

Werken met competenties.
Motor van innovatie

Voorwoord.

Situering en doelstelling van deze uitgave

Het thema competentiedenken en competentieontwikkeling bij kansengroepen staat al meerdere jaren op de agenda van de niet-commerciële aanbieders van begeleidingstrajecten naar werk - *gemeenzaam gekend als ‘(de) derden’ en hierna ook zo genoemd*¹. In deze actieve sector werden en worden heel wat projecten en acties rond dit thema opgezet, in hoofdzaak binnen de contouren van het ESF. Een aantal derden ontwikkelde reeds diverse technieken en methodieken, implementeerde die producten in hun werking en blijft hierin nog verder innoveren. Voor anderen is dit eerder nog te ontginnen terrein waarin men zijn weg dient te zoeken en ongetwijfeld zal vinden.

Maar wat zijn nu de betekenis en de sterkte van dit competentiedenken voor de kansengroepen? Welke beleidsmatige richting steekt daarin en hoe linkt men dat aan de vraag van de werkzoekende? Hoe krijgen de diverse begrippen vorm en hoe kan de praktijk de begrippen belichamen? Welke evoluties zijn merkbaar? Dit zijn maar enkele vragen aangaande het werken met competenties.

De sector van ‘de derden’ helpt zulke vragen stellen en beantwoorden door voortdurend haar ervaring en ondervinding met menselijke competenties te delen en ten dienste te stellen van kennisvernieuwing bij diverse actoren. Via werk- en themagroepen² met vertegenwoordigers van het werkveld wordt zowel door SLN als andere actoren disseminatie, mainstreaming en discussie over dit thema gestimuleerd. Het werken aan de competentieontwikkeling bij kansengroepen is immers een gedeelde verantwoordelijkheid van verschillende actoren.

Met de voorliggende uitgave wil SLN deze ervaringsuitwisseling en disseminatie graag ondersteunen en tevens de expertise en de innoverende kracht van de derden in de kijker zetten.

Voor wie niet volledig vertrouwd is met het beleidskader van het competentiedenken, verzorgen we in een eerste deel een beknopt overzicht van de beleidsmatige ontwikkelingen begrippen (p.7).

Wie meer wil weten over hoe (andere) derden dit in de praktijk omzetten, welke nieuwe methodieken zich daaruit ontwikkelen en hoe men deze in de dagelijkse werking implementeert, zal ongetwijfeld zijn gading vinden in het tweede deel (p.25). Daarin blijkt alvast dat de competentieagenda van de derden stevig is gevuld.

¹ De opdrachtsverklaring van de leden van SLN omschrijft deze organisaties omschreven als ‘intermediairen op de arbeidsmarkt die zich richten tot werkzoekenden en werknemers die baat hebben bij extra begeleiding, meer bepaald zij die een grote afstand ervaren tot duurzame tewerkstelling’.

² Zoals de werkgroep screening en oriëntering van SLN, intussen omgedoopt tot de werkgroep competentieontwikkeling, en de themawerking ‘competentiedenken’ van het ESF-agentschap.

Inhoud

Voorwoord. Situering en doelstelling van deze uitgave	1
Inhoud.....	3
Inleiding.....	5
Deel 1. Beleidsevoluties	7
1. Begrippenkader.....	7
1.1 Uitgangspunt: SERV, decreten en besluiten	7
1.2 Invulling in de praktijk	8
2. Beleidsmatig kader.....	12
2.1 Europese oorsprong	12
2.2 Vlaams beleid	
2.2.1 Actieplan van de Vlaamse Regering ‘een leven lang leren in goede banen’	12
2.2.2 Vlaams Regeerakkoord 2004-2009	13
2.2.3 Beleidsnota Werk 2004-2009 en Beleidsbrieven Werk (2006-2007) van Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke	13
i) Erkenning Verworven Competenties	14
ii) Loopbaandienstverlening	19
iii) VDAB competentiecentra	19
iv) Ontwikkeling van competentiedenken in de Proeftuin Leerwerkbedrijven WEP-plus	19
2.2.4 Competentieagenda 2010	22
Deel 2. Werken met competenties. De derden aan het woord ...	25
1. Algemeen	25
2. Aanvullend begrippenkader	26
3. Enkele reflecties uit de sector	28
3.1. De expertise van WEB (Consult)	29
3.2. Het sneeuwbaaleffect. Competitiedenken binnen Levanto	33
3.3. Vokans en assessment	37
3.4. Competentiewerking bij de Brusselse Nederlandstalige inschakelings- sector Tracé Brussel	40
4. Praktijkvoorbeelden: projecten en acties	43
4.1. Screening en oriëntering	48
4.1.1 ICT screening voor personen met een arbeidshandicap	49
<i>(Jobcentrum West-Vlaanderen)</i>	
4.1.2 COMBAT of de meerwaarde van assessment in het competentiegericht begeleiden van kansengroepen.	52
<i>(OTC - OCMW Gent / Mentor / Job&Co / Net-Werk Gent)</i>	
4.1.3 RADAR screening en oriëntering voor allochtone werkzoekenden	57

<i>(Job&Co)</i>	
4.1.4 De VALIES: oriëntering voor werkzoekende jongeren met een arbeidshandicap	60
<i>(Job&Co)</i>	
4.1.5 K@ns: Persoonsgerichte vorming en oriëntering voor hooggeschoolde allochtonen	64
<i>(Stebo)</i>	
4.1.6 “Op weg ...”	67
<i>(Kopa Limburg)</i>	
4.2 Opleiding en werkervaring	73
4.2.1 Basiscompetenties in kaart	74
<i>(Wonen en Werken Leuven / Open School Leuven / OCMW Leuven)</i>	
4.2.2 Breed kwalificerende opleidingstrajecten – Stappen Vooruit ..	77
<i>(Wonen en Werken Leuven / Open School Leuven / OCMW Leuven / VDAB / PWA Leuven / PWA Herent)</i>	
4.3 Trajectbegeleiding	80
4.3.1 Gebruik van competenties	81
<i>(BLM)</i>	
4.3.2 Perspectief (module oriëntatie)	85
<i>(De Sleutel / OTC OCMW Gent)</i>	
4.4 Portfolio	89
4.4.1 Competentiespiegel	90
<i>(Vokans)</i>	
4.4.2 Een digitaal portfolio op maat van de jonge stad. JES versterkt met ‘ C-STICKS’ het jong stedelijk potentieel	93
<i>(JES)</i>	
4.4.3 Portfolio Werkervaring	96
<i>(Meetjeslandse Leerwerkbedrijven)</i>	
4.4.4 EVC in de buitenschoolse kinderopvang	99
<i>(WEB / VIVO / KIKO)</i>	
4.5 Jobcoaching	103
4.6 Loopbaandienstverlening	104
Slot	107
Bijlage: Info, websites en publicaties	109
Afkortingen	113
Bibliografie	115

Inleiding

Duurzame tewerkstelling van personen uit de kansengroepen vormt een belangrijk onderdeel van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid. De realisatie ervan is echter geen eenvoudige opgave. Om zoveel mogelijk personen uit de kansengroepen duurzaam aan het werk te helpen moet heel vaak een lange weg worden afgelegd. Voor specifieke (kansen)groepen wordt er een (zeer) beperkte arbeidsdeelname vastgesteld. Het gaat hier voornamelijk om ouderen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en kortgeschoolden. Veelal worden de competenties van deze mensen onderschat of niet gezien. Maar ook de personen zelf zijn zich niet steeds bewust van hun competenties.

De juiste opleiding en werkervaring, die aansluit bij de talenten en interesses van werkzoekenden vormt een belangrijke hefboom voor hun duurzame integratie op de arbeidsmarkt.

‘Competentie’ is een begrip dat de laatste jaren regelmatig opduikt in het bedrijfsleven, bij de overheid en in opleidingsmiddelen. Zo worden meer vacatures omschreven in termen van competenties eerder dan vanuit een diplomavereiste. Sinds de “hype” waarmee het competentiedenken op het einde van de jaren '90 opgang heeft gemaakt, doen organisaties steeds meer inspanningen om de ontwikkeling van menselijke competenties op systematische en duurzame wijze te stimuleren.

De ontwikkelingen omtrent het competentiedenken werken - op het vlak van arbeidsbemiddeling, werving en selectie - een benadering in de hand die de mogelijkheden van de werkzoekenden centraal plaatst, eerder dan formele criteria als diploma's, anciënniteit, enz... Competenties worden ook dynamisch bekeken: de individuele mogelijkheden zijn meetbaar en er kunnen inspanningen geleverd worden om deze te versterken en ze optimaal in te zetten in functie van de vereisten van de job in kwestie. De meerwaarde en het belang van het competentiedenken heeft echter niet alleen een arbeidsmarktfinaliteit. Het versterken van competenties maakt deel uit van een levensloopbaanbenadering die zowel mens, samenleving als de arbeidsmarkt ten goede komt.

Competentiedenken is ook een hefboom tot diversiteitsdenken. Het zet mee aan om niet te denken in termen van ras, geslacht, opleiding of van andere stereotiepe kenmerken die vaak aan bepaalde groepen worden toegeschreven. Hier vertrekken we immers van competenties en sterktes van mensen in plaats van te focussen op diploma's en formele opleidingen.

Competentiedenken is al langer ingeburgerd voor hooggeschoolde en gekwalificeerde medewerkers in reguliere bedrijven, maar de laatste jaren vindt het ook meer en meer ingang voor de doelgroep van kortgeschoolde kansengroepen. Binnen de sector van de derden is er reeds jarenlange expertise met coaching en begeleiding van kansengroepen.

Ook is er al jarenlang aandacht voor een competentiegerichte benadering en voor competentieontwikkeling in de werking. De detectie en ontwikkeling van competenties bij kansengroepen is bij de derden een soort natuurlijke reflex. Voortdurende innovatie en verfijning van technieken en methodieken is hierbij dan ook onontbeerlijk.

Dit gebeurt vanuit de achterliggende visie dat groei- en ontwikkelingskansen van mensen zoveel mogelijk moeten worden gestimuleerd om een vlotte overgang naar de arbeidsmarkt mogelijk te maken. Voortdurende ontwikkeling van, zowel formeel als non-formeel verworven, competenties staat centraal in verschillende fasen van de levensloopbaan van

mensen. Hierdoor krijgt ook het concept van ‘levenslang leren’ concrete invulling. Het competentiedenken in de werking van de derden krijgt vorm in verschillende fasen van een traject: screening, oriëntering, opleiding, werkervaring, begeleiding op de werkvloer, begeleiding op de arbeidsmarkt, jobcoaching, loopbaanbegeleiding ...

Het competentiedenken is geen statische maar een dynamische bezigheid doorheen een gans traject. Elke stap draagt bij tot de ontwikkeling van competenties waardoor de zelfredzaamheid en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vergroot³.

Dit blijkt tevens uit de competentieagenda van de Vlaamse Overheid. Binnen de competentieagenda wordt de nadruk gelegd op brede inzetbaarheid, werkzaamheid en duurzame innovatie. Er dient dan ook ingezet te worden op talent. Competenties van mensen moeten onderkend, ontwikkeld en ingezet worden. Het korte termijn denken dient te worden overstegen en het ontwikkelen van competenties dient loopbaangericht te gebeuren. Het vormt een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel individu, werkgever, sociale partners, sectoren, onderwijs, opleidingsverstreckers en loopbaandienstverleners.

³ SEYNHAEVE, K., *Praktijkgids competentieontwikkeling*, Acco, Leuven, 2006

Deel 1.

Beleidsevoluties

1. Begrippenkader

Het gebruik van het begrip “competenties” lijkt de laatste jaren meer en meer een evidentie geworden. Toch vinden we in de literatuur tal van definities terug over dit onderwerp die een verschillende klemtoon leggen. Het is dan ook niet mogelijk om slechts één juiste omschrijving te geven. Het uitgebreide begrippenkader roept bij velen twijfels en onzekerheden op. Ook in de context waarin de derden werkzaam zijn is er een enorme waaier aan begrippenkaders terug te vinden. De (wild)groei van definiëringen, omschrijvingen en invullingen maakt het (elkaar) begrijpen er niet eenvoudiger op.

Toch is het aangewezen een keuze te maken uit het ruime aanbod. Bepaalde begrippen zijn immers al opgenomen in decreten en besluiten.

1.1 Uitgangspunt: SERV, decreten en besluiten

Als uitgangspunt nemen we de definitie van de SERV (Sociaal Economische Raad van Vlaanderen). Deze definitie is ruim opgevat naar het functioneren in de maatschappij:

‘Competenties zijn de reële en individuele capaciteit om kennis (theoretische en praktische kennis), vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete, dagdagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten’⁴.

Uit het bovenstaande kunnen we besluiten dat competenties meer zijn dan enkel de technische vaardigheden of bekwaamheden om een specifieke taak te verrichten. De nadruk ligt dus zowel op **levensbrede** als **arbeidsmarktgerichte** competenties.

In de memorie van toelichting bij het decreet inzake het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid wordt verder toegelicht wat onder **levensbrede** en **arbeidsmarktgerichte** competenties wordt verstaan. Ze worden ingedeeld in een aantal clusters.

Het gaat zowel om:

- **vakmatige en methodische competenties** (beroepsinhoudelijke aspecten).
- **bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties**. Dit zijn competenties van belang voor het functioneren in arbeids- of onderwijsorganisaties of maatschappelijke organisaties.

⁴ VANHOREN I. (red.) e.a., *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: beleidsconcept en aanzet tot operationalisering*. Brussel, januari 2002, p. 6, en decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid.

- **sociaal-communicatieve en normatief-culturele competenties.** Dit zijn competenties nodig voor het functioneren in groep.
- **leer- en omgevingscompetenties.** Deze competenties zijn gericht op het kunnen bijdragen aan ontwikkelingen in de eigen situatie. De gewenste ontwikkelingen zijn gerelateerd aan een beroep en bedrijf of spelen op het niveau van een groep of maatschappelijke organisatie en getuigen van maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Binnen de categorie arbeidsmarktgerichte competenties gaat het zowel om transversale competenties die kunnen worden overgedragen tussen verschillende contexten, als om contextgebonden competenties. Bij dit alles gaat het zowel om expliciete, impliciete als onbewuste competenties.

In de decreten en besluiten die mee gestalte geven aan het competentiedenken worden tevens nog een aantal begrippen gedefinieerd die in het ruimere kader en bij de implementatie van een competentiegerichte benadering van werkzoekenden/werknemers belangrijk zijn. We geven er hierna een aantal weer.

Erkennen van verworven competenties⁵

De activiteiten waarbij de persoon alle kennis, vaardigheden en attitudes die hij of zij zich eigen heeft gemaakt, via formele opleidingen, via werkervaring of via persoonlijke en maatschappelijke activiteiten kan laten herkennen, beoordelen en/of certificeren.

Formeel leren⁶

Alle vormen van leren binnen een gestructureerde reguliere – en niet reguliere leercontext.

Non-formeel leren (ook wel informeel leren)⁷

Dit zijn alle activiteiten die niet expliciet omschreven worden als leren maar die wel een belangrijke leercomponent inhouden.

Portfolio⁸

Een dossier bestaande uit relevante bewijsstukken van verworven competenties.

Standaard⁹

Het geheel van competenties, afgeleid uit het beroepsprofiel, die minimaal noodzakelijk zijn om een welbepaalde beroepsactiviteit te kunnen uitvoeren.

Succescriteria¹⁰

Dit zijn criteria die kerncompetenties omzetten naar handelingen in een bepaalde beroepscontext zodat kan beoordeeld worden of de competenties worden beheerst.

1.2 Invulling in de praktijk

De bij decreet en besluit vastgelegde definities laten in de praktijk echter nogal wat ruimte voor verdere invulling en concretisering.

⁵ zie decreet houdende het handvest van de werkzoekende

⁶ zie decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

⁷ zie decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

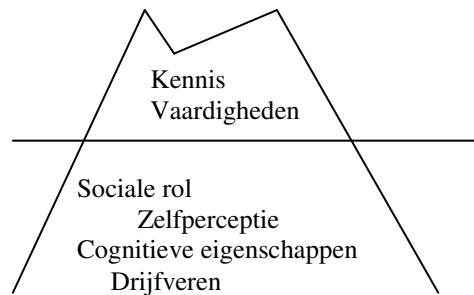
⁸ zie decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

⁹ zie decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

¹⁰ zie Uitvoeringsbesluit van 23 september 2005 van de Vlaamse regering tot uitvoering van het decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid

Aansluitend bij de reeds bovenvermelde definiëring door de SERV van ‘competentie’, benadrukken de derden dat in de praktijk vooral de context waarbinnen het handelen zich voordoet een zeer belangrijke rol speelt.

Onderstaand beeld van een ijsberg is een visuele hulp bij de bedoelde voorstelling van competenties. Kennis en vaardigheden – het topje van de ijsberg – zijn makkelijker te meten en te observeren dan wat onder de waterlijn ligt: zelfperceptie, sociale rol, cognitieve eigenschappen en drijfveren. Maar een mix van die factoren is bepalend voor iemands competenties en dus voor zijn of haar succesvol functioneren.



Het begrip competenties wordt door verschillende organisaties verder onderverdeeld in diverse subcategorieën. Dit maakt het soms onoverzichtelijk. Omtrent de inhoud van heel wat begrippen is er nog veel discussie. Toch doen we een poging om een aantal begrippen op te lijsten die op het werkveld vaak naar voor komen¹¹.

In de praktijk stellen we vast dat verschillende organisaties een aantal begrippen onder een andere noemer/naam plaatsen, maar vaak wordt echter hetzelfde bedoeld.

Om het overzichtelijk te houden vertrekken we vanuit een opdeling 'niet beroepsgerelateerde competenties' en 'beroepsgerelateerde competenties'. Dit is echter allerminst een dwingende en allesbepalende indeling.

Niet rechtstreeks aan een beroep of job gerelateerde competenties

Basiscompetenties

Een eerste groep van competenties wordt gevormd door de 'basiscompetenties'. Het gaat hierbij om zeer algemene en minimale competenties noodzakelijk om te kunnen functioneren in het dagelijkse leven (en bijgevolg ook op de arbeidsmarkt): begrijpen, spreken, lezen, schrijven en rekenen.

Algemene competenties - sleutelcompetenties - arbeidsmarktgerichte competenties - breed inzetbare competenties – gedragscompetenties (attitudes)

De competenties die de persoon toelaten om verschillende taken in uiteenlopende omstandigheden uit te oefenen worden dan weer omschreven als 'algemene competenties'. Het zijn met andere woorden de competenties die aangewezen zijn om meerdere functies, al dan niet binnen een andere onderneming uit te voeren. Deze competenties vergroten in het algemeen de kansen op de arbeidsmarkt.

¹¹ Bron: bevraging deelnemers aan werkgroep screening en oriëntering van SLN – maart 2006.

Dit is gelijkaardig aan wat anderen omschrijven als ‘sleutelcompetenties’. Sleutelcompetenties worden vaak ingedeeld in zestal categorieën. De basis hiervoor ligt bij het Britse National Vocational Qualification (NVQ) systeem. We onderscheiden:

- communiceren
- omgaan met getallen
- omgaan met problemen
- omgaan met ICT
- samenwerken met anderen
- verbeteren van eigen leren en presteren

Daarnaast hanteren sommigen ook de term arbeidsmarktgerichte competenties. Dit zijn competenties die algemeen inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt en de mobiliteit op de arbeidsmarkt kunnen bevorderen. Deze competenties zijn niet specifiek aan één beroep, job of functie gerelateerd.

Er wordt ook gesproken over de ‘overdraagbare’ of ‘transversale’ competenties waarmee de competenties worden bedoeld die gemakkelijk van de ene context naar de andere kunnen worden overgedragen.

Sommigen hanteren de algemene noemer ‘breed inzetbare competenties’. Met breed inzetbaar worden de competenties bedoeld die in verschillende contexten inzetbaar zijn ongeacht het beroep of de levenssfeer. Deze competenties zijn van belang in het kader van de loopbaanontwikkeling van een persoon omdat hij/zij via deze competenties gemakkelijk inzetbaar is in verschillende functies, beroepen of situaties.

Dit wordt dan door anderen omschreven als attitudes of gedragscompetenties: een mix van aanleg, talent, persoonlijkheid, waarden en drijfveren die belangrijk worden geacht bij het vervullen van taken in een welbepaalde context. Dit omschrijft attitudes zoals aangegeven in de definitie van de SERV (zie p 7).

Binnen HRM worden onder gedragscompetenties ook wel competenties geplaatst die wel eerder gelinkt zijn aan een specifieke organisatie waar men werkt of aan een specifieke job. Dit zijn de zogeheten kerncompetenties (door sommige generieke competenties genoemd) en jobspecifieke competenties¹². Deze vormen van gedragscompetenties worden hierna behandeld.

Rechtstreeks aan een beroep of job gerelateerde competenties

Beroeps-, beroepsgerichte-, beroepsspecifieke competenties en (vak)technische competenties

Onder de categorie competenties (kennis, vaardigheden en attitudes) die rechtstreeks kunnen worden gelinkt aan een specifiek beroep spreekt men zowel over beroepscompetenties, beroepsgerichte competenties, beroepsspecifieke competenties, ... Het gaat hierbij dus om competenties die verondersteld worden inzetbaar te zijn in een specifiek beroep.

¹² SEYNHAEVE K., Praktijkgids competentieontwikkeling, Leuven, Taco, 2006, p.24

Kennis en vaardigheden noodzakelijk voor een specifiek vak of beroep (bijvoorbeeld draaier-freezer), worden ook geplaatst onder de noemer (vak)technische competenties.

Gedragscompetenties: kerncompetenties en jobspecifieke competenties

Binnen gedragscompetenties wordt vaak het onderscheid gemaakt tussen kerncompetenties (ook wel generieke competenties genaamd¹³) en jobspecifieke competenties¹⁴. Kerncompetenties vertrekken vanuit de visie en de missie van de organisatie en gelden voor alle medewerkers in de organisatie. Het gaat hier met andere woorden over het gedrag dat van elke medewerker wordt verwacht, ongeacht zijn functie of rol in de organisatie (vb. kwaliteitsvol handelen, samenwerken, aanpassingsvermogen...).

De jobspecifieke competenties daarentegen zijn de competenties die cruciaal zijn voor het functioneren binnen een welbepaalde job of functie (bijvoorbeeld assertiviteit voor de functie van winkelbediende, veilig werken voor de functie van natuurarbeider, ...).

In de praktijk van alle dag zien we dat het gebruik van ‘terminologie m.b.t. competenties’ vaak afhankelijk is van de fase van het traject waarin een werkzoekende zich bevindt. De competenties noodzakelijk voor instroom in een opleiding, begeleiding of werkervaring liggen anders dan de competenties voor een succesvolle instroom en duurzame tewerkstelling op de arbeidsmarkt.

Een beschrijving van andere begrippen die in de ruimere context van het competentiegericht werken vaak voorkomen zoals portfolio, in- en uitstroomprofielen, screening en oriëntering, assessment, individuele begeleidingsplannen en POP's worden toegelicht in deel 2 waarin een aantal concrete toepassingen en experimenten bij derden aan bod komen.

¹³ VAN BEIRENDONCK L., Iedereen competent. Tielt, Lannoo, 2004, p. 26.

¹⁴ SEYNHAEVE K., Praktijkgids competentieontwikkeling, Leuven, Acco, 2006, p.24.

2. Beleidsmatig kader

Met betrekking tot ‘elders/eerder verworven competenties’ werden de voorbije jaren en maanden heel wat wetgevende initiatieven genomen.

Het betreft onder meer:

- Decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid (Belgisch Staatsblad 26.11.2004)
- Besluit van de Vlaamse Regering van 23 september 2005 tot uitvoering van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid (Belgisch Staatsblad 30.11.2005)
- Besluit van de Vlaamse Regering van 25 november 2005 tot bepaling van de beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid kan worden uitgereikt (Belgisch Staatsblad 29.12.2005) *en* Besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2006 tot bepaling van de beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid kan worden uitgereikt. (Belgisch Staatsblad 16.10.2006)
- Besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening (Belgisch Staatsblad 6.12.2004).

Deze wetgevende initiatieven geven uitvoering aan verschillende aspecten uit de beleidsnota ‘Werk’ 2004-2009 van Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandembroucke. Ze hebben betrekking op een competentiegerichte benadering van werkzoekenden en werknemers. Hierdoor wordt de arbeidsmarkt toegankelijker voor de kansengroepen en kunnen ook hun talenten worden benut.

2.1 Europese oorsprong

Het competentiedenken in functie van de arbeidsmarkt komt niet uit het niets. Het situeert zich in het groter geheel van de kennismaatschappij en de filosofie van ‘levenslang en levensbreed leren’. De Europese commissie gaf in de jaren ‘90 de aanzet met een Witboek over onderwijs en vorming en nam dit thema op in de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren.

2.2 Vlaams beleid

2.2.1 Actieplan van de Vlaamse Regering ‘een leven lang leren in goede banen’

Vlaanderen stelde in 2000 het **actieplan van de Vlaamse Regering ‘een leven lang leren in goede banen’** voor.

In het onderdeel “het geleerde erkend en gecertificeerd” van dit actieplan werd erkend dat er nood is aan een nieuwe benadering om het (formeel en informeel) geleerde te valideren en te certificeren. Het erkennen van de vaardigheden, de kennis en de ervaring waarover een individu beschikt (en niet enkel de formele competenties) biedt een toekomstperspectief voor diegenen die de schoolse loopbaan minder succesvol hebben doorlopen. Het betekent een erkenning van de leerervaringen die men op het werk heeft verworven en zal een belangrijke incentive zijn voor de intrinsieke motivatie van individuen om open te staan voor nieuwe ervaringen en om blijvend bij te leren.

Er wordt aangegeven welke perspectieven het erkennen van elders verworven competenties te bieden heeft:

- Bestaande opleidingstrajecten kunnen geoptimaliseerd worden en opleidingstrajecten zal men meer kunnen organiseren op maat.
- Het zal het individu meer aanzetten tot nieuwe leerervaringen. Werknemers verhogen immers hun arbeidsmarktkansen door hun kennisportefeuille zichtbaar te maken.
- Het zal als een volwaardige component worden geïntegreerd in de loopbaanplanning van individuen.
- Het zal een instrument zijn van het HRM-beleid van ondernemingen aangezien het toelaat mensen op hun competenties te screenen en aansluitend optimaal in te zetten. Voor de onderneming is het een instrument dat duidelijk maakt dat een kennisportefeuille gaandeweg wordt opgebouwd en bijgewerkt.

2.2.2 Vlaams Regeerakkoord 2004-2009

Het huidige **Vlaams Regeerakkoord 2004-2009** focust verder op het levenslang leren en schrijft een aantal engagementen in die mee zullen bijdragen tot de verdere realisatie daarvan.

Zo worden binnen het regeerakkoord werkgevers aangemoedigd om een arbeidsomgeving te creëren die ook jobs mogelijk maakt voor personen uit de kansengroepen. Om een meer mobiele arbeidsmarkt te bekomen zal het beleid zich vooral richten op de ontwikkeling van competenties van mensen.

Om de werkzaamheidsgraad te verhogen schuift het regeerakkoord ‘het levenslang en levensbreed leren’ als een hefboom naar voor. Om dit te realiseren zullen verschillende acties worden uitgewerkt en wordt bijzondere aandacht besteed aan het zichtbaar maken en erkennen van ‘verworven competenties’.

2.2.3 Beleidsnota Werk 2004-2009 en Beleidsbrieven Werk (2006 en 2007) van Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke

De engagementen uit het Vlaams Regeerakkoord kregen een concrete invulling in de Beleidsnota Werk 2004-2009 van Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke en worden jaarlijks verder geconcretiseerd en verfijnd in de Beleidsbrieven Werk.

Algemeen blijkt hieruit dat de overheid vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zo optimaal mogelijk op elkaar wil afstemmen.

Hiervoor wordt voorzien in een toegankelijke, kwaliteitsvolle en universele dienstverlening inzake werk en opleiding aan werkzoekenden, werknemers en werkgevers. Tijdens deze legislatuur wil de overheid inspanningen leveren om deze universele dienstverlening vanuit de VDAB voortdurend te verbreden en te verbeteren.

In de beleidsnota werd een aparte titel gewijd aan ‘Meer ruimte voor talenten’ (p. 50 t.e.m. 72). In dit onderdeel van de beleidsnota komen diverse elementen aan bod waarbij gefocust wordt op de rol en de meerwaarde van een competentiegericht benaderen van werkzoekenden en werknemers. Onder deze hoofding formuleert de minister heel wat concrete plannen om deze beleidsdoelstellingen uit te voeren. We selecteren daaruit verder de elementen die

betrekking hebben op het competentiedenken¹⁵ en in het bijzonder gericht zijn op de kansengroepen¹⁶.

Het algemene uitgangspunt bij het ontwikkelen van talenten van mensen is dat er een faciliterende dienstverlening moet worden uitgebouwd gericht op het **erkennen van verworven competenties**. Dat houdt tevens in dat opleiding en begeleiding financieel worden aangemoedigd en duidelijk worden ingebed in een loopbaanpad.

De inbedding van de competentieverhoging in een loopbaanpad of arbeidsmarktfinaliteit sluit evenwel niet uit dat er tegelijk effecten opduiken op het bredere samenspel van mens en samenleving. De minister neemt dat gegeven eveneens mee en wenst een breder draagvlak te creëren om de ontwikkeling, de waardering en het functionele gebruik van competenties beter ingang te laten vinden op de arbeidsmarkt én in de ruimere samenleving¹⁷.

i. (H)erkenning Verworven Competenties

De aanzet voor een EVC beleid in Vlaanderen werd gegeven in 2001. Een werkgroep bracht toen een advies uit aan de Vlaamse Regering met een kader voor het EVC beleid in Vlaanderen. Deze werkgroep werd ondersteund door twee onderzoeksteams: het HIVA en de Universiteit Antwerpen. In het advies 'ruim baan voor competenties' stelde de werkgroep voor dat Vlaanderen - vooraleer een structureel EVC beleid uit te werken - zou starten met een aantal pilootprojecten. In het kader van DIVA (Dienst voor Informatie, Vorming en Afstemming van het departement Onderwijs)¹⁸ werden tussen 2002 en 2004 een 10-tal EVC pilootprojecten opgestart. De evaluaties van deze pilootprojecten kunnen mee vorm geven aan een algemeen kader voor het EVC-beleid in Vlaanderen¹⁹.

Uit de Beleidsnota Werk 2004-2009 blijkt dat men met het erkennen van verworven competenties een goede aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt wil realiseren maar evenzeer innovatieve wegen (om competenties op te bouwen) wil bewandelen, waaronder de 'Elders Verworven Competenties'. Eén en ander heeft hier ook met afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt van doen.

De beleidsnota verwijst o.m. naar een goede afstemming tussen de beroepsprofielenwerking van de SERV, het onderwijs en de VDAB. De erkenning van verworven competenties kan, zo is de bedoeling, het opleidingstraject korter maken. Dat bespaart dan kosten en verhoogt de kansen op succes. Op dit ogenblik is dat nog geen doorgaande ontwikkeling, maar situeren we ons eerder aan het begin van de praktische uitwerking ervan.

¹⁵ Deze titel van de beleidsnota omvat uiteraard meer dan alleen de aspecten omtrent het competentiedenken. De volledige titel III 'Meer ruimte voor talenten' kan nagelezen worden van pagina 50 t.e.m. 72 van de beleidsnota.

¹⁶ Het competentiedenken is vanzelfsprekend niet alleen gericht op de kansengroepen, de volledige beleidsnota hieromtrent weergeven zou echter te ver leiden.

¹⁷ Beleidsbrief Werk 2006, p 43. Hiertoe werd in oktober 2005 een ESF3 zwf 4 maatregel 3 oproep gelanceerd: 'gebruik van het competentiedenken in functie van persoonlijke, maatschappelijke en arbeidsmarktgerichte ontplooiing, zoeken naar wegen voor het in kaart brengen, waarderen en functioneel hanteren van competenties'. Welke organisaties een project uitvoeren in het kader van deze ESF-oproep kan nagelezen worden op de website van het ESF-agentschap (zie www.esf-agentschap.be).

¹⁸ In 2006 werd de DIVA omgevormd tot DIVA vzw. Meer info op www.diva.vlaanderen.be.

¹⁹ VANHOREN I. (red.) e.a., *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: beleidsconcept en aanzet tot operationalisering*, Brussel, november 2001.

In de beleidsnota staat ook dat er in het kader van de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt een raamwerk zal worden uitgewerkt waarin alle soorten kwalificaties, diploma's, certificeringen en erkenningen van competenties kunnen geplaatst worden. Iedereen die een kwalificatie verwerft of nastreeft zal dus kunnen nagaan waar zijn of haar kwalificaties zich situeren tegenover andere. Op basis daarvan kunnen dan betere beslissingen worden genomen over het gewenste leertraject.

In de Beleidsbrief Werk 2007 wordt dit door de minister benadrukt. Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een Vlaamse kwalificatiestructuur, dit is het raamwerk voor het beschrijven en ordenen van kwalificaties. Tegen eind 2007 wil de minister de kwalificatiestructuur decretaal verankeren en vanaf 2008 van start gaan met het ontwerpen en valideren van kwalificaties.

Intussen werkt Europese commissie van haar kant aan een EQF – European Qualification Framework – waarop nationale kwalificatiestructuren zullen geënt worden. Dit zal ook weer de nodige aandacht en plaats losweken voor certificeringen en erkenningen van competenties.

De meeste aandacht in de beleidsnota gaat evenwel uit naar de titels van beroepsbekwaamheid – intussen bekend als de ervaringsbewijzen – als concrete maatregel om de erkenning van verworven competenties mogelijk te maken. In de praktijk wordt hierbij wel eens gesproken over EVC in enge zin. EVC is immers veel meer dan de titel van beroepsbekwaamheid. Hierna gaan we eerst dieper in op 'Elders Verworven Competenties' als idee en proces of ook wel EVC in ruime zin.

We merken hierbij op dat de gebruikte afkorting 'EVC' in ruime zin moet gelezen worden als 'Herkenning Verworven Competenties' waarbij de klemtoon ligt op Elders of Eerder Verworven Competenties. Bij 'EVC in ruime zin' is de invalshoek deze van ondersteuning en begeleiding van individuen in de ontwikkeling van competenties. Dit vormt de zogeheten normatieve functie van EVC.

EVC in enge zin staat dan voor 'Erkenning Verworven Competenties'. 'Erkenning wordt hierbij gezien als het eindpunt van een EVC proces. Het wil in hoofdzaak een civiel effect bieden aan de verwerving van competenties en deze formaliseren. Dit is de zogeheten summatieve functie van EVC²⁰.

Beide vormen van EVC worden door de overheid gestimuleerd en dienen bij te dragen tot de positieversterking van personen uit de kansengroepen op de arbeidsmarkt.

EVC in ruime zin

Het fundamentele uitgangspunt van Herkenning van Verworven Competenties is de verschuiving van een diplomagericht denken naar een competentiegericht denken. Niet langer het diploma van een persoon staat centraal maar wel de capaciteiten, vaardigheden, kennis en kunde.

Deze verschuiving is het gevolg van een aantal maatschappelijke ontwikkelingen. Ten eerste is er de brede maatschappelijke ontwikkeling naar een informatiemaatschappij en kenniseconomie die de absolute en levenslange waarde van diploma's relatieveert en die de aandacht versterkt voor levenslang leren.

²⁰ VANHOREN I., Van herkennen naar erkennen. Praktijken en ontwikkelingen rond 'de (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen', 2002, 111p.

Ten tweede zijn er de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Er zijn de technologische en arbeidsorganisatorische veranderingen, die flexibiliteit en brede inzetbaarheid van overdraagbare competenties vereisen. Er is ook de invloed van de economische conjunctuur, met een variabele betekenis van diploma's tot gevolg.

Deze ontwikkelingen wijzen op het belang van een competentiegerichte benadering van individuen, niet alleen voor de verhoging van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, maar ook voor de persoonlijke ontplooiing in een brede maatschappelijke context²¹.

'EVC in ruime zin' heeft als doelstelling dat de herkende competenties functioneel gehanteerd en ingezet kunnen worden. Het gaat hierbij om meer dan alleen maar competenties nodig voor een specifieke beroepsuitoefening of een ervaringsbewijs (zie verder EVC in enge zin). De formele erkenning van deze competenties door de overheid is bij 'EVC in ruime zin' eigenlijk niet aan de orde.

Het gaat erom dat de 'Elders Verworven Competenties' kunnen benut en ingezet worden in de uitbouw van de verdere levensloopbaan.

Om verworven competenties zichtbaar te maken wordt de portfolio of talentenmap naar voor geschoven als het werkinstrument. Dit is een map met rubrieken waarin levens-, werk- en vormingservaringen met bijhorende bewijsstukken ingebracht kunnen worden. Een portfolio omvat geen officiële erkenning van competenties maar maakt wel de competenties van een persoon zichtbaar. In het licht van het leerproces en de verdere ontwikkelingen van de personen uit de kansengroepen zal de portfolio een heel belangrijke factor vormen, zelfs al blijken de verworven competenties onvoldoende voor een formele certificering via een ervaringsbewijs. Voor personen uit de kansengroepen kan dit de ontbrekende sleutel voor toegang tot de arbeidsmarkt vormen.

Voor een formele erkenning in functie van bepaalde beroepen dient desgevallend een EVC-procedure in enge zin, tot het behalen van een ervaringsbewijs, te worden ingeleid. De portfolio of talentpas zal tevens bij de beoordeling in het kader van een ervaringsbewijs een onontbeerlijk instrument blijken.

EVC in enge zin. Ervaringsbewijzen

Het decreet van 30 april 2004 tot verwerving van een titel van beroepsbekwaamheid beoogt het valideren van zinvolle, aan een beroep verbonden competenties, ongeacht waar deze werden verworven. (De benaming 'titel van beroepsbekwaamheid' werd intussen omgevormd tot ervaringsbewijs.)

Dit beoogt effecten zowel bij de individuen, de werkgevers als voor de samenleving. Met de ervaringsbewijzen kunnen talenten op de interne en externe arbeidsmarkt zichtbaar gemaakt worden en optimaal worden ingezet. Een ervaringsbewijs verschaft duidelijkheid over de talenten van een persoon in functie van een bepaalde job. Individuen versterken op die manier hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Voor de werkgevers verschaft het bij het rekruteren van nieuwe medewerkers onmiddellijk duidelijkheid over de talenten die iemand in huis heeft. De proeven in het kader van een ervaringsbewijs zijn immers mee opgesteld door de werkgevers uit de sector. Ter uitvoering van dit decreet verschenen reeds drie uitvoeringsbesluiten in het Belgisch Staatsblad²².

²¹ VANHOREN I., 'Van herkennen naar erkennen. Praktijken en ontwikkelingen rond 'de (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen', 2002, 111p.

²² Besluit van de Vlaamse Regering van 23 september 2005 tot uitvoering van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid; Besluit van de Vlaamse Regering van 25 november 2005 tot bepaling van de beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid kan worden

In zijn **Beleidsbrief Werk 2006** verwijst Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke naar het betreffende Besluit van de Vlaamse Regering van 23 september 2005. Hiermee werd een daadwerkelijk startschot gegeven tot de uitbouw van een dienstverlening rond de ervaringsbewijzen.

Met een ervaringsbewijs wordt de bekwaamheid om een bepaald beroep uit te oefenen gevalideerd en geattesteerd, ongeacht of deze bekwaamheid werd verworven via formeel of informeel leren. Een ervaringsbewijs is het bewijs uitgereikt door de Vlaamse overheid nadat een procedure van herkenning, beoordeling en erkenning heeft plaatsgevonden. Daarbij wordt vastgesteld of de betrokken persoon beschikt over de ten aanzien van een bepaald beroep of deelberoep vastgelegde competenties.

In het kader van elders verworven competenties in het algemeen en de ervaringsbewijzen in het bijzonder wil de Vlaamse overheid een laagdrempelige dienstverlening uitbouwen, gestoeld op onderstaande basisprincipes:

- ✓ Iedereen heeft het recht om zijn competenties te laten valideren
- ✓ Zowel formeel als non-formeel verworven competenties komen in aanmerking
- ✓ De SERV adviseert over de beroepen waarvoor een ervaringsbewijs kan uitgereikt worden
- ✓ De procedure tot erkenning is vrijwillig en omvat drie fases:
 - herkennen
 - beoordelen
 - erkennen
- ✓ De beoordeling gebeurt aan de hand van een landelijk bepaalde en uniform te hanteren standaard. De standaard wordt door de SERV afgeleid uit een SERV-beroepsprofiel.

Om een goede en vlotte beoordeling van de competenties te verzekeren zal een portfolio of talentenmap een belangrijke factor zijn.

De goede werking hiermee zal ondersteund worden door:

- de uitbouw van een virtuele dienstverlening dienaangaande;
- begeleidingsdiensten voor de personen die niet goed overweg kunnen met dit instrument.

Beoordelingen zullen uitgevoerd worden door erkende testcentra²³. Bij deze instanties kan men laten toetsen of men voor een bepaald beroep of deelberoep de nodige beroepsvaardigheid bezit. Het testcentrum verstrekt, indien de nodige competenties aanwezig zijn, een positief advies aan de erkenningsinstantie van de Vlaamse overheid, die dan het ervaringsbewijs uitreikt.

Sinds juli 2006 kan er voor 6 beroepen een ervaringsbewijs worden behaald, nl.

- autobuschauffeur
- autocarchauffeur
- begeleider buitenschoolse kinderopvang
- callcenteroperator
- industriële schilder
- torenkraanbestuurder

uitgereikt; Besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2006 tot bepaling van de beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid kan worden uitgereikt.

²³ In de decreten en besluiten worden de testcentra benoemd als beoordelingsinstanties. Bij de implementatie in de praktijk wordt de term 'testcentrum' gehanteerd.

Voor deze zes ervaringsbewijzen werden midden 2006 vier testcentra erkend. Deze erkenningen vloeien voort uit een eerste ESF oproep (doelstelling 3, zwaartepunt 4, maatregel 3, voorjaar 2006) waarbij organisaties of partnerschappen van organisaties zich kandidaat konden stellen om als beoordelingsinstantie/testcentrum voor één of meerdere van deze titels erkend te worden.

Onder de vier erkende testcentra bevinden zich twee derdenorganisaties. Atel (Antwerpen) werd erkend als beoordelingsinstantie voor Callcenteroperator; een samenwerking tussen WEB (Turnhout), Strategisch Plan Kempen (SPK) en HIVSET (Vormingscentrum School Turnhout) werd erkend voor Buitenschoolse Kinderopvang²⁴.

Daarnaast werden ook de VDAB (voor het ervaringsbewijzen autobus- en autocarchauffeur) en het Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid (voor de ervaringsbewijzen industrieel schilder en Torenkraanbestuurder) erkend.

Voor brood- en banketbakker, platwever, kapper en kapper-salonbeheerder werden bij de eerste ESF-oproep (voorjaar 2006) nog geen testcentra erkend.

In juli 2006 werd een tweede oproep tot erkenning als testcentra gelanceerd. Bij deze tweede oproep kon, naast de bestaande tien ervaringsbewijzen ook worden ingetekend op twee nieuwe: verhuizer-inpakker en verhuizer-drager. De erkenningen worden verwacht eind 2006. De opstart van deze projecten is voorzien vanaf 1.1.2007.

In de beleidsnota en het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 wordt voorzien in een verdere stapsgewijze uitbreiding van het aantal beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid zal kunnen behaald worden. De SERV zal jaarlijks een advies uitbrengen voor de beroepenlijst.

De concrete uitvoering kreeg in de tweede helft van 2006 verder vorm. In september 2006 werd de ondersteunende en informatieve website www.ervaringsbewijs.be gelanceerd en op 16 oktober 2006 verscheen in het Belgisch Staatsblad een bijkomende lijst van 26 beroepen waarvoor men ervaringsbewijzen zal kunnen behalen. Hierdoor komt het totaal op 36.

De 26 nieuwe beroepen waarvoor een ervaringsbewijs zal kunnen behaald worden zijn: 1. assistent podiumtechnicus; 2. bestuurder mobiele kraan; 3. calculator bouw; 4. heftruckchauffeur; 5. installateur liften; 6. kapper-opleider; 7. zaal- of keukenmedewerker; 8. koelmonteur; 9. magazijn-medewerker; 10. mecaniciens vrachtwagens; 11. monitor beschutte en sociale werkplaatsen; 12. onderhoudstechnicus liften; 13. pijpfitter; 14. podiumtechnicus; 15. productieoperator; 16. reachtruckchauffeur; 17. rigger-monteerder; 18. stellingbouwer; 19. stikster; 20. tapijt- en fluweelwever; 21. toneelmeester; 22. uitsnijder-uitbeender; 23. verhuizer-drager; 24. verhuizer-inpakker; 25. vrachtwagenchauffeur; 26. zelfstandig-kapper. Deze beroepen zijn gekozen omdat het knelpuntberoepen zijn.

In de loop van 2007 worden de verschillende aspecten (o.a. erkennen van testcentra) voor een aantal van deze ervaringsbewijzen geconcretiseerd. In het voorjaar van 2007 wordt een nieuwe ESF-oproep verwacht waarbij organisaties zich kandidaat kunnen stellen om erkend te worden als testcentra voor een aantal van deze beroepen. Voor 21 titels zouden tegen eind 2007 testcentra operationeel moeten zijn.

²⁴ Ministerieel Besluit van 19 juni 2006 houdende de erkenning van als beoordelingsinstantie in het kader van de herkennings- en beoordelingsprocedure tot het verkrijgen van een titel van beroepsbekwaamheid (Belgisch Staatsblad 4 juli 2006).

Op 11 november 2006 werden de eerste ervaringsbewijzen voor callcenteroperator uitgereikt.

ii. Loopbaandienstverlening

Via loopbaandienstverlening krijgen de werknemers meer inzicht in hun eigen talenten, sterke kanten en competenties.

Een concrete maatregel in het kader van deze dienstverlening is het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 tot erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening. Om erkend te worden als centrum voor loopbaandienstverlening moet een organisatie aan 13 voorwaarden voldoen²⁵. Sinds 2005 worden er jaarlijks een aantal centra erkend. Onder hen ook een aantal derdenorganisaties zoals JobCentrum West-Vlaanderen, Vitamine-W (fokus) en Vokans.

Voor de kansengroepen wordt een zeer lage prijs vooropgesteld. Ook opleidings- en begeleidingscheques kunnen aangewend worden als betaalinstrument.

In het eerste jaar moet de dienstverlening voor 40% personen uit de kansengroepen bereiken, de daaropvolgende jaren moet dit 50% zijn. Eén van de effecten van deze centra zou zich moeten laten meten op het vlak van meer aanvragen tot erkenning van via ervaring verworven competenties en vaardigheden.

In de beleidsbrief voor 2007 stelt de minister dat er na twee jaar werking met de centra voor loopbaandienstverlening een aantal knelpunten kunnen worden vastgesteld. De knelpunten (zoals ondermeer de bemerking dat de dienstverlening arbeidsmarktgerichter kan zijn, het beperkte bereik, de vraag naar korte advisering en informatieverstrekking rond tewerkstelling) zullen worden aangepakt in het sociaal overleg over de competentieagenda. Het streefdoel is een laagdrempelige en sterk arbeidsmarktgerichte dienstverlening die meer mensen bereikt dan vandaag het geval is.

iii. VDAB competentiecentra

De VDAB-competentiecentra²⁶ bieden diverse diensten aan met betrekking tot competentie management en -ontwikkeling. Zij richten zich zowel tot werkzoekenden, werknemers als werkgevers. Zij nemen ondermeer een rol als centra voor loopbaandienstverlening, als testcentra in het kader van de ervaringsbewijzen, en ze verzorgen tevens opleidingen voor werkzoekenden en werknemers.

iv. Ontwikkeling van competentiedenken in de proeftuin leerwerkbedrijven WEP-plus²⁷

Werkervaring is een onmisbaar instrument voor het arbeidsmarktbeleid. Eén van de redenen daarvoor is dat het een unieke en ervaringsgerichte manier heeft om diverse elementen van de

²⁵ Artikel 2 §1 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening; op www.sln.be (rubriek documenten/ wetgeving).

²⁶ Voorheen gekend als de VDAB-opleidingscentra.

²⁷ In onderstaande tekst schetst een tussentijdse stand van zaken binnen het ontwikkelingsproject van de Proeftuin Leerwerkbedrijven. Dat ontwikkelingsproject (ESF doelstelling 3 -zwaartepunt 6) wordt opgenomen door Levanto, Net-Werk Gent en IGO Leuven. De Proeftuin combineert een ontwikkelingsopdracht met een uitvoeringsopdracht. Deze laatste berust bij het Lokaal Werkgelegenheids Bureau (LWB) Stad Gent; Groep Intro Oost-Vlaanderen; Werkvormm; Atel; De Bouwerij; Vitamine W; IGO-Leuven; Wonen en Werken Leuven. Deze organisaties kregen samen een tijdelijke erkenning voor 75 VTE WEP-plus-plaatsen.

arbeidsmarktwerking in zich te bundelen en aan te bieden. Het mag niet verrassen dat ook een methodisch onderbouwde activering en ontwikkeling van competenties hier beklemtoond wordt. Verschillende derden in Vlaanderen maakten er overigens al eerder werk van om de begeleiding van WEP-plus-deelnemers in te vullen met een meer competentiegerichte benadering.

Beleidsmatig dringt zich een verdere systematisering op. Een uitermate belangrijke plaats daarvoor wordt geboden in het kader van de Proeftuin Leerwerkbedrijven. Deze proeftuin werd in 2005 gelanceerd door de Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandembroucke en zal in februari 2007 haar bevindingen opleveren. De opdracht van de proeftuin is te onderzoeken in hoeverre nieuwe of aangepaste organisatie- en begeleidingsmodellen een gunstige invloed kunnen uitoefenen op het doeltreffende karakter van het WEP-plus instrument. Dat speelt zowel aan de instroomzijde (doelgroepbereik) als aan de uitroomzijde (resultaatbereik).

Alle proeftuin-leerwerkbedrijven hebben binnen hun experimenteel kader de uitdaging aangenomen om een competentiebenadering in te voeren of te versterken. Doorgaans gaat dit gepaard met een bredere operatie die de competentiebenadering meteen ook doortrekt in andere delen of zelfs in de volledige werking van de organisatie.

Aangezien werkervaring steunt op de combinatie van een brede algemene vorming en een voorbereiding op een ruim gamma van beroepsfuncties, lag het voor de hand dat elk leerwerkbedrijf onderscheid zou maken tussen de zgn. brede competenties (cfr. breed inzetbare, generieke, transfereerbare en sleutelcompetenties) en de vaktechnische competenties. Welke competenties het leerwerkbedrijf op het leerpad van een deelnemer uitzet, mag afhangen van het individuele werkervaringstraject van de deelnemer. Niettemin besloten de proeftuin-leerwerkbedrijven dat enkele brede competenties voldoende belangrijk zijn om te benoemen als einddoelen van het werkervaringspad. Het gaat respectievelijk om 'een correct zelfbeeld van zichzelf op de arbeidsmarkt kunnen benoemen' en 'kunnen reflecteren op zichzelf'. De proeftuin-leerwerkbedrijven maakten hiervan continue aandachtspunten in hun begeleiding.

De proeftuin-leerwerkbedrijven staan intussen ook al ver in de plaatsbepaling van de competentieontwikkeling binnen WEP-plus ten opzichte van het ruimere EVC-beleid dat sinds kort beroepscompetenties laat beoordelen met het oog op de uitreiking van ervaringsbewijzen. De proeftuin-leerwerkbedrijven mikken op de ontwikkeling, niet op de beoordeling van competenties. In de lopende werkervaringsacties (2005-2006) sturen zij de competentieontwikkeling daarom niet aan vanuit een extern bepaalde norm of 'eindlat' (vb. beroepenstandaarden), maar vanuit de wisselwerking tussen enerzijds arbeidsmarktnoden en anderzijds de kansen en mogelijkheden van het individu. Doelstellingen worden bepaald in samenspraak met de deelnemer, vertrekkende van de competenties waarmee hij of zij instroomt. Dat is essentieel gedachtengoed. Regelmatige begeleidingsgesprekken en evaluatiemomenten zorgen ervoor dat momentane verzuchtingen en noden van de werkplek en de deelnemer niet de overhand krijgen op de doelstellingen van het leerpad.

Tegelijk hebben de proeftuin-leerwerkbedrijven bij de uitwerking van een WEP-plus competentiemodel aandacht besteed aan een set van elementen die eigen zijn aan werkervaring en die de competentieontwikkeling zowel kunnen ondersteunen als tegenwerken.

Dat wordt binnen de proeftuin weergegeven met een sneeuwbalmodel dat zich ook methodisch goed laat hanteren.

Schematische weergave



Dit model²⁸ toont dat competentieontwikkeling afhankelijk is van de oplossingen die de promotor vaak moet vinden voor een complexe set van factoren en dat, omgekeerd, de competentieontwikkeling ook van groot belang is om die factoren het hoofd te bieden. De sneeuwbal rolt niet vanzelf in de goede richting. De samenstelling ervan en de ondergrond spelen daarvoor een veel te grote rol. Het sneeuwbalmodel signaleert tweeërlei zaken aan het leerwerkbedrijf:

²⁸ Het sneeuwbaaleffect vormt intussen tevens een belangrijk onderdeel in het competentiedenken dat Levanto op andere terreinen dan dat van de werkervaring ontwikkelt. Zie daarvoor p. 34. Het gaat daar om een schets die van dezelfde premissen is vertrokken (de sneeuwbal) maar deze in algemene zin heeft uitgewerkt en afgetoetst bij diverse werkvormen, in de eigen organisatie, terwijl de uitwerking op deze bladzijde specifiek is gericht op WEP-plus en werd afgetoetst bij de diverse Leerwerkbedrijven in Vlaanderen.

- (1) welke factoren moeten bewerkt worden om te vermijden dat er aan deelnemers bij instroom te hoge competentievereisten worden gesteld;
- (2) welke factoren moeten aangepakt worden om een duurzame schakeling naar de arbeidsmarkt te bereiken. Het sneeuwbalmodel is een praktisch model; voor een leerwerkbedrijf is geen enkel van de elementen in dat model een statisch gegeven.

Competentieontwikkeling binnen WEP-plus is naar de normen van de derdensector een ervaringsgericht proces; de deelnemer doorloopt een groot deel ervan al doende en wordt mee in de evaluaties betrokken om de leereffecten daarvan zelf ook mee te kunnen valideren. Elk proeftuin-leerwerkbedrijf houdt een individueel dossier of competentiekaart bij waaruit men die ontwikkeling terug kan distilleren. Daarnaast worden het methodische proces en zijn resultaten ook op een bevattelijke manier veruitwendigd door portfolio's. De portfolio of talentenpas is uiteindelijk een neerslag van ontwikkelde competenties.

Deze is ook de eigendom van de WEP-plus-werknemer. De proeftuin-leerwerkbedrijven garanderen in een WEP-plus portfolio alvast volgende bewijsstukken:

- een referentiebrief (attest) van het werkervaringsjaar
- het arbeidscontract (inclusief ev. overeenkomsten van ter beschikking stelling)
- attesten van gevolgde opleidingen en vormingsmomenten

Vanuit de begeleiding door het proeftuin-leerwerkbedrijf wordt ook optimaal gewerkt aan het verzamelen en afleveren van:

- verslagen van functioneringsgesprekken
- functiebeschrijvingen (gekoppeld aan de taken die de deelnemer heeft uitgevoerd)
- bewijsstukken van het schoolloopbaanverleden en het werkverleden.

'Competentieontwikkeling binnen werkervaringsprojecten' is één van meerdere ontwikkelingsopdrachten binnen de Proeftuin Leerwerkbedrijven.

Het resultaat van deze opdracht zal ook verschijnen als een werkboek: *'Een leven lang leren is plezant mits de goeie aanpak. Werkplekieren in functie van competentieontwikkeling gedurende WEP-plus werkervaring. Werkboek.'* (Auteur Annabel Decraene). Het werkboek haalt zijn praktijkwaarde uit de feedback en input van externe en interne medewerkers.

De systematisering van het competentiedenken in WEP-plus, zoals deze aangepakt wordt in de Proeftuin Leerwerkbedrijven, bevat heel wat elementen die ook hun weerslag kunnen hebben op toekomstige decretale erkenningen voor werkervaring. De Proeftuin is uitdrukkelijk opgezet om op diverse vlakken de voorbereiding van een WEP-plus Decreet voor te bereiden.

2.2.4 Competentieagenda 2010

Het nieuwe Vlaams Meerbanenplan dat in januari 2006 werd gelanceerd wil bestaande tewerkstellingsmaatregelen versterken en nieuwe initiatieven opzetten. Een actiepoint binnen dit meerbanenplan is het opstellen van een competentieagenda.

De competentieagenda wordt opgesteld in overleg met de sociale partners en is bedoeld om treffend in te spelen op de grote socio-economische uitdagingen.

Binnen de competentieagenda ligt de nadruk op brede inzetbaarheid, werkzaamheid en duurzame innovatie.

De essentie hierbij is dat er moet worden ingezet op het verhogen van de werkzaamheidsgraad. Hiervoor dienen de competenties te worden bevorderd die de

overgangen naar en op de arbeidsmarkt kunnen versoepelen en meer mensen aan het werk houden: van school naar werk, van werkloosheid naar werk, van inactiviteit naar werk en tussen beroepen en functies.

Concreet wil de minister met de competentieagenda verzekeren dat zowel in het initieel onderwijs, op de externe arbeidsmarkt en binnen de bedrijfsmuren competenties worden erkend en ontwikkeld die van belang zijn voor een duurzame, innovatieve economische groei.

Tegen 2010 zijn er op het vlak van opleiding en ontwikkeling door de overheid duidelijke doelstellingen geformuleerd. Het betreft ondermeer:

- één op twee werknemers neemt minstens elk jaar deel aan een opleiding
- de opleidingsinvestering bedraagt tegen 2006 1,9% van de loonmassa
- minstens 12,5% van de Vlaamse bevolking neemt deel aan permanente vorming, waarvan 6,25 % kortgeschoolden
- Minstens $\frac{3}{4}$ van de bevolking is functioneel geletterd en minstens $\frac{3}{4}$ van de bevolking bezit ICT-vaardigheden

De competentieagenda werd voorbereid door een wetenschappelijk team van de KU-Leuven-Vlerick. Na overleg met diverse panels legden zij de uitgangspunten en prioritaire doelstellingen vast.

De voorbije maanden werd in diverse panels (vakbonden, sectoren, bedrijfsleiders, HR-verantwoordelijken, opleidingsverstrekkers, loopbaandienstverleners) overleg gepleegd omtrent de effecten, oplossingswegen en instrumenten. In mei/juni 2006 konden ook een zevental SLN-organisaties als experts op het vlak van opleiding, loopbaandienstverlening, bemiddeling aan deze gesprekken deelnemen. Op basis van deze panels werd in oktober 2006 een discussietekst naar voor gebracht waarvan de wetenschappers menen dat er een draagvlak is. Deze tekst vormt het uitgangspunt voor verder sociaal overleg. Deze discussietekst is terug te vinden op www.ministervandenbroucke.be onder de rubriek nota's.

Belangrijk bij de competentieagenda is het uitgangspunt dat competentieontwikkeling niet gelijk is aan formele opleiding. De competentieagenda wil ook de korte termijn visie op competenties opentrekken naar een loopbaangerichte kijk. Dit vormt een gedeelde verantwoordelijkheid van alle actoren.

Het is niet de intentie om met de competentieagenda tal van nieuwe maatregelen te ontwikkelen, maar de minister wil de huidige maatregelen tegen het licht van de doelstellingen van deze competentieagenda houden.

Deel 2.

Werken met competenties. De derden aan het woord...

1. Algemeen

In literatuur en praktijk treffen we geregeld de term ‘competentiemanagement’ aan. Managen doet echter vaak denken aan ‘beheer’, in casu het beheer van competenties in functie van een duurzame tewerkstelling op de arbeidsmarkt. Voor derden is het competentiegericht benaderen van kansengroepen nochtans veel meer dan alleen het beheren van hun competenties. De derden willen de competenties van de personen vooral aan de oppervlakte halen, ontdekken, activeren, verstevigen, ontwikkelen, functioneel maken, ...

Het competentiedenken wordt door de derden veeleer begrepen vanuit de invalshoek van ‘competentieontwikkeling, competentieverhoging of competentiegericht benaderen’. Deze invulling vormt een vlag die veel beter de lading dekt. In het verdere vervolg van deze uitgave wordt de term ‘competentiedenken’ dan ook begrepen vanuit deze hier naar voor gehaalde betekenis.

In alle aspecten en activiteiten van de werking van de derden (zowel in opleiding en vorming als in begeleiding naar en tijdens de tewerkstelling) krijgt de bovenvermelde benadering van het competentiedenken stilaan een praktische invulling. Nu dit op kruissnelheid komt is het van belang dat de derden hun rol binnen dit kader vastleggen en blijven aanhouden.

Deze rol van de derden en de verworven knowhow, kennis en ervaringen worden hierna onder punt 2 uiteengezet.

In punt 3 laten we enkele organisaties aan het woord die de voorbije jaren binnen de sector een voortrekkersrol vervulden aangaande het competentiedenken. WEB, Levanto (Vitamine W), Vokans en Tracé (OOTB) bieden hun visie op het competentiedenken.

Daarnaast zijn er nog heel wat derdenorganisaties die via concrete projecten en acties het competentiedenken in hun werking realiseren en zo mee vorm geven in de sector. Een 15-tal organisaties beschrijven in punt 4 één of meerdere van hun projecten in deze context. Het merendeel van deze projecten waren of zijn maar mogelijk met steun van het ESF. Cofinanciering danken zij ondermeer uit de lokale projectprogrammatie van de VDAB, het jeugdwerkloosheidsplan, VESOC, ...

Om deze praktijkervaringen goed te kunnen plaatsen verduidelijken we eerst nog een aantal veelvoorkomende begrippen. Deze begrippen vormen een aanvulling op de begrippen die in het kader van de beleidsontwikkelingen reeds werden aangegeven (zie p 7).

2. Aanvullend begrippenkader²⁹

Een aantal begrippen duikt herhaaldelijk op in praktische contexten. Ze worden hier toegelicht of omschreven zonder dat het de bedoeling is op geformaliseerde definities uit te komen. De toelichtingen pogen op een objectiverende manier aan te geven wat er onder deze begrippen zoal wordt verstaan.

Assessment

Assessment betekent beoordelen. Het gaat hierbij om het beoordelen van de competenties van een individu.

Assessment kan zowel in enge zin als in brede zin worden begrepen.

In brede zin vormt het assessment het *beoordelingsproces* met als doel de competenties van iemand in beeld te brengen in functie van zijn/haar loopbaanontwikkeling of in functie van selectie voor een bepaalde job of opleiding. Hierbij wordt gebruik gemaakt van diverse methodes (simulaties, interviews, tests, groeps- en individuele opdrachten) die specifiek en doelgericht ingezet worden.

In enge zin is een assessment een *instrument* dat ontwikkeld is om gedrag van een persoon te observeren in een gesimuleerde situatie met als doel de competenties van iemand in beeld te brengen in functie van zijn/haar loopbaanontwikkeling of in functie van selectie voor een welbepaalde job of opleiding.

Een assessment kan dus zowel in functie staan van een heel concrete opleiding of job (assessment in functie van selectie) alsook in functie staan van een algemene bepaling zodat een individueel, realistisch opleidingsprofiel of beroepsprofiel wordt uitgezet waarmee de persoon zicht krijgt op zijn of haar competenties.

Om een assessment uit te voeren bestaan diverse methodieken.

Competentieprofiel

Een competentieprofiel beschrijft de gewenste competenties die nodig zijn om een bepaalde rol of functie uit te voeren. Competenties worden hierbij gedefinieerd en geoperationaliseerd in gedragsindicatoren.

In de context van opleiding en werkervaring kan er gesproken worden van instroom- en uitstroomprofielen. Een instroomprofiel geeft aan welke de verwachte competenties (instapvereisten) zijn om een specifieke opleiding te starten. Een uitstroomprofiel verschaft meer duidelijkheid over de competenties die een cursist bij het einde van een opleiding zou moeten beheersen.

In de context van een bepaald beroep wordt er gesproken over een beroepscompetentieprofiel. Dit is een gedetailleerde beschrijving van de taken van een bepaald beroep én van de competenties die nodig zijn om het beroep goed uit te oefenen. Je kan er ook informatie met betrekking tot de doorgroeimogelijkheden, de relatie met andere beroepen, de specifieke

²⁹ Bronnen: bevraging deelnemers aan werkgroep screening en oriëntering van SLN – maart 2006, www.kenniscentrumevc.nl, www.serv.be.

arbeidsomstandigheden en -organisatie, de knelpunten en de toekomstige evoluties terugvinden. Een beroepscompetentieprofiel belicht een ervaren beroepsbeoefenaar³⁰.

Criterium gericht interview

Ook wel gedragsgericht of ervaringsgericht interview genoemd. Het is een interviewvorm waarbij aan de hand van tevoren beschreven gedragscriteria bij kandidaten wordt beoordeeld in hoeverre zij dat gedrag in het verleden hebben vertoond. De vraagstelling binnen het criterium gericht interview gebeurt aan de hand van het STARR(O)-model. STARR(O) staat voor: Situatie – Taak - Actie – Resultaat – Reflectie – Overtuiging. Door in te gaan op daadwerkelijke situaties uit het verleden en het gedrag in die situatie wordt een realistischer beeld opgebouwd dan door te vragen wat iemand in een bepaalde denkbeeldige situatie zou doen.

Het gebruik van deze techniek werd en wordt ondermeer aangeleerd binnen de diverse vormen en trainingen die SLN aanbiedt in samenwerking de Fontys hogescholen uit Eindhoven (o.a. via de trainingen KWINT en bewegen naar werk) en vzw Web (training competentiedenken in de praktijk).

Oriëntering

Zie 4.1 screening en oriëntering p.48

Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Dit is een individueel plan dat de werkpunten, afspraken en doelstellingen omvat voor de verdere ontwikkeling van de loopbaan van een persoon. Een POP maakt de doelstellingen van de betrokkene duidelijk. Deze doelstellingen worden in het POP opgesomd, beschreven en geanalyseerd. Hieruit vloeit een stappenplan voort. Tijdens de uitvoering van dit stappenplan kan het POP desgevallend worden bijgestuurd.

Portfolio

Een portfolio is een verzameling van levens-, werk-, opleidings-, en vormingservaringen met bijhorende bewijsstukken. Een portfolio formaliseert de ervaringen van een persoon waarvoor geen echte kwalificaties bestaan. Het maakt competenties zichtbaar, herkenbaar. Een portfolio vereenvoudigt de overgangen van de ene leef-, leer-, of werksituatie naar de andere.

De portfolio is eigendom van de kandidaat en vormt een reflectie-instrument voor de werkzoekende om zijn levensloopbaanplanning op te stellen. In een EVC procedure vormt het portfolio (talentepas) een verzameling van bewijsmateriaal waarmee de kandidaat kan aantonen dat de vereiste competenties beheerst worden.

Screening

Zie 4.1 screening en oriëntering p 48.

³⁰ Beschrijving van een beroepscompetentieprofiel volgens de SERV, zie www.serv.be.

3. Enkele reflecties uit de sector

In dit deel bieden WEB vzw, Levanto vzw en Vokans vzw hun kijk op het competentiedenken. Deze organisaties vervulden op het vlak van competentieontwikkeling de voorbije jaren een voortrekkersrol binnen de sector van de derden in Vlaanderen.

Zij getuigen over hoe zij het denken rond competentieontwikkeling integreerden binnen hun werking en beschrijven hun ervaringen, aandachtspunten, bedenkingen...

Tot slot laten we Tracé - het vroegere OOTB (Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel) - aan het woord. In 2003-2004 realiseerden zij samen met enkele Brusselse derdenorganisaties en een aantal andere partners het handboek 'competentiemethodiek voor socio-professionele inschakelingsacties'. Ondermeer op basis van dit project bouwden zij heel wat expertise op aangaande het competentiegericht benaderen van kansengroepen.

3.1 De expertise van WEB (Consult)

Als eerste laten we Guido Macours, directeur van vzw WEB uit Turnhout, aan het woord. Er wordt aangegeven hoe binnen WEB competentiegericht wordt gewerkt. Alle expertise m.b.t. competentiegericht werken werd hier ondergebracht in een afzonderlijke entiteit: WEB-Consult.

Uitgangspunten

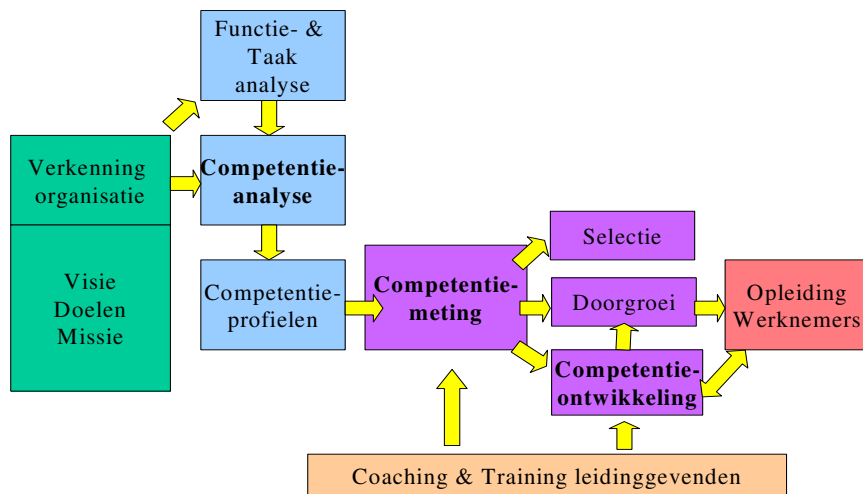
WEB is al sinds begin jaren '90 actief op het terrein van opleiding en begeleiding van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Uitgangspunten hierbij zijn steeds het geloof in ontwikkelingsmogelijkheden van mensen en het ervaringsgericht leren op de werkvloer. De klemtoon ligt hierbij niet uitsluitend op het bijbrengen van technische kennis, maar ook in grote mate op het aanleren van de nodige vaardigheden en attitudes voor een succesvolle doorstroom naar de arbeidsmarkt. Het competentiedenken en meer bepaald de methodieken m.b.t. competentieontwikkeling sluiten erg goed aan bij deze uitgangspunten en zijn bijgevolg al verschillende jaren ingevoerd binnen WEB. In het competentiedenken komt immers niet enkel het "kennen" aan bod, maar ook vaardigheden en attitudes en is er ruimte voor ontwikkelingsmogelijkheden.

Competentiemanagement / competentiedenken

Competentiemanagement kan vanuit verschillende invalshoeken worden benaderd. Eén benadering van de term competentie management ziet dit als een *beheersingsgericht instrument* voor individueel presteren. In deze toepassing ligt de nadruk op het toekennen van meestal gestandaardiseerde kwalificaties en op het beoordelen van competenties; dit op momenten dat er beslissingen genomen moeten worden genomen bij bijvoorbeeld selectie, promotie of beloning. Deze vorm van competentie management is eerder gericht op het verleden. Men spreekt dan ook over het 'beheer van competenties'. Het gaat hier over competenties die al aanwezig zijn en niet over mogelijk ontwikkelbaar potentieel.

WEB beschouwt competentie management echter vanuit een *ontwikkelingsgericht perspectief*. Vandaar dat er liever wordt gesproken over "competentiedenken" en "competentieontwikkeling", eerder dan over het pure "managen" van competenties. Enerzijds wordt de individuele competentieontwikkeling beschouwd in het kader van persoonlijke ontwikkelingsplannen en (levens)loopbaanbeleid. De gebruikte instrumenten zijn geen doel op zich, maar een middel om vorderingen in beeld te brengen, om te reflecteren op het leer- en loopbaanproces, om plannen te maken voor verdere competentieontwikkeling, evoluties op te volgen en dialoog te stimuleren over het functioneren van medewerkers. Anderzijds biedt de introductie van het competentiedenken ook perspectieven voor organisatieontwikkeling, waarin competentiegerichte aansturing en ontwikkeling centraal staan. De nadruk ligt op de ontwikkeling van persoonlijke competenties in een welbepaalde omgevingscontext. Het is voor een onderneming belangrijk om competenties bij medewerkers te ontdekken en verder te ontwikkelen. Dit komt ook de organisatiedoelstellingen ten goede. Hier is een cruciale rol weggelegd voor de leidinggevenden op de werkvloer. Organisaties moeten dus niet enkel denken in termen van topdown, maar moeten de rol van alle betrokkenen erkennen. Er moet dus sprake zijn van horizontale integratie (afstemming van de verschillende HR instrumenten, zie schema hieronder) en verticale integratie (zoveel mogelijk mensen van zoveel mogelijk niveaus betrekken).

Figuur: Schematisch overzicht competentiecyclus



Competentiedenken binnen opleidings- en werkervaringsprojecten

Binnen de opleidings- en werkervaringsprojecten van WEB wordt het competentiedenken als volgt ingebouwd. Voor elk van de projecten is er een “eindprofiel” opgesteld. Dit eindprofiel omvat de competenties die gewenst zijn om met goed gevolg op de arbeidsmarkt te kunnen functioneren in de functie waartoe de opleiding/werkervaring voorbereidt. Dit eindprofiel wordt afgetoetst met werkgevers. In de eerste maand van de opleiding/werkervaring, na drie à vier weken, wordt aan de cursist gevraagd om zichzelf op basis van dit competentieprofiel te beoordelen op een aantal technische vaardigheden, attitudes en kennis. Ook de projectbegeleiders vullen een dergelijk competentieprofiel in op basis van observaties op de werkvloer. Tijdens een gesprek worden de twee documenten naast elkaar gelegd en vergeleken. De meest opvallende verschillen kunnen dienen als aangrijpingspunten voor een gesprek. Op basis hiervan wordt er een zo concreet mogelijk “persoonlijk ontwikkelingsplan” (POP) opgesteld met werkpunten, afspraken en faseringen. Na enkele maanden wordt het competentieprofiel samen met de cursist herbekeken. Er kan immers ondertussen veel veranderd zijn. Bovendien hebben de cursisten ondertussen een beter zicht gekregen op de opleiding en op zichzelf binnen de opleiding en tevens heeft de begeleiding ook een beter zicht op hen. Op basis van deze oefening wordt periodiek het persoonlijke ontwikkelingsplan bijgestuurd. Op het einde van de werkervaring/opleiding wordt er een eindprofiel opgesteld. Maandelijks worden tijdens de cursistenbespreking de werkpunten uit dit ontwikkelingsplan besproken. Hierin kunnen zowel de vooruitgang van de individuele cursist als opmerkingen in verband met zijn functioneren in het project aan bod komen. Steeds wordt de link met het opgestelde ontwikkelingsplan gelegd.

Bundeling expertise: WEB-Consult

De expertise m.b.t. het competentiegericht werken is binnen WEB ondergebracht in een aparte entiteit: WEB-Consult.

Met steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF en Equal) werden in de periode 2001-2005 een aantal projecten uitgevoerd, waarin methodieken m.b.t. competentieontwikkeling werden ontwikkeld, uitgetest en geïmplementeerd in diverse bedrijven. Een belangrijke les hieruit is

dat men een methodiek voor competentieontwikkeling niet zomaar kan ‘inhuren’ of van vandaag op morgen kan installeren. Het is ook en vooral een proces dat de nodige tijd, zorg en aandacht vraagt. De ‘trekkers’ van het proces moeten bij de uitvoering/toepassing rekening houden met een aantal cruciale randvoorwaarden. Deze hebben vooral te maken met de betrokkenheid van medewerkers en leidinggevenden op de werkvloer en een transparante en volledige communicatie. Inhoud en proces zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Vanuit deze ervaringen en de deskundigheid die gaandeweg ontwikkeld is, is WEB-Consult uitgegroeid tot een adviesbureau met ruime ervaring en expertise in competentiegericht HRM voor uitvoerende werknemers.

Het aanbod van WEB-Consult bestaat uit drie delen:

1. **Ontwikkeling van instrumenten en methodieken** op het vlak van competentieontwikkeling en **begeleiding van bedrijven bij de implementatie** hiervan. (*WEB-Consult is erkend als adviesbureau voor de sociale economie*)
2. Aanbieden van **praktijkgerichte opleidingen en trainingen**, zowel voor leidinggevenden als uitvoerenden. (*WEB-Consult is erkend als opleidingsverstrekker in BEA - budget economisch advies*).
3. Voorzien van **individuele coaching op de werkvloer**.

Voor het verder uitbouwen van haar activiteiten werkt WEB-Consult samen met verschillende partners en blijft het actief participeren aan en inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Zo is WEB-Consult (in samenwerking met Strategisch Plan Kempen (SPK) en HIVSET (Vormingscentrum Turnhout) erkent als beoordelingsinstantie voor het verlenen van het ervaringsbewijs voor begeleiders in de buitenschoolse kinderopvang, zijn er vanuit WEB-Consult een tweetal projecten geïnitieerd m.b.t. een competentiegerichte benadering en coaching van leerlingen uit het deeltijds onderwijs en wordt er verder gewerkt aan de ontwikkeling van geëigende methodieken voor begeleiding op de werkvloer en jobcoaching. Bij al deze projecten vormt het competentiedenken de rode draad.

Slotbeschouwing

Het competentiedenken biedt als uitgangspunt voor de begeleiding van werkzoekenden uit de kansengroepen heel wat mogelijkheden. Zo laat het onder meer een sterke integratie en afstemming toe tussen de verschillende onderdelen van een traject naar werk: screening en oriëntering, opleiding, solliciteren Ook voor werknemers uit de kansengroepen biedt het competentiedenken heel wat mogelijkheden om verder te groeien in hun taakuitvoering en om zich te ontwikkelen. Het mag dan echter niet vervallen tot een mechanisch (geautomatiseerd) model, maar dient openingen te laten voor individuele aanpak en betrokkenheid bij de vormgeving van eigen ontwikkelingskansen. Op deze wijze leidt deze methodiek tot een groter zelfinzicht bij de cursisten/werknemers en een bewustzijn van de eigen mogelijkheden. Ook moet het meer zijn dan enkel een statisch bepalen van de aanwezige competenties. Competentieontwikkeling impliceert, voor WEB, een langere termijn denken en planning. Dit in tegenspraak met een beleidstendens die erop gericht is om werkzoekenden zo snel mogelijk en via zo kort mogelijke trajecten naar werk te leiden, zonder in die gevallen aandacht te schenken aan verdere ontwikkelingskansen om zo de verankering op de arbeidsmarkt te verstevigen. Die visie is ook terug te vinden in het bedrijfsleven waar vaak nog te weinig aandacht besteed wordt aan opleiding en verdere ontwikkeling van de aanwezige competenties bij de werknemers, en dit vooral van uitvoerende werknemers. Het

competentiegericht benaderen van personen is binnen het HRM-gebeuren immers wel ingeburgerd voor hooggeschoolde en gekwalificeerde medewerkers, maar is doorgaans minder goed uitgewerkt voor de doelgroep van kortgeschoolden. Terwijl deze methodiek ook voor deze doelgroep net een belangrijke meerwaarde kan betekenen.

3.2. Het sneeuwbaaleffect – Competentiedenken binnen Levanto³¹

Naast WEB speelde ook Levanto de voorbije jaren een prominente rol in het kader van het ontwikkelen, innoveren en integreren van competentiedenken bij en ten aanzien van kansengroepen. Marieke Genard (methodiekontwikkelaar) schetst samen met de andere ontwikkelaars binnen Levanto een beeld van hoe binnen hun organisatie het competentiedenken werd ingeburgerd.

Waarom competenties?

Competentiedenken is een middel om de doelstellingen te verwezenlijken³². Het helpt Levanto om te kijken naar het potentieel van mensen en is een methodisch kader om hun positieve mensvisie in uit te werken. Dankzij het competentiedenken kan in kaart gebracht worden wat er reeds aanwezig is en wat nog verder kan ontwikkeld worden. En dan kan dit gelinkt worden met de mogelijke functies op de arbeidsmarkt.

Vanuit deze overtuiging werd in 2001, in het project Leerwerkcentrum, begonnen met de introductie van het competentiedenken en de toepassing in het dagelijks werk van opleidingen en werkervaringsprojecten. Er werd een kader uitgewerkt dat eenheid en houvast kon bieden in de wildernis van competentiebegrippen.

Sindsdien is in verschillende nieuwe projecten ruimte gemaakt voor verdere methodiekontwikkeling en verfijning. De sneeuwbal die in gang gezet werd, is aan het rollen gebracht. Het competentieverhaal groeit steeds verder aan, gehanteerde begrippen worden verfijnd en toepassingen in erg verschillende contexten vanuit diverse invalshoeken krijgen er een plaats in.

Wat wordt verstaan onder competenties?

Er zijn vele definities en benaderingen in omloop voor “competentie”. Hier volgt de definitie die in binnen de projecten van Levanto wordt gehanteerd: *Competentie is het complex samengaan van kennis, vaardigheid en attitude die iemand in staat stellen om een bepaalde taak uit te voeren. Deze competentie kan informeel of formeel verworven zijn. De context is bepalend voor het succes. Daarom is een competentie een noodzakelijke, maar onvoldoende voorwaarde om efficiënt te reageren.*

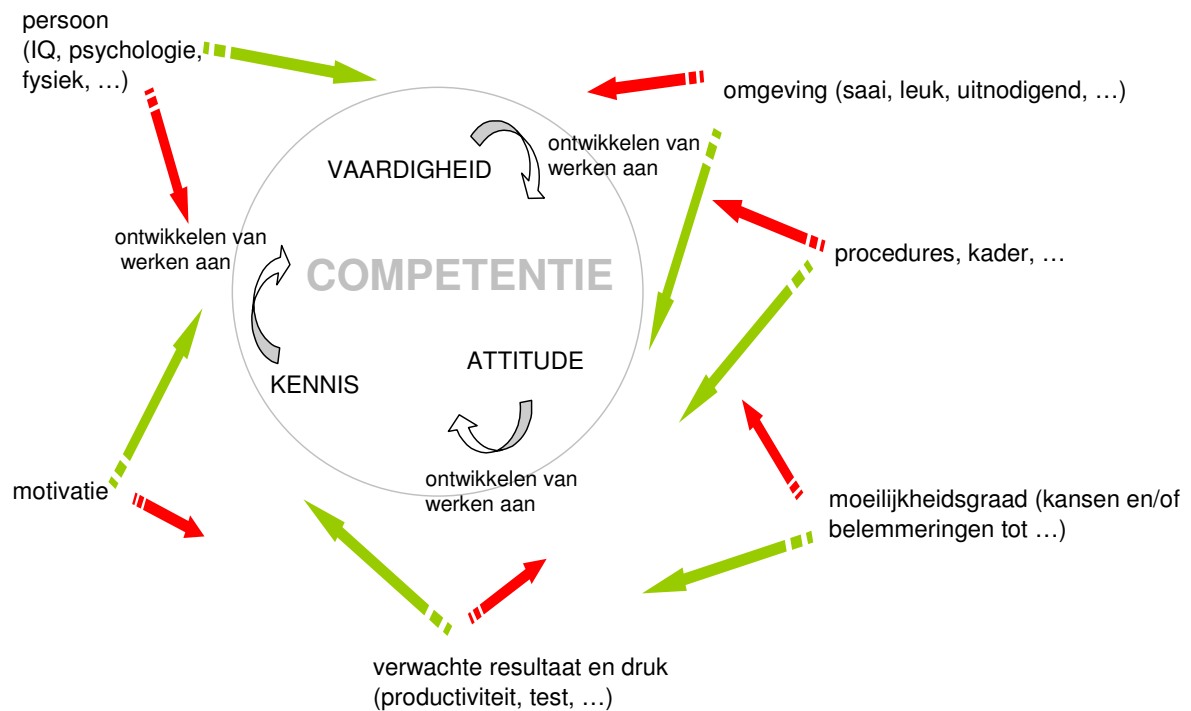
Het ontwikkelen van competenties kan vergeleken worden met het sneeuwbaaleffect. Het ontwikkelingsproces is namelijk constant onderhevig aan verschillenden factoren die ofwel in positieve zin de sneeuwbal in gang kunnen zetten ofwel in negatieve zin blokkeren. Deze factoren zijn zowel gerelateerd aan de leeromgeving als aan de persoon, diens omgeving en drijfveren. Indien deze factoren goed zijn ingevuld (vb. een uitnodigende omgeving, realistische moeilijkheidsgraad, stimulerend sociaal netwerk, of sterke motivatie ...) dan zal de sneeuwbal in gang gebracht worden en steeds sneller gaan rollen. Indien deze factoren negatief zijn (vb. fysieke of psychologische belemmeringen, hoge druk, onrealistische verwachtingen, ...) dan zal het ontwikkelingsproces geremd worden.

In de realiteit wordt vastgesteld dat er meestal zowel positieve als negatieve factoren een rol spelen. Zolang de stimulerende voorwaarden de overhand halen zal de sneeuwbal blijven rollen. Opleidingsverstrekkers/begeleiders hebben echter maar op een gedeelte daarvan

³¹ Levanto is gegroeid uit Vitamine W, de Buurtontwikkelingsmaatschappij (BOM), Werkatelier Binnenstad en Bouwerij.

³² Levanto creëert de nodige ruimte opdat mensen met minder kansen hun werk-, woon- en leefsituatie zelf in handen mogen, willen en kunnen nemen.

invloed (omgeving, druk, moeilijkheidsgraad...). Permanente aandacht om deze aspecten optimaal in te vullen geeft de mogelijkheid om constructief aan competenties te werken.



De zoektocht naar het helder krijgen van “competentie” als samengaan van kennis, vaardigheid en attitude leidde tot de definitie van 10 veel voorkomende attitudes³³. Zo kan men bijvoorbeeld *nauwkeurig* communiceren of rekenen, maar ook *nauwkeurig* strijken of metsen. Hetzelfde geldt voor *kunnen doorzetten*, *flexibiliteit* of *discipline*.

Elke competentie kan verworven worden en verder ontwikkeld tot een bepaald niveau. Het laagste niveau dat wordt gehanteerd staat gelijk aan ‘bereid zijn tot’ en een eerste schuchtere poging. Dit groeit in de loop van de ontwikkeling tot het niveau van zelfstandig uitvoeren zonder ondersteuning. “Zelfstandigheid” wordt niet gezien als een competentie op zich of een attitude, maar wel als een niveau dat in elke competentie verschijnt. In de meeste gevallen is dit het hoogste niveau dat wil bereikt worden in de projecten van Levanto. Later, op de arbeidsmarkt kan dit nog verder ontwikkelen tot het niveau van een expert (instructeur) die de competentie niet enkel zelf onder de knie heeft maar ook kan overbrengen en aanleren aan anderen.

Welke competenties en hoe toegepast?

In het project Leerwerkcentrum (2001-2004), een samenwerkingsverband tussen verschillende Antwerpse derdenorganisaties³⁴, werd veel aandacht besteed aan de inhoudelijke en methodische kant van het werk. Introductie van het competentiedenken was één van de methodische opdrachten van het project.

³³ Deze zoektocht werd recent afgerond, dit betekent dat in oudere publicaties het onderscheid tussen competentie en attitude minder helder wordt gesteld.

³⁴ Partners Leerwerkcentrum: Vitamine W, Bouwerij, Buurtservice Posthof, ATEL, BOM (Ceon), De Link, Educar, Leerwerkplaats Garage, Steunpunt Tewerkstelling, Kiem.

Literatuur en projectstudie leverden een ruim scala van benaderingen op. In een workshop werd het Britse systeem voorgesteld: het resultaat van jarenlang grondig werk, nationale standaarden voor elk beroep en vooral verschillende categorieën waarbij de breed inzetbare competenties ruime aandacht krijgen (basiscompetenties, sleutelcompetenties,...). Deze categorieën werden dan ook verder ontwikkeld in functie van de werking van Levanto:

- *Basiscompetenties* zijn de basis om alle andere op voort te bouwen (Nederlands – mondeling & schriftelijk - en rekenen)
- *Sleutelcompetenties* zijn breed inzetbaar, multifunctioneel (communicatie, omgaan met getallen, omgaan met informatietechnologie, samenwerken, omgaan met problemen en verbeteren van eigen leren en presteren)
- *Arbeidsmarktgerichte competenties* zijn breed inzetbaar in alle sectoren, (bijvoorbeeld afstemming privé/werk, mobiliteit, algemene veiligheid, solliciteren, ...)
- *Beroepsspecifieke competenties*: technische competenties afhankelijk van beroep/functie en context, specifieke veiligheid en ook taalgebruik (termen).

Deze categorieën kregen een plaats in de uitstroomprofielen voor beroepsopleidingen en werkervaringsprojecten: een uitgebreide lijst van competenties verworven aan het eind van de opleiding of werkervaring. Uitstroomprofielen moeten overeenkomen met de vereiste competenties van een beginner in een bepaalde functie op de arbeidsmarkt. De informatie uit de profielen wordt gebruikt bij de intake, lespakketten, evaluaties, eindrapporten en om de cursist uiteindelijk te bemiddelen naar gepaste een plek op de arbeidsmarkt. Kortom de uitstroomprofielen zijn een “kapstok” waaraan de hele opleiding of werkervaring wordt opgehangen.

Deze uitstroomprofielen werden tijdens het project “Leerwerkcentrum” ontwikkeld voor verschillende projecten in 4 sectoren (Zorg en schoonmaak, Bouw, ICT en kantoor, Metaal en Transport). Dit resulteerde in 17 verschillende profielen.

Vervolg sindsdien?

Na het Leerwerkcentrum was de basis ontwikkeld maar was het duidelijk dat er nog een groot onontgonnen veld lag. Daarom werd in de ontwikkeling van nieuwe projecten steeds ruimte gereserveerd om ook het competentiedenken daarin een plaats te geven. Elk project moet dit namelijk concreet maken voor de eigen werking. Toch werd vastgesteld dat dit steeds in één van de volgende invalshoeken te kaderen valt.

* **Screening en oriëntatie**: dit is vooral belangrijk bij trajectbegeleiding, loopbaanbegeleiding, maar ook bij oriëntatiemodules en intakesessies van de sectorale clusters (leerwerkcentra). Hier is het individu het uitgangspunt met diens mogelijkheden, perspectieven, noden

- In kaart brengen van (verworven) competenties (zelfevaluatie en reflectie)
- Nagaan of de competenties aanwezig zijn (screenen) door middel van assessment, oefeningen, observatie op de werkvloer, ...
- Matchen van competenties met functies/beroepen op de arbeidsmarkt
- Opstellen van een ontwikkelingsplan voor ontbrekende competenties.

* **Competentieontwikkeling in functie van (de eisen van) de arbeidsmarkt**: werkervaring, opleiding, proeftuin Leerwerkbedrijf, sociale werkplaatsen, ...

Hier is de (toekomstige) werkplek het uitgangspunt waarvoor een reeks competenties noodzakelijk zijn om er te kunnen functioneren.

- Op basis van (individueel) startprofiel en (algemeen) uitstroomprofiel een persoonlijk ontwikkelingsplan (of groeipad) uittekenen.
- Lessenpakket uitwerken op basis van competenties in uitstroomprofiel (formeel)
- In werkervaring competenties op de werkvloer toepassen (informeel)
- Bepalen van gedragsindicatoren voor de belangrijkste competenties
- Tussentijdse evaluaties ophangen aan competenties van het uitstroomprofiel
- Ook zelfevaluatie van de cursist een plaats geven (voorwaarde is wel duidelijke communicatie en toelichting over de verwachte competenties, vb. visueel maken in de vorm van een bootmodel)
- Aan het einde van het traject individueel verworven competenties inzetten voor de arbeidsbemiddeling (de juiste persoon op de juiste plek).

* **Kerncompetenties in functie van een bepaalde context:** sleutelcompetenties in bedrijven, buurtontwikkeling voor bewoners, vrijetijdsproject voor jongeren...

Hier is een bepaalde context het uitgangspunt en zal zowel vanuit het individu als vanuit de omgeving gewerkt worden.

- Keuze voor een beperkt aantal (kern)competenties waarop geconcentreerd wordt in functie van het project (vb. de 6 sleutelcompetenties voor uitvoerende medewerkers in bedrijven, samenlevingsgerichte competenties voor buurtbewoners, ...).
- Vaak een combinatie van in kaart brengen en ontwikkelen of valideren (bepaalde modules screening en training, EVC en loopbaanontwikkeling, ...).
- Mogelijkheid (en ook noodzaak) om zich te concentreren op een beperkt aantal competenties en die dan ook grondig uit te werken.

Vanuit al deze verschillende invalshoeken en benaderingen wordt blijvend gezocht naar de gemeenschappelijke aspecten en wordt zo steeds verder een concept ontwikkeld dat bruikbaar is in de dagelijkse werking met de doelgroep.

Meer informatie:

- Uitstroomprofielen Leerwerkcentrum te downloaden: www.vitamine-w.be bij Publicaties
- Britse NVQ's en specifiek informatie over sleutelcompetenties
<http://www.qca.org.uk/603.html>
- Andere projectresultaten van Levanto worden gepresenteerd op eindconferenties van de projecten in kwestie. Zie www.levanto.be

3.3 Vokans en assessment

Reeds meerdere jaren speelt ook Vokans een belangrijke rol in het kader van werken met competenties bij kansengroepen. Vanuit de invalshoek van het assessment werd het competentiedenken binnen hun organisatie geïmplementeerd en wordt het op vandaag toegepast en als vanzelfsprekend aanzien. Leen Servranckx, afgevaardigd bestuurder van VZW Vokans licht één en ander nader toe.

Het begon midden jaren '90 ...

Toen in 1996 de trajectbegeleiding en de consortiumwerking binnen de Europese projecten effectief opgestart werden, kreeg het begrip trajectmatige aanpak een nieuwe betekenis en werd elk traject van de klant (cursist) opgedeeld in vijf verschillende welomschreven fases. Aansluitend hierop werd binnen Vokans op zoek gegaan naar een passende methodiek³⁵ en bijhorende instrumenten per fase.

Op die manier werd op de assessmentmethodiek uitgekomen en is deze stilaan door de jaren en projecten heen geëvolueerd naar een competentie-assessmentmethodiek.

Doorheen de jaren werd de instrumentenkoffer ontwikkeld en gevuld via meerdere projecten zoals

- Desmosproject 1998-1999 in het kader van Europese communautair initiatief werkgelegenheid Integra.
- de Kruispuntprojecten i.s.w. met de vzw Kopa (ABVV).
- Het project Triple E-networks – Equalproject nazorg (2002-2004).
- Het Deal project (jobcoaching)

In 2004-2005 werd onze instrumentenkoffer vervolledigd in het kader van het ESF-project Competentiespiegel met steun van het ESF en VESOC. (Voor meer info over dit project zie verder p. 90)

Al deze projecten droegen hun steentje bij, vervolledigden het competentiegedachtegoed bij Vokans en vormen een stukje van hun competentiepuzzel.

Competent omgaan met competenties

Voor Vokans betekent competentie-assesment, competentie(job)coaching: Het beste uit mensen halen, mensen optimaal inzetten, zicht hebben op de aanwezige competenties, eventuele lacunes tijdig detecteren, mensen motiveren, inspireren, begeleiden op een individuele manier...

Succes op de arbeidsmarkt betekent meer en meer jezelf kennen d.w.z. competenties in kaart brengen, opstellen van portfolio, talentenpas, competentie-CV. Dit leidt tot een verhoogde werkzaamheid en inzetbaarheid.

De juiste persoon op de juiste plaats daar gaat het om in een ideale arbeidsmarkt.

Dit streven is zeker niet nieuw. Nieuw zijn wel de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die van de partijen andere oplossingen en benaderingen vragen om dit streven te realiseren.

³⁵ Methodiek: een vaste, gestructureerde manier van handelen om een van te voren vastgesteld doel te bereiken.

De assessmentmethodiek gekoppeld aan het competentiedenken biedt het voordeel dat het hier gaat om een “andere” aanpak, een methodiek die op vlak van complementariteit en flexibiliteit goed scoort.

De verantwoording voor deze methodiek wordt gevonden in de dynamiek op de arbeidsmarkt en de gevolgen daarvan op de belangrijkste actoren zoals werkzoekenden, werknemers, werkgevers, netwerkpartners. Competentiegericht werken is een gedeelde verantwoordelijkheid!

Met deze aanpak worden de volgende doelen bereikt:

- beroepskeuze en loopbaanbegeleiding
- voorspellen van de kans op succes van werkzoekenden op een bepaalde arbeidsplaats
- rekrutering/selectie voor opleiding of werk
- het samenstellen van de voor een klant (cursist) meest optimale trajectroute of opleidingsroute (zie modulair systeem in de opleidingen van Vokans: het juist bepalen van de afstand die de werkzoekenden hebben ten opzichte van de arbeidsmarkt)
- het opstellen van portfolio, competentie-CV's, competentiebilan,...
- het beschrijven, het ondersteunen van de opmaak van stappenplannen, pop's...
- bepalen van opleidingsbehoeften en accrediteren d.w.z. het (h)erkennen van verworven competenties zowel formele als niet-formele
- het rekruteren en selecteren van de beste kandidaat voor een bepaalde vorming, opleiding, begeleiding, coaching of job
- het opzetten van vorming- en opleidingsplannen
- evaluaties van vorming-, opleiding- en coachingsresultaten
- detecteren van competentielacunes, bijhorende competentieversterkende activiteiten, jobcoaching

Voor elk van deze doelen is het definiëren, het beoordelen (assessment), het vinden, het (h)erkennen van competenties en de transformatie naar de arbeidsmarkt een sleutelactiviteit.

De meerwaarde van Vokans als competentie-assessmentcentrum

- Vokans kan complementair en flexibel inspelen op de ontwikkeling op de arbeidsmarkt.
- Men werkt niet alleen oriënterend maar biedt maatwerk in functie van de doorverwijzende instantie of toeleider (zie daarvoor de Proeftuin Trajecttendering).
- Men geeft een zicht op functioneringsaspecten, eventuele belemmeringen en groeimogelijkheden van de klant (cursist). Door te werken met competenties via assessment kunnen belemmeringen voor bepaalde opleidingen, functies, beroepen ten aanzien van kennis, inzicht, vaardigheden en bepaalde persoonskenmerken, maar vooral met betrekking tot de werkwijze, duidelijk in beeld gebracht worden. Tot op zekere hoogte kan aangegeven worden welke de eventuele groeimogelijkheden van de klant (cursist) zijn. Belemmeringen kunnen geminimaliseerd worden d.m.v. trajectaanpassingen: via oriëntatie-, schakel-, of beroepsopleidingen, begeleidingen, coaching of door een werkomgeving (via stageplaatsen) te zoeken die rekening houdt met de werkwijze, het kennisniveau, de persoonskenmerken, de sleutelcompetenties van de kandidaat. Men kan veel vlugger, indien nodig, een gericht (vervolg)traject uitstippelen voor de klant (cursist).

- Van cruciaal belang is de belangrijke rol die de klant zelf in het geheel speelt, door een mate van zelfbepaling, zelfbeoordeling. Bij deze gebruikte methodiek wordt de klant betrokken partij. Dit draagt bij tot een grotere mate van eigen verantwoordelijkheid, wat op zich weer kan leiden tot een meer onafhankelijke opstelling en een sterker gevoel van eigenwaarde.
- Een positief zelfbeeld, een actievere betrokkenheid en een meer gerichte, gemotiveerde keuze dragen bij tot een grotere kans op succes in vorming, opleiding, begeleiding en/of (job)coaching.
- Assessment is een belangrijk beoordelingsinstrument in combinatie met competentiedenken en een ideale beoordelingspartner i.k.v. de ervaringsbewijzen.
- De organisatie vzw Vokans draagt de vruchten van het pionierschap in het assessmentgebeuren. Het kon en kan daardoor inspelen op het competentiegedachtegoed en gebruikt vandaag de competentiegereedschappenkoffer in al de trajectfases, tenderuitbestedingen, vormingen en opleidingen, begeleidingen, trainingen, jobcoaching en last but not least loopbaandienstverlening.

Van een volle competentieagenda gesproken!

Voor meer info over de werking van Vokans en hun competentiemethodiek:

- www.vokans.be
- www.competentiespiegel.be

3.4 Competentiewerking bij de Brusselse Nederlandstalige inschakelingssector – Tracé Brussel (voorheen OOTB)

Ook in Brussel zijn meerdere derdenorganisaties actief bezig met het competentiegericht benaderen van kansengroepen. André de Bisschop van Tracé Brussel (voorheen OOTB) biedt een korte schets van de beleidsontwikkelingen in Brussel, de knowhow van de Brusselse derdenorganisaties en de visie van Tracé (OOTB) op dit gebeuren.

In Brussel is er veel werk en zijn er tegelijk veel werkzoekenden

Ongeveer 1 op 5 Brusselaars zoekt werk. Vooral kortgeschoolden en mensen met beperkte beroepservaring komen niet (meer) aan de bak. Voor hen zijn er te weinig jobs in het Brussels gewest. In Brussel is er vooral werk voor meertalige, geschoolde mensen en dan nog eerder in de tertiaire dan in de secundaire beroepssectoren. De meeste werkgevers focussen bij de kandidaten op competenties, vooral op technische jobgebonden competenties, maar ook op de ‘juiste’ arbeidsattitudes.

Aangezien het de bedoeling is van de niet-commerciële private inschakelingsorganisaties (opleiding- en werkervaringsprojecten) om in eerste instantie de kansengroepen (opnieuw) te integreren op de arbeidsmarkt, moet er gewerkt worden aan hun competentieverhoging of -verbetering. En dit steeds met de bedoeling de betrokken werkzoekende maatschappelijk weerbaarder te maken en dus te werken aan verbetering van zijn/haar sociale situatie, ook voorbij de volgende job. Bijgevolg gaat er in het aanbod van de inschakelingsprojecten ook steeds aandacht naar (de verhoging/verbetering van) de basis- en de sleutelcompetenties. En dat niet alleen omdat de werkgevers liefst ‘stabiele, mee-evoluerende’ werkkrachten hebben, maar ook omdat de betrokkenen hiermee zichzelf beter leren kennen en hun eigen leven beter kunnen in handen nemen.

Tegelijk moet er natuurlijk jobcreatie zijn, moeten efficiënte inschakelingsmaatregelen genomen worden, moet discriminatie op de arbeidsmarkt tegengegaan worden, moeten werkgevers de lat niet hoger leggen dan nodig Daar hebben inschakelingsorganisaties echter minder vat op.

Competentieverhoging/-verbetering als middel voor socioprofessionele integratie

Sinds een 5-tal jaren heeft het competentiedenken structureel ingang gevonden bij de meeste Brusselse inschakelingsorganisaties. Het OOTB heeft hier het voortouw genomen, als overleg- en samenwerkingsverband van deze organisaties. Nu is OOTB met Tracé (werkwinkel) gefuseerd tot Tracé Brussel.

Met de Karel de Grote hogeschool werd samen met een 5-tal deelnemende organisaties in een proefproject een lijst van 24 breedinzetbare competenties (sleutelvaardigheden) opgesteld en omschreven. Op een schaal van 1 tot 5 werd aangegeven hoe via waarneembaar gedrag in de praktijk (van de opleiding, werkervaring) kon nagegaan worden in welke mate deze competenties verworven waren. Tevens werd per inschakelingsproject het minimale beginniveau en het na te streven eindniveau vastgelegd. Het eindniveau van bijvoorbeeld een kwalificerende opleiding, werd afgestemd op het gangbare instroomniveau voor dat beroep op de arbeidsmarkt. Hiervoor werd rekening gehouden met de beroepsprofielen van de SERV en de COBRA-fiches van de VDAB, gecombineerd met de ervaring van de tewerkstellingsconsulenten van de inschakelings-organisaties. Voor elk inschakelingsproject

werd voor elke competentie tevens een gewicht aangegeven van 1 tot 3, omdat niet alle competenties even zwaar doorwegen in elk beroep. Er werd zelfs een informaticaprogramma ontwikkeld om een set van competenties aan te maken en te koppelen aan een inschakelingsproject, en om de scores van de deelnemers over 4 mogelijke metingen bij te houden.

Na de lanceerperiode werd de methodiek verder verfijnd of nieuw geïntroduceerd bij een 10-tal organisaties.

Vaststellingen op vandaag?

1. In het Brusselse inschakelingswerkveld.

Het competentiedenken is nog steeds aanwezig bij de inschakelingsorganisaties die het proefproject hebben meegemaakt. Meestal is uit de oorspronkelijke set van breed inzetbare competenties een beperkt aantal prioritaire competenties gekozen, waarvan de evolutie bij de deelnemers dan ook wordt opgevolgd en waaraan leerprocessen gekoppeld worden. Soms werden competenties samengenomen tot een cluster.

Hoewel er ondertussen een hele boel lijstjes van competenties en hun omschrijving bestaan, zijn de bijhorende gedragsindicatoren moeilijker te vinden en/of zijn ze niet aangepast aan het gebruik binnen een opleiding of werkervaringsproject. Dit maakt het moeilijk voor organisaties om het hele werk van voor af aan te beginnen en dus een geëigende set van competenties uit te werken.

Wat de schaal van 1 tot 5 betreft, voor de gedragsindicatoren, is deze wel geschikt om een evolutieproces van een deelnemer in te schalen, maar is een schaal van 1 tot 3 gemakkelijker te hanteren in een screening-/testsituatie.

Competenties meten is belangrijk, maar het is nog belangrijker te werken aan de competentieverbetering.

Enkele organisaties gebruiken hun competentielijst en –rapporten om de link te leggen tussen een vacature en een geschikte kandidaat. Bij gesprekken met werkgevers moet er wel op gelet worden dezelfde ‘taal’ te gebruiken en te focussen op competenties die voor die bepaalde job, voor de sector net belangrijk zijn.

Het competentiedenken is momenteel aan een relance en een verbreding toe binnen het Brusselse werkveld. De start van Tracé Brussel en een opdracht vanuit de Vlaamse Gemeenschapscommissie om de werkervaringsprojecten kwalitatief vooruit te helpen en te herstructureren, zijn hiertoe belangrijke kapstukken.

2. Op (Brussels) beleidsniveau.

Er gaat vooral beleidsaandacht naar de verbetering van taalvaardigheid en van mobiliteit van de werkzoekenden (werk in de rand van Brussel), naast een verhoogde inspanning m.b.t. kwalificerende opleidingen en IBO. Tevens zijn er sectorale beroepenreferentiecentra gelanceerd, die o.a. aandacht kunnen schenken aan het testen en kwantificeren van (elders) verworven competenties. Maar in de praktijk is er op dat vlak nog weinig of niets operationeel.

De inschakelingssector is vragende partij voor dergelijke testing en attestering, die een meerwaarde (officiële erkenning) zou betekenen voor de door de deelnemers geleverde opleidings- en werkervaringsinspanningen, maar die het ook mogelijk moet maken dat kortgeschoolden hun levens- en beroepservaring (buiten het inschakelingscircuit om) kunnen laten valideren.

Het is spijtig dat het allemaal traag vordert, dat er een verschillende aanpak is tussen de Franstalige en de Vlaamse gemeenschap en dat het accent in EVC-procedures nogal zwaar ligt op de vaktechnische competenties. Ook kunnen we ons afvragen hoeveel werkzoekenden uit de kansengroepen, zelfs na enige opleiding en werkervaring, de (vrij hoge) lat van de SERV-standaarden zullen kunnen halen.

Voor de inschakelingsorganisaties zou het handig zijn in Vlaanderen en in Brussel te refereren naar eenzelfde set van breed inzetbare competenties, waarvan de meest relevante per beroep/opleiding kunnen meegenomen worden in de cliëntvolgsystemen van VDAB en BGDA. Tegelijk moet er verder werk gemaakt worden van het meenemen van de verworven competenties in jobbemiddeling en loopbaanbegeleiding.

Concept competentiescreening door OOTB

Recent werd m.m.v. de BGDA en de VDAB-RDB (Brusselse VDAB) een competentiescreenings-concept uitgewerkt voor oriëntering naar bouwberoepen (met aandacht voor elektriciteit, metsel- en plakwerk, sanitair, schilder- en schrijnwerk, tegelen) en voor het beroep administratief medewerker.

Het gaat telkens om een screening over 1 week, in een omgeving die de werkomgeving benadert, met tests en praktische proeven, die geobserveerd en gescoord worden. Het geheel van de testresultaten, de beoordeling van de resultaten van de praktische proeven, de mening van deelnemer en van de observatoren, zijn basis voor een competentierapport en een (vervolg)trajectvoorstel:

Dergelijke screening kan zowel aan het begin als aan het einde van een inschakelingstraject gebeuren.

Beide concepten zijn reeds uitgetoetst als beroepsopleidingsmodule. De VDAB-RDB meent dat veralgemening van de huidige screeningsformule, waarbij ook alle kosten zouden ingerekend worden, een te dure zaak zou worden en dat de deelname aan een VDAB-erkende beroepsopleiding in principe een gelijkwaardig beeld geeft van de deelnemer.

De inschakelingsorganisaties willen echter juist vermijden dat elke geïnteresseerde werkzoekende *d'office* een (volledige) beroepsopleiding moet aanvatten, omdat ook andere trajecten mogelijk zijn. Tevens zou het opleidingsaanbod nog meer modulair moeten aangeboden worden.

Een ander element dat ook aan verbetering toe is, is de toeleiding van geschikte kandidaten, waarvoor het nuttig is een competentiescreening op te zetten en deze nadien ook op te volgen.

Wat brengt de toekomst?

Tracé (OOTB) is er met de overheidsinstanties nog niet uit, maar wil in de nabije toekomst met de BGDA en de VDAB-RDB verder overleggen over een meer structurele plaats voor competentiescreening in het kader van de begeleiding van werkzoekenden naar werk (sluitende aanpak).

4. Praktijkvoorbeelden. Projecten en acties van derden.

In de ruime context van het competentiedenken vallen verschillende aspecten te onderscheiden. Zo is er ondermeer ‘competentieanalyse’: Welke competenties zijn relevant in een bepaalde job of opleiding (instroom- en uitstroomprofielen, beroepsprofielen)? Er is ook de competentiemeting: Hoe ga je in de praktijk vaststellen welke competenties aanwezig zijn? Met screening, assessment, criteriumgericht interview... En hoe breng je vastgestelde competenties in beeld? Met de portfoliomethodiek... Daarnaast is er de competentieontwikkeling (opmaak van persoonlijke ontwikkelingsplannen, maatgerichte werking om de ontbrekende of minder sterk aanwezige competenties te ontwikkelen of te verstevigen)

Meerdere derdenorganisaties deden reeds heel wat know-how op in deze verschillende domeinen van het competentiedenken.

Een aantal SLN-leden beschrijven hierna één of meerdere projecten, waarbij zij zelf betrokken zijn als uitvoerder of partner. Het merendeel van deze projecten situeert zich binnen het kader van ESF.

Via een beschrijving van deze projecten krijgen we een beeld van hoe de sector op een gevarieerde, innovatieve en professionele wijze technieken en methodieken ontwikkelt en inzet in het belang van de kansengroepen.

Eerst bekijken we een aantal activiteiten t.a.v. werkzoekenden: screening en oriëntering, opleiding en werkervaring, (traject)begeleiding. Deze projecten bieden een beeld van welke acties worden opgezet en welke producten worden ontwikkeld om het competentiegerichte benaderen van de werkzoekenden in de praktijk te faciliteren.

Niet alleen werkzoekenden maar ook werkenden die tot de kansengroepen behoren hebben nood aan een blijvende aandacht voor het ontwikkelen en versterken van hun competenties in functie van hun (toekomstige) positie op de arbeidsmarkt. Daarom behandelen we ook jobcoaching en loopbaanbegeleiding.

Tot slot beschrijven we twee projecten die eerder gericht zijn op portfolio en een daarbij aansluitend EVC traject³⁶.

Hierna volgt eerst een schematisch overzicht van de context en het kader waarbinnen deze projecten zich situeren, welke de status is van het project (is het reeds afgelopen, nog lopend), tot welke doelgroep het project of de actie zich richt en tot slot welke producten er uit voortvloeien. Hiermee heeft u vooraf een bondig en duidelijk beeld van de beschreven projecten.

³⁶ De situering van een project binnen het één of ander deelaspect is louter een keuze van de redactie, gebaseerd op inhoudelijke aspecten van het project. Dit neemt allerminst weg dat meerdere projecten tevens expliciete linken hebben met één of meerdere van de andere deelaspecten van de werking.

Overzicht

Onderstaand overzicht schetst de context, het kader, de status (project afgelopen/nog lopende), de doelgroepen en de producten die uit de hierna beschreven projecten voortvloeiden of zullen voortvloeien.

Context / Thema	Organisatie	Project	Kader	Status	Doelgroep	Producten
Screening en oriëntering	Jobcentrum West-Vlaanderen	ICT screening voor personen met een arbeidshandicap	ESF 3 – zwp 1&2 actie	gestart in 2002 – loopt verder in het overbruggingsjaar 2007	- personen met een arbeidshandicap - kortgeschoolden - curatieve werkzoekenden - werkenden uit de kansengroepen	- algemene screening - evaluatieformulier - technische vooruitgang - formulier - arbeidshouding en - cognitieve - handvaardigheidsaspecten - rapporteringstechniek - naar VDAB - - competentieprofielen
Screening en oriëntering	OTC - OCMW Gent	COMBAT	ESF3 – zwp 6 ontwikkelingsopdracht	van mei 2004 tot oktober 2005 bevindingen geïmplementeerd bij deelnemende partners - OTC-OCMW Gent - Job&Co - Mentor	personen behorend tot de kansengroepen	- instrument om de evoluties van deelnemers in opleidings- en werkervaringsprojecten te volgen of te benoemen - assessmentopdrachten (doe-opdrachten)

Context / Thema	Organisatie	Project	Kader	Status	Doelgroep	Producten
Screening en oriëntering	Job&Co	RADAR	ESF3 – zwp 1&2 ESF 3 – zwp 6 voor het COMBAT gedeelte	Radar loopt reeds meerdere jaren binnen ESF (voorheen onder andere benamingen) - loopt verder in het overbruggingsjaar 2007 - Combat luik afgerond oktober 2005	allochtone werkzoekenden	- competentieprofielen - assessmentopdrachten
Screening en oriëntering	Job&Co	De VALIES	ESF 3 – zwp 1&2 actie	gestart in 2002 – loopt verder in het overbruggingsjaar 2007	jongeren met een arbeidshandicap	
Screening en oriëntering	Stebo	K@ns	ESF 3 – zwp 1&2 actie	van januari 2004 tot december 2006 (wordt verlengd in 2007)	hooggeschoolde allochtonen	
Screening en oriëntering	KOPA Limburg	Op Weg	ESF 3 – zwp 1&2 actie	van 1 januari 2004 tot 31 december 2007	personen behorend tot de kansengroepen	- assessmenttechniek (werkopdrachten) - interactieve beroepsinteressesettest - rapportage
Opleiding en werkervaring	OTC-OCMW Gent	@work.com	ESF3 – zwp 4 – experiment	van 1 april 2006 tot 30 september 2007	deelnemers artikel 60	- competentieprofielen - assessment op de werkvloer
Opleiding en werkervaring	Wonen en Werken (Leuven)	Basiscompetenties in kaart	ESF3 – zwp 4 – experiment	van januari 2006 tot december 2007	- deelnemers WEP-plus - deelnemers artikel 60 - werknemers sociale werkplaatsen	- portfolio - POP - competentieprofielen - screeningsinstrument

Context / Thema	Organisatie	Project	Kader	Status	Doelgroep	Producten
Opleiding en werkervaring	Wonen en Werken (Leuven)	Stappen Vooruit	ESF3 – zwp 6	Van januari 2004 tot januari 2006 verderzetting binnen het kader van het Centrum Basiseducatie Open School Leuven	kortgeschoolde werkzoekenden	- competentierasters - aangepaste screeningstesten
Trajectbegeleiding	BLM	Gebruik van competenties	ESF3 – zwp 4 – experiment	van 1 januari 2006 - lopend tot 30 juni 2007.	personen behorend tot de kansengroepen	* in ontwikkeling - competentiefiche - beoordelingskader met instroom-doorstroom-uitstroomprofiel - geïnformatiseerde self-assessmenttest en vaardigheidstest - format/portfolio met beschrijving competenties (digitaal) - POP
Trajectbegeleiding	De Sleutel	Perspectief (module oriëntatie)	ondersteuning door federaal minister van maatschappelijke integratie en sociale economie Dupont	gestart in december 2004	kansengroepen met een (ex)verslavingsproblematiek	observatielijst voor 12 competenties

Context / Thema	Organisatie	Project	Kader	Status	Doelgroep	Producten
Portfoliomethodiek	Vokans	Competentiespiegel	ESF3 – zwp 5 – ontwikkelingsproject	van januari 2004 tot december 2005 implementatie in bedrijven wordt onderzocht	vrouwen uit de kansengroepen	- portfoliomap - competentiematrix - POP
Portfoliomethodiek	Stebo	Kleur aan competenties	ESF3 – zwp 4 – experiment	van 30 juni 2006 tot 31 december 2007	personen behorend tot de kansengroepen	* <i>in ontwikkeling</i> - competentiekaart (digitale portfolio) - POP
Portfoliomethodiek	JES	Een digitaal portfolio op maat van de jonge stad	ESF3 – zwp 4 – experiment	van 1 mei 2006 tot oktober 2007	jongeren	* <i>in ontwikkeling</i> -screeningsinstrument op maat van jongeren - digitaal jongerenportfolio
Portfoliomethodiek (werkervaring)	Meetjeslandse Leerwerkbedrijven	Portfolio Werkervaring	ESF3 – zwp 1&2	van 1 december 2005 tot 30 november 2006	renovatiearbeiders – WEP-plus	portfolio
Portfoliomethodiek	WEB	EVC in buitenschoolse kinderopvang	ESF3 – zwp 6 ontwikkelingsopdracht	van 2004 tot juni 2006	kortgeschoolde ervaren begeleidsters buitenschoolse kinderopvang	portfolio

4.1 Screening en oriëntering³⁷

De screening en oriëntering van de cliënt vormt een cruciaal aandachtspunt in de werking van de derden. Het inschatten en meten van de competenties in het kader van het opleidings- of werkervaringstraject is hierbij uiteraard van groot belang.

Uit ervaring hebben de derden geleerd dat screening en oriëntatie geen statische 'diagnose' activiteiten zijn vóór de start van een traject. Integendeel, screening is evenzeer een permanente bijsturing doorheen een traject dat toelaat om competenties, drijfveren, randvoorwaarden, fysieke en psychische eigenschappen van een kandidaat te peilen. Screening is geen product voorafgaand aan een trajectvoorstel maar een proces doorheen het hele traject. Oriëntering is dan een actieve ondersteuning in de loopbaankeuze met gebruik van de resultaten van de screening. Oriëntering is dus actief rekening houden met de wensen en mogelijkheden van de klant en met de concrete behoeften op de arbeidsmarkt. Gezien de wisselwerking en afstemming tussen screening en oriëntering verlopen deze activiteiten parallel. Screening en oriëntering zijn met elkaar verbonden en doorkruisen elkaar voortdurend.

Er mag echter niet uit het oog verloren worden dat een goed onderbouwde screening en oriëntering tijdens de start van een traject van kapitaal belang is. Een klant op het verkeerde spoor zetten leidt immers tot demotivatie en is uiteindelijk een verspilling van geld en tijd. Een onderbouwde oriëntering is de voorwaarde voor een succesvol traject waar de klant zich gemotiveerd weet om zijn jobdoelwit te bereiken³⁸.

Deze geëigende visie op screening en oriëntering wordt veelal aangewend in functie van de zoektocht naar het geschikte leertraject en de kansen op de arbeidsmarkt in het algemeen.

Hoewel de screening om deze reden niet altijd sterk geformaliseerd gebeurt, hebben de derden over de jaren heen heel wat expertise en methodieken in dit verband opgebouwd. Specifiek voor personen uit de kansengroepen is het van belang dat ook hun competenties verworven via non-formeel leren (hobby's, in familiaal verband, ...) zichtbaar worden gemaakt. Veelal kunnen zij immers niet voortgaan op schoolprestaties of diploma's. Bovendien is er de ervaring dat de talenten/sterktes van deelnemers vaak blinde vlekken zijn. Mensen zonder werkervaring blijken vaak weinig zicht te hebben op hun sterke en zwakke kanten.

Een goede inschatting en meting van de competenties kan er dan ook toe bijdragen dat er een realistisch beeld wordt gevormd van zijn/haar kansen op de arbeidsmarkt. Hierbij mag echter niet voorbijgegaan worden aan de noodzaak om de klant eigenaar te laten blijven van zijn traject naar werk. Het is immers zeer verleidelijk om zelf de zaak van de klant uit te stippelen, om zelf uit te maken wat de klant het best zou doen.

Specifieke en aangepaste screenings- en oriënteringsmethodieken, assessments, competentiemetingen, onderbouwde competentieprofielen kunnen ongetwijfeld hiertoe bijdragen.

Vanuit deze bestaande context zullen de derden in de toekomst hun expertise en kennis blijven aanwenden, toepassen en afstemmen op de evoluties rond het competentiedenken. Bij de beschrijving van concrete projecten wordt aangegeven hoe derdenorganisaties op deze evolutie en nieuwe verwachtingen inspelen en een innoverende rol zullen spelen.

³⁷ Bron: GENARD M., DANGEZ I., *Werkboek screening en oriëntering van kortgeschoolden*, Antwerpen, oktober 2002

³⁸ Uit het ronde tafelgesprek van 23/9/2005 in het kader van het COMBAT-project met VDAB – SLN – CBO – OCMW - CVGB - ATB en derdenorganisaties.

4.1.1. ICT screening voor personen met een arbeidshandicap

(Jobcentrum West-Vlaanderen)

Jobcentrum West-Vlaanderen werkte in 2002 in het kader van ESF 3 een methodiek uit om de ICT vaardigheden voor personen met een handicap te screenen. Via de screening wordt een niveau bepaald voor de deelnemer en wordt – indien wenselijk - een opleidingsprogramma vastgesteld. Na de opleiding volgt een aftoetsing van de vaardigheden van de cursist aan relevante elementen van het aan de opleiding gelinkte VDAB-competentieprofiel. Hierdoor worden verworven technische competenties van de cursist in kaart gebracht.

Mario Verzele van Jobcentrum-West-Vlaanderen licht deze specifieke screening toe.

Uitvoerder en kader

Jobcentrum West-Vlaanderen voert deze actie uit in het kader van ESF 3, zwaartepunt 1&2.

Aanzet/reden/probleemstelling

Vanuit de ICT-opleiding (officepakketten, pc-technieker, programmeur) wordt een niveaubepaling gedaan van geïnteresseerde kandidaten. Zo kan een programma op maat worden opgesteld om via opleiding te komen tot tewerkstelling binnen de ICT-sector of ondersteuning in de administratie.

Doelgroep(en)

Personen met een arbeidshandicap, kortgeschoolden, personen uit de curatieve doelgroep. Ook werkenden die zich willen heroriënteren op de arbeidsmarkt komen in aanmerking voor de screening en niveaubepaling.

Doelstellingen

De doelstelling is tweërlei:

- Het in kaart brengen van het kennisniveau van een werkzoekende. Op basis van dit kennisniveau (gekoppeld aan het opleidingsprogramma) kan een opleidingspakket op maat worden aangeboden.
- Evalueren van de vorderingen, bijsturen van het opleidingsplan. Externe beoordeling (door een instructeur i.p.v. werkzoekende zelf) voorzien in het klantendossier van de VDAB (objectiveren van de informatie die verschijnt in het Kiss-systeem en dossiermanager). Objectieve beoordeling van elders verworven competenties.

Aanpak

Het aanbod wordt kenbaar gemaakt via ICT-menukaarten. Hierdoor krijgt de cliënt een overzicht van de diverse mogelijkheden binnen de technische opleiding informatica. De verschillende schema's geven duidelijk aan wat de verwachte minimale PC-competenties zijn, welke de aan te leren competenties zijn en welke jobs na het leertraject mogelijk zijn. Naast de PC-competenties zijn ook een aantal andere vaardigheden en attitudes vereist. Deze worden meer in detail beschreven in de beroepsprofielen van de VDAB-databank COBRA.

Een cliënt die interesse heeft in het volgen van een ICT-opleiding, wordt uitgenodigd voor een niveaubepaling. Een screening - specifiek ontwikkeld voor elke opleiding - wordt afgenomen. De oefeningen omvatten een vormelijk en/of tijdscomponent.

De resultaten van de screening dienen om het niveau te bepalen van de respectievelijke ICT-kennis en vormen de basis voor het opstellen van het opleidingsprogramma.

De screening neemt een halve tot een hele dag in beslag.

Op basis van deze screening zijn er 3 mogelijkheden:

- betrokkene heeft meer dan voldoende kennis om te solliciteren op de gewenste beroepen en wordt zo verder begeleid;
- kennis is onvoldoende, maar mits opleiding is een tewerkstelling haalbaar;
- kennis is onvoldoende, tewerkstelling in de sector is heel moeilijk haalbaar, samen met cliënt wordt gekeken naar heroriëntering.

In het tweede geval wordt (op basis van de menukaarten) een opleidingsprogramma samengesteld. Een startdatum en uurregeling wordt afgesproken.

De betrokken werkzoekende start en de vorderingen worden opgevolgd via evaluatieformulieren:

- één evaluatieformulier voor de technische vooruitgang,
- één formulier voor arbeidshouding en cognitieve en handvaardigheidsaspecten.

Op basis van de evaluaties gebeuren bijsturingen.

Na het beëindigen van de opleiding kan een score gegeven worden op de relevante elementen van het aan de opleiding gelinkte VDAB-competentieprofiel. Het gaat hierbij enkel over de technische competenties.

Deze inschaling wordt doorgegeven aan de lokale VDAB-verantwoordelijke die ervoor zorgt dat dit opgenomen wordt in het klantendossier van betrokkene. Dit zorgt ervoor dat de VDAB-trajectbegeleider en potentiële werkgevers (via Kiss) een objectieve, externe beoordeling terugvinden van Elders Verworven Competenties van de cliënt.

Technieken, methodieken, instrumenten

- ICT-menukaarten
- evaluatiefiches Office, pc-technieker, programmeur
- evaluatiefiches arbeidshouding en cognitieve-handvaardigheidsaspecten
- rapporteringssysteem en afspraken naar de VDAB

Resultaten/ervaringen

Deze methodiek werd opgestart in 2002. Het koppelen met de VDAB competentieprofielen gebeurt sinds september 2005.

Het systeem werd reeds geïmplementeerd in de organisatie.

Vervolg

Elke technische opleiding wordt gevolgd door een training on the job. In de toekomst kan gekeken worden om de daar opgedane ervaring ook te vertalen en te beoordelen naar de VDAB-competentieprofielen.

Het merendeel van de opleidingen (85 à 90%) betreft een onmiddellijke training on the job. In een verdere fase kan gekeken worden welke mogelijkheden er zijn om de geëvalueerde vaardigheden (geëvalueerd door werkgever en jobcoach) te linken aan de VDAB-competentieprofielen en op te nemen in het klantendossier.

Voor **meer info** over deze screeningstechniek, het evaluatieformulier technische vooruitgang, het formulier voor arbeidshouding en cognitieve handvaardigheidsaspecten en de rapporteringstechniek voor afstemming op de VDAB-competentieprofielen kan u terecht bij:

vzw Jobcentrum West-Vlaanderen
Mario Verzele
Coördinator opleidingen en kwaliteit
Koolskampstraat 24
8830 Gits
tel: 051/26.90.20
mario.verzele@jobcentrum-westvlaanderen.be

De ICT-menukaarten zijn terug te vinden op:
www.jobcentrum-westvlaanderen.be/wz_opleiding.asp

4.1.2. COMBAT of de meerwaarde van assessment in het competentiegericht begeleiden van kansengroepen.

(OTC - OCMW Gent / Mentor / Job&Co / Net-Werk Gent)

@work.com

(OTC - OCMW Gent / Mentor / Net-Werk Gent)

*Het ESF ontwikkelingsproject **Combat** (mei 2004 – oktober 2005) (Competenties in beeld brengen via de assessmenttechniek) van het OTC (Opleidings- en Tewerkstellingscentrum) werkte rond de ontwikkeling van assessmenttechnieken om competenties van kansengroepen beter te meten. Enerzijds werd er gewerkt aan assessment in functie van selectie en anderzijds aan assessment in functie van oriëntatie.*

In kader van het assessment in functie van selectie werd samengewerkt met de cel personeelsselectie van het OCMW-Gent. Voor het oriënteringsluik werd samengewerkt met Job&Co en Mentor. Er werd een instrument ontwikkeld om de evoluties van deelnemers in opleidings- en werkervaringsprojecten te volgen of te benoemen. Daarnaast werden ook verschillende assessmentopdrachten ontwikkeld, in hoofdzaak bestaande uit doe-opdrachten.

*Binnen het ESF-project **@work.com** (april 2006 – september 2007) wordt geëxperimenteerd met methodieken om competentieprofielen uit te werken op werkvloeren waar artikel 60 deelnemers aan de slag zijn. Een assessment op de werkvloer zal worden uitgetest.*

Eddy Taragola (OTC-OCMW Gent) en Marieke Stubbe (Net-Werk Gent), medewerkers van het COMBAT-project, lichten het nader toe.

Uitvoerders en kader

Onder impuls van het Opleidings- en Tewerkstellingscentrum van het Gentse OCMW (het OTC) werd in 2003 een ontwikkelingsproject, ESF3-zwaartepunt 6 (Experimenten en pilootprojecten) opgestart. Het focuste zich op de ontwikkeling van assessmenttechnieken om competenties van kansengroepen beter te meten.

Het project werd COMBAT gedoopt (competenties in beeld brengen via de assessment techniek) en bestond uit 2 luiken:

- assessment van kansengroepen in functie van oriëntatie en
- assessment van kansengroepen in functie van selectie.

Met assessment techniek wordt hoofdzakelijk praktijksimulaties bedoeld, maar ook een persoonlijkheidsvragenlijst, interview, intelligentietests kunnen er in de “brede” zin deel van uitmaken.

Assessment in functie van selectie

Voor het luik assessment binnen het domein van selectie werkte het OTC samen met de cel personeelsselectie van het OCMW Gent.

Uit de praktijk blijkt dat een computergestuurde testing bij kortgeschoolden extra drempels inbouwt (soms geen vertrouwdheid met het medium, PC-angst). Hierdoor groeide de idee bij de cel selectie om praktijksimulaties in te bouwen in hun testbatterij.

Er werden twee opdrachten (rollenspelen) ontwikkeld voor de selectie van onderhoudshulpen in dienstencentra en in rusthuizen. Deze opdrachten werden in nauw overleg uitgewerkt met medewerkers uit de dagelijkse praktijk van dienstencentra en rusthuizen.

De meerwaarde van praktijksimulatie is dat de testsituatie meer herkenbaar wordt voor de deelnemer, waardoor de testing al iets realistischer wordt ervaren. De deelnemer zal ook snel zelf ondervinden of hij/zij voor de job geschikt is, vermits de testing zich niet op een abstract niveau situeert. Ook feedback aan de kandidaat is een stuk makkelijker, vermits kan verwezen worden naar concreet gedrag tijdens de testing.

Assessment in functie van oriëntering

Voor het luik oriëntering werd de praktische uitwerking opgenomen door het OTC, Mentor en Job&Co. Net-Werk Gent werkte mee in de werk- en stuurgroep van Combat.

Een belangrijke motivatie voor de organisaties was om hun eigen assessment programma korter, doe-gericht en meetbaarder te maken. Job&Co wilde bovendien de (proef)stages van allochtonen (vooral jongeren) scherper evalueren op competentieontwikkeling.

Referentiekader voor het beoordelen van competenties

Het was niet de bedoeling om een nieuw competentiemodel te ontwerpen maar het bleek ook niet werkbaar om een bestaand competentiemodel in zijn geheel over te nemen. Inspiratie werd onder meer gevonden bij CO.BR.A van de VDAB, bij het competentiemodel van de federale overheid voor uitvoerende functies, bij Europese transnationale onderzoeksprojecten, Fontys Hogeschool voor Sociaal Werk en bij Levanto (Vitamine-W) .

Naast het literatuuronderzoek was eigen onderzoek bepalend om een eenvoudig bruikbaar competentiemodel te ontwikkelen. Uiteindelijk werd een competentielijst opgesteld en werden heel wat competenties gedefinieerd met relevante gedragsindicatoren (operationalisaties). Hiervoor werd ondermeer beroep gedaan op de praktijkervaringen van jobcoaches bij het Lokaal Werkgelegenheids Bureau Stad Gent, Job&Co en het OTC. Het resultaat is een bruikbaar hulpmiddel (instrument) om de evoluties van deelnemers in opleidings- en werkervaringsprojecten te volgen of te benoemen (meten). Dit competentiemodel kan aangevraagd worden bij Net-Werk Gent.

Enkele voorbeelden

	Voorbeelden
Samenwerken	- helpt spontaan groepsleden met hun werkzaamheden
<i>Mate waarin de persoon een doeltreffende bijdrage probeert te leveren aan goede onderlinge relaties en aan een groepstaak, ook als dit niet onmiddellijk van persoonlijk</i>	- vermindert spanning binnen de groep - legt zich neer bij groepsbeslissingen - doet compromisvoorstellen - stemt eigen werkzaamheden af op die van

<i>belang is.</i>	<i>anderen</i> - <i>let er op of iedereen lid is van de groep en betreft mensen er (weer) bij</i> - <i>luistert naar de opvattingen van anderen</i>
<p><i>Flexibiliteit</i></p> <p>Mate waarin de persoon zijn werk/werkwijze aanpast indien de situatie daarom vraagt.</p>	- <i>wijkt vlot van de eigen opdracht af als de situatie hierom vraagt (vb. collega vraagt hulp, onverwachte vraag van een klant)</i> - <i>past de werkwijze aan nieuwe veiligheidsvoorschriften, procedures ... aan</i> - <i>levert extra inspanningen bij een tijdelijk verhoogde werkdruk</i> - <i>schakelt gemakkelijk over tussen de opdrachten</i> - <i>schakelt gemakkelijk over naar een andere werkplaats</i> - <i>verandert de werkwijze als blijkt dat het beter of sneller kan</i> - <i>schakelt snel over van de ene werkwijze naar de andere</i> - <i>is bereid om collega's bij onverwachte afwezigheden te vervangen</i> - <i>werkt door als dat echt nodig is om het werk af te krijgen (in pauze of na de werktijd)</i>

Assessmentopdrachten ontwikkelen

Een belangrijk deel van het Combat-project bestond uit het ontwikkelen van oriënterende assessmentoefeningen die geobjectiveerde uitspraken uitlokken over bovengenoemde competenties. Oefeningen die praktisch uitvoerbaar zijn in de organisatie en aansluiten bij de doelgroep.

De ontwikkeling van de oefeningen gebeurde deels in de Combat-werkgroep en deels in de afzonderlijke organisaties om de assessmentmethodiek te kunnen verwerken in de specifieke begeleidingsprogramma's. Niettegenstaande er enkele schriftelijke taal- en rekenopdrachten zijn ontwikkeld, lag het accent toch vooral op doe-opdrachten. Een praktische opdracht is minder taalgebonden, waardoor de kans verkleint dat de meting te sterk beïnvloed wordt door cultuurgebonden elementen. Een problematiek die zich echter vaak stelt bij de klassieke psychologische testen.

De assessmentopdrachten zijn ontwikkeld binnen een experimenteel ESF-project (zwaartepunt 6). Elementen zoals billijkheid (in welke mate zijn de ontwikkelde opdrachten genderneutraal, is er een verschillend testresultaat tussen allochtone en autochtone deelnemers aan het assessment) en aanvaardbaarheid (hoe zinvol ervaren de deelnemers het assessment) worden ook in assessments na het ESF-project verder opgevolgd.

Assessment in het OTC

De screening/assessment wordt als (begin)fase in een trajectbegeleiding aangewend voor een betere oriëntering van kortgeschoolde OCMW-cliënten. Dit betekent concreet een betere

oriëntering naar een geschikte werkplek in het kader van art.60§7- of reguliere tewerkstelling. Diezelfde assessment wordt ook aangewend om een aantal (start)competenties vast te stellen bij de deelnemers in functie van een werkervaring- of opleidingsproject.

De assessment bestaat uit een assortiment aan opdrachten (vb. zaagopdracht, magazijnopdracht, routineopdracht, klasseren, koken, lezen, rekenen, luisteropdracht) die geobjectiveerde uitspraken toelaten over breed-inzetbare en arbeidsrelevante competenties van deelnemers.

Screening en oriëntering bij RADAR (Job&Co)

Het oriënteringsprogramma RADAR is een vormingsprogramma voor anderstaligen, in groep (6-8 tal cursisten) met screening en oriënteringsactiviteiten. Het programma helpt cursisten om zelf gerichte informatie in te winnen over de arbeidsmarkt, over jobs en opleiding. De assessmentmethodiek (praktische groepsopdrachten en individuele opdrachten) wordt gebruikt om een competentieprofiel op te maken. De oriëntering en het vormingsluik worden via groepswork opgenomen. De combinatie van groepswork en individuele gesprekken zijn de basis voor een onderbouwde oriëntering (meer informatie over RADAR zie p. 55)

Het competentiecentrum van Mentor

In het competentiecentrum van Mentor (Kortrijk) worden klanten gescreend die gestrand zijn in hun traject naar werk. Assessment betekent hier een heroriëntatie in het traject van de klant. De keuze om de competentiescreening voor te behouden voor ‘gestrande’ cursisten is noodzakelijk vanuit capaciteitsoverwegingen. Vanuit de ervaringen van het vroegere screeningsprogramma (10 halve dagen), werd het Combat-programma teruggebracht tot 3 volle dagen. Op die manier is het programma goedkoper en gemakkelijker in te plannen terwijl het evenzeer betrouwbare resultaten oplevert.

Assessment op de werkvloer

*“@work.com” of competentiegerichte begeleiding op de art.60-werkvloer ...
Een nieuw ESF-project, een nieuwe uitdaging...*

Het Combat-project is afgerond, maar het OTC heeft reeds een nieuw ESF-project (zwaartepunt 4, maatregel 3) op het vlak van competentiedenken opgestart. De projectduurtijd is anderhalf jaar (van 1/04/06 t.e.m 30/09/07), het project loopt in samenwerking met vzw Mentor en Net-Werk Gent .

Op werkvloeren, waar kansengroepen met een art. 60-contract zijn tewerkgesteld, zal er worden geëxperimenteerd met methodieken om de competentievereisten in beeld te brengen. Er worden competentieprofielen van diverse uitvoerende art. 60-functies opgesteld tijdens de startfase van het project op verschillende werkvloeren. Per competentieprofiel worden er start-, tussentijdse en eindprofielen opgesteld. Op die profielen kan de groei van de competenties in beeld worden gebracht. De eindprofielen worden vergeleken met startprofielen op de reguliere arbeidsmarkt.

Wat zijn de startvereisten op de werkvloer, waar moet een werknemer na 6 maanden staan, waar na 1 jaar? Deze competentieprofielen zullen gelinkt worden aan het competentieprofiel van werkzoekenden in de oriënteringsfase. Hiermee wil het OTC de matching tussen vraag en aanbod verder professionaliseren.

Om het functioneren van de werknemers op te volgen zal het principe van assessment op de werkvloer worden uitgetest. De methodiek van het observeren op de werkvloer is identiek aan die van het assessment center. Groot verschil is echter dat de werknemer nu geen simulatie oefening krijgt voorgeschoteld maar dat hij geobserveerd wordt op de werkvloer. Voordeel is dat dit een makkelijkere methode is. De medewerkers worden niet van de werkvloer afgehaald wat kostenbesparend is en wat de drempelvrees wegneemt. Er zal zowel aandacht zijn voor de methodische kant (hoe observeren op de werkvloer), als voor het format (registratie- en monitoringsysteem). De werkplaatsbegeleiders zullen hierin ondersteund en getraind worden.

Voor **meer info** over het COMBAT-project en de ontwikkelde tools (het instrument om de evoluties van deelnemers in opleidings- en werkervaringsprojecten te volgen of te benoemen en de concrete assessment-opdrachten) kan u terecht bij

Eddy Taragola
Opleidings- en Tewerkstellingscentrum (OTC-OCMW)
tel: 09/266.96.18
e-mail: eddy.taragola@ocmwgent.be

Net-Werk Gent
Sint-Niklaasstraat 27
9000 Gent
tel: 09/266.83.10
e-mail: marieke.stubbe@gent.be

4.1.3. RADAR: screening en oriëntering voor allochtone werkzoekenden (Job&Co)

Met de oriënterende ESF-opleiding RADAR richt Job&Co zich tot allochtone werkzoekenden. In dit oriënteringsprogramma heeft een cliënt de keuze tussen individuele begeleiding, een groepsprogramma of beide. Binnen het groepsprogramma werd in het kader van het COMBAT project (zie p.52) een assessment ingevoerd. Na afloop wordt van iedere cliënt een competentieprofiel opgesteld.

Goedele Provost van Job&Co licht de integratie van de assessment-methodiek in de oriënterende opleiding toe.

Uitvoerder en kader

Radar is een actie van Job&Co, door ESF erkent als oriënterende opleiding (ESF doelstelling 3, zwaartepunt 1&2). VDAB cofinanciert gedeeltelijk met middelen uit de Lokale Projectprogrammatie en uit het actieplan jeugdwerkloosheid.

Aanzet/reden

Job&Co heeft ruime ervaring met oriëntering en trajectbegeleiding van allochtonen. Sinds de start van het project werd het oriënteringsluik afwisselend ingevuld door een groepsmodule, individuele begeleiding of een combinatie van beide. Inhoudelijk focuste het programma zich op een combinatie van vorming en oriëntering op de arbeidsmarkt. Maar de behoefte aan een instrument om competenties gestructureerd en nauwkeurig in kaart te brengen bleef bestaan. Het ESF-“Combat” project (ontwikkeling van instrumenten voor screening en oriëntering van kortgeschoolde werkzoekenden, samenwerkingsproject met Gentse OCMW en Mentor vzw, zie p.52) bood de mogelijkheid om het instrumentarium te verfijnen. Job&Co werkte daarin aan een assessmentinstrument in groepsformule, afgestemd op de doelgroep allochtone werkzoekenden. Midden 2005 werd het instrument in het kader van het Combat-project een tweetal keer uitgetest en bijgestuurd. Sinds 2006 maakt het deel uit van het totale screenings- en oriënteringsaanbod voor die doelgroep.

Doelgroep

Radar richt zich tot allochtone werkzoekenden.

Doelstellingen

Hoewel Job&Co er belang aan hecht de werkzoekende zo snel mogelijk te activeren, worden de pijlen vooral gericht op een blijvende participatie op de arbeidsmarkt. Om dit te bereiken is een goede inschatting van de competenties van de werkzoekende noodzakelijk. Er wordt hiervoor gesteund op 2 peilers:

- Het programma is zo opgebouwd dat de subjectieve zelfrapportage door de werkzoekende, aangevuld kan worden met een objectieve competentiebeoordeling op basis van assessment (accuraat en onderbouwd competentieprofiel). Het competentieprofiel ondersteunt de trajectbegeleider in het verdere traject.
- het is essentieel dat de cliënt zelf een goed inzicht heeft in zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt en een actieve rol speelt in het begeleidingsproces (empowerment).

Korte omschrijving

Binnen Radar maken we samen met de cliënt een keuze tussen individuele begeleiding, deelname aan een groepsprogramma, of een combinatie van beide.

Bij de individuele begeleiding wordt de dienstverlening afgestemd op de vraag van de cliënt. De nadruk ligt op oriëntering en het verkennen en verbeteren van de randvoorwaarden om stappen naar werk te nemen. De voornaamste instrumenten die hier worden ingezet zijn individuele gesprekken, oriënterende stages, bedrijfsbezoeken en het raadplegen van informatiebronnen samen met de cliënt. In de eindrapportage worden de concrete stappen naar werk en een advies rond randvoorwaarden geformuleerd.

In het groepsprogramma wordt gedurende 2 weken in een groep van zes tot acht personen gewerkt rond de thema's competenties, arbeidsmarkt, opleiding en vorming. Er wordt gebruik gemaakt van de assessmentmethodiek om tot een nauwkeurig competentieprofiel te komen. Daarnaast wordt vorming gegeven rond de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het maken van een beroepskeuze. In een individuele begeleiding die kan volgen op het groepsprogramma kunnen de inzichten die tijdens het groepswork verworven worden verder worden uitgediept (vb. via een oriënterende stage).

Technieken, methodieken, instrumenten

Het groepsprogramma omvat 3 luiken. Aansluitend is er een feedbackgesprek met iedere deelnemer.

1. Screening: aan de hand van assessmentopdrachten (rekenoefening, organisatieoefening, kookopdracht, zowel individuele als groepsopdrachten, ...) worden de competenties in kaart gebracht.
2. Oriëntering: de werkzoekende maakt kennis met de opleidings- en beroepsmogelijkheden en linkt die aan zijn eigen interesses, behoeften en competenties.
3. Met de vormingsmodules wordt de cliënt uitgerust met de nodige kennis en vaardigheden om zelf keuzes te maken rond opleiding en werk, vacatures en jobprofielen goed te begrijpen. Hij krijgt een introductie in het opzoeken van informatie op het internet over opleiding en werk en maakt kennis met de knelpuntberoepen in Vlaanderen. Hiervoor is een vereenvoudigde versie van de VDAB-knelpuntberoepenlijst opgesteld.

Binnen twee weken na afloop van het programma wordt van iedere cliënt een competentieprofiel - zoals het ontwikkeld werd binnen Combat – opgesteld.

De cliënt krijgt bovendien op de laatste dag van het groepsprogramma een attest uitgereikt waarop zijn vijf sterkste competenties vermeld staan .

Daarnaast wordt een rapportage opgemaakt waarin de stappen naar werk en een advies rond randvoorwaarden worden geformuleerd. Alles wordt zowel naar de cliënt als naar de trajectbegeleider teruggekoppeld.

Eerste ervaringen

In de vroegere Radar-groepsmodules lag de nadruk sterk op het beoordelen van vooral cognitieve vaardigheden zoals lezen, rekenen, schrijven. In die zin waren de opdrachten te weinig afgestemd op kortgeschoolden en vergden ze soms teveel kennis van de Nederlandse taal. Bovendien waren er onvoldoende instrumenten voorhanden om een objectieve inschatting te kunnen maken van de overige relevante competenties.

Door de methodieken en instrumenten heel specifiek op anderstaligen af te stemmen en de “culturele bias” zo klein mogelijk te maken, hebben we een nauwkeuriger profiel van de werkzoekende kunnen opmaken. De inbedding van assessmentopdrachten in een breder geheel van oriëntering- en vormingsthema's, motiveert de cliënt veel meer dan voorheen om actief sturing te geven aan zijn traject. Hij ziet de meerwaarde van screening in en begrijpt de bedoeling. Aan de trajectbegeleider wordt een gedetailleerder profiel van de cliënt overgedragen waardoor hij beter kan ondersteunen in het traject naar werk.

Voor **meer info** omtrent de oriënterende opleiding, het groepsprogramma, de competentieprofielen ontwikkeld binnen COMBAT en de assessmentopdrachten kan u contact opnemen met

Job&Co CBW
Sleepstraat 171
9000 Gent
tel: 09/268.29.40

4.1.4. De VALIES: oriëntering voor werkzoekende jongeren met een arbeidshandicap (Job&Co)

Met de ESF-actie 'De Valies' (gestart in 2002) richt Job&Co zich tot jonge werkzoekenden met een arbeidshandicap. Dit activerings- en oriënteringsprogramma wil ondermeer aan de werkzoekende bijbrengen welke competenties als werknemer noodzakelijk zijn. Screening is een belangrijk element binnen dit programma geworden om meer informatie te verzamelen over de competenties. De uiteindelijke doelstelling is om een competentieprofiel van de jongere te kunnen opstellen, met de klemtoon op algemeen inzetbare competenties.

Goedele Provost van Job&Co gaat in het navolgend artikel dieper in op dit activerings- en oriënteringsprogramma.

Kader en Uitvoerder

'De Valies' is een ESF-actie (doelstelling 3 zwp 1&2) van Job&Co, met cofinanciering van het (vroegere) V.F.S.I.P.H in het kader van het Besluit van de Vlaamse Regering van 17 juli 2000 tot vaststelling van de voorwaarden voor goedkeuring en subsidiëring van projecten in het kader van de professionele integratie van personen met een handicap.

Aanzet/reden

'De Valies' ging van start als activerings- en oriënteringsprogramma voor jonge werkzoekenden met een arbeidshandicap die weinig of geen werkervaring hebben en nog onvoldoende "arbeidsrijp" zijn om onmiddellijk de stap naar werk te zetten. Het accent lag van in het begin op het afwisselen van groeps- en individueel werk en op de combinatie van intensieve vormingsperiodes met individuele stageperiodes op een echte werkvloer.

Doelgroep

In 'De Valies' kunnen werkzoekende jongeren tot 26 jaar met een arbeidshandicap terecht. Het gaat om jongeren met weinig of geen inzicht op hun mogelijkheden en beperkingen, met nog onvoldoende zicht op de arbeidsmarkt. Een aantal hebben - meestal korte en weinig succesvolle - tewerkstellingen achter de rug, anderen zijn schoolverlater. De meerderheid van de deelnemers heeft een ATB-trajectbegeleider.

Doelstellingen

Oorspronkelijk beoogde 'De Valies' in de eerste plaats om de jongeren wegwijs te maken in de beroepenwereld en in eigen mogelijkheden daarin en een valies vol info en ervaringen over zichzelf en over de arbeidsmarkt mee te geven. Nadruk lag op oriëntering op de arbeidsmarkt, komen tot een jobdoelwit, bepalen van de eerstvolgende trajectstappen om dit

te behalen. Nadruk lag ook op “attitudetraining”, zicht krijgen op de belangrijkste competenties die je als werknemer nodig hebt en een eerste aanzet om waar nodig de eigen vaardigheden en attitudes aan te scherpen. Dit zijn tot op vandaag nog altijd de essentiële doelstellingen van De Valies. Geleidelijk aan heeft het element screening, dat overigens ook in het oorspronkelijke concept al aanwezig was, aan belang gewonnen. Omdat we niet voor alle deelnemers een goed startprofiel hebben bij de aanvang van de module, en omdat de vormingsactiviteiten onvoldoende informatie geven over de competenties, zijn een aantal praktijkopdrachten toegevoegd.

Finale doelstelling is de opmaak van een competentieprofiel van de jongeren (met focus op algemeen inzetbare competenties), gekoppeld aan een inschatting van hun mogelijkheden en beperkingen op de arbeidsmarkt, een jobkeuze of keuze voor een bepaalde sector, en een stappenplan in functie van het vervolgtraject.

Het opmaken van een competentieprofiel is een proces dat doorheen het verloop van ‘De Valies’ steeds meer verfijnd wordt. Voor sommige deelnemers is er bij de start een geschreven profiel aanwezig dat opgemaakt werd door één van de CGVB's dat instond voor een voorafgaande screening (in een individueel arbeidsonderzoek, het "Startersprogramma", ...).

Op het einde van ‘De Valies’ verzamelt de vaste begeleider alle informatie en verwerkt die tot een bruikbaar profiel. Dit profiel is niet af, het dient als basis voor een verdere stap in het traject en wordt, indien de jongere intern verder opgevolgd, aangevuld of zelfs bijgestuurd. Leidraad voor de opmaak van het competentieprofiel in ‘De Valies’ is een overzicht met volgende rubrieken:

- persoonsgegevens (=statuut als werkzoekende, mogelijke tussenkomsten in loon, kwalificaties);
- realistisch jobdoelwit en daaraan gerelateerde aspecten: functie/sector, verplaatsingsmogelijkheden, haalbaar werkregime, ...
- een beschrijving van de competenties van de deelnemer, zoals ze door de begeleider(s) tijdens de verschillende activiteiten, gesprekken ed. vastgesteld werden. Het competentieprofiel is specifiek waar mogelijk maar focust vooral op algemeen inzetbare competenties: relevante arbeidsattitudes, vaardigheden zoals tempo/productiviteit, mate van zelfstandigheid, leerbaarheid (een inschatting want moeilijk te "meten"), communicatieve vaardigheden, functionele schoolse vaardigheden, psychische draagkracht, mogelijkheden en beperkingen als gevolg van medische/fysieke problematiek.

De begeleider baseert zich voor de opmaak op gegevens uit eventuele vorige acties (zie hierboven), eigen observaties tijdens de vormingsweken, nabespreking met de collega-vormingsmedewerkers die mee instaan voor de groepsmodules, evaluatiegegevens van de stageperiodes, en natuurlijk op de oefeningen en gesprekken waarin de deelnemers zelf over hun eigen functioneren nadenken. Vooral de oefeningen ("wie ben ik?", "wat wil ik?" ...) uit het werkboek "Mijn loopbaan" zijn grondstof om samen met de begeleider de eigen mogelijkheden en grenzen te ontdekken en te toetsen.

Korte omschrijving

‘De Valies’ is opgebouwd uit een afwisseling van 2 weken groepsactiviteiten en 4 à 5 weken (individuele) stage op de werkvloer van een opleidingscentrum of een externe werkgever, opnieuw 2 weken groepswerk en 4 à 5 weken stage (max. 500u/cliënt). We werken met groepen van 8 tot 12 deelnemers. Tussenin worden de verwachtingen, kansen, belemmeringen, randvoorwaarden... individueel met de deelnemers besproken.

Indien nodig wordt na afloop van het programma op individuele basis verder georiënteerd.

Technieken, methodieken, instrumenten

Een (groeps)module voor jongeren met een arbeidshandicap vraagt een specifieke aanpak. De groepen zijn zeer heterogeen. Het gaat om kwetsbare jongeren, op een scharniermoment in hun leven tussen school en werk, nog thuis wonend of net de stap naar zelfstandigheid gezet, of nog zoekend ergens tussenin. Met een mentale handicap, psychische problemen, fysieke beperkingen. Daarom gaat het concept van 'De Valies' verder dan een opeenvolging van screenings- en oriënteringsactiviteiten. Eigenlijk ligt de nadruk - naar aanleiding van de interacties en gebeurtenissen in de groep - steeds weer op communicatie, op zich positioneren als persoon met beperkingen en mogelijkheden en als lid van een groep. De jongeren leren opkomen voor de eigen mening en rekening te houden met feedback. Het feit dat De Valies over een 14-tal weken loopt, biedt groeikansen aan de jongeren om aan zelfvertrouwen te winnen en daar waar nodig attitudes bij te sturen (of daar althans mee te starten).

Het groepsprogramma omvat:

- Een vormingsluik met o.a. rechten en plichten van werknemer en werkgever, kennismaken met diensten, hef- en til technieken Er is afwisseling in de gebruikte methodieken, gaande van "klassieke" vormingsmodules, bezoeken, groepsgesprekken, audiovisuele ondersteuning.
- Het belang van goede arbeidsattitudes en voldoende sociale vaardigheden wordt sterk in de verf gezet, enerzijds via voortdurende terugkoppeling van eigen gedrag in de groep of op stage, anderzijds via trainingsmodules (leren een vraag stellen, samenwerken met collega's ...).
- Screening: meer dan vroeger worden doe-opdrachten ingelast die zowel de deelnemers als de begeleiderobservatoren toelaten om competenties in kaart te brengen. Zo zijn een aantal afspraken gemaakt met bedrijven om gedurende een dagdeel in groep(jes) mee te werken op de werkvloer (bijvoorbeeld een ochtend sorteren bij De Post).
- Oriëntering: de jongeren maken kennis met de beroepsectoren, de opleidingsmogelijkheden en linken de eisen en kenmerken aan de eigen competenties en wensen. Doel is om het jobdoelwit zo scherp mogelijk af te bakenen en de weg ernaartoe uit te zetten.

Het individuele luik omvat:

- Verkennende stages van max. 5 weken in een bedrijf of een opleidingscentrum, met voorbereiding, tussentijdse opvolging en eventuele bijsturing, en een evalueatie.
- Oriënterende gesprekken, evaluaties, werken aan randvoorwaarden... met een vaste begeleider.

De begeleiders sleutelen regelmatig aan de inhoud van het pakket. Momenteel gaat veel aandacht naar het ontwikkelen van aangepaste instrumenten die de jongeren in staat moeten stellen om over hun competenties, hun keuzes en verwachtingen na te denken en ze in kaart te brengen.

Ervaringen

'De Valies' is een vast gegeven geworden in het aanbod van screenings- en oriënteringsacties voor werkzoekenden met een arbeidshandicap. Er is voor gekozen om een specifiek programma voor jongeren te ontwikkelen. Dat vraagt van de begeleiders op haar beurt heel specifieke competenties en een flinke dosis draagkracht. Maar het loont. In de eerste plaats

omdat de inhoud en de methodieken op maat van jongeren afgestemd zijn. Maar ook omdat zij in interactie met elkaar zeer veel van mekaar leren. Tegelijk moeten we daardoor voortdurend de doelstelling en de doelgroep van het programma bewaken. De neiging is er om het accent te sterk te verschuiven in de richting van persoonsgerichte vorming. Dit is een fundamenteel onderdeel. Maar 'De Valies' blijft in de eerste plaats een oriënteringspakket in het kader van arbeidstrajectbegeleiding. Ook al wordt vrij intensief met de deelnemers gewerkt aan randvoorwaarden om een traject naar opleiding en werk te doen slagen, de gerichtheid op toeleiding naar een job is prioritair. Voor sommige jongeren is dit nog niet aan de orde, terwijl het programma op zich voor hen wel een meerwaarde kan betekenen. Wanneer jongeren op één of meerdere domeinen in een overgangsfase zitten, hebben ze gespecialiseerdere hulpverlening nodig (crisisopvang, een diagnose van een bepaalde handicap stellen...). 'De Valies' kan op dat moment niet de juiste begeleiding bieden. Terwijl juist tijdens 'De Valies' een aantal competenties - of in dit geval serieuze uitvallen - blootgelegd worden. De discussie toont in ieder geval het belang van een degelijke en veelzijdige screening van kwetsbare werkzoekenden aan én de nood om oriëntering een volwaardige plaats in het traject naar werk te geven.

Voor **meer info** over 'De valies' en het gebruikte werkboek 'mijn loopbaan' (ontwikkeld binnen het Equal project Equality careertime) kan u terecht bij

Job&Co CBW
Antwerpsesteenweg 573
9040 Gent
tel: 09/266.18.10

4.1.5 K@ns: Persoonsgerichte vorming en oriëntering voor hooggeschoolde allochtonen (Stebo)

Kleur aan competenties (Stebo)

*Met het ESF-project **K@ns** (2004-2007) richt Stebo zich tot hooggeschoolde allochtonen (diploma verworven buiten de EU). Via dit project worden de allochtonen ondersteund bij hun herintegratie op de arbeidsmarkt. Er wordt gewerkt aan de competenties die nodig zijn om zich als hooggeschoolde op de arbeidsmarkt te begeven. Er wordt hierbij een POP en een portfolio opgesteld.*

*Naast dit specifieke project voor hooggeschoolde allochtonen werkt STEBO ook aan een ontwikkelingsproject '**kleur aan competenties**' (juni 2006 – december 2007) waarbij de klemtoon ligt op de bezieling. Bezieling zorgt er immers voor dat competenties naar boven komen.*

Nicole Meeusen van Stebo schetst beide projecten.

Uitvoerder en kader

K@ns is een ESF-project (doelstelling 3 zwp 1&2) uitgevoerd door Stebo vzw. Het idee voor het project ontstond in het voorjaar van 2001.

Stebo kreeg steeds meer signalen, zowel vanuit tewerkstellingshoek als vanuit het opbouwwerk, dat er een stijgende groep hooggeschoolde allochtonen (met een diploma dat werd behaald buiten de EU) hun weg niet vindt op de Belgische arbeidsmarkt.

Binnen ESF, zwaartepunt 5 (gelijke kansen) kon Stebo, ondermeer via een actieonderzoek i.s.m. de KU-Leuven, meer zicht krijgen op de problematiek van deze groep hooggeschoolde allochtonen. Gedurende de periode juli 2001 t.e.m. december 2003 werden experimenten opgezet. Die resulteerden in het huidige project K@ns (2004–2007).

Doelstellingen

Via K@ns wil Stebo hooggeschoolde allochtonen ondersteunen bij hun (her)integratie op de Belgische arbeidsmarkt.

Deze specifieke doelgroep heeft daarvoor nood aan informatie over onze arbeidsmarkt, gepaard gaande met een uitgebreide oriëntering. Daarnaast is het erg belangrijk dat ze de nodige competenties verwerven om hun plek op de arbeidsmarkt te veroveren. Zij leren daarom ook onder andere presentatie- en communicatietechnieken aan zodat ze zich beter kunnen meten met andere hooggeschoolden.

Omschrijving van het project en doelgroep

K@ns is een opleiding die uit twee delen bestaat. Enerzijds 60 uren persoonsgerichte vorming & attitudetraining en anderzijds 160 uren oriëntering. Drie maal per jaar wordt er een cursus voor 12 werkzoekenden per groep georganiseerd in Genk of Heusden-Zolder. Het project mikt op hooggeschoolde allochtone werkzoekenden met een diploma buiten de EU, en legt een bijzonder accent bij vrouwen en langdurig werkzoekenden.

Methodiek

Binnen het project wordt zowel een collectieve als individuele aanpak gehanteerd. Het gros van de lessen zijn collectief waarbij de groepsdynamiek een belangrijke sleutel tot succes vormt. De deelnemers halen immers al heel wat ondersteuning en versterking uit de ontmoeting met lotgenoten. De verhalen zijn herkenbaar, ze staan niet (langer) alleen. In het individuele luik wordt dieper ingegaan op ieders afzonderlijke situatie. Er is heel wat aandacht voor randvoorwaarden en de oriëntatie wordt gericht uitgediept. De individuele sessies resulteren in een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan of actie - en stappenplan). Belangrijke aandacht gaat hierbij naar de homologatie van hun diploma of naar de niveaubepaling, dit in samenwerking met NARIC (departement onderwijs).

Via logopediesessies wordt hun Nederlands bijgespijkerd. Naast een juiste en rijke woordenschat is ook de verstaanbaarheid noodzakelijk voor een vlotte communicatie. De cursisten moeten zich naderhand kunnen meten met andere hooggeschoolden, daarom leren we hen zichzelf “verkopen” aan de werkgevers.

Voor en met iedere cursist wordt een portfolio opgemaakt. Bij de opmaak hiervan hebben we eigen ideeën gebruikt, specifiek op onze doelgroep gericht, maar ons ook gebaseerd op reeds ontwikkeld materiaal, o.a. de competentiespiegel (ESF-project van Vokans) en de portfolio ontwikkeld i.k.v. adventure@work (Equalproject van promotor VDAB, met o.a. Stebo als partner). Doorheen de opleiding en aangevuld via concrete assessment-opdrachten, worden de competenties in dit portfolio vastgelegd.

Eerste resultaten (2004-2005)

Er zijn 6 groepen K@ns georganiseerd in de periode 2004-2005, 2 daarvan in Heusden-Zolder en 4 in Genk. Gedurende die periode hebben er 70 cursisten aan K@ns deelgenomen.

Tabel: resultaat K@ns 2004-2005

Werk	35	50 %
(vervolg-)Opleiding	16	23 %
Werkzoekend	11	11 %
Andere (verhuisd, onbereikbaar, ...)	8	16 %
TOTAAL	70	100 %

Vervolg

Ook in 2006 werden er opnieuw 3 groepen K@ns georganiseerd.

Daarnaast wil Stebo het competentiedenken nog dieper laten wortelen, zowel in het HR-beleid van de organisatie als in de werkmethodes in de projecten. Hiertoe werd een nieuw ESF3- zwp 4 project opgestart: “ Kleur aan Competenties”.

Dit project loopt van 30 juni 2006 tot 31 december 2007 en heeft als uitgangspunt ‘bezieling kleurt competenties’. Competenties op zich zetten niemand in beweging. Daar is motivatie voor nodig. En motivatie wortelt in drijfveren van mensen, een persoonlijke missie, zingeving, bezieling. Wie zich daarvan bewust is, kan deze gericht inzetten in leven en werk, dat worden "juiste mensen op juiste plaatsen".

Het project heeft een aantal concrete werkdoelstellingen op het oog:

- De ontwikkeling van een op kansengroepen gerichte methode en hulpmiddelen die de competentiebenadering versterkt met de motivator van persoonlijke drijfveren.
- De ontwikkeling van een op kansengroepen gerichte competentiekaart in de vorm van een digitale portfolio van drijfveren en competenties.
- Het uittesten van de ontwikkelde begeleidingsaanpak en de portfolio bij 100 mensen uit de kansengroepen: werkzoekend, werkend of kandidaat-ondernemer.
- De ontwikkelde methoden en hulpmiddelen actief ter beschikking te stellen van het werkveld.

Voor **meer info** omtrent de projecten ‘k@ns’ en het project ‘kleur aan competenties’ kan je terecht bij

Stebo - K@ns

Nicole Meeusen - projectleider tewerkstelling.

Evence Coppéelaan 91

3600 Genk

tel: 089/32.95.30

www.stebo.be/samenlerenwerken.

Het K@nsteam wordt gevormd door Annemie Knoops, Sylvia Caputo en Marjolijn Cabus.

Kleur aan competenties - Griet Bouwen, stafmedewerker projectontwikkeling

4.1.6 “Op weg ...” (Kopa Limburg)

Met het ESF-project ‘Op Weg...’ (2004 – 2007) richt KOPA-Limburg zich tot alle Limburgse werkzoekenden om hen te helpen bij het vinden van een aangepaste weg naar een aangepaste job. Hiervoor wordt een methodiek gehanteerd in drie fases: screening op basis van een assessmenttechniek (fase 1), oriëntering (fase 2) en tot slot solliciteren en stage (fase 3). Hierbij wordt een persoonsprofiel van de werkzoekende opgesteld dat wordt gelinkt aan een mogelijk beroepsprofiel. De deelnemer en consulent krijgen hierdoor aanknopingspunten over het werk dat het beste bij de deelnemer past en over de manier waarop de werkzoekende zich het beste werkzaamheden kan eigen maken en/of op welke aspecten de deelnemer zich verder moet ontwikkelen.

Els Carpentier van Kopa-Limburg licht dit project en de toegepaste methodiek uitgebreid toe.

Uitvoerder en kader

Kopa (Kans op Arbeid) is een vzw die zich inzet voor de duurzame (her)-inschakeling van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt.

“Op weg ...” is gegroeid vanuit het Kruispuntproject, een ESF-pilootproject doelstelling 3 zwaartepunt 6 met als doel gemotiveerde arbeidsongeschikten te (her)oriënteren op de arbeidsmarkt. Dit project liep van december 2001 tot december 2002.

In dit project werd een volledig nieuwe methodiek ontwikkeld die tijdens de toepassing ervan zijn doeltreffendheid al heeft bewezen. In het ESF-project (doelstelling 3 zwaartepunt 1 en 2) “Op weg ...” wordt deze methodiek bijgestuurd en wordt de werkzoekende de kans geboden om via deze methodiek het juiste spoor of de juiste weg te vinden naar een voor hen gepaste job. Dit project werd gestart in januari 2004 en loopt tot 31 december 2007.

Doelgroep

“Op weg ...” is bedoeld voor alle werkzoekenden uit de provincie Limburg die een duidelijk zicht willen krijgen op:

- hun mogelijkheden
- hun jobinteresse
- jobs die voor hen haalbaar zijn

Het kan ook zijn dat de trajectbegeleider onvoldoende informatie of bewijzen heeft over het functioneren van de werkzoekende.

Per sessie wordt een 10-tal deelnemers bereikt, allemaal mensen die vrijwillig deelnemen. Zij zetten zelf de stap of worden doorverwezen door hun trajectbegeleider van de werkwinkel, OCMW of andere sociale diensten.

Voorwaarden tot deelname:

1. Werkelijk gemotiveerd zijn om terug te gaan werken;

2. Als werkzoekende ingeschreven zijn bij de VDAB (er wordt voorrang gegeven aan kortgeschoolden en vrouwen);
3. Uitkeringsgerechtigd werkzoekend, bestaansminimumtrekkend zijn of herintreed(st)er zijn.

Doelstelling

Interesses, kwaliteiten en persoonskenmerken van de deelnemers in kaart brengen en vertalen naar aanwezige competenties zodat een trajectplan kan uitgewerkt worden naar een passende job.

Methodiek

Fase 1: screening gebaseerd op assessmentmethodiek

Het assessmentinstrument heeft tot doel het algemeen potentieel van de deelnemers vast te stellen. Dit gebeurt door systematisch het gedrag van kandidaten te observeren in gestandaardiseerde, voor werk en opleiding relevante, situaties. Er worden werkopdrachten aangeboden waarin respectievelijk verbale, exacte, motorische en sociale capaciteiten centraal staan. Tijdens die werkopdrachten worden de deelnemers ook gestimuleerd naar het eigen handelen te kijken. De observaties van de observatoren en de eigen inzichten van de deelnemer leiden tot een persoonsprofiel. In dat persoonsprofiel is samengevat hoe de deelnemer werkzaamheden aanpakt en onder welke condities hij of zij het beste functioneert en leert. Dat “hoe” wordt beschreven in termen van concreet waarneembaar gedrag dat de deelnemer in kwestie typeert.

Om dat “hoe” te kunnen waarnemen, moeten er opdrachten worden aangeboden die de deelnemers in principe kunnen uitvoeren. De kennisinhoud van de opdrachten is dus aangepast aan het kennisniveau van de deelnemers. Daarmee kunnen deelnemers aan de slag en ontstaat de mogelijkheid te observeren hoe zij de opdrachten aanpakken. Door aan dit assessmentprogramma een beroepenoriëntatie te koppelen kunnen deelnemers vaststellen bij welke soort beroepsinhoud de werkcondities en de manier waarop zij werken het best aanwezig zijn.

In deze methodiek wordt geprobeerd vast te stellen onder welke voorwaarden een deelnemer tot resultaten komt. De insteek is niet het opleidingsniveau en wat de deelnemers allemaal niet kunnen, of iets dergelijks. De insteek is bewijzen of ten minste aannemelijk maken in welke werksituatie de deelnemer een maximaal werkresultaat zal behalen. Dit vergroot de kans op doelgericht bemiddelen.

Ook voor deze doelgroep is het van belang vooraf wel vast te stellen of er, voor wat betreft het gebruik van zintuigen, ledenmaten, lichamelijke en psychische belasting, zaken zijn waarbij in de algemene potentieel beoordeling rekening gehouden moet worden. Ook is het van belang vast te stellen of potentiële deelnemers lijden aan een bepaalde ziekte die van invloed kan zijn op het deelnemen aan het programma. Alleen die fysieke en psychische aspecten die het deelnemen aan het programma voor algemene potentieelbeoordeling zouden kunnen beïnvloeden, dan wel de observaties zouden kunnen vertekenen, dienen in de intake aan de orde te komen. Vandaar dat in het doorverwijzingsformulier hiervoor ruimte is gelaten om daarvan melding te maken. Na de algemene potentieelbeoordeling moet worden bekeken of de fysieke, psychische kenmerken van de deelnemer mogelijke belemmeringen opleveren voor de keuze die de deelnemer op basis van de assessmentresultaten en zijn/haar interesses maakt. Bij twijfel is een aanvullend (arbeids-) medische beoordeling noodzakelijk. Deze valt

nadrukkelijk buiten deze beoordelingsmethodiek. De noodzaak van een dergelijk onderzoek zal dan ook in het rapport vermeld worden.

Inhoud

In het assessmentprogramma krijgen de deelnemers verschillende werkopdrachten. Deze situeren zich binnen 4 verschillende categorieën die vrijwel in elke tewerkstelling van belang zijn: Werken met cijfers; Werken met taal; Werken met je handen op tempo en onder druk; Werken met mensen.

De deelnemers krijgen werkopdrachten die aansluiten bij wat zij al weten, vandaar dat er voorafgaand een kennistoest per categorie wordt afgenomen. Deze beoordeling van kennis is van secundair belang en dient vooral als middel om beoordelen van gedrag mogelijk te maken.

Wanneer via een test het kennisniveau van de deelnemers bepaald is, worden per capaciteitsgebied verschillende werkopdrachten gedaan. Door die veelheid van opdrachten is een ruime steekproef van gedrag van deelnemers te maken.

De werkopdrachten uit het programma zijn geen doel op zich, maar vormen het medium waarbinnen gedrags- en persoonskenmerken van deelnemers worden geobserveerd.

Per opdracht wordt aangegeven welke gedrags- en persoonskenmerken aan bod komen.

Een eerste groep gedrags- en persoonskenmerken

- zelfstandigheid
- verantwoordelijkheid
- flexibiliteit
- complexibiliteit

Deze 4 kenmerken geven informatie over de wijze waarop iemand het beste werkt (functioneringsniveau). Naar de deelnemers toe wordt er gesproken over werkwijzen.

De ene werkwijze is niet beter dan de andere. Het gaat erom de werkwijze te vinden die de deelnemer het beste ligt. De deelnemers kunnen per opdracht zelf kiezen voor een “werkwijze” die het best bij hen past. Dat lukt het best als zij de mogelijkheid krijgen de verschillende werkwijzen ook aan den lijve te ondervinden.

Het betreft: werken onder begeleiding (werkwijze 1), gedeeltelijk zelfstandig werken (werkwijze 2) en zelfstandig werken (werkwijze 3).

Na elke opdracht vullen zij een evaluatieformulier in waarin zij hun eigen bevindingen hierover aangeven.

Een tweede groep te observeren gedrags- en persoonskenmerken

- doorzettingsvermogen
- motivatie
- nauwkeurigheid
- zorgvuldigheid
- ordelijkheid
- punctualiteit
- persoonlijk voorkomen
- actieve betrokkenheid

- tempo
- geconcentreerde aandacht

De persoonskenmerken worden van een definitie voorzien en beoordeeld. Deze beoordeling houdt geen positieve of negatieve waardering in. Door de beoordeling wordt slechts het door de deelnemer vertoonde gedrag getypeerd. Of dat gedrag adequaat is of niet hangt af van het type werk of opleiding dat de deelnemer na afloop van de oriëntatiefase ambieert. Het is pas in functie van een bepaald beroep of job dat een bepaald persoonskenmerk kan benoemd worden als een aanwezige competentie. Onder invloed van de situatie kan een bepaalde, in principe ongunstige, eigenschap enigszins positief uitwerken voor het werkresultaat. Op basis van de gegevens bekomen uit deze fase hebben we een duidelijk zicht op het persoonsprofiel van de deelnemer.

Fase 2: oriëntering

Tijdens deze fase leren de deelnemers verschillende sectoren en beroepen kennen en ontdekken.

Via een interactieve beroepsinteressesettest krijgt de deelnemer een zicht op de beroepen die zijn voorkeur meedragen. Via bedrijfsbezoeken, interviews van werknemers uit de sector waarvoor de kandidaat interesse heeft en via het bestuderen van beroepsprofielen, zorgen we dat de deelnemer een realistisch beeld krijgt van het beroep en de vereiste kennis, vaardigheden en persoonskenmerken (= competenties).

Om het keuzeprocess verder in goede banen te leiden wordt de deelnemer na de eerste fase in een tweede fase verder begeleid en bijgestaan in het maken van de juiste beroepskeuze. Dit gebeurt op een individuele manier.

Tijdens individuele gesprekken wordt de informatie bekomen in de eerste fase gekoppeld aan de informatie bekomen tijdens de tweede fase.

Er wordt bijgevolg nagegaan in welk werk of opleidingssituatie een bepaalde deelnemer - gezien diens eigenschappen, kennis vaardigheden en drijfveren - succesvol zal zijn.

Het persoonsprofiel (fase 1) wordt gematcht met de beroepsprofielen waar de deelnemer interesse voor heeft. Deze matching geeft de deelnemer en consulent aanknopingspunten over het werk dat het beste bij hem of haar past, over de manier waarop de werkzoekende zich het beste werkzaamheden kan eigen maken en/of op welke aspecten de deelnemer zich verder moet ontwikkelen.

Deze werkwijze kan voor de deelnemer een heel andere manier van kijken naar zichzelf opleveren. Het is een concrete vertaling van het principe dat een kenmerk van iemand op zichzelf niet positief of negatief is. Pas als het kenmerk wordt geplaatst in een concrete (arbeids- of opleidings)situatie zal het een positieve of negatieve waarde krijgen en kunnen we spreken van een aanwezige competentie.

Fase 3: solliciteren en stage

De inhoud van deze fase wordt bepaald afhankelijk van de deelnemer. Op het einde van fase 2 maken we een onderscheid in 3 groepen:

1. De mensen die zo goed als klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Zij beschikken over de juiste persoonskenmerken, kennis en vaardigheden voor de jobs waar zij interesse in hebben.
2. De mensen die nog niet helemaal klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Ze betonen interesse voor een bepaald beroep, de basis persoonskenmerken hiervoor zijn aanwezig maar zij missen nog specifieke aan te leren kennis en vaardigheden.
3. De mensen die totaal nog niet klaar zijn voor betaalde arbeid. Randvoorwaarden zijn niet of te miniem aanwezig. Bijvoorbeeld: ze kunnen zich niet goed concentreren op het werk, kleine inspanningen vergen nog te veel energie, contact met anderen verloopt nog te moeilijk.

Blijkt dat de deelnemer klaar is voor de arbeidsmarkt, dan zoeken wij een stageplaats met een tewerkstellingskans. De deelnemer gaat onder begeleiding op zoek naar vacatures en bedrijven waar soortgelijke jobs aanbod komen. De deelnemer wordt als het ware geactiveerd in het solliciteren, leert op meerdere paarden tegelijk te wedden, leert een netwerk uitbouwen en leert de moed niet te verliezen bij een tegenslag. Deelnemers motiveren en stimuleren elkaar hierin. Deze fase is echt maatwerk. Iedere vacature waar interesse in betoond wordt, wordt geëvalueerd in functie van het persoonsprofiel. Welke competenties worden gevraagd en welke zijn aanwezig. Hoe kunnen deze competenties zo goed mogelijk bewezen worden?

Indien de deelnemer nog niet helemaal klaar is voor de arbeidsmarkt, beschikt vzw Kopa over een bestand van mogelijke stageplaatsen in verschillende sectoren en met verschillende beroepen. De opzet van deze stage is niet de tewerkstelling maar wel kijken of dit echt de job is die de deelnemer wenst, en een duidelijk zicht krijgen op welke competenties nog ontbreken bij de deelnemer. Van daaruit kunnen de opleidingsbehoeften bepaald worden en kunnen de gepaste stappen worden genomen naar opleiding toe.

Rol van de deelnemer in het geheel

Van cruciaal belang is de rol die de kandidaat zelf in het geheel speelt, door de grote mate van zelfbepaling en zelfbeoordeling. De ontwikkelde methode en het programma voor algemene potentieelbeoordeling bieden een bruikbaar en hanteerbaar model voor deze (zelf)beoordeling van de kandidaat. Het grote voordeel hiervan is dat, bij een bepaalde beroepswens, op grond van het verkregen individuele profiel op overzichtelijke en objectieve wijze nagegaan kan worden in welke mate dit overeenkomt met het specifieke functieprofiel. Indien blijkt dat de kandidaat slechts ten dele aan de gestelde functie-eisen voldoet, kan een stappenplan gemaakt worden om toch het gestelde doel te kunnen bereiken. Wanneer de kandidaat echt niet geschikt blijkt, kan vanuit de sterke kanten van het individuele profiel bekeken worden welke beroeps- of opleidingsalternatieven wel haalbaar zijn.

Niet alleen is de kandidaat zo zelf bewuster bezig met het samenstellen van zijn eigen opleidings/beroepscompetentieprofiel, maar hij is hierdoor ook meer betrokken bij het geheel. Dit zal bijdragen tot een grotere mate van eigenverantwoordelijkheid, wat op zich weer kan leiden tot een onafhankelijker opstelling en een sterker gevoel van eigenwaarde. Een positief zelfbeeld, actieve betrokkenheid en een meer gerichte, gemotiveerde keuze dragen uiteraard bij tot een grotere kans op succes in opleiding of beroep.

De deelnemer als medeonderhandelaar

Benadrukt dient te worden dat het hier gaat om een ‘samenwerkingsproces’ waarbij het de bedoeling is dat de kandidaat zoveel mogelijk zelf de verantwoordelijkheid op zich neemt om

tot een individueel persoonsprofiel te komen. Dit betekent ook dat alle uitkomsten en beoordelingen met de kandidaat doorgesproken dienen te worden en dat de kandidaat de gelegenheid krijgt hierop te reageren. Ditzelfde geldt ten aanzien van de rapportage, waarbij de kandidaat toestemming dient te geven alvorens de rapportage aan derden verzonden mag worden. Dit betekent uiteraard recht van inzage.

Rapportage

Het geheel van deze bevindingen en resultaten wordt gebundeld en met toestemming van de deelnemer overgemaakt aan andere betrokken arbeids- of opleidingsbegeleiders.

Deze kunnen dan verder bouwen op de bekomen informatie zonder dat ze zelf weer vanaf nul informatie moeten gaan verzamelen. Dit betekent een efficiëntere dienstverlening en tijdswinst voor de werkzoekende.

Voor **meer info** omtrent het project 'op weg ...' het assessment (de werkopdrachten), de interactieve beroepeninteresseset, de rapportage kan u terecht bij

Kopa Limburg
Els Carpentier projectmedewerkster en Fabienne Souverijns (coördinator)
Lazarijstraat 6
3500 Hasselt
tel: 011/25.20.95
kopa-limburg@pandora.be

4.2. Opleiding en werkervaring

De competentiegedachte heeft tevens haar intrede gemaakt in het aanbod van opleiding en werkervaring. Gezien de principes van maatwerk en persoonsgerichtheid, past het werken met competenties erg goed in de werkwijze die de derden in het kader van dit aanbod hanteren. In de praktijk wordt reeds gewerkt met competenties binnen opleiding en werkervaring.

Om dit te formaliseren binnen het werkervaringsinstrument WEP-plus is 'het integreren van de competentiegedachte binnen werkervaring' één van de opdrachten die in het kader van de proeftuin leerwerkbedrijven werd opgelegd (zie p.19).

Een werkervaringsproject met zijn leercomponenten biedt immers een ideale bodem om de competenties van een deelnemer te ontwikkelen, te verstevigen en op een hoger niveau te brengen. De context van een werkervaringsplaats vormt dan ook de plaats bij uitstek om dit realiseren.

Hierna brengen we alvast enkele projecten m.b.t. opleiding en werkervaring waarin een aanzet wordt gegeven tot de integratie van het competentiegericht benaderen van de deelnemers.

4.2.1. Basiscompetenties in kaart

(Wonen en Werken Leuven / Open School Leuven (centrum basiseducatie) / OCMW Leuven)

Met dit ESF-project (2006 - 2007) willen de drie deelnemende partners de basiscompetenties in kaart brengen en er op een constructieve manier mee werken. Het gaat om competenties die zowel noodzakelijk zijn voor het functioneren in en het participeren aan opleiding, tewerkstelling alsook voor het functioneren in de hedendaagse maatschappij. Het project richt zich tot personen in een werkervaringsproject, een sociale werkplaats en artikel 60.

Petra Sacré van Wonen en Werken licht dit project nader toe.

Uitvoerder en kader

In het kader van ESF 3, zwaartepunt 4 – maatregel 3 (thematische oproep “competentiedenken”) werd door de bovenvermelde partners een project gestart in januari 2006. Deze ontwikkelingsopdracht loopt tot en met 31 december 2007.

De doelstelling van de oproep is een zo goed mogelijke aanpassing van de werknemer aan de snel veranderende economische realiteit waarin kennis en bekwaamheden constant op peil dienen gehouden te worden. Voor heel wat mensen betekent dit vaak een extra moeilijke uitdaging en zien zij zich dikwijls geconfronteerd met onoverkomelijke barrières. Nog te veel kansengroepen beschikken niet over voldoende basiskennis en vaardigheden om zich te behelpen. Het onderzoek richt zich specifiek naar sociale economieprojecten en wil voor zowel de deelnemers aan deze projecten als voor het omkaderende personeel een meerwaarde betekenen.

De opzet van het project is het in kaart brengen van de basiscompetenties of secundaire competenties binnen een aantal projecten en er op een constructieve manier mee/aan te werken. “Basis” verwijst naar competenties inzake taal, rekenen, ICT en sociale kennis en vaardigheden die onontbeerlijk zijn voor het functioneren in en het participeren aan opleidingen, tewerkstelling maar ook binnen de hedendaagse maatschappij. De primaire competenties (lees vaktechnische) maken geen deel uit van het onderzoek daar zij niet behoren tot het werkterrein van Basiseducatie.

Doelgroep

Het project richt zich concreet tot personen actief in opleidings- en werkervaringsploegen (WEP-plus), SINE’s bij buurt- en nabijheidsdiensten, of artikel 60.

Doelstellingen

Er wordt beoogd een afgewerkt concept, methode en werkinstrumenten aan te bieden aan sociale economieprojecten, die daardoor op een meer uniforme en systematische manier kunnen werken aan de basiscompetenties van hun deelnemers en dit in verschillende fasen

van het traject. Voor trajectbegeleiders, instructeurs en andere betrokkenen betekent dit een houvast en extra hulp bij het uitoefenen van hun job. Voor de deelnemers betekent, een nog meer gerichte oriëntering en screenen van hun kennis, kunde en interesses, bij instap een verhoging op het doorlopen van een succesvol traject. Een uniforme en doelgerichte aanpak gedurende het traject optimaliseert een maximum aan vergaring van kennis en vaardigheden. Zo worden de slaagkans op doorstroom en verbetering van de arbeidssituatie verhoogd. Voor doelpubliek en omkadering wordt tevens een portfolio ontwikkeld die extra ondersteuning en overzicht biedt. Tot slot zou deze competentiebenadering de basis vormen voor andere HRM – activiteiten binnen de organisaties.

Aanpak: een opeenvolging van verscheidene fasen

- Als vertrekpunt en visie op competentie management fungeren Basiseducatie en de ontwikkelingsdoelen van haar verschillende pakketten. Het gaat hier om Nederlands, wiskunde, maatschappijoriëntatie, ICT en attitudes. Deze werden vastgelegd in kader van de modularisering van Basiseducatie. In eerste instantie zal een theoretisch referentiekader uitgebouwd worden, gebaseerd op deze onderwijsdoelen en reeds bestaande documentatie rond competentiedenken. Er werd voor een theoretische aanpak geopteerd om het concept in een finaal stadium toepasbaar te maken in een veelheid van sociale economieprojecten.
- In een volgende fase zal het competentiedenken geïntroduceerd worden in de verschillende trajecten van Wonen en Werken en in de art. 60-projecten van het OCMW Leuven. Bedoeling is het betrekken van de organisaties bij het denkproces, de materie concretiseren en de toegankelijkheid van het onderwerp verhogen.
- Vervolgens zullen op basis van het theoretische kader praktische documenten opgesteld worden om op het werkveld zelf te gebruiken. Het betreft hier onder meer de opmaak van functieprofielen en de vertaling ervan naar competentieprofielen, POP's (Persoonlijk Ontwikkelings Plan) en instrumenten om de deelnemers te screenen. De gegevens en bevindingen zullen verwerkt worden en de resultaten ervan teruggekoppeld naar de betrokken partijen.
- Op grond van voorgaande zal een methodiek ontwikkeld worden die het mogelijk moet maken tegemoet te komen aan de initiële doelstelling van het project. Deze methodiek zal getoetst worden in de praktijk en daar waar nodig bijgesteld.
- Tussen deze benadering van competentie management en andere HRM-aspecten zoals aanwervingen, coaching en functioneringsgesprekken, zullen verbindingen gezocht worden om de uniformiteit en systematiek van werken te verhogen.
- Een laatste fase voorziet in de bekendmaking en verspreiding van de resultaten binnen diverse organisaties.

Voor **meer info** kan u terecht bij:

Barbara Vissenaekens
Educatief medewerker
Open School
E. Ruelensvest 127
3001 Leuven
tel: 016/22.10.68
b.vissenaekens@cbeleuven.be

Petra Sacré
Wonen en werken vzw
Vaartkom 12
3000 Leuven
tel: 016/74.55.13
olc@wonenenwerken.be

4.2.2. Breed kwalificerende opleidingstrajecten – Stappen Vooruit

(Wonen en Werken Leuven / Open School Leuven (centrumbasededucatie) / OCMW Leuven / VDAB / PWA Leuven / PWA Herent)

Met dit ESF-project (januari 2004 – januari 2006) willen de partners de ‘secundaire’ competenties (competenties waarvan men geacht wordt ze te bezitten vb. lezen, schrijven, rekenen, ...) van de deelnemers aan werkervaringsprojecten of VDAB-beroepsopleidingen verhogen. Dit project richt zich tot kortgeschoolde Nederlandstalige werkzoekenden.

Nele Roggen van Open School Leuven licht dit project nader toe.

Uitvoerder en kader

Deze ontwikkelingsopdracht binnen ESF 3 – zwf 6 project (januari 2004 – januari 2006) uitgevoerd door centrum basededucatie Open School Leuven. Partners: OCMW Leuven dienst tewerkstelling, VDAB WEP-plus, VDAB opleidingscentrum Haasrode, PWA Leuven, PWA Herent, Wonen & Werken

Aanzet

In elke werksituatie wordt de kans op succes - zijnde het behouden van de job en het afleveren van ‘goed’ werk – bepaald door het aanwezig zijn van een aantal competenties. In scholen en opleidingen verwerft men de primaire of vaktechnische competenties. Hiernaast zijn er echter nog een aantal competenties waarover men geacht wordt te beschikken, dit noemen wij de secundaire competenties. We denken dan aan de basis schoolse vaardigheden als lezen, schrijven, rekenen maar ook het werken met de computer en beschikken over goede attitudes. Dit zijn zaken waarnaar weinig of geen aandacht gaat in opleidingen, maar voor heel wat mensen wel de struikelblokken zijn en de kans op succes op de werkvloer aanzienlijk verkleinen. We wilden met dit project hieraan dan ook tegemoet komen en trachten de secundaire competenties te verhogen van enerzijds mensen in een werkervaringsproject en anderzijds van mensen die een beroepsopleiding bij VDAB volgden.

Doelstellingen

Mensen uit de werkervaringsprojecten en de beroepsopleidingen aanzetten tot deelname aan het project, hen overtuigen van het belang van de secundaire competenties voor iedere job en hen aanzetten tot het starten met een opleidingstraject.

Aanpak

Het project bestond uit twee luiken.

Enerzijds was er het luik dat zich afspeelde bij de beroepsopleidingen van VDAB Haasrode. Hier werd in eerste instantie een onderzoek uitgevoerd in de verschillende opleidingen. Dit leidde tot de ontwikkeling van competentierasters. In deze competentierasters werd er per opleiding aangeduid wat het nodige niveau van enerzijds wiskunde en anderzijds Nederlands was. In een latere fase werd binnen de VDAB Haasrode een leerwerkplaats opgericht. Een lesgever van Open School ging éénmaal per week een halve dag naar de Leerwerkplaats. Op individuele wijze werden voornamelijk de tekorten wat betreft wiskunde bijgewerkt.

Anderzijds was er het luik dat zich afspeelde in de werkervaringprojecten. In aanvang werkten we voor dit luik samen met OCMW (art.60) en VDAB (WEP-plus). In een latere fase werd dit ook uitgevoerd voor PWA en mensen van de proeftuin van Wonen & Werken. De deelnemers van dergelijke projecten werden uitgenodigd op een startreeks die plaatsvond binnen Open School. Deze startreeks bestond voornamelijk uit het stilstaan bij de competenties die men nodig heeft om de huidige job (het werkervaringsproject) goed uit te voeren en de competenties die nodig zijn voor een job in de toekomst. Het laatste deel van de startreeks bestond uit screeningstesten die het niveau van de secundaire competenties inschatte. Na de startreeks konden de deelnemers instappen in het open aanbod van Open School. Zij kregen voorrang in de cursussen en mochten tijdens hun werkuren naar de cursussen komen. Gedurende deze cursussen was er op geregelde tijdstippen ruimte voor deelnemersbegeleiding. Hierin wilden we samen met de deelnemers het trajectdenken bewaken.

Doelgroepen

Kortgeschoolde Nederlandstalige werkzoekenden: Deelnemers van de beroepsopleidingen van VDAB, mensen uit een werkervaringsproject (art.60 of WEP-plus), PWA'ers en mensen uit het leerwerkbedrijf (dit is een werkvorm waarin interne werkervaring wordt gecombineerd met externe werkervaring – namelijk bij een vzw of een lokaal bestuur).

Instrumenten, methodieken en technieken

- competentierasters voor de verschillende beroepsopleidingen
- aangepaste screeningstesten en lesmateriaal voor in de leerwerkplaats
- startreeksen
- lessenreeks 'samenwerken en communicatie op het werk'
- lessenreeks 'plannen en organiseren van het werk'

Resultaten en ervaringen

Over het algemeen zijn de partners zeer tevreden over de resultaten van dit project. Tussen november 2004 en juni 2005 startten er 25 mensen in de leerwerkplaats. Ook over de brede opleidingstrajecten is men erg tevreden, tussen de start in 2004 en februari 2006 zijn er reeds 54 deelnemers met een traject van start gegaan, waarvan 41 met succes doorlopen.

Implementatie

Hoewel het project is afgelopen, worden, wegens het succes ervan, alle luiken nog verder gezet en bijgewerkt waar nodig, dit binnen het kader van Open School met financiering door PWA en provincie. Hoofddoelstelling van de verderzetting blijft het verbeteren van de secundaire competenties op een systematische en gestructureerde wijze.

Contactpersoon

Barbara Vissenaekens
Centrum Basiseducatie
Open School Leuven
tel: 016/22.10.68
b.vissenaekens@cbeleuven.be

4.3 Trajectbegeleiding

In de begeleiding naar tewerkstelling staat het trajectdenken centraal. Trajectbegeleiding wordt doorgaans omschreven als de individuele en intensieve begeleiding die erop gericht is om de kansen van de werkzoekende op duurzame tewerkstelling aanzienlijk te verhogen. Ook hier heeft het competentiedenken ingang gevonden. Enerzijds wordt het geheel aan acties die in het traject naar werk opgezet kunnen worden, zoals opleiding, attitudetraining, sollicitatietraining, enz... meer en meer vertaald in termen van het werken aan competenties. Anderzijds wordt ook in de bemiddeling naar concrete vacatures meer aandacht besteed aan competenties. Steeds vaker vragen werkgevers immers om een totaalpakket aan competenties die de vereisten van een louter technische vaardigheid, vertaald in een diploma of attest, overstijgen.

De derden voeren trajectbegeleiding uit op maat, en standaardiseren daarbij noch het proces noch het resultaat. Met andere woorden: het af te leggen traject is geen opeenvolging van afzonderlijke stappen die één voor één genomen dienen te worden, maar wel een geheel van stappen die in verschillende combinaties genomen kunnen worden. Flexibel reageren op maat, met de gepaste acties en combinaties van acties, is bijgevolg belangrijker dan een vooraf vastgelegde opeenvolging van beslissingen. Het competentiekader biedt hierbij een waardevolle methodologische invalshoek om de doelstellingen en targets te stellen tijdens dit proces en het behalen en bijsturen ervan op te volgen.

4.3.1. Gebruik van competenties (BLM)

Met dit ESF-project (januari 2006 – juni 2007) wil BLM een antwoord bieden op de noodzaak van het zichtbaar maken, beoordelen en functioneel hanteren van competenties. Er wordt hierbij gefocust op de levensbrede competenties. Met het project wil BLM de basis, levensbrede, arbeidsmarktgerichte en een aantal technische competenties in beeld brengen. Men wil een methodiek ontwikkelen om deze te beoordelen. Daarnaast wil men een éénduidig taalgebruik tot stand brengen. Het project richt zich zowel tot werkzoekenden als werknemers.

Griet Bottu van BLM licht dit nader toe.

Uitvoerders en kader

BLM vzw is uitvoerder van dit project dat werd opgezet in het kader van ESF 3 - zwp 4. Thematische oproep: ‘Gebruik van het competentiedenken in functie van persoonlijke, maatschappelijke en arbeidsmarktgerichte ontplooiing. Zoeken naar wegen voor het in kaart brengen, waarden, en functioneel hanteren van competenties.’

Probleemstelling

Het zichtbaar maken, beoordelen en functioneel hanteren van competenties is een ondersteuning die noodzakelijk is omdat arbeid en de arbeidswereld zo complex zijn geworden dat iedereen vroeg of laat nood heeft aan advies over en begeleiding bij zijn verdere loopbaan. Dit geldt vooral voor mensen uit kansengroepen. Bovendien zoeken bedrijven juist die mensen, die voor een bepaalde functie over de juiste competenties beschikken. Daarom heeft de arbeidswereld er alle baat bij vraag en aanbod zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. BLM houdt in dit project rekening met een aantal levensbrede competenties die een aandachtspunt zijn voor mensen uit kansengroepen omdat zij vaak worden geconfronteerd met randvoorwaarden op diverse levensdomeinen, zowel persoonlijk, maatschappelijk als arbeidsmarktgericht. De confrontatie met deze diverse randvoorwaarden resulteert vaak in verkeerde loopbaankeuzes die op hun beurt weer kunnen leiden tot faalervaringen, wat uiteindelijk maakt dat deze mensen terecht komen in een negatieve en vicieuze spiraal. BLM wenst met dit project aan bovenstaande probleemstelling tegemoet te komen.

Doelstellingen

- Competenties die zinvol zijn in de context van levensbrede en arbeidsmarktgerichte ontwikkeling op een systematische wijze in kaart brengen. Het gaat hierbij zowel om

basiscompetenties, levensbrede, arbeidsmarktgerichte en ook een aantal technische competenties.

- Een methodiek ontwikkelen om deze zinvolle competenties te beoordelen, van waaruit vervolgens acties gedefinieerd kunnen worden in functie van een verdere ontplooiing van deze competenties.

- Een eenduidig taalgebruik rond levensbrede en arbeidsmarktgerichte ontplooiing tot stand brengen.

- Een verankering in de reguliere werking van werkervaringsprojecten en trajectbegeleidingen. De ontwikkelde instrumenten worden immers zowel toegepast op werkenden (mensen in een WEP-plus-statuu), als op werkzoekenden (mensen in trajectbegeleiding). Het gebruik van deze instrumenten in deze twee werkvormen biedt BLM de kans haar eigen begeleidingsmethodiek te optimaliseren.

Omschrijving / aanpak

Het instrument dat BLM wenst te ontwikkelen is erop gericht bij de werknemer een leerproces op gang te brengen dat afgestemd is op de eigenheid van de doelgroep en bijdraagt tot een beter inzicht van de werknemer in de eigen realiteit. Bovendien leidt het gebruik van dit instrument tot het formuleren van een aantal acties die de werknemer moet sturen in zijn verdere ontplooiing. Anderzijds biedt dit instrument aan het begeleidende kader een leidraad om een reëel zicht te krijgen op de aanwezige en te ontwikkelen competenties van de doelgroepwerknemers, en hoe deze competenties effectief aan te wenden.

Doelgroep

Het project is gericht op kansengroepen. We richten ons zowel tot werkzoekenden (trajectbegeleiding) als werknemers (werkervaringsprojecten).

Methodiek / instrumenten

BLM beoogt een aantal instrumenten (geïnfomatiseerde assessment-tools) te ontwikkelen die toelaten een gespecialiseerde dienstverlening rond competentie management voor kansengroepen te realiseren.

1. Competentiefiche: arbeidsmarktgerichte, levensbrede en technische competenties worden gescoord aan de hand van een aantal gedragsindicatoren die de competenties vertalen in concreet zichtbaar en meetbaar gedrag.

2. Beoordelingskader: de competentiefiche vormt de basis voor het beoordelingskader (zelfbeoordelingsmodel + beoordelingsmodel voor begeleider). Het beoordelingskader krijgt vorm in drie profielen: het instroom-, doorstroom- en uitstroomprofiel.

- Instroomprofiel: inschatting van de competenties bij de start. Laat toe acties te formuleren in de vorm van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

- Doorstroomprofiel: tijdens het traject vinden een aantal evaluatiegesprekken plaats waarbij de evolutie van het niveau van de competenties in kaart kan worden gebracht.

- Uitstroomprofiel: het bereikte niveau op de competenties krijgt tot slot vorm in een uitstroomprofiel.

3. Criteriumgericht interview: via de STARR-methodiek wensen we een beeld te krijgen van een aantal startcompetenties waarover onze werknemers op dat moment beschikken.

4. Testbatterij: deze bestaat uit een geïnfomatiseerde taal-, reken en ICT-test.

5. Handleiding voor assessoren: dit is noodzakelijk opdat meerdere personen de testbatterij correct zouden kunnen afnemen.
6. Draaiboek: maakt het mogelijk op een gestandaardiseerde manier om te gaan met de methodiek en om op de gepaste wijze over het gebruik en de resultaten ervan te communiceren.
7. Format: deze is opgebouwd uit een intake-formulier, een privacyverklaring, een beschrijving van de competenties aan de hand van input uit tests en profielen en het persoonlijk ontwikkelingsplan.
8. Persoonlijk ontwikkelingsplan: dit beschrijft de actieplanning die bij elk contact tussen begeleider en klant bijgeschaafd wordt.

Resultaten

We beogen een aantal instrumenten te ontwikkelen die hierboven werden omschreven. De kennis en ervaring die we opdoen in dit project wensen we ook te standaardiseren en vast te leggen in een handleiding voor gebruik van competenties.

Voor de diverse werkervaringsprojecten zijn reeds competentieprofielen of – fiches ontwikkeld met een onderverdeling in arbeidsmarktgerichte, levensbrede en technische competenties. Ook voor deelnemers in trajectbegeleiding is een dergelijk profiel uitgewerkt waarbij dezelfde competentieclusters en competenties worden weerhouden, echter wel met andere gedragsindicatoren.

Van de portfolio/format is reeds een eerste versie ontwikkeld, echter nog wel in de vorm van een papieren dossier. Een ICT-medewerker zal dit geheel digitaliseren zodanig dat het een interactief instrument wordt dat door de cliënten zelf kan worden beheerd.

Andere elementen, bijvoorbeeld de digitalisering van de testen voor basiscompetenties en de bijhorende handleiding, zijn nog *in progress*.

Door middel van dit project wensen we tot slot een algemene format te ontwikkelen die BLM kan gebruiken voor het verder optimaliseren van zijn begeleidingsmethodiek. De testfase van de ontwikkelde producten duurt nog tot 30/4/2007. De laatste fase is voorzien voor de disseminatie.

Implementatie

1. Aanbieden van de dienstverlening

Zowel trajectbegeleiding als werkervaring bieden gelegenheid om de levensbrede en arbeidsmarktgerichte ontplooiing van de werkzoekenden / werknemers te stimuleren en de mogelijke actiepaden te verkennen.

2. Ter beschikking stellen van de informatie

BLM is bereid zijn tot nog toe ontwikkelde knowhow ter beschikking te stellen en mee te werken aan het ontwikkelen van één gestandaardiseerde format voor een competentiekaart.

3. Bekendmaking via het BLM netwerk

BLM is actief via zijn werkervaringsprojecten in bijna elke Limburgse gemeente. Door de goede contacten met de gemeenten kan de disseminatie via deze kanalen verlopen.

Voor de bekendmaking van de resultaten wordt een seminarie georganiseerd. Elk van de gemeenten en / of de betrokken begeleidingsdiensten actief in die gemeenten kan hierin participeren. Desgewenst wordt het project in de afzonderlijke gemeenten toegelicht.

Voor **meer info** over dit project en de geïnformatiseerde assessment-tools voor competentie management voor kansengroepen, de competentiefiche, het beoordelingskader met daaruit voortvloeiend het instroom-, doorstroom-, en uitstroomprofiel, de testbatterij geïnformatiseerde self-assessment-test en vaardigheidstest (rekenen, redeneren, taal), de handleiding bij de testbatterij voor assessoren, het draaiboek om op een gestandaardiseerde manier om te gaan met de methodiek en het gebruik en de resultaten te communiceren, het format met beschrijving van de competenties, het persoonlijk ontwikkelingsplan kan men terecht bij

Griet Bottu
Coördinator vorming & begeleiding BLM vzw
E. Coppéelaan 91
3600 Genk
Tel: 089/36.44.45
Gsm: 0476/96.21.99
griet.bottu@blmgenk.be

4.3.2. Perspectief (module oriëntatie)

(De Sleutel / OTC OCMW Gent)

Via een groepsgerichte, observatiegerichte en doorlopende aanpak willen de Sleutel en het OTC/OCMW Gent komen tot een betere begeleiding van de cliënt. Het betreft hier in hoofdzaak cliënten met een problematiek van middelenmisbruik. Via deze aanpak worden een aantal gerichte competenties gescreend zodat de betrokkenen een beter zicht krijgen op de eigen werkhouding. (Het project startte in december 2004).

Johan Stammeleer van de Sleutel geeft toelichting.

Uitvoerders en kader

Vanuit de samenwerking tussen De Sleutel en het OTC/OCMW ontstond de vraag om voor een specifieke doelgroep een screening en oriëntatie uit te werken. Dit project wordt ondersteund door federaal minister Dupont, minister van maatschappelijke integratie en sociale economie. Binnen deze samenwerkingscontext zorgt de Sleutel voor de mogelijkheid om ervaring op te doen in tewerkstelling en biedt zijn knowhow aan wat betreft drugproblematiek. Het OTC zorgt voor de opvolging van de cliënt en de begeleiding en traject naar werk.

Probleemstelling

Door de aard van hun problematiek (middelenmisbruik) is het voor sommige kandidaten moeilijk om te werken met individuele afspraken. Hierdoor duurt het erg lang vooraleer de verschillende stappen van indicatiestelling en oriëntatie kunnen afgewerkt worden. Bij anderen is het dan weer moeilijk om via de methodiek van individuele gesprekken een juist zicht te krijgen op hun situatie. Het is hoe dan ook belangrijk dat elke deelnemer van een traject naar arbeid ‘gekend’ is, daarom wordt een andere methodiek aangeboden waar de individuele methodiek te kort schiet. Een methodiek die meer actiegericht is ligt de doelgroep beter: meer groepsgericht, meer observatiegericht en meer doorlopend van aard.

Doelgroep

De gehele oriëntatie vindt plaats in de “Sociale Werkplaats De Sleutel” maar richt zich tot deelnemers van diverse instrumenten (art. 60, VDAB cliënteel, ...) specifiek met een (ex)-verslavingsproblematiek. Deze oriëntering staat open voor alle aanvragen met oog op alle soorten tewerkstellingen.

De kandidaten voor deelname aan de module oriëntatie zijn personen die omwille van verschillende redenen niet (meer) in staat zijn om zelfstandig werk te zoeken, te vinden of te behouden.

De redenen waarom dit niet lukt kunnen van heel uiteenlopende aard zijn:

- een alcohol-, medicatie- of drugverslaving;
- lange werkloosheid;
- marginalisering;
- psychische beperkingen;
- gevangenisverleden.

Doelstelling

We screenen enkel op een aantal competenties zodat de betrokkenen zicht krijgen op de eigen werkhouding.

We doen dit door:

- hen een beeld te geven over hun mogelijkheden op gebied van arbeidsvaardigheden en arbeidsattitudes;
- dit arbeidsprofiel te relateren met hun algemene mogelijkheden en problemen;
- na te gaan in welke mate middelmisbruik of psychische problemen consequenties hebben voor hun arbeidssituatie;
- samen met hen, tegen het einde van de oriëntatie, concrete doelstellingen te bepalen op gebied van opleiding, inkomen en middelengebruik;
- op basis van deze elementen een gericht advies te geven over de wijze waarop (waar) ze deze doelstellingen kunnen bereiken.

Aanpak

Duur

Het programma loopt gedurende drie dagen per week en duurt 3 tot 7 weken. Desgevallend kunnen na drie weken extra dagen worden ingelast.

- Voormiddagen (8.30 u – 14.00 u): Observatie van arbeidsvaardigheden en –attitudes. Dit doen we aan de hand van diverse werkopdrachten waaraan verschillende observaties gekoppeld zijn.
- 2 namiddagen: groepssessies rond middelen gebruik.
- 1 namiddag: psychodiagnostiek, relatiewijze en algemeen beeld.

Activiteiten en competenties

Gedurende het programma worden de activiteiten / werkopdrachten zodanig gecombineerd dat de competenties op verschillende werkdagen in verschillende werkomstandigheden kunnen geobserveerd worden.

Het aantal geobserveerde competenties is beperkt tot 12. Er wordt immers gepeild naar de algemene attitude die noodzakelijk is om over doorgroei naar tewerkstelling te kunnen praten. Deze lijst werd samengesteld in overleg tussen de Sleutel, het OTC en het OCMW.

Activiteit	Competentie
<i>Hout</i> (verschillende technieken in hout bewerking)	Mondelinge communicatie en luisteren Motivatie Leervermogen
<i>Groenwerk</i> (afval van de groenwerkplaats composteren)	Samenwerken Omgaan met veiligheid Mondelinge communicatie en luisteren
<i>Was/opkuis</i> (ophalen, sorteren van was. Wassen met een industriële wasmachine, strijken. Opkuis van het atelier)	Doorzetting Aanvaarden van leiding Samenwerken
<i>Industrieel werk</i> (diverse kleinere opdrachten voor andere bedrijven)	Handvaardigheid Omgaan met kritiek Aanvaarden van leiding
<i>Fietsen herstellen</i> (nazicht, demonteren en onderhouden van fietsen)	Leervermogen Handvaardigheid Omgaan met kritiek
<i>Stenen opkuisen</i> (opkuisen en stapelen van gebruikte stenen en dakpannen)	Doorzetting Motivatie Zin voor veiligheid

Verschillende partners

De taak van de begeleiders van de module oriëntatie bestaat voor een belangrijk deel uit het observeren van de arbeidsvaardigheden en – attitudes van de kandidaten op de werkvloer. Om dit te kunnen doen organiseren zij diverse activiteiten.

Een ander belangrijke taak van de begeleiders is het bieden van continuïteit in de oriëntatie:

- dagelijkse informele gesprekken doen,
- deelnemers voortdurend aanmoedigen,
- dagelijks feedback geven over de observaties,
- wekelijks een persoonlijke evaluatie bespreken.

De begeleiders werken nauw samen met de andere partners. Wekelijks zijn er opvolgvergaderingen met het team, een psychologe van het dagcentrum en een stafmedewerker behandeling van de Sleutel: ze verwittigen de arbeidstrajectbegeleider bij onverwachte incidenten tijdens de tewerkstelling en de casemanager wanneer (andere) aspecten van de problematiek het goede functioneren op de werkvloer ernstig belemmeren.

Methodieken

- Observatie van arbeidsvaardigheden en arbeidsattitudes door de begeleiders van de module via een variatie van activiteiten. Bespreking en evaluatie van deze elementen door gesprekken van de deelnemer met de arbeidstrajectbegeleider van het OTC of van de sociale werkplaats.
- In kaart brengen van het actueel middelengebruik (observatie checklist, vragenlijsten), bepalen van de fase van het veranderingsproces (Prochaska en DiClemente) betreffende middelengebruik waarin de deelnemer zich bevindt (via 8 groepssessies).

- In kaart brengen, bespreken en evalueren van de totale mogelijkheden / problematiek op de verschillende levensgebieden door de casemanager (EuropASI). Schatting van de leermogelijkheden van de kandidaat (Raven), bepaling van de eventuele psychiatrische en persoonlijkheidsproblematiek (MCMI III), inventaris maken van subjectief beleefde klachten (SCL-90) door psycho-diagnostisch geschoolde drughulpverleners. De relatiewijze van de kandidaat in kaart brengen via groepssessies (axenroos).

De eerste resultaten

We kunnen reeds terugblikken op één jaar werking. Opvallend is dat vooral onze collega's van andere oriëntatieprogramma's de noodzaak van onze specifieke aanpak weten te waarderen. Maar vooral de deelnemers en de doorverwijzers konden dankzij onze actie een beter traject naar werk opstellen.

Het grote voordeel van deze werking is dat binnen de trajectbegeleiding van de Sleutel heel gericht kan gestuurd worden. Het is én een screening én een competentiemeting én een oriëntatie! Daar waar we vroeger met onze doelgroep vooral de hindernissen naar werk ondervonden kunnen we deze nu proactief ontwijken! De trajectbegeleider beschikt nu over een grondig dossier, een dossier waarbij de cliënt heel nauwgezet betrokken is zodat er een positieve onderhandeling opgestart kan worden. Bij doorverwijzing naar de hulpverlening, of sociale werkplaats kan een advies voor verdere ondersteuning aangeboden worden. Ook dit is nieuw, zeer efficiënt voor het verdere verloop van het traject.

Het programma werd intussen voorgesteld aan verschillende OCMW's, de VDAB, het justitiehuis en diverse organisaties. Het programma is voldoende uitgewerkt, we kunnen onze diensten nu algemeen gaan stellen. Dit betekent dat alle mogelijke doorverwijzers ons kunnen aanspreken.

Voor **meer info**, specifieke technieken en tools (observatielijst voor 12 competenties) kan je terecht bij

De Sleutel
Johan Stammeleer
Verantwoordelijke oriëntatiemodule
Mahatma Ghandistraat 2A
9000 Gent

tel: 09/232.58.08

4.4 Samenstelling van een portfolio³⁹

Het portfolio is een verzameling van levens-, werk-, opleidings-, en vormingservaringen met bijhorende bewijsstukken. Een portfolio formaliseert de ervaringen van een persoon waarvoor geen echte kwalificaties bestaan. Het maakt competenties zichtbaar en herkenbaar. Een portfolio vereenvoudigt de overgangen van de ene leef-, leer-, of werksituatie naar de andere. De portfolio is eigendom van de werkzoekende/werknemer en vormt tevens een reflectie-instrument voor de werkzoekende om zijn levensloopbaanplanning op te stellen. In een EVC procedure vormt het portfolio (talentenpas) een verzameling van bewijsmateriaal waarmee de kandidaat kan aantonen dat de vereiste competenties beheerst worden.

Het portfolio kan verschillende formats aannemen en kan op verschillende wijzen worden aangewend. Een portfolio is eigenlijk nooit af en evolueert voortdurend. Nieuwe ervaringen kunnen er steeds aan worden toegevoegd.

Enkele ervaringen met het ontwikkelen van een portfolio worden hierna beschreven in een viertal projecten.

³⁹ Portfolio wordt ook wel talentenpas genoemd.

4.4.1. Competentiespiegel

(Vokans)

Dit ESF-project (2004 – 2005) van Vokans is specifiek gericht op vrouwen die met uitsluiting op de arbeidsmarkt bedreigd worden. Via het portfoliotraject wil Vokans Elders Verworven Competenties van deze vrouwen benoemen en omzetten naar concreet talent voor de arbeidsmarkt. Hiertoe worden 10 basiscompetenties vastgelegd. Voor elke betrokkene wordt een competentiematrix, portfolio en POP opgesteld. Vokans zorgt in het competentiespiegel project voor de nodige begeleiding bij de herintegratie van de deelnemende vrouwen in het arbeidsproces.

Katrien van Reeth van Vokans licht het project toe.

Uitvoerder en kader

Competentiespiegel is een ontwikkelingsproject van vzw Vokans in het kader van ESF3, zw 5 met steun van VESOC. Het project liep van 1.1.2004 tot 31.12.2005.

Aanzet/reden/probleemstelling

Met dit project willen Vokans en ACV, vrouwen die met uitsluiting worden bedreigd steun verlenen en hun integratie op de arbeidsmarkt bevorderen. Arbeid en permanente vorming zijn immers een fundamenteel recht.

Aanpak en doelstellingen

Door middel van peilingen naar waarden en meningen, bijblijfacties (individuele gesprekken) en loopbaanbegeleidingsacties, wil het project vrouwen assertiever, sterker en autonomer maken en dit zowel in hun persoonlijke leven als in hun toekomstige arbeidssituatie.

Doelgroep(en)

In het bijzonder richt het project zich tot kortgeschoolde en allochtone vrouwen, vrouwen uit de kansengroepen en mutualiteitsafhankelijke vrouwen, PWA-sters. Dit zijn vrouwen van wie het profiel onvoldoende beantwoordt aan de eisen van de arbeidsmarkt.

Technieken, methodieken, instrumenten

Portfoliotraject

Het portfoliotraject voor kansengroepen is een instrument voor de (h)erkenning van diverse vormen van verworven kennis, vaardigheden en houdingen uit non-formele en informele situaties zoals het gezin en de vrije tijd.

Via dit portfoliotraject (onderdeel en resultaat van Competentiespiegel) wil Vokans het zelfbeeld en de persoonlijke impact van de werkzoekende vrouwen op de arbeidsmarkt vernieuwen en dit door het benoemen van competenties en deze om te zetten naar concreet talent voor de arbeidsmarkt.

De EVC-methode – herkenning, beoordeling en erkenning van niet schoolse competenties - stond model in het onderzoek in het kader van competentiespiegel.

Voor de fase van herkenning ontwikkelde Vokans de portfoliomap, een verzameling van bewijsstukken die aantonen dat de betrokkene de 10 basiscompetenties zoals vastgelegd in het project beheerst.

De 10 basiscompetenties zijn:

- organiseren en plannen
- zin voor samenwerken
- zelfstandigheid
- leervermogen
- flexibiliteit
- nauwkeurigheid
- zorgvuldigheid/ordelijkheid
- stressbestendigheid
- communiceren
- klantgerichtheid

Voor elke betrokkene werd een competentiematrix opgesteld die aangeeft welke competenties werden geobserveerd en bewezen.

Het portfolio is een beoordelingsinstrument maar evenzeer een begeleidings- en coachingsinstrument. In het portfolio treft men immers gegevens, ervaringen, profiel, beroepskeuze, persoonlijk ontwikkelingsplan van de betrokkene en bewijsmateriaal.

Aanloop naar de portfoliobegeleiding

Het portfoliotraject voorziet verschillende fases in aanloop naar de portfoliobegeleiding:

In de eerste fase wordt de betrokkene geïnterviewd, waarbij wordt gepeild naar volgende 4 competenties: plannen en organiseren, klantgerichtheid, leervermogen en motivatie. Hierbij wordt de STARRO-methodiek gebruikt. (STARRO = techniek om gestructureerd te interviewen, staat voor: situatie - taak – acties – resultaat – reflectie – overtuiging).

In een tweede fase worden er 4 praktijkopdrachten en twee rollenspelen gedaan waarin de 10 basiscompetenties worden gemeten. Doelstelling hierbij is de betrokkenen te screenen en hun juiste competentieprofiel te bepalen.

Op basis van de input uit de interviews, het overleg tussen de portfoliobegeleider en de observator en de waarnemingen tijdens de praktijkopdrachten en rollenspelen, wordt een competentiematrix opgesteld die moet duidelijk maken of de betrokkene al dan niet voldoet om een bepaalde functie in te vullen. Een neerslag hiervan wordt opgenomen in het portfolio.

De matrix wordt opgesteld naar aanleiding van interviews en opdrachten. Na elke opdracht wordt een zelfevaluatie aangeboden waarbij gewerkt wordt aan de zelfkennis en de zelfevaluatie van de betrokkene.

In de derde fase, de ‘matching’ wordt gestreefd naar een realistische beroepskeuze. Er wordt een top 3 opgesteld van de beroepen die de betrokkene graag zou uitoefenen. Hierbij wordt ook gekeken naar de competenties die bij deze beroepen horen. Beide elementen worden opgenomen in het portfolio.

Er wordt duidelijk gemaakt of de betrokkene effectief beschikt over de competenties die de beroepsprofielen vereisen en of er nog kan gewerkt worden aan deze competenties.

In een vierde en laatste fase wordt het POP (Persoonlijk OntwikkelingsPlan) uitgewerkt.

De portfoliobegeleiding

Deze laatste fase van competentiespiegel heeft als doelstelling om op basis van een concreet plan van aanpak de werkzoekende opnieuw te integreren in het arbeidsproces, dit met het oog op een duurzame tewerkstelling. In deze fase wordt nagegaan hoe concreet aan die competenties kan worden gewerkt. Het POP wordt verdiept. Het POP maakt duidelijk welke doelstellingen de betrokkene wil bereiken. De verschillende ontwikkelingspunten worden opgesomd, beschreven en geanalyseerd. Dit resulteert in een stappenplan. Tijdens de uitvoering van dit stappenplan kan het evenwel voorvallen dat het POP moet worden bijgestuurd.

Wanneer de betrokkene klaar is om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten, wordt haar competentieCV opgesteld.

Het portfoliotraject wordt afgesloten met een schriftelijk rapport en worden verdere afspraken gemaakt rond de nazorg.

Implementatie

Vokans wil het portfoliotraject op ruime schaal gaan implementeren. Tijdens het pilootproject werden een 12-tal vrouwen begeleid bij het zoeken en vinden van een job. Een aantal onder hen vond inmiddels een baan in de zachte sector. Er is ook interesse vanuit de 'harde' sector om een aantal projecten op te starten.

Voor **meer info** over het project competentiespiegel, het portfoliotraject, het opmaken van het POP, de portfoliobegeleiding kan u terecht bij

Vokans
Katrien van Reeth
Projectbeheerder competentiespiegel
tel: 03/888.68.25
katrien.vanreeth@vokans.be
www.competentiespiegel.be

4.4.2. Een digitaal portfolio op maat van de jonge stad. JES versterkt met ‘C-STICKS’ het jong stedelijk potentieel (JES)

Met dit ESF-project (mei 2006 – oktober 2007) wil JES de sociale competenties die jongeren in de stad, via jeugdwerk en opleiding, verwerven gaan vastleggen in een digitale portfolio. Deze portfolio is op hun maat geschreven. Jongeren kunnen er hun competenties in bundelen en er hun traject voor zichzelf in uitzetten. Het project loopt van 1 mei 2006 tot oktober 2007.

Gorik Kaesemans van JES licht dit project toe.

Uitvoerder en kader

De grote steden verjongen. In Brussel, Antwerpen en Gent is meer dan één derde van de bevolking jonger dan dertig jaar. Die stedelijke rijkdom vindt tot nog toe veel te weinig haar weg richting arbeidsmarkt en dus richting volwaardige maatschappelijke participatie. In de erkenning van in de stad verworven competenties bij jongeren ligt voor JES vzw een belangrijke sleutel om de structurele stedelijke jongerenwerkloosheid aan te pakken.

JES vzw, een stadslabo voor kinderen, jongeren en jongvolwassenen.

JES vzw (voorheen Jeugd en Stad vzw) is een pluralistische organisatie, actief in Brussel, Antwerpen en Gent als ondermeer: vormingsorganisatie voor jongeren en stedelijk jeugdwerk, productiehuis voor stedelijke jongerencultuur, opleidingsorganisatie voor jonge werkzoekenden, straathoekwerkorganisatie, bezieler van jongerenparticipatie, koepel van jeugd(welzijns)werk in de hoofdstad, exploitant van een jeugdverblijfcentrum en een jeugdcentrum, partner rond grootstedelijk jeugdbeleid.

Als opleidingsorganisatie werkt JES al enkele jaren rond competenties. Vanuit haar kortdurende oriëntatiemodules (het meerkansenproject in Brussel, Workspace! in Antwerpen) beschikken JES-instructeurs over een screeningsinstrumentarium op maat van jonge werkzoekenden. De focus ligt zowel op beroepstechnische als op breed inzetbare competenties.

Als vormings- en jeugdwerkorganisatie bereikt JES jaarlijks honderden jongeren die zich vrijwillig willen engageren. Sinds 2005 loopt ook binnen die jeugdwerkpoot een pilootproject rond competenties (ondersteund door de Vlaamse Gemeenschap). De sociale competenties die jonge stedelijke kansengroepen binnen jeugdwerk of opleiding opdoen, wil JES vzw bredere erkenning geven en sterker laten valideren. Haar rijke arsenaal aan praktijkdeskundigheid kan JES dankzij ESF-middelen (zwaartepunt 4) synthetiseren en vertalen naar een digitaal jongerenportfolio.

Concept

De te ontwikkelen C-STICK is een digitale format waarop jongeren hun competenties kunnen bundelen en hun toekomsttraject voor zichzelf kunnen uitzetten. Als permanent aanvulbare competentiekaart op jongerenmaat moet de C-STICK integreerbaar worden binnen allerlei (bestaande en nieuwe) webtoepassingen.

In de C-STICK-projectontwikkeling spelen voor JES vzw volgen factoren mee:

Het talig element van EVC-procedures vormt een drempel voor jonge kansengroepen

De uitval binnen het secundair onderwijs ligt hoog in de steden. Er is een hoge uitstroom van jongeren met een onvolledig onderwijscurriculum (onafgewerkt beroeps- of deeltijds onderwijs). Zij zijn vaak onvoldoende taalvaardig (leesniveau, verbaliteit en schrijfvaardigheid) om bestaande EVC- en portfolio-procedures te hanteren. Binnen het hele EVC-verhaal is een Mattheus-effect een sterke valkuil. De uitdaging is om voor die (jonge) kansengroepen een bruikbaar instrumentarium op maat te ontwikkelen. Zowel binnen de JES jeugdwerkpoot als binnen de JES-opleidingsinitiatieven tonen pilootprojecten aan dat visualisering en digitalisering (ICT-vertaling) voor de beoogde doelgroep kritische succesfactoren kunnen zijn.

Competentie-inschaling van breed inzetbare sociale competenties vraagt een veelzijdig inschalingsperspectief en een vertrouwensrelatie

Zichzelf beoordelen op sociale competenties is niet evident. Het vraagt een aantal metacognitieve vaardigheden plus de bereidheid om zich kwetsbaar op te stellen. De spiraal van falen (binnen onderwijs, in de zoektocht naar werk) waarin vele jongeren uit kansengroepen zijn terechtgekomen is daarbij dikwijls een extra drempel. De JES-praktijkervaring leert dat die jongeren vaak vluchtwegen zoeken (of zichzelf stoer houden en zich hoog inschalen of blokkeren en zelfreflectie afwijzen). Cruciaal hierbij is de vertrouwensrelatie die kan opgebouwd worden binnen jeugdwerk- en opleidingssettings. De betrokken instructeur of trajectbegeleider zal in een eerste fase als klankbord fungeren (en dikwijls ook als container voor geprojecteerde frustraties). In een tweede stap zal de betrokken jongere heel veel halen uit methoden van ervaringsleren en de feedback die hij via leeftijdsgenoten krijgt (peer education). Pas na dit dubbele proces kan een realistische en eerlijke zelfinschaling volgen die bruikbaarheid in functie het levenslang leerpad van de betrokken jongere garandeert.

Trajecten lopen te vaak spaak op sociale vaardigen en arbeidsattitude

De klemtoon binnen opleidingen ligt op efficiëntie en resultaten. Dit creëert het gevaar op 'afoming' van die doelgroepen met een tekort aan sociale vaardigheden en werkhouding. Gegeven de lange wachtlijsten en de hoge resultaatsdruk binnen opleiding vallen laatkomers die laag scoren op contactvaardigheid, zelfstandigheid, weerbaarheid en communicatieve vaardigheden het eerst af. Deze vaststelling geldt a fortiori binnen de context van reguliere tewerkstelling. Daarom net is werken aan deze breed inzetbare sociale competenties de cruciale eerste stap in een traject naar werk. Het project C-STICKs kan dit dankzij haar brede inbedding en integrale aanpak (jeugdwerk-opleiding-sociocultureel werk) realiseren. Om jongeren en jongvolwassenen zelf permanent te leren werken aan hun gamma van sociale competenties is de voorziene gelaagdheid in elk persoonlijk proces (inschaling door een vertrouwenspersoon/observator – inschaling door leeftijdsgenoten – zelfinschaling –

ontwikkelen en werk maken van een persoonlijk ontwikkelingsplan – vertaling naar een digitaal portfolio) noodzakelijk. De groep van vertrouwenspersonen (instructeurs, trajectbegeleiders en op termijn misschien ook straathoekwerkers, buurtwerkers, ...) krijgen met het C-STICK-instrumentarium sleutels in handen om succestrajecten voor jonge stedelingen op te zetten.

Recente JES-ervaringen in Antwerpen tonen aan dat de koppeling tussen vrijetijdswerk en opleiding voor jongeren tot schitterende resultaten kunnen leiden. De jonge stedeling die eerst gewoon in de vrije tijd het jeugdcentrum de Branderij (Borgerhout) frequenteert, vervolgens instapt in een animatorcursus en via een vrijwillig jeugdwerkengagement doorgroeit naar een Workspace!-opleiding én naar vast werk, is geen utopie meer. Of hoe een veelzijdig stedelijk jeugdcentrum tegelijk een competentiecentrum kan zijn voor jongeren.

Voor **meer info** over het project kan u terecht bij

JES
Projectverantwoordelijke C-STICKs
Marjan Van de maele
marjan.vandemaele@jes.be
tel: 02/411.68.83
www.jes.be

4.4.3. Portfolio Werkervaring

(Meetjeslandse Leerwerkbedrijven)

Met dit ESF-project (december 2005 - november 2006) willen de Meetjeslandse Leerwerkbedrijven (MLWB) de competenties die vastgesteld worden in de loop van een werkervaringsproject in kaart brengen. Dit zal worden gebruikt voor een actieve bemiddeling naar de arbeidsmarkt. Het betreft zowel sociale vaardigheden, attitudes en technische competenties.

Dit project loopt binnen het leerwerkbedrijf renovatiearbeider maar kan later uitgebreid worden.

Isabel De Sutter van de Meetjeslandse Leerwerkbedrijven licht dit project toe.

Uitvoerder en kader

Opgezet tijdens het project extra begeleiding op de werkvloer werkervaring ESF3 – zwp1&2 - project renovatiearbeiders, ondersteund in het kader van de VESOC actieplannen 2005-2006 en uitgevoerd door de werkgroep portfolio van Meetjeslandse Leerwerkbedrijven. Het project liep van 1/12/2005 tem 30/11/2006.

Aanzet

MLWB voerde reeds een eerste diversiteitsplan uit in 2002-2003 rond het opmaken van competentieprofielen voor werkervaring. Dankzij dit diversiteitsplan werd het competentiedenken binnen de organisatie geïntroduceerd en werden de bestaande instrumenten hierop geënt. De nieuwe methodiek bleek goede resultaten op te leveren voor het in kaart brengen van sociale vaardigheden en attitudes maar liet tot op heden onvoldoende toe om technische vaardigheden van cursisten te screenen en op te volgen.

Doelstelling

Via haar groeidiversiteitsplan wil MLWB een portfolio ontwikkelen dat begeleiders van werkervaringsprojecten in staat moet stellen om competenties gedetailleerd in kaart te brengen in de loop van de werkervaring en dit in functie van een actieve bemiddeling naar de arbeidsmarkt.

Tegen het einde van de werkervaring zal het portfolio door de cursist gebruikt kunnen worden als uitgebreid CV waarbij al zijn verworven competenties - op basis van opleidingen, werkervaringen, hobby's en de uiteindelijke werkervaring en vorming bij MLWB - zijn opgenomen.

De verschillende doelstellingen van het project zijn:

- betere screening van technische competenties

- een meer gerichte technische begeleiding en opleiding om ontbrekende competenties te ontwikkelen
- betere opvolging en evaluatie van de individuele prestaties per cursist
- goed hanteerbaar instrument voor technisch instructeurs om competenties in te schalen
- portfolio als competentiegericht CV voor cursisten: inzetbaar instrument bij sollicitatie en actieve bemiddeling
- verbeterde doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt.

Beoogde doelgroep

Het groeiversiteitsplan richt zich op een deelwerking van de Meetjeslandse Leerwerkbedrijven vzw, nl. kansengroepen tewerkgesteld binnen het leerwerkbedrijf 'renovatiearbeider' dat (met een permanente in-en uitstroom zonder vaste startdatum), een capaciteit heeft van 8 tewerkstellingsplaatsen (een 15-tal personen op jaarbasis).

De doelgroepen die in eerste instantie worden beoogd zijn: 'ervaren (oudere) werknemers', 'allochtonen', 'personen met een handicap' en 'ex-gedetineerden'.

Na voltooiing en positieve evaluatie van het actieplan is het de bedoeling de uitgewerkte instrumenten te vertalen naar de andere deelwerkingen van onze organisatie. Bij deze uitbreiding zullen we ook de doelgroep 'vrouwen' kunnen bereiken voor de functies 'administratief bediende, onthaalbediende en poetsvrouw'.

Ook de organisaties waar wij momenteel de begeleiding op de werkvloer van personen in werkervaring (art.60 en WEP-plus) opnemen, zullen worden aangespoord om deze nieuwe methodiek te implementeren.

Actieplan

In oktober 2005 werd een multidisciplinaire werkgroep opgericht binnen MLWB voor de opmaak en het uittesten van de portfolio.

Deze werkgroep bestaat uit de coördinator, de arbeidsbegeleider renovatie, de technisch instructeur renovatie en de consulent van het extern adviesbureau Project Consultancy & Development die zal worden betrokken bij de verdere uitvoering van het plan.

In december 2005 werd het project ook voorgesteld aan de doelgroepwerknemers en met hen besproken. Suggesties, opmerkingen, specifieke verwachtingen die vanuit de groep worden mee opgenomen in de verdere uitwerking van de actie.

Begin 2006 werden door een werkgroep uitgebreide fiches ontwikkeld voor het inschalen van technische competenties en beroepshouding (attitudes). Deze competentiefiches kwamen tot stand na een grondige analyse van beroepsprofielen (SERV, VDAB) en vormen zo een realistische spiegel naar de arbeidsmarkt.

Tussen maart en juli 2006 werd het instrument uitgebreid getest door een individuele begeleider en een technisch instructeur in functie van opvolgings- en evaluatiemomenten met de cursisten.

In juli 2006 kregen de competentiefiches na een eindevaluatie door de werkgroep hun definitieve vorm en werd een format gemaakt van het definitieve portfolio, dat naast de competentiefiches (resultaat van de verschillende opvolgings- en evaluatiemomenten op de werkvloer) ook informatie zal bevatten over het opleidings- en werkervaringsverleden van de cursist en zijn beoogd jobdoelwit. Tot slot zal de cursist zijn portfolio kunnen aanvullen met foto's van eigen realisaties op de werkvloer, getuigschriften van vormingsmomenten, enz...

Uiteindelijk werd geopteerd voor 2 instrumenten: een werkboek (het portfolio) en een attest (getuigschrift).

Het portfolio is een praktisch instrument dat ingezet wordt tijdens de werkervaring en waarin de cursist alle informatie over zijn eigen leerproces verzamelt.

Daarnaast zal, op het eind van de werkervaring, een attest worden uitgereikt aan de cursist dat aan het portfolio wordt toegevoegd. Het attest bevat een bondige samenvatting van alle competenties die de cursist verworven heeft (of waarvan hij blijk heeft gegeven ze te beheersen) na afloop van de werkervaring.

We vinden het belangrijk dat de cursist naargelang het doel waarvoor hij zijn portfolio wenst te gebruiken, zelf kan bepalen welke informatie hij wil meedelen. Zo kan de cursist bij een sollicitatie het attest afleveren bij zijn CV, terwijl hij naar zijn trajectbegeleider zijn volledige map kan meenemen in functie van zijn vervolgtraject (opleiding, werk,...).

Begin oktober 2006 ging bij wijze van slotmoment een **studienamiddag** door voor promotoren van werkervaring.

De werkgroep is van mening dat het portfolio een meerwaarde kan betekenen in het oriënteren en bemiddelen van cursisten uit specifieke doelgroepen naar de arbeidsmarkt.

Voor **meer info** over dit project en het portfolio kan u terecht bij

Meetjeslandse Leerwerkbedrijven
Isabel De Sutter
Boelare 131
9900 Eeklo
tel: 09/376.71.02

4.4.4. EVC in de buitenschoolse kinderopvang (WEB / VIVO / KIKO)

Dit project startte in 2003 als een DIVA-pilootproject. Sinds 2004 werd dit verdergezet als een ESF project (2004 – 2006). Dit project ging na hoe kortgeschoolde, maar ervaren, begeleiders uit buitenschoolse Kinderopvang via een EVC-procedure hun opleidingstraject tot kinderverzorgster (in een CVO) kunnen afwerken op een verkorte wijze. Om de verworven competenties in beeld te brengen werd een EVC-procedure ontwikkeld.

Katrien Seynhaeve van WEB licht dit project nader toe.

Uitvoerder en kader

Moeten ervaren begeleid(st)ers uit de buitenschoolse kinderopvang nog een volledige opleiding volgen om het diploma kinderopvang te behalen? Met deze vraag als uitgangspunt werd in 2003 gestart met het project 'Erkennen van verworven competenties bij begeleid(st)ers uit de buitenschoolse kinderopvang'. In 2003 werd het erkend als pilootproject van DIVA en sinds 2004 als ESF 3, zwp 6 project. Het liep af in juni 2006. De promotoren van het ESF-project zijn vzw VIVO en vzw KIKO, met vzw WEB als partner en in nauwe samenwerking met de afdeling volwassenenonderwijs van het HIVSet.

VZW WEB (Werkervaringsbedrijven) werkte mee in dit project en heeft daarnaast nog verschillende andere ervaringen met projecten rond competentieontwikkeling. Zowel binnen de interne werking (opleidings- en tewerkstellingsprojecten) als via externe advies- en ontwikkelingsopdrachten wordt met competenties gewerkt.

Aanleiding van het project

De IBO's (Initiatieven voor Buitenschoolse Opvang) werven sinds hun oorsprong werknemers aan met een weerwerk-gesco contract. Ze hebben vaak een opleiding buitenschoolse kinderopvang gevolgd bij de VDAB.

Specifieke regelgeving legt de erkenningsvoorwaarden vast voor IBO's. Hierin is de 50% regel opgenomen. Dit betekent dat tegen het einde van 2010 minstens 50% van het begeleidend personeel een diploma kinderopvang in het Beroepssecundair Onderwijs (BSO) 7^{de} jaar of hoger moet hebben. Om aan deze vereiste te voldoen moeten de huidige (kortgeschoolde) begeleid(st)ers de kans krijgen zich om zich bij te scholen.

De opleiding kinderopvang (BSO) bestaat sinds 2003 ook in het volwassenenonderwijs. Voor de begeleid(st)ers is dit de aangewezen weg om te voldoen aan de diplomaveerste.

Door opleiding, werk- en levenservaring hebben begeleid(st)ers in de BKO al competenties verworven die vereist worden van een gediplomeerde in kinderopvang. Daarom is het aangewezen dat begeleid(st)ers de kans krijgen om vrijstellingen te bekomen. Via een verkort opleidingstraject kunnen zij toch aan de vooropgestelde competenties voldoen.

Doelstelling en doelgroep

Het project richt zich specifiek naar de kortgeschoolde begeleid(st)ers, die met een attest 'Begeleider in de buitenschoolse kinderopvang' verkregen na een VDAB-opleiding, zijn tewerkgesteld in een IBO en die willen instromen in de opleiding 'kinderzorg' in een CVO (Centrum voor Volwassenenonderwijs). Zij krijgen de kans tot erkenning van competenties die ze verworven hebben via eerder gevolgde opleiding en/of door ervaring op de werkvloer, wat moet resulteren in vrijstellingen voor de opleiding. De testcase in kader van dit project heeft plaatsgevonden in de Kempen.

Werkwijze - processen en methodieken

Om na te gaan welke competenties een begeleid(st)er reeds bezit, werd een EVC-procedure ontwikkeld. Deze bestaat uit een combinatie van portfolio-opbouw en assessment. Bij de ontwikkeling heeft elke partner uit het samenwerkingsverband zijn specifieke expertise ingebracht.

Het ontwikkelen van een beoordelingsstandaard is een belangrijk element voor EVC. Dit is een maatstaf waaraan de kandidaat moet voldoen om erkenning te krijgen voor zijn competenties. De standaard werd opgesteld via een vergelijking van het beroepsprofiel van begeleider in de kinderopvang en de opleidingen 'Begeleider in de Buitenschoolse Kinderopvang'. Hieruit is een selectie gemaakt van kerncompetenties. Elke kerncompetentie is vertaald in concrete, meetbare gedragsindicatoren op 3 niveaus. Voor de formulering van de indicatoren werd vertrokken van de evaluatieschalen van Kind en Gezin. Dit gebeurde door deskundigen van VBJK (deskundig in de kinderopvang).

De toeleiding van kandidaten en de begeleiding van de portfoliomethodiek gebeurt door de trajectbegeleiders van KIKO, de koepelorganisatie voor IBO's in de Kempen. Het portfolio is erop gericht leer- en werkervaringen in kaart te brengen en te bewijzen en via deze weg verworven competenties te erkennen. Het moeilijke punt van het erkennen op basis van bewijsstukken wordt opgelost via een diepgaande bevraging (volgens de techniek van het criteriumgericht interview) en toepassing van erkenningscriteria. De nazorg, met name het bespreken van de resultaten van het portfolio en beoordeling, is ook in handen van de begeleiders van KIKO.

Na de samenstelling en bespreking van het portfolio volgt het assessment. Hierdoor kan aanvullend worden beoordeeld of competenties daadwerkelijk verworven zijn, indien ze niet op een andere wijze werden bewezen in het portfolio. De ontwikkeling van het assessment gebeurde door vzw WEB, met ondersteuning van vzw VOKANS.

Het assessment is samengesteld uit een combinatie van methodieken. Observatie op de werkvloer is de meest gewaardeerde assessmentvorm. De werkplaatsen waar de observatie plaatsvindt, moeten wel aan dezelfde kwaliteitsnormen beantwoorden. Bepaalde competenties kunnen niet op de werkvloer geobserveerd. Hiervoor werden simulatieoefeningen en rollenspelen ontwikkeld. Aanvullend en om specifieke competenties te toetsen, wordt er een criteriumgericht interview afgenomen. Het assessment werd uitgevoerd door getrainde assessoren van vzw WEB en Vokans, samen met een deskundige uit de sector van de kinderopvang.

De beoordelingscommissie is verantwoordelijk voor het behandelen van de bewijslast van het portfolio en voor het bespreken van de assessmentresultaten i.f.v. erkenning. In de beoordelingscommissie zitten: portfoliobegeleider KIKO, assessoren WEB, onderwijsinstelling HIVSET en een deskundige projectmedewerker vanuit VIVO.

Resultaten

Voor de deelnemers heeft het project alvast zijn vruchten afgeworpen. 26 begeleid(st)ers in de Kempen hebben intussen een EVC-traject doorlopen. Ze kregen een individueel opleidingstraject op maat. Voor sommigen betekende dit een halvering van hun opleiding 'kinderzorg'. Gezin en arbeid combineren met een opleiding werd zo een meer haalbare kaart. Op 23 juni 2005 behaalden de eerste begeleid(st)ers buitenschoolse kinderopvang hun getuigschrift BSO Kinderzorg en dit na een verkorte opleiding dankzij de EVC-procedure. Het project bevordert de zelfontplooiing van de deelnemer en leidt tot een beter zelfinzicht. Door het assessment krijgen de deelnemers ook een concreet beeld van hun kwaliteiten.

De methodieken en instrumenten voor het toepassen van EVC in de buitenschoolse kinderopvang werden in de loop van het project steeds verder verfijnd en staan nu op punt.

We leerden dat het portfolio niet alleen een product is. Het samenstellen van het portfolio is voor de deelnemers ook een proces. Zij hebben hier begeleiding bij nodig.

De standaard met competenties en gedragsindicatoren is een nuttig instrument gebleken, niet alleen toepasbaar in het kader van EVC maar ook ruimer. Bijvoorbeeld als startinstrument via de introductie van het competentiedenken in het onderwijs.

In het werkveld kunnen de competenties en indicatoren gebruikt worden in de professionalisering van het HR beleid:

- de opmaak van competentieprofielen,
- selectie en begeleiding van nieuwe werknemers,
- het structureren van functioneringsgesprekken,
- individuele opleidingsplanning en VTO.

Hierbij dient wel rekening gehouden te worden met het kader van het beroepsprofiel.

Toekomst

Dit is één van de projecten waarbij onderwijs met verschillende partners heeft gezocht naar een wijze om ervaringen te erkennen. Iedereen weet namelijk dat leren niet enkel op de schoolbanken plaatsvindt. De resultaten tonen aan dat een degelijke methodiek reeds werd ontwikkeld. Het is nog de vraag hoe dit structureel gerealiseerd kan worden in Vlaanderen. Een grootschalige implementatie van het uitgewerkte EVC-model is nog niet voor vandaag. De veralgemening van de erkenning van eerder verworven competenties als grond voor een diploma is nog niet evident. Dit vraagt een ander denkpatroon dan tot dusver gebruikelijk is.

Voor **meer info** kan je terecht bij één van de onderstaande personen.

Voor de ontwikkelde tools (portfolio, assessment-opdrachten) kan je terecht bij KIKO (Tanja Camps).

WEB

Bie Bijmens (WEBConsult)

tel: 014/46.27.15

Steenweg op Tielen 70

2300 Turnhout

bieb@websweb.be.

www.websweb.be

VIVO (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit)

Patricia Van Dessel

tel: 02/227.59.80

pvd@vivosocialprofit.org

KIKO (Koepelorganisatie voor initiatieven Buitenschoolse Opvang in de Kempen)

Tanja Camps

tel: 014/71.11.31

tanja.camps@spk.be

4.5 Jobcoaching

Voor heel wat personen uit de kansengroepen zijn de eerste maanden van de tewerkstelling een cruciale periode. Men komt vaak uit een langdurige periode van werkloosheid en de aanpassingen aan de gewoonten van de nieuwe werkvloer zijn dan ook geen evidentie. Heel wat promotoren besteden daarom extra aandacht aan 'nazorg': de begeleiding achteraf, die volgt op het eigenlijke traject naar werk.

Jobcoaching is een concrete invulling van deze nazorg. Een jobcoach biedt als externe vertrouwenspersoon een intensieve begeleiding op de werkvloer van een nieuwe werknemer (en diens werkgever) gedurende de eerste maanden van de tewerkstelling. Het doel hierbij is het optimaal laten verlopen van de integratie op de werkplek en het wegnemen van drempels en oorzaken voor vroegtijdige uitval. Er wordt dus niet gewerkt aan de vaktechnische competenties, maar wel tracht de jobcoach een kader te scheppen waarin werkgever en werknemer een duurzame relatie kunnen uitbouwen. Het inwerken van de nieuwe werknemer wordt begeleid, problemen worden opgevangen en er wordt bemiddeld in conflicten. De werkgever wordt betrokken, krijgt advies over tewerkstellingsmaatregelen en over hoe het personeelsbeleid beter afgestemd kan worden op de diversiteit binnen de organisatie.

Het competentiedenken krijgt vanuit twee invalshoeken een uiting in jobcoaching. In de begeleiding van de werknemer ligt de focus op het verder bijschaven van een aantal competenties, op basis van de specifieke vereisten van de job in kwestie. De eigenheid van de individuele werkvloer kan immers sterk verschillen naargelang het bedrijf en een begeleidingstraject vooraf kan hier niet altijd voldoende op inspelen.

De werkgever, van de andere kant, wordt begeleid met het oog op het vertalen van de functievereisten in de concrete competenties die nodig zijn voor de job. Belangrijker is echter dat de jobcoach ondersteuning, suggesties en stimulansen biedt aan de werkgever om op de werkvloer een omgeving te creëren die de werknemer toelaat zijn of haar competenties maximaal te ontwikkelen, ten dienste van de onderneming. Op deze wijze heeft jobcoaching een flankerende en ondersteunende werking ten aanzien van competentieontwikkeling.

Omwille van het belang van jobcoaching werd door SLN in 2005 een task force jobcoaching in het leven geroepen, samengesteld uit promotoren die in het kader van ESF-EQUAL een project rond jobcoaching hebben opgezet en promotoren die jobcoaching specifiek toespitsen op de doelgroep van personen met een arbeidshandicap. Daarnaast werden als expertorganisaties ook Flora en OOTB/Tracé bij het overleg betrokken.

Deze task-force bereidde een beleidsadvies voor dat midden 2006 werd bezorgd aan het kabinet van Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke. Momenteel lopen de onderhandelingen met het beleid om in de loop van 2007 een structurele erkenning voor het aanbod jobcoaching van de derden op te starten. Ter ondersteuning hiervan werkt de task force verder aan een competentieprofiel voor een jobcoach en aan de modaliteiten van een praktijkgerichte opleiding.

Voor meer info omtrent jobcoaching en de beleidsontwikkelingen kan u terecht op het secretariaat van SLN en op de ledensectie van onze website www.sln.be .
--

4.6. Loopbaandienstverlening

Voor werknemers die reeds langere tijd in dienst zijn, werd de dienstverlening in het kader van loopbaanbegeleiding uitgewerkt. (zie Besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening).

Werknemers kunnen bij de centra voor loopbaandienstverlening terecht voor advies i.v.m. het verdere verloop van de eigen loopbaan en voor begeleiding bij het zoeken naar antwoorden omtrent de richting die men uitwil en de stappen die ondernomen kunnen worden om de eigen competenties in overeenstemming te brengen met de vereisten van en ambities op de arbeidsmarkt.

Loopbaanbegeleiding helpt de werkende niet alleen bij het in kaart brengen van zichzelf en zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Men leert de werkende vooral in de toekomst zelf zijn/haar loopbaan te sturen. Er wordt de nodige zelfzekerheid aangeleerd om voortaan het heft in handen te nemen en te houden. Dit leert men individueel met een loopbaanbegeleider. De werkgever komt er niet aan te pas. Via gesprekken, opdrachten en oefeningen krijgt de persoon een beter zicht op wat in zijn leven belangrijk is. Er wordt niet alleen uitgezocht welk soort jobs het best passen, maar ook hoe er voor een goed evenwicht tussen werk en privé leven kan gezorgd worden. Zodra het loopbaandoel is bepaald helpt de begeleiding om de juiste acties uit te stippelen. Een loopbaanbegeleiding is een verrijking voor het leven.

Dat een aantal derden op basis van de ervaringen met kansengroepen hierin meestappen blijkt duidelijk uit het aantal derden die via de ESF doelstelling 3 zwaartepunt 4 oproep een erkenning als centra voor loopbaandienstverlening hebben aangevraagd en verkregen.

Het betreft:

- Het samenwerkingsverband tussen
 - Jobcentrum West-Vlaanderen (regio West-Vlaanderen)
 - Job&Co (regio Oost-Vlaanderen)
 - GOCI (regio Brabant)
- Levanto⁴⁰ (Fokus)
- Vokans

Voor **meer info** omtrent loopbaandienstverlening kan u terecht bij één van de vermelde organisaties en op www.mijnloopbaanbegeleiding.be

Jobcentrum West-Vlaanderen
Koolskampstraat 24
8830 Gits
tel:051/26.90.20
<http://www.jobcentrum-westvlaanderen.be>

Job&Co
Antwerpsesteenweg 573
9040 Gent
tel: 09/266.18.10
<http://www.jobenco.be>

⁴⁰ Levanto is gegroeid vanuit Vitamine W, de Buurtontwikkelingsmaatschappij (BOM), Werkatelier Binnenstad en de Bouwerij.

GOCI

Nieuwrodesteenweg 52
3200 Aarschot
tel: 016/570.560
<http://www.goci.be>

Levanto (Fokus)

Langstraat 102
2140 Borgerhout (Antwerpen)
tel: 03/257.08.22
fax: 03/248.32.14
fokus@vitamine-w.be
www.vitamine-w.be/fokus.htm

Vokans

Haachtsesteenweg 579
1031 Schaarbeek
tel: 02/246.34.85
fax: 02/246.34.90
info@vokans.be
www.vokans.be

Slot

Uit wat voorafgaat blijkt dat de ‘derden’ het werken met competenties een noodzaak vinden, die een belangrijke meerwaarde biedt t.a.v. de kansengroepen. Mensen uit de kansengroepen kunnen immers vaak niet terugvallen op diploma’s en getuigschriften. Reeds meerdere jaren integreren en implementeren heel wat derden het competentiegedachtegoed in hun organisatie en werking. Het competentiedenken heeft ingang gevonden in zowel opleiding, begeleiding, werkervaring, jobcoaching... Sommige derden gaan daarin voor, andere derden haken daarop in wanneer zij de kans zien om de realisaties van hun collega’s naar hun eigen setting te vertalen.

Belangrijk hierbij is dat derden vertrekken van competenties die inzetbaar zijn in een brede maatschappelijke context en zich niet beperken tot de technische competenties die vereist zijn op de arbeidsmarkt of voor een specifiek beroep in het bijzonder.

Derden blijken het ook heel belangrijk te vinden om een competentie integraal te benaderen, als het effect van een complexe en dynamische verbinding van kennis, vaardigheden en attitudes met iemands persoonlijkheid en met de sociale context waarin hij of zij optreedt.

Tevens blijkt het werkveld aan te geven dat het competentiedenken liefst dynamisch verankerd wordt in het geheel van de organisatie.

De realisatie van het competentiegedachtegoed wordt mee mogelijk gemaakt door de verschillende projecten, acties en ontwikkelingsopdrachten die worden opgezet, veelal binnen het kader van het ESF. We stellen tegelijk vast dat deze projecten en acties vaak naast elkaar bestaan. Het competentieverhaal kan nog consistentier worden gemaakt en vervolgens ook sterker gaan doorwerken in het brede terrein van trajectacties voor werkzoekenden.

Uit de Beleidsnota Werk en de Beleidsbrieven Werk van Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke blijkt dat de Vlaamse overheid voluit wil inzetten op de competentieontwikkeling, vooral voor de kansengroepen.

Het instrument van de ervaringsbewijzen realiseert hier een belangrijke maatschappelijke doorbraak. Een laagdrempelige dienstverlening zal leerinspanningen belonen en meer talenten zichtbaar maken voor de arbeidsmarkt. Derden zullen, overeenkomstig de maatschappelijke opdracht van de sector, het werken met competenties echter doelgroepgericht blijven aansnijden vanuit de behoeften en de mogelijkheden van de personen die ze begeleiden, dus niet primair vanuit de standaarden of de normering die met de ervaringsbewijzen zijn verbonden. Maar wanneer een ervaringsbewijs in het verlengde kan liggen van een dergelijk traject, zullen derden er alles aan doen om ervoor te zorgen dat hun cliënt dat bewijs ook haalt.

Tot slot stellen we vast dat de Vlaamse Overheid met de ‘competentieagenda 2010’, iedere actor voor zijn verantwoordelijkheid stelt om het competentieverhaal voor iedereen te doen slagen. Door raadpleging en betrokkenheid van de diverse actoren zullen breed gedragen maatregelen worden uitgewerkt om de socio-economische uitdagingen van de toekomst aan te gaan waarbij de klemtoon ligt op inzetbaarheid, werkzaamheid en duurzame innovatie. Het zal hier nodig zijn om de korte termijn visie op competenties open te trekken tot een loopbaangerichte kijk.

Bijlage: Info, websites, databanken en publicaties

Info

Het actieplan van de Vlaamse Regering 'een leven lang leren in goede banen'.

Dit actieplan uit 2000 en meer info hieromtrent

http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/leren_docs.htm

De integrale tekst van *Het Vlaams regeerakkoord 2004-2009 'Vertrouwen geven, verantwoordelijkheid nemen'*

<http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/regeerakkoord>

'*Beleidsnota Werk 2004-2009*' van Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke

<http://www.ministerfrankvandenbroucke.be>

'*Beleidsbrief Werk 2006*' van Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke

<http://www.ministerfrankvandenbroucke.be>

'*Beleidsbrief Werk 2007*' van Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming Frank Vandenbroucke

<http://www.ministerfrankvandenbroucke.be>

'*Vlaams werkgelegenheidsakkoord van 20 januari 2005 afgesloten tussen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering*'

http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/werk_akk_2005_2006.pdf

Websites

- <http://www.sln.be>

- <http://www.serv.be>

- <http://www.vdab/cobra>

- <http://www.esf-agentschap.be>

- <http://www.mijnloopbaanbegeleiding.be>

- <http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk>

- <http://www.ministerfrankvandenbroucke.be>

- <http://www.ervaringsbewijs.be>

- <http://www.kenniscentrumevc.nl> (alles over EVC in Nederland)

- <http://www.qca.org.uk> (voor meer info over sleutelcompetenties – key skills)

Databanken

SERV beroepsprofielen - infobank

Een belangrijk hulpinstrument in het kader van het vaststellen van de gewenste competenties voor een bepaald beroep zijn de SERV beroepsprofielen. Deze beroepsprofielen vormen tevens de basis voor het uitwerken van de vereisten voor een ervaringsbewijs.

De SERV ontwikkelt sinds 1997 beroepscompetentieprofielen en sinds 2000 ook beroepenstructuren.

De ontwikkeling van de competentieprofielen en de beroepsstructuren gebeurt volgens een wetenschappelijke methode en volgens een samenwerkingsakkoord met de sociale partners, de opleidingsfondsen en desgevallend ook met beroepsverenigingen en sectorcommissies van de SERV.

Op www.serv.be kan de infobank beroepsstructuren, beroepenclusters en beroepsprofielen geraadpleegd worden. De publicaties kunnen ook aangekocht worden aan 5 euro per exemplaar.

VDAB databank Cobra

Cobra of 'Competenties en beroepenrepertorium voor de arbeidsmarkt' is een classificatiesysteem van beroepenclusters. Het is gebaseerd op het Franse ROME (répertoire opérationnel des métiers et des emplois).

COBRA omvat +/- 550 fiches van beroepenclusters. Een beroepencluster bestaat uit beroepen waarvan de basisvereisten overeenkomstig zijn. Aan de beroepenclusters worden competenties gekoppeld.

De COBRA fiches geven op een overzichtelijke wijze informatie over beroepen en competenties over de sectoren heen. Waar mogelijk zijn ze gebaseerd op de SERV-beroepsprofielen.

In de cobra fiche wordt ondermeer aangegeven welke basiscompetenties, specifieke competenties en sleutelvaardigheden vereist zijn voor een bepaald beroep.

Ook deze beroepsprofielen kunnen voor de derden een input betekenen om personen uit de kansengroepen te begeleiden en bij te sturen in functie van hun aspiraties op de arbeidsmarkt.

De fiches kunnen geconsulteerd worden op www.vdab.be/cobra.

Publicaties

Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: beleidsconcept en aanzet tot operationalisering.

VANHOREN I. (red.) e.a., Brussel, november 2001, 61 p.

In het kader van het VIONA-programma 2000 hebben het HIVA en de Vakgroep Sociaal Recht (UIA) een onderzoek gevoerd naar de 'Modellen en praktijken van (h)erkenning van verworven competenties'. Dit VIONA-onderzoek kaderde in het actieplan van de Vlaamse regering 'Een leven lang leren in goede banen' en is in actieve samenwerking met de overheid (kabinetten en departement Onderwijs, administratie Werkgelegenheid en administratie Economie) en de interprofessionele sociale partners gevoerd in een 'werkgroep EVC'. EVC staat dan voor de 'erkenning van verworven competenties'. De werkzaamheden van deze werkgroep EVC hebben geleid tot een advies met betrekking tot een minimumkader voor de

implementatie van een beleidsmodel voor EVC in Vlaanderen. De elementen van dit kader vormen de bouwstenen voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen.

Te bestellen bij het Vlaams ministerie voor Werk en Sociale Economie, Markiesstraat 1, B-1000 Brussel,
tel: 02/553.42.56, fax 02/553.43.90, e-mail: werkgelegenheid@vlaanderen.be,
<http://www.vlaanderen.be/werk>

Screening van de arbeidsmarktrijpheid, tegen de achtergrond van een preventief activerend arbeidsmarktbeleid,

BOLLENS J., HEYLEN V., VOS S., Leuven, 2003, 232 p. (onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van werkgelegenheid en Toerisme in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma, HIVA, 2003)

In een eerste deel van dit onderzoek wordt gekeken naar de validiteit en betrouwbaarheid van de momenteel bij de screening van werkzoekenden gehanteerde instrumenten. In een tweede deel wordt stilgestaan bij de onderliggende rationaliteit van het preventief versus curatief arbeidsmarktbeleid.

Dit boek kan besteld worden via www.hiva.be.

Werkboek screening en oriëntering van kortgeschoolden

GENARD M., DANGEZ I., (publicatie van het Leerwerkcentrum Antwerpen) Antwerpen, oktober 2002

Het werkboek is gebaseerd op ervaringen uit de praktijk. Dit werkboek wil een hulpmiddel zijn voor de uitbouw van een module rond screening, voor de inwerking van nieuwe begeleiders maar tevens om ervaren mensen een andere kijk op hun werking te bieden. Het werkboek behandelt ondermeer: rekrutering, intake, een professionele basishouding, screening, oriëntering en de omkadering.

Dit werkboek is digitaal beschikbaar in PDF formaat en kan op eenvoudige aanvraag bekomen worden op het secretariaat van SLN.

Handboek competentiemethodiek voor socioprofessionele inschakelingsacties,

OOTB en partners, september 2004

Dit handboek is een project van OOTB (overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel) en 5 partners uit het Nederlandstalig Brussels derdenwerkveld.

Deel 1 biedt kort het theoretisch kader omtrent het competentiedenken. Het tweede deel presenteert een methodiek om competentieprofielen op te stellen vertrekkend van functies en functieprofielen. Het derde deel tot slot gaat dieper in op het meten van competenties. Dit deel vormt een complete toelichting over het criterium gericht interview.

Dit handboek is gratis en kan besteld worden bij OOTB (TRACE) via e-mail ootb@ootb.be of telefonisch op het nummer 02/511.99.72 en kan worden opgehaald bij OOTB, Delaunoystraat

58 bus 10, 1080 Brussel Sint-Jans-Molenbeek. Het handboek is tevens digitaal beschikbaar in PDF formaat.

Competentiewoordenboek personeelsbeleid Vlaamse Gemeenschap

Binnen de Vlaamse Gemeenschap werd in functie van het eigen personeelsbeleid een 'competentiewoordenboek' opgesteld. Dit instrument is bedoeld voor de interne werking van de Vlaamse Gemeenschap maar kan in het kader van het competentiedenken van de derden ongetwijfeld nuttig zijn. Het woordenboek telt immers 7 clusters waarin 32 gedragscompetenties worden ondergebracht. Elke competentie heeft een definitie en bestaat uit drie of vier niveaus waaronder telkens een aantal meetpunten of indicatoren zijn ondergebracht.

Meer info over het woordenboek:

www2.vlaanderen.be/personeelsbeleid/competentiemanagement

Praktijkgids competentieontwikkeling

SEYNHAEVE, K, Acco, Leuven, 2006, p. 123

In het boek wordt ingegaan op de praktische implementatie van het competentiedenken, vooral gefocust op uitvoerende werknemers. In het boek komen zowel de globale aanpak van een project, de proceskenmerken, als het productengamma voor het analyseren, meten en ontwikkelen van competenties aan bod. Er worden in het boek ook cases en voorbeelden aangehaald en tips en suggesties meegegeven. Het boek is gebaseerd op diverse ervaringen en processen in zowel profit als de non-profit.

Voor meer informatie kan je terecht bij vzw WEB, Steenweg op Tielen 70, 2300 Turnhout, tel: 014/46.27.10, fax 014/46.27.11 of e-mail info@websweb.be

Afkortingen

BGDA	Brusselse Gewestelijke Dienst voor arbeidsbemiddeling
CGI	criterium gericht interview
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
DIVA	Dienst voor Informatie, Vorming en Afstemming van het departement Onderwijs
ESF	Europees Sociaal Fonds
HRM	Human Resource Management
POP	Persoonlijk OntwikkelingsPlan
SMART	Techniek om een doel te formuleren (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realiseerbaar, Tijdgebonden)
STARR(O)	Interview techniek (Situatie - Taak – Acties – Resultaat – Reflectie – Overtuiging)
SERV	Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VDAB-RDB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling – Regionale Dienst Brussel
ZWP	Zwaartepunt (in het kader van ESF)

Bibliografie

Beleidsnota Werk 2004 – 2009

BOLLENS J., HEYLEN V., VOS S., *Screening van de arbeidsmarktrijpheid, tegen de achtergrond van een preventief activerend arbeidsmarktbeleid*, Leuven, 2003

SNOEREN C., 'Oude wijn in nieuwe zakken' in Social Profit jaarboek Vlaanderen 2004, p.13 – 17, 2005

GENARD M., DANGEZ I., *Werkboek screening en oriëntering van kortgeschoolden*, Antwerpen, oktober 2002

GENARD M., LAUREYSSSENS G., *Competentieprofielen. Uitstroomprofielen van de projecten*, Antwerpen, november 2002

(OOTB EN PARTNERS), *Handboek competentiemethodiek voor socioprofessionele inschakelingsacties*, september 2004

SEYNHAEVE, K., *Praktijkgids competentieontwikkeling*, Acco, Leuven, 2006

(SERV), *Aanbeveling over de standaarden voor beoordeling van competenties in functie van een titel van beroepsbekwaamheid*, Brussel, februari 2005

(SERV), 'Thema 6: aspecten van levenslang en levensbreed leren: erkennen van verworven competenties' in het tweede Sociaal economisch Rapport Vlaanderen, Academia Press, 2005

VAN BEIRENDONCK, L., *Iedereen competent*, Tielt, Lannoo, 2004

VANHOREN I. (red.) e.a., *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: beleidsconcept en aanzet tot operationalisering*, Brussel, november 2001

VANHOREN I., *Van herkennen naar erkennen. Praktijken en ontwikkelingen rond 'de (h) erkenning van verworven competenties' in Vlaanderen*, Leuven, 2002,

Vlaams regeerakkoord 2004-2009 'Vertrouwen geven, verantwoordelijkheid nemen'

Vlaamse Regering (2000), *Actieplan 'een leven lang leren in goede banen'*.

Werken met competenties. Motor van innovatie is een uitgave van SLN vzw met de steun van de Vlaamse Gemeenschap. SLN is de erkende koepel van de ‘derden’ in Vlaanderen, de niet-commerciële aanbieders van begeleidingstrajecten naar werk.

Heeft u op- of aanmerkingen of wil u een aantal exemplaren van deze publicatie bestellen, dan kan u contact opnemen met:

SLN
Reigerstraat 10
9000 Gent
tel: 09/220.84.31
fax: 09/220.81.73
e-mail: info@sln.be
website : www.sln.be

Verantwoordelijke uitgever: Marleen Velleman
Druk: december 2006

D 2006 7860 7