemingen in het secundair.

Ja, maar ik kan mij best voorstellen dat onder meer minister van Onderwijs Frank Vandenbroucke wat meer verlangt dan dat. Of niet soms?

Eenzijds wel. Het komt er inderdaad op aan om dit soort onderwijsvormen een meer betekenisvolle plaats te geven. Maar dat wil zeker niet zeggen dat er geen docent mag zijn die een klassieke les geeft. Die is ook nodig. Nu krijg ik soms de indruk dat er op het onderwijs geschoten wordt omdat de leerlingen zagezegd te weinig kennen en te veel met vaardigheden worden bestookt. Daarom moeten we dan meer naar competenties kijken. Sorry, ik vind dat een vals debat want competenties combineren en integreren nu juist al die elementen. In die zin lijkt het me interessanter om over leerrijke leeromgevingen te spreken waar, door confrontatie met zowel theorie als met reëel en virtueel aangeboden problemen, de leerlingen bepaalde basisinzichten krijgen. In die zin is het ook nuttig om de schotten die vandaag nog steeds bestaan tussen het onderwijs en het bedrijfsleven of het onderwijs en maatschappelijke groeperingen, weg te werken. Dat zou al heel wat helpen om zo'n leerrijke werkomgeving te creëren.

Ok, maar om het even scherp te stellen. Wat moeten we verstaan onder een radicaal doorgetrokken competentie ontwikkelend onderwijs?

Wel als je het in uitersten wilt scherp wil stellen dan steunt het klassiek onderwijs op instructie en evaluatie en vertrekt competentie ontwikkelend onderwijs van constructie en assessment. In het eerste geval absorbeert de lerende en ga je bij de evaluatie toetsen in welke mate de kennis die is uitgezaaid ook werd opgenomen. In het ander geval is de lerende de stuurder en zal die zelf of met anderen inzicht proberen te verwerven en bepalen wat hij geleerd heeft. Hier staat de vraagsturing en het individu sterk centraal. Waar in het klassieke de nadruk op het reproduceren ligt, is dat hier het constructie d.w.z. zelf teksten schrijven, projecten uitvoeren, presentaties geven, portfolio's maken en al dat soort dingen. Dat is in het kort het verschil tussen de twee uitersten en u begrijpt wel dat beide systemen tot een heel andere organisatie van onderwijs leiden.

En uw voorkeur gaat uit naar... ?

Dat hangt sterk van de context af. Ik vind dat elke school en bij uitbreiding elk vormings- en opleidingscentrum zelf moet bepalen waar ze in dat spanningsveld willen staan, zodanig dat ze hun onderwijsomgeving daar ook optimaal naar kunnen organiseren. Als je bijvoorbeeld allemaal leerkrachten hebt die fantastische mensen zijn om instructie te geven, zeg dan niet, vanaf morgen moet dat hier competentiegericht onderwijs zijn. Die onderwijzenden verliezen dan hun rol en de leerlingen raken in de war. Weet dus goed waarom je het doet, wanneer je het doet en hoe je die overgangen maakt. Er zijn lange processen in het onder-

wijs nodig, ook in verband met kennisontwikkeling over het wat en het hoe van competentie-ontwikkend onderwijs, om dat te kunnen doorzetten.

Dat sluit misschien goed aan bij mijn volgende vraag. Bij JESvzw kiezen we er voor om met laaggeschoolde jongeren rond competenties te werken. We zien dat we er daardoor in slagen om het vertrouwen bij deze jongeren in hun eigen kunnen op te krikken. Anderzijds hoor je ook de waarschuwing dat competentie-ontwikkend onderwijs net voor die laaggeschoolde jongeren te hoog gegrepen zou zijn. Dat veronderstelt immers de capaciteit om zelfstandig te kunnen werken. Zoals u zei, de lerende stuurt.

Ik zie daarin geen tegenstelling, maar wel een behoorlijk spanningsveld. Het is goed dat er vandaag veel meer aandacht naar competentieontwikkeling gaat, net omdat er daardoor meer wordt gefocust op de bekwaamheid (in de volle zin van het woord) en de talenten van mensen. We raken stilaan af van de deficiëntiebenadering. In die benadering wijst men mensen vooral op hun tekorten. Nu was dat niet uit sadisme, want uiteindelijk is ook in die benadering het doel om mensen vooruit te helpen, maar echt motiverend is dat niet. Natuurlijk moeten we ook niet flauw doen. Alle mensen kunnen bepaalde dingen niet of nog niet, maar het competentiedenken heeft het grote voordeel dat het een waarderende benadering kan zijn. Dat is al een eerste antwoord op uw vraag.

Ik voel dat er nu een maar aankomt.

Inderdaad. Iemand een competentieprofiel voorhouden kan ook demotiverend werken. Aan de ene kant kan dat voor een aantal mensen zeer uitdagend zijn, vooral voor hen die graag leren en leerplezier ondervinden. Zij zeggen: 'Dat is een gracht waar we gaan overspringen'. Anderen, met een negatief leerverleden zeggen: 'Die gracht, daar begin ik niet aan, want ik spring daar regelrecht in.' Dus het gevaar is dat de lat zo hoog gelegd wordt dat de ambitie om de sprong te wagen niet naar voren komt. Vaak hebben vacatures zoals die vandaag verschijnen dat effect op jongeren omdat daar heel wat in gevraagd wordt en dan heb ik het niet alleen over laaggeschoolden. Een ander probleem dat uit uw vraag naar voren komt is het feit dat je voor competentie ontwikkelend onderwijs best een goed inzicht hebt in wie je bent en hoe je leert. Dus enerzijds ben ik omwille van het waarderende aspect van competentie ontwikkelend denken zeer positief, maar anderzijds moeten we ook rekening houden met deze valkuilen. Zoals in het klassieke onderwijs zullen ook in het competentie ontwikkelend onderwijs bepaalde leerlingen meer of minder sturing nodig hebben.

Ik heb nog een laatste vraag die alles misschien in een breder perspectief plaatst. In een toespraak die u tijdens de opening van het Beroepenhuis in Gent hield¹, wijst u er op dat in heel het competentieverhaal één vraag te weinig gesteld wordt: 'Wat betekent arbeid in mijn leven en wat kan en wil ik door mijn arbeid voor anderen zijn?' Mag ik daaruit afleiden dat u de hype rond competenties wat overroepen vindt en het liever over die vragen zou hebben.

Nee, u mag dat niet verkeerd interpreteren. Het competentieverhaal heeft zoals elk verhaal voor- en nadelen. Het is wel zo dat het hele proces van keuzes maken, die keuzes verantwoorden en er met anderen over praten een schaduwzijde is in het huidige competentieverhaal. Ik heb dat onder meer gemerkt tijdens een project dat we met de VDAB gedaan hebben: Adventure@Work. Bedoeling was om die jongeren die er niet in slaagden om op de arbeidsmarkt terecht te geraken, noch vervolgoopleidingen te volgen, te activeren. Maar het probleem was dat die jongeren echt niet wisten wat ze wilden. Vragen als welk soort arbeid ze willen doen, hoe belangrijk dat is, hoeveel ze daarvoor willen inzetten, waren hen nog nooit gesteld. Ook een visie op de verhouding tussen arbeid en vrije tijd, arbeid en een lief, arbeid en "uw goesting doen", ontbrak. Dat is ook niet de fout van die jongeren vermits er aan heel de vraag rond arbeidsidentiteit in het onderwijs en daarbuiten zeer weinig aandacht wordt besteed.

Ik ben dus wel geboeid door het competentieverhaal, maar wil ook aandacht vragen voor een ander fenomeen dat mij even belangrijk lijkt als het gaat over bepaalde levenskeuzes. Veel beroepen zijn zeer abstract en weinig zichtbaar geworden. We hebben onze ruimte ook zodanig georganiseerd dat heel wat beroepen niet langer observeerbaar zijn. Bedrijventerreinen zijn daar een goed voorbeeld van. Dat zijn afgesloten gehelen ergens buiten de stad. Veel kinderen zien daardoor ook niet waar vader of moeder mee bezig zijn. De zichtbaarheid van veel dingen gaat verloren en ook dat heeft zijn gevolgen voor het onderwijs en de zaken waar jongeren nog wel of net niet meer geconfronteerd mee worden. Mede daardoor staan vragen rond arbeidsidentiteit ver van de leefwereld van jongeren.

*Interview afgenomen door Jan Pille.
Leuven, 14 september 2007*

Een competentiegerichte aanpak voor laaggeschoolde werkzoekenden?

Eva De Smedt, trajectbegeleidster JES Brussel

Is een competentiegerichte aanpak mogelijk voor laaggeschoolde werkzoekenden?

Daar zijn wij alleszins wij van overtuigd. Al geruime tijd en steeds meer is het competentiedenken een uitgangspunt voor onze opleidingsinitiatieven. De voordelen van het competentiegericht werken zijn groot. Veel van onze cursisten zijn nieuwkomers. Zij hebben in hun thuisland heel wat ervaring opgedaan, maar dat wordt hier niet erkend. Dat is een probleem, want een diploma is hier nog vaak het enige toegangsbewijs voor een job. Tijdens een oriëntatie gaan we daarom na welk niveau de cursist eigenlijk heeft en kunnen Elders Verworven Competenties vastgesteld en vastgelegd worden. Een ander voordeel van competentiegericht werken heeft betrekking op het negatieve zelfbeeld van een aantal van onze cursisten. Ze zijn onzeker en weten niet op welke manier ze opnieuw bij de arbeidsmarkt en de - voor hen nieuwe - maatschappij kunnen aansluiten. Sommige cursisten hebben bijvoorbeeld een magnifieke attitude, maar zijn bitter weinig technisch geschoold. Ze voelen zich daardoor onbekwaam en machteloos. Nochtans verdient deze attitude veel lof, aangezien dat vaak moeilijker aan te leren is dan technische competenties. We geven zeker ook feedback over die competenties die te weinig ontwikkeld zijn, maar hebben in eerste instantie tot doel de talenten van onze cursisten samen met hen te ontdekken.

Allemaal mooi gezegd, maar hoe verloopt het competentiegericht werken concreet en wat zijn aandachtspunten ?

Ik neem het voorbeeld van de oriëntatie horeca. Het duurt vijf weken en heeft het activeren, het initiëren en het confronteren van jonge laaggeschoolde werkzoekenden binnen de sector horeca tot doel.

We werken daarbij steeds vanuit de praktijk. Enkel praten over de beroepen in de horeca is niet de bedoeling. We willen ze ook uit-



oefenen. Elke dag is er daar in de keuken, het jeugdverblijfcentrum of onze zaal ook de mogelijkheid toe. Koken als beroepskracht, zo ervaren de cursisten, is bijvoorbeeld in een kleine ruimte kunnen samenwerken onder stress. Het is een recept volgen, het is wegen, fijne handelingen doen én, het is vooral anders dan thuis. Tijdens het bezoek aan een restaurant kunnen de cursisten vragen stellen aan de kok en horen ze naast de eigenheid ook de voor- en nadelen van het beroep. Zo krijgen de cursisten beetje bij beetje een realistisch

beeld van de verschillende beroepen in de horeca en ontdekken ze al doende welk beroep hen ligt. Het ontdekken van sleutelcompetenties zit verweven doorheen de praktijk. Bellen, zelfs als je maar een half uurtje later komt bijvoorbeeld, een afwezigheidsattest meebrengen en je excuseren als je later binnenkomt, is voor veel cursisten nieuw. We willen vanuit de praktijk een besef creëren van de arbeidsrealiteit die op hen wacht.

We vertrekken ook vanuit wat de cursist zelf ervaart en voelt. Het is zijn of haar bewustwordingsproces, niet het onze. Daarom spreken we op een zo laagdrempelige en eenvoudig mogelijke manier over competenties. De verwoording van een competentie is heel gericht uitgekozen. 'Ik ben proper.' is bijvoorbeeld veel verstaanbaarder dan : 'Ik heb een verzorgd uiterlijk.' De tussentijdse evaluatie in de tweede week gebeurt in groep, vanuit observaties van de cursisten. Elke cursist geeft aan welk beroep hem of haar op dat moment het meest interesseert. Voor de cursisten die voor kamermeisje kiezen, overlopen we het COBRA-beroepsprofiel van kamermeisje. We gaan na welke competenties een kamermeisje moet bezitten en vergelijken die met wat we de voorbije twee weken van die cursist gezien hebben. In de eerste plaats verantwoordt de cursist haar eigen keuze. Iedereen mag reageren, zolang het maar gefundeerd wordt aan de hand van vaststellingen uit de praktijk. Door concrete observaties te gebruiken in de nabespreking wordt het voor de cursist tastbaar wat van hem verwacht wordt, en over welke competenties we concreet spreken.

Een belangrijk aandachtspunt is de rol van de begeleider. Die moet een leeromgeving creëren die aan de cursist de nodige feedback, ondersteuning en vertrouwen kan geven. Regelmatig en eerlijk terugkoppelen van observaties, het deugddoende knikje of 'goeiedag' geven, sámen zoeken naar werkpunten of een geschikt vervolgtraject zijn maar een aantal van de handelingen die daartoe bijdragen. Competentiegericht werken is voor ons dus geen individuele aangelegenheid, maar een gedeelde verantwoordelijkheid van cursist en begeleider en zelfs voor een deel een verantwoordelijkheid van de hele groep.

Die leeromgeving moet ook confronteren. In de vierde week geven we elke cursist een individuele oefening. Die oefeningen zijn niet altijd hetzelfde. De cursist waarvan we aanvoelen dat hij al ver ge-

vorderd is, of net diegene die dat misschien onterecht van zichzelf denkt, geven we een veeleisende opdracht. 'Jij wil hulpkok worden en denkt dat dat ook haalbaar is? Dat zullen we vandaag dus eens testen.' Echter, voor een cursist die nog een lange weg van basis- en vooropleiding nodig heeft, zullen we een meer ondersteunende oefening creëren. Confronteren is hier nog niet op zijn plaats. De oefeningen worden grondig nabesproken in groep. In de vijfde week hebben cursisten dan tijd om eventueel nog van koers te veranderen of hun keuze bevestigd te zien.

Werken rond competenties heeft dus een pak voordelen, maar wij zweren bij een combinatie van oriëntatie en competentieontwikkeling. Het tweede is zinloos als het eerste niet gebeurd is. Ik leg het zo uit aan de cursisten: we zoeken naar wat je graag wil doen én naar wat haalbaar is. Een mens wil niet enkel competenties ontwikkelen, maar ook zingeven aan zijn leven.

Tot slot ervaren wij ook grenzen. Beseffen dat een bepaalde competentie ontbreekt, is één ding, er iets aan doen is veel moeilijker. Ook de de transfer van oriëntatie naar de werkelijkheid blijft soms uit. Bij het zoeken naar werk of opleiding krijgt het snel vinden van werk vaak toch de bovenhand tegenover het vinden van een haalbare én motiverende job. Ten tweede ligt de verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van de vereiste competenties niet enkel bij de cursist en de begeleider. Ook een ondersteunende en begripvolle werkomgeving zijn onontbeerlijk. Wij moeten nog vaak zoeken naar werkgevers die hun werknemers de tijd geven –ook al kan dat veel zijn– om bij te leren. Wij zoeken ook nog naar werkgevers die niet alleen flexibele, lerende werknemers willen, maar ook bereid zijn de job aan te passen aan de werknemer die komt. Niet alleen de juiste man op de juiste plaats, maar ook een juiste plaats voor de juiste man.

Competentiegericht werken met laaggeschoolde jongeren: een toekomstvisie vanuit JES

Marjan Van de maele & Jan Pille

Het C-Stick project was voor JES een boeiend leerproces. Door in de praktijk met jongeren aan de slag te gaan rond competenties hebben we niet alleen de kans gehad om een instrument te ontwikkelen op maat van onze jongerendoelgroep, maar ook om een stuk aan visieontwikkeling te doen. In deze publicatie confronteerden we onze eigen ervaringen en visie met de mening van een aantal experts uit verschillende domeinen (opleiding, trajectbegeleiding, jeugdwerk, HR-management, ...). Hierdoor kunnen we de eigen visie verder verdiepen en er lessen uit trekken voor onze verdere werking. Het laat ons ook toe een aantal aandachtspunten en beleidsaanbevelingen naar voren te schuiven. Ten slotte hopen we met deze publicatie de dialoog tussen de verschillende domeinen te stimuleren en te voeden. Wat volgt is daar een aanzet toe.

Competentiegericht werken met laaggeschoolde jongeren: heeft dat zin?

De interviews beklemtonen op een aantal vlakken de meerwaarde van competentiegericht werken voor laaggeschoolde jongeren:

- ▶ Competentiegericht werken geeft jongeren een zicht op wat ze al wél kunnen en versterkt op die manier hun zelfvertrouwen (in tegenstelling tot de deficiëntiebenadering).
- ▶ Door ervaringen van jongeren te vertalen in competenties en meetbaar te maken, kunnen deze competenties gevaloriseerd worden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.
- ▶ Doordat jongeren zicht krijgen op hun eigen competenties, kunnen zij zich beter oriënteren op de arbeidsmarkt, naar opleidingen toe en in hun vrijetijdsbesteding (competentieportfolio als kompas).
- ▶ Competentiegericht werken brengt theorie en praktijk dicht bij elkaar (toenadering tussen onderwijs en arbeidsmarkt).

Vanuit onze ervaringen kunnen we het eerste en derde punt bevestigen. Wat het tweede punt betreft, wordt het qua formele erkenning uitkijken naar wat de Vlaamse Kwalificatiestructuur en het Ervaringsbewijs voor onze doelgroepen kunnen betekenen. Wat we wel kunnen vaststellen, is dat een aantal werkge-

vers effectief oog hebben voor de ervaringen die jongeren buiten een werk- of schoolcontext opdeden, zeker indien de jongeren de competenties die ze daar ontwikkelden kunnen benoemen en onderbouwen. Zonder dat er sprake is van formele erkenning, is er in deze gevallen wel sprake van een zekere 'informele erkenning'. Wat het vierde punt betreft, kunnen we toevoegen dat het dichter bij elkaar brengen van theorie en praktijk niet alleen tot een toenadering tussen onderwijs en arbeidsmarkt kan leiden, maar dat het ook wegen opent naar leervormen die soms beter aansluiten bij de verwachtingen en leerwijze van bepaalde jongeren.

De geïnterviewden plaatsen daarnaast ook enkele terechte bedenkingen:

Het competentiebegrip is een abstract begrip en de gebruikte terminologie is voor jongeren moeilijk, zeker wanneer ze het Nederlands niet zo goed beheersen.

- ▶ Het voorhouden van een competentieprofiel kan voor sommige jongeren ontmoedigend werken, wanneer ze het gevoel hebben dat dit voor hen te hoog gegrepen is.
- ▶ Net als in klassiek onderwijs zullen bepaalde jongeren hierin meer of minder sturing nodig hebben.
- ▶ Competentiegericht leren veronderstelt een goed inzicht in wie je bent en hoe je leert, wat niet altijd evident is.
- ▶ Men mag niet uit het oog verliezen dat competentiegericht werken alleen niet zaligmakend is. Er moet ook ingegaan worden op vragen als "wat betekent arbeid in mijn leven en wat kan en wil ik door mijn arbeid voor anderen zijn?"

Deze bedenkingen impliceren een aantal voorwaarden die vervuld moeten zijn om op een zinvolle manier met (laaggeschoolde) jongeren rond competenties te werken:

- ▶ Het zo helder en eenvoudig mogelijk benoemen en definiëren van competenties. Daarbij aansluitend moet de nodige tijd voorzien worden om jongeren, op een ervaringsgerichte manier, vertrouwd te maken met deze competentiebenamingen. Jongeren hebben er alle belang bij deze woordenschat te verstaan, want ze worden er sowieso mee geconfronteerd in hun contacten met de VDAB of tijdens selectie- en evaluatiegesprekken.

- ▶ Het creëren van een omgeving van vertrouwen en het ontwikkelen van individuele leerlijnen op maat van elke jongere. Dit hoeft niet haaks te staan op het leren in groep, maar kan juist door de groep ondersteund worden.

We stelden ook zelf vast dat het wel lukt om met jongeren leerpunten te formuleren en hen een zicht te laten krijgen op zichzelf, maar dat het niet altijd evident is om daar achteraf ook iets mee te doen. Heel wat jongeren hebben inderdaad wat meer sturing nodig. Idealiter zou dit verder opgenomen moeten worden in de trajectbegeleiding bij VDAB, Actiris, de werkgever of derden organisaties. Het is dan ook belangrijk dat vanuit VDAB en Actiris de mogelijkheid bestaat om verder te werken op portfolio's en persoonlijke ontwikkelingsplannen die jongeren elders opstelden. Ook binnen bedrijven zou ter bevordering van het afwisselend leren en werken meer aandacht moeten gaan naar het creëren van krachtige leeromgevingen.

Wij ervaren dat competentiegericht werken met jongeren hen kan ondersteunen in een leerproces, waardoor ze zich op termijn een plaats kunnen verwerven op de arbeidsmarkt. Maar de motivatie om te leren of te werken is er pas, als dit ook zingevend is binnen hun eigen leven. In dat opzicht menen we dat de manier waarop trajectbegeleiding nu vaak is georganiseerd, vertrekkende vanuit een wensberoep en met een zo snel mogelijke inschakeling op de arbeidsmarkt als doel, voor jongeren soms erg ongelukkig is. We merken dat zij vaak niet weten wat ze graag willen doen of waar ze goed in zijn. Voorts is hun kennis over het scala aan bestaande beroepen eerder beperkt. Het is daarom cruciaal dat jongeren eerst de ruimte krijgen om te ontdekken wie ze zijn, wat ze willen en welke beroepen daarbij mogelijk aansluiten. Het jeugdwerk kan daarin een zeer belangrijke rol spelen, doordat jongeren er experimenteeruimte krijgen om zichzelf te leren kennen en zo te ervaren waar hun talenten liggen.

Ten slotte blijft het steeds belangrijk om, naast een competentiegerichte benadering, ook voldoende aandacht te hebben voor een aantal randvoorwaarden. Een deel van de jongeren uit onze doelgroep hebben nood aan een langer traject, waarin ze ook een aantal familiale, psychologische, financiële of administratieve obstakels kunnen overwinnen.

Hoe kan competentiegericht werken de werking van onze arbeidsmarkt versterken?

Nood aan standaardisering

Een rode draad doorheen de interviews is het gegeven dat mensen in de toekomst nog meer dan nu te maken zullen hebben met een veelheid aan transi-

ties. Ons leven zal niet langer sequentieel verlopen volgens het oude schema opleiding-werk-pensioen. We zullen tijdens ons leven veel vaker afwisselen tussen werken, leren en andere activiteiten. Het wordt daarom belangrijk om uit de ervaringen die je opdoet binnen één van die contexten competenties te filteren die je ook elders kan inzetten..

Dit besef maakt dat de huidige en toekomstige dialoog tussen verschillende partners van cruciaal belang is. Wij leren uit de interviews wel dat iedereen met betrekking tot competenties nog in een 'kennisverwervende fase' verkeert. Het is dan ook goed en begrijpelijk dat iedereen nu nog binnen zijn eigen domein experimenteert en leert, maar op een gegeven moment zullen we over de schotten heen moeten kijken en zorgen dat de instrumenten binnen de verschillende werk- en leervelden elkaar ondersteunen en versterken. Tenslotte is, zoals onder meer Fons Leroy duidelijk maakt, één portfolio waarin mensen al hun ervaringen en competenties kunnen samenbrengen geen overbodige luxe.

Een absolute voorwaarde om dit mogelijk te maken is een gestandaardiseerde competentieterminologie: 'samenwerken' moet -om maar een voorbeeld te geven- voor alle organisaties en instellingen dezelfde betekenis hebben. Onze ervaring leert dat deze terminologie best geschraagd is op een doordacht en onderbouwd theoretisch kader. Er moet zeker vermeden worden om een patchwork samen te stellen van reeds bestaande modellen, met elk hun eigen visie en uitgangspunten. Dit leidt immers tot wazige en dubbelzinnige formuleringen en een incoherente afbakening van competenties en gedragsindicatoren. Zoals uit verschillende interviews blijkt, is VDAB vermoedelijk het best geplaatst om hierin een regisserende rol op te nemen en de verschillende partners met expertise rond de tafel te brengen.

Nood aan digitalisering

Anderzijds kan een competentiegerichte benadering ook op bedrijfsniveau een meerwaarde betekenen, gezien het toelaat om een vollediger beeld te scheppen van het kennen en kunnen van de werknemers. Men heeft immers niet enkel zicht op de competenties die zij vergaarden tijdens hun opleiding (vastgelegd in diploma's), maar ook op die competenties die tijdens de vrije tijd of op de werkvloer verworven werden. Een goed overzicht van de competenties en interesses van de werknemers, helpt een bedrijf om snel in te spelen op nieuwe ontwikkelingen. Op het niveau van de arbeidsmarkt ten slotte wordt getracht vacatures te matchen met werkzoekenden. Hoe preciezer de competenties in de vacatures bepaald zijn en hoe preciezer de competenties van de werkzoekenden omschreven zijn, hoe beter men erin zal slagen om de juiste kandidaten uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek. Voor een groot bedrijf en voor de arbeidsmarkt in zijn geheel, maakt automatisering en digitalisering het managen van bovenstaande processen mogelijk.

Het zal er dus op aankomen de ontwikkelde instrumenten op het individuele niveau zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de (toekomstige) informaticasystemen van het HR-management en de databanken voor vacaturematching. Een digitaal portfolio is hierbij een stap in die richting. Het eenvoudig overdraagbaar maken van gegevens is een tweede stap, uiteraard steeds met respect en in overeenstemming met de wetten ter bescherming van de privacy.

Het spanningsveld tussen arbeidsmarktgericht en persoonsgericht werken.

Zoals boven reeds vermeld, biedt het jeugdwerk, bewust of onbewust, jongeren de kans hun eigen talenten en gebreken op een ongedwongen manier te ontdekken. Over de beschikbaarheid van deze mentale en fysieke ruimte moeten we, ook buiten het jeugdwerk en voor andere groepen dan enkel de jongeren, blijven waken. De vraag is of er immers geen paradox bestaat tussen de wensen die ons vanuit economische hoek bereiken en het verlangen om meer en 'betere' tijd te voorzien voor de bredere menselijke ontwikkeling. Deze vraag of bezorgdheid komt in de interviews meermaals terug en bestaat uit een aantal elementen: de krapte op de arbeidsmarkt en dus de moeilijkheid om (geschikt) personeel te, de snel veranderende maatschappij en dus de nood aan mensen die daar flexibel mee kunnen omgaan (levenslang leren) en tot slot de behoefte aan voldoende ruimte en tijd om arbeid, gezin, sport, ontspanning, enz... in een goed evenwicht te brengen. Al deze elementen gaan uiteindelijk over kwaliteit. Ondernemingen zijn er naar op zoek, maar ook de mensen die deze ondernemingen bevolken, streven er naar. Soms vinden beide elkaar, soms ook niet en worden de verwachtingen die vanuit het werk ontstaan als remmend ervaren om ook die andere menselijke noden en wensen te realiseren. Be happy in your work, het is niet iedereen gegeven.

Indien we, zoals het er naar uitziet, meer aandacht aan competentieontwikkeling willen besteden, zullen we onvermijdelijk met deze mogelijk paradoxale situatie rekening moeten houden. Wetende dat de vergrijzing een steeds dwingend effect heeft op de arbeidsdruk van de werkende bevolking en dat technologische en andere ontwikkelingen niet in snelheid zullen afnemen, staan we dan ook voor een gigantische uitdaging. Fons Leroy pleit terecht voor een vervlechting van arbeid, leren en leven, maar dat is alsnog een vrij theoretische gedachte. Om zo'n model tot de basis van ons dagelijks handelen te maken, zullen heel wat niet aflatende inspanningen en flexibiliteit van zeer verscheidene partners nodig zijn. We willen hiermee niet gezegd hebben dat de insteek om vanuit een arbeidsmarktgerichte vraag rond competenties te werken ongegrond is. Integendeel, de benadering biedt zowel voor de werkgever als de (potentiële) werknemer heel wat voordelen. Waar we, zoals Jan Bal, op willen wijzen is dat het geen goede

zaak zou zijn indien competentiegericht werken enkel vanuit een arbeidslogica ontstaat of uitsluitend daardoor gevoerd wordt. De hierboven beschreven bekomen kennis houden we daarom best tegen de achtergrond van verdere ontwikkelingen op dit domein.

Waar willen we nu naartoe met de C-Stick?

De C-Stick, is opgevat als een pedagogisch instrument dat jongeren kan helpen een zicht te krijgen op hun eigen leertraject waardoor ze hun leer- en loopbaan actief in handen kunnen nemen. Op de C-Stick kan de jongere daartoe allerlei relevante informatie, zoals resultaten van competentiemetingen of bewijsmateriaal dat bepaalde competenties aantoont (foto's, filmpjes, stagevoorbereidingen, ...), bundelen en bewaren. Daarnaast bevat de C-Stick een reeks reflectieoefeningen die de jongere helpen nadenken over de vragen: 'wie ben ik?', 'wat wil ik?', 'wat kan ik?' en 'wat ga ik doen?'. De jongere krijgt op die manier een kader en stimulansen om aan een eigen persoonlijk ontwikkelingsplan te werken. De gegevens die opgeslagen worden op de C-Stick, kunnen ook snel en gebruiksvriendelijk vertaald worden in een aangepast CV. Dit maakt het voor de jongere eenvoudiger om gericht te solliciteren. Het is de bedoeling dat jongeren het digitale portfolio leren gebruiken in de loop van een traject bij eender welke organisatie (binnen opleiding, jeugdwerk, tewerkstelling, trajectbegeleiding). Naargelang het traject dat men met de jongeren wenst af te leggen, kan de begeleider er voor kiezen om bepaalde modules van de C-Stick al dan niet te gebruiken. Uiteindelijk is het de bedoeling dat jongeren alleen met het instrument aan de slag kunnen en zo hun portfolio verder kunnen invullen.

Het portfolio werd ontwikkeld op een USB-stick, een voor jongeren gekende en aantrekkelijke drager. Verder heeft een USB-stick het voordeel dat hij permanent kan geüpdate worden. Dit maakt het mogelijk het portfolio continu aan te vullen, wat benadrukt dat competentieontwikkeling een dynamisch proces is. Het bleek voor de jongeren ook een bijkomend voordeel dat het portfolio zich niet op een website bevond, maar dat ze het tastbare object met zich mee konden nemen.

De wijze waarop competentiegericht werken tot nu toe dikwijls vorm kreeg, impliceert enkele belangrijke drempels voor laaggeschoolden: het abstracte van het competentiebegrip, de moeilijke competentieterminologie en de taligheid van vele methoden en werkwijzen. Belangrijk aandachtspunt bij de ontwikkeling van dit portfolio was dan ook om de taligheid van het instrument zo laag mogelijk te houden en zoveel mogelijk met visuele voorstellingen, tekeningen en praktijkoefeningen te werken. Dat laatste is belangrijk voor JES. Als organisatie staan we voor een ervaringsgerichte benadering en in de loop der jaren ontwikkelden we hier ook verschillende instrumenten en methodieken voor. Verder is

het portfolio toegankelijk via een voor jongeren aantrekkelijke interface, die hen een ruggesteun geeft bij het in- en aanvullen van relevante gegevens en hen toelaat om eenvoudig tussen de ingevulde gegevens te navigeren.

Om ervoor te zorgen dat de C-Stick een instrument wordt dat met jongeren mee kan groeien, is het nodig dat het ook door andere organisaties (h)erkend wordt. Het proces dat jongeren met de C-Stick in gang zetten, moet verder opgenomen en ondersteund worden door andere trajectbegeleiders, werkgevers, enz... Er is daarom gestreefd om de C-Stick compatibel te maken met de internettoepassingen van VDAB, waardoor op termijn een eenvoudige en geautomatiseerde gegevensoverdracht mogelijk moet zijn. In die optiek werkt JES intensief samen met het Mijn Loopbaan-project van de VDAB en zijn wij vragende partij om die samenwerking verder te zetten. Daarnaast zouden we graag deelnemen aan een eventuele werkgroep die zich zou buigen over een overkoepelend competentiekader.

Van werkgeverskant zou het zeer positief zijn als werkgevers niet alleen gebruik zouden maken van de gegevens op de C-Stick in functie van een eventuele aanwerving, maar ook in functie van het vormgeven van zijn loopbaanbeleid. Idealiter ondersteunt een werkgever daarbij een jongere om de competenties die hij opdoet op de werkplek ook neer te slaan in zijn portfolio. Indien de C-Stick ook binnen andere contexten gebruikt zou worden, willen we er over waken dat de pedagogische visie achter de C-Stick niet verloren gaat. De beste garantie daarvoor is een vormingspakket dat aangeboden kan worden aan iedereen die de wens uitdrukt om met de C-Stick te gaan werken.

Afsluitend: de C-Stick is een individueel gericht pedagogisch instrument dat jongeren kan helpen hun levensloopbaan vorm te geven, geen macro-instrument voor HR-management of vacaturematching, noch een opvolgingssysteem voor leerkrachten. Natuurlijk kan uitwisseling van bepaalde gegevens met dergelijke systemen, mits toelating van de jongere zelf, zinvol zijn. Centraal voor ons staat het zelfbewustwordingsproces van de jongere. Beoordelingen mogen niet over het hoofd van de jongere besproken worden, maar moeten naast de eigen visie van de jongere gelegd worden, zodat jongeren geholpen worden om zichzelf en hun gedrag realistisch te leren inschatten. Op die manier zullen ze versterkt en gemotiveerd keuzes kunnen maken in de verschillende levensdomeinen.

Dankwoord

Allereerst willen wij graag de Europese Unie en de Vlaamse Gemeenschap bedanken voor de steun die, via ESF en het Hefboomkrediet, dit project mogelijk maakte.

Verder ook hartelijk dank aan het voltallige JES-personeel voor hun steun, inbreng en feedback. In het bijzonder de personen die deelnamen aan de testtrajecten, de personen die op het eindcongres een stukje van hun expertise wilden delen, de auteurs van de kaderstukjes en de kritische correctoren van deze publicatie. Jan Van Roy willen we extra bedanken voor zijn aandeel in de ontwikkeling van de C-Stick en voor de lay-out van deze publicatie.

Verder zeker ook heel veel dankt aan Karen Nies en Wim Houben van Pasha Consulting en aan het volledige team van Lithium ICT BVBA. De toffe Limburgse spontaniteit en de zondagmiddagen en avonden die we spendeerden met over en weer bellen over het project, maken dit tot een onvergetelijke samenwerking! We ontdekten bij jullie dezelfde gedrevenheid om voor dit project te gaan en een pak jeugdige creativiteit, die dit project zeker op een hoger niveau getild hebben.

We zijn ook enorm dankbaar voor de tijd, de kritische blik en de verrijkende suggesties die de leden van de reflectiegroep inbrachten:

- ▶ Jan Bal, Medewerker jeugdbeleid, Steunpunt Jeugd
- ▶ Miranda Vermeiren, Projectmedewerker levenslang leren, VIVO vzw
- ▶ André De Bisschop, Stafmedewerker vzw Tracé Brussel
- ▶ Karolien Lecoutere, Coördinatie jeugdwerkondersteuning, Jeugddienst Stad Gent
- ▶ Joris De Bleser, Stafmedewerker strategisch team, Lerende Stad, Stad Antwerpen
- ▶ Emmanuelle Bernolet, Expert persoonsgerichte opleidingen, VDAB-competentieontwikkeling

Hartelijk dank aan de talrijke personen die zich vanuit de VDAB inzetten voor de samenwerking tussen JES vzw en VDAB, bij de afstemming met het Mijn Loopbaanproject, bij het overleg rond de gedragsindicatoren, in het kader van de testtrajecten en het disseminatieproject. In het bijzonder gaat onze dank uit naar Fons Leroy, Jean-Pierre Deroo, Mieke Gaudissabois, Annabel Decraene, Luc Liessens en Bartelijne Van den Boogert.

Bedankt ook aan Karine Nicolay van het Vlaams Ondersteuningscentrum Basis-

educatie (VOCB) voor de waardevolle suggesties die we kregen op basis van de screening van ons instrument op de toegankelijkheid voor laaggeschoolden, zowel op het gebied van navigatie als op het gebied van taalgebruik.

Verder willen we onze partners uit het WACKER-project danken voor de boeiende uitwisseling van visies en het versterken van elkaars projecten.

Ten slotte hartelijk dank aan de werkgevers die deelnamen aan onze bevraging:

- ▶ Anne Borms, De tandem kindercrèche
- ▶ Bart De Pauw, GOM
- ▶ Caroline, Tumajo
- ▶ Chris Raman, BizXSell
- ▶ Evy, RVT Zonnewende
- ▶ Joëlle Hellinckx, Hilton
- ▶ Kathy De Bruyne, Holiday Inn
- ▶ Lieven van den Bosch, Atlas Copco
- ▶ Mini-crèche Rainbows
- ▶ Nico Heirstraeten, Buurttoezicht Antwerpen
- ▶ Paul Vermeulen, Vitalis
- ▶ Raphaël Mathonet, Decathlon
- ▶ René Vanhove, Sodexho
- ▶ RVT Lozannahof
- ▶ Tom Colpaert, Volvo Trucks
- ▶ Vicky Verbrugghen, Katoen Natie Gent
- ▶ Vzw Huize Monnikenheide
- ▶ Wim Vandriessche, Frans Maas Automotive
- ▶ Zohra Assoued, Novotel

Een extra woord van dank aan de werkgevers die, naast deze eerste bevraging, ook tijd maakten voor een diepte-interview en ons feedback bezorgden over de CV's die we hen voorlegden:

- ▶ An Ocula, Colruyt
- ▶ Els Bogaert, RVT De Eeckhof
- ▶ Els De Visscher, Volvo Cars Gent
- ▶ Erica Van der Wel, Sterrenhuis vzw
- ▶ Erik Van Tilburg, P.C. Sint-Amedeus
- ▶ Hans Maes en Joachim Vanobbergen, Media Markt
- ▶ Inge Bien en Karolina Bystram, Ikea
- ▶ Karin Malfliet, Chloë De Vreese en het volledige team van Instant A
- ▶ Luc Vergult, Sint-Elisabethziekenhuis
- ▶ Peter Claes, A.Z. Sint-Jozef

Wie is wie?

Jan Bal was eerst automechanieker voor hij definitief maatschappelijk werker werd. Na ettelijke jaren vertoeven in de Europese jeugdbeleidstructuren stapte hij, bij de start van het Steunpunt Jeugd, over naar de Vlaamse contreien.

jan.bal@steunpuntjeugd.be

Prof. Dr. Herman Baert leidt onderzoeksprojecten van het Centrum voor Sociaal-Culturele en Arbeidspedagogiek van de K.U. Leuven op het domein van beleid en praktijk van levenslang leren en van vormings-, trainings- en opleidingsbeleid in arbeidsorganisaties en de ontwikkeling van arbeidsgerelateerde competenties. Hij was voorzitter van de Denkgroep Competentie-ontwikkeland Onderwijs van de Vlaamse Onderwijsraad.

herman.baert@ped.kuleuven.be

Jeroen Bels is als trajectbegeleider in JES Gent actief binnen het jobpartnerproject. Hij werkte daarvoor bij het themapark Archeon (Nederland) onder meer als educatief medewerker, entertainer, bouwer van archeologische reconstructies, enz...

jobpartner@jes.be

Dirk De Koker richtte eind 2002 samen met Olivier Auvray een eigen HR consulting bedrijf op, met de focus op een sterke interactie tussen opleiding en competentie management (Ethios NV). Dirk werkte onder meer bij General Motors en als Marketing Development manager bij Elsevier Training.

dirk@ethios.eu

Eva De Smedt werkt in het opleidingscentrum van JES Brussel als trajectbegeleidster. Ze doet de individuele begeleiding van de cursisten uit de oriëntatie horeca en de opleiding kamermeisje en ontbijtmedewerker.

eva.desmedt@jes.be

Gorik Kaesemans was tot voor kort directielid bij JES vzw en was in die hoedanigheid nauw betrokken bij het C-Stick project. Gorik werkt nu voor Arch International als Business Consultant.

gorik.kaesemans@arch-international.com

Fons Leroy is gedelegeerd bestuurder van de VDAB. Hij werkte gedurende 15 jaar als adjunct-kabinetschef en later als kabinetschef op de Vlaamse kabinetten van Werkgelegenheid. Daar tekende hij mee het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid uit. Hij is tevens auteur van een groot aantal artikels over arbeidsmarktbeleid, werkgelegenheid en werkloosheid.

fons.leroy@vdab.be

Jan Pille is sinds kort (terug) actief binnen JES vzw ter ondersteuning van het C-Stick project. Voordien was hij werkzaam bij het Brussels kunstencentrum De Beursschouwburg en als politiek medewerker van Vlaams parlementslid Sven Gatz.

jan.pille@jes.be

Marc Tulfer richtte na 10 jaar lesgeven in 1984 CDO NOORD te Antwerpen op. Van 1990 tot 2000 was hij werkzaam bij OVSG voor deeltijds beroepssecundair onderwijs. In 2000 keerde hij als coördinator naar het centrum terug.

marctulfer@cdo-noord.be

Inge Van Brabant is bij JES verantwoordelijk voor de socio-professionele inschakelingsprojecten van jonge werklozen, waartoe ook de leerlingen van het CDO behoren.

inge.vanbrabant@jes.be

An Van Damme staat als algemene directrice aan de wieg van JES. Daarnaast is ze op vele vlakken actief binnen de socio-culturele wereld van Brussel.

an.vandamme@jes.be

Marjan Van de maele is als één van de twee projectontwikkelaars van de C-Stick actief binnen JES vzw. Voordien werkte ze als onderzoekster aan de K.U.Leuven, departement Sociologie.

marjan.vandemaele@jes.be

Frank Vandenbroucke is viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming. Hij is sinds lang politiek actief bij de SPA, onder meer als voorzitter van de toenmalige SP.

kabinet.vandenbroucke@vlaanderen.be

Stijn Vlasschaert is de andere projectontwikkelaar van de C-Stick en is binnen JES ook verantwoordelijk voor het landelijk jeugdwerk. Hij heeft bovendien heel wat competenties in het herstellen en monteren van oude Vespa's.

stijn.vlasschaert@jes.be





Dit project wordt gesteund door het Europees Sociaal Fonds en het Hefboomkrediet

Meer informatie over ESF in Vlaanderen kan u verkrijgen via:

ESF-Agentschap Gasthuisstraat 31, 9e verdieping
1000 Brussel
Tel. 02/546 22 39

www.esf-agentschap.be, info@esf-agentschap.be
<http://europa.eu.int/esf>

ESF: Bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen.

1 GB



ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen.