

**Erkenning geven aan competenties die kinderen
en jongeren ontwikkelen via hun vrijwillig
maatschappelijk engagement**

Kwalitatief onderzoek

Bijlage bij het eindrapport

december 2022

Prioriteit 3/JKP

**Kwalitatief onderzoek in opdracht van de Vlaamse overheid,
Departement Cultuur, Jeugd en Media**

BIJLAGE

Deze bijlage maakt deel uit van het onderzoeksrapport *‘Erkenning geven aan competenties die kinderen en jongeren ontwikkelen via hun vrijwillig maatschappelijk engagement’*, maar wordt als **apart document** beschikbaar gesteld. Het bevat alle rapporten van het praktijkonderzoek, de focusgroepen en de jongerenbevraging.

Het hoofdstuk ‘Praktijkonderzoek’ heeft twee delen. Het eerste deel behandelt talent- en competentiewerk in de praktijk, terwijl het tweede deel enkele vrijwilligersorganisaties belicht.

Daarna volgen de vijf verslagen van de focusgroepen, inclusief de datums en deelnemerslijsten. De bijlage wordt afgesloten met het verslag van de jongerenbevraging, inclusief de vragenlijst en de scores op de vragenlijst.

Inhoudstafel

BIJLAGE	2
1. PRAKTIJKONDERZOEK	6
1.1. Kadervorming in het jeugdwerk	6
Evolutie naar een competentiegerichte opleiding	6
De competentieprofielen	7
Toegankelijkheid getriggerd	8
Stappen naar betere toegankelijkheid	9
Co-animator	10
Startanimator en Animaster.....	12
Assist-animator en nieuwkomersdriedaagse	13
Themabegeleider	14
Samenwerking loont.....	14
1.2. Erkenning van verworven competenties	17
Het verdriet van Oscar.....	17
Stoppen met C-Stick	19
Wijst ComPas de weg?.....	21
Badgewerking	25
Europa en competenties.....	27
1.3. Competentiegericht werken uitgelicht	32
De tools van JES	32
De aanpak van Arktos.....	35
1.4. Sport en competentiegericht werken	39
Catch: impactmeting bij buurtsport.....	39
Inzetbaarheid van jongeren op de arbeidsmarkt via sport.....	40
COACH+ project	40
Competentietoolkit	41
City Coach van Buurtsport Antwerpen	41
1.5. Talentenwerk en talentenfluisteren	41
De talentfluisteraar.....	42
Talent en vrijwilligerswerk	42
1.6. ArmenTekort vzw	44
1.7. Awel vzw	45
1.8. Samenlevingsdienst	46
1.9. Uilenspel vzw	47
1.10. Stad Mechelen – intern en extern vrijwilligersbeleid	48

1.11.	Talent krijgt zomerkans - Stad Mechelen	50
2.	DE FOCUSGROEPEN	51
2.1.	Focusgroep 1 - dinsdag 27/09/2022	53
	De missie en het DNA	53
	Over de finaliteit van vrijwilligerswerk.....	53
	Over drempels	54
	Uitdagingen voor lokaal beleid	54
	Taal geven aan wat we doen.....	55
2.2.	Focusgroep 2 – donderdagvoormiddag 29/09/2022	55
	Over finaliteiten.....	55
	Jongeren en verwachtingen	56
	Jongeren taal geven.....	56
	Zichtbaar maken	57
	De noden van organisaties	58
	We mogen dromen	58
2.3.	Focusgroep 3 – donderdagnamiddag 29/09/2022	59
	Over EVC en erkenning geven binnen hoger onderwijs.....	59
	Over het belang van coaching	59
	Verskillende finaliteiten. Waarvoor moet het dienen?.....	60
	Inspiratie bij sport en de trainerschool	60
	De co-animator, een gelijke? of toch een nieuw etiket?	61
	Oude systemen vasthouden of loslaten?.....	61
	Maatschappelijke waardering.....	63
	Afstoffen	63
2.4.	Focusgroep 4 – dinsdagvoormiddag 04/10/2022	64
	Over EVC en toeleiden naar hoger onderwijs.....	64
	Het waarom. De finaliteiten van erkennen van competenties.....	65
	Over visie. De meerwaarde van het papiertje.....	65
	Niet méér formaliseren, wel waarde geven	65
	Vertrouw ons	66
	Over soft skills en hard skills.....	66
	Drijfveren voor vrijwillig engagement.	66
	Erkenning van de organisatie	67
	Kafka.....	68
	Alternatieve leerwegen	69
2.5.	Focusgroep 5 – dinsdagnamiddag 04/10/2022	69

Competenties, rode draad of niet?	69
Waar ligt het probleem?	70
Over de zwarte doos	71
Wat je niet leert op school	72
Verschil in motivatie bij jongeren	72
Werken met competentieprofielen	73
Jongeren shoppen korte engagementen	74
3. JONGERENBEVRAGING	75
3.1. Inleidend	75
3.2. Feedback door de jongeren	75
3.3. De vragenlijst	75
3.4. De scores op de vragenlijst	76
3.5. De groepsgesprekken	77
Over waarden	78
Over leren, skills en competenties	79
Veel gelijkenissen	79
Het begrip 'attest'	80
Formele erkenning	80
De verschillen verklaard	81
LITERATUURLIJST	82

1. PRAKTIJKONDERZOEK

Het praktijkonderzoek dat we uitvoerden hebben we voor dit hoofdstuk in twee delen opgesplitst. In het eerste deel bespreken we een aantal concrete praktijken van competentiegericht werken en het (h)erkennen van competenties, in het tweede deel peilen we naar de plaats die talenten en competenties krijgen in het vrijwilligersbeleid van enkele organisaties.

DEEL 1 – talent- en competentiewerk in de praktijk

1.1. Kadervorming in het jeugdwerk

In dit hoofdstuk van het rapport belichten we de geattesteerde kadervorming van het jeugdwerk. Het bestek voor de onderzoeksopdracht benoemt de attesten kadervorming als één van de instrumenten die vandaag reeds competenties van jonge vrijwilligers benoemt en erkent. In de hierna volgende tekstbijdrage gaan we eerst bondig in op de historiek en evolutie naar competentiegerichte en beter toegankelijke opleidingstrajecten, om vervolgens concreet in te gaan op de stappen die het jeugdwerk vandaag onderneemt om een ruimere mix aan jongeren de kans te geven een opleiding te volgen die toeleidt naar een begeleidersrol in jeugdorganisaties. We gaan daarbij niet enkel in op de geattesteerde opleidingen. We beschrijven ook de voor- en paralleltrajecten die door verschillende jeugdwerkorganisaties werden ontwikkeld. Zoals bijvoorbeeld de opleiding voor co-animator, die geen erkenning heeft als geattesteerde kadervorming.

Evolutie naar een competentiegerichte opleiding

Kadervorming gaat over elke vorming die zich richt naar jongeren die een leidinggevende verantwoordelijkheid opnemen in een jeugdorganisatie en als doel heeft om hen hierin te versterken. Opleiding en vorming van leiding bestaat al zolang het jeugdwerk bestaat. Attestering begon vanaf 1980 en werd na 1995 steeds beter onderbouwd, georganiseerd en uitgebreid. De jeugdsector leerde werken met criteria voor attesten aan jeugdwerkers voor animator, hoofdanimator, instructeur en hoofdinstructeur. Erkenning en attestering van kadervorming zoals wij het vandaag kennen is sinds 2012 decretaal geregeld. Men koos toen om de visie over kadervorming vorm te geven in de lijn van het zich ontwikkelende competentiedenken. In 2014 werd aan het decreet artikel 17/1 toegevoegd waarin de nieuwe regels m.b.t. het toekennen van attesten animator, hoofdanimator en instructeur werden opgenomen. Op die manier kwam het competentiegerichte karakter van de vernieuwde kadervormingsregeling expliciet in het decreet. Mits een aantal bijstellingen is deze regelgeving nog steeds van toepassing¹.

¹ vrij naar <https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/7-begrippen-die-je-moet-kennen-over-kadervorming>

Concreet betekende deze verandering dat er duidelijke competenties werden verwacht van een animator, hoofdanimator en instructeur in het jeugdwerk. Elk erkend kadervormingstraject stelt zich dus expliciet tot doel om die competenties aan te leren. De attesten gelden als een door de Vlaamse overheid erkend bewijs dat de jongere in kwestie over bepaalde competenties beschikt. Het competentiemodel dat werd ontwikkeld zorgde voor een meer generiek karakter van de kadervorming over de hele jeugdsector. Er werd gekozen om overal dezelfde taal te spreken, zodat attesten ook gewaardeerd kunnen worden buiten de eigen jeugdorganisatie. Dat was immers belangrijk, want niet elke landelijke erkende jeugdvereniging kiest ervoor om zelf kadervorming te organiseren. Eén van de motivaties was de mobiliteit van jongeren tussen organisaties, namelijk dat een vrijwilliger die bij de ene organisatie een attest behaalde zich nadien als animator moet kunnen engageren bij een andere organisatie.

Het zou te ver leiden om hier de hele organisatie van kadervorming uit de doeken te doen. Het volstaat om te verwijzen naar de websites² die uitgebreid instrumenten en procedures uit de doeken doen. Een overzicht van de wijzigingen die de aangepaste regelgeving kadervorming vanaf 2015 teweeg bracht staat helder beschreven in het evaluatierapport kadervorming uit 2018³.

De competentieprofielen

Voor de drie opleidingsniveaus van kadervorming (animator, hoofdanimator en instructeur) zijn specifieke competentieprofielen uitgeschreven en vastgelegd. Het is aan deze competenties dat met de deelnemende vrijwilligers tijdens het opleidingstraject gewerkt wordt. De Vlaamse Overheid reikt een attest uit aan de deelnemers die op het einde van het traject deze competenties voldoende bezitten.

Hieronder een kort overzicht van de competentieprofielen. De formulering is het resultaat van het via veelvuldig overleg samenleggen van de uiteenlopende diversiteit aan praktijken en ervaringen van de erkende aanbieders van kadervorming. De profielen geven aan waarover de competenties gaan. De precieze competentieverwachtingen zijn per competentie vastgelegd in een reeks indicatoren⁴.

- Voor animator: kinderen en jongeren begeleiden, activiteiten organiseren, over zichzelf reflecteren als animator, de emotionele en fysieke veiligheid en integriteit van kinderen en jongeren waarborgen, respectvol handelen, samenwerken, enthousiasmeren.
- Voor hoofdanimator: animatoren begeleiden, een geheel aan activiteiten organiseren, over zichzelf reflecteren als hoofdanimator, animatoren evalueren, de eindverantwoordelijkheid nemen, de werking praktisch organiseren en omkaderen, een team leiden.

² zie <https://ambassade.be/nl/kennis/kadervorming>, <https://kavo.vlaanderen.be/>, www.vlaanderen.be/cjm/nl/jeugd/andere-diensten/mijnkadervormingbe en www.vlaanderen.be/cjm/nl/jeugd/kadervorming-en-attesten

³ zie "Decreet Kadervorming: Evaluatieonderzoek", Vermeersch H., Vandervorst L., Boutsen G. (10 december 2018), 1.4 blz. 10

⁴ voor de indicatoren zie <https://ambassade.be/nl/kennis/artikel/kadervorming-de-competentieprofielen>

- Voor instructeur: deelnemers begeleiden, vorming voorbereiden, vorming begeleiden, vorming evalueren, over zichzelf reflecteren als instructeur, deelnemers evalueren, de eindverantwoordelijkheid nemen, vorming praktisch organiseren en omkaderen.

Toegankelijkheid getriggerd

Voor de meest recente evolutie van visie en beleid rond kadervorming speelde het ‘Masterplan Diversiteit in/en het Jeugdwerk’ een bepalende rol. Het grote doel van het masterplan was ervoor te zorgen dat het jeugdwerk de superdiverse samenleving weerspiegelt en bijdraagt tot sociale cohesie⁵. Het plan tekende daartoe concrete acties uit voor de periode 2018-2020 met het oog op een grotere diversiteit bij de deelnemers. Het masterplan was de trigger voor de meest recente aanpassingen aan het luik kadervorming van het decreet⁶.

In 2018 werden zoals afgesproken de nieuwste regelingen uit 2015 geëvalueerd⁷. De aanbevelingen uit het evaluatierapport inspireerden tot enkele nieuwe aanpassingen, die in 2020 van kracht werden⁸. Om de diversiteit van deelnemers te vergroten en de toegankelijkheid te verbeteren kunnen nu ook de geprofessionaliseerde jeugdwerkverenigingen voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren, en de bovenlokale jeugdwerkverenigingen voor kinderen en jongeren met een handicap een erkenning aanvragen om geattesteerde kadervorming te organiseren. Tot hiertoe maken twee bovenlokale jeugdorganisaties⁹ gebruik van deze nieuwe mogelijkheid. Met het schrappen van het formele evaluatiemoment hoopt men eveneens de toegankelijkheid van geattesteerde kadervorming verbeteren.

Als antwoord op de steeds meer diverse samenleving werden hierover (deel)competenties toegevoegd, die zowel voor een animator, een hoofdanimator als een instructeur in het jeugdwerk gelden. De deelcompetentie over diversiteit werd als volgt geformuleerd: “Je houdt rekening met de diverse achtergronden, behoeften en mogelijkheden van de kinderen en jongeren en speelt daarop in”. Verder werden deelcompetenties toegevoegd over de emotionele integriteit van kinderen en jongeren (omgaan met pesten, seksueel grensoverschrijdend gedrag, enzovoort), en over het bewust omgaan met fotomateriaal (in het kader van mediawijsheid, GDPR-wetgeving en de bescherming van privacy en integriteit). De Ambrassade schreef over deze competenties een informatieve pagina op haar website met inspiratie uit de jeugdwerkpraktijk¹⁰.

Deze wijzigingen ondersteunen de verwachtingen van het Vlaamse jeugdbeleid dat een verbeterde toegankelijkheid een positieve impact heeft op het aantal afgeleverde attesten. Helaas kwam na deze aanpassingen de coronacrisis aanzetten, zodat de cijfers sterk daalden.

Heel wat cursussen werden in 2020 en 2021 omwille van de quarantainemaatregelen uitgesteld of zelfs afgelast. De mogelijkheid om cursussen online te organiseren werd voorzien, waar heel wat

⁵ zie “Diversiteit in/en het Jeugdwerk Masterplan 2018-2020”, Departement Cultuur, Jeugd en Media, blz. 6

⁶ zie het besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van artikel 16 en 17/1 van het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid

⁷ zie “Decreet Kadervorming: Evaluatieonderzoek”, Vermeersch H., Vandervorst L., Boutsen G. (10 december 2018)

⁸ zie <https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/de-nieuwe-regelgeving-rond-kavo-een-stand-van-zaken>

⁹ Oranje vzw. en Doofjong vzw. zijn de twee bovenlokale jeugdwerkorganisaties

¹⁰ <https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/aan-de-slag-met-nieuwe-competenties-diversiteit-en-integriteit-in-kadervorming>

organisaties op ingingen. Ook werd de opleidingstermijn van drie jaar door de Vlaamse overheid verlengd. Deze tijdelijke maatregelen zorgden ervoor dat de cijfers in de corona-periode minder daalden dan men had gevreesd. Maar de dalende trend had zich al voor de covid-pandemie ingezet, wat nader onderzoek verdient. We zullen dus moeten wachten tot na de gezondheidscrisis om de impact van de recente wijzigingen te kunnen meten.

aantal uitgereikte attesten kadervorming (*)	
2015	7068
2016	7454
2017	5684
2018	6233
2019	6090
2020	5058
2021	4475

bron: departement Cultuur, Jeugd en Media (2022)

(*) opmerking bij de tabel: de cijfers zijn de optelsom van de door het departement Cultuur, Jeugd en Media uitgereikte attesten voor alle opleidingen kadervorming (animator, hoofdanimator, instructeur, en tot 2016 ook hoofdinstructeur), waarbij het stopzetten van het attest hoofdinstructeur nauwelijks impact heeft op het totale jaarcijfer

Stappen naar betere toegankelijkheid

Het 'Masterplan diversiteit in/en het jeugdwerk' bewerkstelligde, zoals hierboven aangehaald, de toevoeging van 'omgaan met diversiteit' als competentie binnen het kadervormingsaanbod. Het masterplan formuleerde daarbij als doel om met kadervorming een divers publiek te bereiken en om ook de wenselijkheid van een attest co-animator te onderzoeken¹¹. Evaluatie zou kunnen bijdragen tot eventuele bijsturing van de huidige attestenregeling, zo luidde het in 2018. Om de toegankelijkheid van het kadervormingsaanbod te verbeteren ontwikkelden zich ondertussen een aantal mooie initiatieven die stilaan tot het gebruikelijke aanbod van een aantal organisaties beginnen te horen. In dit hoofdstuk vind je een greep uit enkele van de meest in het oog springende niet-geattesteerde opleidingsinitiatieven die een antwoord kunnen bieden op de breed gesignaleerde toegankelijkheids- en diversifiëringsnoden.

Het 'Masterplan Diversiteit in/en het Jeugdwerk' gaat ook in op de plaats van kinderen en jongeren met een beperking in de jeugdsector. Het speelt daarmee in op de oproepen van het Comité voor de rechten van het kind om voor kinderen met een handicap het vrijetijdsaanbod toegankelijker te maken. Deze doelgroep is numeriek niet zozeer toegenomen, maar de aandacht voor deze 'onzichtbare doelgroep' is in onze samenleving vergroot. Naarmate er meer kinderen en jongeren met een handicap als deelnemer de weg vinden naar het jeugdwerk, stijgt ook hun vraag om door te groeien naar de begeleiding. Gevolg gevend aan deze tendens raakt steeds meer een oude overtuiging doorbroken dat bijvoorbeeld deze jongeren de rol van begeleider of animator in het jeugdwerk niet zouden kunnen opnemen. De praktijk leerde echter dat hoge competentieverwachtingen en strenge evaluatie drempels zijn waarmee zowel deze jongeren als jeugdorganisaties op botsen. Een antwoord op de zoektocht naar een rol op maat werd gevonden

¹¹ zie "Diversiteit in/en het Jeugdwerk Masterplan 2018-2020", OD1.4 Vorming versterken, actie 1.4.1, blz. 15

in het niet-geattesteerde co-animatoropleiding, waarbij de jongere met een beperking ook op cursus kan.

In de marge hiervan mag gerust gesteld worden dat de hele jeugdsector, in al zijn diversiteit, voortdurend uitgedaagd wordt in het omgaan met de zich snel wijzigende maatschappelijke realiteit. Behoudsgezindheid en schrik om te veranderen zijn uiteraard aanwezig, maar er is vooral grote bereidheid tot verandering, in het volle besef dat dit geen eenvoudige opdracht is. Ter illustratie spreekt de deelname van Chirojeugd Vlaanderen met hun Brusselse animatorentraject BINT aan het DieGem-onderzoek¹² in 2014-2015 boekdelen¹³. Het leertraject was allesbehalve vanzelfsprekend. Het was confronterend en eiste veel tijd, inzet en doorzetting. De conclusies van het BINT-project stelt Chirojeugd Vlaanderen echter voor een fundamentele keuze: een solidaire jeugdbeweging worden die een grotere diversiteit aan kinderen en jongeren toeleidt naar het bestaande jeugdbewegingswerk; of bestaande Chiro-structuren en tradities in vraag stellen uit solidariteit met alle kinderen en jongeren. Het is voor de gehele organisatie een existentiële vraag, en illustreert waarmee heel veel verenigingen binnen en buiten de jeugdsector geconfronteerd worden in de zich met rasse schreden diversifiërende samenleving. De mogelijkheden die vandaag binnen het kadervormingsaanbod aangereikt worden kunnen jeugdorganisaties een handje helpen de moeilijke stappen te zetten in het veranderingstraject dat ze doormaken.

Co-animator

Een co-animator is een jongere die door omstandigheden buiten diens wil drempels ervaart om aan alle animatorcompetenties te voldoen, maar wel diens talenten wil inzetten in een animatorploeg. Dit kan gaan over een verstandelijke beperking, een ontwikkelingsstoornis, langdurige psychische problemen, ... De redenen waarom de jongere drempels ervaart zijn duurzaam, waardoor de jongere niet binnen de wettelijke termijn van drie jaar het animatortest kan behalen. Voor co-animatoren gelden daarom andere verwachtingen dan voor animatoren. Co-animatoren hebben minder verantwoordelijkheden dan de gemiddelde animator. Ze moeten dus niet per se voldoen aan alle verwachtingen die men stelt aan animatoren. Zo kunnen deze jongeren met een gerust gevoel en zonder te veel druk deel uitmaken van een animatorenploeg. Dat leidt dan weer tot een positieve ervaring voor zichzelf, wat hun zelfvertrouwen ten goede komt¹⁴.

De Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (VDS) startte in 2015-2016 met de eerste niet-geattesteerde co-animatortrajecten om jongeren met een beperking op hun maat de kans te geven om een rol als animator in het jeugdwerk op te nemen. Jongeren met een beperking konden mee op animatorcursus met VDS. De cursus werd toegankelijker gemaakt voor hen. Daarna werd er gezocht naar een geschikte rol op een speelplein, op maat van de talenten en ondersteuningsnoden van de jongere met een beperking.

In navolging van dit voorbeeld, sloegen vijf andere jeugdwerkorganisaties de handen in elkaar om ook in hun organisaties jongeren met een beperking de kans te geven om een animatorrol op te

¹² zie www.solidariteitdiversiteit.be/diegem.php, onderzoek naar solidariteit in een superdiverse samenleving (DieGem, Diversiteit en gemeenschapsvorming, solidariteit in superdiversiteit), Stijn Oosterlynck, Nick Schuermans en Marc Jans - in de loop van 2014 en 2015 onderzocht DieGem 32 cases verspreid over vier domeinen van het maatschappelijk leven: leren, werken, wonen en vrije tijd.

¹³ zie <http://www.solidariteitdiversiteit.be/praktijkenbank.php?case=3>

¹⁴ zie ambrassade.be/nl/toolbox-diversiteit/meer-weten-over/handicap-in-de-leiding

nemen. Chirojeugd Vlaanderen, Hannibal, Kazou, KSA en Scouts en Gidsen Vlaanderen stelden in 2018-2019 hun animatorcursussen open voor deelnemers met een beperking of ontwikkelingsstoornissen. De organisaties begeleiden deze jongeren in de zoektocht naar een rol op hun maat in het jeugdwerk.

Onder begeleiding van Konekt tekenden deze jeugdorganisaties een traject uit waarmee jongeren met een beperking in hun organisaties konden doorgroeien naar een 'animatorrol'. Op basis van deze samenwerking ontstonden een visietekst¹⁵, een toolbox over jongeren met een handicap als begeleider¹⁶ en een begeleidend trajectboekje dat deze jongeren kunnen gebruiken tijdens hun opleidingstraject co-animator¹⁷. Ook kwam er een folder met een stappenplan bedoeld voor jeugdorganisaties die jongeren met een beperking in hun leidingsploeg willen engageren¹⁸.

Een aantal organisaties gaat vandaag aan de slag met het traject voor jongeren met een beperking die een rol als vrijwilliger willen opnemen (Vlaamse Dienst Speelpleinwerk¹⁹, Scouts en Gidsen Vlaanderen²⁰, Chirojeugd Vlaanderen²¹, KSA²², Kazou²³, Hannibal Vakanties²⁴). Chirojeugd Vlaanderen geeft ook tips als je medeleiding autisme heeft of een verstandelijke handicap²⁵. Deze groep komt jaarlijks nog een paar keer samen om de uitdagingen te bespreken en mooie ervaringen uit te wisselen. Ook andere organisaties vinden aansluiting. Dit alles illustreert hoe aanwezig de bereidheid in de jeugdsector is om daadwerkelijk oude grenzen te doorbreken. Een recente getuigenis van bij Kazou is hiervan een mooie illustratie (artikel dd. 1 maart 2022, CM Gezondheidsmagazine Leef²⁶ in het kader van de week van de vrijwilliger).

¹⁵ zie ambrassade.be/nl/attachments/view/visietekst%20co-animator

¹⁶ zie ambrassade.be/nl/toolbox-diversiteit/meer-weten-over/handicap-in-de-leiding

¹⁷ zie ambrassade.be/files/attachments/.4162/Trajectboekje_co_animator.pdf

¹⁸ zie www.jeugdwerkvoorallen.be/sites/default/files/wysiwyg/website/200227-folder_leiding_met_een_beperking-lrspreads.pdf

¹⁹ zie aanbod op www.speelplein.net/vorming/cursussen/co-animator

²⁰ zie www.scoutsengidsenvlaanderen.be/leiding/vorming/vind-eeen-vorming/inclusieve-animator

²¹ zie chiro.be/leiding-op-maat

²² zie www.ksa.be/trajectopmaat

²³ zie www.kazou.be/over-kazou/iedereen-mee/

²⁴ zie hannibalvakanties.be/vorming/animatorcursus

²⁵ zie chiro.be/ontdek/dubbelpunt/leiding-met-autisme-dass-zalig

²⁶ lees het artikel op www.leefmagazine.be/lees/verhaal/ik-maak-veel-nieuwe-vrienden-vrijwilliger-de-kijker-37?fbclid=IwAR1sxFTTrpKhXqA3bBEZ7pfDZORrINUdBNpMHfVDiAZTh2gRw8PzmOj-KExc

Er bestaat tot hiertoe geen sluitende overzicht van het aantal co-animatoren. Niet elke jeugdorganisatie registreert dit. Het gaat ook niet over grote aantallen. Navraag tijdens het overleg over het co-traject leverde volgend (onvolledig) overzicht:

jeugdwerkorganisatie	aantallen	
Hannibal	3 co-animatoren per jaar (ze bieden steeds 2 plaatsen aan, maar vaak komen ze toch aan 3 co-animatoren)	
KSA	gemiddeld 3 per jaar	
Scouts en Gidsen Vlaanderen	jaar	aantallen
	2018	geen
	2019	3 deelnemers
	2020	3 deelnemers ingeschreven, maar deze cursussen werden geannuleerd door corona
	2021	1 deelnemer effectief, 5 andere ingeschreven, maar een aantal cursussen werden geannuleerd door corona
	2022	3 deelnemers (op datum van 05/10)

tabel: aantal co-animatoren in jeugdwerkorganisaties

Startanimator en Animaster

Binnen het huidige jeugdwerklandschap bekleedt Tumult een unieke positie. De landelijk erkende en gesubsidieerde jeugdorganisatie heeft een thematische focus zonder te vertrekken vanuit een vaste jeugdwerkmethode (zoals bijv. het speelpleinwerk of jeugdbewegingswerk). De grote droom die Tumult wil helpen realiseren is dat kinderen en jongeren geen uitsluiting meer ervaren. Om dit te bewerkstelligen is het in de eerste plaats nodig dat kinderen en jongeren over voldoende talent beschikken om samen te leven. Daarvoor zijn drie bouwstenen nodig, namelijk constructief kunnen omgaan met verschil, het hebben van een houding van gelijkwaardigheid en van een positieve identiteitsbeleving²⁷. Deze bouwstenen, alsook de in hun beleidsnota beschreven subbouwstenen, zijn uitgangspunten in de vormingsinitiatieven die Tumult organiseert. Ze sluiten inhoudelijk tevens nauw aan bij de (deel)competenties die sinds 2020 werden opgenomen in de nieuwe regelgeving voor kadervorming.

Door deze thematische insteek maakt de organisatie verbinding met de brede jeugdsector en met andere sectoren (onderwijs, inburgering en integratie, media, sport, welzijn). Tumult creëert zelf een aanbod voor kinderen en jongeren, maar ondersteunt daarnaast andere organisaties die met kinderen en jongeren werken en vormt daar jeugdwerkers vanuit de eigen thematische insteek (vrede en geweldloosheid, omgaan met agressie en pesten, nieuwkomers en vrije tijd, diversiteit in het jeugdwerk, rolmodellen, ...). Daarmee richten zij zich tot (vrijwillige) begeleiders van kinderen en jongeren buiten Tumult. Zo zijn ze een meerwaarde voor andere organisaties, animatoren en vrijwilligers. De huidige Vlaamse regelgeving van geattesteerde kadervorming, met over de hele jeugdsector gehanteerde generieke visie op te verwerven competenties, verzekert de mogelijkheid voor hun cursisten om door te stromen naar andere jeugdorganisaties.

²⁷ zie beleidsnota 2022-2025, Tumult vzw, blz. 8 en 9

In de wereld van de kadervorming maakt Tumult sinds 2016 het verschil door toegankelijkheid en laagdrempeligheid in te bouwen in hun aanbod. Zij hebben twee niet-geattesteerde neven- of paralleltrajecten²⁸ naast hun klassieke aanbod van animator, hoofdanimator en instructeur. Hun cursus startanimator is er voor iedereen die nog niet lang in België is en graag animator in het jeugdwerk wil worden, de ideale start om deze jongeren hun weg te laten vinden in het jeugdwerk. De cursus Animaster zorgt sinds 2018 dat de deelnemers betere animatoren worden zonder dat ze meteen de stap naar hoofdanimator moeten zetten.

Net zoals Tumult organiseert JES animastertrajecten. Deze vorming situeert zich tussen de geattesteerde animatorcursus en de geattesteerde hoofdanimatorcursus. De vorming dient als extra tussenstapje om de jongere klaar te stomen voor het geattesteerde hoofdanimatortraject.

Assist-animator en nieuwkomersdriedaagse

In de beleidsnota 2022-2025 van JES staan leertrajecten met een competentiegerichte aanpak helemaal vooraan in het doelstellingenkader, met op de eerste plaats de geattesteerde kadervorming. Deze keuze zit al langer in het beleid van JES. Competentiegericht werken zit immers in het DNA van de organisatie, net zoals participatief, geïntegreerd, vindplaatsgericht en beleidsgericht werken. Centraal in haar visie staan competentie-(h)erkenning en -verkenning. Ervaringsleren in een stedelijke omgeving is de methode om daar rond te werken.

Anders dan sommige andere aanbieders van kadervorming, heeft JES te maken met een wachtlijst. Heel wat jongeren staan in de rij om er de opleiding te volgen en het attest te behalen. Dat heeft onder meer te maken met de manier van rekruteren en de werkwijze die de organisatie sinds lange tijd hanteert. JES staat heel dicht bij haar grootstedelijke doelgroep, heeft daardoor de mogelijkheid om snel te schakelen, in te spelen op verwachtingen en erg laagdrempelig te werken. Als blijkt dat de doelgroep de weg niet vindt naar het aanbod, schakelt JES over naar de vindplaatsgerichte manier van werken en gaat zelf naar haar doelgroep toe²⁹. Tegelijk speelt hier de Brusselse situatie, waarbij JES een erg grote nood ervaart bij Franstalige jongeren om kadervorming te volgen.

Laagdrempeligheid in het vormingsaanbod voor vrijwilligers en nieuwkomers staat bovenaan het waardenlijstje. JES organiseert assist-animatorcursussen voor jongeren die graag animator willen worden, maar nog niet klaar zijn voor een geattesteerde animatorcursus (omdat ze bepaalde competenties missen of omdat ze nog niet oud genoeg zijn). Tijdens deze meerdaagse vorming proeven ze van verschillende elementen van het animator-zijn, leren ze hun talenten als animator kennen en worden ze voorbereid op de geattesteerde animatorcursus. Na het volgen van deze assist-cursus worden ze actief ingezet bij het mee organiseren van activiteiten en evenementen zoals buurtfeesten³⁰.

Laagdrempeligheid vertaalt zich bij JES ook op andere manieren. Zij vertalen op een ludieke en visuele manier de diverse rollen van een animator. Een animator wordt dan de coach, de regisseur, de reflecterende indiaan, de probleemoplossende superheld, de respectabele gentleman, de zeeman en de enthousiasmerende clown. Daarnaast biedt JES kadervorming aan waarbij niet

²⁸ zie tumult.be/cursus

²⁹ zie Beleidsplan 2022-2025, JES vzw, blz. 8-9

³⁰ zie filmpje op www.youtube.com/watch?v=Ug5rVNIf0Jk

overnacht wordt. Het wordt soms onderschat, maar voor nogal wat jongeren uit de grootstad is elders overnachten een heuse drempel, voornamelijk bij meisjes.

JES heeft een nieuwkomerswerking met een nieuwkomersdriedaagse waarin jongeren het jeugdwerk leren kennen. Jongeren worden er ondergedompeld in het jeugdwerk en ze leren er reflecteren en hun mening uiten. Dit gebeurt als voorbereiding richting animatorcursus.

Themabegeleider

Ook bij andere jeugdorganisaties zijn er niet-geattesteerde paralleltrajecten, zoals de opleiding formaatbegeleider of themabegeleider bij Formaat³¹.

Tot voor de coronapandemie organiseerde Formaat geregeld een tweedaagse opleiding 'themabegeleider' met de focus op het praktisch organiseren, ineen steken en geven van vormingsmomenten voor jongeren. De doelgroep waren geen jongeren, maar beroepskrachten uit jeugdhuisen en de eigen Formaat-medewerkers. Deze professionals zijn goed geschoold en hebben vaak veel kennis over één thema – kennis die Formaat wou inzetten in het aanbod kadervorming – maar niet over vorming geven. Het zijn mensen met weinig professionele tijd voor de vijftig uur instructeurscursus en waarvan Formaat geen attest eiste. De opleiding had minder vormingsuren en er was geen stage aan gekoppeld. In afwachting van hernieuwde interesse zijn er voorlopig geen nieuwe opleiding gepland.

Deze formule heeft een andere doelgroep dan ons onderzoek beoogt, maar illustreert goed dat allerlei oplossingen mogelijk zijn om tegemoet te komen aan de noden van een organisatie.

Samenwerking loont

Het 'Masterplan diversiteit in/en het Jeugdwerk 2018/2020' zegt duidelijk dat we de uitdagingen slechts kunnen aanpakken als we dat samen doen. Samenwerking en netwerkvorming vormen een rode draad doorheen de doelstellingen en acties, en nemen dus een centrale plaats in. Telkens wordt bekeken hoe het jeugdwerk zichzelf kan versterken, inzichten kan verwerven, eigen jeugdwerkers kan vormen en begeleiden. De beleidswerkgroep kadervorming bij De Ambrassade is alvast een hecht samenwerkingsverband dat in overleg de vinger aan de pols houdt, de tendensen en ontwikkelingen op de voet volgt en zich voorbereidt op evaluatie en mogelijke updates van de regelgeving door de Vlaamse overheid. Doch niet enkel de beleidskeuzes van overheden en bovenbouworganisaties zijn van belang, maar ook de samenwerking van jeugdwerkactoren om aan de verwachtingen van het Masterplan tegemoet te komen. Verschillende organisaties nemen het thema diversiteit op in hun (kader)vormingsaanbod, maar het actieplan wenst over de ganse lijn meer samenwerking en netwerkvorming³².

Het is moeilijk aan te tonen of het Masterplan voor de jeugdsector een stimulans betekende om meer te gaan samenwerken. Een aantal jeugdorganisaties heeft immers al lang de gewoonte om samenwerkingsverbanden aan te gaan in het realiseren van hun doelstellingen. Wel is het duidelijk dat recente aanpassingen in het subsidiëringsbeleid van de jeugdsector meer expliciet een plaats toekent in de beleidsnota's aan een structurele aanpak van samenwerking. Het is alvast zo dat

³¹ zie bijv. Het Formaatste Nieuws 2017-2018 op blz. 3 en Formaat Magazine, jaargang 11 nr. 4 december 2021, agenda op blz. 47

³² zie "Diversiteit in/en het Jeugdwerk Masterplan 2018-2020", OD1.4 Vorming versterken, actie 1.4.1, blz. 15

nogal wat sterkhouders in de jeugdsector de handen ineen slaan om in partnerschap de maatschappelijke uitdagingen aan te gaan. In het zoeken naar werkbare praktijken om de toegankelijkheid van kadervorming voor moeilijk bereikbare doelgroepen te verbeteren, is uitproberen en samenwerken een goede leerschool. In dit hoofdstuk vind je een bescheiden en onvolledig aantal voorbeelden ter illustratie van structurele samenwerking.

Vlaamse Dienst Speelpleinwerk

De Vlaamse Dienst Speelpleinwerking (VDS) heeft een lange traditie om samen met andere jeugdorganisaties kadervorming te organiseren. Speelpleinwerk wordt immers in heel veel gevallen gedragen door geattesteerde animatoren en hoofdanimatoren, maar nooit georganiseerd door VDS zelf. Dit gebeurt door lokale initiatiefnemers en lokale besturen. VDS gaat daartoe structurele samenwerking aan met partners en zet (experimentele) projecten op die een meerwaarde zijn voor speelpleinwerk. Diversiteit, inclusief werken en toegankelijkheid nemen er een belangrijke positie in³³. Vandaar dat VDS in haar beleidsplan de samenwerking vermeldt met onder meer Tumult, Arktos, Uit de Marge, Oranje, Kazou, Formaat, Jeugddienst Don Bosco of Bataljong³⁴.

Chirojeugd Vlaanderen & JES

Chirojeugd Vlaanderen vzw en JES vzw werken al langer samen, waarbij kadervorming slechts één aspect is. Ze organiseren samen activiteiten die ontmoetingskansen bieden aan jongeren met uiteenlopende achtergronden. Op deze manier kunnen de organisaties van elkaar leren. In 2021 organiseerden ze samen een geattesteerde animatorcursus voor 20 Brusselse jongeren³⁵, helemaal in de lijn van de verwachtingen van het Masterplan over diversiteit en toegankelijkheid. Ook voor de beleidsperiode tot 2025 benoemen de twee organisaties elkaar als partner om verder structureel samen kadervorming te organiseren. In 2022 hebben ze alvast opnieuw een gezamenlijke cursus gepland. Ze moeten nog bekijken of het al dan niet een geattesteerde opleiding zal zijn. In haar beleidsnota maakt Chiro de keuze om samenwerkingen, ook ruimer dan dit concrete voorbeeld, structureel in te bedden³⁶. Samenwerken voor kadervorming illustreert zich voor JES in de cijfers, waar afgerond 50% van de cursisten niet van JES komen en 10% jongeren zijn zonder jeugdwerkervaring.

Ook buiten bovenstaande samenwerking kiest JES ervoor om structurele samenwerking met andere organisaties te onderzoeken of verder te zetten, vanuit het geloof dat ze elkaar kunnen versterken. Het samen brengen van jongeren met verschillende achtergronden is hier een belangrijke drijfveer. JES kijkt hierbij de mogelijkheid om verbinding te maken met andere organisaties. Samenwerken beperkt zich niet tot (kader)vorming maar omvat de hele scoop van aanwezige expertises in het werkveld (Formaat, Stampmedia, Bamm, Roots, Free Time, ...). Daarbij zijn evengoed occasionele samenwerkingen mogelijk, als de gelegenheid zich voordoet. Voor

³³ zie bijvoorbeeld het DNA-project van VDS op www.speelplein.net/Nieuws/20210323-project-dna---de-nieuwe-animatoren---gaat-van-start

³⁴ zie link naar de VDS-beleidsnota 2022-2025 op www.speelplein.net/onzebeleidsnota

³⁵ zie <https://chiro.be/animatorcursus-chiro-jes>

³⁶ zie Beleidsnota 2022-2025, Chirojeugd Vlaanderen, blz. 39

professionals uit diverse sectoren is er JES Academy, waar één van de topics de uitwisseling is van opgebouwde expertise in het werken met en opleiden en begeleiden van vrijwilligers³⁷.

Tumult

De drempelverlagende opleidingen die Tumult ontwikkelde worden hogerop in dit hoofdstuk toegelicht. Deze initiatieven zet Tumult verder tijdens de beleidsperiode 2022-2025. De beleidsnota van Tumult specificeert ook het samenwerkingsverband met Groep Intro waarvoor ze jaarlijks in een aantal opleidingsmomenten voor toeleiders van vrijwilligers zien. Samen ontwikkelen ze bijvoorbeeld het competentieprofiel van toeleider³⁸. Ook werkt Tumult in samenwerking met Bizon een thematische vormingsavond uit rond jeugdwerk en jongeren uit maatschappelijk kwetsbare context. Verder werkt Tumult vooral samen als de vraag gesteld wordt, wat gezien aard en aanbod van de organisatie qua (kader)vorming heel regelmatig gebeurt.

Formaat en Gekkoo

Formaat merkt uit de praktijk dat de geattesteerde opleidingen steeds beter de diversiteit van onze samenleving weerspiegelt, tot op het niveau van de instructeursopleiding, al is er nog een hele weg af te leggen. Omdat Formaat sinds 2019 het ledenpotentieel breed open trok naar het 'open jeugdwerk'³⁹, dus breder dan de van ouds gekende jeugdhuizen, begint ook de diversiteit toe te nemen in de rekrutering voor het opleidingsaanbod. Deze tendens is misschien nog pril, maar verdient aandacht en opvolging. Het paralleltraject naar thema- of formaatbegeleider en de nieuwe benadering van 'open jeugdwerk' zal de organisatie uitdagen om het vormingsaanbod blijvend te evalueren en bij te sturen. Verder bouwend op deze expertise besloten Formaat en Gekkoo tot een structurele samenwerking voor de geattesteerde opleidingen van animator en hoofdanimator. Ook hier beogen beide partners om door samenwerking de toegankelijkheid tot de opleiding te vergroten en een goede mix vrijwilligers te bereiken.

Scouts en Gidsen Vlaanderen

De beleidsnota van Scouts en Gidsen Vlaanderen benoemt de samenwerking binnen de jeugdsector vooral via hun drie 'stadsondersteuners', in Antwerpen, Brussel en Gent. De stedelijke leefomgeving van kinderen en jongeren zien zij als een interessant decor voor maatschappelijke evoluties. De stadswerkers ondersteunen lokale groepen door bruggen te bouwen tussen verschillende groepen van jongeren en culturen. Ze doen dat in samenwerking met lokale WMKJ's, initiatieven zoals de J100 (waarvan JES de trekker is) of bij 1000 Opinions⁴⁰.

Iedereen vakantie

Als thema in de jeugdsector mag de toegankelijkheid van jeugd- en vakantiecampen niet onderschat worden. Heel wat vakantieorganisaties hebben hiervoor een structureel samenwerkingsverband met 'Iedereen verdient vakantie', het initiatief van de Vlaamse overheid voor vakantiegangers met een beperkt budget, een beperking of een bijzondere vraag. Het illustreert de wens van de jeugdsector om drempels te verlagen om ook doelgroepen in een

³⁷ zie Beleidsplan 2022-2025 JES, hoofdstuk 1 op blz. 8-9 en hoofdstuk 3 op blz. 34-35

³⁸ zie Beleidsnota 2022-2025, Tumult, actie 2.1.2 op blz. 24

³⁹ zie voor begripsomschrijving formaat.be/open-jeugdwerk

⁴⁰ zie Spoortekens, Beleidsnota 2022-2025, Scouts en Gidsen Vlaanderen, blz. 45

maatschappelijk kwetsbare situatie de kans te geven om op kamp te gaan. De stap die daarop volgt is het aantrekken en opleiden van leidinggevend talent uit deze doelgroep. Hier zien we het duidelijkst het onmiddellijke verband tussen het toegankelijk maken van het jeugdwerk aanbod voor kinderen en jongeren en de geattesteerde kadervorming. Kazou is één van de jeugdorganisaties die op dit vlak actief is. De beleidsnota van Kazou is hierover niet erg expliciet, maar spreekt in het kader van internationalisering wel over jongeren uit de Belgische diaspora en de structurele samenwerking met WSM (We Social Movements)⁴¹.

1.2. Erkenning van verworven competenties

In dit hoofdstuk vind je een overzicht van een aantal toonaangevende tools die ingezet worden (of werden) om competenties, die (jonge) vrijwilligers hebben verworven in hun vrije tijd, te herkennen en erkennen. In essentie gaat het hier om een vorm van EVC, het erkennen van 'elders verworven competenties'. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat er in Vlaanderen weinig laagdrempelige instrumenten bestaan. Daar werd door heel wat gesprekspartners op gewezen. De jeugdbeweging KSA biedt een competentiespel aan op haar webshop⁴². Formaat ontwikkelde in 2007 de competentiesprint⁴³, een bordspel dat in de vergetelheid raakte. We ontdekten tevens dat er weinig EVC-aanbieders zijn⁴⁴. Een aantal bruikbare tools werden in het verleden stopgezet. Twee ervan zijn opgenomen in dit hoofdstuk omdat ze lange tijd werden gebruikt en als nuttig werden ervaren. Verder lees je in dit hoofdstuk vooral over ComPas, naast de attesten kadervorming het enige instrument dat tegemoet komt aan de scope van dit onderzoek. We ronden af met Europese tools en praktijken van badgewerking.

Het verdriet van Oscar

Aanloop

Toen zich in het begin van het huidige millennium tendensen ontwikkelden rond competentiegericht werken, zag ook de jeugdsector hier kansen weggelegd. Op vraag van een aantal jeugdorganisaties nam Steunpunt Jeugd (vandaag De Ambrassade) het voortouw om de jeugdsector in deze evolutie een plek te geven. De nota van 26 oktober 2009⁴⁵ kan beschouwd worden als een startmoment. In samenwerking met Socius werd in diezelfde periode Oscar ontwikkeld, een instrument voor organisaties, individuele jongeren en volwassenen om met een Oscar-attest erkenning te geven aan competenties verworven via vrijwillig engagement. In 2010 kreeg Steunpunt Jeugd van het Ministerie van Onderwijs & Vorming de opdracht om na te gaan in welke mate Oscar verbonden kon worden met het ruimere EVC-beleid van de Vlaamse overheid. Naast Socius – dat gaandeweg de trekker werd van Oscar – raakten ook andere organisaties

⁴¹ zie bijvoorbeeld Beleidsnota 2022-2025' van Kazou, blz. 36, 37, 42 en OD2.3 actie 2 op blz. 17

⁴² zie <https://www.ksa.be/webshop/ksa-nationaal/uitgaven/competentiespel>

⁴³ zie project Wacker, Methodiekenmap op blz. 20: <https://www.nov.nl/themas/vrijwilligersbeleid-management/ontwikkelkansenvrijwilligers/bestandencertificering/handlerdownloadfiles.ashx?idnv=1931768>

⁴⁴ zie <https://www.erkennenvanverworvencompetenties.be/evc-aanbieders/>

⁴⁵ Steunpunt Jeugd – Competenties waarderen in de jeugdsector – 26 oktober 2009

betrokken, zoals bijvoorbeeld FARO (steunpunt cultureel erfgoed), het Forum voor Amateurkunsten en Natuurpunt. Oscar was qua inhoud en vorm goed uitgebouwd. Voor vrijwilligers die een Oscar-traject wilden lopen was er een helder uitgetekende procedure naar een assessment toe, met tevens veel aandacht voor vorming en ondersteuning van de begeleiders van deze vrijwilligers. Een uitgebreid online instrumentarium werd ontwikkeld, dat voor zowel individuen als organisaties ter beschikking kwam.

Het einde van Oscar

Na ongeveer tien jaar werd op 1 mei 2018 Oscar stop gezet. Over het beëindigen ervan is nauwelijks geschreven documentatie te vinden, ondanks een aantal inspirerende documenten uit de aanvangs- en werkingsperiode. Er is geen evaluatierapport, geen eindrapport. Toch leek het er lange tijd op dat Oscar zich als referentie van het competentiegericht werken had gesetteld in het brede sociaal-cultureel werkveld. Het beëindigen ervan in 2018 bewijst echter het tegendeel, al is het gissen naar de diepere oorzaken. In ieder geval werd er bij de Vlaamse overheid geen bereidheid meer gevonden om Oscar verder te financieren. In de zoektocht naar middelen raakte ook een laatste subsidieaanvraag in 2013 bij de toenmalige minister van cultuur niet gehonoreerd. Het gevoel bestaat vandaag dat het politieke draagvlak in de loop der tijd was verdampt. Het overheidsbeleid wenste geen 'wildgroei' aan attesten en de VDAB kwam vooral in beeld via haar digitale portfolio Mijn Loopbaan⁴⁶. De VDAB raakte niet als actieve partner betrokken, waardoor Oscar autoriteit en civiel effect miste dat voor werkgeverskringen van belang is.

Toch kwam het stopzetten van Oscar niet zomaar uit de lucht vallen. Steunpunt Jeugd, dat aanvankelijk mede trekker was, liet het initiatief meer en meer aan Socius. Misschien zat de fusie van het Steunpunt met de Vlaamse Jeugdraad en VIP Jeugd in 2013 er voor iets tussen. De gefuseerde organisatie De Ambrassade stond sowieso onder druk om nieuwe beleidskeuzes te maken. Maar vooral gebrek aan middelen zorgde dat Oscar niet langer een prioriteit kon zijn. Steunpunt Jeugd had altijd groot belang gehecht aan volgehouden opleiding en vorming van jeugdwerkers over het gebruik van Oscar. Jeugdorganisaties werden consequent voorbereid op het begeleiden van vrijwilligers, over visie en ondersteuning. Louter uitreiken van een Oscar-attest is immers onvoldoende, want dan mist het zijn effect. Vorming en opleiding werden beschouwd als een cruciale voorwaarde voor een positieve impact op de groei en ontwikkeling van de betrokken jongeren, en dus om van Oscar een kwalitatief succes te maken. Tot 2012 waren hiervoor nog projectmiddelen beschikbaar. Toen er vanaf 2013 geen nieuwe subsidies gevonden werden, beslisten de betrokken partnerorganisaties om Oscar met eigen middelen te continueren. Dat waren de middelen toegekend door de Vlaamse overheid voor het uitvoeren van hun beleidsnota, waar echter via de subsidieovereenkomsten andere doelstellingen prioriteit kregen. De personeelstijd voor zowel vorming, ondersteuning als het werk voor de online tools is echter niet te onderschatten. Vanaf 2013 moest De Ambrassade de opleidingen afbouwen.

⁴⁶ zie bijv. antwoord van Vlaams minister van werk, economie, innovatie en sport op schriftelijke vraag nr. 515 van 7 april 2015 (<https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1127253>)

Tot slot

Niet enkel bij De Ambrassade, maar ook bij de andere partners verslaptte nadien het enthousiasme voor Oscar. In de jeugdsector deed het afbouwen van de Oscar-opleidingen de interesse verminderen, waardoor de focus vervaagde en Oscar aan zijn oorspronkelijke doel dreigde voorbij te gaan. Het attest werd door deelnemende jeugdorganisaties als te vrijblijvend beschouwd, zodat het aan waarde begon te verliezen. Misschien raakte Oscar ook te breed uitgesmeerd over te uiteenlopende sectoren, waarbij te vaak het attest werd gezien als een manier om vrijwilligers te belonen voor hun inzet⁴⁷. Terwijl Oscar vooral bedoeld was om vrijwilligers te versterken in hun groei en ontwikkeling, om hen extra kansen te geven in onze samenleving. Mogelijk miste Oscar daardoor status, autoriteit en civiel effect bij werkgevers en VDAB. Maar belangrijker was het afbouwen van vorming en opleiding, toch één van de voorwaarden voor een geslaagd competentiebeleid. Een initiatief zoals Oscar staat of valt met al dan niet investeren. Enkel dan kan je de keuze maken om er actief mee aan de slag te gaan.

Stoppen met C-Stick

Aanloop

In 2007 ontwikkelde JES een digitale tool om competentietrajecten te ondersteunen, de C-stick. Omwille van de GDPR-wetgeving moest JES besluiten om de C-stick niet langer aan te bieden. Maar de kennis van toen leeft nog. De jarenlange ervaring met C-stick betekent immers veel voor het competentiegericht werken bij JES, dat ingebakken is in het DNA van de organisatie. JES is ervan overtuigd dat iedere jongere competenties heeft en dat het (h)erkennen ervan hen sterker maakt en kansen biedt voor hun verdere leven en persoonlijke ontwikkeling.

De C-Stick hielp (kortgeschoolde) jongeren bij het herkennen en olijsten van hun competenties. Jongeren beseffen vaak niet welke troeven ze in handen hebben. Vakantiewerk, engagement op school, vrijwilligerswerk, verantwoordelijkheden thuis, ... Ook daar ontwikkelen ze op niet-schoolse wijze heel wat vaardigheden die ze kunnen inzetten in hun sociale of professionele leven. De tool speelde hierop in door het aanbieden van korte oefeningen, trajecten, opzetten van een persoonlijk ontwikkelingsplan en was toegankelijk voor jongeren en begeleiders⁴⁸.

Het verhaal van de C-Stick begon in 2006 met een ESF-project waarin JES focuste op een bruikbaar digitaal instrument op maat van hun stedelijke jongerendoelgroep. JES koppelde de ontwikkeling van hun project aan het Wacker-project in Antwerpen. Ze legden hun oor te luisteren bij VDAB en werkgeverskringen, die aanstipten dat zij vooral geïnteresseerd zijn in sollicitanten met een degelijke arbeidsattitude die in een eerste gesprek zichzelf kunnen verkopen, weten welke bagage ze ook naast de schoolbanken hebben opgedaan, kritisch naar zichzelf kunnen kijken en aan voorbije ervaringen ook competenties en werkpunten kunnen koppelen. Sleutelcompetenties horend bij job-profielen stonden niet bovenaan de verlanglijst. Uit deze inzichten groeide de C-Stick uit als een instrument dat de jongere helpt bij zelfreflectie⁴⁹.

⁴⁷ zie bijvoorbeeld <https://faro.be/blogs/jacqueline-van-leeuwen/het-regent-competenties-ook-in-roeselare-en-omstreken> (vrijwilligers bedanken voor hun inzet)

⁴⁸ zie <https://jes.be/projecten/c-stick/>

⁴⁹ zie 'De C-Stick, werken rond competenties met jongeren' – Jan Pille, Marjan Van de Maele – JES vzw., 2007

Werkwijze⁵⁰

Via de C-Stick leerden jongeren hun digitale portfolio (hun C-Stick, een usb-stick) gebruiken in de loop van hun traject in een organisatie (opleiding, jeugdwerk, tewerkstelling, trajectbegeleiding, of ...). Dit gebeurde onder begeleiding. Afhankelijk van het programma kon de begeleider kiezen om bepaalde modules van de C-Stick al dan niet te gebruiken. Uiteindelijk was het de bedoeling dat jongeren zelfstandig met het instrument aan de slag zouden kunnen om hun portfolio verder in te vullen.

Een jongere die de C-Stick wilde gebruiken moest deelnemen aan een begeleid traject waarin het portfolio werd gebruikt. Eens de C-Stick in handen, kon de jongere er ook autonoom mee aan de slag. Het was immers de bedoeling om jongeren hun eigen (leer)loopbaan actief in eigen handen te doen nemen en hen via deze tool aan te zetten een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen.

De C-Stick bestond uit drie grote onderdelen:

- In een eerste deel kon de jongere al zijn (leer)ervaringen bundelen en constant bijwerken. Daarbij kon hij benoemen welke competenties hij verworven had en 'bewijsmateriaal', dat bepaalde competenties aantoont, toevoegen.
- Daarnaast bevatte de C-Stick een reeks reflectieoefeningen die de jongere hielpen nadenken over de vragen: 'wie ben ik?', 'wat wil ik?', 'wat kan ik?' en 'wat ga ik doen?'. De jongere kreeg op die manier een kader en stimulansen om aan een eigen persoonlijk ontwikkelingsplan te werken.
- Ten slotte was de C-Stick ook uitgerust met een sollicitatietool waarmee jongeren hun actuele gegevens konden inpassen in een curriculum vitae (CV).

Tot slot

Lange tijd werd naar de C-Stick gekeken als het paradepaardje van JES als het ging om competentiegericht werken. Het instrument genoot brede bekendheid en de organisatie pakte er terecht mee uit. JES gebruikte de C-Stick in haar eigen werkingen in Brussel, Gent en Antwerpen. Onder meer in de Antwerpse JCC's (jongerencompetentiecentra) en tijdens hun event-animatorcursus. Ook andere organisaties gebruikten de tool in hun competentietrajecten met jongeren (Zappa, Germinal Beerschot, Lejo, Chirojeugd Vlaanderen, Arktos, JONG en verschillende pilootprojecten bij VDAB).

Dat JES ermee stopte is voor een groot deel omwille van de recente privacywetgeving, de regelgeving GDPR. Maar misschien is de usb-stick in de jaren '20 van de 21^{ste} eeuw ook niet meer zo hip als bij het ontstaan ervan. De online tools waarmee jongeren vandaag werken zijn immers fel geëvolueerd. Indien de jeugdsector nog een digitale tool wenst om rond competenties te werken zal het een app moeten zijn. Zoiets vergt een flinke financiële investering, wat voor de C-Stick in 2007 mogelijk was dankzij Europese subsidies. Het zal echter nog moeten blijken of het een online portfolio past binnen het hedendaags competentiegericht werken. Uiteenlopende leercontexten en verschillende noden waarbinnen JES met jongeren werkt vinden moeilijk een plaats in één instrument. Tevens komt bij portfoliowerk heel wat formulier- en verzamelwerk kijken, iets wat niet steeds in verhouding staat tot de tijd en energie die in zoiets kruipt. In een

⁵⁰ vrij naar 'Competenties waarden in de jeugdsector', Steunpunt Jeugd (26 oktober 2009), blz. 38-39

aantal specifieke trajecten blijven portfolio's echter overeind, al wordt voortdurend gezocht naar werkbare en aantrekkelijke werkvormen die aansluiten bij de leefwereld van het doelpubliek.

Wijst ComPas de weg?

Vooraf

Dit hoofdstuk houdt ComPas onder de loep, voor zover we in dit onderzoek kunnen nagaan het enige instrument in Vlaanderen dat officieel erkenning geeft aan competenties die jongeren hebben verworven door hun vrijwillig engagement. Dat was niet altijd het geval. In voorgaand hoofdstuk beschreven we al het verhaal van Oscar. Maar er zijn nog instrumenten, die in de nota 'Competenties waarderen in de jeugdsector' van Steunpunt Jeugd uit 2009 zijn beschreven⁵¹. Hiervan zijn de C-Stick van JES, de Youthpass en het Europees Portfolio voor jeugdleiders en jeugdwerkers de meest bekende. Enkele daarvan bespreken we in een volgend hoofdstuk.

De unieke positie van ComPas in het Vlaamse competentielandschap nodigt ons uit om er wat meer in detail bij stil te staan. In dit hoofdstuk doen we dat door bondig de aanloop ervan historisch en beleidsmatig te situeren. Vervolgens staan we stil bij de werking en bij een aantal belangrijke randvoorwaarden, waaronder de actieve betrokkenheid van VDAB, de Antwerpse stedelijke overheid en haar diensten, en een breed netwerk uit het werkveld.

Aanloop

Het was 2004 toen het jeugdbeleidsplan van de Stad Antwerpen ervoor koos om zich in te schrijven in het toen nog prille Vlaamse competentieverhaal. Aanvankelijk werd vooral de link gelegd met de kadervorming om de kwaliteit van het jeugdwerkeraanbod te verbeteren. Maar er was ook de wens om nog verder te gaan en eigen initiatieven binnen het jeugdwerk te realiseren. Men merkte immers grote actiebereidheid bij een aantal jeugdwerkpartners die uit eigen beweging concrete projecten waren opgestart. Er kwam een stuurgroep die door de samenstelling verbinding maakte tussen jeugdwerk, onderwijs en tewerkstelling. Enkele lopende projecten uit het jeugdwerk kregen via deze stuurgroep een uitwisselingsplatform⁵², wat tot dan niet bestond. De beleidskeuze die in deze periode gemaakt werd om het competentiedenken te incorporeren in het stedelijk jeugdbeleid leeft voort tot op vandaag. Enkele erkende jeugdcentra in Antwerpen evolueerden naar een JCC (een Jongerencompetentiecentrum) en vanaf 2015 naar een JACO (centra voor Jeugdwerk, Arbeid, Competenties en Onderwijs⁵³). Deze jeugdcentra⁵⁴ deden naast hun gewoon vrijetijdsaanbod ook begeleiding van kinderen en jongeren in hun studiekeuze. Dit moest helpen schooluitval te verminderen en de toekomstige positie van de doelgroep op de arbeidsmarkt te versterken. Vandaag is competentiegericht werken met kinderen en jongeren als vereist

⁵¹ zie 'Competenties waarderen in de jeugdsector' – Steunpunt Jeugd – 26 oktober 2009 – blz. 33 e.v.

⁵² het betrof drie projecten: (1) 'Competenties van jonge stadsjeugdwerkers' van JES; (2) een actieonderzoek naar competenties in het jeugdhuiswerk van VFJ, vandaag Formaat (uitgevoerd in academiejaar 2005/2006 door KULeuven, faculteit psychologie en pedagogische wetenschappen, afdeling sociale pedagogiek, prof. Danny Wildemeersch); (3) het stedelijk project Jongerencompetentiecentrum Deurne-Noord

⁵³ meer info over JACO's op ambrassade.be/nl/attachments/view/2-jww-presentatie-javoortjacos

⁵⁴ het gaat hier over volgende jeugdcentra: De Branderij in Borgerhout en 21N in Deurne (JES), de jeugdcentra in Hoboken en op Linkeroever (Formaat), de werkingen van Kras vzw. in Antwerpen-Noord en in Merksem

kwaliteitscriterium opgenomen in de subsidieovereenkomsten die de Stad Antwerpen afsluit met het geprofessionaliseerde jeugdwerk.

Binnen deze beleidscontext groeide het project Wacker⁵⁵, dat liep van april 2006 tot eind september 2007. Het resultaat van het project was een methodiek⁵⁶ die toepasbaar is in het jeugdwerk, het onderwijs en in jongerentewerkstellingsprojecten. Met de methodiek brengen jongeren onder begeleiding zelf hun competenties in beeld. Het ultieme doel was het accrediteren van deze competenties. Het project beoogde tevens de maatschappelijke en officiële erkenning van het verwerven van formele competenties binnen het jeugdwerk en andere plekken van informeel en niet-formeel leren. Het rapport van Wacker benoemde deze competenties en beschrijft in detail de via actieonderzoek ontwikkelde werkwijze.

Daarnaast experimenteerde het Antwerps jeugdbeleid met twee andere werkwijzen om competenties in het jeugdwerk erkenning te geven. Er was de CH-Q-methode⁵⁷, een competentietraining waar na een testfase niet verder mee werd geëxperimenteerd. En er was een proefproject met de Youth Achievement Awards⁵⁸, waarvoor werd samengewerkt met de Engelse jeugdwerkorganisatie UK Youth en waarbij Arktos en twee Antwerpse jeugdcentra als testlocatie betrokken werden (Kavka en Bouckenborgh). Het experiment vergde veel personeels-tijd voor de vereiste nauwe opvolging. Niet elke deelnemende organisatie kon dit toen helemaal waarmaken. Tevens voelde de methodiek nogal schools en talig aan voor kwetsbare doelgroepen. Het enthousiasme om dit verder te zetten was dan ook niet groot.

Over ComPas

ComPas is een certificaat dat organisaties of scholen kunnen toekennen aan jongeren tussen 15 en 30 jaar die zich vrijwillig engageren⁵⁹. Het wordt sinds 2012 uitgereikt door de Stad Antwerpen en de VDAB. Opvolging en ondersteuning gebeurt door de Afdeling Jeugd & Onderwijs van de Stad Antwerpen. In 2021 ontvingen 103 jongeren een ComPas-certificaat. Vandaag hebben in totaal al 1140 Antwerpse jongeren een ComPas op zak. Van de 15 organisaties die werken met ComPas zijn er zeven uit de jeugdsector. Daarnaast zijn er buurtsport, een museum, drie scholen en drie zorgorganisaties. Er zijn in totaal 22 trajecten die toeleiden naar een ComPas-certificaat.

ComPas noemt zichzelf het competentiepaspoort voor en door jongeren. Je kan de huidige werking ervan gerust zien als de verderzetting van de weg die in 2004 werd ingeslagen en waar men de keuze maakte om in te zetten op het herkennen en formeel erkennen van competenties bij jongeren. In essentie steunt ComPas op de werkwijze die werd ontwikkeld tijdens het Wacker-project.

De organisaties die werken met ComPas kiezen een goed afgebakend project uit hun werking. Het is niet de bedoeling om alle jongeren van de organisatie een traject aan te bieden. Dat zou immers

⁵⁵ zie voor Wacker Eindrapport op www.slideshare.net/JORISDEBLESER/eindrapport-wacker

⁵⁶ zie voor Wacker Methodiekenmap op <https://www.nov.nl/themas/vrijwilligersbeleid-management/ontwikkelkansenvrijwilligers/bestandencertificering/handlerdownloadfiles.ashx?idnv=1931768>

⁵⁷ zie <https://ec-vpl.nl/ch-q>, een competentietraining die in Nederland bij scouts in Gelderland met goed gevolg werd toegepast (studiebezoek met Steunpunt Jeugd op 10 juni 2005)

⁵⁸ zie handleiding op www.bayc.org/wp-content/uploads/2018/03/UKYAAs-Guide.pdf / YAA vandaag toegepast via jeugdwerkorganisaties in Schotland, Wales of via private accreditatiepartners

⁵⁹ zie voor meer op www.antwerpen.be/compas

teveel tijd vergen en druk leggen op de rest van de werking. Bij JES kiezen ze bijvoorbeeld voor hun pleinpatrons⁶⁰ en voor M-Power⁶¹, een project dat 15/25-jarige meisjes empowert. In Jeugdcentrum Kavka is ComPas een vast onderdeel van het vrijwilligersbeleid⁶², waar vrijwilligers verantwoordelijkheid dragen in diverse functies (bar, techniek, onthaal en permanentie).

Werkwijze

Een organisatie (of school) die een ComPas-traject wil ontwikkelen moet een ComPas-label aanvragen. De aanvraag gebeurt in een aantal stappen:

- Voor de aanvragende organisatie begint een ComPas-traject bij een kennismakingsgesprek met een ComPas-medewerker (intake). Hier kan de aanvrager zijn traject toelichten en worden de verwachtingen (zie verder) voor het ComPas-label duidelijk aangehaald.
- De ComPas-medewerker bezorgt een sjabloon met vragen over hoe het traject verloopt en hoe aan competentiebewustwording zal gewerkt worden. Vervolgens dient de aanvragende organisatie een dossier in.
- Dit dossier wordt aan een jury bezorgd. Deze is samengesteld uit vertegenwoordigers uit het jeugdwerk, onderwijs, arbeidssector, VDAB, sportsector, ...
- Nadien wordt een afspraak gemaakt om met een delegatie van de jury op bezoek te gaan bij de aanvrager. Daar volgt een gesprek met de begeleiding en met enkele jongeren over hun competenties en over hun traject.
- Indien het traject een gunstige beoordeling krijgt, wordt het ComPas-label uitgereikt. Hierdoor kan de organisatie gedurende 3 jaar voor de deelnemers die in hun traject slagen, een ComPas-certificaat aanvragen.
- Na 3 jaar komt de jury opnieuw op bezoek en bekijkt of het traject nog steeds aan de voorwaarden voldoet om het ComPas-label te behouden.

Er zijn een aantal voorwaarden waaraan een traject moet voldoen voor een ComPas-label:

- Het traject richt zich naar jongeren tussen 15 en 30 jaar. De jongeren hebben een begeleidende rol naar andere jongeren of kinderen tijdens hun traject (peer to peer).
- Een jongere neemt op vrijwillige basis deel aan het traject. Het traject is dus niet gekoppeld aan een van bovenaf opgelegde opdracht of een verplicht schools curriculum (bv. stages).
- Elk traject werkt aan minstens 8 competenties uit de pool. Dit kan bij elke jongere verschillend zijn.
- Er is een begeleider die geregeld met de jongere stilstaat bij zijn evolutie in het verwerven van competenties. Dit kan individueel of in groep. De begeleider zorgt voor bewustwording bij de jongere.
- Bij het begin van de aanvraag heeft de jongere een gesprek met de jury, die het geplande traject groen licht moet geven. De begeleider doet de opvolging van het traject en beslist op het einde of de jongere de vooraf geselecteerde competenties verworven heeft. De jongere is

⁶⁰ zie www.antwerpen.be/info/5d701944323f9085fb375b8a/compastraject-pleinpatrons-door-jes-kras-en-samen-op-sstraat (samen met Kras vzw. en Samen Op Straat)

⁶¹ zie www.antwerpen.be/info/5d7011b8323f9089d87e6edb/compastraject-m-power-door-jes-antwerpen

⁶² zie www.antwerpen.be/info/5d6fee68b628f0a4bc20d41d/compastraject-verantwoordelijke-door-jeugdcentrum-kavka

dan in staat verworven competenties te verwoorden en te illustreren met voorbeelden. Dit is belangrijk omdat hij deze skills onder meer bij sollicitaties zal moeten kunnen benoemen.

ComPas is meer dan enkel een papier dat jongeren in handen krijgen. Het wil er garant voor staan dat wie een ComPas-certificaat in handen heeft, de competenties die erop vermeld staan daadwerkelijk heeft verworven. Dit gebeurt door bij elk traject na te gaan hoe de begeleiding van de jongere gebeurt.

De beoordeling gebeurt door een multidisciplinaire jury, wat ervoor zorgt dat vanuit verschillende domeinen naar een traject wordt gekeken. Tijdens het jurybezoek worden de jongeren bevraagd over hun competenties. Het traject krijgt na 3 jaar opnieuw de jury over de vloer om te zien of de voorwaarden nog steeds worden nageleefd.

Jaarlijks heeft een uitreiking plaats door de schepen voor jeugd en onderwijs, de schepen voor werk en de provinciaal directeur van VDAB. Zij overhandigen de ComPas-certificaten aan de jongeren die een traject hebben doorlopen. Tijdens de covid-pandemie gebeurde de uitreiking op de plekken waar de jongeren hun traject hebben doorlopen.

De soft skills van VDAB

In een ComPas-certificaat worden de vaardigheden gebundeld in een officieel certificaat dat deelnemende jongeren na afloop van een traject krijgen van de Stad Antwerpen en de VDAB. De jongeren worden in hun traject begeleid door de organisatie waarin ze vrijwillig actief zijn. Dat kunnen jeugdverenigingen zijn, scholen en tal van andere voorzieningen die met jongeren werken. Op elk ComPas staan minstens 8 competenties. Die kiest de vrijwilligersorganisatie samen met de jongere uit een lijst van 19 vaardigheden⁶³, die overeenkomen met de soft skills⁶⁴ die de VDAB hanteert. Zo worden jongeren zich bewust van hun eigen kwaliteiten en werkpunten en kunnen ze die voorleggen als ze solliciteren. Ze leren dit ook te illustreren en onder woorden te brengen aan de hand van hun concrete ervaringen.

VDAB is een sleutelpartner voor ComPas. Zij erkennen het certificaat doordat ze een jurylid afvaardigen. De provinciaal directeur is aanwezig op de uitreiking. Dankzij samenwerking met de VDAB gebruikt ComPas sinds 2020 dezelfde soft skills als de VDAB, die voor beter begrip hertaald werden door Atlas, de integratie- en inburgeringsdienst van de Stad Antwerpen.

Soft skills winnen aan belang. De VDAB maakte een analyse van de vacatures in de jobdatabank, en focuste daarbij op het belang van soft skills. Zelfstandig werken is veruit de vaakst gevraagde soft skill door werkgevers. Andere skills, zoals commercieel zijn en creatief denken maar ook leervermogen, staan doorgaans lager op het verlanglijstje. Het ComPas-certificaat is dus niet alleen waardevol voor de jongeren zelf, maar ook voor bedrijven die zo'n ComPas voorgeschoteld krijgen. In een oogopslag zie je welke soft skills een kandidaat te bieden heeft. ComPas certificeert vaardigheden die vaak verborgen blijven zoals kunnen samenwerken, omgaan met feedback, doorzetten en initiatief nemen. Deze vaardigheden worden steeds belangrijker voor werkgevers.

⁶³ zie assets.antwerpen.be/srv/assets/api/download/bc59f07e-d83d-4373-999f-56dd9cd677b5/omschrijving%20competenties%20-%20indicatoren.pdf

⁶⁴ zie www.vdab.be/sites/default/files/media/files/ontcijfert2020nr42.pdf

ComPas kan een bewijs van gedrevenheid en engagement zijn. De wil om bij te leren en te verbeteren is een belangrijke kwaliteit op de arbeidsmarkt⁶⁵.

Tot slot

Op vraag van de Stad Antwerpen werd de impact van ComPas door de Universiteit Antwerpen onderzocht. Het was onverwacht dat het onderzoek moest gebeuren tijdens de covid-pandemie en daardoor moeilijk de gewenste respondenten kon bereiken. Toch is het onderzoek als eerste doorlichting van ComPas erg waardevol gebleken. Naast een reeks nuttige aanbevelingen besluit het onderzoek dat “ComPas er met zijn gefundeerde projectwerking goed in slaagt om jongeren een extra groeikans te bieden die impact heeft voor hun ontwikkeling en tijdens sollicitatieprocedures. Temeer omdat de ontwikkelde competenties die jongeren aangeven na hun ComPas-traject vaak dezelfde zijn die werkgevers omschrijven voor hun sollicitatieprocedures. Daarnaast is er een vermoeden dat jongeren die een ComPas-traject volgen, ook een hogere mate van zelfexploratie ontwikkelen, ondanks dat dit niet blijkt uit de beperkte steekproef. Aan de hand van de bestaande vragenlijst kunnen nieuwe resultaten verzameld worden om deze hypothese te bevestigen of te ontkrachten. Er zijn tot slot nog groeikansen voor ComPas, zoals de externe communicatie en het uitbreiden en expliciteren van de inhoud, zodat de toegevoegde waarde meer tot uiting kan komen”⁶⁶.

ComPas is een kwalitatief goed onderbouwd en ondersteund product dat een meerwaarde is voor zowel organisaties als voor de betrokken jongeren. Het zocht sinds zijn ontstaan in 2012 naar een stevige inbedding, en werkt de laatste jaren gestaag aan een verdere bekendheid en verspreiding. Het is het resultaat van een bewuste en consistent verder gezette beleidskeuze, gedragen door zowel het stadsbestuur als door de VDAB, wat de status van het ComPas-certificaat uitstraling geeft. De stedelijke administratie verzorgt de ondersteuning van de deelnemende partnerorganisaties, de promotie en communicatie, alsook de online ondersteuning. Formele gedragenheid door overheid en VDAB, voldoende ondersteunende omkadering en het actief betrekken van een breed netwerk van organisaties, dit zijn essentiële voorwaarden die ervoor zorgen dat ComPas effectief werkt.

Badgewerking

Vooraf

Wie creatief is kan allerlei manieren bedenken om formeel erkenning te geven aan iemands prestatie of realisatie. Het uitreiken van een geattesteerd certificaat is een vorm die geïnspireerd is op de onderwijswereld van diploma's. Maar er zijn alternatieven die ouder zijn. Bij natuurvolkeren, oude culturen en veroveringslegers werd ook gezorgd voor onderscheidingen voor bepaalde prestaties of bij een positie in de groep. Op deze principes bouwde Robert Baden-Powell de structuren uit van de door hem gestichte scoutsbeweging. Als luitenant-generaal in het Britse leger vond hij voor het onderscheid in de rang van scoutsleiders inspiratie bij militaire

⁶⁵ zie www.ondernemeninantwerpen.be/nieuws/maak-kennis-met-compas-een-waardevolle-tool-je-selectieprocedure

⁶⁶ quotes uit Universiteit Antwerpen, “ComPas, komt dat van pas?!” - projectgroep: De Weerdt Dries, Geens Tom, de Jong Lenneke, Ooms Helena, Van de Vijver Melanie, Vantieghem Yente - Prof. dr. van Daal Tine, 2020-2021

tradities. Dat werd vorm gegeven door opgenaaide badges op hemden of jassen. Het werken met badges evolueerde in de decennia die volgden.

In Vlaanderen is FOS Open Scouting de enige jeugdwerkorganisatie die deze badgeworking nog in haar werking heeft opgenomen. Deze manier van werken is grotendeels gebaseerd op de werkwijze in de Angelsaksische wereld, waar dit diep is ingebed in de scoutswerking en nog actief wordt ontwikkeld⁶⁷. Ook sjaaltjes en opnaabades bij andere Vlaamse jeugdorganisaties vinden allicht hun oorsprong in de aloude praktijk zoals FOS die toepast. Deze zijn echter niet gelieerd met een rang of vaardigheid, maar eerder een souvenir voor bijvoorbeeld deelname aan een vormingsinitiatief. In dit hoofdstuk werpen we naast de praktijk bij FOS Open Scouting, tevens een blik op Open badges, een netwerk voor online erkenning van verworven competenties.

Techniekwerking en vaardigheden bij Open Scouting

Op haar website situeert FOS Open Scouting de badgeworking als vast onderdeel van het werken met technieken. Scouts gebruiken heel wat technieken: werken met kaart en kompas, sjourren, op verantwoorde wijze een kampvuur maken, op tocht vertrekken met de juiste uitrusting, ... Techniekenwerking is een middel om kinderen en jongeren zelfstandiger en meer zelfzeker te maken, om teamwork te bevorderen en om persoonlijke vaardigheden te ontwikkelen en in de verf te zetten. Het aanleren van technieken vergroot het spelplezier, het buitenleven wordt een pak interessanter, exploratie een pak boeiender.⁶⁸

Bij FOS Open Scouting kan een scout badges verdienen door vaardigheden te ontwikkelen. Die badges kunnen zij op hun hemd bevestigen. Er is een lange lijst⁶⁹ van alle mogelijke badges met telkens de vermelding over welke vaardigheden het gaat. Het staat de scoutsgroepen vrij hun eigen aanpak te hanteren en er zelf mee aan de slag te gaan. De vele links op de webpagina tonen per niveau de bijhorende badge met daaronder de vereiste kennis en vaardigheden.

De website is niet helder over evaluatie of assessment na het verwerven van een bepaalde vaardigheid. Allicht gaat het hier over een beoordeling of waardering door de scoutsleider, of door een groeps-assessment bij een prestatie voor de groep. Het is dus een heel natuurlijke manier van werken, gebaseerd op een binnen de wereldwijde scoutsbeweging werkzame cultuur.

Open badges wereldwijd

Het werken met badges inspireert organisaties en fora die zich focussen op levenslang leren en competentieverwerving. Opleidingscentra in de Angelsaksische bedrijfswereld gebruiken het verwerven van badges als erkenning en vorm van accreditatie⁷⁰. Wereldwijd gebruiken onderwijsinstellingen, werkgevers en vrijwilligersorganisaties Open Badges voor het documenteren van levenslang leren⁷¹. In Nederland lijkt deze werkwijze ingeburgerd in de wereld van opleidingsverstrekkers⁷². Ook in Vlaanderen is hiervoor interesse.

⁶⁷ zie 204detortels.files.wordpress.com/2019/09/badgeworking.pdf

⁶⁸ zie wiki.fos.be/foswiki/Technieken

⁶⁹ zie fosopenscouting.be/nl/technieken-en-materiaal/badgeworking

⁷⁰ zie bijvoorbeeld <https://openbadges.org/about> (<https://openbadges.org/>)

⁷¹ vrij naar <http://www.openbadgenetwork.com/home/welkom/>

⁷² zie bijvoorbeeld <https://compas.works/hoe-maak-ik-effectieve-open-badges/?cn-reloaded=1>

Open Badges zijn digitale insignes die online worden weergegeven als pictogrammen of logo's (website, social media). Deze icoontjes laten zien dat iemand bepaalde kennis heeft opgedaan of vaardigheden beheerst. Mensen die een cursus succesvol afronden en een badge behalen, kunnen deze tonen op hun website of sociale media. Inmiddels kennen trainings-bureaus, opleidingsinstituten en (ICT-)bedrijven over de hele wereld digitale en vaak ook open badges toe aan cursisten⁷³. Een Erasmus+ project realiseerde het Open Badge Network dat organisaties uit heel Europa bij elkaar brengt voor de ontwikkeling van een Open Badge ecosysteem, en dat het gebruik van Open Badges voor het waarderen van formeel, informeel en niet-formeel leren promoot. Het netwerk ambieert een gemeenschappelijke taal voor leren en zorgt voor een standaard waarmee prestaties en vaardigheden kunnen worden erkend en gedeeld via internet.

Tot slot

Voor het onderzoek lijkt dit voorbeeld op het eerste zicht niet toepasbaar. Het systeem van Open Badges lijkt erg gestructureerd en vooral toepasbaar in de afgebakende wereld van opleiding, training en coaching. De badgewerking van open scouting werkt enkel binnen het systeem van lidmaatschap, wat lang niet voor alle jonge vrijwilligers is weggelegd. De drempel voor lidmaatschap is hoog voor jongeren die niet met scoutisme bekend zijn.

Toch is de badgewerking ook een uitdaging om creatief na te denken over (h)erkennen van informeel verworven vaardigheden en competenties. Het prikkelt om andere vormen te vinden. Het hoeft immers niet steeds te gaan over formele procedures, die in nogal wat gevallen als te veeleisend en tijdrovend worden ervaren. Soms kan het uitreiken van een herkenbare T-shirt als veel waardevoller worden ervaren door de betrokken jongere dan een papieren certificaat. De Pleinpatrons van JES krijgen een ComPas-certificaat, maar zijn minstens even fier over hun T-shirt. De badgewerking van FOS Open Scouting maakt deel uit van de cultuur van de organisatie. Het systeem van Open Badges kan gekoppeld worden aan vorming en opleiding van vrijwilligers, zoals bijvoorbeeld de kadervorming in de jeugdsector. Bovenstaande voorbeelden kunnen een inspirerende uitnodiging zijn om werk te maken van een brede waarderingscultuur. We mogen immers nooit vergeten dat waardering deel moet uitmaken van een goed vrijwilligersbeleid en van de dagelijkse manier van werken in het jeugdwerk. Zonder deze informele manier van waarderen kan er niet aan een cultuur van formele waardering en erkenning gewerkt worden.

Europa en competenties

Vooraf

Op Europees niveau wordt al langer gewerkt aan het erkennen van competenties die via het niet-formeel leren werden verworven. Deze beleidsoptie kreeg vorm in de Lissabon-strategie⁷⁴ van 2000, toen de EU ernaar streefde om tegen 2010 de meest competitieve en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden. Om dit te realiseren ontstond onder meer het European Qualification Framework (EQF), waarop het Vlaamse competentiebeleid nadien op inhaakte.

⁷³ vrij naar <https://gear-up.nl/open-badges/>

⁷⁴ de Europese Top van Lissabon, februari 2000

Maar tevens kwamen er aanbevelingen over de waardering en erkenning van leren in de jeugdsector⁷⁵. De waarde van het niet-formeel en informeel leren kreeg formele erkenning van de Raad van de Europese Unie, inclusief een verwijzing naar het belang van de jeugdsector⁷⁶. Acties in dit kader waren onder meer de ontwikkeling van de Youthpass van de Europese Commissie en het 'Europees Portfolio voor jeugdleiders en jeugdwerkers' van de Raad van Europa.

Ook vandaag bouwt het Europese niveau hierop verder om op termijn invulling te geven over "Education and Training of Youth Workers". Het nationaal agentschap voor Europese Jeugdprogramma's JINT bracht hiervoor de sterktes, bestaande praktijken, knelpunten en noden in kaart op vlak van formele en niet-formele opleiding en vorming van vrijwillige en professionele jeugdwerkers in Vlaanderen⁷⁷. Deze analyse kadert in een Europese samenwerking tussen zeven nationale agentschappen, die de Europese dimensie in de opleiding en training van jeugdwerkers wil versterken.

Ook het European Youth Forum neemt initiatief met hun onderzoeksrapport over 'volunteer-based youth work'. Het rapport belicht onder meer de manier waarop het vrijwilligers-jeugdwerk al dan niet erkenning geniet in diverse Europese landen⁷⁸. Daarnaast betoelaagt Erasmus+ nog tal van andere projecten rond dit thema, waarvan we in dit hoofdstuk de initiatieven van Centre for European Volunteering (CEV) onder de loep nemen.

Youthpass

De Youthpass, een initiatief van de Europese Commissie, is bedoeld voor jongeren die deelnemen of deelgenomen hebben aan een activiteit binnen de Europese jeugdprogramma's Erasmus+ Jeugd (Erasmus+ Youth) en het European Solidarity Corps. Enkel zij kunnen een Youthpass-certificaat aanvragen. Alleen organisaties die activiteiten in het kader van deze Europese jeugdprogramma's uitvoeren kunnen zulke certificaten uitreiken. De organisaties dienen hiervoor geen opleiding te volgen, al worden er wel regelmatig opleidingen georganiseerd. Een handboek wijst de gebruikers van de Youthpass⁷⁹ de weg.

⁷⁵ zie bijvoorbeeld:

- Witboek 'Een nieuw elan voor Europa's jeugd', 2001.
- Pathways towards validation and recognition of education, training and learning in the youth field, Working paper by the Youth Unit of the Directorate 'Youth, Civil Society, Communication' in the Directorate General 'Education and Culture' of the European Commission and the Youth Department of the Directorate 'Youth and Sport' in the Directorate General 'Education, Culture and Heritage, Youth and Sport' of the Council of Europe, Strasbourg and Brussels, 2004.
- Resolutie van de Raad en de vertegenwoordigers van de regeringen der lidstaten, in het kader van de Raad bijeen, over de erkenning van de waarde van niet-formeel leren en informeel leren in de jeugdsector in Europa, Publicatieblad van de Europese Unie, 2006.

⁷⁶ zie publicatieblad van de Europese Unie (2006) 'Resolutie van de Raad en de vertegenwoordigers van de regeringen der lidstaten over de erkenning van de waarde van niet-formeel leren en informeel leren in de jeugdsector in Europa'.

⁷⁷ zie "National Mapping BE FL", JINT vzw (6 mei 2022)

⁷⁸ zie "Research on volunteer-based youth work: Final report", European Youth Forum (juni 2022) op https://www.youthforum.org/files/YFJ_volunteerbasedyouthwork_v6_WEB.pdf

⁷⁹ zie handboek op https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-385/ValuedByYouValuedByOthers-allpages_web.pdf

Vanaf juli 2022 (vandaag nog in testfase tot eind juni) zal de Youthpass uitgebreid worden naar jeugdwerkers, zowel vrijwilligers als professionals, met competenties op hun maat en gelieerd aan het profiel van jeugdwerker.

Youthpass heeft volgende centrale doelstellingen:

- jongeren hebben een bewijs van deelname van activiteiten van programma's in het kader van Erasmus+
- jongeren hebben een zicht op de persoonlijke competenties die ze tijdens die activiteiten verworven hebben
- jongeren aanzetten om te reflecteren op het eigen leerproces
- jongeren sociale erkenning geven voor hun niet-formele leerervaringen
- de inzetbaarheid van jongeren is verhoogd door jongeren de mogelijkheid te geven hun competenties te tonen aan anderen indien ze dit wensen

De werkwijze verloopt als volgt:

- Elke jongere die deelneemt aan een activiteit binnen een programma in het kader van Erasmus+ heeft het recht om een Youthpass-certificaat aan te vragen. Elke organisatie kan via de code van de activiteit inloggen op de website⁸⁰ en certificaten online aanmaken. Dit is mogelijk in verschillende talen, waaronder het Nederlands. Drie zaken worden ingevuld: een algemene omschrijving van het programma, een omschrijving van de persoonlijke activiteiten van de jongere en een overzicht van de verworven competenties van de jongere. Er wordt gestimuleerd om het persoonlijk competentieluik in te vullen op basis van zelfreflectie door de jongere met de hulp van een mentor van de organisatie. Organisaties plannen dus best op voorhand wanneer en hoe ze dit zullen aanpakken.
- De organisatie bezorgt de jongere het certificaat, dat tevens online wordt bewaard.
- De jongere kan het Youthpass-certificaat gebruiken voor verschillende doeleinden (bijv. als bewijsmateriaal in een portfolio, als start voor een persoonlijk ontwikkelingsplan of als toevoeging aan de Europass⁸¹)⁸²

Europees portfolio voor jeugdleiders en jeugdwerkers⁸³

Het portfolio is een initiatief van de Raad van Europa. Het is online⁸⁴ volledig vrij te krijgen. Een uitgebreide handleiding beschrijft uitgebreid hoe het werkt zodat elke jeugdwerker er individueel mee aan de slag kan. Ook organisaties kunnen gratis exemplaren bestellen van het portfolio. Er is geen opleiding nodig om er mee aan de slag te gaan.

Het portfolio heeft drie centrale doelstellingen:

- jeugdwerkers kunnen hun jeugdwerkcompetenties herkennen, beoordelen en neerschrijven
- jeugdwerkers kunnen hun competenties beschrijven aan anderen
- jeugdwerkers zijn in staat om eigen leer- en ontwikkelingsdoelen op te zetten

⁸⁰ zie <https://www.youthpass.eu/nl/>

⁸¹ Europass biedt de een verzameling online tools en informatie die de gebruikers helpen om het leerproces en carrière te beheren (zie <https://europa.eu/europass/en/about-europass>)

⁸² vrij naar 'Competenties waarden in het jeugdwerk' – Steunpunt Jeugd, 26 oktober 2009, blz. 47-48

⁸³ vrij naar 'Competenties waarden in het jeugdwerk' – Steunpunt Jeugd, 26 oktober 2009, blz. 40-41

⁸⁴ zie <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio>

Het werken met het portfolio gebeurt als volgt:

- In een eerste fase moet de jeugdwerker de instructies die in het portfolio staan doornemen. Naast instructies bevat het portfolio een verklarende woordenlijst en een lijst met interessante naslagwerken.
- In een tweede fase kan de jeugdwerker reflecteren over zijn competenties. Na enkele reflectievragen over het jeugdwerk in het algemeen, kan hij zijn eigen competenties analyseren. Indien gewenst kan hij daar bewijsmateriaal aan toevoegen.
- In een volgende fase kan de jeugdwerker feedback vragen over die competenties aan anderen (collega-jeugdwerkers, vrienden, ...).
- In een laatste fase kan hij een persoonlijk ontwikkelings- en leerplan opstellen. Er wordt gevraagd wat hij wil doen en hoe, met wie en wanneer hij dat wil verwezenlijken. Daarna is het aan de jeugdwerker om de doelstellingen van dat plan te realiseren en eventueel te evalueren (zelfassessment).

Andere Europese projecten

Op Europees niveau is ook het Centre for European Volunteering (CEV) actief rond het erkennen van competenties verworven via vrijwillig engagement. Het CEV-netwerk verenigt 60 organisaties die vrijwilligerswerk promoten en ondersteunen op Europees, nationaal en lokaal niveau. De organisatie ontwikkelde twee projecten die in de lijn liggen van de scope van ons onderzoek.

DYVO

Het project Digital Technologies For Validating Young Volunteers Competences⁸⁵ ambieert het erkennen en valideren van competenties die zijn verworven door niet-formeel en informeel leren van vrijwilligerswerk door jongeren verbeteren, ook voor jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties. Daarvoor ontwikkelde men drie nieuwe digitale, gebruiksvriendelijke en innovatieve instrumenten, die ingezet kunnen worden in het kader van Europass (een app, een e-book en een trainingspakket met handboek). Het project werkt aan een kader van competenties en aan een validatiemethodologie. De website toont, naast het projectrapport en toeleiding naar de app (via inloggen) enkele succesvolle trajecten van jongeren uit de deelnemende landen.

Upval

Het project UpVal⁸⁶ wil het voor vrijwilligerswerk gemakkelijker maken om het valideren van vaardigheden en competenties een plaats te geven in hun vrijwilligersbeleid. Het uitgangspunt is dat door erkenning van competenties vrijwilligers hun persoonlijke ontwikkeling en hun positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving versterken. Het project doet dit via het opvolgen en exploreren van enkele praktijken uit het CEV-netwerk en door de publicatie van brochures. Een eerste brochure kwam er in 2019. De volgende zijn nog niet verschenen. Met deze publicaties wil men vrijwilligersorganisaties inspireren en ondersteunen om validatie van vaardigheden en competenties te integreren in hun vrijwilligersaanpak.

⁸⁵ zie <https://www.europeanvolunteercentre.org/dyvo> en https://dyvo.eu/en/_materials/

⁸⁶ zie <https://www.europeanvolunteercentre.org/upval>

In de brochure uit 2019 belicht men drie succesvolle validatietools (paspoorten), succesvol in de zin van het aantal vrijwilligers dat er gebruik van maakt: het Passeport Bénévole⁸⁷ (Frankrijk), de VoluntPass (Roemenië), en de Europass Certificate for Volunteers⁸⁸ (Nederland). De brochure beschrijft de toegepaste validatietools gevolgd door een overzicht van hun sterktes en zwaktes. De beschrijving biedt inzicht in de visie, het toepassingsgebied en het beleidskader waarbinnen de tools worden ingezet. De brochure geeft tot slot aanbevelingen, zowel voor de betrokken organisaties en overheden als voor de tool zelf (zie de Nederlandstalige brochure⁸⁹).

De drie voorbeelden uit de brochure leggen vooral het accent op de inzetbaarheid naar de arbeidsmarkt. De paspoorten beschrijven de rol, taken en ingezette competenties van de vrijwilliger. Daardoor kan het deel uitmaken van een ruimer portfolio. Enkel over het Franse voorbeeld wordt gezegd dat het paspoort de vrijwilliger ook volgt in zijn/haar groei en ontwikkeling. De keuze om met het paspoort aan de slag te gaan wordt niet gemotiveerd door het (leer)proces (begeleiding, ondersteuning, feedback). Het is immers aan de validerende vrijwilligersorganisaties, die met het paspoort aan de slag gaan, om al dan niet voor opvolging en begeleiding in het groeiproces van de vrijwilliger te voorzien.

Tot slot

Op de keper beschouwd komen de Europese competentietools Youthpass en Europees Portfolio nogal hoogdrempelig over, zeker voor de moeilijk bereikbare doelgroepen waarop ons onderzoek zich focust. De websites zijn in het Engels of Frans. Nederlandstalige versies vragen volgehouden zoekwerk of zijn niet te vinden. De handleidingen zijn lang en uitgebreid en vragen voldoende taligheid.

Toch maken organisaties er wel eens gebruik van, soms ook met een minder kansrijke doelgroep. Voor de Youthpass kan een organisatie ervoor kiezen deze tool op te nemen in een begeleid competentietraject binnen een Erasmus+ Jeugd-project. Het vergt veel tijd en inspanning om de jongeren via begeleiding te motiveren om de hele procedure tot het einde vol te houden. De vraag blijft of deze instrumenten voldoende aantrekkelijk, toegankelijk en gekend zijn om er vanuit een organisatie talent- en competentiegericht mee aan de slag te kunnen.

De projecten van het Centre for European Volunteering (CEV) genieten bij ons weten nog weinig bekendheid, maar de concrete praktijkvoorbeelden bieden zeker inspiratie:

- DYVO verdient alvast nader onderzoek via praktijktesten met jonge vrijwilligers. Enkel dan kunnen we een inschatting maken over de waarde ervan.
- De drie praktijkvoorbeelden uit de UPVAL-brochure, inclusief de sterkte/zwakteanalyses, zijn erg concreet beschreven en kunnen daardoor inspireren bij het zoeken naar bruikbare praktijken. Ze lijken sterk op de gekende EVC-validatietrajecten, maar zijn veel laagdrempeliger en specifiek bedoeld voor het vrijwilligerswerk. Ze benaderen het opzet en de inzetbaarheid van ComPas uit Antwerpen, maar specifiek niet op voorhand een selectie van competenties.

⁸⁷ zie www.passeport-benevole.org

⁸⁸ zie www.europass.nl/producten/vrijwilligers/ en www.mijneuropassmobiliteit.nl (gebruik tool via inloggen)

⁸⁹ zie de brochure in het Nederlands op <https://vrijwilligerswerk.nl/themas/vrijwilligersbeleid-management/ontwikkelkansenvrijwilligers/bestandencertificering/handlerdownloadfiles.ashx?idnv=2218014>

1.3. Competentiegericht werken uitgelicht

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op twee organisaties met expertise in competentiegericht werken met jongeren, namelijk JES en Arktos. We belichten de organisatie zelf, gevolgd door een greep uit een paar methodes die zij inzetten. Uiteraard zijn er nog tal van andere werkwijzen in de jeugdsector aan te wijzen die aansluiten bij de scope van het onderzoek. Hun afwezigheid in dit hoofdstuk houdt helemaal geen waardeoordeel in. Onze keuze voor precies deze twee organisaties baseerden we in de eerste plaats op de bijzondere rol en positie die zij in de jeugdsector, maar zeker ook daarbuiten, innemen in de ontwikkeling van praktijken over talent- en competentiegericht werken met jongeren in hun vrije tijd.

De tools van JES

In voorgaande hoofdstukken zagen we al dat JES betrokken is bij zowat elk aspect over competentieverwerving in de jeugdsector. Ze waren actief bij Wacker en Oscar en ontwikkelden zelf een eigen product, de C-Stick. Voor enkele Antwerpse trajecten werken ze met het ComPas-certificaat. Ze denken mee na over het beleid kadervorming en ontwikkelen nieuw aanbod om de toegankelijkheid tot opleidingen te verbeteren. Geattesteerde kadervorming vormt de ruggengraat van de organisatie, met 500 JES-vrijwilligers die een attest in handen hebben. Dankzij al deze ervaringen, en dankzij het bereik van een erg diverse doelgroep, kan JES met gezag meepraten in het debat over competentiegericht werken en het herkennen en erkennen van competenties. Daarnaast heeft JES de goede gewoonte over het muurtje te kijken, te experimenteren, dit inhoudelijk te onderbouwen en erover te publiceren.

JES in het kort

JES (tot 2004 'Jeugd en Stad') bestaat sinds november 1984, toen vooral om het Brusselse jeugdwerk te ondersteunen en speelpleinanimatoren op te leiden. Sinds de jaren '90 werkt JES ook in Gent (1990) en in Antwerpen (1996). JES benoemt haar doelgroep meestal als de 'doorsnede' van de jonge stadsbevolking. Het doelpubliek weerspiegelt de diversiteit van de grootstad. Ze bereiken jaarlijks ongeveer 50.000 jongeren en worden ondersteund door 500 jonge vrijwilligers. Jongeren die het moeilijk hebben om mee te tellen krijgen extra aandacht en ondersteuning. Reeds van bij het ontstaan kenmerkt de ontwikkeling van de organisatie zich door verder te kijken dan de vrijetijdscontext en door zich met uiteenlopende projecten te richten naar onderwijs, tewerkstelling en welzijn. Tot vandaag is deze integrale aanpak een wezenlijk kenmerk van JES⁹⁰.

In de schoot van de organisatie werd de JES Academy opgericht, bedoeld om expertise te delen met iedereen die er interesse in heeft. Dat kan de jeugd- of onderwijssector zijn, maar is enorm veel ruimer dan dat (lokale besturen, politie en veiligheid, tewerkstelling, bedrijven, ...). De Academy beoogt niet enkel kennisdeling maar ook uitwisseling, want JES wil ook graag zelf bijleren uit ervaringen bij andere organisaties. Dit delen van expertise verklaart ook waarom JES graag opleidingen organiseert (waaronder kadervorming) voor deelnemers die zich als vrijwilliger of professional engageren in een andere organisatie.

⁹⁰ zie jes.be/wij-zijn-jes/

JES en competentiegericht werken

Competentiegericht werken is een centraal element in het DNA van JES. Tijdens hun werk ontmoeten ze grote groepen jongeren met talent dat al te vaak onaangeroerd blijft. Daarom biedt JES deze jongeren een omgeving waarin ze hun (soms onvermoede) talenten en competenties kunnen ontdekken en ontwikkelen. De noden en drijfveren van de jongeren staan centraal. JES werkt zoveel mogelijk ervaringsgericht en groepsgericht en vertrekt steeds vanuit de leefwereld, talenten en drijfveren van jongeren. In de trajecten die samen met hen worden opgezet, staan de jongeren zelf aan het roer en worden steeds mede-eigenaar van hun projecten, buurt en stad⁹¹.

Een competentietraject is een positief traject, waarbij de focus ligt op waar jongeren goed in zijn, hun talenten. Talentwerk richt zich op de dingen die jongeren leuk vinden en voldoening geven. JES vindt hiervoor inspiratie bij de invalshoek van Luk Dewulf⁹². Een competentietraject leidt dus niet per definitie naar een attest of certificaat. Erkenning geven kan op vele manieren gebeuren, en JES hanteert hiervoor diverse werkvormen (zie verder). Belangrijk is dat een jongere ervaring opdoet en daaruit leert. Ervaringsleren is de blauwdruk voor elk competentietraject, waarbij de jongere kan experimenteren, fouten mag maken en veel tijd krijgt voor reflectie en feedback.

JES-instrumentarium

In dit hoofdstukje een inkijk in enkele tools waarmee JES aan de slag gaat in hun talent- en competentiegericht werken met jongeren.

AIRAN

JES heeft zelf geen eigen assessmenttool en legt liever de nadruk op taal geven aan jongeren en vrijwilligers over hun leren. In een gesprek met de jongere gebruikt JES tools zodat de jongere zelf leerdoelstellingen kan zetten om er achteraf over te reflecteren. JES ontwierp hiervoor een methodiek, namelijk AIRAN. Het zelf gevonden letterwoord staat voor Affectie, Informatie, Reflectie, Actie en Netwerk. De jongere en zijn begeleider hebben een schematische vragenlijst die ze gebruiken tijdens een evaluatie of reflectie. Zulke gesprekken eindigen telkens met concrete afspraken. De jongere denkt na over het gevoel bij een activiteit (was het leuk?), het beschrijven van de activiteit (wat, hoe, verloop, ... volgens een aangepaste STARR-werkwijze⁹³), wat hij eruit kan leren, wat hij ermee gaat doen en wie/wat hij daarvoor nodig heeft.

I-POP

In het werken met (kwetsbare) jongeren wordt JES regelmatig geconfronteerd met jongeren die niet meer lijken te kunnen of willen leren. Je kan niet talent- en competentiegericht werken met jongeren die afhaken. Hier bots je op je grens als jeugdwerker. Hoe ga je als begeleider om met deze jongeren? Wat is er nodig om hen te stimuleren? De eerste fase in de begeleiding van deze jongeren is daarbij heel belangrijk. Het is het moment waarop een jongere opnieuw een positieve band opbouwt met de begeleiding, de werking en met zichzelf.

⁹¹ zie ook www.youtube.com/watch?v=fc5VC-FhRAE&t=1s

⁹² zie Luk Dewulf, Peter Beschuyt - "Ik kies voor talent" – Lannoo Campus, februari 2018

⁹³ zie www.scribbr.nl/stage/starr-methode/

Onder promotorschap van JES sloegen vijf vormingsorganisaties (Arktos, CDV Aura, de Foyer, Groep Intro en LEJO) de handen ineen voor het ESF-project I-POP. Het project onderzocht hoe het precies zit met die eerste fase: welke houding neem je aan als begeleider? Hoe pak je het aan? Wat zijn valkuilen? Het project liep tussen september 2010 en mei 2012. Bevindingen, resultaten en een handboek met tips en handvaten vind je via de JES Academy⁹⁴.

SIM-ME

In hun onderwijstrajecten stelde JES vast dat veel leerlingen kiezen voor het deeltijds onderwijs vanuit een negatieve ingesteldheid. Ze zijn schoolmoe of hebben een slechte schoolervaring achter de rug. Van een bewuste en positieve keuze voor duaal leren of werkplekleren is er te vaak geen sprake. Met het project SIM-ME wilde JES daar graag iets aan veranderen. Samen met een aantal Gentse onderwijspartners ontwikkelden ze een methodiek voor Screening, Intake en Matching (SIM-ME) van deze jongeren. De methodiek geeft niet alleen de jongeren inzicht in zichzelf, maar geeft ook leerkrachten, trajectbegeleiders en werkgevers een inzicht in wat zij van de leerlingen (mogen) verwachten. JES publiceerde de resultaten en aanbevelingen⁹⁵, een draaiboek⁹⁶ en een workshop⁹⁷ voor praktisch gebruik.

Tot slot

Voor JES betekent competentiegericht werken niet per definitie werken met een certificaat, zoals in dit hoofdstuk blijkt. Het lijkt soms of de organisatie daarvan is afgestapt, met uitzondering van hun deelname aan ComPas in Antwerpen. Na het stopzetten van de C-Stick onderzocht JES alternatieven, maar botste op de grote investeringskost om een nieuwe tool te (laten) ontwikkelen. Tevens is het moeilijk een uniforme tool te bedenken voor de erg uiteenlopende diversiteit aan competentietrajecten bij JES. Maar er rezen ook vragen bij de tijdrovende en arbeidsintensieve inzet die het werken met certificeren met zich brengt.

JES blijft echter via projecten experimenteren met talent- en competentiegericht werken. Hiervan getuigen de drie voorbeelden in dit hoofdstuk. Ze zijn niet alle drie direct gebruiksklaar voor de dagelijkse jeugdwerkpraktijk, maar kunnen wel inspirerend zijn. Dat geldt zeker voor de AIRAN-vragenlijst, die een mooi handvat biedt voor jeugdwerkers die met jongeren competentiegericht aan de slag willen gaan.

⁹⁴ zie jes.be/projecten/ipop/; ipopinfo.wordpress.com/ en de handleiding op www.jes.be/expertisecentrum/downloads/063.pdf

⁹⁵ zie www.jes.be/publicaties/simme-aanbevelingen.pdf

⁹⁶ zie www.jes.be/publicaties/simme-boek_en_workshops.pdf

⁹⁷ zie www.jes.be/publicaties/simme-workshop.pdf

De aanpak van Arktos

Op het eerste zicht lijkt Arktos een buitenbeentje in de jeugdsector. Dat komt omdat Arktos zich profileert als een kruispuntorganisatie, actief op diverse domeinen van de samenleving (vrije tijd, onderwijs, werk, welzijn, justitie). Hiermee zijn ze trouw aan hun ontstaan in 1963 in de schoot van KAJ-VKAJ. De doelgroep was toen de werkende jongeren. In de decennia die volgden evolueerde de organisatie in de richting van de bijzondere jeugdzorg en het deeltijds onderwijs. Later, onder de naam Arktos – tot 1994 als Nationaal Centrum voor Algemene Vorming, NCAV – stelde de organisatie zich als opdracht jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie via vorming weerbaarder te maken zodat hun kansen verhogen op het verwerven van een eigen gekozen plaats in de samenleving. Tegelijk namen ze de signaalfunctie op naar het overheidsbeleid in verband met structurele maatschappelijke achterstellingsmechanismen. Ze noemden zich een professionele vormingsorganisatie voor maatschappelijk kwetsbare jongeren⁹⁸. Dit alles leunt nog sterk aan bij hoe Arktos vandaag naar zichzelf kijkt. De organisatie heeft altijd al een plaats gehad in het Vlaamse subsidiebeleid voor de jeugdsector. Voor subsidiëring dienen zij een beleidsnota in, en worden voor de andere werkdomeinen via tal van subsidiestromen betoelaagd (lokaal, provinciaal, Vlaams, Europees).

Arktos in het kort

Arktos is een Vlaams expertisecentrum voor kinderen en jongeren van 6 tot 25 jaar in kwetsbare situaties en personen met een beperking voor wie de aansluiting op school, werk en samenleving minder evident blijkt. Door jongeren met zichzelf en hun omgeving te verbinden versterkt Arktos hen in hun talenten en vaardigheden, in alle mogelijke levensdomeinen. Ze doen dit vanuit het geloof dat alle kinderen en jongeren over een eigen kracht beschikken. Vrijtijd heeft een belangrijke plaats in de werking, bijvoorbeeld het DNA-project met anderstalige nieuwkomers in samenwerking met VDS⁹⁹. Maar minstens even belangrijk zijn hun activiteiten in onderwijs, arbeid, welzijn of justitie. Op al deze domeinen zijn ze met concrete initiatieven actief in heel wat gemeenten gespreid over heel Vlaanderen en Brussel. Ze ondersteunen het netwerk van ouders, scholen, partners en overheden bij het omkaderen van deze kinderen en jongeren¹⁰⁰. Ze doen dit vanuit een competentie- en talentgerichte benadering in al hun werkdomeinen. Ze gaan op zoek naar manieren om competenties van jongeren te herkennen. Ook in het beleid zien ze het als hun opdracht hun kritisch optimisme te laten horen.

Arktos en competentiegerichte werken¹⁰¹

Iedereen is geboren met talenten en kwaliteiten. Dat is de manier waarop Arktos kijkt naar de wereld. Arktos ziet de kracht van kinderen, jongeren, ouders, scholen, partners, overheden en bouwt daarop voort. Voor Arktos is het inzetten op competenties én talenten daar onlosmakelijk mee verbonden. Ze streven naar een gezond evenwicht tussen een competentiegerichte en een talentgerichte benadering. Arktos verkiest om te vertrekken vanuit een krachtenbenadering in

⁹⁸ vrij naar “Arktos historiek”, pdf-document – 2012

⁹⁹ zie www.speelplein.net/Nieuws/20210323-project-dna---de-nieuwe-animatoren---gaat-van-start

¹⁰⁰ zie presentatie Jaarverslag 2021 op <https://xd.adobe.com/view/2f13381c-5796-4d31-9a28-753626766a4c-7a40/?fullscreen>

¹⁰¹ dit en volgende hoofdstukken (behalve 3.3.6) is een getrouwe bewerking van de voorbereidende nota ‘competentie- en talentbeleid’ van Arktos dd. 1 maart 2022

plaats van een tekortenbenadering. Ze geloven dat iedereen talenten heeft en bouwen daarop verder. Deze positieve insteek vertaalt zich naar hoe Arktos met kinderen, jongeren en medewerkers omgaat en hen stimuleert tot leren.

Arktos heeft daarbij aandacht voor de begeleidershouding. Deze omvat volgende componenten:

- bieden van veiligheid
- bieden van vrijheid
- bekrachtiging en feedback
- model-leren
- inzicht bieden door duiding

Daarnaast gelooft Arktos in ervaringsgericht leren en begeleiden. Ze willen ontwikkelingsprocessen op gang brengen bij de lerende door:

- hen zelf te laten ervaren,
- hierover te reflecteren en te leren,
- met nieuwe inzichten te experimenteren

Ervaringsleren is bovendien relationeel leren: in relatie met/samen met andere groepsleden. Hier ligt de basis van het belang dat Arktos hecht aan groepsgericht of teamgericht werken (en leren). Met deze talent- en competentiebenadering werkt Arktos met kinderen en jongeren, maar evengoed is dit de manier waarmee Arktos omgaat met haar personeel. Inspirerend coachen op maat, waardoor een team of een medewerker doelbewust aan de slag gaat met groeien en leren.

Identificeren van competenties en talenten

Het identificeren van competenties en talenten komt voor in alle projecten van Arktos. Bij projecten in de vrije tijd gebeurt dit eerder op een informele manier (informeel leren). Bij projecten die een link hebben met onderwijs en/of arbeid formuleert Arktos leerdoelen (met de nodige competenties) vaak explicieter (niet-formeel leren). Voor het identificeren van competenties en talenten zetten ze diverse werkvormen in, zowel individueel als in groep.

De Evoluator

Via de methodiek Missing Link wil Arktos moeilijk bereikbare jongeren toch bereiken en hen begeleiden naar werk of zinvolle vrijetijdsbesteding¹⁰². Deze werkwijze wil de jongere aan het stuur zetten van zijn traject, zijn netwerk verstevigen, samen op weg gaan richting werk of zinvolle tijdsbesteding en de afgelegde weg in beeld brengen. Hiervoor ontwikkelde Arktos met ESF-middelen, in samenwerking met HIVA¹⁰³ en Wonen en Werken vzw¹⁰⁴, de Evoluator¹⁰⁵. Door de tool op regelmatige momenten in het traject van de jongere in te zetten, brengt de begeleiding evoluties in beeld op vlak van 'zachte resultaten' richting werk of zinvolle tijdsbesteding.

¹⁰² zie arktos.be/nl/ondersteuning/missinglink en shop.acco.be/nl-be/items/9789033495595/Missing-Link

¹⁰³ HIVA: onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven (zie <https://hiva.kuleuven.be/nl>)

¹⁰⁴ Wonen en Werken vzw is een sociale onderneming met vestigingen in Leuven en Herent. Zij zorgen ervoor dat mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terecht kunnen voor een duurzame job (zie <https://www.wonen-en-werken.be/>).

¹⁰⁵ zie handleiding op www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/arktos_evoluator.pdf

De Evoluator is zowel een meet-, opvolgings- als begeleidingsinstrument. Deze tool vertrekt van de kijk van de jongere op zichzelf en zijn situatie, en biedt de mogelijkheid om de percepties van de begeleider ernaast te leggen. Via de Evoluator tekent de begeleider gepercipieerde evoluties op vlak van vaardigheden, attitudes, innerlijke processen en context op. Het gaat onder meer over sollicitatievaardigheden, (arbeids)attitudes, communicatievaardigheden, zelfkennis, ... Het doel is om aan te zetten tot reflectie en zelfinzicht.

Hoewel de Evoluator ontwikkeld is voor het begeleiden van moeilijk bereikbare jongeren naar werk of zinvolle tijdsbesteding, is de tool ook inzetbaar binnen andere levensdomeinen waar jongere zich in bevinden.

De ACT-meting

Sinds 2018 gaat Arktos aan de slag met de ACT-meting van myHBM¹⁰⁶. De ACT (Analytical Competence Tool) is een online meetinstrument waarmee je inzicht krijgt in iemands bewuste en onbewuste gedrag. Op die manier maak je (on)bewuste talenten zichtbaar. De rapportage van de meting maakt talenten, ontwikkelmogelijkheden, competenties die mogelijk energie kosten en valkuilen zichtbaar.

In eerste instantie zet Arktos deze ACT-meting zeer lokaal in bij een arbeidsproject. Ondertussen zetten ze de ACT-meting in bij het begeleiden van jongeren in meerdere projecten. Arktos experimenteert er ook mee naar de eigen medewerkers.

Erkennen van competenties en talenten

Arktos denkt al geruime tijd na over een manier hoe ze competenties en talenten van deelnemers en medewerkers kunnen erkennen en bekrachtigen. In het verleden gebruikten ze onder meer Oscar en binnen één van de onderwijsprojecten (P.O.T.¹⁰⁷) was Arktos erkend om 'attesten verworven competenties' (AVC)¹⁰⁸ af te leveren. In 2018 werd Oscar stopgezet en ook het project P.O.T. liep toen op zijn laatste benen.

Daarom onderzocht Arktos in 2018 welke mogelijkheden onder meer het decreet geïntegreerd EVC-beleid^{109 110} zou kunnen bieden voor het erkennen van de competenties en talenten van deelnemers. EVC is een overkoepelend begrip van herkennen en erkennen van competenties. Het geïntegreerd decreet regelt het beoordelen en certificeren van competenties, wat enkel kan door

¹⁰⁶ zie myhbmcenter.com/act-meting

¹⁰⁷ P.O.T. (Persoonlijk Ontwikkelingstraject) was bedoeld voor jongeren uit de Centra Leren en Werken (deeltijds secundair onderwijs), die omwille van een multicomplexe problematiek moeilijk of niet kunnen deelnemen aan een arbeidsgericht traject. Met het traject tracht Arktos de band tussen de jongere en zijn omgeving te herstellen en de band met 'Leren en Werken' op te bouwen door te werken aan persoonlijke en sociale vaardigheden en door hen succes-ervaringen te bieden. (vrij naar pdf-folder van Arktos)

¹⁰⁸ een 'attest verworven competenties' wordt gehanteerd in buitengewoon secundair en beroepsonderwijs

¹⁰⁹ voor decreet zie [etaamb.openjustice.be/nl/decreet-van-26-april-](http://etaamb.openjustice.be/nl/decreet-van-26-april-2019_n2019012586.html#:~:text=Een%20EVC%2Dstandaard%20geeft%20aan,opstellen%20van%20de%20EVC%2Dstandaarden.)

2019_n2019012586.html#:~:text=Een%20EVC%2Dstandaard%20geeft%20aan,opstellen%20van%20de%20EVC%2Dstandaarden.

¹¹⁰ voor uitvoeringsbesluit zie data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15563

een erkend EVC-testcentrum. Dit centrum test één of meerdere beroepskwalificaties¹¹¹. Het identificeren en documenteren van competenties zijn voorafgaande stappen hiertoe¹¹².

De certificaten die Arktos aflevert (of afleverde) hebben geen civiel effect. Ze kunnen hoogstens een hulp zijn bij het identificeren en documenteren. Bij voorkeur is de inhoud van het certificaat hierbij gelinkt aan competenties uit beroepskwalificaties. Tot vandaag heeft Arktos hier geen verdere actie aan gekoppeld.

Toekomstige beleidsontwikkelingen

Vanuit hun kernopdracht naar de doelgroep volgt Arktos de beleidstendensen en -initiatieven op. In het Vlaamse actieplan ‘Levenslang leren: koers zetten naar een lerend Vlaanderen’¹¹³ van 10 december 2021 wordt het omgaan met competenties als één van de belangrijkste troeven gezien om om te gaan met de snel veranderende wereld en de bijhorende uitdagingen: “Het Partnerschap Levenslang Leren wil competenties meer centraal stellen in de economie en de samenleving van de toekomst. Aanwezige en vereiste competenties (vandaag én in de toekomst) zichtbaar maken en analyseren en er vervolgens mee aan de slag gaan is een cruciaal element in de omslag naar een lerend Vlaanderen. Dat vereist een strategische omslag over meerdere jaren heen, zowel naar individuen, jobs, organisaties als opleidings-, loopbaan- en HR-verstrekkers”.

Het partnerschap pleit hierbij voor een gecoördineerde aanpak vanuit één strategisch competentieprogramma om de competenties van alle burgers te versterken. Arktos zal dit nauw blijven opvolgen.

Tot slot

Als het gaat om de moeilijkst bereikbare doelgroepen kunnen de methodes van Arktos om talent- en competentiegericht tewerk te gaan erg inspirerend zijn. Ze leren alvast dat kiezen voor deze doelgroep niet gratis is. Het vraagt inzet van middelen en mensen, visie en expertise. En vooral een geloof dat iedereen over talent beschikt. Er zijn geen hopeloze gevallen, zoals Arktos terecht op haar website stelt¹¹⁴. Deze positieve overtuiging is een must als we deze groep kinderen en jongeren op weg willen helpen naar een betere toekomst.

Arktos is als organisatie stevig ingebed in een breed netwerk, van vrijetijd en onderwijs tot arbeid en welzijn. Ze zijn dus goed geplaatst om de vinger aan de pols te houden en tendensen in die sectoren goed op te volgen. Ook de beleidscontext over competenties ontsnapt hen niet. Het Vlaamse jeugdbeleid heeft dus een goede partner aan Arktos om buiten het eigen beleidsdomein te exploreren naar wegen om jeugdig vrijwilligerswerk erkend te krijgen. Of alle aangereikte oplossingen uit het Arktos-netwerk bruikbaar zijn en passen binnen de scope van ons onderzoek zal de toekomst moeten uitwijzen. Daarin is ook Arktos zoekende.

¹¹¹ Een beroepskwalificatie is een afgerond en ingeschaald geheel van competenties waarmee mensen de handelingen stellen die men van hen in een specifieke beroepscontext verwacht. Beroepskwalificaties worden opgemaakt met de sectoren, en komen terecht in een online databank.

¹¹² meer informatie op www.vlaanderen.be/erkennen-van-verworven-competenties

¹¹³ lees het actieplan op publicaties.vlaanderen.be/view-file/48513

¹¹⁴ zie op arktos.be/nl/arktos/baseline

1.4. Sport en competentiegericht werken

Heel wat jongeren participeren aan het sportaanbod. Sommige worden vrijwilliger in hun sportclub, als trainer en coach. Via opleidingen wordt er gewerkt aan competenties om deze rollen te kunnen opnemen. Het is dus vanzelfsprekend dat ook in de sportsector heel wat beweegt rond het thema competenties en talenten van vrijwilligers. Zowel het herkennen als het erkennen komt er aan bod.

Het is echter onmogelijk om binnen de scope van ons onderzoek het competentiegericht werken met vrijwilligers in de hele sportsector te belichten. Deze sector is uitgebreid en gevarieerd. Het is een wereld apart, met een heel eigen beleid, jargon, netwerk, visie en ontwikkeling. Dankzij het contact met professor Marc Theeboom van de onderzoeksgroep Sport & Society van de Vlaamse Universiteit Brussel hebben we toch enig licht kunnen werpen op initiatieven in de sportwereld die aansluiten bij ons onderzoek.

Soms bestaat de indruk dat de sportsector vooral wil focussen op competenties die met de sportwereld te maken hebben. Maar er zijn meer en meer sociale sportpraktijken die inzetten op sociale doelstellingen. Ook de huidige sportopleidingen¹¹⁵ evolueren in die richting. Men wil er inzetten op andere competenties die voor de bredere ontwikkeling van vrijwilligers van belang kunnen zijn. De onderzoeksgroep Sport & Society van de Vrije Universiteit Brussel leidt een reeks projecten die op deze piste inzetten. In dit hoofdstuk lees je een beknopt, maar onvolledig overzicht van het werk dat de laatste jaren werd verzet.

Catch: impactmeting bij buurtsport

Het praktijkgericht onderzoek CATCH¹¹⁶ (2016-2019) ging in op de vraag op welke wijze Buurtsport een rol kan spelen in de sociale inclusie van maatschappelijk kwetsbare jongeren. Vier jaar werkten vier partners rond de centrale vraag naar de werkzame factoren van een buurtgebonden sportaanbod die bijdragen tot sociale inclusie van jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties (14-25 jaar), en de manier waarop die kunnen toegepast worden binnen buurtsport. De drie centrale thema's daarbinnen waren gezondheid, sociale cohesie en persoonlijke ontwikkeling.

Het project resulteerde in een instrument om de maatschappelijke impact van een buurtsportwerking zichtbaar te maken (de Buurtsport Impact Wizard¹¹⁷ en een publicatie¹¹⁸). De tool helpt een buurtsportwerking om vanuit de veranderingstheorie (Theorie of Change¹¹⁹) precies te beschrijven wat ze dagelijks doen en waarom dat zo is, om precies de beoogde of bereikte maatschappelijke verandering voor de doelgroep te kunnen benoemen, meten en analyseren. Omdat je weet wat je gaat meten, weet je ook waar je kunt interveniëren en kan je bijsturen en prioriteiten stellen om daarmee de impact te verbeteren. De tool ondersteunt dus medewerkers

¹¹⁵ zie www.sport.vlaanderen/trainers-en-sportbegeleiders/

¹¹⁶ CATCH: Community sport for AT-risk youth: Innovative strategies for promoting personal development, health and social CoHesion; zie www.lokaalsportbeleid.be/themas/sportparticipatie-buurtsport/catch/

¹¹⁷ zie <https://buurtsport.impactwizard.be/nl/about>

¹¹⁸ Buurtsport belicht, een meerwaarde voor sociale inclusie – Theeboom, M.; Schaillée, H.; Brosens, D. – VUB Onderzoeksgroep Sport & Society, Politeia, 2020

¹¹⁹ zie www.goededoelennederland.nl/system/files/public/Bedrijfsvoering/TOC%20versie%202.0.pdf

van buurtsport in het werken aan sociale inclusie. Voor mensen uit het werkveld is het immers niet eenvoudig om met deze thema's aan de slag te gaan.

Inzetbaarheid van jongeren op de arbeidsmarkt via sport

Ondersteund door het Europese programma Erasmus+ liep een onderzoek¹²⁰ dat resulteerde in enkele concrete projecten, waar VUB partner en trekker is. De studie onderzocht de bijdrage die sportorganisaties leveren aan de inzetbaarheid van NEET¹²¹-jongeren naar werk. Het doel was om de belangrijkste aspecten te benoemen die bij sportprojecten nodig zijn om de inzetbaarheid van deze jongeren naar de arbeidsmarkt te vergroten.

Het project maakt helder dat sportcompetenties slechts een beperkte bijdrage leveren aan de inzetbaarheid van deze jongeren. Men gaat dus dieper in op de andere competenties, zowel de hard als de soft skills. Men wil daartoe ook andere activiteiten inzetten naast het sportieve aanbod. De hele aanpak wordt ondersteund door de veranderingstheorie (Theorie of Change).

Het onderzoek ontwikkelde de monitor-tool 'Monitor' voor 'sports and employability programs'¹²², projecten binnen sportorganisaties en buurtsportinitiatieven die werken met trajecten om de doelgroep te versterken richting werk. Bij de tool hoort een handboek¹²³ dat mensen moet helpen om met meten en analyseren aan de slag te gaan.

COACH+ project

Voortbouwend op voorgaande projecten loopt voor de periode 2022-2024 het COACH+ project, eveneens ondersteund door Erasmus+. Het doel is om de competentie van sportcoaches te vergroten zodat ze op jeugdwerk gebaseerde sessies kunnen geven. De sessies zijn voor 'sports and employability programs' (projecten van sportorganisaties die NEET-jongeren versterken richting werk). Daartoe zal een online training voor een coachingsmethodiek worden ontwikkeld, gebaseerd op goede praktijken uit het jeugdwerk. De samenwerking binnen het project betreft binnen- en buitenlandse organisaties uit de opleidingswereld, de lokale sportsector en het jeugdwerk.

¹²⁰ zie <https://www.sport4employability.eu/project-1> en "Study on the Contribution of Sport to the Employability of Young People in the Context of the Europe 2020 Strategy", Coalter; Theeboom; Truyens (2017), zie [file:///C:/Users/joris/Downloads/study%20on%20the%20contribution%20of%20sport%20to%20the%20employability-NC0117947ENN%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/joris/Downloads/study%20on%20the%20contribution%20of%20sport%20to%20the%20employability-NC0117947ENN%20(1).pdf)

¹²¹ NEET-jongeren: Not in Education, Employment or Training

¹²² zie <https://www.sport4employability.eu/kopie-van-home>

¹²³ "Sport and Employability: A Monitoring and Evaluation Manual", Coalter, F.; Theeboom, M.; Taylor, J., Commers, T.; Derom, I. (2021) zie <https://saso.research.vub.be/sites/default/files/atoms/files/MONITOR%20Sport%20%26%20Employability%20%202021.pdf>

Competentietoolkit

Een eerder onderzoek van de VUB-onderzoeksgroep Sport & Society leidde in 2017 naar de ontwikkeling van een competentietoolkit om in te zetten voor vrijwilligerswerk in de sport¹²⁴. Er was immers gebleken dat er nood was aan instrumenten om sociale sportpraktijken (zowel clubs, buurtsportpraktijken, jeugdwerksettings,...), die willen werken rond de competentieontwikkeling van jongeren die leven in maatschappelijk kwetsbare situaties door het opnemen van vrijwilligerswerk in de sport, te ondersteunen¹²⁵. De online tool die werd ontwikkeld is tevens een competentiebarometer¹²⁶, die zowel voor jongeren als begeleiders ingezet kan worden. Men presenteert het instrument als een ‘apklare’ toolkit.

City Coach van Buurtsport Antwerpen

Naast de hiervoor aangehaald praktijkonderzoeken zijn er ook lokale initiatieven die willen inzetten op een brede competentieontwikkeling. Bij de stad Antwerpen was er het City Animator project dat jongeren opleidde tot vrijwilliger, zodat ze op pleinen in aandachtswijken spel- en/of sportactiviteiten konden organiseren of ondersteunen. Het concept werd omgevormd tot 'City Coach'¹²⁷, een praktijkgericht traject voor jongeren die graag als vrijwilliger aan de slag willen, waarbij sport en bewegen als middel wordt ingezet om competentieversterkend te werken. Het doel van het traject is om jongeren te versterken in hun rol als vrijwilliger en ze als actief burger in staat te stellen om activiteiten te begeleiden, ideeën uit te dragen en uit te werken, samen te organiseren, te denken in mogelijkheden en ze te laten nadenken over te maken keuzes. Het concept werd opgenomen bij ComPas, zodat jongeren na het afwerken van het traject een certificaat konden behalen.

1.5. Talentedwerk en talentenfluisteren

Als het over talentwerking gaat kunnen we in Vlaanderen niet langs Luk Dewulf. Als pedagoog en auteur is hij al vele jaren actief met talentwerking in scholen, bij werkgevers en lokale besturen. Ook sommige jeugdwerkers vinden inspiratie in zijn visie en werkwijze, die te lezen is in zijn vele publicaties¹²⁸. In Nederland geniet hij ondertussen eveneens brede bekendheid.

¹²⁴ zie voor presentatie op:

https://kics.sport.vlaanderen/wetenschappelijkonderzoek/Documents/170606_Kennisdag_sessie3_Compentietoolkit.pdf

¹²⁵ zie onderzoek "[Exploring the developmental role of volunteering in sport for youngsters in socially vulnerable situations](#)", Buelens, Evi; e.a. (2016)

¹²⁶ zie www.competentiebarometer.be

¹²⁷ zie www.antwerpen.be/info/5d701b30407267a4291502cc/compastraject-city-coach-door-buurtsport

¹²⁸ zie <https://www.kiezenvoortalent.be/luk-dewulf-boeken>

Het begrip talent

Net als iedereen hebben alle kinderen en jongeren bakken talent. Talent gaat niet over het uitblinken in een bepaalde activiteit maar over elke activiteit die vanzelf gaat en die voldoening oplevert. Die maakt dat de tijd vliegt, en dat je je batterijen oplaadt. Van je talenten krijg je energie.

De talentfluisteraar

In pedagogische settings wordt dikwijls de vraag gesteld hoe je contexten kan creëren om kinderen en jongeren te prikkelen en hun intrinsieke motivatie wakker maken. Dat effect kan je bereiken door hun talenten te beschrijven en te benoemen. Een talentfluisteraar zorgt ervoor dat bovenstaande vraag een antwoord krijgt.

Men is zich vaak niet bewust van zijn talent, precies omdat het makkelijk en moeiteloos gaat. Het zijn de anderen – voor kinderen en jongeren zijn dat de jeugdwerkers, leerkrachten, ouders of andere opvoeders – die talent opmerken. Het zijn ook zij die kunnen helpen om bewust te worden van je talent. Het is deze rol die Luk Dewulf een talentfluisteraar noemt. Zij helpen om talenten te benoemen. Het is de droom van Luk Dewulf dat elk kind zijn talenten kan leren kennen op een zeer laagdrempelige manier. Hij ziet dit als een basisrecht van elk kind.

De techniek is heel eenvoudig en toegankelijk en gebaseerd op onderzoek en inzichten uit de positieve psychologie¹²⁹. Hij is beschrijvend en geeft daardoor inzicht als hij op jou wordt toegepast. Het effect ervan is een bevrijdend gevoel van (zelf)herkenning en tegelijk erkenning van wie je echt bent. Het helpt je om beter om te gaan met de uitdagingen die op je pad liggen.

De waarde van het talentgericht werken reikt verder dan het kind of de jongere. Het maakt hen op een positieve manier beter bewust van wie ze zijn, wat een sterk preventief en motiverend effect heeft op hun ontwikkeling. De werkwijze van een kindertalentfluisteraar biedt hiervoor een bijzondere meerwaarde, omdat het talent effectief benoemd en beschreven wordt. Die zelfkennis is voor kinderen en jongeren een heuse openbaring die hen sterker maakt.

Om kindertalentfluisteraar te worden is er een traject ontwikkeld waarna je een certificaat ontvangt en je met je nieuwe kennis aan de slag kan. Het certificaat is het bewijs dat je de deskundigheid hebt verworven om talentgedreven naar kinderen te kijken.

Talent en vrijwilligerswerk

Je kan deze manier van talentwerk ook inzetten in het brede vrijwilligerswerk. Luk Dewulf werkte bijvoorbeeld samen met de Stad Mechelen (zie bij '1.11. Talent krijgt zomerkans'). Op vraag van Markant vzw. denkt hij mee na over talenten van bestuursvrijwilligers door samen met hen prototypische rollen te beschrijven en te visualiseren om te komen tot een model met generieke rollen. Door het toepassen van de critical incident methode¹³⁰ kan men dit model toepassen tijdens workshops om, door inzicht te geven in rollen en talenten, besturen te versterken.

¹²⁹ zie <https://www.lannoo.be/sites/default/files/books/issuu/9789401477680.pdf>

¹³⁰ zie www.kessels-smit.com/nl/uitgelicht-critical-incidents-methode

De tool 'My talentbuilder'¹³¹ wordt in vele professionele en opleidingskringen gebruikt om werknemers inzicht te geven in hun talenten. Het is een online tool die met behulp van vragenlijsten een mooi beeld geeft van ieders individuele talentenprofiel. Daarnaast is hij ook toepasbaar voor coaching, loopbaangesprekken of workshops.

Het instrument wordt ondertussen in heel wat grote organisaties ingezet (KLM, Proximus, hogescholen, loopbaanbegeleiders, ...). Het is ontwikkeld voor een kantooromgeving, maar zou vertaald kunnen worden voor het vrijwilligerswerk, ook in de jeugdsector. Bij het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk is hiervoor interesse.

¹³¹ zie www.mytalentbuilder.com/

DEEL 2 – vrijwilligerswerk uitgelicht

In dit tweede deel van het hoofdstuk Praktijkonderzoek peilen we naar de plaats die talenten en competenties krijgen in het vrijwilligersbeleid van enkele organisaties.

1.6. ArmenTekort vzw

ArmenTeKort¹³² is een Antwerpse organisatie die wil aantonen dat kansarmoede op grote schaal effectief te bestrijden is en overwonnen kan worden. Met dit straf statement gaan zij samen met opgeleide vrijwillige buddy's aan de slag om hun visie te realiseren. Innovatie en empowerment zijn voor deze organisatie twee sleutelbegrippen, zowel voor de buddy's als voor de doelgroep, de mensen in armoede.

De buddy's zijn van alle leeftijden. Men richt zich dus niet specifiek op jonge vrijwilligers. Afgerond 10% van de vrijwilligers is jonger dan 25 jaar. Dat zijn meestal studenten die vooral via de sociale media bij ArmenTekort terecht komen. Er is geen aparte aanpak voor de jonge vrijwilligers. Wel krijgt elke vrijwilliger een aanpak op maat.

De organisatie heeft vier trajecten die zich specifiek richten naar kinderen of jongeren in armoede. Ze sluiten daarvoor aan bij een bestaand aanbod (bijvoorbeeld bij YAR Vlaanderen¹³³). De jonge doelgroep wordt door de buddy's in hoofdzaak ondersteund in hun schoolloopbaan, vanuit het geloof dat een diploma helpt om de armoedecirkel te doorbreken. Maar tegelijk zorgt ArmenTekort dat er een aanbod is om met kinderen en jongeren te werken aan empowerment en meer zelfvertrouwen.

De buddy als vrijwilliger

Er werken tien beroepskrachten en een 120-tal vaste vrijwilligers. Deze vrijwilligers ondersteunen de organisatie (secretariaat, finances, communicatie, bestuur en beleid, ...). Er is geen hiërarchie en wordt in de dagelijkse praktijk geen onderscheid gemaakt tussen de professionals en de vrijwilligers. Rollen zijn verdeeld volgens interesse en competentie.

De vele honderden buddy's zijn een afzonderlijke groep vrijwilligers. Het zijn de kernvrijwilligers die de missie van ArmenTekort dagelijks helpen realiseren. Zij worden elk individueel gekoppeld aan één persoon in armoede. Deze koppeling is erg persoonlijk en intensief, vanuit de overtuiging dat dit de meest doeltreffende manier is om mensen uit de armoede te kunnen halen. Elke vrijwilliger komt terecht in een team, met een collega-vrijwilliger als teamleider.

Er wordt veel tijd besteed aan onthaal en begeleiding van de vrijwilligers. Dat begint met een goed georganiseerde intake via een zelfbevraging, waarin gepeild wordt naar motivatie, competenties en leerbereidheid. Nadien volgen de vrijwilligers zichzelf via een persoonlijk ontwikkelingsplan

¹³² zie www.amentekort.be/

¹³³ zie www.yarvlaanderen.be (Youth at Risk)

(POP). Elke zes maanden wordt dit door de teamleider opgevolgd. Het is eerder een informele procedure met aandacht voor het ritme van de vrijwilliger.

Competenties en erkenning

De competentieontwikkeling van vrijwilligers wordt door ArmenTekort op twee manieren ondersteund:

- Een zeer uitgebreide kennisdatabank met allerlei informatie op maat van de vrijwilliger (over kennis, tools, methodieken, sociale kaart, ...) ¹³⁴
- Een intensieve online opleiding van negen dagdelen ¹³⁵, met kennisverwerving over armoede en met trainingen (oefeningen via rollenspelen). De competenties (hard en soft skills) zijn uitgewerkt door gekende consultbureaus. Aan de opleiding is geen attest of getuigschrift gekoppeld (al is er wel het streven om de opleiding formeel te laten erkennen)

De maatschappelijke erkenning die vrijwilligers meekrijgen is eenvoudigweg de grote geloofwaardigheid van de organisatie. ArmenTekort geniet in Antwerpen een grote bekendheid. Een vermelding op je LinkedIn of CV is een sterke meerwaarde.

1.7. Awel vzw

Tot mei 2012 stond Awel ¹³⁶ bekend als de Kinder- en Jongerentelefoon. Het is de telefonische en online hulplijn voor kinderen en jongeren. Ze zijn voor hen bereikbaar via chat, e-mail, telefoon en een forum. Jongeren kunnen bij Awel terecht met hun persoonlijke vragen en problemen. Ze zijn het luisterend oor voor alledaagse vragen, maar veelal voor ernstige situaties die diep ingrijpen in het leven van de jongere. Op deze manier houdt Awel stevig de vinger aan de pols als het gaat over het psychisch welzijn van de jeugd. De organisatie komt met deze expertise regelmatig in het nieuws.

Honderd procent mede-eigenaar

Voor Awel is het een bewuste keuze om voor honderd procent een vrijwilligersorganisatie te zijn. Toch kiezen ze om te professionaliseren, maar dan door te investeren in de expertise en draagkracht van hun vele vrijwilligers. De kleine staf van Awel zorgt dat de werking kan blijven draaien, terwijl het de vrijwilligers zijn die er eigenaar van zijn.

Awel heeft ongeveer 320 vaste vrijwilligers. Een groot deel daarvan zijn gepensioneerden (bijv. leerkrachten) en hoger opgeleide vrouwen. Een 15 à 20% zijn jonge mensen tussen 18 en 30 jaar.

Awel heeft drie vrijwilligersprofielen: de beantwoorder, de ondersteuner en de trekker. Daarbinnen kan de vrijwilliger verschillende rollen hebben (bijv. de rol van buddy of opleider). Er zijn vier teams, telkens één team per communicatiekanaal (telefoon, mail, chat, forum).

Vrijwilligers bij Awel zijn mede-eigenaar, zijn het klankbord voor kinderen en jongeren, moeten empathisch, leergierig en betrokken zijn. In de organisatie kan iedereen in dialoog met elkaar. Voor

¹³⁴ zie <http://kompano.org/>

¹³⁵ zie <http://wiki.kompano.org/>

¹³⁶ zie <https://www.awel.be/>

de vrijwilligers van Awel ligt de lat dus hoog. Het is een erg verantwoordelijke functie. Dit vraagt om een goed uitgebouwde visie op vrijwilligersondersteuning.

Het vrijwilligersbeleid werd eind 2019 vastgelegd in een nota. Het document vertelt over de bouwstenen van het vrijwilligersbeleid en de toepassing ervan in de praktijk. Ons gesprek maakte duidelijk dat het om een levend document gaat dat voortdurend bijgestuurd en verfijnd wordt. Binnenkort is misschien een update nodig die beter inspikt op de realiteit van vandaag.

Stevige opleiding

Om vrijwilliger te mogen worden moet je een intensieve opleiding volgen die bestaat uit zes volledige dagen. Daar wordt gewerkt aan vaardigheden (bijv. gesprekstechniek) en diverse thema's waarmee Awel dagelijks geconfronteerd wordt (pesten, seksualiteit, zelfdoding, ...). Nadien volgen er 8 stages (permanentie voor telefoon, chat, mail). Stageformulieren ondersteunen de groei van de vrijwilliger. Het opleidingsteam, dat ook uit vrijwilligers bestaat, volgt dit allemaal strak op.

Elke vrijwilliger heeft een buddy waar hij bij terecht kan. De buddy heeft een coachende rol voor steun en feedback. Intervisiemomenten en een begeleiding op maat vullen de ondersteuning aan. Voor iedere rol in de organisatie is een opleiding voorzien. Dus ook de buddy's worden getraind om hun rol op te kunnen nemen, evenals de vrijwilligers uit het opleidingsteam. Het opleidingsbeleid is voor Awel de basis waarop de werking is gebouwd.

Aan de hand van het afbakenen van de diverse rollen die vrijwilligers kunnen opnemen worden de competenties benoemd. Dit doet Awel in samenwerking met het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, een traject dat nog in volle ontwikkeling is. De competenties voor de beantwoorders zijn al helemaal uitgeschreven. Het zijn er veel, maar een vrijwilliger hoeft ze niet allemaal te hebben. Via de buddy's, intervisie en opleiding wordt de competentieontwikkeling voortdurend gevolgd.

Er is geen attestering gekoppeld aan de opleiding, al noteerden we wel dat Awel hiervoor vragende partij is. Een formeel attest ondersteund door de VDAB zou een stap vooruit zijn in het erkennen van het werk van Awel en haar vrijwilligers. Wat vrijwilligers leren, zowel door de opleiding als door de praktijkervaring, is immers niet te onderschatten en kan een bijzondere meerwaarde betekenen voor een voortgezette opleiding of bij het solliciteren naar een vacante betrekking.

1.8. Samenlevingsdienst

Samenlevingsdienst¹³⁷ richt zich naar alle jongeren tussen de 18 en 25 die zich via een keuzeproject vrijwillig willen inzetten in een deelnemende organisatie. De vzw bestaat sinds 2007 en heet voluit 'Platform voor de Samenlevingsdienst'. Het is een Belgische organisatie die in het hele land actief is. Het aantal deelnemende jongeren en organisaties ligt in Wallonië beduidend hoger dan in Vlaanderen. De context van het vrijwilligerswerk is in onze beide landsdelen immers erg verschillend. Dat belet Samenlevingsdienst niet om ook in Vlaanderen groei na te streven.

Via de rol die Samenlevingsdienst opneemt naar de deelnemende jongeren en organisaties, ambieert de vzw om het principe van een vrijwillige 'samenlevingsdienst' breed ingang te doen

¹³⁷ zie <https://samenlevingsdienst.be/>

vinden. Deze wens sluit aan bij gelijkaardige praktijken in onze buurlanden en bij voorstellen die af en toe de kop opsteken over ‘vrijwillige burgerdienst’ of ‘verplichte gemeenschapsdienst’.

Begeleiding en ondersteuning

Jongeren die kiezen voor een ‘samenlevingsdienst’ nemen een half sabbatjaar om zich ergens voltijds vrijwillig te engageren, bijvoorbeeld na het afronden van hun studies. Hun engagement begint met een startweek tijdens een meerdaags verblijf samen met andere startende jongeren.

Samenlevingsdienst ondersteunt en begeleidt de jonge vrijwilligers in hun traject. Daarin zijn vijf partijen betrokken: de jongere, een buddy (leeftijdsgenoot), een mentor (vanuit de deelnemende organisatie), een jongerenbegeleider en een individuele begeleider (vanuit Samenlevingsdienst).

Elke jongere behaalt een EHBO-brevet en krijgt een opleiding over duurzaam consumeren. Bij het afronden van het engagement krijgt de jongere een certificaat. Daarop staan de organisatie en de uitgevoerde taken vermeld, waarmee de opgedane ervaring is aangetoond.

Opvolging, evaluatie en erkenning

Jongeren ontwikkelen zich rond vier kernthema’s: burgerschap, persoonlijke ontwikkeling, sociale cohesie en solidariteit. De klemtoon ligt op de vaardigheden die nodig zijn om te kunnen functioneren in een solidaire samenleving. Een zelfevaluatietool helpt jongeren in hun groei en ontwikkeling. De formele evaluatie- en terugkoppelingsmomenten gebeuren in het begin, halverwege en op het einde. Informeel gebeurt dit tijdens terugkerende vormingsmomenten.

De jongerenbegeleider is voor de deelnemende jongere het aanspreekpunt. Hij is er bij de start en de evaluaties. Hij is tevens de brug naar de deelnemende organisatie. De formele evaluaties zijn steeds samen met de mentor uit de deelnemende organisatie waar de jongere actief is. Daar worden ook de skills benoemd en beschreven.

1.9. Uilenspel vzw

Uilenspel¹³⁸ begeleidt kinderen in hun schoolse basisvaardigheden en motivatie. Dat gebeurt door een 350-tal vrijwilligers die één uur per week een kind thuis begeleiden. De begeleiding gebeurt één-op-één en steeds in overleg met de leerkracht en zorgcoördinator. De aanmelding gebeurt vanuit de school. Een begeleiding kan over meerdere schooljaren lopen. De vrijwilligers hanteren de principes van ‘spelend leren’. Ze richten zich naar kinderen uit de derde kleuterklas en het eerste en tweede leerjaar. Ze zijn recent gestart om kinderen uit de derde graad te versterken in hun keuzeproses van basis- naar secundair onderwijs.

De ondersteuning gaat niet enkel naar de kinderen, maar ook naar de gezinnen. Uilenspel richt zich naar gezinnen met een wankel sociaaleconomische status die uit de boot dreigen te vallen op meerdere levensdomeinen. De ontwikkelingskansen van een kind verruimen kan niet zonder het volledige gezin te betrekken.

De organisatie is gestart als burgerinitiatief in een Gentse stadswijk. Bewoners namen als vrijwilliger het initiatief. Geleidelijk is rond deze vrijwilligers een structuur en organisatie ontstaan

¹³⁸ zie <https://www.uilenspel.be/>

die hen ondersteuning, begeleiding en opleiding aanbiedt. Daardoor is het ondersteunen en verbinden van de vele vrijwilligers uitgegroeid tot de essentie en bestaansreden van de organisatie. Daarom werden ze erkend als sociaal-cultureel werk en zijn ze, vanuit hun Gentse wieg, kunnen groeien naar de stad Antwerpen en een heel aantal steden en gemeenten in de provincie Oost-Vlaanderen.

Vrijwilligers doen het werk

Het vrijwilligersbeleid is de eerste strategische doelstelling in het beleidsplan 2021-2025. Alle aspecten staan in de operationele doelstellingen en acties gedetailleerd beschreven (werving, onthaal, vorming, waardering, motivatie en verbinding). Het beleidsplan benoemt de talrijke vrijwilligers als de eerste doelgroep van de organisatie. Het professioneel team is er in hoofdzaak om de vrijwilligers te ondersteunen en de noodzakelijke randvoorwaarden te creëren om het ondersteuningswerk voor de kinderen en gezinnen te kunnen waarmaken.

Competente vrijwilligers

De vrijwilligers bij Uilenspel zijn van alle leeftijden. Er zijn 17-jarigen en 70-jarigen, maar ze worden door de organisatie benaderd als één groep. Bij de start van een vrijwillig engagement hoort verplicht een basisvorming (onder meer over omgaan met diversiteit en kansarmoede, de praktijk oefenen van ‘spelend leren’, ...). Dat gebeurt na een eerste kennismakingsgesprek, waar vooral gepeild wordt naar motivatie en interesse. Doorheen het jaar is er een aanbod van intervisies en vormingen.

Uilenspel heeft een functiebeschrijving voor de vrijwillige begeleider. Het is een eenvoudig en helder document waarin de kerntaken en tijdsinvestering staan beschreven. In de kolom met competenties staat vermeld dat geen vooropleiding nodig is, en dat het vooral nodig is om gemotiveerd te zijn, graag om te gaan met jonge kinderen en te geloven in de capaciteiten van het kind. Ook geduld kunnen uitoefenen staat vermeld. Competentieontwikkeling wordt niet gedocumenteerd, gemonitord of geëvalueerd. Het is het resultaat dat telt. Sommige vrijwillige studenten vragen wel eens naar een vorm van competentiebewijs.

Elke vrijwilliger werkt in praktijk erg autonoom, daartoe uitgenodigd door de één-op-één relatie met het kind en het gezin. Intervisies en informele contacten zorgen ervoor dat vrijwilligers met hun vragen terecht kunnen. Jaarlijks wordt vrijwilligers gevraagd naar hun ondersteuningsnood.

1.10. Stad Mechelen – intern en extern vrijwilligersbeleid

De stad Mechelen bouwde de laatste jaren een sterk en consistent intern vrijwilligersbeleid uit. Voordien kon je bij een aantal stedelijke diensten ook vrijwilligerswerk doen, maar er was geen eenvormige visie en aanpak. Dat leidde wel eens tot onduidelijkheid en verwarring. Het roer werd omgegooid naar een centraal aangestuurd beleid voor alle stedelijke diensten. Daar bovenop ambiëert het stadsbestuur in 2025 de titel van Europese vrijwilligershoofdstad¹³⁹.

¹³⁹ zie https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20221205_93442070

Aanleiding

De onmiddellijke aanleiding voor de nieuwe aanpak was de Covid-pandemie. Veel mensen raakten geïsoleerd. Daarom werd gekozen om extra in te zetten op het opnieuw versterken van de sociale cohesie, waarbij vrijwilligersbeleid één van de elementen is. Om dit vernieuwde vrijwilligersbeleid op sporen te zetten werd een nota¹⁴⁰ geschreven en goedgekeurd. Deze nota gaat over intern vrijwilligersbeleid. Recent keurde het college van burgemeester en schepenen ook de nota over het extern vrijwilligersbeleid¹⁴¹, voor externe partnerorganisaties, goed.

Tien handvaten

De nota over intern vrijwilligersbeleid definieert vrijwilligerswerk, legt het wettelijk kader uit en schetst de visie van het Mechelse stadsbestuur. Daarna reikt de nota tien handvaten aan die de leidraad zijn voor het vrijwilligersbeleid zoals dat door alle stedelijke diensten moet worden toegepast. Deze gaan over structuur (profielen, rol, functie), registratie, werving, kennismaking en intake, verzekering en aansprakelijkheid, communicatie en begeleiding, vergoedingen, vorming, waardering. Het tiende handvat evaluatie stelt dat het vrijwilligersbeleid dynamisch is en kan evolueren en aangepast worden aan nieuwe situaties en uitdagingen.

Structuur

Het Vrijwilligerspunt¹⁴² doet sinds 2020 de coördinatie, zowel voor het intern als het extern vrijwilligersbeleid. Het is het aanspreekpunt voor alles, zowel voor de vrijwilligers als voor de stedelijke diensten. Er zijn vier personeelsleden die 25% van hun tijd een coördinerende rol opnemen. Zij zijn belast met het uittekenen en bewaken van het vrijwilligersbeleid en zijn de link met de coaches. De structuur is kleinschalig zodat er flexibel mee gewerkt kan worden.

Er zijn twee actoren, namelijk enerzijds de vrijwilligers en anderzijds de coaches (40 personeelsleden, verspreid over alle stadsdiensten, zijn voor een deel van hun opdracht vrijwilligerscoach: profielopmaak, intake, contracten, opvolging, informatiedoorstroming, vorming, opvolgen van tendensen en opportuniteiten).

Beheersbare samenwerkingen

Voor de registraties door het Vrijwilligerspunt wordt samengewerkt met het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk en met Assist¹⁴³. Er werd bewust gekozen om een eenvoudig en betaalbaar CRM-systeem in te zetten. Ook voor vacatures en werving werd geopteerd om gebruik te maken van de vrijwilligersdatabank van het Steunpunt Vrijwilligerswerk¹⁴⁴.

Voor de opleiding van de coaches wordt samengewerkt met Kwadraet vzw¹⁴⁵. Drie keer per jaar zijn er intervisiemomenten.

¹⁴⁰ zie https://makers.mechelen.be/vrijwilligersbeleid_intern

¹⁴¹ zie nota "Extern vrijwilligersbeleid Stad Mechelen", goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen op maandag 5 december 2022

¹⁴² zie <https://makers.mechelen.be/vrijwilligerspunt>

¹⁴³ zie <https://assistonline.eu/bestuur> (Assist voor lokale besturen)

¹⁴⁴ zie <https://vrijwilligerswerk.be/>

¹⁴⁵ zie www.kwadraet.be/

Vrijwilligersorganisaties als externe partners

De nota over extern vrijwilligersbeleid sluit naadloos aan bij de Mechelse beleidskeuze over vrijwilligerswerk. Men wil het lokaal vrijwilligerswerk versterken en verankeren. De nota formuleert een reeks concrete acties die dit moeten bewerkstelligen. Het Vrijwilligerspunt vormt hiervan de spil door te informeren, ondersteunen, begeleiden en door het vrijwilligerswerk te erkennen en waarderen door het meer zichtbaar te maken. Het inclusieve vrijwilligerswerk krijgt via een aantal specifiek acties bijzondere aandacht.

1.11. Talent krijgt zomerkans - Stad Mechelen

Eén van de voorbeelden van het intern vrijwilligersbeleid van de Stad Mechelen is het project 'Talent krijgt zomerkans'. Het stadsbestuur organiseert dit project sinds 2020 tijdens de zomervakanties gedurende tien dagen. Hiermee willen ze kinderen en jongeren in hun schoolloopbaan versterken, hun talent prikkelen en hen overspoelen met fijne ervaringen. De schoolse context wordt vermeden. Dus werkt men niet in scholen, maar op elf andere locaties in de stad. Werken aan leerdoelen doen ze niet-schools, dus op speelse manier.

Het project mikte op leerlingen die door de opschorting van lessen en thuisonderwijs tijdens de Covid-pandemie een extra duwtje in de rug konden gebruiken (leerlingen van het lager onderwijs, de eerste graad secundair, OKAN-leerlingen en 16+'ers bedreigd met schooluitval).

De focus lag op talentversterking, brede ontwikkeling en goesting in leren. Per dag werkten vrijwillige leerkrachten een halve dag rond onderwijsdoelen, en een halve dag was er spel en ontspanning in samenwerking met animatoren van JAM vzw¹⁴⁶, één van de vrijetijdspartners.

Opleiding talentwerk

Het prikkelen van talenten was de rode draad in de aanpak, waarvoor een tweedaagse opleiding en begeleiding door medewerkers van Luk Dewulf¹⁴⁷ werd ingeschakeld. De vrijwilligers konden dus aan de slag als gecertificeerd talentenfluisteraar¹⁴⁸ en de deelnemende kinderen kwamen na tien dagen in het bezit van een heus 'talentenpaspoort'. De opleiding zorgde ervoor dat methodes en technieken werden aangeleerd om mee aan de slag te gaan.

Een 70-tal vrijwillige medewerkers gingen tien dagen lang aan het werk. Zij kregen een dagvergoeding. Naast de opleiding werden zij een drietal keer per week ondersteund en opgevolgd. Er waren intervisiemomenten met mensen van Luk Dewulf.

De projectcoördinator was steeds dicht bij de vrijwilligers en dus vlot bereikbaar. Dat was een goeie back up, wat geruststellend en ondersteunend werkte naar de vrijwilligers toe. Het stimuleerde en motiveerde hen zelfs voor het opzetten van een spontaan feedbackfeestje. Voor hen waren deze tien dagen een heuse kans om, door eens iets anders te doen, te groeien en open te bloeien.

¹⁴⁶ JAM vzw. (<https://jamvzw.be>) is als jeugdorganisatie een 'Extern verzelfstandigd agentschap in privaatrechtelijke vorm' (een private EVA), opgericht door het stadsbestuur voor beleidsuitvoerende taken rond jeugdwerk en buurtsport.

¹⁴⁷ zie www.kiezenvoortalent.be

¹⁴⁸ zie www.kindertalentenfluisteraar.com

2. DE FOCUSGROEPEN

Voor ons onderzoek organiseerden we vijf focusgroepen waar we experten en ervaringsdeskundigen lieten reflecteren over de onderzoeksvragen. Mede aan de hand van hun inzichten, reflecties en ideeën werkten we aan de beleidsaanbevelingen. In dit hoofdstuk vind je eerst de deelnemerslijsten per datum en daarachter de syntheseverslagen van de vijf focusgesprekken.

Focusgroepen: datums en deelnemerslijsten

- Focusgroep 1 – dinsdag 27/09 (voormiddag): 6 deelnemers

Beerens	Nick	Formaat vzw - team beleid
Janssens	Anne	Vrijwilligerspunt Antwerpen
Seyssens	Annelies	Kras
Taelman	Adinda	Kwadraet
Vercauteren	Gregory	FARO
Verdée	Jan	Steunpunt Vrijwilligerswerk

veel afwezig (13 ingeschreven): verontschuldigd wegens ziekte en agenda notities: Iris De Caluwé

- Focusgroep 2 – donderdag 29/09 (voormiddag): 6 deelnemers

Bels	Jeroen	JES
Brusselaers	Lisa	Tumult
Cleynen	Barbara	Jint
Vandelacluze	Stefaan	Bamm
Vanroye	Johan	De RegenbOog
Vekeman	Johan	vzw aPart

afwezig (8 ingeschreven) verontschuldigd wegens ziekte
notities: Joris De Bleser + geluidsopname

- Focusgroep 3 – donderdag 29/09 (namiddag): 5 deelnemers

Buelens	Evi	Sport Vlaanderen
De Ceuster	Els	AP Hogeschool
Deckers	Sam	De Ambrassade
Tas	Siyar	Kras - vrijwilligerscoach
Van den Daele	Sander	Oranje vzw

geen afwezig
notities: Joris De Bleser + geluidsopname

- Focusgroep 4 – dinsdag 04/10 (voormiddag – werk): 10 deelnemers

Alba	Alejandro	kab WSE
Langeriaert	Jan	Groep Intro
Merckx	Jonas	Haven - voor jonge ondernemers
Plasmans	Pia	Stad A'pen - City Coach (sport)
Samuels	Petra	Kavka - coörd.
Van Effelterre	Els	JES
Van Roose	Ken	Odisee
Van Steen	Astrid	Méthos - onderzoeksbureau
Velghe	Fie	Refu Interim
Wimots	Jan	VDAB - EVC

afwezig (13 ingeschreven) verontschuldigd wegens ziekte en dubbele vertegenwoordiging notities: Anne Gabriëls + geluidsopname

- Focusgroep 5 – dinsdag 04/10 (namiddag – kavo): 12 deelnemers

Braeckevelt	Pieter	Kazou
Fore	Franka	Joetz
Lens	Maarten	Jeugddienst Don Bosco
Moens	Jelte	Koning Kevin
Ponsaerts	Katrien	JES
Schuermans	Tina	De Ambrassade
Theeboom	Marc	VUB
Vanderspikken	Stef	Scouts en Gidsen Vlaanderen
Van Horen	Kaat	Jonge Helden
Van Leeuwen	Arvid	Stad A'pen - City Coach sport
Vanstappen	Pieter	Gekkoo
Weets	Yana	VDS

afwezig (14 ingeschreven) verontschuldigd wegens ziekte en dubbele vertegenwoordiging notities: Anne Gabriëls + geluidsopname

2.1. Focusgroep 1 - dinsdag 27/09/2022

Waarden en erkennen kan op vele manieren en plaatsen: van erkenning door je eigen organisatie of koepelorganisatie, door de lokale overheid en door de hogere overheden, van informeel tot formeel, van faciliteren en omkadering tot en met accreditaties.

De missie en het DNA

Organisaties die ervoor kiezen om met vrijwilligers te werken moeten dat in hun missie schrijven. Het moet echt zijn, oprecht en doorleefd. Het is een kwestie van keuze, van prioriteiten durven stellen en er (personeels)tijd voor vrijmaken. Dit houdt in dat je vrijwilligers kansen geeft om te leren, hen daarin begeleidt en ondersteunt. Vrijwilligers moeten geconnecteerd raken met de organisatie. Je moet hen de kans geven om naar mede-eigenaarschap toe te groeien. Voor kwetsbare jongeren vraagt dat meer energie, meer tijd, meer inzet.

Organisaties spelen dus ook zelf een rol in erkenning geven aan wat jonge vrijwilligers aan ervaring opdoen. Vrijwilligers opnemen in je organisatie zorgt ervoor dat je hen erkent voor wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze bijdragen. Erkennen van competenties en talenten gebeurt dus in de eerste plaats binnen de organisaties zelf.

Jan (VSVW¹⁴⁹): “Je leert oneindig veel door vrijwilligerswerk. Omgaan met diversiteit, je beter in je vel voelen, meer aankunnen, inventiviteit en nieuwe mogelijkheden verkennen. Vrijwilligers ontwikkelen meer handvaten om in het leven te staan.”

Jan (VSVW): “Competenties door vrijwilligerswerk worden vaak onderbelicht. Er is te weinig aandacht voor wat mensen leren dankzij hun vrijwillige inzet. Wij pakken er te weinig mee uit. Maar ook vrijwilligers zijn er zich niet steeds van bewust. En toch zijn het net deze competenties – vooral de zgn. soft skills – die in werkgeversmiddens aan belang winnen.”

Over de finaliteit van vrijwilligerswerk

Groei en ontwikkeling van kinderen en jongeren zit in het DNA van het jeugdwerk. Cursussen en opleidingen zijn goed, maar het is nadien dat er pas echt geleerd wordt, in de dagelijkse praktijk. Jonge vrijwilligers leren vooral door met hun competenties en talenten aan de slag te gaan.

Leren is echter niet het ultieme doel van vrijwilligerswerk, wel een sterk neveneffect. Het vrijwilligerswerk is zeker een uitstekende leerplek, maar vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties willen in de eerste plaats de intrinsieke motivatie, het engagement, de spontane goesting en vooral veel fun. Het competentiedenken in het vrijwilligerswerk zorgt hier voor een mogelijke spreidstand. Hoe hiermee omgaan is een voortdurende evenwichtsoefening. De kracht van het vrijwilligerswerk gaat weg als we teveel de focus leggen op leren als doelstelling.

Jan (VSVW): “Als we te hard inzetten op formaliseren gaan we het vrijwilligerswerk wellicht doodknipen.”

¹⁴⁹ VSVW: Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk

Over drempels

De belangrijkste erkenning die vrijwilligers vragen is vooral het ernstig nemen van hun engagement, hun organisatie en hun initiatief. Als jonge vrijwilligersinitiatieven geen plaats krijgen in het lokale jeugdbeleid en doorverwezen worden naar tijdelijke erkenning door bijvoorbeeld een dienst integratie, voelen zij zich niet ten volle erkend. Dan horen ze er niet bij. Nieuwe werkvormen vinden dan niet hun plaats, dus ook niet de 'nieuwe' doelgroepen. Het hokjesdenken dat eigen is aan nogal wat (lokale) subsidiereglementen biedt geen gevoel van erkenning.

Ook de toenemende complexiteit aan regelgeving geeft jonge vrijwilligers geen gevoel van erkenning. Als de Vlaamse overheid de regulitis wil tegengaan, tegelijk de federale overheid nieuwe procedureregels invoert en doof is voor argumenten uit het vrijwilligerswerk, dan voelen vrijwilligers zich helemaal miskend. De waterval van regeltjes is voor jonge vrijwilligers ontmoedigend. Hier is nog heel veel werk te doen.

Nick (Formaat): "Als vrijwillige medewerkers na corona gevraagd werd wat ze het liefst zouden willen, plaatsten ze op de eerste plaats zich erkend en gewaardeerd voelen. Jonge vrijwilligers kunnen ook verantwoordelijk en professioneel werken. Corona leerde ons dat zij hiervoor dikwijls niet erkend en gekend worden."

Gregory (FARO): "Heel veel jongeren beseffen dat ze hun CV kunnen versterken als ze als vrijwilliger in de cultuursector aan de slag gaan. Erkennen van competenties is voor deze jongeren heel belangrijk. Grote organisaties kunnen hiermee makkelijk aan de slag, de kleinere minder."

Uitdagingen voor lokaal beleid

Voor een aantal doelgroepen ontwikkelen zich geregeld pilootprojecten, zoals door het Agentschap Integratie en Inburgering. We merken dit voor anderstalige nieuwkomers, waaronder veel jongeren. Zulke projecten zijn altijd tijdelijk. Het is een uitdaging voor de lokale besturen hoe deze initiatieven te implementeren in hun regulier beleid.

Databanken met vacatures voor vrijwilligerswerk zijn in Nederland algemeen, en ook in de UK. Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk heeft een databank. Steden en gemeenten maken hiervan gebruik, ook van andere databanken. De aanpak door het lokaal beleid verschilt per gemeente. Bij de Stad Antwerpen zoekt men via Give a Day (www.giveaday.be/nl-be/over-give-a-day) naar de goeie match talent/vacature en is er tot zekere hoogte begeleiding van de organisaties (bijv. om de lat niet te hoog te leggen en geen onrealistische verwachtingen te creëren). Bij lokale besturen groeit de bereidheid om werk te maken van een vrijwilligersbeleid. Voorbeelden zijn te vinden in Gent, Mechelen en bij tal van andere lokale besturen.

Vrijwilligersorganisaties durven de lat nogal eens erg hoog leggen bij het zoeken naar vrijwilligers. Dat merken lokale besturen aan sommige vacatures in hun vrijwilligersvacaturebanken. Ze gaan op zoek naar de witte raaf en zijn dan verbaasd dat ze geen vrijwilligers vinden. Er is nood om zulke organisatie goed te ondersteunen in het matchen met de kandidaat-vrijwilliger. Ze moeten bewust gemaakt worden van hun taak om hun nieuwe vrijwilligers de kans te geven om te groeien en hen daarin goed te begeleiden.

Taal geven aan wat we doen

Er is nood aan het aantonen van het effect van jeugdwerk en van vrijwilligerswerk in het algemeen. Dit zouden we kunnen becijferen, zoals dat voor de Scouts in Nederland werd berekend¹⁵⁰. Wat is bijvoorbeeld de kost van besparen op jeugdwerk versus de opbrengst (in geld) als er niet bespaard zou worden. Op die manier spreek je een taal die werkgevers en economen begrijpen: cijfers in de plaats van abstracte sociologische begrippen. We moeten immers beseffen dat de meerderheid van de bevolking nooit vrijwilligerswerk deed en helemaal geen notie heeft van wat de talrijke meerwaarden zijn voor de vrijwilliger, voor organisaties maar evengoed voor de hele samenleving.

Het gaat dus over taal geven aan wat vrijwilligerswerk doet met mensen. Maar zeggen wij allemaal wel hetzelfde? Geeft iedere gesprekspartner dezelfde betekenis aan bijvoorbeeld het begrip soft skills? Zegt de jeugdsector hierover hetzelfde als de VDAB? De taal die De Ambrassade heeft ontwikkeld is een goed en inspirerend voorbeeld. En het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk gaf samen met VDAB vorm aan de term soft skills. Het werk is niet af en de weg verder is niet duidelijk. In het belang van de jonge vrijwilligers is het nodig een gemeenschappelijke taal te hanteren.

2.2. Focusgroep 2 – donderdagvoormiddag 29/09/2022

Over finaliteiten

Een competentie is een combinatie van kennis, vaardigheden en attitude. De term talent is positief bedoeld, maar is tegelijk een valkuilterm. Hij wordt te dikwijls begrepen als uitmuntendheid, terwijl het dat niet is. Een talent is veel meer dan dat. Van je talent ben je jezelf dikwijls niet bewust, omdat het vanzelf gaat. Idealiter groeien competenties uit talenten. Er moet een talent en een begin van een competentie aanwezig zijn, en de goesting om ermee aan de slag te gaan. Een competentie moet je leren, oefenen en onderhouden. Het voordeel van een term als competentie is dat dit extern waarneembaar, herkenbaar, benoembaar en daardoor hanteerbaar is. Om ermee aan de slag te kunnen is er kader en context nodig, en plekken waar daaraan gewerkt kan worden. In de opleidingen kadervorming zijn de competenties benoemd. Ze kunnen ingezet worden om de jongere te doen groeien naar een volgende stap, een volgende competentie.

Er is de laatste twee decennia al veel tijd en middelen gestoken in het bedenken van instrumenten om te meten en te erkennen, in plaats van met de jongeren zelf bezig te zijn. Er wordt overmatig veel tijd gestoken in socialiserende tools. We moeten opletten niet steeds het warm water te willen uitvinden. We moeten durven uitgaan van onze eigen kracht en ons niet onder druk laten zetten tot nut van andere strekkingen. Het lijkt er soms op dat men ons via de termen talent en competenties wegduwt van onze initiële missie en visie op jeugdwerk en vrijwilligerswerk.

¹⁵⁰ quote “Het vrijwilligerswerk van Scouting Nederland bespaart de samenleving jaarlijks zo’n 160 miljoen euro” uit “Sociaal-economische impact van Scouting Nederland”, onderzoek door Steward Redqueen i.o.v. Goede Doelen Loterijen (2013); zie op www.scouting.nl/assets/uploads/doorzoekbareBestanden/06.Ondersteuning/Groepen%20&%20regio's/Scouting%20en%20gemeentelijk%20beleid/Onderzoeksrapport-sociaal-economische-impact-Scouting-Nederland.pdf

Stefaan (Bamm): "Het zijn de tools en instrumenten die drempels creëren en toegankelijkheid bemoeilijken. Daar zit de bron van het Matheuseffect."

Natuurlijk gebruiken we als sector de termen competenties en talenten. Jongeren vinden het wel leuk om te weten waar ze goed in zijn. We mogen echter niet vergeten dat het in de eerste plaats gaat over wat de jongeren zelf willen, over hun intrinsieke motivatie, hun drive en goesting. Het is essentieel dat het initiatief bij de jongere ligt. Vanuit het perspectief van de jongere lijkt het alsof hun competenties en talenten worden 'opgelegd' vanuit de samenleving. Deze begrippen komen erg sturend over. Maar we kunnen er wel gebruik van maken als de jongere dat zelf wil.

Johan (De RegenbOog): "Het gaat ook over beeldvorming. Jongeren met een beperking hebben geen competenties is een beeld dat nog steeds bestaat. Dat moet anders, dat kan anders."

Jongeren en verwachtingen

Jongeren denken heel pragmatisch: wat is 'nice to have' versus 'wat is good to have'. Een attest via ComPas in Antwerpen vinden ze nuttig, omdat het past in een traject dat door de lokale overheid en de VDAB gevalideerd is. Het kan handig zijn als je dat hebt, maar het is geen must. Wat ze echter wel weten te waarderen is dat het ComPas-traject hen aanzet tot reflecteren. Wellicht is vooral daaraan nood, namelijk tools, middelen en tijd om met jongeren zulke trajecten te kunnen lopen.

Voor heel wat jongeren zijn de vereisten voor een animatorcursus te hoog. Je moet deze jongeren op een natuurlijke manier doen inrollen in je organisatie. Dat gaat in golven. Jongeren trekken hun vrienden mee. Sommigen blijven langer hangen tot er weer een nieuwe golf vrienden binnenkomt en engagement neemt.

Jeroen (JES): "Jongeren zijn allergisch aan systemen en registreren."

We mogen het verhaal over competenties en vrijwilligerswerk niet teveel uitvergroten. De koppeling aan het 'nuttige' is voor de doorsnee jongere echt niet nodig. Het jongerenbrein is nog onvoldoende ontwikkeld voor abstracte zelfreflectie en lange termijnplanning. Voor heel wat jongeren is de wereld veel te groot en complex, wat zorgt voor keuzestress. Er wordt veel druk gelegd op onze jongeren. Dat verklaart allicht de slechte cijfers over mentaal welzijn van onze jongeren¹⁵¹.

Stefaan (Bamm): "Diploma's en attesten vertellen niks over wie je bent."

Jongeren taal geven

Jongeren komen niet naar ons om een attest te vragen. Naar de jongeren toe benoemen wij ook niet dat er bij ons 'geleerd' wordt, behalve bij onze specifieke leertrajecten. Wij bieden de jongeren vooral een kader en context waarbinnen leerprocessen mogelijk gemaakt worden, en dat is voor hen belangrijk. Het zou goed zijn als dat maatschappelijk breder herkend en erkend wordt.

¹⁵¹ zie <https://ambassade.be/nl/kennis/artikel/visietekst-mentaal-welzijn>: "...1 op 3 jongeren voelt zich niet goed in zijn vel (Vlaamse Jeugdraad, 2016), 1 op 5 voelt zich eenzaam (Sigma-studie, 2019), 4 op 10 jongeren heeft moeite met in slaap vallen (SIGMA-studie, 2019) en zo kunnen we wel nog een eindje blijven doorgaan."

Jeroen (JES): “Een jongere wordt in zijn school voortdurend de deur gewezen omdat hij niet kan samenwerken. Het tegengestelde zien we bij ons. Met diezelfde jongere valt prima samen te werken. Wij creëren voor onze jongeren een lerende context waarin zij kunnen groeien en bloeien.”

Een traject met jongeren om talenten en competenties bij zichzelf te herkennen vraagt een investering van heel veel tijd. Dat wordt meestal zwaar onderschat. Het is dikwijls ook maatwerk, op maat van de doelgroep waarmee je aan de slag gaat. Het duurt al gauw zes maanden en het vraagt veel opvolging en begeleiding vooraleer jongeren zelf kunnen benoemen wat hun competenties zijn. Je werkt dan op hun intrinsieke motivatie, hun gevoel van eigenwaarde en fierheid. Eens ze dat hebben kan dat erg overtuigend werken bij werkgevers, ook als ze geen attest kunnen voorleggen.

Het begeleidingstraject met de jongere is belangrijk. Een jongen met autisme ontdekt waarin hij goed is door er mee in gesprek te gaan, zodat hij zijn competenties leert herkennen en benoemen. Maar bij jongeren met een laag zelfbeeld vraagt dat nog veel meer inzet. We werken met hen rond competenties, maar we zeggen dat niet. De druk van ‘moeten’ is bij hen veel te hoog.

Johan (aPart): “Onderlinge getuigenissen tussen jongeren kunnen extrinsieke motivatie (= opgelegd) omzetten in intrinsieke motivatie (eigen keuze). Zo iets vraagt bij jongeren met een laag zelfbeeld ongelooflijk veel tijd en inzet. Maar het is precies daarin dat wij sterk zijn.”

Empoweren is heel belangrijk. We hebben vaak jongeren met weinig zelfvertrouwen, soms zijn ze gecrasht en komen uit een diep dal. Maar de uitdaging is om te blijven gaan. De formele erkenning van ontwikkelde competenties is voor zulke doelgroep echt een meerwaarde. Toen we nog Oscars uitschreven werden die toegevoegd aan hun CV. We werden soms opgebeld door werkgevers voor nog wat meer uitleg.

Zichtbaar maken

We moeten vertrouwen op onszelf en onze kracht beter in de verf zetten en naar buiten brengen. We moeten onze impact op de samenleving durven benoemen om op die manier de mindset over de kracht van vrijwilligerswerk te beïnvloeden. We maken immers echt wel het verschil. Alom gekende organisaties hebben die extra erkenningstools wellicht niet nodig, maar in het algemeen is er toch nood aan branding om erkenning van wat jongeren leren door vrijwilligerswerk meer vanzelfsprekend te maken naar andere sectoren, werkgevers en beleidsmakers.

Stefaan (Bamm): “Wat doe je graag? Daarop appelleren. Daar is ons jeugdwerk erg sterk in.”

Jongeren die bij een sollicitatie aantonen dat ze leiding waren in de jeugdbeweging of kadervorming hebben gevolgd, maken meer kans aangeworven te worden. De pleinpatrons uit Borgerhout zijn minder bekend bij werkgevers, waardoor deze jongeren minder kans hebben uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Jongeren moeten de kans krijgen om uit te leggen welke competenties ze hebben ontwikkeld en ingezet. Heel veel vrijwilligersinzet is onzichtbaar en daardoor onbekend.

Stefaan (Bamm): Jongeren die bij ons tentoonstellingen hebben georganiseerd worden sowieso aangeworven als ze solliciteren voor een job in de cultuursector. De cultuursector twijfelt er niet aan om precies deze jongeren aan te werven.

De noden van organisaties

We stellen vast dat vrijwilligers meer dan vroeger shoppen. Als organisatie hebben wij echter nood aan continuïteit en ervaring, zodat er van elkaar geleerd kan worden en expertise kan doorgegeven worden. De draagkracht van onze organisatie staat onder druk door korte vrijwilligersengagementen.

Johan (aPart): “Stagiaires zijn onze visvijvers voor nieuwe vrijwilligers. Zij blijven vaak hangen en soms worden ze zelfs aangeworven als personeel. Dat is ook een vorm van waardering en erkenning.”

Sommige jongeren die via ons vrijwilligerspunt in een organisatie terecht komen, getuigen dat ze zich niet steeds welkom voelen. Allicht hebben deze organisaties de beste bedoelingen, maar leggen ze de lat te hoog. Ongewild spelen deze organisaties het Matheuseffect in de kaart. Jongeren in kwetsbare situaties kunnen maar echt groeien als ze min of meer gestabiliseerd zijn, zich veilig voelen. Dat doe je niet met hoge verwachtingen of grote woorden en daden, eerder met kleine zaken. Een goed gesprek vooraf, regelmatig polsen hoe het gaat, tijd nemen om tussendoor even te praten, een tof team dat mee is in het verhaal, een whatsappje sturen als ze ziek zijn, respect geven voor al je vrijwilligers.

Vaak maken organisaties amper personeelstijd vrij voor de begeleiding van vrijwilligers, wat heel jammer is. Dan hebben deze vrijwilligers negatieve ervaringen. Persoonlijke aandacht en tijd is erg belangrijk, zeker als je te maken hebt met een kwetsbare groep. Er is veel begeleiding nodig (naast hen zitten in het begin, inschatten wat ze nodig hebben en aanleren van de nodige vaardigheden).

Daarvoor zijn tools en begeleiding nodig zodat deze organisaties ermee aan de slag te kunnen, zeker als ze open staan om te werken met nieuwe doelgroepen. Vroeger brachten we voor een EVC-traject in kaart welke vaardigheden in het vrijwilligerswerk aan bod kwamen, waarop de jongere kon scoren. Met dien verstande dat de jongere het zelf wilde en we een groeipad konden uitwerken.

We mogen dromen ...

Misschien is er op Vlaams niveau een platform of centrale databank nodig die alle accreditaties en attesten verzamelt, zodat jongeren met een eenvoudige klik kunnen uitrollen wat hen op dat moment nuttig is. Wij als organisatie steken immers nogal wat tijd in het zelf maken van attesten, voor werkgevers of ziekenfondsen enzovoort. Een centrale registratie zou misschien handig zijn.

Voor jongeren die er dikwijls van tussenvallen – om welke reden dan ook – zou het mooi zijn om hen ook erkenning te geven gewoon voor wat zij doen. Hun engagement benoemen en erkennen zou interessant zijn, ook al gaat het enkel over hun inzet en is daar geen cursus, specifieke competentie of begeleidingstraject aan gekoppeld.

2.3. Focusgroep 3 – donderdagnamiddag 29/09/2022

Over EVC en erkenning geven binnen hoger onderwijs

(1) Voor hogescholen is het quasi onmogelijk om formele erkenning te geven aan wat jonge mensen aan competenties uit vrijwilligerswerk binnen brengen, ook al is hun inbreng waardevol. De formele EVC-procedure is complex, niet gratis en daardoor een hoge drempel.

(2) De EVC-procedure is bij de studenten niet gekend. En zelfs al zou ze gekend zijn, de meeste jonge mensen weten niet hoe ermee aan de slag te gaan omdat ze nooit eerder stilstonden bij hun eigen competenties. Dit geldt ook voor EVC buiten de sfeer van het onderwijs.

Informeel erkenning geven gebeurt uiteraard wel tijdens de opleidingen door de ervaring een plaats te geven in de lessen. Het is iets anders dan stage-ervaringen, die niet vrijwillig zijn en dus duidelijk in het teken staan van het behalen van een diploma.

Voor het inbrengen van werkervaring zou een meer toegankelijke EVC-procedure een meerwaarde zijn. Er zijn immers heel wat jonge mensen die via hun vrijwilligerswerk in een betaalde job rollen, zonder dat ze de juiste opleiding hebben genoten. Het is zonde dat hun expertise niet gevalideerd raakt omwille van een complexe EVC-procedure.

Een eenvoudige EVC-procedure voor vrijwilligerswerk hoeft niet per se. Het verschil tussen vrijwilligers- en werkervaring is de (eind)verantwoordelijkheid. Vandaar dat een betere toegang tot formeel onderwijs belangrijker is voor mensen die al in de job staan maar geen diploma hebben. Alhoewel vrijwilligerswerk voor sommige vrijwilligers de trigger kan zijn om verder te studeren.

Over het belang van coaching

Voor jongeren in zeer kwetsbare situaties biedt vrijwillig engagement de kans om te werken aan hun attitudes en competenties. Gratis vrijwilligerswerk behoort voor hen niet tot de cultuur. Als je schoolmoe uit het onderwijs stapt of op straat leeft is de afstand tot vrijwillig engagement groot. Deze jongeren willen een echte job maar zijn er niet klaar voor. Voor hen is een formele erkenning, waar ze nadien iets mee zijn, cruciaal. Dit gebeurt in een begeleid coachingstraject met een eigen finaliteit. Daarin zit het verschil met de 'gewone' vrijwilligers, die vrijwilliger zijn omwille van persoonlijke interesse en engagement.

Els (AP Hogeschool): "Werken met die specifieke doelgroepen vraagt om specifieke competenties. Je mag dat niet verwachten van een groepje jonge vrijwilligers. Je hebt daarvoor professionele kaders nodig."

Doorgroeien tot leiding en hoofdleiding behoort tot de cultuur van het 'gewone' jeugdwerk. Maar werkingen met maatschappelijk kwetsbare jongeren moeten die cultuur zelf creëren. De doelgroep heeft dikwijls een laag zelfbeeld. Doorgroeien naar vrijwillig leidinggeven behoort voor hen niet tot de werkcultuur. Zij moeten gecoacht, begeleid en gevormd worden om tot dat inzicht te komen, zichzelf te leren kennen, te werken aan zichzelf en op vrijwillige basis engagement te nemen.

Voor de jongeren van Kras is erkenning van hun vrijwilligerswerk belangrijk. Ze ervaren hun engagement als iets positiefs en hebben die erkenning nodig. Hun motieven lopen echter uiteen, wat

ervoor zorgt dat hun verwachtingen niet dezelfde zijn. Daarom is hen coachen in hun engagement en groei een belangrijke taak, zodat ze in hun rol kunnen groeien om als vrijwillige collega's samen te werken met de betaalde jeugdwerker. Sommigen krijgen de smaak te pakken en kiezen misschien om zelf professional te worden. De vrijwilligers groeien tot rolmodel voor hun jongere peers en voor de buurt, al zien zij dat dikwijls zelf niet. Daarin heeft de vrijwilligerscoach een rol. Erover praten is een belangrijke manier om hen erkenning te geven.

Verschillende finaliteiten. Waarvoor moet het dienen?

Erkenning en waardering van competenties via het activeringsverhaal om inzetbaarheid te vergroten, bijvoorbeeld naar werk toe, is iets anders dan erkenning en waardering via het verenigingsleven. Daar heb je de kadervorming, een goed instrument om taal te geven aan competenties. De waardering zit daarin ingebakken omwille van goed burgerschap en maatschappelijk engagement. Bij dit verhaal waardeer je het vrijwilligerswerk zelf. Bij het andere verhaal – kwetsbaarheid doorbreken – is er waardering voor de job, de opdracht en het doel. Dat zijn twee verschillende finaliteiten.

Inspiratie bij sport en de trainersschool

In de sportsector is een grote drop-out van jongeren. Er zijn maar weinig jongeren die spontaan doorstromen naar de rol van trainer. In sportclubs is dat niet de werkcultuur. Er is een groot tekort aan vrijwillige trainers en niet alle trainers hebben een kwalificatie. Het is een grote uitdaging om in de sportsector meer in te zetten op andere talenten. Vanuit de sportopleidingen wordt hier momenteel al gedeeltelijk op ingezet door bijvoorbeeld de drempels te verlagen.

Evi (Sport Vlaanderen): "Buurtsport is in onze grootsteden eigenlijk bijna jeugdwerk. Zij werken rond de win-win tussen de buurt en het sportgebeuren. Sport is het middel om jongeren te betrekken."

Sommige sporten voorzien licentiesystemen die ervoor zorgen dat je pas mag coachen als je bepaalde competenties hebt. Je blijft de hele tijd werken aan je competenties en ervaringen, en je houdt die bij in je portfolio. Dit vertrekt vanuit een sterke visie, maar het is hoogdrempelig, zodat veel potentiële trainers uit de boot vallen.

Els (AP Hogeschool): "Een certificaat mogen we niet verengen tot kennis. Het gaat ook over vaardigheden."

Vanaf 2023 passen we een nieuwe visie toe. Wij leiden trainers op in functie van hun persoonlijke groei. De eindcompetenties liggen vast in profielen, maar de vrijwilligers vertalen het zelf in de eigen context. We leiden op in functie van groei. Zelfreflectie staat super centraal. Modulair, dat ze zelf kunnen kiezen wat en waarbij ze onderdelen kunnen volgen op hun eigen ritme, als bijscholing (niet verplicht). De focus in de trainersschool ligt zowel op de formele erkenning via certificaat als op het empoweren van jonge mensen en hen bewust maken van hun competenties. De basismodule van 15 uur is een laagdrempelige instap die hen de kans geeft om te proeven en mensen op weg te zetten.

De co-animator, een gelijke? of toch een nieuw etiket?

Sander (Oranje): "We stellen nog heel veel vast dat jongeren met een handicap nergens in het jeugdwerk terecht kunnen. Hier valt nog veel werk te doen."

Co-animator biedt het voordeel dat je op maat kan werken. Maar waarom heeft het boekje bij die opleiding een andere kleur? Dat geeft een dubbel gevoel. De waardering is hier anders. Maar op het speelplein zie je geen verschil tussen de animatoren en co-animatoren. Waarom krijgen co-animatoren dan niet dezelfde waardering? Het attest zegt immers niks over de kwaliteit.

Het was bedoeld om de toegankelijkheid te verbeteren, maar het creëert een nieuw label. De meerwaarde is dat je deze jongeren de kansen biedt om de rol van begeleider op te nemen. In de praktijk is de waardering dikwijls gelijk. Waarom dan geen attest? Zou het niet goed zijn om ook voor animatoren meer op maat te kunnen werken?

Er is een groot verschil tussen jongeren met een beperking en jongeren in een kwetsbare situatie. Deze laatste groep botst op een systeemfout in de maatschappij. We moeten opletten om hen niet te betuttelen of een extra label op te kleven. We mogen van deze jongeren gerust hetzelfde verwachten als van 'gewone' vrijwilligers. Krachtgericht werken vanuit wat jongeren kunnen, kan binnen bestaande opleidingen het verschil maken.

Els (AP Hogeschool): "Kadervorming zoals ze vandaag bestaat is ook een systeem. Als we deze jongeren een kans willen geven, gaan we dan een tussensysteem maken of het hele systeem aanpassen?"

Sander (Oranje): "Wat is er tegen om co-animatoren gewoon animator te noemen?"

Els (AP Hogeschool): "Elke motivatie van een jongere om vrijwilligerswerk te doen is gegrond."

Sander (Oranje): "Op ons speelplein maken we geen onderscheid. Iedereen is gewoon begeleider, ongeacht of hij animator of co-animator is. Wij zorgen voor goede begeleiding en maken duidelijk wat er verwacht wordt en ook wat er niet verwacht wordt."

Competenties op maat van mensen met een handicap of in een kwetsbare situatie staan haaks op de bedoeling van co-animator. Deze doelgroep heeft wel een andere omkadering nodig zodat zij meer kansen krijgen. Het systeem van co-animator biedt hen dat. Het zorgt ervoor dat ze deel kunnen uitmaken van de animatorengroep.

In het systeem kadervorming zoals het er vandaag uitziet is het traject co-animator echt wel nodig en nuttig. Het zorgt dat we echt case per case kunnen werken, op maat van de individuele jongere. Maar we moeten nog meer inzetten zodat ze ook gewoon animator kunnen worden.

Oude systemen vasthouden of loslaten?

Is het nodig dat jongeren een cursus volgen en een attest verwerven vooraleer ze vrijwillige begeleider kunnen worden? We stellen ons deze vraag omdat er minder jongeren opleiding volgen en er minder vrijwilligers zijn. Jongeren shoppen graag tussen verschillende engagementen. Moeten er ook andere wegen gezocht worden? En welke zijn die dan?

Meer reglementen en meer vereiste attesteringen en bewijsstukken kunnen niet het antwoord zijn. Indien zich nieuwe wegen dienen te ontwikkelen moeten we er immers goed voor zorgen dat het

initiatief niet van de jongeren weggenomen wordt. Want dat is nou net de kracht van ons jeugdwerk, namelijk een context creëren van sterk eigenaarschap waar jongeren op een autonome manier verantwoordelijkheid leren opnemen. Dit is niet in elke leefomgeving vanzelfsprekend, zeker niet in de meest kwetsbare wijken, waar we net omwille van die kwetsbaarheid extra moeten inzetten.

Toch blijven we onze systemen van attesten ontwikkelen op basis van langdurig engagement. Maar ondertussen weten we dat er grote concurrentie is in het vrijetijdsaanbod en dat jongeren shoppen tussen engagementen. We merken dat na de wijziging van decreet kadervorming het aantal deelnemers daalt. Ook andere sectoren merken dat het moeilijker is om vrijwilligers aan te trekken. Tegelijk zoeken we manieren om de toegankelijkheid voor moeilijk bereikbare doelgroepen naar het kadervormingssysteem te verbeteren. Als we dit allemaal vaststellen zouden we moeten durven denken aan een systeemverandering dat op al deze tendensen inspeelt. Misschien moet er een meer fluïde systeem groeien tussen de verenigingen en sectoren dat modulair shoppen voor nieuwe vrijwilligers mogelijk maakt.

De huidige kadervorming benoemt vooral wat je wordt, niet wat je gevolgd hebt. Je wordt animator, hoofdanimator of instructeur. Het zou interessant zijn dat jongeren kunnen vertellen over wat ze geleerd hebben. Dus over modules zoals groepswerk of vergadertechnieken. Door te focussen op de begrippen animator en hoofdanimator ontstaat er een rangorde. Het begrip co-animator, hoe goed bedoeld ook, valt er dan tussen. Door het benoemen van de modules vermijdt je deze rangorde en worden alle deelnemers gelijk, ongeacht leerniveau, lichamelijke of geestelijke beperking.

Els (AP Hogeschool): “Het is wel erg vreemd dat er in het jeugdwerk zoveel verschillende kadervormingen zijn.”

Sander (Oranje): “Ik zou op mijn zestiende geen kadervorming gevolgd hebben als het enkel ging om de opleiding en het attest. Ik deed dat omdat dat ging om pintjes te drinken met mijn vrienden, omdat ik iets leuks wou doen, om erbij te horen. Een jongere van zestien volgt kadervorming niet in de eerste plaats om de pedagogische meerwaarde of het attest, maar om het plezier onder eigen vrienden.”

Elke organisatie voorziet haar eigen kadervormingen met weinig doorstroming van cursisten tussen de organisaties. Laat ons eens een denkoefening maken om de opleidingen gemeenschappelijk te organiseren. Dan komt al gauw de bedenking dat zeker de basisopleiding best binnen de eigen organisaties blijft. Daar speelt immers identiteit een motiverende rol. De identificering met de organisatie waar je vrijwilligt is voor jonge mensen belangrijk. Ze willen erbij horen. Ze doen mee met de rest van de ploeg. Ze doen samen activiteiten, ze volgen samen vorming. Dat creëert fierheid, betrokkenheid en eigenaarschap.

Els (AP Hogeschool): “Erkennen en waarderen mag niet enkel gaan over wat je kent, maar ook op wat je wilt worden. Het begint immers pas echt nadat je het attest hebt behaald.”

Voor verdere opleidingen na een basisopleiding is verbindingen maken met andere organisaties of werkvormen aangewezen. Het is door verbinding dat krachten samenkomen, ideeën groeien en vernieuwd engagement kan groeien. Op zoek naar nieuwe vormen kan je bijvoorbeeld opleidingen via modules aanbieden, gewoon om bij te leren.

Modules in de jeugdsector bestaan al – bijv. boekhouding of eventmanager bij Formaat – en worden aangeboden buiten de geattesteerde opleidingen. Ze zitten elk binnen één jeugdorganisatie. De grenzen tussen organisaties zorgen ervoor dat er weinig crossovers zijn. Meer keuzevrijheid zou goed zijn, maar mag niet leiden naar keuzestress. Overzicht en duidelijkheid is belangrijk.

Over het muurtje kijken loont steeds. Waarom niet samenwerkingen of crossovers organiseren tussen werkvormen, Chiro samen met scouts, jeugd samen met sport? Of vrijstellingen voor pedagogische en didactische modules, zoals dat bij sportopleidingen gebeurt? Dit vraagt samenwerking en hokjes doorbreken. Het zijn pistes die kunnen inspireren. Dat betekent ook een gemeenschappelijke taal ontwikkelen en samen dingen doen. Het is maar door samen te werken dat je nieuwe dingen leert en ontdekt.

Maatschappelijke waardering

Er bestaan mogelijkheden om te kunnen certificeren, maar daaruit vloeit niet automatisch maatschappelijke waardering voort. Dat heeft te maken met beeldvorming en imago, wat je niet eenvoudig tastbaar kan maken. In sommige contexten is die waardering er wel, zoals in de sport. Voor het jeugdwerk in moeilijke wijken ligt die waardering veel lager, ook bij de doelgroep zelf. Daar moet voortdurend hard gewerkt worden aan de street credibility van vrijwilligerswerk. Dat los je niet op met een certificaat. Daarvoor moet je werken op de systemen en op de perceptie in de samenleving, een taak voor de sectoren, steunpunten, koepels en overheden. We moeten inzetten op een brede maatschappelijke waardering.

Het geheel van waardering moet als onderdelen op mekaar inschakelen. Dit betekent dat waardering lokaal begint, zowel voor de jonge vrijwilligers als voor hun organisatie, uitgaande van identiteit, vertrouwen en eigenaarschap. De erkenning en waardering op gemeentelijk, Vlaams en federaal niveau moet hier nauw op aansluiten en afgestemd zijn.

Sam (De Ambrassade): “Het is goed om te certificeren, maar we moeten niet alles in attesten willen steken.”

Het is lokaal dat engagement gebeurt. Het is misschien daarom veel doeltreffender om te zorgen dat vooral op lokaal niveau gewerkt wordt aan erkenning en waardering. Het zit bij de organisaties zelf die een motiverend vrijwilligersbeleid hanteren. Hoe belangrijk ook, attesten zijn slechts één van de middelen in het hele waarderingsverhaal.

Sander (Oranje): “Vrijwilligerswerk is zoiets als een burgerplicht. Je neemt verantwoordelijkheid op voor de samenleving. Tegelijk werk je ook aan jezelf. Dit alles verengen louter in functie van geld verdienen op de arbeidsmarkt zou een fout signaal zijn.”

Sam (De Ambrassade): “Ik was actief in mijn jeugdhuis. Op een bepaald moment hebben ze mij de sleutel gegeven. En ineens was ik zo fier als ‘ne gieter. Ik ging naar school met de sleutel aan een ketting om mijn nek.”

Afstoffen

Attesten zijn allicht niet de eerste reden voor jongeren om opleiding te volgen, maar het attest verdient een opwaardering en een nieuw elan om de aantrekkelijkheid, bekendheid en

maatschappelijke erkenning te vergroten. Dit vraagt ook om de opleidingen aantrekkelijk en kwalitatief sterk te houden en ze te durven herbekijken. Waardering verkrijgt je niet enkel door het uitreiken van een attest, maar door voortdurend te blijven werken aan het aanbod. Het aanbod moet matchen met de huidige tendensen van hoe jonge mensen zich vandaag engageren. Om dit te kunnen doen zijn inspanningen en middelen nodig.

Sam (De Ambrassade): “Een attest mag geen vies woord zijn.”

Maar ook de taal mag eens afgestoft worden. Het woord attest is zoiets. Ook het woord vrijwilliger is een beetje saai en geitenwollensokkig. Het zegt niet waarover het echt gaat. Jongeren gebruiken dat woord niet. Ze zeggen ‘ik ben bij Kras’, ‘ik ben leider bij de Chiro’, ‘ik sta op het speelplein’. Deze manier van praten over hun engagement zorgt voor identiteit.

2.4. Focusgroep 4 – dinsdagvoormiddag 04/10/2022

Over EVC en toeleiden naar hoger onderwijs.

Ook al is het niet de finaliteit van jeugdwerk, het heeft wel een meerwaarde door de ervaringen die jongeren opdoen. Werkgevers merken dat. Het jeugdwerk is – voor alle jongeren, maar zeker ook voor neet-jongeren¹⁵² – een interessante leersetting die andere leersettings aanvult. Niet- en laag-gekwalificeerde jongeren vinden in jeugdwerk het vertrouwen dat ze toch echt iets kunnen. Het erkennen van competenties via inzet in het jeugdwerk is voor deze groep jongeren van groot belang. JES is partner in een project van Odisee Hogeschool, in een traject om de stap naar hoger onderwijs te zetten. Het traject vertrekt van wat de jongere allemaal al kan. Eén van de deelnemers, die begon als vrijwilliger en waar al heel wat inzat, functioneert op het niveau van graduaat/HBO5. Het traject biedt deze jongere een rustpunt om te kunnen reflecteren over zijn talenten en competenties, waarvoor op de hectische werkvloer geen tijd of ruimte is.

Zulke trajecten hebben kwalitatieve omkadering nodig om dit allemaal naar boven te brengen en te versterken. Dit moet erkend worden door hoger onderwijs en werkgevers zodat zulke jongeren vrijstellingen kunnen krijgen.

Dit zou kunnen via een EVC-procedure. Die bestaat al sinds 2006 maar wordt bijna niet ingezet. Het is een complexe, hoogdrempelige en dure procedure (tot 590 euro als je een heel traject wil laten erkennen) voor deelnemers. Hogescholen worden hiervoor niet gefinancierd. Momenteel gaan hogescholen er toch mee aan de slag, mede onder impuls van het Voorsprongfonds Hoger Onderwijs¹⁵³. Want er is op de arbeidsmarkt een tekort aan bepaalde profielen met ervaring (cfr. knelpuntberoepen) die snel – misschien op de werkvloer – opgeleid kunnen worden, liefst in korte trajecten met erkenning van hun competenties zodat zij snel inzetbaar zijn. Het project van Odisee ontwikkelde zelf een EVC-procedure voor onderwijskwalificaties in een traject met een

¹⁵² Neet-jongeren: jongeren ‘not in education, employment or training’ (definitie zie <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/samen-tegen-schooluitval/vroegtijdig-schoolverlaten/neet-jongeren-not-in-education-employment-or-training>)

¹⁵³ zie <https://nextgenbelgium.be/nl/project/voorsprongfonds-hoger-onderwijs-voor-de-toekomst>

aantal deelnemers. Erkennen van aansluitende ervaring door vrijwilligerswerk is hier een voordeel.

Het waarom. De finaliteiten van erkennen van competenties.

Vooraleer met EVC aan de slag te gaan is het belangrijk te weten wat we ermee willen. Is het om de jongere te empoweren, of voor toegang tot hoger onderwijs? Het decreet biedt verschillende mogelijkheden voor beroepskwalificaties. De procedure naar voortgezet onderwijs is iets anders dan die om beroepskwalificaties te laten erkennen. Het EVC-decreet voorziet vier fasen: (1) identificeren van competenties (2) documenteren van competenties en de twee volgende fasen voor het echt erkennen van competenties.

PS (uit nagesprek): voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader (GKK) is er sinds 2019 Vlaamse wetgeving, als sluitstuk van het EVC-decreet, iets waarvoor JES, Arktos e.a. in aanmerking zouden kunnen komen. Zulke erkenningstrajecten zouden toegankelijker zijn dan een EVC-traject voor onderwijskwalificaties. GKK is weinig gekend en weinig gebruikt.

Over visie. De meerwaarde van het papiertje.

Een attest of diploma is voor velen slechts een papiertje. Maar voor jongeren die nooit een diploma of enig ander bewijs hebben gekregen, is zelfs een simpel attest kadervorming heel belangrijk. Dat geldt ook voor jongeren die een ComPas-traject volgen en het ComPas-certificaat krijgen. Het papiertje zegt 'Ik ben hier ergens in geslaagd'. De jongere voelt zich plots erkend. Het is versterkend, het maakt hem meer zelfzeker. Dat is zo bij elke vorm van attestering, dus ook voor een diploma. Iemand die succesvol een vzw. uit de grond stapt met alles erop en eraan, maar geen diploma heeft, blijft erg kwetsbaar. Voor deze groep jongeren mogen we niet onderschatten wat een attestje of diploma kan betekenen.

Els (JES): "Het feit geen enkel papiertje of diploma te hebben doet iets met een mens."

In Antwerpen werd het effect van ComPas door de UAntwerpen onderzocht. Het onderzoek bevestigde het belang dat jongeren hechten aan het ComPas-certificaat, ook al leidde dat niet steeds naar een tewerkstelling. Jongeren bij Jeugdcentrum Kavka liepen bijv. een traject productieverantwoordelijke of onthaalverantwoordelijke. Dit past binnen het vrijwilligersbeleid van Kavka. Er werd ingezet op soft skills, maar evengoed op hard skills (bijv. technische skills). Het traject voorzag formele en informele evaluatiemomenten en workshops (bijv. rond conflicthantering). Door het professioneel begeleiden van zulke trajecten neem je de deelnemende vrijwilliger ernstig, wat ook een vorm van erkenning is, bovenop het certificaat.

Niet méér formaliseren, wel waarde geven

Het Vlaams beleid krijgt weleens het verwijt om alles te willen formaliseren en het vrijwilligerswerk te willen instrumentaliseren. De vrijwilligerssector wil dat niet, terwijl het focusgesprek rond deze tafel toch neigt naar meer formaliseren. Dat wordt al snel ontkracht en tegengesproken. Neen, het gaat over waarde geven aan, niet om een rigide keurslijf voor erkenning en accreditering. Het is voor het beleid zoeken naar een evenwicht tussen verplichting en intrinsieke motivatie.

Het Vlaams beleid van vandaag wil het vrijwilligerswerk inzetten omwille van vrijwilligerswerk zelf, zonder het helemaal te instrumentaliseren. Vrijwilligers doen het omwille van hun passie. Zeker voor jongeren met grote afstand tot de arbeidsmarkt verbreedt het hun leefwereld. Hun engagement en betrokkenheid toont aan dat ze deel zijn van de samenleving. Werkgevers merken zoiets heus wel op¹⁵⁴. Dat is op zich veel meer waard dan een formeel attest.

Het kan daarom niet de bedoeling zijn om nog meer te gaan formaliseren via attesten. De attesten kadervorming zijn eigenlijk al voldoende. We hebben niet nog meer erkenningsinstrumenten nodig. De ruime jeugdsector – inclusief andere organisaties die toffe dingen doen met jongeren – is sowieso al een interessante leercontext waar gewerkt wordt op maat van de jongere. Wel is het belangrijk dat de expertise van het jeugdwerk wordt meegepakt voor jonge mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Vertrouw ons

Veel meer dan verder formaliseren en instrumentaliseren is er nood aan vertrouwen van de overheid, lokaal en Vlaams. We hebben het nodig dat de overheid in onze expertise gelooft. We hebben ruimte nodig om ons te laten doen waar we goed in zijn. Daarin moet geïnvesteerd kunnen worden. We moeten bruggen kunnen blijven leggen tussen beleidsdomeinen die gemeenschappelijk jongeren als doelgroep hebben (jeugd, onderwijs, cultuur, werk, welzijn). Gezien de aankomende besparingen dreigen we beknot te worden in de noodzakelijke speel- en ademruimte om onze expertise verder te ontwikkelen en daarmee grenzen te verleggen.

Over soft skills en hard skills.

Bij VDAB en werkgevers winnen de soft skills aan belang. De hard skills volgen later wel, op de werkvloer. Daar kan je sneller de technische ontwikkeling bijbenen dan tijdens opleidingen. De huidige arbeidsmarkt fluctueert snel, maar de soft skills blijven overeind. Ze zijn universeler en in elke context inzetbaar. Omgaan met mensen, communicatie, respect, verdraagzaamheid, enzovoort. Het gaat over allerlei attitudes die belangrijk zijn in het leven, niet enkel op de werkvloer.

Jongeren moeten in staat zijn dit te verwoorden. Taal is daarom belangrijk. Jongeren moeten weten wat ze kunnen en dit ook kunnen vertellen. Ook is het goed dat ze weten waar vraag naar is, welke beroepen en nieuwe bezigheden. Daarvoor is een duidelijk kader misschien wenselijk, omdat er in verschillende omgevingen nogal wordt gegoocheld met termen. Maar gewoon kunnen zeggen 'ik kan samenwerken' kan niet zo moeilijk zijn.

Drijfveren voor vrijwillig engagement.

De onderzoeksopdracht gaat over jonge vrijwilligers. Trajecten naar tewerkstelling zijn niet steeds vrijwillig. Ook in de jeugdsector zijn er trajecten waar jongeren naartoe moeten komen. Er is een verschil tussen werken rond competenties van jongeren die doorgestuurd zijn en bijvoorbeeld vrijwilligers bij de scouts. Er is een grijze zone tussen intrinsieke motivatie en een al

¹⁵⁴ zie onderzoek Stijn Baert en Jens Detollenaere (UGent, 2018)
<https://users.ugent.be/~sbaert/BAERTDETOLLENAEREVrijwilligerswerk.pdf>

dan niet vrijwillig begeleidingstraject. Jongeren worden soms ook gepusht, bijvoorbeeld door het OCMW in het kader van hun inburgering (4^{de} pijler 'sociale netwerking en participatie'¹⁵⁵).

In Gent heeft JES een uitgebreide nieuwkomerswerking, die echt wel vertrekt vanuit jongeren die iets willen betekenen voor de samenleving. Heel wat jongeren bij JES willen iets terugdoen voor hun buurt. Of voor JES, want "ik heb hier veel geleerd, ik heb hier een netwerk". Vooral meisjes zeggen tegen hun ouders dat ze ook veel leren voor later. Ik wil vrijwilliger zijn, en het bijleren hoort er intrinsiek bij.

Over drijfveren en motivatie voor maatschappelijk engagement deed Méthos een kwalitatief onderzoek¹⁵⁶. Ook daar merken ze dat engagement verandert en meer dan vroeger geïndividualiseerd is. Jongeren zetten graag zelf dingen op poten met vrienden, willen graag zelf iets veranderen. Hoe past dat in mijn leven? Wat heb ik eraan? De toon is *entrepreneurial* "Ik wil hier en nu iets doen, wat ik er later mee kan doen is nu nog niet aan de orde." Voor deze jongeren is het debat over skills heel ver weg.

Jan (VDAB): "Het woord vrijwillig is een grappig woord, omdat daar het woord 'wil' in zit. Wat wil ik? Wat kan ik? Wat ga ik doen? Dan kom je direct op levensloopaanvragen. En da's niet altijd over arbeidscompetenties en werk."

Drijfveren voor vrijwillig engagement zijn meer en meer divers. Daar liggen heel veel kansen voor jongeren. Zij worden uitgedaagd via diverse situaties, sociale media en omgevingen. Het engagement gaat over burgerschap en solidariteit, niet altijd in georganiseerd verband. Het kan ook gaan over wat je in je eigen gemeenschap, buurt of familie opneemt. Het gaat veel verder dan georganiseerd jeugdwerk. Dat is wat het Méthos-onderzoek illustreert.

Els (JES): "Uiteraard zijn jonge gasten met zichzelf bezig. Dat is altijd hun eerste drijfveer. We mogen niet vergeten dat het over jongeren gaat, dikwijls 15/16-jarigen. We moeten hen de autonomie gunnen die eigen is aan deze levensfase. Er moet al zoveel."

Met hun engagement zijn jongeren bezig hun leefwereld te verbreden en hun horizon te verkennen. Door in een nieuwe context andere mensen te ontmoeten worden jongeren gestimuleerd om uit hun veilige zone te komen. Dikwijls zien ze dat zelf wel na een tijdje. Ze leren beseffen dat ze nieuwe dingen ontdekken en daardoor andere keuzes maken dan indien ze niet zouden vrijwilliger in jeugdwerk. Dat zijn motieven die ook werkgevers interesseren.

Erkenning van de organisatie

Niet alle werkgevers willen een bewijs of lijst met competenties. Ze willen ook weten bij wie hun kandidaat een begeleidingstraject liep. Hier speelt enerzijds de betrouwbaarheid van de kandidaat (loyaliteit, stiptheid, ...), maar anderzijds ook van de organisatie waar de kandidaat een traject liep of vrijwillig meewerkt. De organisatie als referentie op de CV is van belang voor kandidaten zonder werkervaring. De organisatie krijgt daardoor een informele erkenning.

Heel veel mensen kennen het vrijwilligerswerk niet, en al zeker niet wat de jeugdsector daarin te bieden heeft. We zouden werkgevers kunnen sensibiliseren en hen handvaten bieden zodat ze

¹⁵⁵ zie www.vvsg.be/nieuws/vierde-pijler-inburgering-verdere-uitrol-en-ondersteuning-lokale-besturen

¹⁵⁶ zie www.methos.fr/nl/projecten/jongeren-en-engagement (rapporten onderaan de pagina)

vrijwilligerscompetenties begrijpen en een plaats kunnen geven. Ze leren het aanbod en de werkwijze kennen en komen te weten dat ze erop kunnen vertrouwen.

Fie (Refu Interim): “Werkgevers bellen ons op als onze naam als referentie op de CV staat. Wij kunnen niks vertellen over de technische competenties van de kandidaat. Maar wel veel over wie hij is in onze werking, zijn houding, karakter, betrouwbaarheid.”

Iedere organisatie wordt weleens als referentie op een CV gebruikt. Iedereen doet dat op zijn manier. Het is wellicht niet nodig dat de hele jeugdsector dit soort van informele erkenning zou nastreven. Het staat haaks op waarom jongeren zich binnen de meeste jeugdorganisaties engageren. Maar anderzijds zijn er heel wat doelgroepen die bij zulke erkenning van hun organisatie baat zouden hebben. Het gaat hier immers over een non-formele leercontext, en dat leidt per definitie niet tot een attest. Erkenning van de organisatie zou voor heel wat jongeren welkom zijn.

Jeugdwerk verdient vooral erkenning om wat het is, namelijk het bieden van opportuniteiten aan jongeren om dingen te doen. Niet vanuit een nood, maar vanuit de opportuniteit. Je gaat niet naar een jeugdhuis om aan een bepaalde competentie te werken. Je gaat er naartoe omdat je er dingen kan doen.

Kafka

Organisaties kennen de passies en talenten van hun vrijwilligers. Als de stap naar de arbeidsmarkt dan toch niet lukt kan gekeken worden naar samenwerking met de VDAB om naar een traject op maat te zoeken, alhoewel trajecten die inzetten op werkplekleren een heel andere context zijn dan het pure vrijwilligerswerk. Dan staan wel de competenties centraal. De werkwijze van VDAB verdient hier verbetering, afgestemd op haalbaarheid en op de realiteit van het werkveld, met meer accent op kwaliteit dan louter op kwantiteit.

De praktische samenwerking met VDAB verdient aandacht. Het partnerschap in het kader van het verhogen van de werkzaamheidsgraad vereist x-aantal activeringen. De tijd om trajecten af te werken is te beperkt, alhoewel het kader eigenlijk veel ruimte om te werken toelaat. Doelstellingen van jeugdwerkers en richtlijnen van jongerenconsulenten staan dikwijls lijnrecht tegenover elkaar. Hopelijk creëert het nieuwe Vlaams EVC-kader nieuwe mogelijkheden om beter op elkaar afgestemd te geraken. ESF-subsidiëring biedt de kans om zaadjes te planten en de ecosystemen de tijd te geven om zich te ontwikkelen. Dat dingen zich naast elkaar ontwikkelen is onvermijdelijk, maar dat hoeft niet per se slecht te zijn. Belangrijk is dat de jongere die eraan deelneemt er iets aan heeft.

De overheid zelf werkt soms ook tegen. Als drie jongens intensief vrijwilligerswerk doen in Slovenië, waar ze intensief aan hun competenties werken, verliezen ze hun uitkering omdat ze zagezegd niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Als een competente vrijwilliger zich inzet om een hele week lang als lesgever 70 uur cursus te geven, verliest hij om diezelfde reden zijn uitkering. De overheid werkt op die manier haar eigen activeringsdoelstelling tegen. Ze maakt het organisaties onnodig moeilijk om op activerende en competentiegerichte manier met hun doelgroep aan de slag te gaan. Dat krijg je aan betrokken jongeren onmogelijk uitgelegd.

Alvast zou een nadere kennismaking van de jongerenconsulenten met de realiteit van ons werk en onze doelgroep nuttig zijn. Erkenning van het jeugdwerk – en erkenning van onze kwaliteit voor zulke trajecten – is meer op zijn plaats dan een extra rist aan certificaten en procedures voor jongeren.

Alternatieve leerwegen

Jonge mensen bouwen aan hun leven. Onderwijs en werk zijn daar componenten van. Ook het vrijwilligerswerk biedt hen een heel mooie aanvulling om hun leven vorm te geven. Het is een plek die we moeten waarderen en koesteren. De meer officiële instanties, zoals het onderwijs, mogen zich echter afvragen of zij voldoende alternatieve leerwegen bieden die kunnen leiden tot kwalificaties. Door tendensen binnen het duaal leren dreigen jongeren alternatieve leerwegen te verliezen. Voor nogal wat jongeren ligt de lat van het secundair onderwijs, waar straks misschien alleen maar een standaardtraject bestaat, te hoog. Deze vaststelling staat wat buiten onze onderzoeksvragen, al liggen ze wel in het verlengde.

Alejandro (kabinet WSE¹⁵⁷): “Jongeren leren ook op andere plaatsen competenties, worden zonder diploma ongekwalificeerd genoemd, maar dat zijn ze niet.”

Onze doelgroep heeft het niet gemakkelijk en dat gaat de komende jaren niet verbeteren. De crisis hakt er behoorlijk op in. We zijn bezorgd over de toenemende armoede. Deze jongeren bewegen zich in een leercontext die niet steeds bevorderlijk is voor hun groei en ontwikkeling. Als het over erkennen van competenties via non-formeel of informeel leren gaat, hebben we een generiek kader nodig. Maar wat we ook doen, we moeten vooral zorgen dat ook de meest kwetsbaren er iets aan hebben. Daarvoor is soms een doelgroepspecifiek beleid nodig.

2.5. Focusgroep 5 – dinsdagnamiddag 04/10/2022

Competenties, rode draad of niet?

In heel het debat over erkennen en accrediteren vergeet men vaak dat de klemtoon ligt op plezier. Jonge vrijwilligers maak je in hun vrije tijd niet warm om te gaan werken aan hun competenties. Jongeren zijn daar niet mee bezig, soms zelfs niet als ze een eerste keer solliciteren, waar ze hun vrijwilligerswerk beschouwen als een leuk zijprojectje. Ook bij meer gevorderde medewerkers (bestuursleden, topvrijwilligers, personeel) merk je een moeheid over het thema competenties, want er is al zoveel geprobeerd.

De recente decreetwijziging kadervorming is helemaal op competentieontwikkeling gebouwd. Maar voor jonge cursisten is dat niet hun eerste motivatie om animator op een speelplein te worden. Ze kiezen voor plezier, samen met vrienden en gelijkgestemden. Hetzelfde geldt voor vakantieorganisaties. Zij kiezen voor kadervorming zodat de vrijwilligers een vakantiekamp kunnen organiseren, niet in de eerste plaats om met competenties bezig te zijn.

Uiteraard is het ook voor een vakantieorganisatie leuk als jongeren hun ervaring en competenties als referentie meegeven bij een sollicitatie. Daarnaast is het jeugdwerk zo uiteenlopend en divers

¹⁵⁷ WSE: Werk & Sociale Economie

georganiseerd naar werkvormen en aanbod, dat het gezamenlijk werken rond competenties moeilijk van de grond komt.

Bij buurtsport (city coach) merkt men moeheid rond competentietools en certificaten, ook bij de bedrijfswereld, waar het enthousiasme voor ComPas blijkt te verminderen. Waar moet het toe leiden als het geloof erin vermindert?

Franka (Joetz): “Als ik mijn vormingen moet instrumentaliseren omwille van competenties, dat hoeft voor mij niet. Mijn focus ligt op een goed georganiseerd vakantieaanbod.”

Doel van kadervorming is om jonge vrijwilligers te leren omgaan met de uitdagingen van hun jeugdwerkorganisatie. Organiseren, plannen en uitvoeren van activiteiten, omgaan met kinderen en jongeren, ervoor zorgen dat jeugdwerk jeugdwerk is van en door jongeren, plezier maken en er zijn voor je doelgroep. De indruk bestaat dat het competentiedenken van kadervorming ons van deze doelen afleidt.

Een organisatie als JES daarentegen, die competentieontwikkeling als rode draad hanteert in de hele werking, stelt vast dat hun jongeren daar echt wel mee bezig zijn. Die jongeren kunnen dat erg goed verwoorden. Wat voor JES van belang is – zoals destijds bij de C-stick¹⁵⁸ – dat competentiegericht werken een rode draad blijft, maar dat het ook hanteerbaar is. In de trajecten naar werk worden de uitgangspunten van C-stick nog steeds gebruikt. Het is moeilijker in het jeugdwerkeraanbod van JES, want dat vraagt veel tijd en inspanningen, zowel voor de jongere als voor de begeleider. Maar competentiegericht werken blijft de leidraad in de dagdagelijkse praktijk (hoe ga je ermee aan de slag, wat je eruit haalt, hoe je erover praat), zodat de jongere zelf kan vastpakken wat hij geleerd heeft. Voor de doelgroep van JES is dat heel belangrijk.

Katrien (JES): “Werken met een erkenningstool kan erg tijdrovend zijn. Jeugdwerkers, maar ook jongeren, blokkeren daar dikwijls op.”

Waar ligt het probleem?

In het decreet kadervorming zijn de competenties duidelijk benoemt. In dit focusgesprek lijkt het te gaan over de dingen die niet duidelijk benoemd zijn. Het gaat over de ruimere talent- en competentieontwikkeling die jonge vrijwilligers doormaken tijdens hun engagement als vrijwillige medewerker. Wat is hier dan de kernvraag en het probleem?

- (1) Trajecten voor waarderen en erkennen zijn tijdsintensief, zowel voor de betrokken jongere als voor de organisatie.
- (2) Het waarderen en erkennen door de overheid is niet afgestemd op wat het jeugdwerk doet en eigen maakt.

Het eerste probleem is duidelijk. Het tweede minder. Wat is hier de oorzaak? Komt dat enkel door de grote verscheidenheid in het jeugdwerk? Of zijn er andere belemmeringen?

Maatschappelijke waardering gaat niet louter over de arbeidsmarkt, want het gaat verder dan enkel benoemen en erkennen van competenties. Het gaat over de waarde die wij samen hechten aan engagement.

¹⁵⁸ JES stopte met C-stick omdat een noodzakelijke update naar een nieuwe tool veel te duur zou uitvallen (ontwikkeling nieuwe website, app en tools die aansluiten bij de huidige online-beleving van jongeren)

Weet de samenleving (wat we er ook mee bedoelen) goed wat wij met vrijwillig engagement bedoelen? Kennen werkgevers het jeugdwerk en de meerwaarde ervan voor jongeren? Weten zij voldoende waarom zij misschien beter iemand met vrijwilligerservaring zouden aannemen in plaats van iemand zonder? Je kan maar iets erkennen als je weet waarover het gaat, wat er voor gedaan is, waar het gebeurd is (het proces).

Marc (VUB): "Wat is er nodig om anderen te overtuigen van het belang van vrijwilligerswerk? En wie willen we overtuigen?"

Marc (VUB): "Maatschappelijke waardering van anderen kan gaan over wat jongeren gedaan hebben, hoe ze geleerd hebben, welke ervaringen ze hebben opgedaan. Als je dit duidelijk kan maken is dat veel meer waard dan gewoon zeggen dat je vrijwilligerswerk gedaan hebt."

We moeten duidelijk maken wat we met vrijwillig engagement bedoelen. Daar bestaan immers vele definities voor. Ook wat we met het woord samenleving bedoelen. Hetzelfde voor de maatschappelijke waardering. Waardering door wie? Ouders, de jongere, de arbeidsmarkt, het onderwijs of ... Dat zijn allemaal erg brede begrippen die, afhankelijk van de invulling, elk voor andere antwoorden zorgen.

Ook in andere focusgroepen kwam aan bod dat taal geven belangrijk is. Jongeren moeten precies kunnen vertellen wat zij geleerd hebben. Maar ook wijzelf moeten helder zijn in de begrippen die wij poneren, omdat die op verschillende plekken in de samenleving anders ingevuld en begrepen kan worden.

Over de zwarte doos

Om goed te weten waarvoor en waarom we precies erkenning willen, en wat we met 'maatschappelijke' erkenning bedoelen, is het goed daarover heldere taal te maken. Begrippen als competentie en talent worden niet overal op dezelfde manier begrepen. Dat is ook niet zo eenvoudig, omdat wat wij bedoelen iets heel procesmatig is, dat lastig is om te vatten. Ook bij sport, onderwijs, activerings- en tewerkstellingstrajecten is men procesmatig met versterken van talent en competenties bezig. Ook daar gebruikt men woorden zoals vrijwillig en engagement. Maar het eindresultaat is steeds dat talent of die competentie. Het proces er naartoe is van belang maar lastig om te vatten.

"Dat noemt Marc Theeboom (VUB) in zijn onderzoek de zwarte doos¹⁵⁹. Je weet wat je er in steekt, je weet wat er uit komt, maar je weet niet precies wat er in de doos gebeurt. Als je weet wat in de doos zit, kan je anderen beter het belang laten inzien van wat er uit de doos komt (het proces). Dan kan je pas echt om erkenning vragen."

Wat in en rond kadervorming gebeurt is goed beschreven en gekend. Dat is geen zwarte doos. Dat kan je helder vertalen naar bijvoorbeeld VDAB en arbeidsmarkt. Maar de andere processen uit het jeugdwerk en het vrijwilligerswerk zijn veel minder helder, omdat ze zo divers en gevarieerd zijn. De veelheid aan types jeugdwerk en activiteiten zijn dus moeilijker naar buiten te brengen.

¹⁵⁹ Marc Theeboom ontleent de term uit de elektronica en IT-wereld. Zie https://nl.wikipedia.org/wiki/Zwarte_doos.

De competenties uit kadervorming, maar ook van de Europese Youthpass, zijn instrumenten die wel taal geven aan wat we bedoelen. Ook bij JES kunnen jongeren duidelijk vertellen wat ze kunnen. Maar de metafoer van de zwarte doos klopt wel, namelijk dat we niet goed vast krijgen wat en hoe jongeren ertoe gekomen zijn.

Wat je niet leert op school

Blijkt toch consensus rond de tafel dat ook competenties of talenten buiten kadervorming erkenning en waardering verdienen, omdat we daardoor jongeren meer kansen kunnen geven in de samenleving. Dat kan gaan over skills die jongeren ontwikkelen door bijvoorbeeld in hun organisatie met communicatie, sociale media of grafisch bezig te zijn. Maar dat gaat eveneens over de zgn. soft skills.

Marc (VUB): "Dat zijn allemaal dingen die je niet leert op school."

Marc (VUB): "Het concept formeel leren op een stoel aan tafel slaat niet langer aan bij kinderen en jongeren. We moeten meer overgaan naar al doende niet-formeel leren, waar het jeugdwerk heel goed in is."

Marc (VUB): "Het is misschien goed dat scholen wat meer zouden inzetten op spelend leren. Sommige scholen doen dat ook, en 't zijn net die scholen die ons vragen omwille van onze expertise."

Misschien moet het onderwijs wat minder inzetten op kennisoverdracht, en meer op de andere competenties. Niet alle jongeren leren via kennisoverdracht. Bij VDS kregen ze al regelmatig de vraag van BSO-scholen, die jongeren via vormingen extra competenties willen meegeven om hen te versterken. Ze vragen VDS omdat zij dingen kunnen aanbieden die deze scholen niet kunnen geven. Het gaat om een aanbod tijdens de les, dus kan en mag VDS hier niet op ingaan. Koning Kevin gaf ook al cursussen op school, maar buiten de lesuren. Er blijkt dus interesse te zijn bij scholen om de jeugdwerk-skills als iets waardevols te erkennen en mee op te nemen in hun aanbod.

Die scholen weten waarvoor ze ons vragen en wat onze expertise is. Dat is ook een vorm van erkenning, precies omdat voor die scholen helder is wat er in onze 'zwarte doos' verstopt zit. De bedrijfswereld komt ook wel eens aankloppen bij het jeugdwerk, bijvoorbeeld voor een aanbod teambuilding.

Hier merken we de waardering van onze werkvormen waarmee we een lerend effect beogen. Het is hier dus helder waarover het gaat, waartoe dit leidt, wat er bij de jongere gebeurt en wie dit erkent. Dat wordt langs verschillende kanten erkend door de scholen, bedrijven, ouders en de jongeren zelf. Daar zit wellicht de essentie, namelijk dat het eerst hierover moet gaan vooraleer je daarboven iets gaat zetten. Je moet eerst aandacht schenken aan wat gebeurt in de zwarte doos (het proces), vooraleer je iets zegt over wat er uit komt (de competenties).

Marc (VUB): "De term jeugdwerk is voor veel mensen niet duidelijk. Of ze denken daarbij enkel aan Chiro en scouts. Het is een containerbegrip waar veel onder valt."

Verschil in motivatie bij jongeren

Het vrijwilligerswerk staat onder druk. Er zijn minder deelnemers aan kadervorming. Jongeren shoppen en nemen kortere engagementen op. Er is nogal wat druk op jongeren. Als ze moeten

kiezen tussen vakantiewerk of vrijwilligerswerk is dikwijls de keuze gauw gemaakt. Voor jongeren telt ook wat het hen oplevert.

Vrijwilligers stromen op verschillende manieren door naar een organisatie, dikwijls zonder dat ze kadervorming volgden. Daardoor raakt het competentieverhaal van onze cursussen op de achtergrond.

Motivatie van jongeren om cursus te volgen is erg uiteenlopend. Jongeren zijn vooral gemotiveerd om te werken met jongeren en nemen de opleiding erbij. Maar sommigen doen het ook omdat het goed staat op hun CV. Uiteraard begrijpen ze wel dat zo'n opleiding nuttig is. En soms is een attest verplicht voor de vakantiejob op het gemeentelijk speelplein. Jongeren willen ook wel een cent bijverdienen, waardoor het 'echte' (gratis) vrijwilligerswerk onder druk komt.

Yana (VDS): "Er is een verschil tussen organisaties die vrijwilligers vormen voor hun eigen werking en organisaties waar vrijwilligers na de cursus uitzwermen over een verscheidenheid aan werkingen."

Marc (VUB): "Gaat het echt over 'uit zichzelf' in dit gesprek? Het gaat vooral over engagement, iets in handen nemen en iets betekenen. En wat dat oplevert."

De begrippen vrijwilligerswerk en jeugdwerk verdienen verduidelijking. Het is niet omdat een jongere een vrijwilligersvergoeding of vergoeding als jobstudent krijgt dat het niet meer om jeugdwerk zou gaan. Binnen de sector zijn er verschillende manieren om hiernaar te kijken en mee om te gaan, wat ervoor zorgt dat de begrippen voor buitenstaanders niet helder zijn.

Bij Jonge Helden werkt men aan een talentendatabank om vrijwilligers daarin te vormen en op een goeie manier te kunnen inzetten. Ze brengen daarmee in beeld wat zijzelf als organisatie nodig hebben om complementaire teams te kunnen vormen.

Werken met competentieprofielen

Deze focusgroep kreeg ook als opdracht mee om na te denken over het al dan accrediteren van de co-animatoren. De praktijk leert dat de diverse organisaties verschillend omgaan met het inzetten van hun co-animator en met de opleiding ervan. In sommige organisaties is er in hun dagelijkse praktijk geen onderscheid en is iedereen medewerker of begeleider.

Het concept co-animator biedt de mogelijkheid om op maat van de jongere te werken. De kandidaat co-animatoren volgen cursus samen met de rest en is het pas aan het einde van de inclusieve cursus of stage dat het duidelijk wordt of iemand de competenties heeft of niet.

De knoop in het huidige kadervormingsdecreet zit bij het formaliseren in de vorm van een attest dat gekoppeld aan competenties. Dit systeem maakt dat je slaagt of mislukt. Het overgrote deel slaagt. Maar zij die niet kunnen slagen, bijvoorbeeld omwille van een mentale beperking, vallen daarbuiten. Dat staat haaks op de filosofie van het jeugdwerk, die ervan uitgaat dat alle jongeren er voluit van moeten kunnen deel uitmaken. Het decreet bedoelt het goed, maar het systeem laat een wrang gevoel na.

Yana (VDS): "Als we een attest co-animator zouden moeten geven zorgen we opnieuw voor een situatie waarin een jongere kan verliezen. Je bent geslaagd of gebuisd."

Bij sport (City Coach) voorziet men een basistraject. Dat is voor iedereen een vertrekpunt. Er is niemand die het niet gaat halen. Het gaat niet over slagen of mislukken. Vanaf dat moment gaan

we samen met de jongere kijken hoe hij kan groeien. Het gaat hier niet om een formele attestering, al bekijken we natuurlijk wel samen of er interessante bijscholingen zijn. Sommige jongeren zetten succesvol een eigen project op, anderen doen dat niet. We gaan niet beginnen met vergelijken tussen wie het wel en wie het niet haalt. Dit traject is niet decretaal erkend, zodat men zelf kan bepalen hoe men de opleiding vorm geeft.

Dat is anders bij kadervorming in het jeugdwerk, waar het decreet het hele proces en de output generiek vastlegt voor de hele jeugdsector.

Jongeren shoppen korte engagementen

Het aantal deelnemers aan kadervorming daalt in elke organisaties, behalve bij JES waar een wachtlijst is. Dat heeft uiteraard te maken met de rode draad van deze organisatie, namelijk het organisatiebreed competentiegericht werken. JES is zeker geen vragende partij naar specifieke competentieprofielen voor haar doelgroep. JES weet zich uitstekend uit de slag te trekken met het kadervormingsdecreet zoals het nu is, al zijn er punten die voor verbetering vatbaar zijn.

Voor de meeste andere jeugdwerkorganisaties dient de kadervorming een ander doel. Ze organiseren de opleidingen voor vrijwilligers die hun werking draaiende moeten houden. Ze stoelen hun vrijwilligersbeleid op toeleiding via de kadervorming, zodat er een doorstroom is van animator naar hoofdanimator en instructeur. Men vindt echter steeds minder gemakkelijk nieuwe vrijwilligers. Organisaties gaan niet langer elke functie kunnen invullen door iemand met een attest. Toch moeten zij op één of andere manier jonge vrijwilligers een basis meegeven. Als deze tendens zich verder zet gaan organisaties zichzelf moeten heruitvinden. Ze werken nu al aan nieuwe formules voor hun cursussen, bijvoorbeeld via e-opleidingen, niet langer één volle week op cursus of zonder overnachtingen.

Kaat (Jonge Helden): "Jongeren willen door één week animator te zijn terugverdienen wat ze betaalden om deel te nemen aan de cursus. Dat krijgen wij tegenwoordig te horen en hoorden wij vroeger nooit."

De meeste jeugdwerkingen rond de tafel hebben het gevoel dat ze tegemoet moeten komen aan een kadervormingstool die hen heeft vastgereden binnen een tijdsgeest die niet meer actueel is. Ze willen oproepen om de tool te herzien om hem op maat te maken van het jeugdwerk en de vrijwilligers van vandaag.

3. JONGERENBEVRAGING

Voor ons onderzoek hebben we op tien momenten 86 jongeren bevestigd bij negen organisaties. In dit hoofdstuk lees je het samenvattend verslag van deze bevestiging, zowel over de vragenlijst die de jongeren invulden als de groepsgesprekken. Deze onderzoeksdata waren eveneens van invloed op onze aanbevelingen.

3.1. Inleidend

Over het algemeen kende de jongerenbevestiging een vlot verloop. De jongeren bleken best wel geïnteresseerd om deel te nemen. Van een aantal organisaties kregen we positieve feedback over onze aanpak en het effect ervan op de jongerengroep. Voor de resultaten van deze bevestigingen is natuurlijk enig voorbehoud nodig. We interviewden immers eerder kleine en niet-representatieve groepen. We gingen daarbij niet verder dan jonge vrijwilligers die actief zijn in enkele jeugdorganisaties. Onze bevestiging was immers niet bedoeld als een diepgaand jongerenonderzoek, maar als een bescheiden peiling naar de polsslag van jongeren over ons onderzoeksonderwerp. De input en reflecties die we uit de bevestigingen haalden zijn als toetsing nuttig en interessant voor onze onderzoeksresultaten. Tegelijk vormen ze een uitstekende aanzet voor verder onderzoek.

3.2. Feedback door de jongeren

De onderzoeksvragen zijn voor de bevestigde doelgroep meestal nogal hoog gegrepen. Toch ging het groepsgesprek over dit eerder abstracte thema. Gezien de leeftijd maakte niet iedereen deze sprong even vlotjes. Elk groepsgesprek startte met een korte feedback op de in te vullen vragenlijst. Dit gaf jongeren de kans om nog wat dieper in te gaan op hun antwoorden of om andere persoonlijke impressies mee te geven. De meest gehoorde commentaar was dat enkele keuzeantwoorden op elkaar leken, dat sommige jongeren graag veel ex aequo's wilden toekennen of zelfs een aantal antwoorden wilden schrappen omdat ze voor hen niet relevant waren. Dat nam niet weg dat er daadwerkelijk gequoteerd werd. Dat gaf nuttige inzichten, maar is vooral een goede opwarmer gebleken om het groepsgesprek te kunnen starten.

3.3. De vragenlijst

De vragenlijst met de drie vragen en daaronder telkens 10 te rangschikken keuzeantwoorden:

Waarom doe jij vrijwilligerswerk?	1/10
om vrienden te maken	
ik wil een nuttige tijdsbesteding	
ik wil iets plezants doen, plezier maken	
omwille van de vergoeding (vakantiejob, vrijwilligersvergoeding, ...)	
om bij te leren (nieuwe vaardigheden, om mezelf te kunnen ontplooiën)	
om dingen te kunnen organiseren	
om iets te betekenen voor andere mensen (bijv. in mijn buurt, de gemeente, voor kinderen, of ...)	

om later op mijn CV te kunnen zetten (bij solliciteren voor een job)	
ik moet vrijwilligerswerk doen van thuis of van mijn school	
ik wil nieuwe dingen ontdekken	

Wat leer jij door jouw vrijwilligerswerk?	1/10
organiseren	
leiding nemen	
plannen	
overleggen met anderen, luisteren naar anderen	
meer zelfkennis (waar ben ik goed in, waar ben ik niet goed in)	
sociaal zijn, mezelf aanpassen aan anderen of de organisatie	
afspraken maken en naleven	
flexibel zijn (bijv. bij plotse veranderingen, nieuwe mensen om je heen, ...)	
respectvol handelen (voor andere meningen, voor de mensen, het materiaal, ...)	
inventief zijn (oplossingen vinden, ideeën aanreiken, ...)	

Wat zijn je verwachtingen als vrijwilliger?	1/10
ik wil begeleiding, coaching	
ik wil vorming en opleiding	
ik wil waardering door mijn organisatie	
waardering door de samenleving (op school, door de buurt, door de gemeente of stad, ...)	
ik wil een erkenning op papier (attest, een bewijs, ... bruikbaar voor later op mijn CV)	
ik wil inspraak, mee kunnen beslissen	
ik wil kunnen groeien in de organisatie (naar meer verantwoordelijkheid)	
ik wil nuttig bezig zijn voor de andere mensen (buurt, gemeente, kinderen, ...)	
ik wil een vergoeding (onkosten, vrijwilligersvergoeding, vakantiejob)	
ik wil een evaluatie, feedback, beoordeling (ook op papier)	

3.4. De scores op de vragenlijst

De rangschikking van de keuzeantwoorden per vraag geeft een goed beeld over hoe de bevroegde jongeren kijken naar hun vrijwillig engagement. Maar we mogen er ook niet meer gewicht aan geven omdat het slechts over een steekproef gaat bij een kleine, niet-representatieve groep jongeren. De scores horen gekoppeld te worden aan het groeps gesprek dat volgde op de vragenlijst. Vandaar dat we over de scores niet al te diep in detail gaan.

Hieronder vind je een overzicht van de waardering die de jongeren gaven via de quotering en rangschikking van de tien mogelijke antwoorden per vraag. Het gaat hier over het gemiddelde resultaat na per vraag de quoteringen van alle groepen te hebben opgeteld. Het eerste pijltje geeft telkens de hoogst gescoorde keuzeantwoorden weer, met de hoogste score als eerste. Bij twee of meer pijltjes gaat het om de keuzeantwoorden die te maken hebben met ons onderzoek, waarbij een klein cijfer een hogere waardering vertegenwoordigt dan een hoog cijfer.

vraag 1: waarom doe je vrijwilligerswerk?

- ➔ hoogste scores voor:
 - om iets te betekenen voor andere mensen;
 - om bij te leren;
 - om iets plezants te doen en plezier te maken;
 - om nieuwe dingen te ontdekken
- ➔ keuzeantwoord 'om later op mijn CV te kunnen zetten': positie in de rangschikking tussen 4 (hoogste) en 9 (laagste)
 - jonge vrijwilligers van Kras-Noord en Roots scoorden dit het hoogste

vraag 2: wat wens je te leren via vrijwilligerswerk?

- ➔ hoogste scores voor:
 - sociaal zijn (mezelf aanpassen aan anderen of de organisatie);
 - overleggen met anderen, luisteren naar anderen;
 - respectvol handelen (voor andere meningen, voor de mensen, het materiaal, ...);
 - meer zelfkennis (waar ben ik goed in, waar ben ik niet goed in)

vraag 3: verwachtingen en het belang van attest/certificaat

- ➔ hoogste scores voor:
 - ik wil nuttig bezig zijn voor de andere mensen;
 - ik wil kunnen groeien in de organisatie (naar meer verantwoordelijkheid);
 - ik wil vorming en opleiding
- ➔ keuzeantwoord 'waardering door de organisatie': positie in de rangschikking tussen 3 (hoogste) en 10 (laagste)
 - vrijwilligers die nog geen opleiding volgden scoorden dit het laagste
- ➔ keuzeantwoord over erkenning op papier (attest, ...): positie in de rangschikking tussen 1 (hoogste) en 9 (laagste)
 - certificering is niet de grote motivatie bij de meeste bevraagde vrijwilligers
 - jonge vrijwilligers uit organisaties zoals Roots, Kras Noord en JES geven een hogere waardering aan een attest dan de overige jongeren
- ➔ keuzeantwoord over evaluatie en feedback: positie in de rangschikking tussen 6 (hoogste) en 10 (laagste)
 - er is moeilijk één lijn te trekken in de rangschikking van dit keuzeantwoord, maar vrijwilligers uit organisaties met een vormingstraditie geven dit hogere scores

3.5. De groepsgesprekken

De vragenlijst was bedoeld als laagdrempelige instap voor het groepsgesprek nadien. De bedoeling van de gesprekken was het thema te verdiepen en vooral te peilen naar de houding van de jonge vrijwilligers over de thema's uit onze onderzoeksvragen. In kort bestek gaat het dan over leren, competentieontwikkeling, waarderen en formeel erkennen.

We merkten tijdens deze gesprekken dat heel wat keuzeantwoorden, die laag scoorden in de vragenlijst, in belang begonnen te groeien. Dat is te verklaren door de spontane interactie die er tussen de deelnemende jongeren ontstond waardoor zij soms tot heel nieuwe inzichten kwamen. We hebben echter de twee onderdelen van de jongerenbevraging niet tegenover elkaar afgetoetst. Het moge duidelijk zijn dat er altijd een verschil zal zijn tussen een snel ingevulde enquête en een diepte-interview over hetzelfde thema. Voor ons is immers het eindresultaat van onze bevraging van belang.

De opbouw van elk gesprek ging van informele erkenning (de waardering door ouders, vrienden, klasgenoten, omgeving, ...), via korte beschouwingen over wat zijzelf effectief zeggen te leren dankzij hun engagement, naar de eventuele meerwaarde van een attest of een andere vorm van formele erkenning van hun engagement, CV of verdere toekomst. Hieronder gaan we dieper in op enkele grote krachtlijnen, om af te ronden met een handvol kernachtige vaststellingen die nuttig kunnen zijn voor de aanbevelingen.

Over waarden

Elk groepsgesprek begonnen we met te peilen naar de waardering door de omgeving van de jongeren. Al werd hun vrijwilligerswerk meestal geapprecieerd door hun onmiddellijke familie, leerkrachten of dichte vrienden, toch kregen zij ook heel wat negatieve commentaar. Vooral klas- en studiegenoten sneerden dat ze gratis werken en dat zoiets zinloos is. Deze vaststelling is vrij algemeen in elk groepsgesprek aan bod gekomen, ook bij de +18-ers en internationale vrijwilligers die we hebben bevestigd. Het vertelt ons iets over hoe vrijwilligersinzet wordt gepercipieerd bij heel wat lagen van onze bevolking.

“Nog nooit heeft iemand mij gevraagd waarom ik vrijwilligerswerk doe. Goed dat jij dat vraagt, want nu kan ik er eens over reflecteren.”

Ook hoorden we nogal veel dat nooit eerder iemand vroeg waarom ze vrijwilligerswerk doen. Dit was geen uitzondering en kwam zelfs voor bij goed uitgebouwde vrijwilligerswerkingen. Onze bevraging was voor sommige jongeren de allereerste keer dat hen deed nadenken over hun eigen motieven om zich vrijwillig te engageren.

“Ik vertel aan niemand dat ik vrijwilligerswerk doe. Niemand mag dat weten.”

Opvallend was dat er bij één organisatie enkele vrijwilligers waren die hun vrijwillig engagement geheim hielden voor hun omgeving. Allicht is dat een beschermende reflex om negatieve commentaren te vermijden en zullen zij dit voorbehoud met de jaren wel overwinnen.

Maar laten we hier vooral via enkele rake quotes illustreren hoe jongeren waardering krijgen of zelf waardering uiten. Alle bevestigde jongeren zijn behoorlijk fier over hun engagement en hun organisatie. Ze gaven er tijdens de groepsgesprekken graag en enthousiast uiting aan.

“Plots wordt ik aangesproken met ‘mijnheer’, gewoon omdat ik nu Pleinpatron ben. Dat was een leuke verrassing.”

“Vrijwilligerswerk met kinderen is voor mij weggelegd, vertellen mijn vrienden me. Amai, chapeau voor wat jij doet!”

“Ik ben fier om hier vrijwilliger te zijn. Kras heeft een goede naam hier in de buurt, en ik ben fier dat ik erbij ben.”

“Een attest voor mij? Nee hoor, het is Arktos die deze erkenning moet krijgen. De organisatie gaf mij immers een doel. Die kans moeten veel meer jongeren kunnen krijgen.”

Over leren, skills en competenties

Elke bevroegde vrijwilliger beseft ten volle dat je veel leert als vrijwilliger. Dat kwam in elk gesprek aan bod. Daarbij verwijzen zij naar het belang van opleidingen en naar de voorbeeldrol die andere begeleiders of jeugdwerkers vervullen. De eerste dingen die ze opsommen zijn het verwerven van mensenkennis, sociale vaardigheden, kunnen werken in teamverband, omgaan met verschillen, zelfkennis en zelfreflectie, het opdoen van ervaring, het nadenken over het eigen engagement. Een hele reeks soft skills komen hierbij bovendien.

“Mijn moeder vindt het goed dat ik mijn tijd steek in Roots. Ze weet dat dat goed is voor mijn toekomst.”

In alle groepsgesprekken waren er meerdere jongeren die het leren benoemden. In eerste instantie benoemden zij vooral de hard skills, zoals bijvoorbeeld herstellingen uitvoeren, grote events organiseren of een eigen video-podcast maken. Overige competenties – de soft skills – kregen niet direct dezelfde status toebedeeld. Gaandeweg drong het belang ervan toch door. De jongeren plaatsten hun competentiegroei in het toekomstperspectief voor hun studiekeuze of het zoeken naar werk.

“Voor onze videopodcast interviewden we Meryem van Karrewiet. Vooraf kregen we van haar spontaan wat regieaanwijzingen. Dat was een fijne minicursus waar we veel van hebben geleerd.”

“Alles wat ik als vrijwilliger bij Roots leer is interessant.”

“Vroeger was ik verlegen als ik voor een groepje mensen moest staan. Nu praat ik voluit voor een hele klas. Dankzij JES heb ik mijn grenzen verlegd.”

“Inclusief werken met kinderen en jongeren met een beperking is helemaal iets voor mij. Vrijwilligerswerk en cursussen gaven mij richting. Zonder dat was ik dat nooit te weten gekomen.”

Veel gelijkenissen

Ongeacht het verschil in leeftijd en afkomst valt in de eerste plaats op dat er tijdens de tien jongerenbevestigingen veel gelijkenissen naar boven kwamen. Alle jonge vrijwilligers delen dezelfde drive en goesting om zich vrijwillig te engageren. Ze willen een zinvolle bijdrage leveren voor de mensen uit hun omgeving. Ze willen bijleren, nieuwe dingen ontdekken en vooral ook samen leuke dingen kunnen doen. Ook over wat ze leren zijn de gelijkenissen groot. Ze leren sociaal zijn, overleggen en luisteren, respectvol handelen en ontwikkelen meer zelfkennis. Daarmee vertelt dit onderzoek wellicht niks nieuws.

A zegt: "Al dat quoteren en rapporteren. Neen, da's niks voor mij. Ik moet dat niet."

B reageert daarop: "Maar dat is precies wat ik nodig heb. Ik wil graag weten waar ik sta en waar ik mezelf nog kan verbeteren."

We peilden uiteraard ook naar de thema's van ons onderzoek. Het ging dan in de eerste plaats over waardering en over een formele erkenning. Attestering wordt in de vragenlijst niet hoog gequoteerd. Ook in het gesprek bevestigden de jongeren dat ze het vrijwilligerswerk niet doen voor een attest of andere accreditatie. Certificering is bij de meeste bevroegde vrijwilligers niet de grote motivator. Sommige onder hen vertelden dat ze niet houden van schoolse rapporten en beoordelende quoteringen, waar anderen dan op repliceerden dat ze dat net wel nodig hebben. Er was geen anti-houding over formele erkenning, maar bij deze jongeren voelden we niet de noodzaak ervan. Enkelingen zouden het echter wel interessant vinden hun competenties te laten assen, om te weten waar ze staan in hun groei, of om hun kans op werk te versterken.

Het begrip 'attest'

Zowel in de vragenlijst als tijdens de groepsgesprekken peilden we naar de houding van de jongeren over een formele erkenning van hun vrijwillige inzet. Het attest kadervorming kwam daarbij voortdurend aan bod, omdat de meesten dit kenden. Hier waren het de meer ervaren vrijwilligers die het belang van dit animatorattest voluit wisten te appreciëren, enerzijds omwille van subsidiëring door de gemeentelijke jeugddienst, anderzijds omdat dit dikwijls een vereiste is om actief te mogen zijn op een vakantiecamp of bij een speelpleinwerking.

Toch hechtten de meeste bevroegde jongeren niet al te veel belang aan zulk attest. Zoets is voor hen niet de allereerste motivatie voor hun vrijwilligerswerk. In het algemeen huiveren deze jongeren voor teveel formaliseren en administratie. Tenzij ernaar gevraagd wordt, zoals bij heel wat gemeentelijke speelpleinwerkingen het geval is. Dan is het animatorattest plots heel belangrijk en dringend.

Formele erkenning

De meeste jongeren beseften dat je bij een sollicitatie meer kans hebt aangeworven te worden als je goed weet te vertellen dat je ergens vrijwilliger bent geweest. Vrijwilligerswerk kan voor een werkgever een sterke motivatie zijn om iemand aan te werven.

De verschillen tussen de bevroegde vrijwilligersgroepen kwamen naar boven als er in de groepsgesprekken nog dieper werd doorgevraagd over attesten, formele erkenning en de belang ervan in een CV als ze op zoek zijn naar werk. Dat was duidelijk in de gesprekken met de vrijwilligers van JES, Kras Noord en Roots. Een formele erkenning is niet de eerste drijfveer om vrijwilligerswerk te doen, maar het belang ervan groeide gestaag naarmate het groepsgesprek vorderde. Een vrijwilliger bij Kras wil in haar latere job graag met kinderen werken, maar zit daarvoor niet in de juiste studierichting. Een vrijwilliger bij JES vertelde dat hij zijn huidige job dankt aan zijn attest kadervorming, waarop een andere JES-vrijwilliger reageerde dat voor hem JES zijn eerste school is. De drie vrijwilligers van Roots plaatsten een formele erkenning van hun competenties meteen op nummer één.

"Voor mij kan een attest zinvol zijn. Ik doe opleiding kantoor, maar zou eigenlijk veel liever met kinderen werken."

“Door het attest kadervorming werk ik nu als leerlingenbegeleider in een school.”

“JES is mijn eerste school.”

Voor deze jongeren gaat het in de eerste plaats om maatschappelijke erkenning en bevestiging van hun engagement, iets wat zij elders in onze samenleving dikwijls moeten ontberen. Maar zij zien duidelijk ook de meerwaarde voor hun toekomst op de arbeidsmarkt. Het spreken hierover doet hen nadenken over hun toekomst, hun studiekeuze en hun werk. Sommige van deze jongeren dromen ervan om de vicieuze cirkel waarin zij zitten te doorbreken en zouden graag werk maken van een nieuw en ander toekomstperspectief.

De verschillen verklaard

Een ander opvallend verschil ontdekten we bij de buitenlandse vrijwilligers die ons via Jint werden aangereikt. Veel meer dan bij de andere vrijwilligersgroepen legden zij de nadruk op het belang van vorming, opleiding, begeleiding en coaching. Daar is de Europese context waarbinnen deze vrijwilligers zich internationaal engageren uiteraard niet vreemd aan. Zij zijn immers bekend met de waarden en tools die hen door Europa worden aangereikt.

Hiermee geven we meteen een verklaring van de verschillen die we vaststelden. Zij worden bepaald door de achtergrond en context waarbinnen de vrijwilligers actief zijn, of door de achtergrond van de vrijwilligers zelf. Daarbij spelen volgende factoren:

- het belang dat organisaties hechten aan competentiegericht werken via opleiding en vorming (omgaan met en het belang van een attest in het groeipad van de vrijwilliger)
- het ervaringsniveau en leeftijd van de bevroegde vrijwilliger (opleidingsniveau, ontwikkelingsfase, ervaring als vrijwillige medewerker)
- de sociaal-economische positie van de bevroegde vrijwilliger (maatschappelijke afkomst en achtergrond)

LITERATUURLIJST

- Anoniem – [Badgewerking in Open Scouting](#) – Brussel, 2008
- Arktos - [Missing Link, een integrale begeleiding voor moeilijk bereikbare jongeren](#) – Acco, 2014
- Baert, Stijn; Detollenaere, Jens – [Denk aan jezelf, werk als vrijwilliger](#) – pdf-artikel, 2017
- Buelens, Evi; e.a. - [Exploring the developmental role of volunteering in sport for youngsters in socially vulnerable situations](#) – Sport Vlaanderen, 2016
- Coalter, F.; Theeboom, M.; Taylor, J., Commers, T.; Derom, I. – [Sport and Employability: A Monitoring and Evaluation Manual](#) – Brussel: Vrije Universiteit Brussel, Sport & Society, 2021
- Coalter, F.; Theeboom, M.; Truyens, J. - [Study on the Contribution of Sport to the Employability of Young People in the Context of the Europe 2020 Strategy](#) – VUB, 2017
- De Ambrassade, Socius, FARO – [Competenties herkennen doe je zo! Handleiding voor organisaties](#) – zonder datum
- Demeyer, Charlotte en studenten– [Trends en evoluties inzake vrijwillige inzet door jongeren tussen 15 en 30 jaar in Vlaanderen](#) – VIVES, 2021-2022
- Departement Cultuur, Jeugd & Media – [Vlaams Jeugd- en Kinderrechtenbeleidsplan 2015-2019](#)
- Departement Cultuur, Jeugd & Media – [Vlaams Jeugd- en Kinderrechtenbeleidsplan 2020-2024](#)
- Departement Cultuur, Jeugd & Media – [Diversiteit in/en het Jeugdwerk, Masterplan 2018-2020](#)
- Departement Cultuur, Jeugd & Media – Vermeersch H., Vandervorst L., Boutsen G. – [Decreet kadervorming: evaluatieonderzoek](#) – 10 december 2018
- Departement Cultuur, Jeugd & Media – [Leid\(st\)ers met een beperking? Wees welkom! Een stappenplan voor een traject op maat in het jeugdwerk](#) – Jeugdwerk voor Allen – zonder datum
- De Weerd, Dries; Geens, Tom; de Jong, Jenneke; Ooms, Helena; Van de Vijver, Melanie, Vantieghem, Yente, prof. dr. van Daal, Tine – [ComPas, komt dat van pas?! Productverslag interdisciplinair project](#) – Universiteit Antwerpen, 2020-2021
- Dewulf, Luk; Beschuyt, Peter – [Ik kies voor mijn talent](#) – Lannoo Campus, februari 2018
- Dewulf, Luk – [De Talentenfluisteraar, haal het beste uit jezelf](#) – Lannoo Campus, 2021
- European Youth Forum – [Research on volunteer-based youth work: Final report](#) – juni 2022
- JES – [Begeleiderspocket Digitaal Maken](#) – zonder datum
- JES – [De Rollen van de Animator, competentieschema van een Animator](#) – zonder datum

JES – [Een stevige basis voor persoonlijke ontwikkeling, Handboek opgemaakt in het kader van het IPOP-project](#) – 2012

JES – [Empowered by JES, de kracht van vrijwilligerswerk](#) – 2018

JES – [SIM-ME](#) – 2017

JES – [SIM-ME, resultaten en aanbevelingen](#) – 2017

JES – [Visietekst competenties](#) – zonder datum

Jugend für Europa/SALTO Training & Cooperation Resource Centre – [Handbook, Valued by you, valued by others, Improving the visibility of competences in Youthpass](#) – oktober 2019

Korevaar, Adriaan – [Theorie of Change, een handleiding om verandering te begrijpen en impact te realiseren](#) – MDFnl, 2020

Pille, Jan; Van de Maele, Marjan – [De C-Stick, werken rond competenties met jongeren](#) — JES, 2007

Sport Vlaanderen – [Social return on investment \(SROI\) van sporten en bewegen in Vlaanderen](#) – VUB, Sheffield Hallam University, maart 2022

Stad Antwerpen / Lerende Stad – [Wacker, hoe jongeren hun elders verworven competenties in kaart laten brengen? Eindrapport](#) – 2007

Stad Antwerpen / Lerende Stad – [Wacker, hoe jongeren hun elders verworven competenties in kaart laten brengen? Methodiekenmap](#) – 2007

Stad Mechelen – [Intern Vrijwilligersbeleid Stad Mechelen](#) – Afdeling Sociaal Beleid, 2020

Stad Mechelen – [Extern vrijwilligersbeleid Stad Mechelen](#) – Afdeling Sociaal Beleid, 2022

Steunpunt Jeugd – [Competenties waarden in de jeugdsector](#) – 26 oktober 2009

Steunpunt Jeugd – [Rapport, Oscar in verbinding met het ruime EVC-veld \(bundeling gegevens uit gesprekken met HVC/EVC-actoren\)](#) – 23 augustus 2011

Steward Redqueen – [Sociaal-economische impact van Scouting Nederland](#) – onderzoek in opdracht van Goede Doelen Loterijen, 2013

Theeboom, Marc; Schaillée, Hebe; Brosens, Dorien - [Buurtsport belicht, een meerwaarde voor sociale inclusie](#) – Politeia, 2020

Theeboom, Marc; Vertonghen, Jikkemien; De Martelaer, Kristine; Buelens, Evi – [Competentieontwikkeling door vrijwilligerswerk in de sport: een 'applare toolkit](#) – VUB, 2017

Theeboom, Marc; Nols, Zeno – [Tewerkstelling in de sport – traject kortgeschoolden](#) – VUB, Onderzoeksgroep Sport and Society, 2014

UPVAL - [Upgrading validation – ondersteuning bij het invoeren/versterken van het valideren van vrijwilligerswerk – deel 1: benutten van successen](#) – Edos Foundation Nederland, met steun van Erasmus+, 2019

Van Otterdijk, Toon – [Waar waren we gebleven? - Open jeugdwerk & corona](#) – Formaat, 2022

Van Steen, Astrid – [Over jongeren en hun engagementen - Kwalitatieve studie over het engagement van jongeren tussen 15 en 19 jaar in België](#) – Méthos, 2021

Steyaert, Yolan – [Vrijwilligersbeleid Awel](#) – definitieve tekst, 2019

Vlaamse overheid – [Actieplan levenslang leren, koers zetten naar een lerend Vlaanderen](#) – 2021

Vlaamse regering – [Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van artikel 16 en 17/1 van het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid](#) – 2014

Yassir, Fatima – [Jonge werknemers aan de start van hun loopbaan](#) – SERV, 2022

