



# visie- tekst competenties



JES-stadslabo vzw  
Werkhuizenstraat 3 - 5, 1080 Brussel  
erkend door de Vlaamse Gemeenschap,  
de Vlaamse Gemeenschapscommissie,  
de steden Antwerpen en Gent  
en de provincies Antwerpen,  
Oost-Vlaanderen en Vlaams Brabant  
[www.jes.be](http://www.jes.be)

# Visietekst competenties

## Inhoudstafel

|  |    |
|--|----|
| Historiek competentiebenadering binnen JES vzw .....                     | 1  |
| Competentiebenadering binnen JES vzw .....                               | 3  |
| 1. Een competentiegericht aanpak gekaderd binnen de missie van JES ..... | 3  |
| 2. Doelstellingen competentiegerichte aanpak .....                       | 5  |
| 3. Methode competentiegerichte aanpak .....                              | 7  |
| Competentiebenadering in een bredere maatschappelijke context .....      | 10 |
| Bibliografie .....   | 13 |

## Historiek competentiebenadering binnen JES vzw

EVC<sup>1</sup> deed in de jeugdsector nogal wat stof opwaaien en kon niet meteen rekenen op unanieme bijval. Op 11 maart 2005 bracht de Vlaamse Jeugdraad een advies uit, waaruit de verdeeldheid in de jeugdsector duidelijk bleek: *“Enkele organisaties discussieerden en beslisten resoluut om niet op de trein te springen, anderen zijn positiever en zoeken momenteel naar mogelijke pistes... Wat we vooral merken is dat er vandaag nog veel vragen zijn en dat het blijkbaar een trein is die al lang vertrokken is.”*

JES vzw had op dat moment al langer ervaring met een competentiegerichte aanpak binnen haar opleidingsaanbod en was één van de organisaties die de trein absoluut niet wilden missen. De eindeloze discussies en de vele vragen rond EVC binnen het jeugdwerk konden volgens JES vzw pas uitgeklaard worden door concrete experimenten op te zetten.

Het feit dat JES vzw volop de competentiekaart trok ondanks de terughoudendheid binnen de jeugdsector, is op zich niet zo vreemd. JES vzw wil immers continu vernieuwende initiatieven ontwikkelen die jonge mensen kansen bieden binnen de verschillende domeinen van onze maatschappij (zie verder). JES vzw hanteert dan ook een ruimere definitie van jeugdwerk dan gebruikelijk in het conventionele jeugdwerk (en in de van toepassing zijnde decreten), waarbinnen niet enkel ruimte is voor vrije tijd, maar ook voor begeleiding en opleiding, en dit vanuit een geïntegreerde aanpak. Als organisatie die kansen wil creëren voor jongeren, is het inzetten op EVC een logische keuze, zeker gezien een belangrijk aandeel van de jongeren uit onze doelgroep om uiteenlopende redenen geen diploma haalt en daardoor heel wat kansen misloopt.

De keuze om onze competentiebenadering ook uit te breiden naar een vrije tijdscontext uitte zich in een eerste experiment binnen de kadervorming: ‘Competenties van jonge vrijwillige stadsjeugdwerkers’. De ervaringen uit dit experiment en de eerdere ervaringen

---

<sup>1</sup> Over de term EVC bestaat weinig eenduidigheid. De term wordt gebruikt voor Eerder Verworven Competenties, Elders Verworven Competenties en Erkenning van Verworven Competenties. Wij pleiten voor Erkenning van Verworven Competenties (zie verder).

binnen het opleidingsaanbod werden verder opgenomen binnen het ESF-project 'C-Sticks', een project dat zich richtte op alle JES-werkingen. Binnen dit project werden volgende zaken ontwikkeld:

- Het digitale portfolio C-Stick
- Een pedagogisch kader
- Een verzameling methodieken voor competentiebewustwording en -ontwikkeling, gekoppeld aan heldere en toegankelijke competentieschalen, die jongeren en begeleiders ondersteunen in competentiebewustwording en ontwikkeling.

Naast het uitwerken van concrete instrumenten en experimenten leverde dit project ons ook heel wat materiaal op voor verdere visieontwikkeling.

# Competentiebenadering binnen JES vzw

## 1. Een competentiegericht aanpak gekaderd binnen de missie van JES

JES vzw wil de stad meer leefbaar en aantrekkelijker maken voor jeugdigen en als een stadslabo continu vernieuwende initiatieven ontwikkelen die jonge mensen kansen bieden op :

- inventieve en originele vrije tijd
- opleiding en tewerkstelling
- inspraak en participatie aan het beleid
- fysieke en mentale ruimte
- cultuurdeelname en cultuurcreatie
- maatschappelijke participatie

We stellen op dit moment vast dat diezelfde jongeren die hun weg niet vinden in het reguliere onderwijssysteem, vaak ook moeilijker toegang hebben tot de arbeidsmarkt, weinig participeren aan het reguliere vrijetijdsaanbod en weinig tot niet aanwezig zijn in de bestaande inspraakorganen. Dit heeft zeker te maken met de toegankelijkheid en de cultuur binnen deze organisaties, maar ook met de mogelijkheden en de houding van de jongeren zelf. We willen jongeren kansen geven om deel te nemen in deze instituties, door hen enerzijds te ondersteunen om kansen te zien, kansen aan te grijpen en eventueel zelf kansen te creëren. Anderzijds willen we ernaar streven ook deze instituties toegankelijker te maken door te ijveren voor een waarachtig competentiebeleid dat er in slaagt een mogelijk mattheuseffect te ondervangen.

Als we er vanuit JES vzw voor kiezen om in te zetten op een competentiegerichte<sup>2</sup> benadering, dan is het omdat we er van overtuigd zijn dat deze benadering effectief kansen in zich houdt:

- De competentiegerichte benadering is een benadering die toelaat om te focussen op de mogelijkheden van jongeren, in plaats van op de zaken waarin ze tekort schieten.

---

<sup>2</sup> In navolging van ESF, definiëren we competenties als *'De reële en individuele capaciteit van individuen om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete, dagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten. Het gaat zowel om levensbrede als om arbeidsgerichte competenties'*. Het interessante aan deze definitie van competenties, is dat erkend wordt dat de capaciteit van een persoon om te handelen in een bepaalde situatie niet enkel afhankelijk is van diens vaardigheden en kennis, maar ook van diens waarden: al dan niet handelen in een bepaalde zin impliceert telkens een keuze, die gestoeld is op het waarde kader van een persoon.

Deze erkenning vinden we ook terug in ervaringsleren: leren mag zich volgens deze methode niet beperken tot het vergroten van kennis of het ontwikkelen van vaardigheden, maar moet ook gaan over het verhelderen van waarden. Binnen ervaringsleren speelt het leermoment een belangrijke rol. De lerend is direct betrokken door vragen te stellen, te experimenteren, nieuwsgierig te zijn, problemen op te lossen, verantwoordelijkheid op te nemen, creatief te zijn. Het is een intellectueel, sociaal, fysiek en spiritueel proces.

- Doordat jongeren zicht krijgen op hun eigen competenties, kunnen ze zich beter oriënteren op de arbeidsmarkt, in opleidingen en in hun vrijetijdsbesteding.
- Een competentiegerichte benadering in leerprocessen brengt theorie en praktijk dichter bij elkaar en sluit nauw aan bij het ervaringsleren, een leervorm die beter inspeelt op de verwachtingen en leerstijl van heel wat jongeren uit onze doelgroep dan de meer theoretische leervormen.
- Door ervaringen van jongeren te vertalen in competenties en meetbaar te maken, kunnen deze competenties gevaloriseerd worden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

We zijn er ons van bewust dat aan deze benadering ook risico's verbonden zijn. Door een te mechanistische en strikte kijk op competenties, louter in functie van de arbeidsmarkt, worden zingeving en talenten uit het oog verloren, met als gevolg dat jongeren snel zullen afhaken. Competentieontwikkeling is geen doel op zich, maar een middel om dingen te bereiken die voor mensen zinvol en zingevend zijn in hun leven.

Een competentiegerichte benadering moet daarom volgens ons gekaderd zijn in een ruimere pedagogische aanpak die:

- vertrekt vanuit een geïntegreerd/holistisch perspectief (met aandacht voor verschillende levensdomeinen en de persoon in z'n geheel)
- vertrekt vanuit een participatief perspectief (jongeren blijven bezieler en verantwoordelijke voor hun eigen traject)

Om deze uitgangspunten te garanderen, willen we onze competentiebenadering situeren binnen het concept 'empowerment'. Empowerment<sup>3</sup> wordt omschreven als '**een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op hun eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritische bewustzijn en het stimuleren van participatie**'.

De kernconcepten van empowerment zijn:

- **Een krachtenperspectief:** er wordt aangestuurd op aandacht voor het positieve, aanwezige mogelijkheden, capaciteiten en psychische krachtbronnen eerder dan op aanwezige problemen en risico's. Het gaat hier om drie verschillende krachtbronnen:
  - Op individueel niveau: het aanspreken van eigen kwaliteiten en competenties, toename van zelfbewustzijn en zelfvertrouwen
  - Op collectief vlak: aanwenden van krachtbronnen in de eigen omgeving, sociale steun van familie, vrienden, burens, verenigingen, ...
  - Op politiek – maatschappelijk niveau: macht om veranderingen door te voeren op een vlak dat breder reikt dan het eigen leven, zoals vb. het veranderen van vooroordelen, betere toegankelijkheid van voorzieningen,...
- **In een relationeel perspectief:** empowerment mag niet enkel op het individuele niveau gesitueerd worden of hertaald worden als het vergroten van de individuele verantwoordelijkheid. Het is in essentie een zaak van gedeelde verantwoordelijkheid. Actief burgerschap ontstaat in de wisselwerking tussen burgers en de institutionele omgeving. Het vereist van burgers dat ze competenties ontwikkelen om hun

<sup>3</sup> Uit: Conceptnota empowerment en activering in armoedesituaties / Katrien Steenssens, Barbara Demeyer & Tine Van Regenmortel. - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 2009, 107 p.

verantwoordelijkheid te kunnen nemen en het vereist van instituties dat zij burgers daartoe uitnodigen, ondersteunen en toerusten.

- Met participatie als motor: participatie als daadwerkelijk medezeggenschap is een noodzakelijke voorwaarde om empowerment te realiseren. Tegelijkertijd is participatie niet enkel een voorwaarde, maar ook een uitkomst van empowerment. Dit wordt begrijpelijk wanneer empowerment gezien wordt als een proces: enkel al doende krijgen mensen greep op het eigen leven.

In dit eerste deel wordt beschreven hoe we vanuit JES vzw dit proces van empowerment voor individuele jongeren en groepen van jongeren vorm geven. In het volgende hoofdstuk komen de uitdagingen voor instituties en de voorwaarden voor een succesvol competentiebeleid in een bredere maatschappelijke context aan bod.

## 2. Doelstellingen competentiegerichte aanpak

Het feit dat empowerment een proces is waardoor mensen of groepen steeds meer greep krijgen op hun eigen leven, impliceert dat competentiegericht werken geen éénmalige gebeurtenis is, maar vorm krijgt in een **competentietraject**.

Een competentietraject heeft niet altijd dezelfde finaliteit: het kan gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling, op begeleiding naar werk of op (formele) opleiding. Doorheen een traject kan de finaliteit ervan veranderen, afhankelijk van de doelstellingen en de zingeving die de jongere er zelf aan geeft (participatie als motor).

Doorheen een competentietraject kunnen volgende doelstellingen<sup>4</sup> aan bod komen:

1. Een jongere of een groep jongeren begeleiden om zicht te krijgen op wat hun drijfveren zijn (Motievenreflectie)
2. Een jongere of een groep jongeren doen beseffen dat ze invloed kunnen hebben op hun omgeving (Locus of control)
3. Een jongere of een groep jongeren, via de ontwikkeling van een aantal cruciale sleutelcompetenties, de instrumenten in handen geven om deze invloed uit te oefenen door:
  - a. Bewustmaking van hun competenties (Competentiebewustzijn) via de ontwikkeling van de sleutelcompetenties: zelfreflectie, omgaan met feedback, feedback geven.
  - b. Ondersteuning in het onderzoeken van bestaande mogelijkheden en wat hierin hun bijdrage kan zijn (Exploratie) via de ontwikkeling van de sleutelcompetentie omgaan met informatie en informatietechnologie.
  - c. Ondersteuning in het opmaken van een realistisch plan om de zaken aan te pakken (Zelfmanagement) via de ontwikkeling van de sleutelcompetenties plannen en organiseren en leervermogen.

---

<sup>4</sup> Gebaseerd op 'Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'Competenties' / Marinka Kuijpers. -Twente : University of Twente, Twente University Press, 2003, 270 p'.

- d. Ondersteuning in het overtuigen van anderen van hun plannen (Zelfprofilering) via de ontwikkeling van de sleutelcompetenties netwerking en communicatieve vaardigheden.

Afhankelijk van de finaliteit van het traject, zullen bepaalde doelstellingen meer nadruk krijgen dan anderen.

Naast de reeds genoemde sleutelcompetenties kunnen, afhankelijk van het traject, ook heel wat andere competenties aan bod komen (zie [www.c-sticks.be](http://www.c-sticks.be) voor de volledige lijst). We kiezen er expliciet voor om in het bijzonder te focussen op sleutelcompetenties<sup>5</sup>, enerzijds omdat ze cruciaal zijn voor het functioneren binnen de maatschappij, anderzijds omdat we vaststellen dat het vaak een gebrekkige ontwikkeling van deze competenties is waardoor het fout loopt binnen het regulier onderwijssysteem of op de arbeidsmarkt. Ten slotte is de ontwikkeling van deze sleutelcompetenties vaak een noodzakelijke basis voor het ontwikkelen van technische competenties.

Een dergelijke benadering van competentieontwikkeling veronderstelt een ander model van resultaatmeting dan gebruikelijk, waarin de focus niet langer ligt op de uitstroom naar werk, opleiding of vrije tijd, maar op de mate waarin jongeren versterkt worden met het oog op duurzame maatschappelijke participatie. Volgende aanzet geeft een voorbeeld van een sociaal-pedagogisch meetkader dat gebruikt zou kunnen worden om de resultaten van een competentietraject in kaart te brengen. Deze voorbeeldindicatoren dienen uiteraard een verdere vertaling en verfijning te krijgen naar een concrete situatie/werking.

*Voorbeelden van indicatoren:*

- *De jongere of groep jongeren kan zijn drijfveren en motivaties in een bepaalde context beter benoemen*
- *De jongere of groep jongeren is zich meer bewust van zijn invloed binnen een bepaalde context, maar kent ook beter de limieten van die invloed*
- *De jongere of groep jongeren kan zijn sterke punten in een bepaalde context beter benoemen*
- *De jongere of groep jongeren kan beter informatie opzoeken en beoordelen binnen een bepaalde context*
- *De jongere of groep jongeren kan beter een realistisch plan uitwerken binnen een bepaalde context*
- *De jongere of groep jongeren heeft een beter zicht op zijn netwerk en op welke manier hij hier beroep op kan doen*
- *De jongere of groep jongeren kan, binnen een bepaalde context, anderen beter overtuigen van zijn plannen*

---

<sup>5</sup> We maken een onderscheid tussen technische en sleutelcompetenties, waarbij sleutelcompetenties gedefinieerd worden als 'competenties die transfereerbaar zijn en dus toepasbaar in heel veel situaties en contexten. Ze zijn bovendien multifunctioneel aangezien men er meerdere doelen mee kan bereiken, verschillende soorten problemen mee kan oplossen en verschillende soorten taken mee kan volbrengen.' Technische competenties zijn competenties die gekoppeld zijn aan een specifieke taak.

### 3. Methode competentiegerichte aanpak

De kern van onze methode ligt in ervaringsleren door middel van praktische (groepsdynamische) oefeningen en activiteiten. Dat koppelen we aan een toegankelijk en helder ontwikkeld competentiekader. Ervaringsleren grijpt direct in op de verschillende componenten van een competentie (kennis, vaardigheden en attitudes). Resultaat: jongeren worden zich bewust van hun (sluimerende) capaciteiten en ontwikkelen tegelijk nieuwe competenties.

We definiëren een competentietraject als volgt:

- een geïntegreerd, dynamisch proces op maat
- aan de hand van activiteiten die aansluiten bij de interesse en leefwereld van jongeren,
- waarin zij bewust gestimuleerd worden om te experimenteren en hun grenzen te verleggen
- waardoor ze zich bewust worden van hun eigen identiteit, de impact die ze kunnen hebben, een beter zicht krijgen op hun eigen competenties (competentieherkenning) en deze kunnen ontwikkelen (= empowerment).
- De jongeren worden gestimuleerd om hun traject zoveel mogelijk zelfstandig, maar met ondersteuning van een coach vorm te geven.

Het competentietraject kan individueel of in groep plaatsvinden. Groepstrajecten kunnen voor jongeren sterkere en effectievere leeromgevingen zijn dan individuele trajecten. Er wordt situatie per situatie bekeken of er individueel, in groep, of met een combinatie van beiden wordt gewerkt.

Het traject is geïntegreerd in die zin dat er oog is voor en verder gebouwd wordt op de competenties die de jongere (of de groep jongeren) reeds eerder ontwikkelde in uiteenlopende contexten (vrije tijd, tewerkstelling, opleiding).

Het traject is op maat gezien de jongeren, met ondersteuning van een begeleider, zoveel mogelijk zelf de richting en het tempo van het traject bepalen. De begeleider tracht daarbij in te spelen op de noden van de persoon. Een goede begeleidershouding is hierbij dan ook cruciaal.

Het traject is dynamisch: het is niet omdat op een bepaald moment een bepaalde weg wordt ingeslagen, dat deze weg ook vervolgd moet worden. Er kan op teruggekomen worden of er kan een andere weg ingeslagen worden, er is ruimte voor tussentijdse bijsturing. Een competentietraject gaat wel altijd vooruit: ook een negatieve ervaring kan een jongere of een groep jongeren verder helpen in het proces, mits dit goed gekaderd wordt.

Jongeren worden bewust gestimuleerd in die zin dat de begeleider eerst een grondige analyse maakt van de situatie en context van de jongere of de groep jongeren. Op basis van deze analyse zal de begeleider voor een individueel traject bepalen rond welke sleutelcompetenties er in eerste instantie gewerkt zal worden en welke mogelijkheden er zijn om een zinvol traject op te starten. Een groepstraject start meestal vanuit een concrete vraag (bijvoorbeeld een groep jongeren deelt een parkje met andere buurtbewoners en dit samenleven loopt niet vlekkeloos). De begeleider maakt een analyse van de omgeving en de



context, bepaalt de periode waarbinnen het traject zal lopen en bakent een werkbare doelgroep af. Verder bepaalt hij rond welke sleutelcompetenties gewerkt zal worden, met het oog op zowel groeps- als individuele competentieontwikkeling.

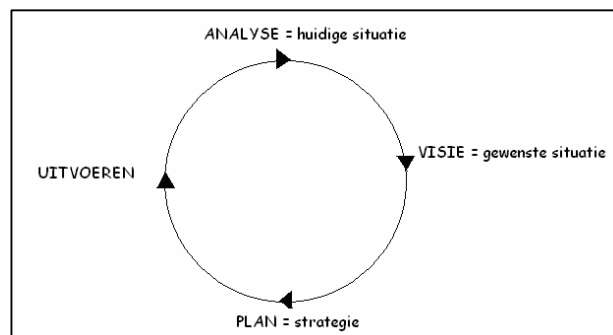
In de loop van het traject evolueert de rol van de begeleider meer en meer naar de rol van coach, die ruimte biedt aan de jongeren om zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen traject, maar die er wel voor blijft zorgen dat het traject zijn focus behoudt en daardoor door de jongeren als zinvol wordt ervaren.

Belangrijk is dat het traject aansluit bij de interesse en de leefwereld van de jongeren. Zeker wanneer we competentietrajecten uitbouwen binnen de vrije tijd, willen we in de eerste plaats dat jongeren zich amuseren. Activiteiten en methodieken moeten in dit geval dan ook aangepast zijn aan een vrijetijdssetting.

De opbouw van een traject ziet er als volgt uit:

1. Omgevings- en situatieanalyse door begeleider
2. Visie: reflectie door de jongere(n), ondersteund door begeleider
  - Wat wil ik en waarom wil ik dat?
  - Welke invloed kan ik uitoefenen en hoe?
  - Wat zijn mijn mogelijkheden binnen de bestaande context?
3. Uitwerken van een plan door de jongere(n), ondersteund door de begeleider
  - Wat is nodig om mijn doel te bereiken? Welke stappen moet ik hiervoor zetten?
  - Wat zijn hiervoor mijn sterke punten?
  - Wie heb ik daarbij nodig? Wie kan mij daarbij helpen? Hoe ga ik deze mensen benaderen?
4. Uitvoeren van het plan
5. Evaluatie
  - Jongere(n) en competentiewerker evalueren samen het plan: is het doel bereikt, ontbreken elementen in het plan, geldt het doel nog steeds...?
6. Opvolging
  - Het is niet altijd mogelijk binnen het voorziene kader ook opvolging te voorzien. Dit is echter zeer zinvol, zeker om ervoor te zorgen dat het gelopen traject ook daadwerkelijk uitwerking krijgt in het leven van de jongere, dat het meer wordt dan een éénmalige gebeurtenis.

Een of meerdere fases kunnen verschillende keren terugkomen. De verschillende stappen moeten gezien worden als een proces dat verschillende keren doorlopen kan worden en waarbij de jongeren de kans krijgen telkens meer eigenaar van hun traject te worden.



Om de trajecten te ondersteunen

hebben we een toolbox ontwikkeld met concrete instrumenten die ingezet kunnen worden:

- Een bundeling van concrete groepsdynamische ‘competentie-uitlokkende’ oefeningen en opdrachten, assessments en jeugdwerkactiviteiten, die jongeren stimuleren om een

bepaalde competentie te gebruiken en hen zo aan de lijve doen ervaren wat een bepaalde competentie inhoudt.

- Een bundeling van methodieken om feedback aan elkaar te geven over deze activiteiten, zodanig dat reflectie gestimuleerd wordt.
- Een bundeling van methodieken om tot zelfreflectie te komen.
- Het digitale portfolio C-Stick om enerzijds het leerproces te ondersteunen (persoonlijk ontwikkelingsplan), en anderzijds de leeruitkomsten in termen van competenties naar buiten te brengen. Dit laatste zowel naar werkgevers (sollicitatiefunctie), als naar andere begeleiders (transitiefunctie). Op die manier kunnen begeleiders tijdens hun begeleiding voortbouwen op de resultaten van voorafgaande begeleidingstrajecten.
- Competitiedefinities en -schalen, die bestaan uit een reeks gedragsindicatoren per competentie. Dit helder en toegankelijk competentiekader laat toe om competenties zo concreet mogelijk te observeren en zo objectief mogelijk te kunnen inschatten.

Door de leerervaring te vertalen in competentietermen, kan ze ook een meerwaarde krijgen binnen andere sectoren (competenties uit de vrije tijd krijgen een waarde binnen onderwijs en arbeidsmarkt en omgekeerd), via de erkenning van elders verworven competenties. Om deze stap te kunnen zetten, is echter een gestandaardiseerde werkwijze nodig, om competenties zo objectief mogelijk in te schatten. Door het gebruik van dit helder en toegankelijk competentiekader, kunnen verschillende instanties gestimuleerd worden om competenties op dezelfde manier te interpreteren.

Een praktisch voorbeeld: JES werkt samen met VDAB om competentieschalen op mekaar af te stemmen, zodat de overdraagbaarheid en dus de (h)erkenning van competentie-inschalingen mogelijk wordt in de zoektocht naar werk.

## Competentiebenadering in een bredere maatschappelijke context

Zoals we eerder benadrukten bieden het verschuiven van de focus op diploma's naar de focus op competenties en de evoluties m.b.t. levensbreed en levenslang leren kansen voor kansengroepen. Tegelijk is er een reëel risico op een mattheuseffect: degenen die al het sterkste staan, maken het meeste gebruik van de kansen die door deze ontwikkelingen geboden worden en versterken hun positie op die manier nog meer, terwijl anderen nog verder achterblijven.

Opdat kansengroepen effectief zullen kunnen profiteren van de mogelijkheden die de verschuiving naar een competentiegerichte benadering biedt, is het zinvol deze opnieuw te situeren binnen een empowermentperspectief. Zoals eerder beschreven is empowerment een wisselwerking tussen mensen en hun institutionele omgeving. Het vereist van mensen dat ze competenties ontwikkelen om hun verantwoordelijkheid te kunnen nemen en het vereist van instituties dat zij mensen daartoe uitnodigen, ondersteunen en toerusten<sup>6</sup>. In het vorige deel beschreven we hoe we vanuit JES vzw het proces van empowerment voor individuele jongeren en groepen van jongeren vorm willen geven. In dit deel gaan we in op de uitdagingen voor instituties.

De uitdagingen voor instituties zouden we als volgt willen formuleren:

**In 2020 wordt er in Vlaanderen en Brussel een empowerend competentiebeleid gevoerd, dat voor iedereen, en in het bijzonder voor jongeren uit de kansengroepen, mogelijkheden creëert om volwaardig te participeren in het onderwijs, op de arbeidsmarkt, binnen het vrijetijdsaanbod en binnen inspraakorganen.**

De uitdagingen situeren zich op twee domeinen.

Eenzijds wezen we er eerder al op dat diezelfde jongeren die hun weg niet vinden in het reguliere onderwijssysteem, vaak ook moeilijker toegang hebben tot de arbeidsmarkt, weinig participeren aan het reguliere vrijetijdsaanbod en weinig tot niet aanwezig zijn in de bestaande inspraakorganen. Dit zijn plaatsen waar op informele wijze heel wat competenties ontwikkeld worden. Indien we mogelijkheden creëren om de competenties die verworven worden op de werkvloer, in vrijwilligerswerk en tijdens andere vrijetijdsactiviteiten maximaal te valoriseren, versterkt dit uiteraard enkel de personen die effectief actief zijn in deze domeinen.

Verwachten we als maatschappij dat mensen deelnemen aan een proces van levenslang leren, waardoor ze ten volle kunnen participeren en waar ze al participierend zich bewust worden van hun competenties en deze verder ontwikkelen, dan moeten we ook de condities scheppen waarin mensen hieraan kunnen en willen deelnemen. Van Regenmortel wijst in dit verband op de nood aan een krachtgerichte lokale samenleving: er dient ruimte te worden gecreëerd voor het 'anders zijn' met positieve ontmoetingskansen en maatschappelijke steunsystemen, waarbij men 'enabling niches' scheidt die keuzemogelijkheden uitbreiden en

---

<sup>6</sup> Katrien Steenssens, Barbara Demeyer & Tine Van Regenmortel (2009). Conceptnota empowerment en activering in armoedesituaties. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 107 p.

nieuwe (groei)kansen bieden, in het bijzonder voor maatschappelijk kwetsbare groepen<sup>7</sup>. Dergelijke 'enabling niches'<sup>8</sup> zijn settings die empowerment mogelijk maken ('to enable'). Steenssens en Van Regenmortel beschrijven zes werkingsprincipes die dergelijke settings karakteriseren:

- krachtgericht werken: de focus wordt gelegd op het positieve, aanwezige mogelijkheden, krachtbronnen en capaciteiten.
- positief werken: er wordt gehandeld vanuit een grondhouding die uitdrukking geeft aan gelijkwaardigheid van en respect voor de eigenheid van elke betrokkene.
- inclusief werken: het gaat hier om openheid naar en aandacht voor het bereiken en betrekken van respectievelijk de verschillende (sub)groepen en actoren
- participatief werken: participatie is de motor van het beoogde versterkingsproces. Het gaat hier dan om het uitoefenen van invloed (keuzemogelijkheid en controle) op basis van informatie en inzicht (kritisch bewustzijn).
- integraal werken: het gaat hier om het oog hebben voor de verschillende levensdomeinen en contexten en voor het heden, het verleden en de toekomst.
- relatiegericht werken: groepswerking biedt extra versterkende mogelijkheden en synergie.

Anderzijds stellen we vast dat diezelfde jongeren geen gebruik maken van de bestaande EVC-procedures. Nochtans zouden deze procedures heel wat kansen kunnen bieden in cruciale transitie momenten: bij heroriëntatie binnen het onderwijs of op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld na een verkeerde studiekeuze, omdat er geen werk is binnen hun beroepssector of omdat het beroep onvoldoende aansluit bij hun talenten en aspiraties) of wanneer jongeren na een periode van inactiviteit of tewerkstelling besluiten om toch terug scholing of opleiding te volgen.

Verschillende oorzaken liggen hieraan ten grondslag:

- Deze jongeren zijn minder geneigd om beroep te doen op de geboden mogelijkheden om hun competenties te laten erkennen, omdat ze onvoldoende geïnformeerd zijn, hun slaagkansen laag inschatten of de meerwaarde niet inzien. Om dezelfde redenen participeren ze ook minder aan de mogelijkheden voor levenslang leren.
- De gebruikte EVC-procedures sluiten meer aan bij een middenklassecultuur, waardoor deze jongeren het moeilijker hebben de procedures succesvol te doorlopen. Verder participeren de jongeren die wel actief zijn binnen de eerder genoemde levensdomeinen, vaak in contexten die minder gekend zijn en daardoor minder gevaloriseerd worden (een engagement binnen de scouts wordt bijvoorbeeld anders gepercipieerd dan een engagement binnen een lokale allochtone jeugdvereniging).
- De huidige invulling van de EVC-procedures is sterk geijkt op de bestaande structuren en instellingen. Hierdoor wordt vooral de mobiliteit versterkt van de personen die reeds een startkwalificatie behaalden of reeds actief zijn op de arbeidsmarkt. Voor degenen die dit 'toegangsticket' missen, bieden de huidige procedures (voorlopig) weinig mogelijkheden.

---

<sup>7</sup> Tine Van Regenmortel (2008). Zwanger van empowerment. Een uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg. Oratie 21 november 2008. Eindhoven: Fontys Hogeschool Sociale Studies.

<sup>8</sup> Deze paragraaf werd in verkorte vorm overgenomen uit: 'Empowerment Barometer. Procesevaluatie van empowerment in buurtgebonden activeringsprojecten / Katrien Steenssens & Tine Van Regenmortel. - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 2007, 89 p.'

Om deze drempels te ondervangen, is er nood aan een ondersteuningsaanbod dat jongeren helpt een zicht te krijgen op hun eigen competenties en de mogelijke EVC-procedures waar ze voor in aanmerking kunnen komen. Verder moet bekeken worden hoe de bestaande EVC-procedures beter ingezet en verbeterd kunnen worden om transitie te bevorderen.

De uitdagingen die we hier formuleren, zijn in het bijzonder pertinent voor onze steden. Zij worden immers gekenmerkt door een erg jeugdige bevolking, maar ook door een zeer hoog percentage jongeren dat het onderwijs verlaat zonder diploma, een zeer hoge werkloosheidsgraad en een hoge (kans)armoedegraad<sup>9</sup>. Tegelijkertijd stellen de uitdagingen zich veel scherper in de steden: de grote diversiteit aan bevolkingsgroepen, met verschillende culturele en maatschappelijke referentiekaders, stelt immers grotere uitdagingen aan instituties om inclusief en participatief te werken.

---

<sup>9</sup> Zie Truus Roesems & Patrick Manghelinckx (2009). Bouwstenen voor een geïntegreerd stedelijk jeugdbeleid [PPT]. JES vzw: URL [http://www.jes.be/congres/ppt/truus\\_r\\_&\\_patrick\\_m-introductie.ppt#256,1](http://www.jes.be/congres/ppt/truus_r_&_patrick_m-introductie.ppt#256,1), Bouwstenen voor een geïntegreerd stedelijk jeugdbeleid.

## Bibliografie

- Decreet betreffende de flexibilisering van het hoger onderwijs in Vlaanderen en houdende dringende hogeronderwijsmaatregelen, 30 april 2004
- Decreet betreffende de kwalificatiestructuur, 30 april 2009
- Decreet betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, 30 april 2009
- Decreet betreffende het volwassenenonderwijs, 15 juni 2007
- Katrien Steenssens & Tine Van Regenmortel (2007). *Empowerment Barometer. Procesevaluatie van empowerment in buurtgebonden activeringsprojecten*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 89 p
- Katrien Steenssens, Barbara Demeyer & Tine Van Regenmortel (2009). *Conceptnota empowerment en activering in armoedesituaties*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 107 p.
- Marinka Kuijpers (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'Competenties'*. Twente : University of Twente, Twente University Press, 270 p.
- Steunpunt Jeugd (2009). *Competenties waarderen in de jeugdsector. Een eigen kijk op het competentieverhaal* [www]. Steunpunt Jeugd: URL [http://www.steunpuntjeugd.be/uploads/documents/Dossier\\_Competenties\\_SPJ\\_2009.pdf](http://www.steunpuntjeugd.be/uploads/documents/Dossier_Competenties_SPJ_2009.pdf) [17.03.2010].
- Tine Van Regenmortel (2008). *Zwanger van empowerment. Een uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg. Oratie 21 november 2008*. Eindhoven: Fontys Hogeschool Sociale Studies.
- Tine van Regenmortel (2009). *Empowerment als uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg*. Journal of Social Intervention: Theory and Practice – 2009 – Volume 18, Issue 4.
- Van De Poele, L., Janssens, K., & Debusscher, M. (2008). Kennisnetwerk en kwaliteitsbewaking van EVC in Vlaanderen. Praktijkondersteunende studieopdracht. Gent: UGent.
- Vlaamse Jeugdraad (2008). Advies 08/26 Vlaamse Kwalificatiestructuur 1 oktober 2008. Brussel: Vlaamse Jeugdraad
- Truus Roesems & Patrick Manghelinckx (2009). *Bouwstenen voor een geïntegreerd stedelijk jeugdbeleid* [PPT]. JES vzw: URL [http://www.jes.be/congres/ppt/truus\\_r\\_&patrick\\_m-introductie.ppt#256,1,Bouwstenen voor een geïntegreerd stedelijk jeugdbeleid](http://www.jes.be/congres/ppt/truus_r_&patrick_m-introductie.ppt#256,1,Bouwstenen voor een geïntegreerd stedelijk jeugdbeleid).