

////////////////////////////////////

# DECREET KADERVORMING EVALUATIEONDERZOEK

## Samenvatting

Gebaseerd op het onderzoek<sup>1</sup> van

**Dr. Hans Vermeersch, Expertisecentrum Sociale Innovatie, Katholieke Hogeschool VIVES**

**Leen Vandervorst, Expertisecentrum Sociale Innovatie, Katholieke Hogeschool VIVES**

**Geert Boutsen, Opleiding Sociaal-Cultureel Werk, UCLL**

**20.12.2018**

////////////////////////////////////

---

<sup>1</sup> Vermeersch, H., Vandervorst, L., Boutsen, G. (2018). *Decreet kadervorming: Evaluatieonderzoek* te raadplegen op [http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/kadervorming/181210\\_onderzoek-kadervorming\\_DEF.pdf](http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/kadervorming/181210_onderzoek-kadervorming_DEF.pdf)

## INHOUD

<b>1</b>	<b>Inleiding .....</b>	<b>4</b>
1.1	Geschiedenis van geattesteerde kadervorming	4
1.2	De opkomst van het 'competentiedenken'	4
1.3	Aanloop naar het decreet	5
1.4	Veranderingen ten gevolge van het decreet	5
<b>2</b>	<b>Evaluatieonderzoek naar het decreet .....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>De aanloop naar en implementatie van .....</b>	<b>6</b>
3.1	Eén decreet voor ... een diverse sector	6
3.2	Het proces achter het decreet en de implementatie	7
<b>4</b>	<b>Algemene beoordeling van het decreet .....</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>De betekenis van het attest .....</b>	<b>9</b>
5.1	Het generieke karakter	9
5.2	De waarde van het attest	9
5.3	Kwaliteitsvolle kadervorming	10
<b>6</b>	<b>Werken met competenties .....</b>	<b>10</b>
6.1	Houdingen organisaties t.o.v. het competentieverhaal	10
6.2	Competenties: evalueren of reflecteren	11
6.3	De competentieclusters	12
6.4	Deelnemers en hun competenties	13
<b>7</b>	<b>De verschillende onderdelen van het traject .....</b>	<b>14</b>
7.1	Start van het traject	14
7.2	De KAVO-tool	15
7.3	Het theoretisch luik	15
7.4	Stage	16
7.5	Het evaluatiemoment	17
7.6	Het generieke trajectboekje	18
<b>8</b>	<b>Toezicht op het decreet .....</b>	<b>18</b>
<b>9</b>	<b>Algemeen besluit en aanbevelingen/beleids pistes .....</b>	<b>19</b>
9.1	Het onderzoek en de beperkingen	19
9.2	Samenvatting en aanbevelingen	20
9.2.1	De deelnemende jongeren	20
9.2.2	Aanloop naar en initiële appreciatie van het decreet	20
9.2.3	De rode draad: Generiek vs. Eigenheid	21
9.2.4	Belang en waarde van het attest	21
9.2.5	Competenties	22
9.2.6	Groei van jongeren	23
9.2.7	Het evalueren van deelnemers	24
9.2.8	Mobiliteit deelnemers	25
9.2.9	Kwaliteit van de trajecten	26
9.2.10	Elementen van de nieuwe regelgeving	26



# 1 INLEIDING

Op 12 maart 2014 werd het ontwerp van decreet met betrekking tot 'een nieuwe regeling voor kadervormingstrajecten in het jeugdwerk' aangenomen door het Vlaams parlement. Op 21 maart werd dit decreet bekrachtigd door de Vlaamse Regering en het uitvoeringsbesluit werd goedgekeurd door op 9 mei 2014. De nieuwe regeling trad uiteindelijk in werking op 1 oktober 2015.

In het kader van een mogelijke optimalisatie van de nieuwe regelgeving én op expliciete vraag van de sector werd een evaluatie van het decreet voorzien tegen eind 2018.

## 1.1 GESCHIEDENIS VAN GEATTESTEERDE KADERVORMING

Sinds 1980 werden er binnen het jeugdwerk attesten uitgereikt aan jongeren die kadervorming volgden. Het attest bevestigde dat de houder ervan had deelgenomen aan een cursus en dat hij/zij stage had gelopen in een jeugdwerkorganisatie. Het gaf hem/haar de status van "gevormd" jeugdwerker. Het uitreiken van deze attesten gebeurde op basis van een reglement met minimale en kwantitatieve erkenningsnormen. Verenigingen die kadervorming organiseerden hadden bijgevolg een grote autonomie inzake het bepalen van inhoud en methodiek.

In 1995 kwam er verandering in de attestenregeling. De toenmalige minister voerde de 'Criteria voor het uitreiken van attesten aan jeugdwerkers' in: naast het attest 'animator' werd een attestregeling gecreëerd voor hoofdanimators, instructeurs en hoofdinstructeurs. De invoering van deze extra attesten erkende een groeilijn voor vrijwilligers in het jeugdwerk. In de attestenregeling bleven de rollen van hoofdinstructeur en hoofdanimator echter vaag. De focus van de criteria lag grotendeels op breed geformuleerde thema's die aan bod moesten komen in kadervormingscursussen. Het resultaat hiervan was dat het kadervormingslandschap werd gekenmerkt door een veelheid aan kadervormingsprogramma's die, hoewel sterk uiteenlopend, met hetzelfde attest werden bekroond. Daardoor rezen vragen naar de waarde en de onderlinge gelijkwaardigheid van de uitgereikte attesten.

## 1.2 DE OPKOMST VAN HET 'COMPETENTIEDENKEN'

De voorbije decennia heeft Vlaanderen grote stappen gezet op weg naar een beleid waarin de erkenning van verworven competenties een plaats krijgt. Het besef groeide dat niet alle competenties op de schoolbanken worden verworven. Mensen leren onder meer via het opnemen van engagementen in de vrije tijdssfeer.

Stilaan groeide ook bij jeugdwerkers de interesse voor begrippen als EVC (Elders Verworven Competenties) en competentiegericht werken. Verder kwam de vraag om de competenties die jongeren in de jeugdsector verwerven (meer) zichtbaar te maken, te waarderen en sociaal en formeel te erkennen. Vanuit deze overtuiging dat het herkennen, benoemen en hanteren van competenties jongeren versterkt, kreeg kadervorming dus bij een deel van de jeugdorganisaties een competentiegerichte insteek.



## 2 EVALUATIEONDERZOEK NAAR HET DECREET

De doelstellingen van het evaluatieonderzoek van het decreet waren inzicht verwerven in

- de manier waarop organisaties die kadervormingstrajecten aanbieden de nieuwe regelgeving implementeren
- de sterktes/zwaktes/kansen/bedreigingen die ze daarbij ervaren
- de manier waarop deelnemers de vernieuwde trajecten ervaren
- de mate waarin hun competenties worden versterkt als resultaat van het doorlopen van deze trajecten.

De eerste twee doelen werden ingedeeld onder 'Cluster 1', de laatste twee doelen onder 'Cluster 2'. Cluster 1 werd onderzocht door middel van documentanalyses, kwalitatieve interviews van 23 vormingsverantwoordelijken en twee gestructureerde online bevestigingen van de organisaties in de sector. De eerste bevestiging werd in werkjaar 2015-2016 gehouden, de tweede in werkjaar 2017-2018. Onderzoekscuster 2 bevatte twee websurveys<sup>2</sup> voor de deelnemers: één aan het begin van hun traject in werkjaar 2015-2016 (2503 deelnemers), de andere als 'follow-up'-bevestiging in werkjaar 2017-2018 (880 deelnemers).

De respondenten die deelnamen aan de websurveys waren veelal meisjes met een ASO-achtergrond, die uit een hoger opgeleid ouderlijk milieu komen. Een vergelijking tussen de deelnemers uit het animatortraject met de leiding in de jeugdbeweging, suggereert dat die bevinding ook opgaat binnen de jeugdbewegingen zelf: jongeren die kadervorming volgen in een jeugdbeweging, zijn niet representatief voor de gemiddelde leider.

## 3 DE AANLOOP NAAR EN IMPLEMENTATIE VAN

### 3.1 EÉN DECREET VOOR ... EEN DIVERSE SECTOR

De jeugdsector wordt gekenmerkt door een grote verscheidenheid.

Zo verschillen organisaties op vlak van '**organisatieschaal en werking**'. De grootte van de organisatie definiëren we in strikte zin als 'het aantal attesten dat een organisatie aflevert per werkjaar'. Voor het jaar 2017 lag het gemiddelde aantal uitgereikte attesten per organisatie op 149,8, maar de verschillen tussen organisaties zijn zeer groot, gaande van 0 attesten tot 1486. Kadervorming is voor de meeste organisaties slechts een onderdeel van de activiteiten. Het belang van dit onderdeel varieert echter sterk van organisatie tot organisatie en dit belang loopt niet altijd parallel met de grootte van de organisatie in ruimere zin (gemeten als het totaal aantal leden of deelnemers, het aantal ontplooidde activiteiten, etc.). Organisaties verschillen ook sterk in aantal beroepskrachten, aantal beroepskrachten die bij vorming betrokken zijn en aantal vrijwilligers. Verder zijn er verschillen in welke rollen die vrijwilligers in de organisatie opnemen. In sommige organisaties heeft de beroepskracht een duidelijk faciliterende rol, maar nemen de vrijwilligers de beslissingen. In andere organisaties ligt de beslissingsmacht omgekeerd (en er

<sup>2</sup> Vermeersch, H., Vandervorst, L., Boutsen, G. (2018). 2.4. Sample beschrijving. In *Decreet kadervorming: Evaluatieonderzoek* (pp. 21-29). [http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/kadervorming/i81210-onderzoek-kadervorming\\_DEF.pdf](http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/kadervorming/i81210-onderzoek-kadervorming_DEF.pdf)

zijn uiteraard veel tussenvormen). Hoe sterker de organisatie geprofessionaliseerd is, hoe vaker het zwaartepunt van de uitwerking van de trajecten bij de beroepskrachten lag.

De verschillen in organisatieschaal en werking zorgen ervoor dat het decreet een andere impact bij de ene dan wel bij de andere organisatie had. Zo blijkt uit het onderzoek dat grotere organisaties meer administratieve druk ervaren. Verder bleek het voor hen ook langer te duren om het decreet te implementeren. Ook wanneer de vrijwilligers meer inspraak hadden in het proces werd de implementatietijd langer. Tot slot was de tevredenheid over het decreet ook afhankelijk van de weerstand bij beroepskrachten en vrijwilligers.

Ten tweede zijn er verschillen op te merken op vlak van '**finaliteit van de organisatie**'. Binnen de sector zijn er grote verschillen op vlak van de kernactiviteiten van de organisaties. 15.2% van de organisaties ziet zichzelf als thematisch (vb. sport, cultuur ...), 75.8% richt zich op een specifiek aanbod (vb. speelpleinen, vakantiekampen ...), 18.2% werkt rond of met een specifiek doelgroep (vb. kwetsbare jongeren) en 18.2% vertrekt vanuit een specifieke levensbeschouwing (christelijk, vrijzinnig ...).

De finaliteit van de organisatie zorgt voor specifieke uitdagingen met betrekking tot het decreet. Naarmate de kerntaken van de organisatie er meer in bestaan om vanuit jeugdwerk aansluiting te zoeken bij andere levensdomeinen, is de behoefte aan organisatiespecifieke inhouden groter. Deze organisaties konden zich dus in het algemeen minder vinden in de generieke competentieprofielen.

Als derde verschillen organisaties in '**afzetmarkt**', of de mate waarin ze kadervorming zien als een manier om hun eigen werking te versterken. In heel wat organisaties heeft kadervorming als primair doel om nieuwe medewerkers te werven voor hun eigen werking, terwijl in andere organisaties de stagiairs hun stage meestal extern doen.

De organisaties verschillen ten slotte op het vlak van '**pedagogische visie**'. In dit onderzoek werd binnen 'pedagogische visie' vooral gepolst naar het al dan niet centraal staan van de competenties in kadervorming en de formele erkenning hiervan. De diversiteit in meningen zorgt ervoor dat sommige organisaties het decreet te vergaand vonden, terwijl anderen net meenden dat het decreet niet ver genoeg gaat.

We kunnen vaststellen dat door de voorafgaande periode van vrijheid in het organiseren van kadervorming, deze grotendeels vervlochten was met de behoeften en structuren van de organisatie zelf. Hierdoor vertrok deze minder vanuit een visie over wat een animator/hoofdanimator of instructeur nu eigenlijk moet kunnen en kennen om een rol in een breder jeugdwerkveld (en dus ook buiten de organisatie) op te nemen.

## 3.2 HET PROCES ACHTER HET DECREET EN DE IMPLEMENTATIE

De grote verschillen tussen de organisaties zorgden er verder voor dat het decreet moeilijk door iedereen geapprecieerd kon worden. Toch hebben niet enkel de verschillen, maar ook enkele stappen in het proces de appreciatie van het decreet beïnvloed.

////////////////////////////////////

Ten eerste menen heel wat betrokkenen dat de gevoeligheid van het dossier en verscheidenheid in de sector werd onderschat. Waarschijnlijk is dit het geval omdat er in grote mate een consensus was over het feit dat de inhoud van het attest onduidelijk was geworden en dat er dus nood was aan een hervorming. Ondanks deze eensgezindheid over de nood aan verandering, was er alles behalve eenduidigheid over een nieuwe invulling.

Verder was er bij de opstart onduidelijkheid over het mandaat van de Werkgroep Attestering. Eenmaal de gevolgen van het decreet duidelijk werden, volgde ook het besef van de impact van de werkgroep. Ondertussen had een deel van de organisaties de boot gemist waardoor ze meenden dat ze onvoldoende impact hadden. Meer geprofessionaliseerde organisaties en organisaties die deel uitmaakten van de Werkgroep Attestering gaven vaker aan wel voldoende inspraak te hebben gehad.

Toen het politieke signaal kwam om de voorbereidingen voor het decreet op te starten, moest het ook snel gaan. De Werkgroep Attestering kwam veel vaker samen dan de Commissie Jeugdwerk, waardoor heel wat organisaties het gevoel hadden dat de terugkoppeling vanuit de werkgroep te beperkt was. Toch geven organisaties ook aan dat de overdracht van informatie in de organisaties zelf niet altijd even vlot liep.

Over de start van de implementatie zijn de organisaties positiever. De Ambrassade zette een traject op om de organisaties te ondersteunen bij de vertaling van het decreet naar de praktijk. Er werd gewerkt aan oplossingen voor concrete vragen en problemen. Dit ondersteunend traject bleek een grote meerwaarde te zijn en werd zeer positief beoordeeld door het leeuwendeel van de organisaties.

## 4 ALGEMENE BEOORDELING VAN HET DECREET

Op basis van de bevestigingen in 2015-2016 en 2017-2018 kan worden gesteld dat de globale houding ten opzichte van het decreet is verbeterd. Vooral de tevredenheid over de regels kende een significante stijging. Organisaties zijn 'gematigd positief', maar van euforie is geen sprake. Gegeven de verschillen tussen organisaties in pedagogische visie en andere structurele kenmerken is het echter onwaarschijnlijk dat kadervorming zou kunnen gereguleerd worden op een manier die iedereen tevreden stemt en tegelijk het generieke karakter van het attest niet ondergraaft.

Voornamelijk de parameters professionaliseringsgraad en pedagogisch visie spelen een rol bij de tevredenheid van organisaties over het decreet: organisaties die zich kanten tegen verdere formalisering van de competenties en meer geprofessionaliseerde organisaties waren bij aanvang minder tevreden. Dit laatste is opmerkelijk omdat deze organisaties juist een sterker gevoel van inspraak hadden. Verder ligt de tevredenheid ook een stuk lager bij organisaties waar vrijwilligers relatief veel vrijheid hebben om de inhoud en de methodieken van het theoretische luik zelf in te vullen.

Deelname aan het traject uitgestippeld door De Ambrassade heeft duidelijk een positieve rol gespeeld bij de tevredenheid. Ook organisaties die echt hun kadervorming hebben herdacht in functie van het decreet en die echt op de kar gesprongen zijn van het competentiedenken zijn positiever.

Over de gevolgen van het decreet op de eigen werking, zijn de organisaties verdeeld. Hoewel een deel hun kadervorming heeft herdacht, geven organisaties vaak tegelijk aan dat er de facto weinig is veranderd

////////////////////////////////////



in hun kadervormingsbeleid. Dit is opvallend omdat direct na invoering er net ongerustheid heerste over de impact van het decreet op hun eigenheid. Ruim 40% van de organisaties geeft aan dat de kwaliteit van hun kadervorming is verbeterd, maar een even grote groep vindt dat dit (helemaal) niet het geval is. Weinig organisaties zijn ervan overtuigd dat ze nu betere animatoren/hoofdanimatoren/instructeurs afleveren. De meeste organisaties waren en zijn overtuigd van het feit dat de vorming die ze aanbieden kwaliteitsvol was en is. Voor veel organisaties verandert het decreet daar weinig aan.

De gevolgen voor de sector als een geheel zien de meeste organisaties positiever in. Het decreet heeft een gemeenschappelijke taal gecreëerd voor de sector en een kader gecreëerd dat helpt om stappen te zetten in de richting van het kwaliteitsvol werken met jongeren.

## 5 DE BETEKENIS VAN HET ATTEST

### 5.1 HET GENERIEKE KARAKTER

Het generieke karakter van het attest is één van de grote vernieuwingen die het decreet heeft voortgebracht. Dit generieke karakter heeft twee doelstellingen.

Een eerste doelstelling is de eigenheid van het jeugdwerk beter in de verf zetten. Als het jeugdwerk wil erkend worden in haar eigenheid, moet ze deze beter durven definiëren en erkenning vragen voor de kwaliteit die aanwezig is. Een generiek attest, dat voor de sector en buitenwereld duidelijk maakt wat men leert in het jeugdwerk, verhoogt de zichtbaarheid en het profiel van het jeugdwerk.

Een tweede doelstelling is het bijdragen tot de mogelijkheid tot mobiliteit van jongeren tussen organisaties. Jongeren zouden niet langer verplicht kunnen worden bijkomende vorming te volgen als ze stage willen lopen of aan de slag willen in andere organisatie dan de 'moederorganisatie'.

Heel wat organisaties hebben op zich niets tegen het principe van het 'generieke karakter'. De weerstand tegen het generieke heeft globaal gezien minder te maken met dit principe, maar wel met de schrik die organisaties hadden hun eigenheid te verliezen doordat er geen ruimte meer was om in de erkende trajecten nog te werken rond organisatiespecifieke competenties, de generieke trajectboekjes etc. Hierbij wordt ook de kanttekening gemaakt dat het generieke enkel in theorie de belemmeringen in mobiliteit van jongeren tussen organisaties zou wegwerken, omdat veel organisaties een specificiteit hebben waarvoor de deelnemers niet opgeleid worden in een andere organisaties.

### 5.2 DE WAARDE VAN HET ATTEST

Hoewel alle organisaties waarde hechten aan de erkenning van attesten, zijn er verschillen in de manier waarop ze kijken naar het attest: als iets wat eerst en vooral het jeugdwerk moet dienen, of als iets wat daarnaast toelaat dat de competenties die binnen het jeugdwerk worden bereikt ook worden gehonoreerd binnen de bredere samenleving. Sommige organisaties waarschuwen voor de keerzijde van maatschappelijke erkenning, namelijk verdere formalisering, jongeren die voor de verkeerde redenen het attest willen behalen etc. Deze organisaties vinden dat plezier in het jeugdwerk de basis dient te zijn van engagement. Andere organisaties, die meestal raakvlakken hebben met andere maatschappelijke



Interviews met de vormingsverantwoordelijken tonen aan dat het globaal gezien positief gevonden wordt dat

- de sector nu 'éénzelfde taal' spreekt
- dat de competentieprofielen duidelijk maken wat een animator, hoofdanimator en instructeur moet kunnen
- dat het structuur geeft aan de inhoud van de verschillende trajecten en dat kadervorming naar de buitenwereld toe een duidelijker profiel heeft.

Een beperkt aantal organisaties blijft zich echter om principiële redenen verzetten tegen het competentieverhaal. Verder is het zo dat soms de organisaties bereid waren om mee te stappen in het competentiedenken, maar de (langer meedraaiende) vrijwilligers niet. In de context van het jeugdwerk, waar vrijwilligers snel wisselen, hoeft dit echter geen probleem te zijn.

Bovendien dient een onderscheid gemaakt te worden tussen 'formeel omarmen' van het competentieverhaal en 'echt werken vanuit competenties'. Het feit dat de sector formeel het competentieverhaal heeft omarmd, betekent niet noodzakelijk dat het competentiedenken volledig is doorgedrongen in de praktijk van de kadervorming. Uit de bevestigingen blijkt dat 'het echt werken vanuit competenties' een stijging kende van 16,7%, maar dat er nog stappen ondernomen dienen te worden. Het blijkt overigens dat het competentiedenken voornamelijk nog ontbreekt in de jeugdwerkinitiatieven waar de jongeren stage lopen. Uit de data vallen slechts zwakke vorderingen te ontdekken.

Jongeren geven zelf aan de competentietaal te begrijpen. Jongeren die het traject volledig doorlopen hebben, hebben ook een beter begrip van de competentietaal. Toch geven de verenigingen aan dat dit competentiebegrrip zeker geen evidentie is. Uit de interviews blijkt overigens dat organisaties zelf nog steeds zoekende zijn over de manieren om de jongeren met de competenties vertrouwd te maken. Veel organisaties vinden het trajectboekje als hulpmiddel daarbij onvoldoende. In de praktijk gebruiken organisaties bijkomend vaak andere tools, waarmee ze reeds voor het decreet ervaring hadden opgebouwd. Ook blijkt er tussen vormingswerkers soms discussie over het expliciet benoemen van de competenties. Het onderzoek toont echter aan dat het competentiebegrrip groter is bij jongeren wanneer competenties vaker aan bod komen gedurende het hele traject.

## 6.2 COMPETENTIES: EVALUEREN OF REFLECTEREN

De sector blijft verder verdeeld over de filosofie achter de evaluatie van deelnemers en over het tijdstip waarop dit het best geschiedt. Sommigen vinden dat de nadruk moet liggen op de wil of het enthousiasme om bij te leren en te groeien. Ze wijzen op de moeilijkheden om een deelnemer te vroeg in het traject tegen te houden omwille van praktische of pedagogische redenen (inclusie, jongeren de voordeel van de twijfel willen geven, het kunstmatige van het theoretische luik etc.). Anderen (o.a. de overheid) geven aan dat – ook al bestaat er geen consensus over een minimumniveau aan competenties die moeten zijn behaald – organisaties, kinderen en hun ouders moeten kunnen rekenen op de competenties van een animator, hoofdanimator of instructeurs (in spe). In theorie lijkt dit een tegenstelling, de vraag is of dat in de praktijk wel zo is. Zonder de oefening concreet te maken ('wat zijn de concrete criteria om iemand toe te laten tot de stage') blijft dit echter grotendeels een discussie in het ijle.

////////////////////////////////////

Heel wat organisaties hebben verder het gevoel dat ze strenger zouden moeten zijn van de overheid. De administratie geeft echter aan dat er wel een minimumniveau verwacht mag worden van de deelnemers, maar dat het vooral de bedoeling is bewuster en individueler te gaan evalueren: de attestering en de toelating om aan de stage te beginnen zou geen automatisme mogen zijn. Verder wil de administratie de organisaties bewust maken dat ze verantwoordelijkheid moeten opnemen om duidelijke afspraken met de stageplaats en de jongere te maken.

Afgaande op het oordeel van de jongeren, lijken de trajecten een haalbare uitdaging te vormen: het is duidelijk voor de meeste jongeren dat je het attest niet zomaar krijgt, maar de schrik om te slagen is niet geweldig groot. Voornamelijk kwetsbare jongeren vrezen dat ze niet zullen slagen. Verder geeft het grootste deel van de jongeren aan zich fair en eerlijk beoordeeld te voelen. Uit het onderzoek blijkt weliswaar dat, ondanks het generieke karakter van het attest, er wel degelijk verschillen zijn tussen organisaties op vlak van 'hoe hoog de lat precies ligt'.

### 6.3 DE COMPETENTIECLUSTERS

Het competentieprofiel voor het attest animator bestaat uit 7 competentieclusters, het profiel voor hoofdanimator uit 8 en voor het attest instructeur uit 9 competentieclusters. Het decreet vraagt de organisaties om in de trajecten te werken aan alle competenties en competentieclusters die zijn opgenomen in de competentieprofielen, maar bepaalt het gewicht en belang ervan niet. In de praktijk hechten organisaties wel verschillend belang aan de competentie(cluster)s.

Voor het traject animator is er een relatief grote overeenstemming tussen de organisaties op vlak van waardering voor de vastgelegde clusters. Dit neemt niet weg dat organisaties verschillende gewichten toekennen aan de clusters en dat dus ook in de trajecten diversiteit te vinden is in welke mate bepaalde clusters aan bod komen.

In het hoofdanimator- en instructeurtraject worden vijf clusters echter licht hoger ingeschat. Bij de overige twee clusters, namelijk 'administratieve gegevens beheren' en 'communiceren met verschillende partners', is een grote verscheidenheid aan scores op te merken. Dit wijst op diversiteit binnen de organisaties. Binnen sommige organisaties behoren de twee clusters niet tot het takenpakket van de hoofdanimator of instructeur, wat maakt dat deze clusters ook niet van belang zijn voor de organisatie in kwestie. Dit heeft ook implicaties voor de stage: niet alle hoofdanimatoren/instructeurs in opleiding komen op een stageplaats terecht waar er aan deze clusters gewerkt kan worden.

Bij vraag naar suggesties voor nieuwe generieke clusters, kwam het 'werken met kwetsbare kinderen en jongeren' relatief vaak terug als voorstel voor een nieuwe cluster. Toch gaan de meeste organisaties ervan uit dat het toevoegen van nieuwe generieke clusters weinig kans maakt omdat het zeer moeilijk zou zijn om hierover een consensus te bereiken.

Liever zouden de organisaties de kans krijgen om organisatiespecifieke clusters toe te voegen. Sommige organisaties vragen de mogelijkheid om een bepaald percentage specifieke uren te kunnen bijvoegen, andere organisaties opteren om de bestaande uren anders in te vullen. In principe zou dit weinig meer inhouden dan de erkenning van wat nu al in heel wat organisaties gebeurt. Organisaties proberen immers ook binnen de huidige regelgeving hun 'eigenheid' binnen te brengen in de vorming: ze geven die eigenheid een plaats in 'ontspannende avondactiviteiten' of geven aan de competentieclusters breed te

////////////////////////////////////

interpreteren. Er is dus sprake van een spanningsveld: door het generieke karakter en de vastliggende competentieclusters stijgt de drang van organisaties om toch de organisatiespecifieke competenties in te passen in de generieke clusters door deze heel breed te interpreteren. Dit kan leiden tot een uitholling van de generieke clusters en verwatert de doelstelling van het decreet.

## 6.4 DEELNEMERS EN HUN COMPETENTIES

De trajecten hebben een impact op de competentieontwikkeling en de ontwikkeling van het bredere zelfbeeld van jongeren. Uit het onderzoek bleek dat de samenhang tussen de zelfinschattingen van de deelnemers bij aanvang van het traject en hun socio-demografische kenmerken beperkt is. Een uitzondering hierop is leeftijd, dat zeker bij de deelnemers van het traject hoofdanimator samenhangt met de zelfinschatting en het competentiebewustzijn van de eigen competenties. Verder kunnen we stellen dat de factoren 'ervaring met het begeleiden van kinderen' en 'zelfwaardering' gerelateerd zijn aan de begincompetenties. Meer ervaren animatoren en animatoren die een hogere zelfwaardering hebben, schatten hun competenties ook hoger in.

Meest relevant in het kader van dit onderzoek is de mate waarin deelnemers 'groeien' doorheen de trajecten, zowel op vlak van competenties als op vlak van zelfwaardering. De groei in competentiebewustzijn is sterk significant over alle trajecten (animator, hoofdanimator, instructeur) heen. Deelnemers schatten zich dus hoger in op alle competentiecluster na het doorlopen van een traject. Hierbij is de sterkste groei op te merken voor clusters waarvoor de deelnemers zich globaal bij aanvang minder hoog inschatten. Bovendien is de stijging sterker bij instructeurs en de hoofdanimatoren dan bij animatoren. Verder is er duidelijke evidentie dat de kwaliteit van de stage een factor is die de groei in competenties verklaart. Deelnemers van een traject groeien gemiddeld al door deel te nemen, maar die groei zal sterker of zwakker zijn afhankelijk van de kwaliteit van de stageplaats. Vooral deelnemers die stgelopen buiten de moederorganisatie zijn voor hun competentiegroei afhankelijk van die kwaliteit van de stageplaats. Daarenboven is ook het 'begrip van de competentietaal' – dat gerelateerd is aan de mate waarin op cursus, stage en tijdens het evaluatiemoment 'over competenties wordt gepraat' – gerelateerd aan de groei.

De trajecten vlakken de verschillen in begincompetenties tussen reeds ervaren en onervaren deelnemers van het animator-traject niet uit. Ervaren deelnemers tonen eenzelfde groei als onervaren deelnemers maar ze starten op een hoger beginniveau, wat uiteindelijk ook resulteert in een hoger eindniveau. Wel is het zo dat bij weinig ervaren deelnemers de kwaliteit van de stage belangrijker is voor de competentiegroei dan bij reeds ervaren deelnemers.

Parallel met de groei in competenties zien we, zowel bij alle trajecten, een groei in de zelfwaardering van deelnemers. Opvallend is dat ook hier de kwaliteit van de stage een belangrijke factor is. De groei in zelfwaardering wordt verder niet weg verklaard door de groei in competenties.

Globaal gezien kunnen we dus stellen dat de trajecten de deelnemers versterken en dat kwaliteitsvolle trajecten en trajecten waarin competenties explicieter centraal worden gesteld het potentieel hebben om dat in sterkere mate te doen.

////////////////////////////////////

## 7 DE VERSCHILLENDE ONDERDELEN VAN HET TRAJECT

### 7.1 START VAN HET TRAJECT

Voorafgaand aan het traject heeft een klein deel van de jongeren getwijfeld om deel te nemen. Er bestaat meer twijfel onder aspirant hoofdanimatoren (48.44%) en instructeurs (44.30%) dan bij animatoren (25.87%). Leeftijd en het daarmee samenhangende tijdsgebrek spelen hierbij een belangrijke rol.

Jongeren nemen de beslissing om al dan niet aan een traject te starten niet in een sociaal vacuüm, maar worden hier deels toe aangezet door familieleden, vrienden of anderen. Dit onderzoek toont aan dat over alle trajecten heen deelnemers het vaakst aangeven dat ze zelf voor het traject gekozen hebben. Toch worden ook heel wat deelnemers door andere begeleiders in het jeugdwerk tot deelname aangezet. Dit is veel vaker het geval bij de trajecten hoofdanimator en instructeur. Bij animatoren ligt het belang van vrienden en familie dan weer een stuk hoger.

Verder merken we dat een mengeling aan motieven – plezier maken, zich ontplooiën en zich inzetten voor anderen – aan de basis ligt van traject-deelname.

De verschillen die er tussen de drie trajecten bestaan situeren zich vooral op het niveau van de motivaties. Jongeren die deelnemen aan het animator-traject doen dit relatief minder omwille van motieven geassocieerd met ‘persoonlijke ontwikkeling en engagement’, en relatief vaker omwille van ‘socio&fun’ en ‘instrumentele motieven’. Het woord ‘relatief’ is belangrijk hier omdat de gemiddelde jongere gedreven wordt door een mix van factoren.

Ook de relevantie van socio-demografische kenmerken is het meest uitgesproken op vlak van de motivaties: jongeren met een meer kwetsbare achtergrond volgen het traject vaker omwille van de maatschappelijke waarde ervan, dewelke ze later hopen te kunnen verzilveren in het onderwijs of de arbeidsmarkt (‘instrumentele dimensie’). Dit betekent echter niet dat ze minder hoog scoren op de andere motivatiedimensies. Dit verschil in de aard van de motivatie tussen middenklasse jongeren met een ASO-achtergrond en jongeren met een meer kwetsbare achtergrond, vertaalt zich ook ten dele in de positionering van organisaties ten opzichte van verdere formalisering van de attesten. Organisaties die meer op kwetsbare jongeren zijn gericht, pleiten ook vaker voor meer maatschappelijke erkenning.

Verder verschillen ook de factoren die de keuze voor een organisatie bepalen tussen de trajecten: hoofdanimatoren en instructeurs kiezen het vaakst voor organisaties waarmee ze al een band hebben opgebouwd (door eerdere trajecten, vormingen of stages) of voor de ‘eigenheid van organisaties’ (visie, thema...). De factoren die jongeren in het achterhoofd houden bij de keuze van de organisatie zijn rechtstreeks relevant voor één aspect van het decreet: de mogelijkheid tot mobiliteit tussen organisaties voor jongeren. Eens jongeren zich binden aan een organisatie, daalt de kans op mobiliteit. De initiële keuze voor een organisatie is dus vaak doorslaggevend voor waar men de stage zal doen en waar men eventuele vervolgttrajecten zal volgen.

De meeste deelnemers van het traject animator hebben reeds op één of andere manier ervaring met het begeleiden van kinderen en jongeren. Slechts 4.1% van hen had geen enkele vorm van ervaring. Oudere



deelnemers en meisjes hebben significant meer ervaring in het begeleiden van kinderen. Er is ook een significant verschil naar onderwijsvorm: jongeren uit het TSO hebben meer ervaring dan jongeren uit het ASO en iets meer dan jongeren uit het BSO.

Voor de trajecten hoofdanimator en instructeur gebruiken we 2 andere ervaringsindicatoren: 'het aantal jaar dat ze al actief zijn in het jeugdwerk' en 'het aantal organisaties waarin ze reeds actief zijn geweest'. Gemiddeld zijn de deelnemers van het hoofdanimatortraject reeds 3.6 jaar actief in het jeugdwerk vooraleer ze aan het traject beginnen. Dit is significant minder dan de instructeurs die gemiddeld reeds 6.2 jaar actief zijn. Deelnemers aan het hoofdanimatortraject hebben gemiddeld ervaring in 1.7 organisaties, deelnemers uit het instructeurstraject 1.9 organisaties. Dit verschil is niet significant.

## 7.2 DE KAVO-TOOL

Bij aanvang van het traject moeten de jongeren zich inschrijven bij een organisatie en zich registreren via de KAVO-tool ([mijnkadervorming.be](http://mijnkadervorming.be)).

In het eerste werkjaar na het decreet hing er een negatieve sfeer rond de KAVO-tool, als gevolg van de ongebruiksvriendelijkheid door onvolmaaktheden in het systeem, het gebrek aan flexibiliteit om een antwoord te bieden op de diversiteit in de manier van werken binnen de sector en de administratieve last die het met zich meebracht.

Langzaam is die sfeer wat veranderd, onder meer door correcties aan het systeem, door het feit dat de organisaties beter de mogelijkheden van de tool hebben ontdekt en dat ze antwoorden hebben gekregen op hun vragen. Dit vertaalt zich in een sterke toename van de tevredenheid over de KAVO-tool. Toch kan het nog beter op een paar punten. Zo is het aandeel jongeren dat het traject animator gaat volgen, maar een week voor de cursus de KAVO-tool niet kent, relatief hoog. Voor grote organisaties blijft dit een uitdaging om hier een administratief antwoord op te formuleren. Zij zijn namelijk vaak het aanspreekpunt voor de jongeren die niet op de hoogte zijn of problemen ondervinden. Ook wijzen organisaties erop dat de tool niet op maat is van de jongere: het taalgebruik is formeel en het werken met een e-mailadres blijkt een hindernis, aangezien jongeren steeds minder via e-mail communiceren.

Globaal gezien vinden jongeren echter hun weg in het systeem en er zijn weinig aanwijzingen dat het systeem voor kwetsbare jongeren een drempel vormt. Toch spreekt het voor zich dat iedere wijziging die het systeem nog gebruiksvriendelijker en meer op maat van jongeren maakt, een bonus is en verder de administratieve druk op organisaties kan verlichten.

## 7.3 HET THEORETISCH LUIK

Het eerste luik van het traject is het theoretische luik, een cursus van 50 uur.

De meeste organisaties kunnen leven met de vooropgestelde 50 uur die een cursus moet duren. Hierbij zijn er wel verschillen tussen organisaties. Organisaties die hun uren kadervorming dienden op te trekken, geven aan dat 50 uur de limiet is, aangezien dit een bijkomend engagement vraagt van zowel deelnemers als begeleiders. Andere organisaties vinden deze 50 uur te beperkt en vragen meer flexibiliteit. Het is echter reeds mogelijk om extra (organisatiespecifieke) vorming aan te bieden, maar deze valt dan niet

onder geattesteerde kadervorming en kan met andere woorden niet verplicht worden aan de deelnemers. De jongeren zelf zijn in het algemeen tevreden over de duur van de cursus.

De meeste organisaties kunnen zich vinden in de begeleidingscriteria van de verschillende trajecten. De criteria voor hoofdverantwoordelijken zijn echter volgens een groot deel van de organisaties te streng. Voornamelijk bij de traject hoofdanimator en instructeur botsen de criteria met de realiteit: er zijn te weinig instructeurs die in aanmerking komen om hoofdverantwoordelijke te zijn.

Tot slot zit de kwaliteit van het theoretische luik sectorbreed wel goed. Dit betekent echter niet dat er geen verschillen zijn tussen organisaties. Een vergelijking tussen de minimum en maximum scores suggereert dat er voor sommige organisaties nog een duidelijke groeimarge is.

## 7.4 STAGE

Het leeuwendeel van de deelnemers vond vlot een stageplaats. De keuze van de stageplaats is vergelijkbaar met de keuze van organisatie waarbij men de cursus volgt: Hoofdanimatoren en instructeurs scoren hoger op de dimensies 'eigenheid van de organisatie' en 'praktische dimensie'.

Het generieke karakter van het attest had het doel om de mobiliteit van jongeren tussen de organisaties te vergroten of op zijn minst de barrières te verwijderen. Toch blijkt dat het grootste deel (66,3%) van de jongeren zijn stage volledig deed bij de organisatie waar ze ook het theoretische luik hebben gedaan. Het overige deel (33,6%) volgde zijn stage volledig of gedeeltelijk bij een andere organisatie. Hierbij moet uiteraard rekening worden gehouden met het feit dat sommige organisaties weinig tot geen eigen stageplaatsen aanbieden, waardoor deelnemers verplicht zijn een externe stageplaats te zoeken. Daarnaast bieden (kleinere) organisaties niet altijd zelf de trajecten hoofdanimator en instructeur aan, maar vinden ze het wel belangrijk jongeren uit te sturen naar andere organisaties om ze nadien een plaats te kunnen geven in de eigen kadervorming.

Het is echter opvallend dat hoewel de meeste organisaties het positief vinden dat stagiairs uitzwermen naar andere organisaties, ze tegelijk ook terughoudend staan ten opzichte van de omgekeerde beweging. Ook kunnen we concluderen dat er een verschil bestaat tussen mogelijkheden scheppen om de mobiliteit te verhogen en het actief stimuleren van die mobiliteit. De meeste organisaties vinden dat laatste niet nodig. De keuze moet bij de jongeren zelf liggen en die zullen een organisatie kiezen waarbij ze zich comfortabel voelen. Toch zijn er organisaties die actief mobiliteit nastreven door hun deelnemers echt te stimuleren om een deel van hun stage in een andere context te doen: in andere contexten leren jongeren andere vaardigheden aanscherpen.





Een ander gevolg van de nieuwe wetgeving is dat organisaties die kadervorming organiseren opvolgingsplicht hebben. In de praktijk betekent dit dat organisaties

- tijdens cursussen momenten inplannen waarop deelnemers en begeleiders met het trajectboekje aan de slag gaan
- dat ze het vinden van een geschikte stageplaats faciliteren voor deelnemers die hier niet zelfstandig toe komen
- dat ze voor de deelnemers een evaluatiemoment voorzien
- dat ze beschikbaar zijn voor de jongere en voor de stageplaats om begeleiding te voorzien indien nodig.

21,7% van de organisaties geeft aan moeite te hebben met de organisatie van de opvolgingsplicht en met name het laatste onderdeel: contact met de stageplaats. Dit wordt door de organisaties ook verschillend ingevuld. Sommige organisaties zijn 'passief beschikbaar', ze nemen geen contact op met de deelnemer zolang er geen problemen worden gemeld. Andere organisaties nemen tijdens de stage zelf contact op met de jongere zonder dat er noodzakelijk een probleem was. Het is evident dat een meer intensieve opvolging vooral bij organisaties gebeurt met een beperkt aantal deelnemers, omdat dit voor grote organisaties een zwaardere administratieve belasting met zich meebrengt. Het zijn dan ook vooral de grotere organisaties die rapporteren dat ze moeilijkheden hebben hun opvolgingsplicht na te komen.

Over de erkenning van stageplaatsen bestaat er in de sector weinig discussie: het moet over 'jeugdwerkinitiatieven' gaan. De administratie geeft aan dat er relatief strikt wordt omgegaan met de erkenning van stageplaatsen. Buitenschoolse opvang of sportkampen vallen niet onder deze categorie. Tegelijk erkent men dat er een 'grijze zone' bestaat. Organisaties krijgen daarom altijd de mogelijkheid om de administratie te overtuigen dat ze wel degelijk onder het 'jeugdwerk' vallen.

Net als bij de duurtijd van het theoretische deel bestaat er een relatief grote consensus onder de deelnemers over de duurtijd van de stage: 83,8% van de deelnemers vindt de duurtijd gepast. Hierbij vallen geen verbanden op te merken tussen trajecten of achtergrondkenmerken.

Tot slot is de stage zonder twijfel het meest doorslaggevende luik in het traject wanneer het erop aankomt de competenties van een deelnemer te beoordelen. Met de kwaliteit van de stageplaatsen zit het globaal niet slecht, al is het opmerkelijk dat hoofdanimatores minder tevreden zijn over de kwaliteit van hun stageplaats. Verder is het opvallend dat de factor 'persoonlijke opvolging en begeleiding' (die het sterkst is gerelateerd is aan de gepercipieerde kwaliteit) nog het meest marge heeft voor verbetering (3,93/5). Organisaties die stageplaatsen aanbieden kunnen hierop inspelen door die persoonlijke opvolging en begeleiding te versterken. Een ander aspect dat opvolging verdient is het feit dat er tijdens de stage minder vaak op een expliciete manier met competenties wordt gewerkt en dat ook het trajectboekje minder frequent wordt gebruikt. Verder is de stage-ervaring van jongeren die buiten de moederorganisatie stage lopen meer variabel en op sommige aspecten iets negatiever dan de stage-ervaring van jongeren die binnen de moederorganisatie stagelopen.

## 7.5 HET EVALUATIEMOMENT

Het evaluatiemoment is het derde en finale luik van het traject animator/hoofdanimator/instructeur. Hoewel sommige organisaties reeds voor de hervorming een soort 'terugkommoment' hadden, stond dit



moment vroeger los van de eindbeoordeling. Onder het decreet is een traject pas officieel afgerond na het bijwonen van een evaluatiemoment en in principe kan een organisatie op het evaluatiemoment beslissen het attest niet uit te reiken aan een deelnemer.

Het enthousiasme over het evaluatiemoment in zijn huidige vorm is zowel bij organisaties als deelnemers eerder klein te noemen. Beide groepen geven aan dat het evaluatiemoment te lang duurt. Weinig organisaties hebben er echter tijdens de interviews voor gepleit het evaluatiemoment af te schaffen: een ruime meerderheid ziet kansen als er aan het tijdsformat zou kunnen gesleuteld worden. Dit neemt niet weg dat het moment op zich altijd een extra belasting zal vormen voor de deelnemers en de organisaties. Daarnaast is het duidelijk dat heel wat organisaties het evaluatiemoment eerder als een reflectiemoment zien: echt geëvalueerd wordt er niet meer, omdat het zwaartepunt van een traject bij de stage ligt. Dit kan ertoe leiden dat – tenzij er een duidelijk inhoudelijke meerwaarde is – de deelnemers dit moment zullen blijven zien als ‘een verplicht nummertje’.

## 7.6 HET GENERIEKE TRAJECTBOEKJE

De trajectboekjes worden maar matig geapprecieerd, zowel door de organisaties als door de deelnemers. Voor de organisaties zijn de trajectboekjes te weinig een werkinstrument en bieden ze te weinig handvaten om de evaluatie op een goede manier te kunnen doen. Ook tegenover het schalen van deelnemers staan de organisaties afkerig. De weerstand is dus zowel filosofisch (het schoolse karakter) als praktisch (te weinig ruimte voor duiding en reflectie), en zowel inhoudelijk als op vlak het ‘format’ van de boekjes. De kritiek is groter wanneer het gaat om het trajectboekje van het hoofdanimator- en instructeurstraject, omdat deze niet afgestemd zijn op de leeftijd van de deelnemers. Verder blijkt het gebruik van de boekjes voornamelijk bij stages ondermaats.

De organisaties hebben evenwel geleerd ze pragmatisch te gebruiken en er hun eigen ding mee te doen. Zo opteren veel organisatie ervoor om bovenop het standaard trajectboekje ook nog hun eigen boekje te gebruiken.

## 8 TOEZICHT OP HET DECREET

Een generiek attest dat wordt uitgereikt door de overheid veronderstelt dat de trajecten die organisaties inrichten weliswaar kunnen verschillen op vlak van inhoud of aanpak, maar dat er toch een zekere congruentie moet zijn op vlak van kwaliteit.

De Afdeling Jeugd heeft met andere woorden enerzijds een toezichthoudende rol met betrekking tot het decreet: De afdeling moet toezien dat de kadervormingstrajecten worden georganiseerd, conform de vereisten van het decreet. Ze doet dat op basis van twee elementen: het erkenningsdossier en de inspecties.

De erkenningsdossiers werden in 2015 door de organisaties ingediend om erkenning te vragen om kadervormingstrajecten te organiseren. De meeste organisaties vonden het nuttig dat ze een dossier dienden in te dienen omdat het een proces van interne dialoog over kadervorming mee op gang hielp trekken. Toch geven organisaties toe dat de dossiers vaak werden geschreven in functie van de erkenning. In veel gevallen bevatten ze weinig concrete aanknopingspunten over hoe de organisaties het decreet in

////////////////////////////////////

de praktijk zouden omzetten. De feedback op de dossiers door de Afdeling jeugd was voor een deel van de organisaties ontgoochelend. Het dossier werd door de strakke timing namelijk heel proceduregericht bekeken. De Afdeling Jeugd heeft begrip voor de ontgoocheling, maar geeft aan dat de opzet van het dossier het aftoetsen was van de georganiseerde trajecten aan de vereisten van het decreet en na te gaan of de organisatie had nagedacht over de vernieuwde trajecten.

De inspecties worden met het nieuwe decreet anders georganiseerd dan vroeger: ze duren langer en beperken zich minder tot de 'formele aspecten'. De inspecties worden niet op voorhand aangekondigd, en er wordt een sjabloon gevolgd met alle vragen gebaseerd op het aanvraagdossier. Iedere vereniging krijgt in principe dezelfde vragen. Er wordt gepeild naar hoe het competentieschema wordt gebruikt, hoe de competenties worden gelinkt aan sessies en hoe de deelnemers worden geëvalueerd. Inspecties duren in de praktijk vaak een paar uur. Men probeert tevens een deel van een sessie bij te wonen, waarbij het niet de bedoeling kan zijn de sessie te storen.

Tegelijkertijd heeft de afdeling ook een meer adviserende rol: ze gaat in dialoog met organisaties en geeft officieus, waar mogelijk of nodig, ook tips of aanbevelingen. De Afdeling zelf wil, voor zover de personeelsbezetting het toelaat, hier ook meer op inzetten.

Afdeling Jeugd speelt met ander woorden een dubbele rol: een controlerende en een adviserende rol. De organisaties blazen hierover warm en koud tegelijk. Aan de ene kant erkent men dat controle op de regels belangrijk is en nu éénmaal tot de taak van de overheid behoort. Aan de andere kant geeft men aan dat organisaties daar zelf weinig tot niets aan hebben. Maar ook over het alternatief – dat de overheid die zich diepgaander en vooral meer controlerend zou inlaten met de inhoud en/of de kwaliteit van de kadervorming – staan veel organisaties weigerachtig. Ze willen vertrouwen van de overheid dat ze kwaliteitsgericht bezig zijn.

Organisaties staan dus niet per definitie afkerig tegenover initiatieven die de kwaliteit in de sector verhogen of transparanter maken, zolang ze ondersteunend en niet controlerend zijn, beperkt zijn in administratieve last en gedragen worden door de sector zelf, eerder dan door de overheid. Met bovenstaande criteria in het achterhoofd is het duidelijk dat het draagvlak voor externe systemen van kwaliteitscontrole (die los staan van wat de organisaties intern reeds doen) dan ook beperkt is.

## 9 ALGEMEEN BESLUIT EN AANBEVELINGEN/BELEIDSPISTES

### 9.1 HET ONDERZOEK EN DE BEPERKINGEN<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Vermeersch, H., Vandervorst, L., Boutsens, G. (2018). 9.1 Het onderzoek en de beperkingen. In *Decreet kadervorming: Evaluatieonderzoek* (pp. 189-190). [http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/kadervorming/181210\\_onderzoek-kadervorming\\_DEF.pdf](http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/kadervorming/181210_onderzoek-kadervorming_DEF.pdf)

## 9.2 SAMENVATTING EN AANBEVELINGEN

### 9.2.1 Het kadervormingslandschap

#### **De deelnemende jongeren**

Jongeren die deelnemen aan een traject zijn geen random staal van de ‘Vlaamse jongeren’. Jongeren die kadervorming volgen in een jeugdbeweging zijn vaker hoger opgeleid zijn dan hun collega-leiders die geen kadervorming volgen. Toch ligt het aandeel jongeren met een migratieachtergrond onder de trajectdeelnemers sectorbreed opvallend hoog. Deze sectorbrede cijfers camoufleren echter de grote variatie tussen organisaties: sommige organisaties rekruteren de facto grotendeels onder de blanke middenklasse jongeren terwijl andere organisaties impliciet of expliciet sterker gericht zijn op doelgroepjongeren met migratieachtergrond.

AANBEVELING:

*Heel wat organisaties in de jeugdsector staan open voor diversiteit en/of trachten deze actief te bevorderen. De verschillen tussen organisaties in diversiteit bij de deelnemers van de kadervorming is wellicht gedeeltelijk een afspiegeling van de maatschappelijke groepen die organisaties in hun aanbod bereiken. Wanneer echter toekomstige animatoren, hoofdanimatoren en instructeurs uit een beperkte laag van de bevolking komen, kan dit de inspanningen gericht op het verkrijgen van meer diversiteit bemoeilijken. Het actiever rekruteren van jongeren die niet tot de klassieke achterban van de organisatie behoren, kan nieuwe netwerken openen.*

### 9.2.2 Aanloop naar en initiële appreciatie van het decreet

#### **Moeilijke start**

Door de grote autonomie die de sector had in het verleden was de kadervorming maximaal afgestemd op de eigenheid van organisaties en bestonden er grote verschillen in vorm, inhoud en visie. Een aantal vernieuwingen werden door sommige organisaties dan ook als zeer ingrijpend ervaren. Organisaties vreesden voor de ‘eigenheid van hun kadervorming’. De onrust in de sector werd verder gevoed door een aantal kinderziektes die de KAVO-tool kenmerkten en door een aantal procesfactoren in de aanloop van het decreet: in de Werkgroep Attestering rijpten de geesten relatief snel, maar sommige organisaties die hierin niet vertegenwoordigd waren, hadden het gevoel onvoldoende mogelijkheden te hebben gehad om de werkgroep te bevragen.

AANBEVELING:

*Zorg, bij eventuele wijzigingen aan het decreet waarbij de sector de kans krijgt te participeren, voor een werkgroep met een duidelijk en vastomlijnd mandaat die regelmatig en op vooraf bepaalde tijdstippen communiceert naar de sector en/of deze consulteert.*

#### **Tevredenheid decreet**

Aanvankelijk werd het decreet niet erg enthousiast onthaald. Naarmate de tijd verstreek ging de onrust in de sector liggen en kwam er meer ruimte voor nuance in de beoordeling. Het decreet op zich en een aantal vermeende gevolgen werden positiever ingeschat. Concreet gaven organisaties in 2017-2018 een significant hogere tevredenheidsscore aan het decreet dan in de voorgaande bevraging. Dat er een



## 9.2.5 Competenties

### **De competentietaal**

Het decreet heeft een gemeenschappelijke taal gecreëerd tussen organisaties onderling, tussen organisaties en de overheid en tussen organisaties en de deelnemers. Toch blijft een minderheid van de organisaties een koele minnaar van het competentiedenken. In het onderzoek werd echter aangegeven dat het belangrijk is dat jongeren expliciet leren nadenken over hun competenties en hoe die zich verhouden tot de verschillende competentieprofielen.

AANBEVELING:

*Organisaties mogen geen schrik hebben om de 'competentietaal' expliciet te gebruiken naar hun deelnemers toe: jongeren die die taal beheersen, kunnen hun groeiproces beter duiden en herkennen hun eigen competenties duidelijker. Zeker op de stageplaatsen is er nog ruimte voor verbetering.*

### **De competentieclusters**

De bestaande competentieclusters voor het animatortraject worden breed gedragen in de sector. Voor de trajecten hoofdanimator en instructeur zijn er twee competentieclusters die minder gedragen worden: het beheer van administratieve gegevens en het communiceren met derden. In realiteit komen niet alle hoofdanimatoren en instructeurs in aanraking met deze onderdelen en hebben ze bijgevolg ook weinig mogelijkheden om die competenties te tonen tijdens hun stage.

Verder is de heimwee naar 'organisatiespecifieke inhoud' niet verdwenen. Het gebrek aan mogelijkheden om organisatiespecifieke inhoud te behandelen in het traject, drijft sommige organisaties ertoe de generieke competenties breed te interpreteren. Dit heeft echter een keerzijde. Een heel brede interpretatie van de clusters holt de betekenis van de clusters uit en kan ervoor zorgen dat ook het generieke karakter van het attest wordt uitgehold. Daarnaast valt op dat er grote organisatieverschillen zijn met betrekking tot het gewicht dat bepaalde competentieclusters krijgen in de trajecten. Dit gaat niet in tegen het decreet en toont dat organisaties nog veel speelruimte hebben om hun eigen trajecten vorm te geven. Ook hier geldt echter: wanneer de verschillen tussen organisaties zeer groot zijn, in welke mate kan je dan nog spreken van een generiek attest?

AANBEVELINGEN VOOR ALLE TRAJECTEN:

- *Een aantal competenties die onder de clusters vallen hebben een te vaag karakter. Dit maakt het niet eenvoudig om ze te vertalen naar de (evaluatie van) deelnemers. Tegelijk wijzen sommige organisaties erop dat deze niet te eng mogen geformuleerd worden, omdat dit ertoe kan leiden dat ze zich niet langer herkennen in bepaalde competenties. Het valt aan te bevelen dat de sector en de overheid gezamenlijk een beter evenwicht zoeken voor de competenties in kwestie, zodat ze voldoende breed (op een manier dat ze voldoende relevant zijn voor alle organisaties) en tegelijk voldoende concreet (waar deelnemers zich iets bij kunnen voorstellen) geformuleerd zijn.*
- *Er is een zeker draagvlak voor het definiëren van 'gedragsindicatoren' – in aanvulling op, of als alternatief voor het herformuleren van de competenties – weliswaar onder bepaalde voorwaarden. Gedragscompetenties moeten exemplarisch blijven (en organisaties toelaten hun eigen klemtonen te leggen). Ze dienen ook gebaseerd te zijn op de praktijk van (en de diversiteit tussen) de organisaties*

*en mogen niet worden opgelegd aan de organisaties als checklist om deelnemers te evalueren. Er zal een keuze gemaakt moeten worden om de indicatoren organisatiespecifiek (aan iedere organisatie wordt gevraagd om een eigen lijst op te stellen) of generiek te formuleren.*

- Het valt aan te bevelen om na te gaan of en tegen welke voorwaarden er een mogelijkheid zou bestaan om een organisatiespecifiek cluster toe te voegen per traject. De randvoorwaarden die meegenomen dienen te worden in de discussie zijn o.a. de vraag
  - of de organisatiespecifieke inhoud in competentietaal dient te worden geformuleerd*
  - of organisaties ervoor kunnen kiezen dit organisatiespecifiek cluster niet aan te bieden*
  - of dit cluster evalueerbaar moet zijn tijdens de stage*
  - en hoe zwaar dit cluster mag wegen in het traject.**

*Deze randvoorwaarden zijn belangrijk omdat, alhoewel er een groot draagvlak blijkt te bestaan voor organisatiespecifieke inhoud, heel wat organisaties er tegelijk ook voor waarschuwen dat het generieke karakter hierdoor niet mag uitgehold worden.*

#### AANBEVELING TRAJECT ANIMATOR:

- De competentieclusters worden voldoende gedragen door de sector. Aan de clusters zelf dient niets te worden gewijzigd.*
- De overheid en sector moeten overleggen of de competenties onder het cluster 'reflecteren' niet moeten worden aangepast. Het cluster 'reflecteren' bevat momenteel 2 competenties: 'reflecteren over de eigen sterktes en zwaktes met betrekking tot het begeleiden van kinderen/jongeren' en 'reflecteren over de eigen sterktes en zwaktes met betrekking tot het organiseren van activiteiten'. Het is onlogisch dat het 'reflecteren over sterktes en zwaktes' met betrekking tot de andere clusters niet wordt meegenomen.*

#### AANBEVELINGEN TRAJECT HOOFDANIMATOR EN INSTRUMENTEER:

- De competentieclusters worden voldoende gedragen, maar het valt op dat twee clusters – het beheren van 'administratieve gegevens' en 'communiceren met...' – globaal gezien een lagere waardering krijgen en een lager gewicht hebben in het theoretische luik. Er bestaat echter een grote variatie tussen organisaties. Het valt aan te bevelen om beide clusters te herbekijken en om één of beide te schrappen en/of anders te formuleren, waardoor ze relevanter zijn voor meer organisaties en de mogelijkheden toenemen om die competenties ook effectief te toetsen bij hoofdanimateurs en instructeurs.*

### 9.2.6 Groei van jongeren

#### **Versterken van competenties en zelfbeeld**

Een kwaliteitsvolle stageplaats is belangrijk voor de groei in competenties en zelfbeeld van de deelnemers. Uit onze onderzoeksresultaten blijkt dat op stageplaatsen het competentiedenken minder is doorgedrongen, er een grotere variatie is in kwaliteit en trajectboekjes minder vaak gebruikt worden. Verder werd aangetoond dat de kwaliteit van de begeleiding op de stage belangrijk is voor de groei, in het bijzonder voor deelnemers die een stage doen buiten de organisatie.

//

AANBEVELING:

*Zowel de moederorganisaties als de overheid kunnen een rol spelen om de stageplaatsen over de competenties te sensibiliseren en te motiveren. Organisaties zijn bereid te kijken of hier gericht initiatieven kunnen genomen worden. In de sector worden ondersteunende en informerende initiatieven sterker gedragen dan de controlerende initiatieven. Concreet valt het aan te bevelen om te onderzoeken hoe de 'training voor stagebegeleiders' verder kan versterkt en uitgediept worden. Verder kan het nuttig zijn te onderzoeken of en onder welke voorwaarden men kan komen tot een grotere harmonisering van de verwachtingen naar stageplaatsen toe. Hiervoor dient men ook het begrip 'kwaliteitsvolle stagebegeleiding' te concretiseren.*

AANBEVELING:

*De trajecten versterken de deelnemers als animator, hoofdanimator en instructeur, maar versterken hen ook als persoon. Dit toont aan dat 'jeugdwerk werkt'. Het is belangrijk dat de overheid dit erkent en het opzetten van kwaliteitsvolle kadervormingstrajecten blijft ondersteunen en stimuleren. Organisaties in het nationaal en lokaal jeugdwerk kunnen hun begeleiders versterken door ze zo veel mogelijk te stimuleren erkende kadervorming te volgen. De overheden (lokaal en nationaal) kunnen het volgen van die kadervorming nog sterker aanmoedigen of stimuleren.*

**Geslaagd of niet**

Het aandeel jongeren dat niet slaagt in het traject ligt laag. Het valt op dat jongeren uit het BSO en jongeren die afkomstig zijn uit een lager opgeleid ouderlijk milieu, die al ondervertegenwoordigd in de kadervormingstrajecten, minder vaak hun attest behalen. Bovendien hadden deze jongeren, of ze nu geslaagd waren of niet, vaker schrik dat ze hun attest niet zouden halen.

AANBEVELING:

*Een goede omkadering en nauwe opvolging gedurende het traject brengen het beste in alle deelnemers naar boven. Jongeren met een kwetsbare onderwijsachtergrond lijken ook kwetsbaarder te zijn in het kadervormingsverhaal. Het is niet eenvoudig om een aanpak te formuleren die effectief, maar niet stigmatiserend is. Deelnemers een bredere waaier van reflectie- en zelfevaluatiemethodieken aanreiken, kan helpen om jongeren die minder mondig zijn of minder ervaring hebben met het schriftelijk reflecteren kansen te geven. Hoewel heel wat organisaties inspanningen doen om kwetsbare groepen te ondersteunen blijft aandacht voor deze groep noodzakelijk.*

**9.2.7 Het evalueren van deelnemers**

**Waar ligt de lat?**

De vraag naar wat de doorslag moet geven bij de evaluatie van deelnemers – het behalen van een minimumniveau aan competenties of de wil om te groeien – zorgt voor discussie tussen een deel van de sector en de overheid. Deze tegenstelling is in de eerste plaats principieel en het is onduidelijk in welke mate die tegenstelling relevant is in de praktijk: je kan immers vanuit meerdere invalshoeken een deelnemer evalueren, terwijl het eindresultaat weinig verschilt. Dit is in het bijzonder het geval omdat er geen consensus bestaat over een minimumniveau en er geen duidelijke gedragsindicatoren zijn. Deze discussie kan ook niet los worden gezien van het inclusieverhaal en van de vraag hoe en onder welke

////////////////////////////////////





## AANBEVELING:

*Mobiliteit van jongeren tussen organisaties kan verrijkend zijn voor jongeren en organisaties. Als men vast wil houden aan het generieke karakter van het attest, is het belangrijk er blijvend op toe te zien dat er geen nieuwe drempels ontstaan die de toegang tot stages buiten de moederorganisatie bemoeilijken. Sommige organisaties hebben begrip voor het feit dat er soms bijkomende vorming wordt gevraagd van deelnemers vooraleer ze stage kunnen lopen in een organisatie. Deze bevindingen doen een aantal vragen rijzen, zoals de vraag*

- *of de trajecten inhoudelijk momenteel te weinig generiek zijn waardoor zo'n bijkomende vorming noodzakelijk wordt geacht*
- *of er te weinig transparantie/duidelijkheid is over wat er sectorbreed aan bod komt in de trajecten*
- *en hoe sectorbreed het vertrouwen in de kwaliteit kan worden versterkt?*

*Het kan zinvol zijn om de discussie over deze vragen meer expliciet te voeren.*

*Jongeren kiezen vaak uit zichzelf een stageplaats waar ze een band mee hebben of omdat ze zich goed voelen bij de aard of de visie van de organisatie. Niet zelden is dit de 'moederorganisatie' waar ze ook hun traject zijn gestart of ervaring hebben als deelnemer. Eerder dan mobiliteit te willen forceren is het belangrijk om de stageplaatsen waar deelnemers terechtkomen, indien ze geen stage kunnen/willen doen in de moederorganisatie, te sensibiliseren over het belang van stagebegeleiding en deze sterker op te volgen. Hierdoor krijgen ook deze jongeren garantie op een kwaliteitsvolle stagebegeleiding.*

### 9.2.9 De kwaliteit van de trajecten<sup>4</sup>

#### 9.2.10 Elementen van de nieuwe regelgeving

##### **Trajectboekje**

Een gemeenschappelijk trajectboekje is voornamelijk voor de stageplaatsen een voordeel. De organisaties hebben meer bedenkingen over zowel de inhoud als het format van het boekje.

## AANBEVELING:

*Voor de meeste organisaties is het herbekijken van het trajectboekje prioritair.*

- *Differentieer sterker tussen de trajectboekjes animator, hoofdanimator, instructeur om de inhoud en manier van evalueren sterker af te stemmen op de leeftijd en ervaring van de deelnemers en de eigenheid van het traject.*
- *Splits het boekje op in een 'generiek deel' (identiek voor alle organisaties) en een 'organisatiespecifiek' deel, waarmee organisaties eigen methodieken en tools kunnen integreren, afgestemd op de eigen manier van werken (en eventueel doelgroep).*

<sup>4</sup> Vermeersch, H., Vandervorst, L., Boutsen, G. (2018). 9.2.9. De kwaliteit van de trajecten. In *Decreet kadervorming: Evaluatieonderzoek* (pp. 21-29). [http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/kadervorming/i181210\\_onderzoek-kadervorming\\_DEF.pdf](http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/kadervorming/i181210_onderzoek-kadervorming_DEF.pdf)



### **Begeleiderseisen**

Er zijn sectorbreed weinig problemen met de eisen voor het begeleiden van de trajecten animator, hoofdanimator en instructeur. Organisaties geven wel duidelijk aan dat er zich problemen situeren op vlak van de eisen voor hoofdverantwoordelijken. Dit is in het bijzonder zo voor de trajecten hoofdanimator en instructeur.

#### AANBEVELING:

*Het valt aan te bevelen om de criteria van hoofdverantwoordelijke van een traject te wijzigen. Dit is een prioritair thema voor de organisaties: de situatie behouden zoals ze nu is, is voor een grote meerderheid van organisaties geen optie. Organisaties vragen hierbij voldoende rekening te houden met verschillen in organisatiegrootte en de specificiteit van modulaire trajecten die door sommige organisaties wordt aangeboden. Er bestaat een draagvlak voor het vervangen van het criterium '2 x een specifieke module hebben begeleid om hoofdbegeleider te mogen zijn van die module' door '1-2 maal een module (animator, hoofdanimator of instructeur) hebben begeleid om hoofdverantwoordelijke te mogen zijn.*

### **De tijdsduur van trajecten**

De drie luiken van de trajecten hebben elk een vaste en decretaal bepaalde tijdsduur. Met betrekking tot de tijdsduur van het theoretische luik hebben organisaties vooral moeite met het weinig flexibele karakter van de duurtijd. Weinig organisaties willen op dit vlak 'volledige vrijheid' om zelf de minimum en of maximumduurtijd te bepalen, dit zou immers het generieke karakter al te veel ondergraven. Wel zou flexibiliteit op dit vlak organisaties de kans geven om hun deelnemers te versterken.

#### AANBEVELING:

*Het valt aan te bevelen om na te gaan onder welke voorwaarden enige flexibiliteit kan ingebouwd worden met betrekking tot de tijdsduur van het theoretische luik (vooral met betrekking tot de bovengrens van het traject).*

*Wanneer nagedacht wordt over deze flexibilisering van de tijdsduur, dient dit simultaan te gebeuren met het nadenken over de voorwaarden om een organisatiespecifiek cluster aan de competentieprofielen toe te voegen. De meeste organisaties zijn er voorstander van dat, wanneer de mogelijkheid zou bestaan om een organisatiespecifiek cluster toe te voegen, hier ruimte voor zou mogen gemaakt worden binnen de bestaande 50 uur. Andere organisaties pleiten echter voor flexibiliteit met betrekking tot de bovengrens, in het bijzonder wanneer er naast de generieke competenties ook ruimte zou worden gecreëerd voor organisatiespecifieke competenties/inhouden.*

### **9.2.11 Controle**

De administratie staat in een dubbele rol tegenover de sector: controlerend en ondersteunend. In hun ondersteunende rol trachten ze organisaties te helpen hun kadervormingstrajecten in lijn te brengen met het decreet. Als controleorgaan volgt ze op of organisaties hun kadervorming organiseren in overeenstemming met het decreet. Er zijn twee instrumenten om het nastreven van kwaliteit te stimuleren en te controleren: het erkenningsdossier en de inspecties.

## AANBEVELING:

*Hoewel het gemiddeld goed zit met de kwaliteit van de trajecten, is het belangrijk om bijkomende initiatieven te nemen die deze kwaliteit versterken of zichtbaar maken. Er kunnen verschillende initiatieven genomen worden:*

- *Een systeem van intervisie met betrekking tot kwaliteitsvolle kadervorming.*

*Zoals reeds eerder aangegeven bestaat er op dit moment weinig consensus over wat kwaliteitsvolle kadervorming precies is. Hoewel er scepsis bestaat bij organisaties dat het mogelijk is om tot gemeenschappelijke kwaliteitscriteria te komen, bestaat er wel grote consensus dat het interessant en nuttig zou kunnen zijn om die oefening te doen, weliswaar onder bepaalde voorwaarden: het kan voor vele organisaties niet de bedoeling zijn dat dit een opstapje wordt naar grotere controle of administratieve belasting.*

- *Systemen van uitwisseling of peer review.*

*Er bestaat in de sector een zekere interesse om te komen tot een vorm van uitwisseling. Bijvoorbeeld instructeurs of beroepskrachten die een traject meevolgen in een andere organisatie of organisaties die hun kadervorming laten screenen door vormingsmedewerkers van andere organisaties.*

*Hoewel verschillende vormingsmedewerkers aangaven hiervoor open te staan is het duidelijk dat de bereidheid om te participeren in een peer review zeer voorwaardelijk en afhankelijk is van de uitwerking ervan. Een belangrijk aspect is het vertrouwen en de openheid bij organisaties. Hierover bestaat twijfel. Het is niet zo dat er een groot wantrouwen bestaat ten opzichte van elkaar, maar de angst om door 'concullega's' beoordeeld te worden is er wel degelijk. Daarnaast zijn er ook praktische problemen: organisaties bieden het theoretisch luik van de trajecten aan in dezelfde periodes en dan is het goede verloop van de eigen cursus de eerste prioriteit.*

- *Van aanvraagdossiers naar zelfevaluatierapport.*

*Als onderdeel van hun erkenning zouden organisaties gevraagd kunnen worden om, bijvoorbeeld om de 4 jaar, een zelfevaluatierapport te schrijven – op basis van een vrij te kiezen of opgelegd format – waarin ze aantonen dat ze in staat zijn om kwaliteitsvolle kadervorming te organiseren. Dit zelfevaluatierapport is dan een uitgediept en concreter alternatief voor het aanvraagdossier. Hierover bestaat heel wat verdeeldheid: organisaties vrezen de administratieve overlast en staan wantrouwig ten opzichte van de bedoeling van een dergelijk rapport. Een groot deel van de organisaties kan zich vinden in het behoud van het huidige aanvraagdossier. Wanneer er toch zou gekozen worden voor een zelfevaluatiefomule, willen ze de kans krijgen op hun eigen manier te tonen dat ze aan kwaliteit werken (en niet op basis van een door de overheid opgelegd uniform sjabloon).*

- *Inspecties*

*Het is duidelijk dat een inspectie van 2 uur slechts gedeeltelijk licht werpt op de kwaliteit van de kadervormingstrajecten. De administratie geeft aan dat ze ernaar streven om inspecties te koppelen aan een bezoek aan de zetel van de organisatie om met de organisatie sterker in dialoog te gaan. Hoewel niet alle organisaties vragende partij zijn, leeft er toch bij een substantieel deel van de organisaties het gevoel dat die dialoog waardevol kan zijn. Toch is het weinig realistisch te verwachten dat een dergelijke dialoog geen controlerend karakter zal/kan/mag hebben.*

- **Kwaliteitsmetingen.**

*Er zou kunnen geopteerd worden om vanuit de overheid zelf een generieke kwaliteitsmeting te organiseren bij de deelnemers van de verschillende trajecten (of zo'n meting op te leggen aan de organisaties). Een dergelijke systematische meting zou gebruikt kunnen worden als een kwaliteitsbarometer voor organisaties en/of als instrument om organisaties te evalueren op hun kadervorming. Een voordeel hiervan is dat er op die manier meer aandacht zou zijn voor het perspectief van de deelnemers op de kwaliteit van de kadervorming.*

*Toch bestaat er weinig draagvlak bij de organisaties voor een dergelijk initiatief. Opnieuw vrezen organisaties administratieve overlast en een te cijfermatige benadering van kwaliteit die los staat van de context waarbinnen de organisatie zich bevindt en haar deelnemers. Bovendien zou dit impliceren dat er een consensus zou bestaan over de manier waarop je kwaliteit kan meten. Of er een brede overeenstemming kan gevonden worden over wat kwaliteitsvolle kadervorming precies is, moet immers nog blijken.*

### **9.3 BESLUIT**

Het decreet kadervorming is een 'compromis' voor een zeer diverse sector om tot een generiek attest te komen. Er is tijd nodig om alle gevolgen van het decreet zichtbaar te maken, maar de meeste organisaties hebben ermeê leren leven.

De hoge waardering die de kwaliteit van de kadervorming krijgt en het feit dat deelname aan een traject jongeren versterkt als animator/hoofdanimateur/instructeur, maar ook als mens, vormen een bevestiging van het belang van kadervorming en van een overheid die kadervormingsinitiatieven ondersteunt.

Een aantal wijzigingen in het decreet zouden het draagvlak verder kunnen versterken, zonder noodzakelijkerwijs het 'generieke' karakter van de attesten uit te hollen. Dit rapport heeft tot doel bij te dragen tot een inhoudelijk debat hierover.