



Vlaanderen
is jeugd

DECREET KADERVORMING

Evaluatieonderzoek

DEPARTEMENT
CULTUUR, JEUGD & MEDIA

cjm.vlaanderen.be



DECREET
KADERVORMING
EVALUATIEONDERZOEK

Onderzoekers:

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

Leen Vandervorst, Expertisecentrum Sociale Innovatie, Katholieke Hogeschool VIVES

Geert Boutsen, Opleiding Sociaal-Cultureel Werk, UCLL

10.12.2018



Inhoud

1.	Inleiding	7
1.1.	Geschiedenis van geattesteerde kadervorming.....	7
1.2.	De opkomst van het ‘competentiedenken’	8
1.3.	Aanloop naar het decreet.....	9
1.4.	Veranderingen ten gevolge van het decreet.....	10
2.	Evaluatieonderzoek naar het decreet	12
2.1.	Doelstellingen.....	12
2.2.	Methodologie.....	12
2.2.1.	Onderzoekscluster1.....	12
2.2.1.1.	Document-analyse.....	12
2.2.1.2.	Kwalitatieve interviews	13
2.2.1.3.	Gestructureerde bevraging van de organisaties	14
2.2.1.3.1.	Opzet	14
2.2.1.3.2.	Onderzochte organisaties	15
2.2.1.4.	Kwantitatieve analyses binnen onderzoekscluster 1	15
2.2.2.	Onderzoekscluster 2.....	15
2.2.2.1.	Het meten van competenties	15
2.2.2.2.	Ontwikkeling van bijkomende instrumenten	17
2.2.2.3.	Selectie van de respondenten	17
2.2.2.4.	Analyses op basis van onderzoekscluster 2.....	18
2.2.3.	Integratie & eindrapportering.....	19
2.2.3.1.	Dynamisch onderzoeksproces	19
2.2.3.2.	Beleids pistes en aanbevelingen.....	19
2.3.	Structuur van het rapport	20
2.4.	Sample beschrijving.....	21
2.4.1.	Instapbevraging	21
2.4.1.1.	Respons	21
2.4.1.2.	Sample kenmerken	22
2.4.1.3.	Deelnemers kadervorming uit jeugdbewegingen vs. leiding jeugdbewegingen ...	24
2.4.2.	Follow-up bevraging	26
2.4.3.	Overzichtstabel	27
2.4.4.	Verschillen tussen organisaties	28
2.4.5.	Besluit.....	28
3.	De aanloop naar en implementatie van.....	30

3.1.	Eén decreet voor...een diverse sector.....	30
3.1.1.	Organisatieschaal en werking	30
3.1.1.1.	Relevante verschillen tussen organisaties.....	30
3.1.1.2.	Invloed organisatieschaal en werking op implementatie van het decreet	33
3.1.2.	Finaliteit van de organisatie.....	35
3.1.3.	De ‘afzetmarkt’ van kadervormingsorganisaties	36
3.1.4.	Pedagogische visie.....	37
3.2.	Het proces achter het decreet en de implementatie.....	40
3.2.1.	De gevoeligheid van het dossier onderschat?	40
3.2.2.	Inspraak.....	41
3.2.3.	De Werkgroep Attestering vs. Commissie Jeugdwerk	42
3.2.4.	Ondersteunend traject van De Ambrassade	43
3.3.	Algemeen besluit.....	44
4.	Algemene beoordeling van het decreet.....	45
4.1.	Globale beoordeling	45
4.1.1.	Onderscheid regels en doelstellingen.....	45
4.1.2.	Gemiddelde score	45
4.1.3.	Variatie	46
4.2.	‘Alles buiten en we doen het alleen’?	48
4.3.	Een positieve evolutie	49
4.4.	Geslaagd, maar ook impact?	50
4.4.1.	Impact in de eigen organisatie	50
4.4.2.	Impact op de sector	52
4.5.	Besluit.....	53
5.	De betekenis van het attest	55
5.1.	Het generieke karakter.....	55
5.1.1.	Het principe op zich.....	55
5.1.2.	De ‘eigenheid’ van organisaties	57
5.2.	De waarde van het attest	58
5.2.1.	Hoe kijkt de sector naar de waarde van het attest?	58
5.2.1.1.	De waarde voor de sector zelf.....	58
5.2.1.2.	De waarde van het attest voor de buitenwereld	59
5.2.2.	Welke waarde hechten de jongeren aan het attest?.....	62
5.3.	Kwaliteitsvolle kadervorming.....	65
5.3.1.	Visie organisaties	66
5.3.2.	Visie van de jongeren.	67

5.3.3.	'Kwaliteit leveren' vs. 'kwaliteit aantonen'	68
5.4.	Besluit	68
6.	Werken met competenties.....	70
6.1.	Houding organisaties t.o.v. het competentie verhaal.....	70
6.1.1.	Competenties als structuur voor de sector	70
6.1.2.	Competenties als taal naar de jongeren toe	73
6.1.2.1.	Begrijpen jongeren de taal?	73
6.1.2.2.	Kunnen jongeren hun competenties zelf inschatten?	74
6.1.2.3.	Hoe maken organisaties de jongeren vertrouwd met de competentietaal?	76
6.2.	Competenties: evalueren of reflecteren	78
6.2.1.	Waar ligt de lat?	79
6.2.2.	Stage als 'de echte test'	82
6.2.3.	Evaluatievisie sector vs. overheid: is het water zo diep?	84
6.2.4.	Visie jongeren	86
6.2.4.1.	Schrik om niet te slagen	87
6.2.4.2.	Een uitdagend traject	87
6.2.4.3.	Manier van evalueren	89
6.2.5.	Besluit	89
6.3.	De competentieclusters	90
6.3.1.	Belang	90
6.3.1.1.	De bestaande clusters	91
6.3.1.2.	Ontbrekende clusters	93
6.3.1.3.	Algemene opmerkingen over de clusters en de onderliggende competenties	95
6.3.1.4.	Besluit	96
6.3.2.	Het relatieve gewicht van de clusters binnen de trajecten	96
6.3.2.1.	Het meten van het gewicht van de verschillende clusters.	96
6.3.2.2.	Gewicht clusters animator	97
6.3.2.3.	Gewicht clusters hoofdanimator	97
6.3.2.4.	Gewicht clusters instructeur	98
6.3.3.	De samenhang tussen belang en gewicht van de clusters	98
6.3.4.	Besluit	99
6.4.	Deelnemers en hun competenties	99
6.4.1.	Begincompetenties	99
6.4.1.1.	Zelfinschatting bij aanvang traject	99
6.4.1.2.	Sociodemografische verschillen m.b.t. zelf inschatting en competentiebewustzijn	
	101	

6.4.1.3.	Zelfwaardering en ervaring	103
6.4.2.	Groei.....	105
6.4.2.1.	Groei in competenties	105
6.4.2.2.	Groei in zelfwaardering.....	109
6.4.2.3.	Samenhang tussen groei in zelfwaardering en groei in competenties	109
6.4.3.	Verklarende analyses	110
6.4.3.1.	Basismodel voor groei	110
6.4.3.2.	Het verklaren van de competentiegroei.....	112
6.4.3.2.1.	Draagt een kwaliteitsvol traject bij tot competentiegroei?.....	112
6.4.3.2.2.	Het effect van ervaring, begrip van de competentietaal, het ‘uitdagend karakter van het traject’ en motivaties voor deelname	115
6.4.3.2.3.	Besluit.....	118
6.4.3.3.	Groei in competentiebewustzijn	118
6.4.3.4.	Groei in zelfwaardering.....	118
6.4.3.4.1.	De kwaliteit van het traject.....	119
6.4.3.4.2.	Motivaties voor deelname, het ‘uitdagende karakter van het traject’ en begrip van de competentietaal.....	120
6.4.3.5.	Slagen voor het traject of niet?	121
6.4.4.	Besluit.....	122
7.	De verschillende onderdelen van het traject	123
7.1.	Start van het traject.....	123
7.1.1.	Twijfel over deelname	123
7.1.2.	Sociale beïnvloeding.....	125
7.1.3.	Motivaties om deel te nemen	126
7.1.4.	Keuze voor de organisatie.....	132
7.1.5.	Sociodemografische profielen van de deelnemers.....	135
7.1.6.	Ervaring	135
7.1.7.	Besluit.....	136
7.2.	De KAVO-tool.....	137
7.2.1.	Ervaringen van organisaties	137
7.2.2.	De KAVO-tool: ervaringen van jongeren.....	140
7.2.3.	Besluit.....	142
7.3.	Het theoretische luik	143
7.4.	Stage	149
7.4.1.	Twijfel en Keuze voor een organisatie	149
7.4.2.	Mobiliteit tussen theoretisch luik en stage.....	151

7.4.3.	Opvolgingsplicht.....	154
7.4.4.	Erkenning van stageplaatsen	157
7.4.5.	Duurtijd van de stage	157
7.4.6.	Kwaliteit van de stage	158
7.4.7.	Besluit.....	160
7.5.	Het evaluatiemoment	161
7.5.1.	Wie neemt deel?.....	161
7.5.2.	Waarde van het evaluatiemoment.....	162
7.5.3.	Kwaliteit	166
7.5.4.	Besluit.....	168
7.6.	Het generieke trajectboekje.....	168
7.6.1.	Algemeen beoordeling	169
7.6.2.	Een pragmatische houding.....	170
7.6.3.	Specifieke aspecten	171
7.6.4.	Besluit.....	174
8.	Toezicht op het decreet.....	175
8.1.	Het erkenningsdossier.....	175
8.2.	Inspectie	179
8.2.1.	Verloop en beleving	179
8.2.2.	Controle of Vertrouwen.....	180
8.2.2.1.	Perspectief organisaties	181
8.2.2.2.	Perspectief afdeling Jeugd	182
8.3.	Mogelijke initiatieven.....	184
8.4.	Besluit.....	186
9.	Algemeen besluit en aanbevelingen/beleids pistes.....	187
9.1.	Het onderzoek en de beperkingen.....	187
9.2.	Samenvatting en aanbevelingen	188
9.2.1.	Het kadervormingslandschap.....	188
9.2.2.	Aanloop naar en initiële appreciatie van het decreet.....	190
9.2.3.	De rode draad: generiek vs. eigenheid	192
9.2.4.	Belang en waarde van het attest.....	193
9.2.5.	Competenties.....	195
9.2.6.	Groei van jongeren.....	198
9.2.7.	Het evalueren van deelnemers	201
9.2.8.	De mobiliteit van deelnemers	203
9.2.9.	De kwaliteit van de trajecten	204

9.2.10. Elementen van de nieuwe regelgeving	205
9.2.11. Controle.....	210
9.3. Besluit.....	213
Literatuur	214
Bijlagen.....	216
Bijlage 1: Lading items op de motivatiefactoren.....	216
Bijlage 2: Lading items op factoren organisatiekeuze theoretische luik.....	217
Bijlage 3: Lading items op factoren organisatiekeuze stage	218

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 Parlement¹. Op 21 maart werd dit decreet bekrachtigd door de Vlaamse Regering. Het uitvoeringsbesluit werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 9 mei 2014². De nieuwe regeling trad in werking op 1 oktober 2015³.

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

Het onderzoekstraject dat de basis moet vormen voor deze evaluatie tracht een antwoord te bieden op de manier waarop (i) organisaties die kadervormingstrajecten aanbieden de nieuwe regelgeving implementeren (ii) de sterktes/zwaktes/kansen/bedreigingen die ze daarbij ervaren, (iii) de manier waarop deelnemers de vernieuwde trajecten ervaren en (iv) de mate waarin hun competenties worden versterkt als resultaat van het doorlopen van deze trajecten.

Alvorens dieper in te gaan op de methodologie achter dit evaluatieonderzoek en de structuur van dit rapport toe te lichten, gaan we kort in op de context waarin het decreet is tot stand gekomen en op de inhoud van het decreet.

1.1. Geschiedenis van geattesteerde kadervorming

Sinds 1980 werden er binnen het jeugdwerk attesten uitgereikt aan jongeren die kadervorming volgden (aanvankelijk weliswaar enkel voor de cursus 'basisvorming'). 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" jeugdwerker⁴.

Het uitreiken van deze attesten gebeurde op basis van een reglement, goedgekeurd door de minister van cultuur. De erkenningsnormen die de overheid stelde waren minimaal en kwantitatief (aantal uren, aantal deelnemers, enz.). Verenigingen die kadervorming organiseerden hadden bijgevolg een grote autonomie inzake het bepalen van inhoud en methodiek ervan.

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. Er werd gesteld dat in de vormingsprocessen diende gewerkt te worden aan 'inzichten, houdingen of vaardigheden', maar deze werden niet expliciet gemaakt. De focus van de criteria lag grotendeels op

¹ Vlaamse Regering, (2014). [Decreet houdende wijziging van het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechten beleid, wat betreft kadervormingstrajecten - tekst aangenomen door de plenaire vergadering](#)

² Vlaamse Regering, (2014). [Besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 betreffende de kadervormingstrajecten vermeld in artikel 17/1 van het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid, zoals gewijzigd](#)

³ De Ambrassade (xxxx) De historiek van kadervorming, <https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/de-historiek-van-kadervorming> (bezoekt: 2018, 11 juli)

⁴ De Ambrassade, xxxx.

de thema's of domeinen die aan bod moesten komen in kadervormingscursussen. Deze thema's bleken echter breed geformuleerd en weinig gericht op de uitkomsten van leerprocessen die die thema's behandelen⁵.

Het resultaat hiervan was dat kadervormingslandschap werd gekenmerkt door een veelheid aan kadervormingsprogramma's die, hoewel sterk uiteenlopend, met hetzelfde attest werden bekroond. Eenzelfde attest dekte met andere woorden niet dezelfde lading. Daardoor rezen vragen naar de waarde en de onderlinge gelijkwaardigheid van de uitgereikte attesten.

Bovendien waren de criteria aanvankelijk verbonden met het oude decreet 'landelijk georganiseerd jeugdwerk'. Door opeenvolgende wijzigingen in dit decreet was die band echter geleidelijk losser geworden en tot slot volledig weggefallen. De criteria hadden dus hun aansluiting verloren met het decreet waaraan ze in het begin refereerden, en waren geëvolueerd tot 'pseudowetgeving'.

Een grondige evaluatie drong zich op.

1.2. De opkomst van het 'competentiedenken'

De voorbije decennia heeft Vlaanderen, onder meer onder impuls van Europa⁶, grote stappen gezet op weg naar een beleid waarin de erkenning van verworven competenties een plaats krijgt⁷. Het besef groeide dat niet alle competenties op de schoolbanken worden verworven. Mensen leren o.m. via het opnemen van engagementen in de vrije tijdssfeer. Ook in de jeugdsector, op de werkvloer, thuis of andere ontmoetingsplaatsen wordt geleerd, via vormingen of gewoon door 'dingen' te doen. Er was nood aan een betere validatie en erkenning van deze vormen van niet-formeel en/of informeel leren.

Vanuit de Europese commissie en de Raad van Europa werden de voorbije decennia aanbevelingen gedaan met betrekking tot het waarderen en erkennen van die (informele) leerprocessen binnen de jeugdsector^{8 9,10}

Ook in Vlaanderen groeide de interesse bij jeugdwerkers voor begrippen als EVC (Elders Verworven Competenties), competentiegericht werken, en kwam de vraag om de competenties die jongeren in

⁵ Peeters K., Smet, P., (2014). Ontwerp van decreet houdende wijziging van het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid, wat betreft kadervormingstrajecten,

http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/regelgeving_KV/140124_kadervormingstrajecten-memorie-def.pdf

⁶ European Commission (2015). Youth work and non-formal learning in Europe's education landscape, https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/youth_work_and_non-formal_learning_in_europes_education_landscape_and_the_call_for_a_shift_in_education.pdf

⁷Zie bijvoorbeeld WACKER-project (2007),

<http://www.edosfoundation.com/images/projects/WorkshopVrijwilligeerscompetenties/MethMapWack.pdf>

⁸ Raad van de Europese Unie, (2004). Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning, http://www.viaa.gov.lv/files/news/24386/validation2004_en.pdf

⁹ Raad van de Europese Unie (2012.) Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning,

http://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf

¹⁰ Commissie van de Europese Gemeenschappen, (2001). Witboek van de Europese commissie: een nieuw elan voor Europa's Jeugd. Brussel.

de jeugdsector verwerven (meer) zichtbaar te maken, te waarderen en sociaal en formeel te erkennen¹¹.

In het Europese discours werd het belang van competenties vaak gekaderd in termen van de 'relevantie' en het 'nut' voor de positie van jongeren op de onderwijs- en/of arbeidsmarkt. In de jeugdsector echter volgde men dit idee, globaal gezien, veel minder: 'competentiegerichte vorming' zou niet mogen gereduceerd worden tot de latere inzetbaarheid van jongeren op de arbeidsmarkt. Het versterken van competenties moet prioritair tot doel hebben om jongeren sterker te maken (in het bijzonder in hun rol als animator, hoofdanimator en instructeur) en op die manier ook bij te dragen tot het versterken van het jeugdwerk.

De competenties die jongeren verwerven in de jeugdsector waren in het verleden niet altijd zichtbaar, niet voor de jongeren zelf, maar vaak ook niet voor jeugdwerkers en nog veel minder voor de buitenwereld. Jongeren die zich bewust zijn van de eigen competenties, zo luidde de redenering¹², kunnen echter meer gerichte keuzes maken in diverse maatschappelijke contexten. Ze staan bijgevolg sterker in hun schoenen. Het is die visie die doorheen de jaren ook in het kadervormingsverhaal ingang heeft gevonden.

Vanuit de overtuiging dat het herkennen, benoemen en hanteren van competenties jongeren versterkt, kreeg ook kadervorming bij een deel van de jeugdorganisaties in toenemende mate een competentiegerichte insteek.

1.3. Aanloop naar het decreet

In het beleidsdomein onderwijs werd vanaf 2007 ingezet op het conceptueel uitdenken en vormgeven van de Vlaamse Kwalificatiestructuur. In het kader daarvan werd nagegaan of het mogelijk was om de rollen van animator/hoofdanimator/instructeur in het jeugdwerk te vertalen naar een profiel dat binnen dit overkoepelende raamwerk paste.

Het (toenmalige) Steunpunt Jeugd liet onderzoeken – 'proeftuinproject rond de kwalificatie 'animator in het jeugdwerk'¹³, – over welke competenties jeugdwerkvrijwilligers dienden te beschikken om hun rol te kunnen opnemen. Door kadervormingsverenigingen te bevragen gingen de onderzoekers op zoek naar een generiek competentieprofiel voor een animator, een hoofdanimator en een instructeur.

Hoewel deze oefening er niet toe geleid heeft dat het profiel van animator in de Vlaamse kwalificatiestructuur gekanteld is, zorgde ze wel voor een besef in de sector dat de diversiteit van opgemaakte profielen erg groot was¹⁴. Er was op dat moment weinig eensgezindheid over wat een animator, een hoofdanimator en een instructeur in het jeugdwerk moet kennen en moet kunnen. Het

¹¹ Jint VZW, (xxxx). Jeugdwerk leert je wat, Themadossier rond het erkennen van niet-formele leerervaringen, <http://www.jint.be/Portals/0/Documenten/Publicaties/jeugdwerk%20leert%20je%20wat.pdf>

¹² Peeters K., Smet, P., 2014.

¹³ VUB/Cesor (2007). Rapport Opvolging Vlaamse kwalificatiestructuur: competenties voor de animator, de hoofdanimator en de instructeur in de jeugdwerking. Vrije Universiteit Brussel

¹⁴ De Ambrassade, (xxxx). De historiek van kadervorming, <https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/de-historiek-van-kadervorming> (bezoekt: 2018, 11 juli)

onderzoek zette een eerste stap in de richting van competentiegericht denken door de verschillende functies binnen het jeugdwerk te vertalen naar competenties en competentieprofielen.

Na dit proeftuinproject werden er verdere stappen gezet in de introductie van het competentieverhaal in de jeugdsector, op maat van de sector. Er werd onder meer gestart met de voorbereiding en de implementatie van het 'portfolio voor niet-formele en informele leerervaringen in het erkende en/of gesubsidieerde sociaal-cultureel volwassenenwerk en jeugdwerk' (beter bekend onder de naam 'Oscar'¹⁵). Daarnaast ontwikkelde JES Vzw de C-stick¹⁶, een digitaal portfolio met een persoonlijk ontwikkelingsplan gericht op jongeren.

In 2009 werd de evaluatie en vernieuwing van de criteria ingeschreven in de beleidsnota van de minister van Jeugd.

Vanaf 2010-2011 ging het eigenlijke proces van start. Het CESOR-onderzoek was een belangrijke oprit voor het verankeren van het competentiedenken in de attestering. De sector werd gevraagd een analyse te maken van de bestaande regeling. Zowel het toenmalige Steunpunt Jeugd als de Vereniging Vlaamse Jeugddiensten (VVJ) startten een participatief proces om de eigen stakeholders te bevragen over de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen voor wat de attestenregeling betreft. Er werden door beide organisaties aanbevelingen gedaan.¹⁷

Er werd een oproep gelanceerd op zoek naar kandidaten voor deelname aan een officiële werkgroep (Wergroep Attestering), samengesteld uit vertegenwoordigers van afdeling Jeugd, Steunpunt Jeugd, VVJ en sectorvertegenwoordigers. Deze groep kreeg als opdracht om een voorstel uit te werken met betrekking tot kwaliteitscriteria voor de verenigingen én de competentieprofielen voor animator, hoofdanimator en instructeur.

Meer formeel kreeg deze "Wergroep Attestering" vanuit het toenmalige kabinet als opdracht om (i) een kwaliteitskader en erkenningsformule voor vormingsverenigingen te ontwikkelen, (ii) competentieprofielen te ontwikkelen die de basis moesten vormen voor de attestering en (iii) de ankerpunten uit te zetten voor de aanpassing van het decreet en de uitvoeringsbesluiten.

1.4. Veranderingen ten gevolge van het decreet

De nieuwe regelgeving voorzag in een nieuwe en meer uitgebreide rol voor de verenigingen en organisaties die kadervorming aanbieden en gaf hen een grotere verantwoordelijkheid m.b.t. de trajecten die leiden tot de attesten van animator, hoofdanimator en instructeur. Er werd besloten het attest hoofdanimator niet langer uit te reiken.

Centraal staat het generieke karakter van het attest: sectorbreed diende er te worden gewerkt vanuit eenzelfde competentieprofiel per attest (animator, hoofdanimator en instructeur), de trajecten

¹⁵ Oscar ging in 2018 ter ziele toen bleek dat het onderhoud, de groei en de ondersteuning niet langer kon worden gegarandeerd.

¹⁶ Jes VZW, (2009). De C-stick <https://www.jes.be/C-Stick/index.php>

¹⁷ De Ambrassade, xxxx

werden gelijkgeschakeld op vlak van structuur ('theoretisch luik', 'stage' en 'evaluatie') en tijdsduur. Erkende organisaties dienden gebruik te maken van een generiek trajectboekje.

Meer in detail bevatte het decreet volgende wijzigingen:

- De 'domeinen' waar de geattesteerde kadervorming tot dan op was gestoeld, werden vervangen door competentieprofielen die het uitgangspunt moesten vormen van elk kadervormingstraject
- De kadervormingstrajecten moesten bestaan uit een theoretische deel (cursus) van 50 uur, een stage van 50 uur en een evaluatiemoment van 4 uur (of 2 uur indien het gaat om een 'individuele evaluatie').
- Organisaties die geattesteerde kadervorming organiseren, werden verantwoordelijk gesteld voor het opvolgen van de deelnemers doorheen het gehele traject: de organisatie organiseert het theoretische luik, faciliteert het vinden van een stageplaats en organiseert een reflectiemoment.
- Afronding van een traject dient te gebeuren in maximaal 3 jaar, vanaf de eerst gevolgde cursusdag.
- Elke deelnemer aan een kadervormingstraject dient te werken met een generiek trajectboekje dat door de afdeling Jeugd aangeboden wordt. Hierin houdt hij/zij de voortgang van zijn/haar traject bij. Deelnemers zijn zelf verantwoordelijk voor hun trajectboekje.
- Een organisatie die geattesteerde kadervorming wil inrichten, moet een aanvraagdossier indienen bij de afdeling Jeugd. Hierin moet de organisatie een visie op vorming en geattesteerde kadervorming formuleren, en uitleggen hoe ze hun vormingen gaan inrichten, hoe cursisten opgevolgd worden, hoe begeleiders ondersteund worden, ...
- De eisen voor de cursusbegeleiders en hoofdverantwoordelijken en de erkenningscriteria voor stageplaatsen werden vastgelegd.
- Competentieprofielen en kenmerken van de begeleiding die instaat voor de kadervorming werden vastgelegd.
- Er kwam een meldingsplicht voor organisaties van de kadervormingstrajecten (die openbaar worden gemaakt) en van de deelnemers die een attest ontvangen (niet publiek)
- Er werd een online administratief systeem op poten gezet ('de KAVO-tool') die deelnemers, stageplaatsen en trajectorganisatoren met elkaar verbonden.

De vernieuwde regelgeving was het gevolg van een compromis. Verenigingen hadden eertijds erg veel vrijheid gehad met betrekking tot de interpretatie en uitwerking van de toenmalige 'inhoudelijke domeinen'. Deze vrijheid sloot aan bij de grote diversiteit in de sector, maar had als nadeel dat het onduidelijk werd wat een animator in het jeugdwerk nu juist diende te kennen en kunnen. De nieuwe regelgeving had onder meer tot doel dit scherp te stellen maar tegelijk iedere vereniging de vrijheid te

geven om op de eigen manier aan de basiscompetenties van de deelnemers van de trajecten te werken¹⁸.

Omdat er op het moment van de totstandkoming van het decreet (omwille van de te hoge eisen voor deelnemers en organisatoren) geen draagvlak was binnen de sector om de profielen van animator, hoofdanimator en instructeur in te schalen binnen de Vlaamse Kwalificatie Structuur (VKS) was de keuze om deze te reguleren via sectorale regelgeving pragmatisch. De attesten dienen dus gesitueerd te worden tussen (het inmiddels ter ziele gegane) OSCAR en de VKS, het formele Vlaamse referentiekader voor onderwijs en beroepskwalificaties.

2. Evaluatieonderzoek naar het decreet

Op vraag van de toenmalige Vlaamse Jeugdraad werd in het decreet opgenomen dat de nieuwe regelgeving diende te worden geëvalueerd ten laatste tegen eind 2018. In dit rapport wordt verslag gegeven van het onderzoek dat deze evaluatie mogelijk moet maken.

2.1. Doelstellingen

De doelstellingen van het evaluatieonderzoek zijn het verwerven van inzicht in (i) de manier waarop organisaties die kadervormingstrajecten aanbieden de nieuwe regelgeving implementeren (ii) de sterktes/zwaktes/kansen/bedreigingen die ze daarbij ervaren, (iii) de manier waarop deelnemers de vernieuwde trajecten ervaren en (iv) de mate waarin hun competenties worden versterkt als resultaat van het doorlopen van deze trajecten.

2.2. Methodologie

Om bovenstaande doelstellingen te realiseren werden 2 clusters van onderzoeksactiviteiten geformuleerd waarvan de resultaten geïntegreerd verwerkt zijn in dit rapport.

2.2.1. Onderzoekscluster1

In onderzoekscluster 1 gingen we na op welke wijze de nieuwe regelgeving geïmplementeerd werd/wordt door de betrokken actoren en hoe die verschillende actoren, met inbegrip van afdeling Jeugd, hun rol vervullen. We maakten hiervoor gebruik van documentanalyses, kwalitatieve bevestigingen van de vormingsverantwoordelijken en twee gestructureerde online bevestigingen van de organisaties in de sector.

2.2.1.1. Document-analyse

Documentanalyse is een systematische procedure van 'evalueren' van documenten. Deze methode staat soms op zichzelf, maar wordt vaak gebruikt in symbiose met andere methoden. In het kader van dit onderzoek werd gestart met de analyse van de 'aanvraagdossiers' (zie hoofdstuk 8.1) die de organisaties dienden in te dienen om de erkende trajecten te kunnen organiseren.

Tijdens de fase van documentanalyse bleek echter dat het 'format' van het dossier slechts in beperkte mate toeliet om meer inzicht te verwerven in de manier waarop de organisaties in de praktijk omgingen met het decreet. De meerwaarde van een systematische analyse bleek gering.

¹⁸ Peeters K., Smet, P., 2014.

Organisaties schreven hun aanvraagdossier kort voor de start van het werkjaar 2015-16, het jaar waarin alle trajecten dienden geïmplementeerd te worden volgens het decreet. Het gevoel leeft (wat ook werd bevestigd tijdens het onderzoek) dat op dat moment organisaties nog volop bezig waren met het denkproces over hoe ze de verschillende aspecten van het decreet zouden implementeren: het evaluatiemoment was dikwijls inhoudelijk nog niet ingevuld, concrete strategieën met betrekking tot de opvolgingsplicht naar stagiairs toe stonden nog niet op punt. De dossiers boden ook weinig inzicht in de manier waarop de competentieschema's - een verplicht onderdeel van de dossiers waarin voor de verschillende onderdelen/sessies op schematische wijze diende te worden aangegeven aan welke competenties er werd gewerkt - vorm hadden gekregen.

Procedures met betrekking tot de manier 'waarop organisaties ondersteunen, stimuleren en garanderen dat deelnemers kansen krijgen om de competenties te verwerven' werden doorgaans eerder vaag omschreven, conform de vereisten van het decreet.

Om die reden werd beslist om de dossiers te zien als een opstap naar de kwalitatieve bevraging eerder dan als een op zichzelf staande informatiebron.

De competentieschema's werden wel systematisch geanalyseerd om het relatieve gewicht te berekenen die de verschillende competentieclusters innemen in het theoretische luik van de verschillende trajecten. De resultaten van die analyse zijn opgenomen in Hoofdstuk 6.3.2.

2.2.1.2. Kwalitatieve interviews

Binnen iedere organisatie werd een verantwoordelijke geïdentificeerd die in sterke mate betrokken was bij de vertaling van beleid naar praktijk en/of het kadervormingsbeleid van de organisatie coördineerde.

Deze verantwoordelijken worden via semigestructureerde interviews kwalitatief bevraged naar hun ervaring m.b.t. de implementatie, en naar het proces (en de keuzes die hierin werden gemaakt) dat heeft geleid naar het eindresultaat. Volgende topics kwamen standaard aan bod:

- Aanloop naar decreet: betrokkenheid, inspraak
- Implementatie van het decreet in het kadervormingsbeleid van de organisatie
- Visie omtrent de doelstellingen van het decreet
- Competentiedenken en competentieclusters
- Mobiliteit van deelnemers tussen organisaties
- Kwaliteit van de trajecten
- Het generieke karakter van het decreet vs. de eigenheid van de organisatie
- Specifieke sterktes/zwaktes m.b.t. de verschillende onderdelen van de trajecten
- Werken met het trajectboekje en de KAVO-tool
- Randvoorwaarden voor de organisatie van trajecten: aantal uur, begeleiderseisen
- Visie over de toekomst van kadervorming
- Het contact met afdeling Jeugd
- SWOT van het decreet.

Het onderzoek verliep over een periode van 3 werkjaren. Er werd geopteerd om de interviews ook over die periode te spreiden, omdat de ervaringen van de organisaties, na een aantal werkjaren onder het decreet, konden wijzigen¹⁹.

De interviews werden getranscribeerd en verwerkt via een thematische analyse.

In totaal werden 23 vormingsverantwoordelijken geïnterviewd. Keuze van de organisaties was gebaseerd op het realiseren van een zo groot mogelijke diversiteit op basis van organisatiegrootte en finaliteit: thematische organisatie/aanbod/levensbeschouwing/doelgroep.²⁰

Naast de organisaties werden ook sleutelfiguren bevestigd die een rol hebben gespeeld bij het tot stand komen van het decreet en het begeleiden van de organisaties bij de implementatie. Ook sleutelfiguren binnen afdeling Jeugd werden bevestigd m.b.t. hun rol als toezichthouder: er werd een focusgroep georganiseerd met 7 dossierbeheerders, en 1 interview met een medewerker die de aanloop naar het decreet van nabij heeft gevolgd. Daarnaast werd ook een sleutelfiguur, werkzaam bij De Ambrassade, geïnterviewd.

2.2.1.3. Gestructureerde bevestiging van de organisaties

2.2.1.3.1. Opzet

Waar sommige aspecten van de implementatie sectorbreed als een probleem werden gezien, bleek echter dat over de meer fundamentele aspecten van het decreet er grote variatie was in de manier waarop organisaties tegen een aantal zaken aankijken. Die heterogeniteit maakte het, op basis van kwalitatief onderzoek alleen, niet makkelijk om centrale tendensen te identificeren.

Om die reden werd er beslist om naast een kwalitatieve bevestiging ook een gestructureerde bevestiging (survey) af te nemen bij de organisaties. Een dergelijke bevestiging heeft als voordeel dat het toelaat om, mits voorzichtigheid bij de interpretatie, toch een aantal tendensen cijfermatig duidelijk te maken.

Er werd een instrument ontwikkeld en tweemaal afgenomen: éénmaal tijdens het werkjaar 2015-2016 en een tweede maal tijdens het werkjaar 2017-2018 (om op die manier zicht te krijgen op mogelijke evoluties in de beoordeling van het decreet).

De bevestigde thema's in de gestructureerde vragenlijst van 2015-2016 waren:

- De waarde die de organisaties hechten aan de verschillende competentieclusters
- De verwachtingen die ze hadden m.b.t. de impact van het decreet
- De gevaren/bedreigingen/kansen en sterktes die ze ontwaren in het decreet
- De houding van de organisaties tegen de verschillende onderdelen van het traject

De vragenlijst uit 2017-2018 was gebaseerd op die van 2015-2016 (met het oog op maximale vergelijkbaarheid) maar was beperkter in scope²¹.

¹⁹ De jeugdsector is een sector met een relatief groot personeelsverloop: het was belangrijk om naast mensen die de hele weg van implementatie en vernieuwing vanop de eerste rij hadden meegemaakt ook de stem te horen van verantwoordelijken die geen afscheid hadden moeten nemen van 'de oude situatie' en die pas na de implementatie in de sector zijn gestapt.

²⁰ Saturatie - het punt waarop een interview nog nieuwe informatie oplevert (ten opzichte van de vorige interviews) - was op dat moment al duidelijk opgetreden.

²¹ Vragen die verwezen naar het participatietraject naar aanloop van het decreet, bijvoorbeeld, werden niet opnieuw gesteld.

2.2.1.3.2. Onderzochte organisaties

Na de goedkeuring van het decreet, dienden organisaties een dossier in bij afdeling Jeugd om een erkenning te krijgen voor hun kadervormingstrajecten. Alle organisaties die voor 1 oktober 2015 de toestemming hadden verkregen om één of meerdere trajecten te organiseren, werden opgenomen in deze fase van het onderzoek. In totaal werden 39 organisaties gecontacteerd, waarvan er 36 organisaties ook effectief hebben deelgenomen aan de bevraging in 2015-2016. Aan de bevraging in 2016-2017 namen 23 organisaties deel.

2.2.1.4. Kwantitatieve analyses binnen onderzoekscluster 1

De gestructureerde organisatiebevestigingen werden geanalyseerd door het vergelijken van frequentieverdelingen, gemiddeldes en standaardafwijkingen en, waar zinvol, bivariate associaties. Trends of veranderingen tussen de 2015-2016 en 2017-2018 werden geanalyseerd via 'repeated measures'²². Gezien het beperkt aantal organisaties in de sector moeten deze parameters met grote voorzichtigheid geïnterpreteerd worden: ze laten hoogstens toe grote 'tendensen' te ontwaren die richting kunnen geven aan de interpretatie van de kwalitatieve data²³.

Een tweede set van analyses binnen dit onderzoekscluster, behelst de competentieschema's die een verplicht deel uitmaken van de aanvraagdossiers om de erkende kadervorming te mogen organiseren. Deze competentieschema's werden 'gekwantificeerd' (voor de methodologie hiervan, zie hoofdstuk 6.3.2.1). Op die manier kon bepaald worden welke 'gewicht' ieder cluster heeft in de trajecten en kon worden nagegaan of het 'belang' dat de organisaties hechten aan de verschillende clusters (gemeten op een schaal van 0 tot 10 en bevestigd bij de organisaties in 2015-2015) samenhangt met dit gewicht.

2.2.2. Onderzoekscluster 2

Onderzoekscluster 2 behelst de (i) effecten van de nieuwe kadervorming op de competenties van deelnemers en (ii) de manier waarop deelnemers het traject ervaren. De ervaring van de trajectdeelnemers werd in kaart gebracht door het ontwikkelen van een aantal instrumenten die peilen naar de impact van vormingscursus, de stage en het evaluatiemoment.

De deelnemers van de trajecten werden tweemaal bevestigd via een websurvey: éénmaal de week voor ze met een traject (werkjaar 2016-2017) startten, de instapbevestiging, en éénmaal bij het begin van werkjaar 2017-2018, de 'follow-up bevestiging'.

2.2.2.1. Het meten van competenties

Een centraal onderdeel van dit onderzoek is de vraag of de competenties van de deelnemers aan de trajecten wordt versterkt. Het meten van competenties is niet éénvoudig. In het kader van onderzoek

²² Repeated Measures ANOVA is een variant van de ANOVA die toelaat herhaalde metingen bij eenzelfde groep mensen te vergelijken.

²³ Significantie m.b.t. de samenhang van kenmerken of de verandering tussen de twee meetmomenten is, op basis van een kleine studiepopulatie, een relatief gegeven: enkel heel sterke verbanden of grote trends zijn significant.

doet men bij het registreren van competenties vaak (noodgedwongen) beroep op schalen (eerder dan tijdsintensieve assessments) die peilen naar hoe respondenten hun eigen competenties inschatten.

Ook in het kader van dit onderzoek maken we gebruik van 'self-rating' instrumenten, waarbij de deelnemers op twee momenten werden gevraagd hun competenties op vlak van het animator-, hoofdanimator- of instructeurschap in te schatten aan de hand van 6 antwoordcategorieën: van '1' ('ik heb het daar nog zeer vaak moeilijk mee/ik kan hier nog heel veel in groeien') tot '5' ('dat lukt mij meestal zeer goed/dat is echt iets waar ik al heel sterk in ben') met zesde optie die score '0' kreeg ('ik weet echt niet hoe goed ik hierin ben').

Aangezien op basis van de kwalitatieve interviews met de vormingsverantwoordelijken bleek dat vooral deelnemers uit het animatortraject moeite hadden met de 'competentietaal', werden de competenties voor dit traject veréenvoudigd en waar nodig ontdudd²⁴. Het finale instrument bevatte 25 items. Voor de competenties van de trajecten hoofdanimator en instructeur werd ervoor gekozen wel trouw te blijven aan de geformuleerde competenties, omdat het probleem zich bij die groepen minder zou stellen.

Het meetinstrument werd voorgelegd bij de leden van de stuurgroep en vervolgens aan een pretest onderworpen met het oog op begrip en duidelijkheid bij een groep van 115 deelnemers die net aan het animator-traject waren begonnen.²⁵

De manier waarop de competenties werden bevroegd, biedt ons de mogelijkheid om na te gaan (i) in welke mate deelnemers competentiebewustzijn hebben, en m.a.w. in staat zijn zichzelf 'in te schalen' op de verschillende items van het instrument en (ii) in welke mate deelnemers hun competenties na het doorlopen van het traject hoger inschatten dan bij aanvang van het traject. In hoofdstuk 6.4 *Deelnemers en hun competenties* gaan we dieper in op elk van beide aspecten.

Bij de analyses van de zelf ingeschatte competenties is voorzichtigheid geboden bij de interpretatie. 'Self-rating' schalen voor competenties vertonen vaak slechts een matige correlatie met assessments door objectieve waarnemers^{26 27}). De anonimiteit van de bevraging kan de die correlatie echter versterken.

Hoewel het weinig twijfel leidt dat sommige deelnemers systematisch een te hoge/lage inschatting maken van de eigen competenties, betekent dit niet noodzakelijk dat de gemiddelde veranderingen in ratings doorheen het traject het gevolg zijn van een dergelijke systematisch over-/onderschatting. Het meten van effecten van het traject blijft dus mogelijk. Het is echter belangrijk met het oog op de mogelijkheid van systematische bias de zelf ingeschatte competenties altijd te analyseren in relatie tot het zelfbeeld van de deelnemers (zie hoofdstuk 6.4.1.3 *Zelfwaardering en ervaring*).

²⁴ Wanneer een competentie item twee aspecten bevatte werd dit item opgesplitst in twee items.

²⁵ Wanneer gebruik wordt gemaakt van schalen wordt de interne consistentie gemeten (vaak via Cronbach's Alfa). Wanneer de interne consistentie werd gemeten voor de verschillende clusters, waren de gevonden waarden meestal matig tot zwak (Chronbach's Alfa > 0.50 en < 0.75). Dit is niet zo verwonderlijk aangezien de respectievelijke clusters breed geformuleerd zijn en bijgevolg een relatief brede groep van competenties samenbrengen. Aangezien het in de opdracht lag om de bestaande clusters te evalueren, en niet zozeer om tot een betere clustering van de competenties te komen, is dit echter geen groot probleem.

²⁶ Mabe, P. A., West, S. G. (1982). Validity of self-evaluation of ability: A review and meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 67(3), 280.

²⁷ Harris, M. M., Schaubroeck, J. (1988). A meta-analysis of self-supervisor, self-peer, and peer-supervisor ratings. *personnel psychology*, 41(1), 43-62.

2.2.2.2. Ontwikkeling van bijkomende instrumenten

De kwalitatieve bevragingen van de vormingsverantwoordelijken leverden heel wat hypotheses op over de manier waarop deelnemers de trajecten en de verschillende aspecten ervan, beleven. Deze werden geformuleerd door de organisaties en weerspiegelen niet noodzakelijk de realiteit of de ervaringen van de deelnemers.

Om deze ervaringen rechtstreeks in kaart te brengen werden er instrumenten ontwikkeld die onder meer de ervaren kwaliteit van de verschillende onderdelen van het traject meten, peilen naar de mate waarin jongeren vertrouwd zijn met de competentietaal, het belang dat jongeren hechten aan het attest op zich versus de intrinsieke waarde van het traject, het uitdagend karakter van het traject, de houding ten opzichte van het trajectboekje, de motivaties van deelname aan de trajecten, motivaties bij de keuze van inrichtende organisatie en stageplaats en de houding ten opzichte van de KAVO-tool.

Daarnaast werden ook de sociodemografische kenmerken van de deelnemers in kaart gebracht, net als hun ervaring met het begeleiden van kinderen en jongeren, voorafgaand aan het opstarten van het traject.

De aard van deze instrumenten wordt in detail besproken in de volgende hoofdstukken. De vragenlijsten die deze instrumenten bevatten, kunnen worden opgevraagd bij de onderzoekers.

2.2.2.3. Selectie van de respondenten

Websurveys hebben als voordeel dat ze kostenbesparend zijn, en dat ze, mits een goed ontwerp, complexere bevragingen mogelijk maken. Ze vereisen een relatief 'gemotiveerde' populatie die toegang heeft tot het internet (wat normaliter voor jongeren geen probleem is).

Idealiter beschikt men over een lijst met e-mailadressen om als onderzoeker zelf de respondenten te kunnen uitnodigen tot deelname aan de survey. E-mailadressen van deelnemers konden echter omwille van privacy redenen niet aan de onderzoekers doorgegeven worden.

Om de participanten te kunnen bevragen voor de aanvang van het traject was de medewerking van de betrokken organisaties noodzakelijk. De websurvey voor de instapbevraging werd via hen verspreid.

Om het effect van de trajecten te meten werden respondenten geselecteerd op basis van volgende stappen:

- Voor alle organisatie werd, op basis van de gegevens in de KAVO-tool, een lijst aangelegd van alle instapmomenten voor een traject. Onder een instapmoment verstaan we de start van het traject, nl. de vormingscursus.
- Iedere deelnemer die zich inschreef voor één van deze kadervormingscursussen, maakt deel uit van de onderzoekspopulatie.
- De organisaties met een instapmoment voor een traject werden 3 weken voor de aanvang van het traject gecontacteerd, met de vraag om de link naar de websurvey een week voor de aanvang van het traject – op het moment dat de deelnemerslijst vaste vorm had gekregen - te verspreiden onder de jongeren die waren ingeschreven voor dat traject.

- Jongeren die deelnamen aan de instapbevraging konden in de survey hun e-mailadres (indien ze dit wilden, dit was geen verplichting) opgeven.
- Dit e-mailadres werd gebruikt om de traject-deelnemers uit te nodigen voor deelname aan de follow-up bevraging (en te koppelen aan de gegevens uit de eerste bevraging)²⁸.

Er diende van bij aanvang rekening gehouden te worden met een uitval van respondenten in verschillende fases van het onderzoek. Het is immers duidelijk dat (i) niet alle uitgenodigde respondenten zouden deelnemen aan de instapbevraging, (ii) niet alle deelnemende respondenten bereid zouden zijn om hun e-mailadres op te geven (waardoor ze niet gecontacteerd zouden kunnen worden voor de follow-up bevraging, (iii) niet alle deelnemers die bereid waren hun emailadres op te geven, ook effectief zouden deelnemen aan die bevraging wanneer ze hiertoe werden uitgenodigd.

Om die redenen diende de sample voor de instapbevraging zo groot mogelijk te zijn. Bijgevolg werden alle organisaties die op een gegeven moment een traject startten uitgenodigd om deel te nemen.

Niet alle organisaties waren bereid de link systematisch door te sturen naar alle deelnemers, en soms raakte de link, ondanks toezegging, niet tot bij de jongeren. Het feit dat we, bij de instapbevraging, niet konden beschikken over de email adressen van de deelnemers had als nadeel dat er voor de instapbevraging geen follow-up mails konden verstuurd worden. Voor de follow-up bevraging werden, naast de initiële uitnodiging wel 2 herinneringsmails verstuurd.

In aanvulling op deze methode kregen jongeren die zich hadden geregistreerd via de KAVO-tool, in de bevestigingsmail een korte oproep om deel te nemen aan het onderzoek (en de link naar de bevraging).²⁹

2.2.2.4. Analyses op basis van onderzoekscluster 2

In onderzoekscluster 2 gingen we na hoe de participanten de trajecten en hun deelcomponenten ervaren. Klassieke beschrijvende statistische technieken werden waar nodig aangevuld met analyses die de variatie in die ervaring in kaart brengen en verklaren. Daarnaast zal worden nagegaan in welke mate de zelfinschatting van de competenties is gewijzigd na het doorlopen van het volledige traject (vergelijking tussen de instapbevraging en de follow-up bevraging).

Er zal in het bijzonder oog zijn voor specifieke kenmerken van het traject/de fases van het traject en de mate waarin deze de verandering in zelfinschatting kunnen helpen verklaren.

Er zijn verschillende methoden om verandering of groei te meten³⁰.³¹ In dit rapport werken we met multivariate regressie, met de begincompetenties als één van de onafhankelijke variabelen (waarvoor we dus controleren) en de competenties gemeten in de follow-up bevraging als afhankelijke variabele.

We trachten op die manier deze afhankelijke variabele te voorspellen aan de hand van een aantal theoretisch relevante variabelen, controlerend voor de competenties bij aanvang van het traject. Deze

²⁸ Dit werd ook zo gecommuniceerd naar de deelnemers toe.

²⁹ Op basis van de specifieke combinaties van parameters (waaronder geslacht, e-mailadres, geboortemaand, trajectorganisatie, onderwijsvorm...) werden deelnemers die meerdere malen hadden geparticipeerd aan de bevraging opgespoord en werd enkel de laatst ingevulde versie behouden.

³⁰ Methoden als 'latent growth curve analysis' zijn hier niet van toepassing en ook een 'mixed model analysis' bleek ongeschikt m.b.t. onze data.

³¹ Aangezien we slechts 2 meetpunten hebben voldoet onze studie strikt gezien niet aan de kwalificatie 'longitudoonaal onderzoek'.

manier van werken kan belangrijke indicaties opleveren over de factoren die de verandering in zelf ingeschatte competenties tussen de instap- en de follow-up bevraging hebben bepaald.

Waar nodig/mogelijk (zie hoofdstuk 2.4 *Sample beschrijving*) zullen vergelijkingen gemaakt worden met eerdere onderzoeken in het jeugdwerk en/of met data afkomstig uit het JOP (Jeugdonderzoeksplatform) om op die manier een beter zicht te krijgen op de specificiteit van de deelnemers in vergelijking met de gemiddelde Vlaamse jongere³².

2.2.3. Integratie & eindrapportering

Het finale eindrapport omvat de integratie van de bevindingen uit onderzoekscluster 1 en 2. Er werd geopteerd om de resultaten uit onderzoekscluster 1 en 2 geïntegreerd te verwerken, en bijgevolg resultaten uit de bevraging van organisaties en jongeren zoveel als mogelijk thematisch te bundelen. Op basis van de resultaten werden beleidspistes geformuleerd.

2.2.3.1. Dynamisch onderzoeksproces

Het is belangrijk het dynamische aspect van het onderzoek te vermelden. De onderzoeksactiviteiten hebben zich uitgespreid over 3 werkjaren. Tijdens die werkjaren hebben organisaties zich in min of meerdere mate aangepast aan de nieuwe realiteit, is hun personeelskader veranderd en werden er vanuit de overheid oplossingen aangereikt voor vragen en problemen vanuit de sector. Een aanzienlijk deel van de organisaties ging ook op geregelde tijdstippen met elkaar in interactie (vb. collega groepvorming van De Ambrassade) om problemen en uitdagingen in het kader van het decreet te bespreken.

Dit alles heeft consequenties gehad voor het onderzoek. Sommige onduidelijkheden of problemen die bij aanvang van de onderzoeksperiode vaak werden aangekaart tijdens de interviews verdwenen langzaam naar de achtergrond. We hebben het evaluatieonderzoek hieraan aangepast door de interviews maximaal te spreiden over de looptijd van het project om de veranderingen in de houdingen in de sector t.o.v. het decreet, die zich in de drie werkjaren hebben voorgedaan, zo goed als mogelijk te capteren.

2.2.3.2. Beleidspistes en aanbevelingen

Een belangrijk onderdeel van de eindrapportering is het formuleren van aanbevelingen of beleidspistes. Deze werden opgesteld op basis van de onderzoeksresultaten (die sterktes en zwaktes van het decreet en de kadervormingssector blootlegden). Ze werden afgetoetst aan de hand van een workshop waarop alle kadervormingsorganisaties werden uitgenodigd en waaraan 21 organisaties hebben deelgenomen³³. Op die manier kreeg de sector de kans om verdiepende inzichten en nuances te formuleren en werd afgetoetst in welke mate de aanbevelingen door de sector gedragen werden. De aanbevelingen werden verwerkt in het laatste hoofdstuk.

³² Bradt, L., Pleysier, S., Put, J., Siongers, J., Spruyt, B. (2013) Jongeren in cijfers en letters. Bevindingen uit de JOP 3 en de JOP-schoolmonitor 2013. Acco: Leuven

³³ Organisaties die niet aanwezig konden zijn op de workshop tijdens de Collega Groep Vorming (De Ambrassade), kregen de kans om nadien schriftelijk hun opmerkingen m.b.t. de beleidsaanbevelingen door te geven. 4 organisaties gingen hier op in.

2.3. Structuur van het rapport

Het onderzoeksrapport telt 9 hoofdstukken.

In hoofdstuk 1 belichten we het tot stand komen van het decreet en de manier waarop de implementatie verliep in de organisaties.

Hoofdstuk 2 bespreken de methodologie die in dit evaluatie onderzoek werd gehanteerd .

Hoofdstuk 3 gaat over de aanloop naar het decreet.

Hoofdstuk 4 geeft duiding bij hoe het decreet algemeen wordt beoordeeld door de sector.

In hoofdstuk 5 behandelen we één van de centrale doelstellingen van de hervorming, nl. het 'attest meer betekenis geven'.

Hoofdstuk 6 bespreekt het competentieverhaal als de hoeksteen van de vernieuwde kadervormingstrajecten.

In hoofdstuk 7 bespreken we de trajecten van aanvang tot evaluatie, en de manier waarop jongeren en organisaties de verschillende onderdelen ervaren.

In hoofdstuk 8 bespreken we de controlerende rol van de overheid.

In hoofdstuk 9 ten slotte geven we een globaal en geïntegreerd overzicht van de onderzoeksresultaten en presenteren we een aantal pistes voor het beleid en de sector.

Het opzet bestaat er in het decreet en de doelstellingen vanuit verschillende hoeken te analyseren: hoe zit het met het competentieverhaal, het generieke karakter, de kwaliteit van de kadervorming, de rol van de overheid... Hoe kijken jongeren en organisaties hiernaar? Deze invalshoeken overlappen elkaar echter onvermijdelijk. Hier en daar zal in de verschillende hoofdstukken kort verwezen worden naar die thema's die in andere hoofdstukken uitvoeriger aan bod komen. In de mate dat dit leidt tot een herhaling van informatie willen we ons hiervoor excuseren. We zijn er echter van overtuigd dat deze manier van werken de samenhang van het resultaten beter tot zijn recht brengt.

2.4. Sample beschrijving

In vorige onderzoeksprojecten^{34 35 36 37 38} naar het Vlaamse jeugdwerk in opdracht van het Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen, werd er telkens uitgebreid aandacht besteed aan de sociodemografische samenstelling van de respondenten, aangezien de kenmerken van de deelnemers een onderzoeksvraag op zich vormden.

Deze studie heeft echter in essentie de evaluatie van het decreet tot doel: deelnemers van de kadervormingstrajecten komen echter zowel uit jeugdbewegingen, jeugdhuizen, speelpleinen en organisaties voor maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren.

Het valt bijgevolg te verwachten dat de samenstelling van onze sample een grote 'overlapping' zal kennen met de samenstelling van de begeleiders uit deze eerder beschreven jeugdwerkvormen. Dit leidt ons ertoe om de samenstelling van de sample vooral functioneel te beschrijven (in functie van de transparantie).

2.4.1. Instapbevraging

Zoals aangegeven werd organisaties gevraagd de link naar de websurvey door te sturen. Er waren echter (i) verschillen tussen organisaties in de bereidheid dit te doen, (ii) verschillen in het aantal trajecten die deze organisaties organiseerden en (iii) verschillen in deelnemersaantallen per traject.

Toch is de correlatie tussen het aantal deelnemers per organisatie dat de instapbevraging heeft ingevuld en het aantal attesten dat die vereniging heeft afgeleverd in 2017³⁹ relatief hoog ($r=0.82$; $p<0.001$), wat aangeeft dat er zich, althans op vlak van organisatiegrootte (gemeten door het aantal jaarlijks uitgereikte attesten), geen al te grote systematische vertekening heeft voorgedaan.

2.4.1.1. Respons

De instapbevraging bij de deelnemers startte 1 week voor de herfstvakantie 2016 en eindigde tijdens de paasvakantie 2017 (op het moment dat de laatste cursus van de paasvakantie van start ging).

³⁴ De Pauw, P., Vermeersch, H., Coussée, F., Van Houtte, M., Vettenburg, N., Van Houtte, M. (2010). Jeugdbewegingen in Vlaanderen. Een onderzoek bij groepen, leiding en leden. Onderzoeksrapport in opdracht van de Vlaamse Overheid. Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen: Brussel.

³⁵ De Pauw, P., Vermeersch, H., Cox, N., Stevens, P. (2013). Jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren: een onderzoek bij werkingen, begeleiding en deelnemende jongeren. Onderzoeksrapport in opdracht van de Vlaamse Overheid. Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen: Brussel.

³⁶ De Pauw, P., Vermeersch, H., Smits, W., Spruyt, B. (2014): Jeugdhuizen in Vlaanderen. Een onderzoek bij jeugdhuizen, beroepskrachten, vrijwilligers en bezoekers. Onderzoeksrapport in opdracht van de Vlaamse Overheid. Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen: Brussel.

³⁷ Kind & Samenleving (2015) Speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel. Een onderzoek bij kinderen, begeleiding en verantwoordelijken. Onderzoeksrapport in opdracht van de Vlaamse Overheid. Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen: Brussel.

³⁸ Moreel E., Nys, K. (2015) Ouders en Jeugdwerk. Ervaringen en verwachtingen van ouders over deelname en betrokkenheid bij jeugdwerk

³⁹ Het aantal attesten uitgereikt in 2017 per organisatie is uiteraard een onnauwkeurige indicator van het aantal jongeren per organisatie dat in het werkjaar 2016-2017 aan het traject is begonnen, omdat het om een historisch cijfer gaat en geen rekening houdt met uitval (jongeren die een attest behalen maken maar een deel uit van de totale groep startende jongeren).

Aan deze bevraging namen er in totaal 2503 jongeren deel: 2030 deelnemers aan het animator-traject, 389 aan het hoofdanimator-traject en 84 aan het instructeurstraject. De responsratio kan niet berekend worden omdat we niet kunnen nagaan hoeveel jongeren uiteindelijk de uitnodiging tot het invullen van de websurvey hebben ontvangen.

De deelnemers van het animatortraject dienden aan te geven bij welke organisatie ze hun traject waren gestart. Ze konden hierbij kiezen uit de 39 organisaties die initieel het voorwerp van het onderzoek uitmaakten (zie hoofdstuk 2.2.1 *Onderzoekscluster1*). Ze hadden ook de optie om te kiezen voor een 'andere organisatie' (en dan aan te geven welke). Gemiddeld namen er 24.94 jongeren deel per organisatie, maar dat cijfer maskeert de grote verschillen tussen organisaties (van 1 tot 691)⁴⁰.

De deelnemers uit het traject hoofdanimator komen uit 20 verschillende organisaties. 1.5 % (6) komt uit een andere organisatie, ook hier meestal te classificeren onder een lokale vzw of speelpleinwerking. Ook bij de hoofdanimatoren zien we een sterke spreiding tussen deelnemers van organisaties: van 1 respondent tot 130.

De deelnemers van het traject instructeur komen uit 11 organisaties met een spreiding tussen 1 en 17 deelnemers. 2.4% van de deelnemers komt uit een 'andere organisatie'.

Hoewel deze sample niet toelaat om valide vergelijkingen te maken tussen organisaties – wat ook niet het opzet was van het onderzoek – is ze voldoende divers om sector breed uitspraken te doen.

2.4.1.2. Sample kenmerken

Hieronder bespreken we de samenstelling van de jongeren die hebben deelgenomen aan de instapbevraging.

Sekse

Globaal gezien bestond de populatie voor 34 % uit jongens. We dienen echter voorzichtig te zijn om dit percentage zomaar te extrapoleren naar de totale populatie jongeren die kadervorming volgt: onderzoek toont dat jongens minder snel bereid zijn (of ertoe komen) om een websurvey in te vullen⁴¹. Hun aandeel in de reële populatie is dus mogelijks iets hoger dan hun aandeel in de sample.

De verhouding jongens/meisjes is het meest uitgesproken bij de animatoren (32.7% jongens). Bij hoofdanimatoren (39.4%) en instructeurs (39%) ligt het relatieve aandeel jongens iets hoger. Dit verschil tussen de trajecten is significant (Cramer's $V=0.054$; $p<0.025$).

Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers bij het animatortraject is 16.7 jaar, bij de hoofdanimatoren is dat 19.9 jaar en bij de instructeurs 22.4 jaar. Dit verschil is weinig verrassend gezien de ondergrens op vlak van leeftijd decretaal vastligt.

⁴⁰ 5.6% van de respondenten (n=114) gaf een 'andere organisatie' op. Deze vielen vaak onder de categorie 'gemeente of jeugddienst' of 'speelplein' of een 'lokale vzw' (waarbij het onmogelijk was om deze met absolute zekerheid te classificeren bij welke erkende organisatie ze zich eigenlijk hadden ingeschreven).

⁴¹ Curtin, R., Presser, S., & Singer, E. (2000). The effects of response rate changes on the index of consumer sentiment. *Public Opinion Quarterly*, 64: 413–428

Studeren of werken

Gezien het verschil tussen de trajecten in gemiddelde leeftijd van de deelnemer is het ook niet vreemd dat er verschillen zijn in studie/werk situatie van de deelnemers (Cramer's $V=0.58$; $p<0.001$).

Terwijl 94.7% van de deelnemers in het animator-traject secundair onderwijs volgt, 4.7% het hoger onderwijs en 0.6% werkt (of werkzoekende is), zijn deze cijfers voor het traject hoofdanimator respectievelijk 24.5%, 69.8% en 5.7% en voor het traject instructeur 4.9%, 53.1% en 42%.

Onderwijsvorm

Een vergelijking met het scholenonderzoek van het JOP toont dat het aandeel ASO-jongeren in de kadervormingstrajecten substantieel hoger ligt dan het percentage van ASO-jongeren in de totale Vlaamse leerlingenpopulatie in de tweede en derde graad: 57.5% vs. 40.9%.

Dit cijfer is gelijklopend met de cijfers gerapporteerd in het onderzoek naar de Vlaamse speelpleinen en het jeugdhuisonderzoek.

Tabel 1 Vergelijking Verdeling deelnemers van verschillende jeugdwerkstudies naar onderwijsvorm

	Deelnemers kadervormingstrajecten	Speelplein animatoren ⁴²	Jeugdbewegingsleiding ⁴³	Jeugdhuisvrijwilligers ⁴⁴	Vl. Jongeren(*)
BUSO	1.3%	0.4%	0.3%	0.8%	2.0%
DBSO	0.4%	0.1%	1.2%	/	1.0%
BSO	8.9%	7.9%	15.3%	6.4%	20.9%
TSO	29.5%	28.2%	40.8%	32%	28.6%
KSO	2.4%	3.2%	2.5%	3.2%	1.1%
ASO	57.5%	58.8%	39.9%	56.8%	46.5%

(*) Vlaamse jongeren, leeftijdscategorie 16-18, Bron: Statistisch Jaarboek Vlaams Onderwijs 2017

Versillen tussen de trajecten op vlak van gevolgde onderwijsvorm van de deelnemers zijn niet significant: het relatieve aandeel van ASO-jongeren in het traject animator is 57.1%. Bij de hoofdanimatoren en de instructeurs is dat respectievelijk 58.2% en 62.2%⁴⁵.

Onderwijsachtergrond ouders⁴⁶

Het percentage jongeren dat minstens 1 hoger opgeleide ouder heeft - wat rechtstreeks vergelijkbaar is met de gegevens van het JOP (58.22%⁴⁷) - is 77.7%.

Er is een statistisch verschil tussen de trajecten ($F=5.17$; $p<0.006$): bij de animatoren is dat 79.1% bij de hoofdanimatoren 71.6% en bij de instructeurs 69.5%. Er nemen dus relatief meer jongeren (maar

⁴² Kind & Samenleving 2015

⁴³ De Pauw et al., 2010

⁴⁴ De Pauw et al., 2014

⁴⁵ Verderop in het rapport wordt onderwijsvorm gebundeld in 3 categorieën: 'BSO, BUSO en DBSO', TSO en 'ASO en KSO'

⁴⁶ De oorspronkelijke categorieën (als antwoord op de vraag 'wat is het hoogst behaalde diploma van je vader/moeder?') waren 'geen', 'lager onderwijs', 'lager middelbaar onderwijs', 'middelbaar onderwijs', 'hoger onderwijs buiten de universiteit', 'universitair onderwijs'. Omwille van de vergelijkbaarheid met eerdere studies wordt de onderwijsachtergrond van de ouders hier gecategoriseerd: als hoger opgeleid wordt een gezin gezien als minstens één ouder een diploma heeft van een hogeschool of universiteit. In de analyses verderop in dit onderzoek werd het opleidingsniveau van de ouders gemeten als de 'som-score van het opleidingsniveau van de vader en de moeder' en dus als een continue variabele beschouwd.

⁴⁷ Bradt et al., 2013

niet in absolute termen) uit een lager opgeleid milieu deel aan de trajecten hoofdanimator en instructeur dan aan het traject animator.

Het is mogelijk dat dit deels valt te verklaren vanuit het gegeven dat jongeren uit lager opgeleide milieus meer waarde hechten aan het attest omwille van de mogelijkheden die ze er zien voor latere studies en/of werk (zie Hoofdstuk 7.1.3).

Migratieachtergrond

Het hebben van een migratieachtergrond werd op twee manieren geoperationaliseerd.

Bij de eerste manier van operationaliseren werd een deelnemer geclassificeerd als 'het hebben van een migratieachtergrond' als hij/zij zelf of één van de ouders of grootouders in een land buiten België is geboren.

Deze methode werd ook in vorige onderzoeken in deze reeks⁴⁸ gebruikt en laat op die manier een directe vergelijking toe (met deze studies). Deze operationalisatie geeft aan dat 16.6% van de deelnemers een migratieachtergrond heeft, een cijfer dat iets lager ligt dan in het speelpleinonderzoek (17.2% van de animatoren), maar hoger dan bij de jeugdbewegingen⁴⁹ (10.8% van de leiders) en jeugdhuizen⁵⁰ (11.4% van de vrijwilligers). Het aandeel jongeren met een migratie achtergrond (leeftijdscategorie 18-24) in het Vlaamse gewest zou ongeveer 18% bedragen⁵¹.

Voor de tweede manier van operationaliseren werd een deelnemer geclassificeerd als 'het hebben van een migratieachtergrond' als hij/zij zelf of één van de ouders of grootouders in een land *buiten Europa* is geboren. Deze manier van operationaliseren houdt dus in dat jongeren die zelf (of één van hun ouders/grootouders) in één van de buurlanden is geboren wordt aanzien als 'een migratieachtergrond' hebbend. Op die manier is er sprake van migratieachtergrond bij 8.4. % van de jongeren⁵².

Opgesplitst naar traject, heeft respectievelijk 16.9% (methode 2: 8.7%) van de animatoren en 16.8% (methode 2: 7.9%) van de hoofdanimatoren een migratie achtergrond. Bij de deelnemers van het traject instructeur ging het voor de eerste methode om 6.8% (en bij de tweede methode om 1.7%). Het verschil tussen de trajecten in deelnemers met een migratieachtergrond is niet significant.

2.4.1.3. Deelnemers kadervorming uit jeugdbewegingen vs. leiding jeugdbewegingen

De cijfers die hierboven vermeld werden tonen het beeld van de jongeren die een kadervormingstraject aanvatten. In heel wat organisaties – in het bijzonder in de jeugdbewegingen - is een dergelijk traject echter niet verplicht om een functie van begeleider op te nemen.

Aangezien er duidelijke methodologische parallellen zijn met onze bevraging (websurvey) is het mogelijk – mits enige voorzichtigheid – om enkele sociodemografische kenmerken van de jeugdbewegingsleiding, met data op basis van het jeugdbewegingsonderzoek, te vergelijken met de

⁴⁸ De Pauw et al., 2010, 2013, 2014

⁴⁹ De Pauw et al., 2010

⁵⁰ De Pauw et al., 2014

⁵¹ Kind en Samenleving, 2015.

⁵² Deze meer strikte interpretatie van 'migratieachtergrond' werd gebruikt in alle multivariate analyses Het gebruik van andere de andere vorm van operationalisatie beïnvloedt echter de resultaten niet op een substantiële manier

kenmerken van de deelnemers die het traject animator volgen bij de jeugdbewegingen. Op die manier kunnen we nagaan of de deelnemers van kadervormingstrajecten al dan niet representatief zijn voor de jongeren die in de jeugdbewegingen een begeleidersrol opnemen.⁵³⁵⁴⁵⁵

Op vlak van migratieachtergrond zien we weinig verschillen. In het jeugdbewegingsonderzoek had 10.8% van de begeleiders een migratieachtergrond (tot derde generatie geboren buiten België); in de sample van het kadervormingsonderzoek had 11.3% van de deelnemers van het animatortraject een migratieachtergrond.

Op vlak van de andere sociodemografische parameters zijn er wel degelijk verschillen merkbaar. Bij de jeugdbewegingsleiding vonden we 52.9% jongens; in de sample voor het kadervormingsonderzoek was het aandeel jongens dat in een jeugdbewegingsorganisatie een animatortraject volgde 43.5%.

81.1% van de jeugdbewegingsdeelnemers in het animatortraject had op zijn minst 1 hoger opgeleide ouder; in het jeugdbewegingsonderzoek was dit 65.4%.

Ook op vlak van onderwijsachtergrond zien we echter duidelijke verschillen: jongeren die deelnemen aan kadervorming binnen de klassieke jeugdbewegingen hebben vaker dan de gemiddelde leider een onderwijsachtergrond in het ASO (49.9% vs. 39.9%)⁵⁶.

Tabel 2 Vergelijking leiding jeugdbewegingen en deelnemers aan de animator-trajecten van de jeugdbewegingen

	Leiders ⁵⁷ jeugdbewegingen	Deelnemers animator trajecten (in de jeugdbewegingen)
BUSO	0.3%	1.3%
DBSO	1.2%	0%
BSO	15.3%	7.8%
TSO	40.8%	38.8%
KSO	2.5%	2.5%
ASO	39.9%	49.9%
Totaal	100%	100%

Samenvattend kunnen we stellen dat de vergelijking tussen de deelnemers uit de jeugdbewegingen die kadervorming volgen en de gemiddelde jeugdbewegingsleider toont dat die eerste groep geen 'random sample' is van de groep van jeugdbewegingsleiders. Het gaat relatief vaker om meisjes met een ASO-achtergrond, die uit een hoger opgeleid ouderlijk milieu komen.

⁵³ Om deze vergelijking te maken selecteren we alle deelnemers van de kadervormingstrajecten uit de jeugdbewegingen Scouts en Gidsen Vlaanderen, KSA, Chiro, FOS Open Scouting en KLJ (de organisaties die in 2010 deel uit maakten van het jeugdbewegingsonderzoek).

⁵⁴ We gaan er hier van uit dat de samenstelling van de leiding op 8 jaar tijd – de tijd tussen het jeugdbewegingsonderzoek (De Pauw et al., 2010) en nu - niet fundamenteel gewijzigd is.

⁵⁵ Hoewel er in principe ook jongeren kadervorming kunnen volgen bij een jeugdbeweging, ook al zijn ze geen lid van die jeugdbeweging, gebeurt dit in de praktijk zeer zelden.

⁵⁶ M.b.t. de trajecten hoofdanimator (62.9% ASO achtergrond) en instructeur (55.9% ASO achtergrond) zijn de verschillen tussen de jeugdbewegingsdeelnemers die deze trajecten volgen en de gemiddelde jeugdbewegingsleider nog meer uitgesproken.

⁵⁷ De Pauw et al., 2010

2.4.2. Follow-up bevraging

De follow-up bevraging startte begin oktober 2017 en liep in totaal 6 weken.

Deze bevraging is gebaseerd op het hercontacteren van alle deelnemers die bereid waren geweest een e-mailadres op te geven bij de instapbevraging. Voor de animatoren lag dit percentage op 87.25%, bij de hoofdanimatoren 86.01% en bij de instructeurs 94%.

Aan de follow-up bevraging namen 880 jongeren deel: 666 animatoren, 174 hoofdanimatoren en 40 instructeurs.

De globale responsratio ten opzichte van de instapbevraging is acceptabel: 40.78% (38.18% voor de animatoren, 52.57% voor de hoofdanimatoren en 48.19% voor de instructeurs) van de deelnemers aan de instapbevraging heeft ook deelgenomen aan de follow-up bevraging.

Niet iedereen die uitgenodigd werd heeft echter ook effectief de e-mail met de oproep tot deelname aan de follow-up bevraging geopend. Niet alle jongeren gebruiken e-mail dagelijks of wekelijks. Het is goed mogelijk dat een deel van de e-mailadressen werd aangemaakt in functie van registratie binnen de KAVO-tool, maar in de praktijk voor weinig andere dingen gebruikt wordt. De non-respons als een gevolg van een bewuste weigering tot deelname ligt dus in realiteit wellicht een stuk lager.

Het is logisch, gegeven de timing van beide bevragingen, dat niet alle respondenten die aan de instapbevraging hebben deelgenomen op het moment van de follow-up bevraging reeds het volledige traject had afgelegd (of heeft kunnen afleggen)⁵⁸. 76.8% heeft zijn stage beëindigd en van de respondenten die de stage hebben beëindigd heeft 43.8% het evaluatiemoment gevolgd.

Data over de stage en het evaluatiemoment weerspiegelen dus slechts een deel van de totale steekproef. Hoewel er jongeren zijn die aangeven dat ze gestopt zijn met het traject (zie verder) en/of niet geslaagd waren voor één van de onderdelen, is het aannemelijk dat deze groep ondervertegenwoordigd is in de follow-up bevraging. Jongeren werden opgeroepen de bevraging in te vullen, ook als ze niet geslaagd waren, maar het is zeer goed mogelijk dat hun motivatie om deel te nemen een stuk lager lag.

Om na te gaan of er nog andere vormen van selectieve uitval waren, vergeleken we de samenstelling van de sample van instapbevraging met die van follow-up bevraging. 8.4% van de deelnemers aan de instapbevraging heeft een migratieachtergrond, in de follow-up bevraging is dit gedaald tot 5.7%. 34% van de deelnemers aan instapbevraging is mannelijk, in de follow-up bevraging daalde dit tot 30.2%. 59.9% van de deelnemers heeft een onderwijsachtergrond in het ASO-KSO, 29.5% in het TSO en 10.6% in het BSO. Voor de follow-up bevraging is dit respectievelijk 64.1%, 27.9% en 7.9%. Er waren geen

⁵⁸ De follow-up bevraging kwam er voor alle deelnemers tussen de 6 maanden en een jaar na aanvang van het traject. Gegeven het tijdsbestek van het onderzoek – afronding diende te gebeuren voor augustus 2018 – was het onmogelijk om voor iedere deelnemer een vaste tijdsspanne – bijvoorbeeld een half jaar – te voorzien tussen deelname aan de instapbevraging (kort voor de aanvang van het theoretische luik) en het versturen van een uitnodiging voor deelname aan de follow-up bevraging.

significante verschillen in ouderlijk opleidingsniveau tussen de deelnemers van de instapbevraging en de follow-up bevraging.

Samenvattend kunnen we stellen dat in vergelijking met de deelnemers aan de instapbevraging, jongens, jongeren met een niet ASO onderwijsachtergrond en jongeren met een migratieachtergrond licht ondervertegenwoordigd zijn in de follow-up bevraging. We kunnen hierbij echter geen definitieve uitspraak doen over de mate waarin dit ligt aan het feit of ze vaker gestopt zijn met het traject of gewoon minder vaak hebben deelgenomen aan de bevraging.

2.4.3. Overzichtstabel

Onderstaande tabel geeft een gedetailleerd overzicht van de sample samentelling van de instapbevraging en de follow-up bevraging, opgesplitst voor de verschillende trajecten.

Tabel 3 Overzichtstabel

		Animator		Hoofdanimator		Instructeur		Vlaamse jongere (*) (**) (***) (****)
		Instap- bevraging	Follow-up bevraging	Instap- bevraging	Follow-up bevraging	Instap- bevraging	Follow-up bevraging	
Leeftijd		16.7	/	19.9	/	22.4	/	/
Geslacht	jongens	32.7%	29.2%	39.4%	36%	39%	25.8%	51.2%
	meisjes	67.3%	70.8%	60.6%	64%	61%	74.2%	48.8%
Migratie- achtergrond	Buiten België (3 ^{de} generatie)	16.9%	15.8%	16.8%	12.5%	6.8%	/	18%
	Buiten Europa (3 ^{de} generatie)	8.7%	6.3%	7.9%	5.4%	1.7%	/	/
Onderwijsvor- m	BUSO	1.7%	1.3%	/	/	/	/	1.95%
	DBSO	0.4%	0.4%	0.3%	/	/	/	1.01%
	BSO	9.3%	8.4%	7.4%	7.5%	3.7%	3.3%	20.86%
	TSO	29.2%	29.0%	30.5%	24.6%	32.1%	43.3%	28.61%
	KSO	2.3%	0.6%	3.7%	3.0%	1.2%	3.3%	1.07%
	ASO	57.1%	60.3%	58.2%	64.9%	63%	50%	46.51%
Hoger opgeleide ouders%		79.1%	78.5%	71.6%	77.9%	69.5%	69.20%	58.22%

(*) gegevens geslacht op 15-jarige leeftijd, Bron: <https://www.vlaanderen.be/nl/vlaamse-overheid/organisatie-van-de-vlaamse-overheid/cijfergegevens-over-vlaanderen>

(**) gegevens onderwijs Vlaamse jongeren, leeftijdscategorie 16-18, Bron: Statistisch Jaarboek Vlaams Onderwijs 2017

(***) gegevens opleidingsniveau ouders, Bron: JOP, 2013

(****) aandeel jongeren met een migratie achtergrond, Bron: Kind&Samenleving, 2015.

2.4.4. Verschillen tussen organisaties

Bovenstaande cijfers zijn gebaseerd op de kadervormingssector in zijn globaliteit en geven een beeld van de 'gemiddelde jongere' die deelneemt aan een kadervormingstraject.

Onderstaande tabel geeft voor bovenstaande sociodemografische parameters de minimum- en maximumwaarde weer voor alle organisaties waarvan we over meer dan 20 deelnemers informatie beschikken op basis van de instapbevraging (15 organisaties).

Tabel 4 % deelnemers met specifieke kenmerken per organisatie: minimum en maximum percentage

	Minimum	Maximum
% hoger opgeleide ouder	33.3%	93.2%
% BSO achtergrond	2.0%	41.3%
% migratieachtergrond (buiten België)	8.0%	96.9%
% migratie (buiten Europa)	0.1%	96.9%
% jongens	39.1%	70.7%

De cijfers tonen relatief grote verschillen tussen organisaties onderling: de organisatie met het minst deelnemers met hoger opgeleide ouders klokt af op 33.3% terwijl dat voor de organisatie met het grootste aandeel van deelnemers met hoger opgeleide ouders 93.2% is. De gemiddelde samenstelling van de deelnemerspopulatie camoufleert dus de grote verschillen tussen organisaties in de sociodemografische kenmerken van de deelnemers.

2.4.5. Besluit

Op basis van vergelijking met eerdere studies in de onderzoeksreeks van het Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen die dezelfde bevragingmethode hebben gebruikt en op basis van data uit het JOP kunnen we een aantal uitspraken doen over wat de gemiddelde jongere in een kadervormingstraject typeert.

Het meest opvallend aan de samenstelling van de deelnemers is het feit dat ze opmerkelijk vaker uit een ASO-richting komen en vaker hoger opgeleide ouders hebben dan de gemiddelde Vlaamse jongere. 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.

Opvallend is echter dat de trajecten hoofdanimator en instructeur hier lichtjes afwijken: in beide trajecten zien we relatief meer jongens (al zijn ze nog steeds in de minderheid) en (relatief) meer jongeren met lager opgeleide ouders (al ligt de proportie jongeren met hoger opgeleide ouders nog ver boven de JOP-cijfers die meer representatief zijn voor de Vlaamse jongere).

Onze sample vertoont de grootste gelijkenissen met de sample van animatoren uit het speelplein-onderzoek (eerder dan het jeugdbeweging- of jeugdhuizenonderzoek).

Aangezien de deelnemers uit het follow-up onderzoek een subsample zijn van de deelnemers uit de instapbevraging lijken beide samples sterk op elkaar. Wel zien we lichte selectieve uitval waarbij in de

follow-up bevraging zowel jongens, jongeren met een onderwijsachtergrond buiten het ASO als jongeren met een migratieachtergrond licht ondervertegenwoordigd zijn⁵⁹.

Tot slot is het belangrijk een onderscheid te maken tussen de samenstelling van de deelnemers sectorbreed en de verschillen tussen organisaties in de samenstelling van de deelnemers. Cijfers over de sector camoufleren grote verschillen tussen organisaties.

⁵⁹ Onderzoekers maken soms gebruik van wegingsfactoren (op basis van sociodemografische kenmerken) om correcties aan te brengen voor selectieve uitval. Hoewel dit in sommige gevallen een terechte strategie is, kiezen we er in het kader van dit onderzoek niet voor omwille van verschillende redenen: (i) de doelstelling van het onderzoek was om sectorbreed een aantal tendensen in beeld te brengen, (ii) we beschikken over weinig tot geen informatie om selectieve uitval op organisatieniveau, cursus-niveau, en sociodemografisch niveau accuraat in beeld te brengen (zeker m.b.t. de instapbevraging) (iii) selectieve uitval doet zich wellicht voor in zowel de instapbevraging als de follow-up bevraging, wat de zaken extra compliceert (iv) als sociodemografische factoren een invloed uitoefenen op sommige uitkomsten is het belangrijker die te rapporteren dan die uitkomsten te corrigeren aan de hand van een reeks van onzekere parameters.

3. De aanloop naar en implementatie van

De aanloop naar het decreet was, zoals aangegeven in hoofdstuk 1.3 *Aanloop naar het decreet*, relatief lang. Van zodra de ‘werkgroep attestering’ was gevormd, die als opdracht had de contouren voor het decreet uit te tekenen, kwam het proces in een stroomversnelling terecht.

In dit rapport gaan we bewust niet in op de specifieke moeilijkheden en problemen waarmee de werkgroep attestering en de sector geconfronteerd werden. Wel willen we de aandacht vestigen op een aantal procesmatige factoren en structurele verschillen in het jeugdwerklandschap die het parcours geenszins hebben vergemakkelijkt. Dit is belangrijk aangezien dit helpt om de moeilijkheden die organisaties (hebben) ervaren bij de implementatie van het decreet – en ook, tot op zekere hoogte, de actuele houding van de organisaties ten opzichte van het decreet – te begrijpen.

We focussen hierbij op 2 aspecten: (i) de structurele en (organisatie)culturele verschillen die binnen het jeugdwerklandschap aanwezig zijn en (ii) de manier waarop organisaties het proces hebben ervaren.

3.1. Eén decreet voor....een diverse sector

Heel wat actoren/geïnterviewden wezen in de loop van het onderzoeksproces op de grote verschillen tussen organisaties op vlak van finaliteit, visie, grootte en professionalisering.

In de voorbije decennia kregen organisaties bijna ‘carte blanche’ m.b.t. de manier waarop ze kadervorming organiseerden. Dit resulteerde in grote verschillen tussen organisaties op vlak van de inhoud, duurtijd en aanpak van hun kadervorming. De historisch gegroeide tradities en opvattingen maakten het moeilijk om tot een consensus te komen over hoe een ‘generiek attest’ er zou moeten uitzien.

In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste dimensies van verschil die inzicht geven in organisatie-specifieke uitdagingen bij de implementatie van het decreet. We onderscheiden achtereenvolgens ‘organisatieschaal en werking’, ‘finaliteit van de organisatie’, verschillen in de ‘afzetmarkt’ van organisaties en ‘de pedagogische visie’ van organisaties.

Deze dimensies werden geabstraheerd uit de kwalitatieve en kwantitatieve data, verzameld in het kader van onderzoekscluster 1 (zie hoofdstuk 2.2.1 *Onderzoekscluster1*).

3.1.1. Organisatieschaal en werking

3.1.1.1. Relevante verschillen tussen organisaties

Organisaties verschillen substantieel op vlak van het aantal afgeleverde attesten, het aantal beroepskrachten en vrijwilligers, en de rol van de vrijwilligers.

Afgeleverde attesten

De grootte van de organisatie definiëren we in strikte zin als ‘het aantal attesten dat een organisatie aflevert per werkjaar’⁶⁰. Voor het jaar 2017 lag het gemiddelde aantal uitgereikte attesten per

⁶⁰ Cijfers verkregen bij afdeling Jeugd

organisatie op 149.8⁶¹, 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 ontplooiende activiteiten, etc....).

Sommige, relatief grote, organisaties hebben slechts een klein aanbod aan kadervorming (meestal uitsluitend toegespitst op de ondersteuning van de eigen ontplooiende activiteiten), terwijl andere organisaties honderden attesten per jaar afleveren met als doel een specifiek segment van het jeugdwerk mee te helpen vormen.

Tabel 5 Gemiddelde, mediaan en min/max aantal VTE, VTE vorming, vrijwilligers (bron: organisatiebevraging 2015-2016) en uitgereikte attesten bij de onderzochte organisaties

	Aantal beroepskrachten uitgedrukt (VTE)	Aantal beroepskrachten (VTE)	Aantal vrijwilligers (*)	Aantal uitgereikte attesten (2017) (**)
Gemiddelde	27	2.47	44.21	149.8
Mediaan	8.3	1	14	33
Minimum	0	0	1	0
Maximum	436	26	400	1486

(*) Geschatte aantal vrijwilligers dat een rol/functie opneemt op vlak van kadervorming

(**) Bron: Afdeling Jeugd

Aantal beroepskrachten en vrijwilligers

Tabel 5 toont de verschillen tussen organisaties op vlak van een aantal indicatoren inzake grootte en professionalisering van de organisatie: het aantal beroepskrachten uitgedrukt in VTE, het aantal beroepskrachten uitgedrukt in VTE die bij vorming betrokken zijn, het (geschatte) aantal vrijwilligers dat een rol/functie opneemt op vlak van kadervorming en het totaal aantal uitgereikte attesten in 2017.

Organisatiegrootte en professionalisering hangen, binnen de jeugdsector die in sterke mate beroep doet op vrijwilligers, niet per definitie samen, maar het is niet verwonderlijk dat het aantal beroepskrachten ($r=0.44$; $p<0.023$) en het aantal vrijwilligers ($r=0.40$; $p<0.024$) sterk gerelateerd zijn aan het jaarlijks aantal uitgereikte attesten (organisatiegrootte)⁶². Opvallend is wel dat het aantal beroepskrachten dat betrokken is bij kadervorming geen verband houdt met het aantal uitgereikte attesten.

Rol van vrijwilligers

Organisaties verschillen niet enkel in het aantal professionele medewerkers en vrijwilligers die betrokken zijn bij kadervorming, ze verschillen ook op vlak van de rol die vrijwilligers in de organisatie

⁶¹ De mediaan lag slechts op 33, wat aangeeft dat de helft van de organisaties 33 of minder attesten heeft afgeleverd in 2017

⁶² Alle indicatoren werden omwille van hun zwaar rechts-scheve verdeling getransformeerd (Ln-transformatie) bij het berekenen van associaties.

spelen. In sommige organisaties heeft de beroepskracht een duidelijke faciliterende rol, maar nemen de vrijwilligers de beslissingen. In andere organisaties ligt de beslissingsmacht omgekeerd (en er zijn uiteraard veel tussenvormen).

In 45.2% van de organisaties lag het zwaartepunt van de implementatie van de trajecten⁶³ – met o.a. het schrijven van het aanvraagdossier – grotendeels bij de beroepskrachten van de organisatie. In 32.3% van de organisaties lag het zwaartepunt gedeeltelijk of in zijn totaliteit bij de vrijwilligers.

Tabel 6 Bij wie lag het zwaartepunt bij de implementatie van de nieuwe trajecten, % organisaties voor iedere optie (slechts optie toegelaten)?

De beroepskracht(en) heeft/hebben het traject volledig zelf uitgewerkt	0%
De beroepskracht(en) heeft/hebben de trajecten uitgewerkt, de vrijwilligers hadden een ondersteunende adviserende rol	45,2%
De beroepskracht(en) en de vrijwilligers hebben samen de trajecten uitgewerkt zonder overwicht van één van beide	22,6%
De vrijwilligers hebben de trajecten uitgewerkt, de beroepskracht(en) had/hadden een ondersteunende, adviserende rol	25,8%
De vrijwilligers hebben de nieuwe trajecten volledig zelf uitgewerkt	6,5%

Hoe sterker de organisatie geprofessionaliseerd is (i.e. het totaalaantal VTE), hoe vaker het zwaartepunt van de uitwerking bij de beroepskrachten lag ($r = -0.38$; $p < 0.065$). Het aantal vrijwilligers was niet geassocieerd met het zwaartepunt.

Naast de vraag waar het ‘zwaartepunt bij het ontwikkelen van de trajecten’ lag, werd bij de betrokken organisaties ook een ander aspect over de posities van de vrijwilligers bevestigd⁶⁴, nl. de ‘mate waarin de begeleiders die het theoretische luik geven (en dat zijn hoofdzakelijk vrijwilligers) zelf kunnen bepalen’; op een schaal van ‘0’ (‘dit ligt helemaal vast, begeleiders kunnen hier niets aan veranderen’) tot ‘10’ (‘dit is volledig in te vullen door de begeleiders, er ligt niets vast’).

Begeleiders van de trajecten hebben gemiddeld beduidend meer inspraak over de te gebruiken methodieken (gemiddelde score: 6.87/10; mediaan 7/10) dan de inhoud (gemiddelde score 4.33/10; mediaan: 4/10), maar voor beide aspecten verschillen de scores sterk tussen de organisatie (met standaardafwijkingen van respectievelijk 2.51 en 2.52 en minimum- en maximumscores van respectievelijk 0/10 en 10/10 voor het vrijelijk kunnen bepalen van inhoud en methodiek).

Een groter aantal vrijwilligers betrokken bij kadervorming, hangt samen met het feit dat de begeleiders van het theoretisch onderdeel van het traject een grotere vrijheid krijgen om zelf de inhoud (maar niet de gebruikte methodieken) in te vullen ($r = 0.35$; $p < 0.056$).

⁶³ We vroegen aan de organisaties ‘Bij het uitwerken van nieuwe kadervormingstrajecten (zoals deze werden beschreven in het aanvraagdossier) waren mogelijks zowel beroepskrachten als (kern)vrijwilligers betrokken. In welke mate lag de uitwerking eerder bij de beroepskrachten of bij de vrijwilligers?’

⁶⁴ De gestelde vraag was ‘In sommige organisaties ligt de inhoud van en de methodieken die gebruikt worden in het ‘theoretisch luik’ (de cursus) grotendeels vast. In andere organisaties wordt de inhoud en/of methodiek bepaald door de begeleiders die het ‘theoretisch luik’ zullen geven (en kan die dus sterk variëren van cursus tot cursus). Geef hieronder de situatie weer die het meest van toepassing is op jouw organisatie. Maak hierbij het onderscheid tussen ‘inhoud’ en ‘methodiek’.’

We kunnen hieruit afleiden dat de posities van de vrijwilligers sterk verschillen tussen organisaties.

3.1.1.2. Invloed organisatieschaal en werking op implementatie van het decreet

In de vorige sectie hebben we een aantal dimensies besproken m.b.t. de organisatieschaal en – werking, waarop organisaties sterk verschillen. In dit hoofdstuk schetsen we de gevolgen van die verschillen.

Omdat er een sterke verwevenheid is tussen organisatiegrootte en professionaliseringsgraad en het aantal vrijwilligers (en hun rol in het kadervormingsbeleid) is het niet éénvoudig de implicaties van deze zaken m.b.t. de implementatie van het decreet uitéén te rafelen. Toch kunnen we, door de kwalitatieve en kwantitatieve data geïntegreerd te analyseren, een aantal vaststellingen te doen.

- **Administratieve druk.** Het spreekt voor zich dat de impact van het decreet op grote organisaties – uitgedrukt in het aantal attesten die ze jaarlijks afleveren - aanzienlijk anders was dan op kleine organisaties, en dit op verschillende domeinen. Vooreerst is het duidelijk dat wanneer het decreet iets wijzigt aan de relatie tussen de organisatie en de deelnemer (vb. de opvolgingsplicht) dit ook meteen veel grotere implicaties heeft op vlak van administratie. Organisatiegrootte uitgedrukt in het aantal attesten dat een organisatie uitreikt, was gerelateerd ($r=0.53$; $p<0.003$) aan de geschatte bijkomende administratieve druk als gevolg van het decreet in werkjaar 2015-2016⁶⁵, de geschatte bijkomende administratieve druk in de daaropvolgende jaren ($r=0.48$; $p<0.008$), en het gevoel dat ‘de administratieve druk op de organisatie’ was toegenomen ($r=0.52$; $p<0.011$).
- **Implementatietijd.** We vroegen aan de organisaties hoe veel tijd (uitgedrukt in maanden) ze hadden geïnvesteerd in de implementatie van het decreet. Opvallend is dat opnieuw de organisatiegrootte, uitgedrukt in het aantal attesten ($r=0.46$; $p<0.012$) gemeten als het ‘aantal vrijwilligers’ in de organisatie, sterk geassocieerd is met de werklast om het traject geïmplementeerd te krijgen⁶⁶ ($r=0.56$; $p<0.002$), en dat organisatiegrootte (gemeten door het aantal VTE en/of het aantal VTE betrokken bij kadervorming) veel minder sterk hieraan is gerelateerd.

Vooraf voor grote organisaties die een sterk ontwikkelde cultuur van inspraak van de vrijwilligers hadden, liep het proces niet altijd van een leien dakje. Naarmate de verantwoordelijkheid voor het implementatieproces sterker bij de beroepskracht lag (zie boven), zien we een statistische trend in de richting van een kortere implementatietijd ($r=-0.31$; $p<0.099$). Deze bevinding wordt ondersteund door de ervaringen van de geïnterviewde vormingsmedewerkers:

⁶⁵ ‘In welke mate heeft het decreet een invloed op de administratieve last binnen uw organisatie?’

We vragen een schatting van de afname of de toename van de administratieve last voor het werkjaar 2015-2016, uitgedrukt in voltijds equivalenten: 11 categorieën gaande van 1 (‘een daling van meer dan 60% VTE’) tot 11 (‘een stijging van meer dan 1 VTE’).

⁶⁶ De gestelde vraag was: ‘Hoeveel betaalde voltijds equivalenten heeft jouw organisatie ingezet om het decreet in de praktijk om te zetten (hertekenen visie, uitwerken trajectaanvraag, overleg) in het jaar 2014-2015? Het gaat hier over de werklast die nodig was tijdens de voorbereiding van de implementatie, uitgedrukt in maanden (vb. 2 VTE gedurende elk 2 maanden = 4 maanden). Deze werklast omvat het voorbereiden en schrijven van het erkenningsdossier, het aanpassen van de cursussen, het uitwerken van een concept m.b.t. het evaluatiemoment... dus het werk dat niet had gedaan geweest zonder de hervorming?’

- *Wij werken momenteel met beroepskrachten, wat een geluk is in dit proces, want als je dat nog allemaal moet aftoetsen met vrijwilligers... Bij grotere organisaties, vooraleer de hele achterban mee is... Bij ons was dat enkel een viertal mensen rond de tafel krijgen.*
- *Wij zijn als organisatie ook heel snel begonnen. Op het moment dat het nieuwe decreet hangende was, was de vraag: 'hoe gaan wij dat implementeren?'. Andere organisaties waren daar toen nog niet mee bezig. Wij zijn met vijf mensen die met vorming bezig zijn. We moesten ook wel omdat we beseften dat wij wel veel werk gingen hebben om ons aan te passen aan het decreet...We wilden echt naar onze vrijwilligers toestappen want die werken alles uit. Het moest eerst naar de vrijwilligers gaan en dat neemt heel veel tijd in beslag.*
- **Weerstand.** Het enthousiasme bij de beroepskrachten voor het decreet was erg variabel, maar een groot deel van die beroepskrachten was reeds op de hoogte van, of gedeeltelijk mee met het competentieverhaal en de discussies hierover binnen de Europese, Vlaamse en jeugdwerkcontext. Bij de vrijwilligers was dat vaak minder het geval en heel wat beroepskrachten (ook uit organisaties die positief stonden t.o.v. het decreet) rapporteerden juist bij de vrijwilligers een grotere weerstand: *'hun kadervorming was goed zoals het was, het hoefde voor hen niet te veranderen'*.
 - *Ja, dat was heel moeilijk. We hebben dat op verschillende manieren aangepakt, eerst onsuccesvol, ik moet dat toegeven.... 't Was voor de vrijwilligers heel moeilijk om daaruit te geraken. Die zijn jarenlang iets aan het doen en dat wordt goed geëvalueerd. Wij moeten geen reclame voeren want onze cursussen zitten onmiddellijk vol. 130 man per jaar, wij maken geen reclame. We zien positieve commentaren, intern in onze organisatie, over het feit dat onze monitoren goed worden opgeleid. En dan moet ik gaan zeggen: we moeten dat anders gaan aanpakken... iets waar ze zelf van vinden, dat is een goed product, dat zit goed in elkaar. Zonder dat er een interne nood is om te veranderen, dat is heel moeilijk.*

Daarenboven betekende het decreet een vorm van centralisatie van de kadervorming bij grote organisaties waarvan de lokale niveaus voordien een relatief grote autonomie hadden om de kadervorming te organiseren.

- *Want een deel van de animatorvorming werd gegeven door plaatselijke groepen. Die boden vorming aan en wij moesten dat wegnemen van hen. Dat was niet evident, dat heeft heel veel impact op de werking van die vrijwilligersgroepen. Je kan dat niet zomaar beslissen van bovenuit, je moet samen met die mensen stappen zetten. En dat heeft wel wat tijd gevraagd.*
- *Hoe kwam dat aanvankelijk over? Soms bedreigend. Vooral bij gewesten. Nu hebben we 1 animator-traject maar bij de gewesten werd dat geïnterpreteerd*

als 'je pakt iets van ons af'. We wilden dat niet afpakken, maar het kon niet anders.

Echter, ten opzichte van andere sectoren – waar professionals en vrijwilligers soms een langer parcours lopen in een organisatie – ververst de jeugdsector zeer snel. Soms was de verandering de druppel te veel voor een generatie vrijwilligers, en met hen verdween ook een deel van de weerstand uit de organisatie.

- **Tevredenheid met decreet.** In hoofdstuk 4.1.3 *Variatie* gaan we dieper in op de impact van deze factoren op de tevredenheid over het decreet.

Samenvattend kunnen we stellen dat organisatiekenmerken mee de consequenties hebben bepaald van het decreet (voor die organisaties) op vlak van administratieve druk, implementatietijd, weerstand en tevredenheid over de regelgeving.

3.1.2. Finaliteit van de organisatie

Binnen de sector zijn er grote verschillen op vlak van de corebusiness 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, vakantiecampen,...), 18.2% werkt rond of met een specifiek doelgroep (vb. kwetsbare jongeren) en 18.2% vertrekt vanuit een specifieke levensbeschouwing (christelijk, vrijzinnig...)⁶⁷.

Tabel 7: Verschillen in finaliteit van de organisaties

	Een specifiek thema	Een specifiek aanbod	Een specifieke doelgroep	Een specifieke levensbeschouwing	Geen van deze
Neen	84.8%	24.2%	81.8 %	81.8%	97%
Ja	15.2%	75.8%	18.2 %	18.2%	3%

De finaliteit van de organisatie zorgt, weliswaar indirect, voor specifieke uitdagingen m.b.t. het decreet.

- Organisaties die, bijvoorbeeld, werken met een specifieke doelgroep of op het raakvlak tussen 'vrije tijd', 'onderwijs' of 'arbeidsmarkt', zien in kadervorming vaker een instrument om jongeren, die op vlak van het reguliere onderwijs 'de boot hebben gemist', kansen te geven om te werken aan hun competenties, zelfvertrouwen' (zie hoofdstuk 5.2.1.2 *De waarde van het attest voor de buitenwereld*). De manier waarop deze organisaties naar de attestering kijken wordt sterk vanuit dit raakvlak ingekleurd. Een meer verregaande vorm van erkenning van de opgedane competenties stuit bij deze organisaties dan ook op minder weerstand, en het is zelfs zo dat voor een aantal organisaties die erkenning door het decreet helemaal niet ver genoeg gaat.

⁶⁷ Dit is echter geen 'unieke classificatie': organisaties hadden de mogelijkheid zich binnen meerdere categorieën te situeren, wat ook de realiteit in de sector weerspiegelt.

- Daarnaast hadden jeugdbewegingen traditioneel hun kadervorming georganiseerd aan de hand van een ‘modulair systeem’ dat jongeren, die vaak al ieder weekend engagementen opnamen in hun lokale groep, meer flexibiliteit bood om die te combineren met vorming. Dit noopte hen aanpassingen te doen. Bovendien hebben jeugdbewegingen ook op vlak van kadervorming sterke gedecentraliseerde structuren en heeft het decreet geleid tot een sterkere centralisatie.
 - ***Hebben de jeugdbewegingen gemeenschappelijke belangen? Ja en neen denk ik. Ik denk dat bij sommige jeugdbewegingen de omvang en grootte van kadervorming beperkter is dan bij ons en dat het decreet minder gevolgen heeft gehad voor hen. En ja omdat ze ook met lokale groepen werken en de connectie met die groepen ook heel moeilijk wordt.***
 - ***We zijn wel organisaties die het meest op dezelfde problemen botsen. Dan vind je elkaar sneller. Vakantieorganisaties zitten helemaal anders ineens....***
- Organisaties die vooral thematisch werken, en in functie hiervan eigen methodieken en kennisvelden hadden ontwikkeld, zagen hun thema-gebonden prioriteiten dan soms weer niet voldoende weerspiegeld in de competentieclusters (zie hoofdstuk 6.3.1.2).
 - ***Bij ons is er nog steeds veel weerstand. We werken er wel mee, maar er is veel ongeloof van ‘hoe kunnen ze dat nu maken dat wij geen organisatie-specifieke zaken meer mogen geven?’, want zeker voor een thematische organisatie als xxxx {naam organisatie}, is dat de basis van onze werking en wij mogen daar niets meer over vertellen.***

Meer algemeen kan gesteld worden dat naarmate de corebusiness van de organisatie er meer in bestaat om vanuit jeugdwerk aansluiting te zoeken bij andere levensdomeinen - zoals religie, natuur, kunst en cultuur - de generieke competentieprofielen weliswaar niet noodzakelijk worden verworpen, maar dat de behoefte aan organisatie specifieke inhouden groter is.

3.1.3. De ‘afzetmarkt’ van kadervormingsorganisaties

In de memorie van toelichting bij het decreet staat dat ‘verenigingen die kadervormingstrajecten organiseren hiermee in de eerste plaats de versterking van de eigen werking op het oog hebben, dan wel de kwaliteitsverbetering van de sector’⁶⁸.

In heel wat organisaties heeft kadervorming inderdaad primair als doel het werven van jonge medewerkers die verantwoordelijkheid kunnen opnemen binnen andere taken van de organisaties, bijvoorbeeld, als begeleider van kampen, of het begeleiden van jongeren in lokale afdelingen van de organisatie. Ze hebben als het ware een afzetmarkt in huis voor de jongeren die kadervorming volgen.

Bij andere organisaties is kadervorming niet rechtstreeks gelinkt aan het bestaffen van de ‘eigen vacatures’. Hoewel ze evengoed een ‘natuurlijke afzetmarkt’ hebben of jongeren kunnen opleiden die

⁶⁸ Peeters K., Smet, P., 2014.

binnen een bepaald segment van het jeugdwerk aan de slag gaan, zal het overgrote deel van die jongeren een stage extern doen.

In de praktijk verschillen organisaties echter sterk in de mate waarin ze trajectdeelnemers (stage-) plaatsen (kunnen) aanbieden in de eigen werking, wat betekent dat jongeren soms ook noodgedwongen op zoek moeten naar een externe stageplaats. Hierdoor heeft de kwaliteit van de kadervorming in één organisatie vaak automatisch implicaties heeft voor de bredere sector: jongeren die het traject hebben gevolgd in een organisatie volgen immers, al dan niet gedwongen door die beperking, hun stage gedeeltelijk of geheel in een andere organisatie.

Aan de organisaties werd gevraagd aan te geven hoeveel % van de deelnemers ongeveer een externe stage doet. Vooral bij het traject animator zien we dat de verschillen tussen organisaties groot zijn: bij 53.3 procent van de organisaties zien we dat het geschatte aantal externe stages zich beperkt tot 0 tot 10%, maar tegelijk schat bijna 1 op 4 van de organisaties het aantal externe stagiairs op meer dan 40%.

Bij het traject hoofdanimator (67.9% van de organisaties schat het aantal externe stages tussen de 0 en 10%) en zeker bij het traject instructeur (79.3% van de organisaties schat het aantal externe stages tussen 0 tot 10%) ligt het aantal interne stages een stuk groter.

Bij het traject hoofdanimator en instructeur worden stages dus meer intern opgenomen. Zoals we verder zullen bespreken in hoofdstuk 7.4.2 *Mobiliteit tussen theoretisch luik en stage* geven deelnemers van deze trajecten ook aan veel vaker aan organisatie-specifieke criteria ('lid geweest van organisatie/er cursus te hebben gevolgd, etc.....) te hanteren om hun stageplaats te zoeken en zijn ze minder geneigd hun stage buitenshuis te volgen.

Tabel 8 Aandeel organisaties dat aangeeft hoe vaak (schatting) deelnemers geheel of gedeeltelijk de stage extern doet (aan de eigen organisatie)

	+/- 0% doet een 'externe ' stage	+/-10% doet een 'externe ' stage	+/-20% doet een 'externe ' stage	+/-30% doet een 'externe ' stage	+/-40% doet een 'externe ' stage	+/-50% doet een 'externe ' stage	+/-60% doet een 'externe ' stage	+/-70% doet een 'externe ' stage	+/-80% doet een 'externe ' stage	+/-90% doet een 'externe ' stage	+/-100% doet een 'externe ' stage
animator	16.7%	36.7%	10.0%	6.7%	6.7%	3.3%	3.3%	0.0%	3.3%	3.3%	10.0%
hoofdanimator	38.5%	26.9%	7.7%	3.8%	7.7%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	11.5%
instructeur	50.0%	25.0%	20.8%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

Het aandeel jongeren dat extern een stage doet heeft uiteraard implicaties m.b.t. de opvolgingsplicht die organisaties hebben ten opzichte van de deelnemer (zie hoofdstuk 7.4.3), en het al dan niet persoonlijk karakter van die opvolging tijdens de stage. Zeker bij grote organisaties (die veel attesten uitreiken) is het opvolgen van externe stagiairs niet evident.

3.1.4. Pedagogische visie

De meeste organisaties zijn trots op hun 'eigenheid', op hun specifieke manier van werken en hun eigen manier van evalueren. De meeste organisaties hebben een vrij uitgesproken visie over hun plaats in het jeugdwerk en hun houding ten opzichte van het competentieverhaal. Sommige organisaties

stonden op vlak van het competentiedenken veel minder ver dan andere, of stonden soms ronduit huiverachtig ten opzichte van competenties omdat dit bestempeld wordt als te schools.

De pedagogische visie van een organisatie bestaat uiteraard uit verschillende aspecten. Het belangrijkste aspect voor deze studie is echter de mate waarin organisaties vinden dat er een meer doorgedreven formalisering in de erkenning van competenties nodig is in de jeugdwerksector.

We vroegen aan de organisaties in welke mate ze vonden dat het verkennen, herkennen of erkennen van competenties centraal moet staan in de kadervorming⁶⁹. Daarnaast vroegen we hen of er meer mogelijkheden zouden moeten zijn om de competenties formeel te laten erkennen (bijvoorbeeld via een 'assessment') zodat ze inzetbaar zijn binnen het onderwijs of de arbeidsmarkt'.

Zoals we zien in Tabel 9 hadden de meeste organisaties over deze 4 stellingen een duidelijk standpunt. (19.4%, 16.1%, 20% en 23.3% van de organisaties hadden dit voor de respectievelijke stellingen niet). Vooral over de laatste 2 stellingen, het belang van het erkennen van competenties en de uitbreiding van de formele erkenningsmogelijkheden bestaat verdeeldheid.

74.2% en 77.4% van de organisaties gaat (helemaal) akkoord met de stellingen dat respectievelijk het verkennen en het herkennen van competenties moet centraal staan in de kadervorming. Voor het erkennen van competenties is dat 33.3%, terwijl 33.4% (helemaal) de omgekeerde mening is toegedaan. 20% van de organisaties wil meer mogelijkheden om competenties formeel te laten erkennen 36.5% gaat helemaal niet akkoord met die stelling.

Het is duidelijk dat deze verschillen in pedagogische visie kunnen bijdragen tot het percipiëren van het decreet – dat het generieke karakter van de attesten nastreeft en daardoor al een verdere stap zet in de richting van erkenning - als 'te ver gaand' of als 'niet ver genoeg gaand'.

Tabel 9 Pedagogische visie van de organisaties m.b.t. de rol van competenties in de kadervorming

	Geen standpunt (*)	HNA	NA	Twijfel	A	HA
Het VERKENNEN van competenties moet centraal staan in kadervorming	19.4%	0.0%	3.2%	3.2%	41.9%	32.3%
Het HERKENNEN van competenties moet centraal staan in kadervorming	16.1%	0.0%	3.2%	3.2%	51.6%	25.8%
Het ERKENNEN van competenties moet centraal staan in kadervorming	20.0%	6.7%	26.7%	13.3%	20.0%	13.3%
Er moeten meer mogelijkheden zijn om de competenties formeel te laten erkennen (bijvoorbeeld via een 'assessment') zodat ze inzetbaar zijn binnen het onderwijs of de arbeidsmarkt	23.3%	13.3%	23.3%	20.0%	10.0%	10.0%

(*) 'Onze organisatie heeft hierover geen standpunt'

Naast dit element, zijn er ook andere aspecten van de pedagogische visie die een rol spelen bij de houding van organisaties t.o. het decreet. Organisaties, bijvoorbeeld, die zwaar inzetten op ervaringsgericht leren en/of hun kadervorming maximaal afstemden op de noden die werden

⁶⁹ Op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord), met een extra optie 'onze organisatie heeft hierover geen standpunt).

aangevoeld vanuit de deelnemer (en minder vanuit een vaste competentie structuur) zagen zich door het decreet voor de uitdaging gesteld om hun concept te herzien.

De pedagogische visie van organisaties is, zoals we verderop zullen bespreken, belangrijk om de houding van organisaties te begrijpen tegenover het evalueren van deelnemers en de waarde die het attest moet hebben voor 'de buitenwereld' (hoofdstuk 5.2).

3.2. Het proces achter het decreet en de implementatie

De grote verschillen tussen de organisaties zorgden ervoor dat het decreet de weerslag is van 'de grootste gemene deler aan opvattingen' in de sector. Het gevoel leeft dat het onmogelijk was om een regeling uit te werken waar de hele sector zeer enthousiast kon over zijn. Ook het proces in de aanloop naar het nieuw decreet heeft echter tegenstellingen gecreëerd die de stellingname van de organisaties heeft beïnvloed.

Uit gesprekken met getuigen en betrokkenen blijkt dat er ook een aantal elementen, verbonden aan het proces, relevant zijn om de posities van de verschillende actoren te verklaren. In dit hoofdstuk bespreken we achteréenvolgens (i) het onderschatten van de gevoeligheid van het dossier, (ii) de perceptie bij de organisaties over hun mate van inspraak, (iii) de verschillen tussen de Werkgroep Attestering en de bredere sector op vlak van 'het rijpen van de geesten' en (iv) het ondersteunend traject van De Ambassade.

3.2.1. De gevoeligheid van het dossier onderschat?

Het idee leeft bij heel wat betrokkenen dat bij aanvang van het proces de gevoeligheid van het dossier, en de diversiteit in belangen en overtuigingen binnen de sector zijn onderschat. Een waarnemer zei hierover: *'Sommige mensen hebben echt wel hun tanden stukgebeten op dat dossier. Ze hebben verkeerd ingeschat hoe gevoelig dat allemaal lag.'*

Wellicht heeft dit deels te maken met het feit dat er bij aanvang van het proces in de overlegstructuren van de jeugdsector een relatief grote openheid bestond ten opzichte van een hervorming. Er was een zeker mate van consensus dat het onduidelijk was geworden waarvoor het attest nu eigenlijk stond, en er was een wil aanwezig om daar iets aan te doen.

- ***Toen hebben we die SWOT-analyse gemaakt en dat was toen heel constructief... Dat is ook vrijblijvend natuurlijk: je geeft je mening en zet het op papier. En toen was er veel goede wil om dat te doen. Het moest snel gaan. We zijn daar heel diep op doorgedaan...***

Toen de (verkozen) Werkgroep Attestering uiteindelijk aan haar taak begon, leefden er klaarblijkelijk verschillende opvattingen over het mandaat van die werkgroep. Ook na de stemming van het decreet hadden sommige organisaties het gevoel dat hun interpretatie van wat er in het decreet stond niet strookte met de interpretatie die er door een deel van de sector en/of de overheid aan werd gegeven.

- ***Voor ons is dat niet goed verlopen... Ook omwille van het feit dat die werkgroep plots een ander mandaat had dan wij dachten dat die ging hebben. En als er dingen waren waar we op botsten dan gingen we daartegenin. We hadden ook zo het gevoel dat wij de enige waren in de sector die vragen aan het stellen was bij het opzet en proces.***
- ***Is dat mandaat veranderd doorheen het proces? Ja, wij hebben dat toch zo ervaren. De persoon die naar de sectorvergadering ging... Er bleken daar plots een aantal dingen te zijn beslist waarvan wij niets wisten. Dat er zowat zijsporen bewandeld zijn. Dat er een bepaalde invulling was gegeven waar je niet veel meer aan kon doen. We zijn een aantal keer gebotst op interpretaties vanuit de afdeling waarvan we het gevoel hadden het decreet 'dat' zegt en die***

zij vertalen naar iets heel concreet terwijl er ook nog andere opties mogelijk zijn...

Sommige organisaties wouden in essentie enkel een breed kader, zodat 'iedere organisatie er zijn eigen ding mee kon doen', terwijl het eindresultaat de kadervorming wel degelijk in een strakker stramien stak.

3.2.2. Inspraak

Eens het duidelijk begon te worden dat de hervorming grotere gevolgen kon hebben dan aanvankelijk was gedacht, hadden sommige organisaties het gevoel dat 'de trein zonder hen was vertrokken' en dat er geen echte mogelijkheden meer waren om er nog op te springen... Een waarnemer van het proces zei hierover:

- ***Maar als je aan beleidsbeïnvloeding wil doen, dan moet je daar tijd en energie in steken. En dan moet je die keuze maken om dat te doen en ik denk dat iedereen die kans heeft gehad. En sommigen hebben die boot gemist en het is een heel lang proces geweest. En daarom, dat begon met iets dat als opdracht misschien wel kleiner was. Van zodra iedereen doorhad welke impact het ging hebben was dat schip al vertrokken... Ik denk dat er daar wel nog wat meer mogelijkheden moesten zijn om toch nog in te stappen. En dat was wel moeilijk, ook voor die werkgroep denk ik... Procesmatig was dat wellicht wel een probleem.***

Dit leidde ertoe dat een deel van de organisaties het gevoel heeft onvoldoende inspraak te hebben gehad. In de organisatiebevraging in werkjaar 2015-2016 gaf 40% van de organisaties aan (helemaal) niet akkoord te zijn met de stelling dat 'hun organisatie voldoende inspraak heeft gehad in aanloop naar het decreet' tegenover 36.7% die wel vond dat hun organisatie voldoende inspraak heeft gehad (Tabel 10).

Daarnaast is het opvallend dat terwijl 26.7% van de organisaties vond dat de overheid onvoldoende rekening heeft gehouden met de wensen en belangen van hun organisatie en 13.3% die dat wel vond, een meerderheid (60%) op dit vlak twijfelde tussen de beide.

Meer geprofessionaliseerde organisaties – gemeten door het aantal beroepskrachten - geven vaker aan dat ze voldoende inspraak hebben gehad ($r=0.49$; $p<0.013$) en dat de 'overheid voldoende rekening heeft gehouden met de wensen en de belangen van hun organisatie ($r=0.59$; $p<0.002$). Ook de organisaties die deel uitmaakten van de Werkgroep Attestering geven vaker aan voldoende inspraak te hebben gehad ($r=0.39$; $p<0.037$).

Het aantal vrijwilligers in de organisatie, noch het aantal uitgereikte attesten zijn geassocieerd met het gevoel inspraak te hebben gehad of het gevoel te hebben gehad dat er voldoende rekening was gehouden met hun wensen en belangen.

De investering van tijd in zo'n werkgroep is substantieel, zeker voor organisaties met een beperkter aantal beroepskrachten. Zij zijn dan ook niet altijd bereid om die investering te doen. Het feit dat er een statistisch verband is tussen het aantal beroepskrachten (VTE) betrokken bij kadervorming en het deel uitmaken van de werkgroep – organisaties met meer beroepskrachten zijn sterker vertegenwoordigd - bevestigt dit gegeven ($r=0.44$; $p<0.015$).

Sommige organisaties gaven weliswaar aan inderdaad weinig betrokken te zijn geweest bij het proces dat leidde tot het decreet, maar vonden dat ook niet nodig aangezien ze zichzelf maar als een ‘kleine speler’ zien in de sector en/of bij een afweging van tijd en middelen er bewust voor hadden gekozen om hier niet in te investeren.

Tabel 10 Opinie van de organisaties over de mate van inspraak in aanloop naar het decreet

	HNA	NA	Twijfel	A	HA
Onze organisatie heeft voldoende inspraak gehad in aanloop naar het decreet	3.3%	36.7%	23.3%	26.7%	10.0%
De overheid heeft voldoende rekening gehouden met de wensen en belangen van onze organisatie	6.7%	20.0%	60.0%	13.3%	0.0%

3.2.3. De Werkgroep Attestering vs. Commissie Jeugdwerk

Toen het politieke signaal er kwam om de voorbereidingen voor het decreet op gang te trekken, moest het snel gaan. De Werkgroep Attestering kwam maandelijks samen, veel vaker dan de Commissie Jeugdwerk. Heel wat organisaties hadden het gevoel – terecht of onterecht – dat de terugkoppeling vanuit de werkgroep te beperkt was, waardoor ze plots als het ware voor voldongen feiten werden geplaatst of in snelheid werden genomen.

In de Werkgroep Attestering heerste er een constructieve sfeer, zo gaven leden ervan aan. Er ontwikkelde zich een eigen dynamiek en snelheid die los kwam te staan van de gedachtegang van ‘de achterban’.

- ***Als je in een werkgroep zit met allemaal mensen die heel hard geloven in iets, dan ga je daarmee verder. Al de rest die niet in die werkgroep zat, en daar niet noodzakelijk in gelooft, krijgt een achterstand in het denkproces. Dat heb ik wel ervaren. Als ik geen voorkennis gehad had over bepaalde dingen dan had ik het wel moeilijk gehad om te volgen...***

Op het moment dat de werkgroep de contouren van de nieuwe regelgeving begon terug te koppelen naar de sector bleek dat de werkgroep en een deel van de sector op een andere golflengte zaten.

- ***We waren als organisatie heel blij om in de werkgroep te zitten, bij de bron van de verandering... Dat was handig om mee te zijn, je kon je beter verplaatsen in perspectief van iedereen die erin zat, je kon je ook verplaatsen in het idee dat sommige veranderingen niet zo positief uitdraaiden, de constructiviteit lag hoger. Andere organisaties gingen veel meer in weerstand, omdat ze het simpelweg niet verstonden en de info niet kregen.***
- ***Daar zit dus heel wat spanning op. De werkgroep was een kleine groep die echt wel over dingen moest kunnen doorbomen en een grondige hertekening moest kunnen doen en daar ook wel wat mandaat voor moet hebben. En die door de sector wel wat teruggehouden. Van hoe zit het en je gaat veel te snel. En we***

zijn niet mee in alles dat er besproken wordt. En daar zit een moeilijk evenwicht in, bijvoorbeeld als het ging over die competentieprofielen... De kleine groep levert goed werk, als je dat naar grote groep brengt, iedereen wil er zijn zeg in en velen zijn het er niet mee eens.

Er zijn echter ook organisaties die aangeven dat de overdracht van informatie in de organisaties zelf niet altijd even vlot is gebeurd. Het is mogelijk dat de relatief snelle personeelsswissels bij beroepskrachten in de jeugdsector ertoe heeft geleid dat sommige beroepskrachten onvoldoende de consequenties van de hervorming voor hun organisatie hebben kunnen inschatten.

3.2.4. Ondersteunend traject van De Ambrassade

De Ambrassade heeft, toen het decreet diende te worden geïmplementeerd, een ondersteunend traject opgezet, met als doel de organisaties te helpen bij de vertaling van het decreet naar de praktijk en op zoek te gaan naar antwoorden of oplossingen voor concrete vragen of problemen.

Dit ondersteund traject bleek een grote meerwaarde te zijn, zo bleek uit zowel de kwalitatieve interviews als de gestructureerde organisatiebevraging.

71% van de in 2015-2016 bevroegde organisaties nam deel aan het ondersteuningstraject van De Ambrassade.

91.3% van die deelnemers gaf aan (helemaal) akkoord te gaan met de stelling dat ‘het traject hen echt had geholpen om inhoudelijk na te denken over hun (vernieuwde) kadervorming’. 82.7% gaf aan (helemaal) akkoord te gaan met de stelling dat het traject heeft geholpen om ‘oplossingen te vinden voor de concrete problemen waar hun organisatie voor stond’.

88.9% is tevreden met de rol van De Ambrassade in aanloop naar het decreet en 82.2% was tevreden met de rol die De Ambrassade speelde toen het decreet in de praktijk werd uitgerold.

Tabel 11 Tevredenheid m.b.t. de rol van De Ambrassade met betrekking tot de implementatie van het decreet.

	HNA	NA	Twijfel	A	HA
Deelname aan het traject heeft ons echt geholpen bij het inhoudelijk nadenken over onze (vernieuwde) kadervorming	0.0%	0.0%	8.7%	47.8%	43.5%
Deelname aan het traject heeft geleid tot het uitwerken van oplossingen voor concrete problemen waar we als organisatie voor stonden	0.0%	8.7%	8.7%	56.5%	26.1%
We zijn tevreden over de rol die De Ambrassade heeft gespeeld in aanloop naar het decreet	0.0%	0.0%	11.1%	51.9%	37.0%
We zijn tevreden over de rol die De Ambrassade heeft gespeeld toen we het decreet in de praktijk moesten brengen	0.0%	3.6%	14.3%	42.9%	39.3%

Samenvattend kunnen we stellen dat de rol die De Ambrassade heeft gespeeld, organisaties echt heeft geholpen met het maken van de omslag. In hoofdstuk 4.1.3 *Variatie* zullen we zien dat de deelname aan het traject ook samenhangt met een meer positieve beoordeling van het decreet.

3.3. Algemeen besluit

Lange tijd genoten de organisaties een grote vrijheid in het organiseren van hun kadervorming. Hierdoor was deze grotendeels vervlochten met de behoeften en structuren van de organisatie zelf en 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.

Ieder streven naar een meer generieke structuur kon dan ook niet anders dan organisaties voor uitdagingen stellen, omdat ze hun vertrouwde trajecten en structuren zouden moeten herzien. Door het feit dat organisaties andere posities innemen op verschillende dimensies die we hebben besproken, waren die uitdagingen voor iedere organisatie anders.

Ook in het participatieproces dat leidde tot het decreet zijn er vanuit de verschillende actoren (sector en beleid) inschattingen gemaakt die achteraf het creëren van een draagvlak hebben bemoeilijkt: de plotse versnelling in het proces ('plots moest alles snel gaan'), de communicatie tussen werkgroep en sector, inschattingsfouten binnen organisaties en/of de sector zelf....

Hoewel het decreet turbulentie heeft gecreëerd in de sector en de implementatie aanvankelijk op weerstand en problemen stootte, heeft De Ambrassade in dit verhaal duidelijk een positieve rol gespeeld om de vertaalslag te maken van decreet naar praktijk.

4. Algemene beoordeling van het decreet

Vooraleer we dieper ingaan op een aantal specifieke aspecten van het decreet en de manier waarop die door organisaties en deelnemers worden ervaren/geëvalueerd, proberen we een beeld te schetsen van (i) de manier waarop de sector het decreet in zijn geheel evalueert en de mate waarin die evaluatie is veranderd in de afgelopen werkingsjaren en (ii) wat de gepercipieerde impact van het decreet op de kadervorming is geweest in de verschillende organisaties en in de sector als geheel.

4.1. Globale beoordeling

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op een globale evaluatie die organisaties maken van het decreet. Deze globale evaluatie geeft een eerste, weliswaar oppervlakkig, beeld van de houding van organisaties tegenover het decreet. Een beeld dat in de volgende hoofdstukken verder wordt verfijnd.

4.1.1. Onderscheid regels en doelstellingen

In de gesprekken met de organisaties werd van bij aanvang duidelijk dat bij de evaluatie van het decreet een onderscheid dient gemaakt te worden tussen de *doelstellingen* en de *regels* die werden geformuleerd om deze doelstellingen te bereiken.

Onder de doelstellingen verstaan we, bijvoorbeeld, het generieke karakter, de introductie van het competentie-denken, etc. Onder de regels vallen, bijvoorbeeld, de minimum en maximumduur van het theoretisch luik en de stage.

Het feit dat organisaties die opsplitsing maakten is niet verwonderlijk aangezien het deze regels zijn die de organisaties vaak dwingen om aanpassingen te doen aan hun manier van werken. Een waarnemer bevestigde dat de organisaties algemeen wel erkennen dat de doelstellingen positief zijn voor de deelnemer, maar dat de regels een omschakeling en aanpassing vroegen van de organisaties die soms een breuk betekenen met de eigen traditie.

4.1.2. Gemiddelde score

We hebben de organisaties bevraagd om het decreet in zijn geheel te beoordelen op twee schalen van '0' (heel negatief) tot '10' (heel positief): één schaal die de appreciatie voor de doelstellingen van het decreet uit en één voor de regels die het decreet oplegt om die doelstellingen te bereiken.

De doelstellingen van het decreet kregen tijdens het werkingsjaar 2015-2016 – het eerste werkingsjaar na implementatie, een gemiddelde score van 6.9/10, met een 4 als laagste score en een 9 als hoogste score.⁷⁰

De tevredenheid met de regels die werden geformuleerd om die doelstellingen te bereiken lag een stuk lager: de gemiddelde score is hier 5.2/10 met een 2 als laagste score en een 8 als hoogste score.

De correlatie tussen beide vormen van tevredenheid is relatief laag ($r=0.19$; $p<0.316$), wat bevestigt dat de organisaties een duidelijk onderscheid maakten tussen beide aspecten.

⁷⁰ Scores zijn gebaseerd op de inschatting van 34 organisaties.

4.1.3. Variatie

De gemiddelde scores verbergen zoals aangegeven een grote variatie in appreciatie van het decreet. Hieronder trachten we die variatie voor een stuk te duiden aan de hand van de (i) diversiteit in de sector op vlak van structurele en (organisatie)culturele kenmerken (zoals besproken in hoofdstuk 3), (ii) de procesmatige factoren die een rol hebben gespeeld bij het tot stand komen van het decreet en (iii) de perceptie van de gevolgen van het decreet die organisaties hadden in 2015-2016.

Structurele en (organisatie)culturele kenmerken

Met enige voorzichtigheid – slechts 34 organisaties vulden de gestandaardiseerde bevraging in (2015-2016), wat de mogelijkheid van een kwantitatieve analyse beperkt – kunnen we een aantal patronen identificeren die de variatie in de tevredenheidsscores kan helpen verklaren.

De organisatiegrootte, gemeten door het aantal attesten afgeleverd in 2017, is niet geassocieerd met de tevredenheid. Organisaties die sterker geprofessionaliseerd zijn (aantal VTE) zijn minder tevreden met de doelstellingen van het decreet ($r=-0.44$ $p<0.026$). Dit is opmerkelijk omdat deze organisaties juist sterker het gevoel hebben inspraak te hebben gehad ($r=0.49$; $p<0.013$) en het gevoel hebben gehad dat de overheid rekening heeft gehouden met hun wensen en belangen ($r=0.59$; $p<0.002$).

In organisaties waar vrijwilligers relatief veel vrijheid hebben om de inhoud en de methodieken van het theoretische luik zelf in te vullen, ligt de tevredenheid over de doelstellingen en de regels van het decreet een stuk lager (respectievelijk $r=-0.38$, $p<0.039$ en $r=-0.37$, $p<0.047$). Dit heeft mogelijks te maken met het feit dat in die organisaties het gevoel sterker leeft dat 'de eigenheid van de kadervorming wordt bedreigd' ($r=0.43$; $p<0.022$).

Het feit dat beroepskrachten dan wel vrijwilligers de belangrijkste actoren werden bij het hertekenen van de trajecten is daarentegen niet gerelateerd aan de tevredenheid.

Organisaties die, vanuit hun pedagogische visie, wijzen op het belang van erkenningsmogelijkheden van competenties om die meer gewicht te kunnen geven binnen onderwijs of op de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 5.2.1.2 *De waarde van het attest voor de buitenwereld*), zijn doorgaans meer tevreden over de doelstellingen van het decreet ($r=0.41$; $p<0.06$). Er is echter een nuance: uit de kwalitatieve interviews blijkt dat voor sommige organisaties die sterke voorstander zijn van de link tussen attestering en VKS, de doelstellingen van het decreet helemaal niet ambitieus genoeg zijn (en wellicht dus eerdere een lage score hebben gegeven).

Andere factoren, zoals de mate waarin stages binnen de trajecten intern of extern gebeuren zijn slechts in beperkte mate en niet significant gerelateerd aan de tevredenheid. Ook het type organisatie (thematisch, specifieke vorm van aanbod, levensbeschouwelijk georiënteerd of doelgroep gericht) lijkt niet systematisch te zijn gerelateerd aan de tevredenheid met de doelstellingen/regels.

Procesfactoren

Bij de procesfactoren is het doorlopen van het traject van De Ambrassade positief gerelateerd aan de tevredenheid met de regels ($r=0.47$; $p<0.023$).

Concreet betekent dit dat, met betrekking tot de 'tevredenheid over de doelstellingen van het decreet', organisaties die het traject hebben gevolgd meer dan 1.5 punten hoger scoren op een schaal van 1 tot 10 dan organisaties die het traject niet hebben gevolgd (respectievelijk 5.6/10 vs. 4.1/10).

Deelname aan het traject van De Ambrassade hangt ook samen met een iets hogere score m.b.t. tevredenheid over de regels van het decreet 7/10 vs. 6.7/10 (bij niet deelname), maar dit verschil is niet significant.

Opvallend is dat noch het 'gevoel van voldoende inspraak te hebben gehad', noch het 'deel uitmaken van de Werkgroep Attestering' gerelateerd is aan de tevredenheid.

Samenhang tevredenheidsscores met perceptie van de gevolgen

Zoals aangegeven vond de eerste gestructureerde bevraging plaats in het eerste werkjaar na de implementatie van het decreet (2015-2016). In die bevraging werden een aantal indicatoren opgenomen van de verwachte gevolgen van het decreet.

We bevroegen de organisaties mb.t. de verwachtingen die ze al dan niet hadden over de effecten van het decreet. Hieronder rapporteren we de samenhang van deze verwachtingen met de tevredenheid met de doelstellingen en de regels van het decreet.

Organisaties die tevreden zijn met de doelstellingen geven minder snel aan dat er door het decreet 'een negatieve dynamiek is ontstaan binnen het kadervormingslandschap' ($r=-0.49$; $p<0.019$).

Tevredenheid met de regels van het decreet is gerelateerd aan het 'inhoudelijk hebben herdacht van het kadervormingsbeleid' ($r=0.43$; $p<0.018$), het 'hebben versterkt van onze organisatie' ($r=0.40$; $p<0.037$), een kadervormingsbeleid te hebben dat 'sterk verschilt met voorheen' ($r=0.38$; $p<0.041$).

Bovendien vinden organisaties die tevreden zijn met de regels van het decreet dat 'de competenties echt ingang vonden in de vormingscultuur van hun organisatie' ($r=0.41$; $p<0.049$), dat de 'competenties ingang vonden bij jeugdwerkinitiatieven waar jongeren stagelopen' ($r=0.59$; $p<0.033$), dat de 'competenties ingang hebben gevonden bij jongeren die vorming volgen' ($r=0.45$; $p<0.030$).

Ze geven ook vaker aan dat 'het jeugdbeleid mee op de kar is gesprongen om te communiceren over waarde attest' ($r=0.53$; $p<0.023$)

Het beeld dat hieruit voortvloeit is duidelijk: organisaties die echt met het decreet aan de slag zijn gegaan om hun kadervorming te hertekenen en die het competentie denken van hebben omarmd zijn enthousiaster over de regelgeving.

Opvallend is wel dat tevredenheid met de doelstellingen/regels van het decreet niet samenhangt met de perceptie dat het decreet de kwaliteit van de kadervorming in de eigen organisatie of in de sector heeft verbeterd. We bespreken beide aspecten in hoofdstuk 4.4.1 *Impact in de eigen organisatie*.

4.2. 'Alles buiten en we doen het alleen'?

Een andere manier om de tevredenheid met het decreet te evalueren is te kijken naar de mate waarin organisaties, als gevolg van de nieuwe regelgeving, twijfelden om nog langer geattesteerde kadervorming aan te bieden.

In het werkjaar 2015-2016 leefde bij 16.2% (niet in tabel) van de organisaties 'soms het gevoel dat het beter zou zijn om niet langer geattesteerde kadervorming aan te bieden'. Het gaat hier eerder om organisaties die minder attesten uitreiken ($r=-0.33$; $p<0.081$), maar verder is er geen samenhang met andere structurele kenmerken of proceservaringen (zoals het gevoel voldoende inspraak te hebben gehad).

Organisaties bij wie die twijfel leeft zijn meer ontevreden over de regels van het decreet ($r=-0.51$; $p<0.005$) maar niet over de doelstellingen van het decreet. Bij die organisaties leeft ook het gevoel sterker 'dat het decreet de eigenheid van de kadervorming in het gedrang brengt' ($r=0.41$; $p<0.034$).

Ook in de kwalitatieve interviews was dit een thema, of zoals een vormingsmedewerker zei: 'Er waren er in onze organisatie die zeiden: we gooien alles buiten en we doen het alleen!'.

Als we de afweging om al dan niet geattesteerde kadervorming aan te bieden zien als een afweging tussen kosten en baten, dan zijn de nadelen duidelijk: er is onvermijdelijk een verlies aan vrijheid voor de organisatie om volledig 'haar eigen ding te doen', zonder inmenging of controle van derden.

Het organiseren van 'geattesteerde kadervorming' biedt – direct of indirect – ook voordelen voor organisaties. Het helpt om de modules te behalen in het kader van de subsidiëring van het landelijk jeugdwerk ('Het geeft ons wat meer vrijheid als we het niet doen, maar we willen dat natuurlijk voor het beleidsplan niet'). Heel wat lokale jeugdwerkinitiatieven worden bovendien gesubsidieerd op basis van de mate waarin begeleiders 'geattesteerde kadervorming' hebben gevolgd.

- ***We hebben zeer lang de optie overwogen om geen geattesteerde kadervorming meer te doen. Uiteindelijk omdat de alternatieven niet zo gemakkelijk zijn, zijn we het toch nog aan het doen, omdat er ook bij onze vrijwilligers nogal wat vraag is om toch dat attest eraan te koppelen omdat dit ook de subsidiëring veel makkelijker maakt. Maar het is eigenlijk met een zeer gemengd gevoel dat wij nog mee in het verhaal zitten.***

Organisaties vrezen vooral dat jongeren – die het erkende attest vaak wel belangrijk vinden (zie hoofdstuk 5.2.2) - zouden afhaken: kadervorming vraagt tijd en energie en is een hap uit hun budget. Voor jongeren betekent een geattesteerd attest meer dan een attest uitgereikt door één organisatie, en enkel erkend door die organisatie.

- ***Daar is over nagedacht maar dat was... het idee was dat als wij dat niet langer zouden aanbieden, dan zouden mensen op een andere plaats cursus volgen en dan zijn we die mensen waarschijnlijk kwijt, want die gaan dan naar een andere organisatie en zijn niet meer bij ons actief. Er zijn heel veel mensen die ook verwachten van ons dat we die trajecten blijven aanbieden, dus ja, we gaan dat dan ook wel doen en we proberen ons zo goed of zo kwaad als het kan aan te passen.***

Eén organisatie wijst ook het belang van het erkende jeugdwerk versus de meer commerciële sector waarbinnen ook ‘attesten’ worden uitgereikt.

- ***Dat is iets wat ons als erkende organisaties ook wel onderscheidt van een heel aantal kleinere verenigingen die niet kwaliteitsvol werken. In de vergaderingen met andere organisaties hameren we daar zelf op dat dit een deel is van de erkenning. Goede en georganiseerde vorming op basis van het decreet is belangrijk om ons te onderscheiden van particuliere bvba's die cashen op de rug van... Want uiteindelijk er zijn hier x aantal mensen tewerkgesteld maar niemand wordt rijk van die cursus, niemand wordt rijk van onze kampen.***

We kunnen besluiten dat eerder kleine organisaties (in termen van afgeleverde attesten) die hun eigenheid bedreigd zien, o.m. door de opgelegde regels, zich weleens de vraag stellen of het sop de kool wel waard is, maar dat de kostenbaten analyse voor organisaties om kadervorming te organiseren is klaarblijkelijk nog steeds positief is.

4.3. Een positieve evolutie

De kwalitatieve bevraging van de organisaties gebeurde over een tijdsspanne van 3 jaar. Na verloop van tijd viel het op dat de houding ten opzichte van het decreet bij de geïnterviewden zich leek te wijzigen: de kinderziektes in de KAVO-tool verdwenen, en de heimwee naar de situatie voor het decreet verdween (deels). Om die reden werd er een tweede (korte) bevraging georganiseerd bij de sector.

Uit die bevraging bleek dat in vergelijking met werkjaar 2015-2016 in werkjaar 2016-2017 de tevredenheid over de doelstellingen van het decreet was gestegen van 6.9/10 naar 7.3/10 terwijl de tevredenheid over de regels die het decreet bevat om die doelstellingen te realiseren was gestegen van 5.1/10 naar 6.1/10. Deze laatste stijging is significant ($F=4.6$; $p<0.048$)⁷¹.

Hoewel er in het algemeen een stijging is van de appreciatie van het decreet, is er een sterke associatie tussen houding in 2015-2016 en houding in 2016-2017 ($r=0.46$; $p<0.046$; $p<0.071$ voor ‘tevredenheid doelstellingen’ en $r=0.43$; $p<0.097$ voor ‘tevredenheid regels’). Dit wijst erop dat organisaties die in 2017-2018 minder/meer tevreden zijn met het decreet dat ook al waren in 2015-2016.

Opvallend is dat de associatie tussen ‘tevredenheid omtrent de regels en tevredenheid omtrent de doelstellingen een stuk sterker is bij de bevraging 2017-2018 ($r=0.63$; $p<0.004$) dan bij de bevraging in 2015-2016 ($r=0.19$; $p<0.316$). Dit wil zeggen dat in werkjaar 2017-2018 organisaties veel minder een onderscheid maken tussen regels en doelstellingen. De standaardafwijking voor beide aspecten is echter niet gewijzigd: er is geen sprake van een grotere/kleinere polarisering bij de laatste meting dan bij de eerste.

Met betrekking tot de stelling ‘in onze organisatie leeft soms het gevoel dat het beter zou zijn om niet lager erkende kadervorming aan te bieden omdat de nieuwe regelgeving te ver van ons en/of ons te weinig opbrengt’ ging in 2016-2017 8.6% van de organisaties (helemaal) akkoord tegenover 16.2% in

⁷¹ Repeated Measures Analyse enkel bij die organisaties die in 2015-2016 en 2017-2018 een score hadden toegekend.

2015-2016. In absolute aantallen betekent deze daling niet veel, maar samen genomen met de stijging in de tevredenheidsscores kunnen we stellen dat, als er sprake is van een trend in de houding van de organisaties, het in ieder geval een trend is in de richting van 'een grotere appreciatie' van het decreet.

Toch is het belangrijk mee te geven dat dit niet betekent dat er nu een sfeer van euforie hangt: we kunnen de houding van de sector t.o.v. het decreet het best omschrijven als eerder 'gematigd positief'.

4.4. Geslaagd, maar ook impact?

Zoals hierboven wordt aangegeven is de houding van de organisaties ten opzichte van het decreet positief geëvolueerd. Maar dit zegt op zich nog niet veel over de impact die het decreet heeft gehad op de eigen organisatie en/of de sector. In wat volgt gaan we na hoe organisaties de impact van het decreet op hun eigen werking en de situatie in de sector inschatten.

4.4.1. Impact in de eigen organisatie

Eén van de meest aangehaalde positieve gevolgen van het decreet is het feit dat organisaties gedwongen werden om hun kadervormingsbeleid 'af te stoffen' of te 'herdenken'. Toch zijn er op dit vlak sterke verschillen tussen organisaties, ook al omdat het kadervormingsprogramma van sommige organisaties (op vlak van tijdsduur, ervaring met competentiegericht werken...) al sterker aanleunde bij de vereisten die het decreet stelde.

- ***Wij hebben echt alles herzien. Ik was er van bij het begin bij betrokken. Stilletjes aan hebben we alles aangekondigd omdat ik wist dat het anders tot een enorme weerstand zou leiden. Ik heb het traject gevolgd bij De Ambrassade, om alles te implementeren, en we zijn eigenlijk cursus per cursus gaan herwerken in functie van de competenties...want wij werkten met doelstellingen en die verandering was best wel ingrijpend. En we moesten overal 10 uur verminderen, bij ieder traject, behalve bij de cursus instructeur want die hadden we kort daarvoor reeds herwerkt. Vervolgens hebben we de vorming voor stagebegeleider uitgewerkt, evaluatiemomenten uitgewerkt en dan zijn we bij de begeleiders van de trajecten de veranderingen gaan aankondigen. Die waren deels betrokken maar we zijn die gaan vormen over 'wat de nieuwe trajecten betekenen'. En daar merkten we het meest weerstand, begeleiders die al 3 of 4 jaar meedraaiden hadden het er moeilijk mee, vooral met de manier van evalueren.***
- ***We hadden net onze cursussen hervormd dus we hebben eigenlijk geprobeerd om ons, met zo weinig mogelijk veranderingen, in te schuiven in het decreet. Sowieso zaten wij op vlak van competenties op dezelfde lijn. We hebben ervoor gezorgd dat we niets deden wat expliciet niet mocht en voor de rest proberen wij nog altijd ons daar zo weinig mogelijk van aan te trekken. We gaan ook op zoek naar hoe wij de regels kunnen omzeilen om er niet te veel last van te hebben. We proberen er zo weinig mogelijk last van te hebben en zoveel mogelijk ons eigen ding te doen.***

In 2015-2016 (niet in tabel) gaf 42% van de organisaties aan dat ze, in functie van het decreet, hun kadervormingsbeleid inhoudelijk (42%) hebben herdacht, terwijl 30% (helemaal) niet akkoord gaat met die stelling. 54.8% geeft aan dat ze hun kadervorming praktisch hebben herdacht (tegenover 33.3% die hier (helemaal) niet mee akkoord gaat).

Dat 'herdenken' werd op zich als positief ervaren. Toch betekent dit niet dat de uitkomst van dat proces noodzakelijkerwijs een andere vorm van kadervorming met zich meebracht. Heel wat organisaties gaven aan dat de conclusie van de denkoefening was, dat ze 'goed bezig waren' of 'niets fundamenteel moesten veranderen'.

Tabel 12 toont dat in 2015-2016 slechts 12.9% (en in 2017-2018 13%) van de organisaties (helemaal) akkoord ging met de stelling 'dat hun kadervormingsbeleid sterk verschilde met de situatie voor de invoering van het decreet'. 67.7% (en in 2017-2018 78.2%) ging hier (helemaal) niet mee akkoord.

In 2017-2018 had 43,5% van de organisaties het gevoel dat 'de kwaliteit van hun kadervorming was verbeterd', wat meer is dan in 2015-2016 (25.8%). Tegelijkertijd ging echter ook een groter percentage (helemaal) niet akkoord met die stelling (43.6% tegenover 22.6%).

Verder zijn slechts weinig organisaties overtuigd dat ze nu sterkere animatoren, hoofdanimatoren of instructeurs afleveren.

Iets meer dan de helft van de vormingsverantwoordelijken meent dat er 'in de {eigen} organisatie een positieve dynamiek is ontstaan m.b.t. kadervorming (50% in 2015-2016 en 56.3% in 2017-2018) ten opzichte van respectievelijk 16.6% en 25% die hier (helemaal) niet mee akkoord gaan.

Waar in 2015-2016 24.8% (helemaal) niet akkoord ging met de stelling dat 'het decreet de eigenheid van de kadervorming in gevaar brengt', is dat in 2017-2018 opgelopen tot 61.9%. Deze verandering is significant ($F=5.2$; $p<0.04$).

Tabel 12 Houding organisaties t.o.v. impact van het decreet op de eigen kadervorming

	Te Vroeg (*)		HNA		NA		Twijfel		A		HA	
	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018
Ons kadervormingsbeleid verschilt sterk met de situatie voor de invoering van het decreet	3.2%	0.0%	16.1%	13.0%	51.6%	65.2%	16.1%	8.7%	9.7%	8.7%	3.2%	4.3%
We hebben het gevoel dat we sterkere animatoren/hoofdanimatoren en/of instructeurs zullen afleveren door het decreet	9.7%	8.7%	9.7%	0.0%	38.7%	39.1%	22.6%	39.1%	19.4%	13.0%	0.0%	0.0%
dat er intern in onze organisatie een positieve dynamiek is ontstaan m.b.t. het nadenken over onze kadervorming	13.3%	8.3%	3.3%	4.2%	13.3%	20.8%	20.0%	8.3%	46.7%	45.8%	3.3%	12.5%
Het decreet brengt de eigenheid van onze kadervorming in gevaar	0.00%	0.00%	24.1%	42.9%	20.7%	19.0%	44.8%	33.3%	10.3%	4.8%	0.0%	0.0%

(*) 'Het is te vroeg om hierover een uitspraak te kunnen doen'

Samenvattend kunnen we stellen dat organisaties, vaker dan niet, hun kadervormingsbeleid hebben herdacht maar dat dit relatief weinig tot echte veranderingen in het kadervormingsbeleid heeft geleid. De schrik van organisaties om hun 'eigenheid te verliezen' is wel duidelijk afgenomen. Heel wat organisaties zijn na een aantal werkjaren, tot de conclusie gekomen dat de 'soep niet zo heet wordt gegeten als ze werd opgediend'. De overheid heeft in het decreet hoog ingezet, zo luidt het, om nadien relatief soepel te zijn bij problemen die de regelgeving veroorzaakte voor concrete organisaties.

- ***Initieel hadden we wel het gevoel dat het op eenheidsworst zou uitdraaien, maar dat gevoel is nu verminderd... Het is in die zin verminderd dat we begrijpen dat, en helaas zal het altijd wel zo zijn, de overheid relatief streng moet zijn om 80% van wat ze wil te realiseren. Dus hier hebben ze ook heel hoog ingezet en waarschijnlijk terecht. En het resultaat is dat alle cursussen die zij erkennen wel een aantal minima criteria halen die zij willen.***

4.4.2. Impact op de sector

Eén van de meest genoemde positieve aspecten van het decreet is het feit dat het de sector heeft 'gedwongen' om de kadervorming (i) eens op een gestructureerde wijze te herbekijken en (ii) een eigen taal heeft gecreëerd voor de sector (zie hoofdstuk 6.1.1 *Competenties als structuur voor de sector*).

Zoals hierboven aangegeven, zijn de organisaties sterk verdeeld over de mate waarin het decreet de kwaliteit van hun eigen kadervorming heeft verbeterd. Over de impact op de sector als een geheel bestaat er een grotere consensus.

Tabel 13 Gepercipieerde impact van het decreet in 2015 en in 2017: 'Het decreet zal/heeft geleid tot...'

	Te Vroeg (*)		HNA		NA		Twijfel		A		HA	
	2015	2017	2015	2017	2015	2017	2015	2017	2015	2017	2015	2017
een sterke verbetering van de kwaliteit binnen het jeugdwerk.	26.7%	8.7%	3.3%	0%	20.0%	13%	26.7%	17.4%	20.0%	56.5%	3.3%	4.3%
op een positieve manier leiden tot meer gelijkheid tussen organisaties in de kwaliteit van hun kadervorming.(**)	10%	0%	6.7%	0%	16.7%	39.1%	33,3%	26.1%	30.0%	60.9%	3.3%	0%
leiden tot 'eenheidsworst' (negatief) inzake kadervorming.	13.3%	4.3%	0.0%	4.3%	46.7%	60.9%	20%	13.0%	16.7%	17.4%	3.3%	0%
een nieuwe, POSITIEVE dynamiek in het kadervormingslandschap	26.7%	8%	10.0%	0%	26.7%	28%	23.3%	28%	13.3%	36%	0%	0%
nieuwe, NEGATIEVE dynamiek in het kadervormingslandschap	23.3%	8%	3.3%	8%	16.7%	40%	33.3%	40%	23.3%	4%	0%	0%

(*) 'Het is te vroeg om hierover een uitspraak te kunnen doen

In 2015-2016 was 23.3% van de organisaties (helemaal) overtuigd dat het decreet de kwaliteit in het jeugdwerk zou verbeteren, terwijl 23.3% (helemaal) overtuigd was dat dit niet zou gebeuren. In 2017-2018 steeg het aandeel overtuigde organisaties tot 60.8% (terwijl het aandeel niet overtuigde organisaties was gedaald tot 13%).

Er waren in 2017-2018 ook beduidend meer organisaties die vonden dat het decreet op een positieve manier tot meer gelijkheid tussen organisaties in de kwaliteit van de kadervorming kan leiden (60.9% tegenover 33.3% in 2015-2016). Daarenboven gingen meer organisaties (helemaal) niet akkoord met de stelling dat 'het decreet tot eenheidsworst leidt inzake kadervorming' (65.2% tegenover 51% in 2015-2016).

36% van de organisaties gaf aan dat er een 'positieve dynamiek' is ontstaan in het kadervormingslandschap (tegenover 13.3% in 2015-2016). Waar in 2015-2016 nog 23.3% van de organisaties vond dat er 'een negatieve dynamiek rond kadervorming is ontstaan', was dat in 2017-2018 gereduceerd tot 4%.

Toch is het decreet op zich volgens de meeste organisaties geen toverformule: het zijn de organisaties zelf die er mee aan de slag moeten gaan en die al dan niet het verschil maken. Een waarnemer van de hervorming zegt hierover:

- ***Op langere termijn zullen de veranderingen positief zijn Ik zie een aantal positieve dingen en een aantal conservatieve reflexen. Het systeem zit zo in elkaar dat het pedagogisch wel mogelijk is. Alle kansen zijn er. In heel dat ondersteuningstraject hebben we een heel goede stap gezet om ons te richten op het kwaliteitsvol werken met jongeren.***
- ***Het is niet zozeer het decreet dan wel de omschakeling die de sector maakt. Het decreet is daar een goed kader voor, maar dat is niet de grote 'incentive' om dat te doen. Want je kunt perfect een dossier schrijven en toch op de oude manier doordoen, en die competenties een beetje in de zijlijn aan bod brengen.***

De meerderheid van de organisatie is dus relatief positief over de gevolgen voor de sector (en ziet daar meer verandering dan in de eigen organisatie) en dit positieve gevoel manifesteert zich in 2017-2018 sterker dan het eerste werkjaar na de implementering.

4.5. Besluit

In dit hoofdstuk hebben trachten te schetsen hoe organisaties staan ten opzichte van het decreet en de impact die dit decreet heeft gehad.

Op basis van de bevragingen in 2015-2016 en 2017-2018 is fair te stellen dat de globale houding ten opzichte van het decreet is verbeterd. 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.

Een aantal parameters zoals professionaliseringsgraad en pedagogisch visie spelen een rol bij de tevredenheid van organisaties over het decreet: grotere organisaties en organisaties die zich kanten tegen verdere formalisering van de competenties (i.e. inschalen in VKS) waren bij aanvang minder tevreden. Deelname aan het traject uitgestippeld door De Ambrassade heeft duidelijk een positieve rol gespeeld. 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.

Een tweede aspect is de manier waarop organisaties kijken naar de veranderingen die het decreet in gang hebben gezet.

Hoewel een deel van de organisaties aangeeft dat ze hun kadervorming hebben herzien, geven ze vaak tegelijk aan dat er de facto weinig is veranderd in hun kadervormingsbeleid. Ruim 40% 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 er echter van overtuigd dat ze nu betere animatoren, hoofdanimatoren en instructeurs afleveren.

Het is opvallend dat veel organisaties aangeven dat het decreet weinig heeft veranderd voor hen als organisatie. 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 ziet men wel 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.

Dit hoofdstuk behandelde de algemene perceptie van het decreet door de organisaties. Verderop in dit rapport gaan we dieper in op meer specifieke aspecten, zoals de mate waarin het competentie denken echt ingang heeft gevonden in de organisaties (hoofdstuk 6.1.1 *Competenties als structuur voor de sector*). Met betrekking tot dit laatste zullen we zien dat het decreet wel impact heeft gehad op de organisaties.

5. De betekenis van het attest

Zoals aangeven in de inleiding is een van de centrale aspecten van de hervorming het creëren van een generiek attest.

Onder de vroegere regeling bestond het kadervormingslandschap uit een veelheid van programma's die weliswaar met hetzelfde attest werden bekroond, maar die inhoudelijk sterk verschilden. Daardoor rezen vragen over de betekenis en de gelijkwaardigheid van de attesten.

Een generiek attest moest de identiteit van het Vlaamse jeugdwerk versterken. De competentieclusters die de basis vormen voor de kadervormingstrajecten, moeten aan de sector maar ook aan de buitenwereld zichtbaar maken waarvoor het attest staat.

De implicatie van een generiek attest is dat de waarde van het attest in en buiten het jeugdwerk gelijk zou moeten zijn voor alle organisaties die een attest uitreiken, en dat er dus op zijn minst een congruentie zou moeten zijn in kwaliteit.

In dit hoofdstuk gaan we na hoe de organisaties die verandering (hebben) ervaren. We gaan ook dieper in op de verschillen in visie tussen organisaties over het gewicht dat het attest zou moeten hebben. We gaan na hoe ze staan ten opzichte van het generieke karakter (in relatie tot de eigenheid), en analyseren hoe ze denken over de maatschappelijke betekenis van het attest en de kwaliteit (van de kadervorming).

Daarnaast gaan we na wat het attest betekent voor de deelnemers zelf.

5.1. Het generieke karakter

Als we het hebben over het generiek karakter van het attest, is het belangrijk om een onderscheid te maken tussen het 'principe op zich' en de gevolgen die dit principe heeft voor de 'eigenheid' van de kadervormingsprogramma's van de verschillende organisaties.

5.1.1. Het principe op zich

Het doel van het generieke karakter van het attest is meerzijdig.

Een eerste, eerder onderliggende, doelstelling is dat het de eigenheid van het jeugdwerk beter in de verf moet zetten. Als het jeugdwerk wil erkend worden in haar eigenheid, moet ze haar eigenheid beter durven definiëren en erkenning vragen voor de kwaliteit die aanwezig is.

Dit gebeurde historisch gezien te weinig, vonden sommigen. Een waarnemer van het veranderingsproces getuigt:

- ***Daarnaast is er de kwaliteit van de sector, er gebeuren veel interessante dingen in de sector. Maar ik ben er van overtuigd, en niet alleen ik, dat het jeugdwerk meer onder druk komt te staan. Men is aan het knabbelen aan het jeugdwerk. De methodieken worden meegenomen. Als sector moet daar een antwoord op komen: de administratie en de sector moeten kunnen zeggen: wij zijn jeugdwerk, wij staan voor dat. En wij hebben een duidelijke meerwaarde ten opzichte van andere sectoren. Op dit moment kan men daar geen voldoende antwoord op geven...***

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, meer expliciete, doelstelling van het 'generieke karakter' is bijdragen tot de mogelijkheid tot mobiliteit van jongeren tussen organisaties. Jongeren zouden niet langer verplicht kunnen worden bijkomende vorming te volgen als ze als animator, hoofdanimator of instructeur 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' (zolang het maar de eigenheid van de eigen kadervorming niet in het gedrang brengt, zie verder).

- ***We vinden het goed dat er wat éénvormigheid is binnen het jeugdwerk, maar hebben daar zelf niet echt aanpassingen voor gedaan. De waarde van het attest is groter als de extremen er niet zouden zijn, anders moet je al een waardeoordeel gaan maken op het niveau van de organisatie. 't Is goed dat dit wat meer bijéénkomt, en het is leuk dat je er kunt op vertrouwen dat ze elders even veel bijleren als dat ze bij ons gedaan hebben.***

Toch is dat generieke vaak geen prioriteit en heel wat vormingsverantwoordelijken relativeren het belang ervan. Ze geven aan het misschien voor 'andere' mindere bekende en kleinere jeugdorganisaties belangrijker kan zijn als er meer duidelijkheid zou bestaan over de waarde van het attest. Maar de naam van de organisatie waarin je als animator, hoofdanimator of instructeur actief bent zal, in het bijzonder voor de grotere organisaties, meer gewicht blijven hebben dan het attest zelf.

- ***Maar als bij ons een deelnemer op zijn cv schrijft ik zat bij XXXX is dat voor veel werkgevers een streepje voor. Ik kan me voorstellen dat dit voor minder bekende organisaties een andere zaak is...***

Volgens sommige vormingsverantwoordelijken zou het generieke karakter bovendien enkel in theorie de belemmeringen in mobiliteit van jongeren tussen organisaties wegwerken, omdat veel organisaties een specificiteit hebben waarvoor de deelnemers niet opgeleid worden, wanneer ze het traject in een andere organisatie hebben gevolgd. 'Als een deelnemer wil werken in een organisatie die werkt met jonge vluchtelingen of rond taal en cultuureducatie bij jongeren, is het dan wel fair die jongere voor te spiegelen dat dit kan zonder bijkomende organisatiespecifieke kaders?', vroeg een vormingsmedewerker zich af.

- **Hoe staan jullie tegenover het generieke karakter van het attest?**
- ***Dat hoefde voor ons niet. Wij vinden dat eerder een beperking dan een meerwaarde. Omdat het voor mij heel mooi lijkt dat je als animator zou kunnen zeggen... 'ik kan ergens anders mijn animatorcursus gaan volgen'. Ik vind dat op zich een heel mooi idee, maar dan wel vanuit de visie van 'ik ga daar andere dingen leren dan dewelke ik in mijn eigen organisatie leer'. Als ik bij xxxx {naam organisatie} een cursus volg, weet ik hoe ik met a {naam doelgroep} moet omgaan. Kom ik bij yyyy {naam organisatie} dan weet ik hoe ik rond b {naam activiteit} kan werken. En dat valt weg... alle animatoren moeten hetzelfde kunnen, terwijl het zo'n verrijking zou kunnen zijn om die verschillen toe te laten.***

In hoofdstuk 7.4.2 (*Mobiliteit tussen theoretisch luik en stage*) gaan we dieper in op de mobiliteit van jongeren tussen organisaties die door het generieke karakter wordt mogelijk gemaakt en de visie van de sector hierop.

Tot slot, is één van de gevolgen van het generieke karakter dat de naam van de organisatie die het traject heeft georganiseerd niet langer op het attest vermeld staat. In het kader van bovenstaande, hadden verschillende organisaties dat liever anders gezien omdat ze de naam van hun organisatie als een kwaliteitslabel zien.

- ***Die eigenheid...hoe krijg je dat eigen karakter er nog in...want wij verwachten wel veel van de deelnemers...je kan dat dan niet echt meer duidelijk maken. Voordien had je een attest van xxxx {naam organisatie}, en dat stond daarop en dan hadden wij het gevoel dat daar meer waarde aan vasthing... Ik zeg niet dat het beter was, maar het was misschien wel een extra motivatie voor deelnemers... want het gebeurt echt dat er cursisten naar onze organisatie kwamen met als doel 'wij willen echt ons attest halen bij xxxx {naam organisatie}'. Terwijl dit nu vervalt... Moeten wij daarom werken met iets anders, een document dat wij als organisatie geven? Dat vinden wij niet nodig, dan werken we naast elkaar.... Maar het is wel moeilijk voor ons...***

5.1.2. De 'eigenheid' van organisaties

De weerstand tegen het generieke heeft globaal gezien minder te maken met het principe op zich, maar wel met de schrik die organisaties hadden hun eigenheid te verliezen. Het feit dat er geen ruimte meer was in de erkende trajecten om naast de vastgelegde competentieclusters nog te werken rond organisatiespecifieke competenties en/of inhouden.

- ***Ik denk dat de weerstand niet zozeer zit op het generieke, in die competenties, maar wel op het onmogelijk maken van organisatiespecifieke zaken... Daar is veel weerstand tegen omdat die organisatiedingen vaak een aanvulling zijn en een vraag van de leiding... 't is heel gek om enkel in te zetten op dat generieke, en daar geen eigen saus te kunnen over te gieten via, bijvoorbeeld, keuzesessies...***

Zoals aangegeven in zie hoofdstuk 4.4.1 (*Impact in de eigen organisatie*) is de sfeer rond het decreet gewijzigd sinds het jaar van de implementatie. De angst om de eigen identiteit te verliezen was een belangrijk punt vlak voor en na de goedkeuring van het decreet. Globaal gezien kunnen we dus stellen dat het generieke karakter nu sterker wordt geapprecieerd dan aan het begin van de hervorming.

De verandering in de 'sfeer' kan ten dele toegeschreven worden aan (i) het inzicht dat de competentieclusters nog steeds een brede waaier aan invullingen kunnen krijgen en (ii) het feit dat organisatiespecifieke inhoud nog steeds mogelijk is, weliswaar buiten de 'officiële kadervormingsuren' (zie verder). Tegelijk is het duidelijk dat –wanneer organisaties de kans zou worden geboden – de meeste ervoor zouden kiezen om naast de bestaande clusters ook ruimte vrij te maken voor eigen competenties of inhouden.

- ***Uiteindelijk, als je die competenties bekijkt, dan zijn die op zich wel vrij ruim en hoe je het nu draait of keert, uw identiteit sluipt daar toch voor een stuk in,***

alleen al door de medewerkers en de begeleiders die dat inkleuren. De impact was niet zo gigantisch groot als dat we in het begin hadden gedacht... Tegelijkertijd missen we nog altijd wel de mogelijkheid om op een directe manier onze visie over te brengen omdat de jongeren daar zelf vragende partij voor zijn...En dat is wel een moeilijkheid waar we nog altijd geen antwoord op hebben. Omdat die vraag expliciet van de jongeren komt, zij hebben daar nood aan. Dan moeten we ze eigenlijk een extra cursus laten volgen, en dat is niet evident voor een jongere van 16 jaar om naast de cursus en het evaluatiemoment daar ook nog eens bovenop in te gaan investeren. En dat is wel jammer.

Het gevoel van verlies aan eigenheid beperkt zich ook niet tot het verlies van de mogelijkheid om organisatiespecifieke inhoud aan te bieden, maar is ruimer; het generieke trajectboekje, bijvoorbeeld, of, in een aantal organisaties, het feit dat bepaalde vormingsformules – die meer experimenteel van aard zijn/waren - niet langer kunnen doorgaan in die vorm omdat ze onvoldoende aangepast zijn aan de nieuwe trajectformats.

Andere organisaties betreuren het feit dat ze de controle kwijt zijn over het aantal uur vorming, dat ze, in principe, iedereen als stagiair zouden moeten toelaten (zonder bijkomende vormingsvereisten), dat – bij modulaire kadervorming – de stage pas kan aangevat worden na het afwerken van het theoretische luik, dat er te weinig ruimte is voor organisatiespecifieke inbreng in het trajectboekje.

Niet al deze kritiekpunten wegen even zwaar of worden even breed gedeeld in de sector, maar het oplijsten ervan toont dat heel wat organisaties het gevoel hebben dat ze water in de wijn hebben moeten doen.

Samenvattend kunnen we stellen dat ondanks een verbetering nog steeds meer dan 1/3 van de organisaties aangeeft dat de eigenheid van hun kadervorming onder vuur ligt. In de hoofdstukken 6.3.1.2 (*Ontbrekende clusters*) en 7.6.3 (*Specifieke aspecten*) gaan we dieper in op de heimwee die er nog leeft naar organisatiespecifieke inhoud en organisatiespecifieke trajectboekjes.

5.2. De waarde van het attest

Wanneer het gaat over de waarde die het attest heeft of zou moeten hebben, is het belangrijk om het onderscheid te maken tussen de visie in de sector en die van de jongeren (aangezien de belangen van beide hierover uitéén kunnen lopen).

5.2.1. Hoe kijkt de sector naar de waarde van het attest?

Wanneer de vraag wordt gesteld naar ‘de waarde van het attest’ of ‘de waarde die het attest zou moeten hebben’ dan gaat dit over 2 zaken: (i) de waarde die het attest heeft/zou moeten hebben binnen de sector en (ii) de waarde die het attest heeft of zou moeten hebben in andere segmenten van de samenleving (i.e. het onderwijs en/of de arbeidsmarkt).

5.2.1.1. De waarde voor de sector zelf

De memorie van toelichting erkent dat ‘Verenigingen die kadervormingstrajecten organiseren hiermee in de eerste plaats de versterking van de eigen werking op het oog hebben, dan wel de

kwaliteitsverbetering van de sector. Het zijn geen kadervormingsscholen, maar wel verenigingen waarvoor het aanbieden van kadervorming een onderdeel is van een ruimere werking⁷².

Toch heeft het uitreiken van een generiek attest duidelijke consequenties voor de sector. Wanneer een jongere die een traject gevolgd heeft in organisatie X, zich aanbiedt om de werking van organisatie Y te versterken (als stagiair, animator, hoofdanimator of instructeur), dan moet organisatie Y er kunnen op vertrouwen dat het traject van organisatie X kwaliteitsvol is.

Sommige organisaties signaleren dat hun vertrouwen in de kwaliteit van de kadervorming van sommige organisaties niet erg hoog is en dat ze bij voorkeur jongeren doorsturen (voor bijvoorbeeld stages) naar organisaties die ze kennen en waarmee ze een band hebben.

Een aantal vormingsverantwoordelijken geeft tijdens de interviews spontaan aan dat een attest meer moet zijn dan een loos papiertje en dat het krijgen van een attest moet staan voor een zekere kwaliteit. Het generieke karakter zorgt ervoor dat de vormingsorganisaties een 'gedeelde verantwoordelijkheid' hebben. Immers, aldus een vormingsverantwoordelijke:

- ***De vraag is moet dat {de kwaliteit} gecontroleerd worden, en wie moet dat controleren. En die vraag vind ik niet zo makkelijk te beantwoorden. Want ik begrijp wel dat we niet zomaar attesten kunnen uitreiken. Want ik zou dat heel jammer vinden. 'k Had zo eens iemand die tegen mij zei: 'jij geeft cursus, maar we hebben zo eens iemand die cursus had gevolgd bij ons gehad en die kon er niks van'. Dat doet inderdaad wel afbreuk aan wat zo'n attest kan zijn.***

Toch lijkt een groot deel van de organisaties niet erg sterk bezig te zijn met de kwaliteit van de vorming sectorbreed: het is geen echt thema. De organisaties zijn vooral bezig met hun eigen kwaliteit. In de praktijk blijft het grootste deel van de jongeren hun volledige traject binnen één organisatie lopen en blijven ze later ook verbonden aan die organisatie. Er is, bijgevolg, weinig noodzaak vanuit het perspectief van een individuele organisatie, om zich de vraag te stellen of jongeren die instromen wel op een goede manier gevormd zijn. Dit gegeven heeft implicaties voor de 'kwaliteitscontrole' die organisaties bereid zijn te aanvaarden (zie hoofdstuk 8.3 *Mogelijke initiatieven*)

5.2.1.2. De waarde van het attest voor de buitenwereld

De discussie over de waarde van het attest voor de buitenwereld gaat over het belang dat eraan moet of zou moeten toegekend worden in het onderwijs of op de arbeidsmarkt. Wanneer de evaluatie van de competenties voldoende geformaliseerd zou zijn en garanties zou bieden op de kwaliteiten van de attesthouder, zou een attest, bijvoorbeeld, een vereiste kunnen zijn voor bepaalde jobs in de jeugdsector of als bewijs van verworven competenties in het onderwijs.

Op basis van de kwalitatieve interviews (en ook op basis van de resultaten in Tabel 9) kan gesteld worden dat de er weinig consensus bestaat over de mate en de aard van de erkenning (en de verdere formalisering ⁷³ van de evaluatie van deelnemers) die het attest zou moeten hebben buiten het jeugdwerk.

⁷² Peeters K., Smet, P., 2014.

⁷³ Formalisering van de erkenning van de competenties opgedaan in het jeugdwerk in onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Sommige vormingsmedewerkers waarschuwen dat de maatschappelijke erkenning een tweesnijdend zwaard is. Enerzijds vindt (wellicht) iedereen het belangrijk dat het voldoende zichtbaar is wat jongeren leren in het jeugdwerk en daar mag ook wel een bredere maatschappelijke erkenning voor zijn.

Anderzijds leeft de wens of overtuiging dat het plezier om in het jeugdwerk bezig te zijn de basis moet blijven voor het engagement. Een engagement in het jeugdwerk zou nooit mogen herleid worden tot een springplank naar onderwijs of arbeidsmarkt.

- ***Ik denk dat wij dat als een gevaar zien. Wij zijn een jeugdbeweging en wij vinden het heel belangrijk dat spelen centraal blijft staan en dat iedereen kan spelen. En dat het is 'ik vind spelen leuk en daarom zit ik bij de xxx {naam organisatie}' en niet, 'ik zit in de xxxx {naam organisatie} want dan kan ik daar en daar sneller binnenraken'. De hele professionalisering van het jeugdwerk, we zijn daar zo geen fan van.***
- ***Een leider die op zondag bij zijn groep staat is ook niet bezig met wat kan hij hier later mee kan doen. Of misschien wel, maar die moet daar niet mee bezig zijn.***

Men heeft, m.a.w., op zich niets tegen het feit dat het attest wordt gewaardeerd in domeinen buiten het jeugdwerk, maar een sterke formalisering en/of het linken van het attest aan formele systemen, zou het risico vergroten dat jongeren in het traject stappen om de 'verkeerde redenen'.

Voor organisaties die vanuit deze logica vertrekken is de manier waarom de erkenning nu reeds wordt geformaliseerd meer dan voldoende⁷⁴. Een verdere formalisering zou het risico op instrumentalisering vergroten en tevens het keurslijf voor de kadervormingsorganisaties en jongeren alleen maar versterken.

- ***Ik kan me voorstellen als je dat verder door zou trekken, dat het attest nog meer waard zou kunnen zijn, maar dat is niet onze opzet. Wij willen die jongeren doen groeien zodat die keer op keer beter worden. Dat is ons begindoel, en als je daar teveel van moet afgeven om ze op andere vlakken verder te laten..., dat is dan... dat is een verarming...***
- ***Ik denk op zich, als het attest meer erkend zou kunnen worden, zonder dat wij als organisatie iets anders moeten doen, of dat de druk op onze vrijwilligers groter wordt of dat er nog meer formalisering komt... Wij zouden dat niet erg vinden. Maar de geschiedenis leert ons dat dit zelden het geval is.***

Niet alle organisaties zitten echter op deze golfrente. Sommige zien het als een gemiste kans dat het jeugdwerk te weinig openstaat voor wat er buiten het jeugdwerk gebeurt. De evaluatie van de deelnemers (en dan vooral die van de trajecten hoofdanimator of instructeur) zou te weinig om het lijf hebben. Omdat men het niet heeft aangedurfd meer gewicht te geven aan die evaluatie, heeft men met regels getracht te komen tot een hogere kwaliteit, maar die regels beknotten de vrijheid van organisaties en bieden geen garanties.

- ***Er zijn nu competenties waar nu aan voldaan moet worden, maar er is geen echte controle of evaluatie, maar het wordt wel gezegd dat organisaties dat moeten doen... En daar zit het probleem met de andere organisaties, wij***

⁷⁴ In hoofdstuk 4.1.3 (*Variatie*) werd duidelijk dat organisaties die geen voorstander zijn van verdere formalisering minder tevreden zijn over het decreet, mogelijks omdat ze het huidige decreet reeds 'een brug te ver' vinden.

vinden dat die lijn nog niet genoeg is doorgetrokken. Nu zijn er veel regels bijgekomen waarmee men probeert af te dwingen dat de competenties gerealiseerd worden, terwijl wij liever minder regels hadden gehad in hoe je nu uw cursus organiseert, maar dan wel een sterkere vorm van evaluatie achteraf.

Vaak zijn dit organisaties waarvan de werking zich situeert op het kruispunt met andere maatschappelijke domeinen, of die zich hebben geënt op de doorsnedes van vrije tijd, onderwijs en arbeid. Zij zouden gebaat zijn met een meer effectieve controle op de mate waarin jongeren die het attest willen behalen wel degelijk in voldoende mate over de competenties beschikken. Een vorm van assessment – door of onafhankelijk van de organisatie waar de jongeren het traject heeft gevolgd – zou hieraan tegemoet kunnen komen.

- **Hoe zie je die sterkere vorm van evaluatie?**
- ***Wij hebben daar nog geen concreet voorstel rond maar voor ons is dat een vorm van assessment of zo...***
- **Onafhankelijk van de organisatie?**
- ***Ja of door de organisatie zelf: scholen doen dat ook bij hun eigen leerlingen... Maar zo'n assessment moet dan wel een heel vast en strak format hebben. Veel meer dan regeltjes als 'je moet zoveel uren doen, en daar moogt ge niet van afwijken' of 'je moet eerst uw theorie doen en dan pas uw stage'... Er zijn nu een hoop regels om twee redenen. Ten eerste willen we garanties dat de competenties bereikt worden, maar we willen niet dat we een echt meetinstrument gaan maken om te controleren of een deelnemer die competenties heeft. Dus gaan we maar regels in het systeem inbouwen waardoor de garantie daarop zo hoog mogelijk is. En ten tweede: vanuit een aantal organisaties en vanuit de jeugddiensten is er een streven naar een gelijkvormig traject, want dat is toch lekker gemakkelijk... En dat vind ik wel jammer want er is nu weinig vrijheid om dat traject zelf vorm te geven, maar er is eigenlijk nog geen garantie dat er kwaliteit wordt afgeleverd. En wij hadden veel liever een systeem gezien waardoor dat attest ook echt iets waard wordt, dat je van iemand die dat attest heeft kunt zeggen van 'die heeft echt die competenties die op de arbeidsmarkt nuttig zijn'.***

Het idee van een 'assessment' wordt, zoals eerder gesteld, in de brede sector echter weinig gedragen. Zoals eerder aangegeven (zie Tabel 9) gaat slechts 20% van de organisaties (helemaal) akkoord met de stelling dat verdere formalisering wenselijk is, terwijl 36.3% (helemaal) niet akkoord gaat. Een echt assessment in de organisatie waar men een traject volgt, zou leiden tot drempelverhoging, of onnodige stress bij deelnemers die het plezier in het jeugdwerk fnuikt. Er zou geen vraag naar zijn en het zou kunnen leiden tot nieuwe vormen van ongelijkheid tussen jongeren: wie kan immers zo'n assessment betalen?

In de memorie van toelichting bij het decreet⁷⁵ werd in 2014 aangegeven dat er 'geen draagvlak' was in de sector om in te zetten op een inschakeling van de rollen van animator, hoofdanimator en instructeur in de VKS en dat de keuze om die te reguleren via sectorale regelgeving bijgevolg een

⁷⁵ Peeters K., Smet, P., 2014.

pragmatische oplossing was. Op basis van de gesprekken met de organisaties lijkt het ons fair te stellen dat hierin de laatste jaren weinig verandering is opgetreden: een draagvlak om verdere formalisering na te streven, bijvoorbeeld, via de VKS, is er nog steeds niet. Het huidige decreet is op dit vlak een soort van 'grootste gemene deler': een voorzichtig opschuiven naar evaluaties met meer gewicht, zonder dat dit teveel zou ingaan tegen de 'eigenheid van het jeugdwerk'.

5.2.2. Welke waarde hechten de jongeren aan het attest?

Inleiding

We hebben eerder aangegeven dat zelfs organisaties die hun twijfels hebben bij het decreet en zich de vraag stellen of het nog zinvol is om binnen dit systeem kadervorming te organiseren, dit uiteindelijk toch blijven doen. Het feit dat het attest voor de jongeren zelf belangrijk is, zo stelt men, leidt ertoe dat ze het zich niet kunnen veroorloven om de erkende kadervorming niet langer te organiseren: 'anders verliezen we die jongeren aan andere organisaties'.

Organisaties erkennen dat het attest belangrijk is voor de jongeren. Tegelijk relativeren ze: de meerderheid van de jongeren (zeker op animatorcursus) zou niet bezig zijn met de meerwaarde van het attest voor later. Bij de grote meerderheid zou het gaan om een mix van motivaties zoals het groepsgevoel en het samen zijn, eens een weekendje weg zijn van huis, het plezier...

Volgens sommigen zouden het (in toenemende mate) vooral de ouders zijn die het behalen van een attest belangrijk vinden.

- ***Sinds kort merk ik dat ouders naar mij toestappen en vragen: wanneer kunnen ze dan stage doen, en hoe kunnen we dat regelen? Terwijl dat vroeger veel meer de verantwoordelijkheid van de jongere was, nemen ouders daar een belangrijker rol in op. Ik merk ook dat dat attest belangrijk is voor ouders: ja, hij moet toch wel zijn attest halen!***

In dit hoofdstuk peilen we rechtstreeks naar de mate waarin jongeren het attest belangrijk vinden. We doen dit op basis van gegevens uit zowel de instap als de follow-up bevraging.

Gemiddelden en verandering tussen instap en follow-up bevraging

In zowel de instapbevraging als de follow-up bevraging peilden we, aan de hand van 4 items, naar de waarde die het attest voor de deelnemers heeft en naar welk intrinsieke waarde het traject heeft (los van het attest)⁷⁶.

De resultaten van instapbevraging 1 tonen dat jongeren, nog voordat ze met het traject zijn gestart, heel wat waarde hechten aan het attest op zich. Slechts 6.9% geeft aan dat het behalen van het attest animator, hoofdanimator of instructeur (helemaal) niet belangrijk is voor hen, 73.7% gaat (helemaal) niet akkoord met die stelling.

⁷⁶ In de twee bevragingmomenten (instapbevraging en follow-up bevraging) kregen de jongeren vier stellingen voorgelegd m.b.t. wat het attest voor hen betekende. 2 stellingen gaan over het belang van het attest, 2 andere stellingen gaan over de mate waarin het attest de belangrijkste of meer doorslaggevende factor is om het traject te volgen.

Hiertegenover staat dat 11.7% van de deelnemers (helemaal) niet akkoord gaat met de stelling dat ‘ze het traject ook zouden volgen als ze er geen erkend attest voor zouden krijgen’ (tegenover 63.5% die wel (helemaal) akkoord gaat. 70.3% ziet het attest als ‘een meerwaarde voor later (job kansen, studies)’ terwijl 47.7% het traject vooral volgt om het attest te kunnen krijgen.

Tabel 14 Het belang van het attest voor deelnemende jongeren: percentage jongeren dat akkoord/niet akkoord gaat met de stellingen

	HNA		NA		Twijfel		A		HA	
	Instap- bevraging	Follow-up bevraging	Instap- bevraging	Follow-up bevraging	Instap- bevraging	Follow-up bevraging	Instap- bevraging	Follow-up bevraging	Instap- bevraging	Follow-up bevraging
Ik volg het A/HA/I traject vooral om het erkende attest te kunnen krijgen.	4,7%	3,5%	21,9%	27,7%	25,8%	16,5%	38,1%	37,4%	9,5%	14,8%
Ik zou het traject A/HA/I ook volgen als ik er geen erkend attest voor zou krijgen	2,1%	4,2%	9,6%	10,3%	24,9%	21,3%	46,2%	44,2%	17,3%	20,0%
Ik zie het attest A/HA/I echt als een meerwaarde voor later (job kansen, studies...)*	1,9%	,3%	8,0%	1,6%	19,9%	7,1%	45,5%	52,3%	24,7%	38,7%
Het behalen van het attest A/HA/I is helemaal niet belangrijk voor mij	26.1%	27,8%	47.6%	51,5%	19,4%	16,5%	5.6%	4,2%	1.3%	0,0%

(*) significante verandering tussen instap- en follow-up bevraging

De follow-up bevraging leert ons dat deelnemers sterker overtuigd zijn van de meerwaarde van het attest voor hun jobkansen of studies eens ze (een deel van) het traject hebben afgelegd: 91% in de follow-up bevraging vs. 70.1% bij aanvang van het traject gaat (helemaal) akkoord met die stelling. Dit verschil is significant ($F=42.80$; $p<0.001$)⁷⁷.

Voor de andere items zijn de verschuivingen beperkter en niet significant. Zeker voor het item ‘ik zou het traject ook volgen als ik er geen attest voor krijg’, dat sterk de intrinsieke waarde van het traject uitdrukt, is het belangrijk aan te geven dat er doorheen het traject weinig verandering optreedt: de intrinsieke waarde blijft ook na het (partieel) doorlopen van het traject hoog.

Samenvattend kunnen we stellen dat deze cijfers bevestigen dat jongeren het attest wel degelijk belangrijk vinden (en dat dit belang wat toeneemt doorheen hun traject), maar slechts een kleine minderheid zou het traject niet volgen wanneer er geen attest was aan gekoppeld.

Verschillen tussen trajecten

Om de verschillen in kaart te brengen in de manier waarop jongeren naar het attest kijken, werd een factoranalyse uitgevoerd op de vier bovenstaande items^{78 79}. Uit die analyse blijkt inderdaad dat die

⁷⁷ Om te toetsen of het verschil significant is werd gebruik gemaakt van repeated measures. De wijziging in percentages kan dus niet het gevolg zijn van selectieve uitval.

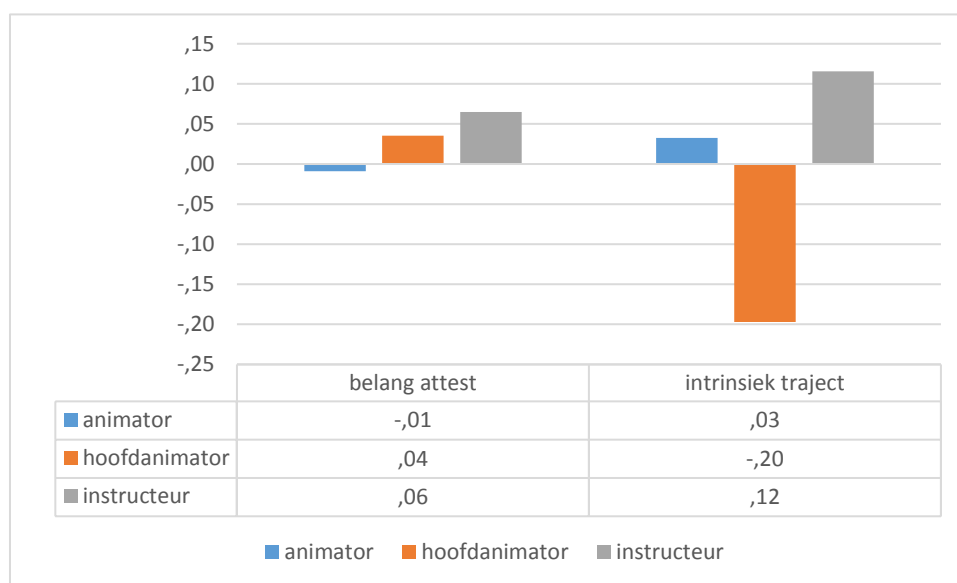
⁷⁸ Factoranalyse met rotatie (Varimax). De twee factoren samen verklaren 66.93% van de variantie.

⁷⁹ We gebruiken hiervoor de data van de premeting omdat deze het best inzicht geven in de mate van belang van het attest (om het traject te volgen). De data uit de follow-up bevraging worden beïnvloed door ervaringen tijdens het traject.

vier items laden op 2 dimensies nl. de factoren 'belang van het attest' en 'intrinsiek waarde van traject'. Deze laatste factor geeft aan in welke mate jongeren bereid zouden zijn het traject te volgen zonder attestering.

Er is geen significant verschil tussen de deelnemers van de verschillende trajecten m.b.t. het 'belang van het attest'. Animatoren, hoofdanimateurs en instructeurs in spe hechten m.a.w. evenveel belang aan het attest. Met betrekking tot de factor 'intrinsieke waarde traject' zien we wel een significant verschil ($F=7.31$; $p<0.001$), waarbij hoofdanimateurs minder geneigd zouden zijn het traject te volgen indien er geen attest aan was gekoppeld.

Figuur 1 Verschillen tussen deelnemers van de 3 trajecten in 'Belang van attest' en 'Intrinsieke waarde van het attest'



Het is mogelijk dat een deel van de verklaring voor de verschillen tussen de trajecten in 'intrinsieke waarde van het attest' ligt, zoals geopperd door een vormingsverantwoordelijke, in het feit dat deelnemers van het hoofdanimatortraject een 'selectieve groep' zijn die echt gaat voor het attest en minder diffuus gemotiveerd wordt. Ze zijn ouder dan de animatoren en worstelen vaker met tijd (zie hoofdstuk 7.1.1 *Twijfel over deelname*) waardoor ze niet zomaar te vinden zijn voor extra vorming, zonder dat ze daar een voordeel bij hebben. Het is echter opvallend dat we dit patroon niet terugzien bij de instructeurs.

- ***Het plezier en het sociale is voor hen {animatoren} nog steeds belangrijker. Terwijl mensen die later voor hoofdanimator kiezen bewust kiezen om hoofdanimator te worden en om dat attest halen. En minder voor dat weekendje plezier, dat komt er wel bij. Ik denk dat dit wel echt een verschil is tussen animator en hoofdanimator.***

Sociodemografische kenmerken

In een volgende stap gingen we na of het belang dat er aan het attest wordt gehecht verschilt, afhankelijk van een aantal sociodemografische en –economische achtergrondvariabelen.

Het ouderlijk opleidingsniveau is negatief geassocieerd met de factor ‘belang attest’ ($r=-0.11$; $p<0.001$): jongeren uit gezinnen met lager opgeleide ouders vinden het attest belangrijker dan jongeren met hoger opgeleide ouders. Er is echter geen verband met de factor ‘intrinsieke waarde van het traject’.

Meisjes vinden het attest belangrijker dan jongens ($r=0.11$; $p<0.001$) maar hechten ook meer intrinsieke waarde aan het traject ($r=0.09$; $p<0.0001$).

Jongeren met een migratieachtergrond hechten iets meer belang aan het attest ($r=0.05$; $p<0.028$) en iets minder intrinsieke waarde aan het traject ($r=-0.10$; $p<0.001$).

Ook jongeren uit het BSO lijken iets meer belang te hechten aan het attest ($r=0.06$; $p<0.023$) in vergelijking met jongeren uit het ASO en TSO.

Geen van deze verschillen kan echter erg groot genoemd worden. Maar multivariate regressies tonen dat de effecten van het ouderlijk opleidingsniveau, sekse, onderwijsvorm en migratieachtergrond onafhankelijk staan van elkaar en bijgevolg additief zijn.

Deze associaties worden deels ondersteund op basis van het interview met een vormingsverantwoordelijke van een organisatie die vaak met kansengroepen werkt. Het interview suggereert dat het belang dat de organisatie hecht aan formalisering (in tegenstelling tot heel wat jeugdbewegingsorganisaties) tegemoetkomt aan een nood die leeft bij kwetsbare jongeren.

- ***En waarin wij verschillen met een aantal andere organisaties, de jeugdbewegingen bijvoorbeeld: die bereiken veel meer een middenklasse publiek. Dat zijn dus ook jongeren die vaak al dat basisdiploma hebben. De arbeidsmarkt is veelal gefocust op het hebben van een basisdiploma... Maar in onze sector zien we veel meer jongeren die dat basisdiploma niet hebben en vandaar dat wij het echt wel belangrijk vinden dat dat attest waarde moet hebben voor het onderwijs en de arbeidsmarkt, dat het belangrijk is dat het niet zomaar een attestje is van de Afdeling Jeugd.***

We gaan hier verder op in de analyses in hoofdstuk 7.1.3. (*Motivaties om deel te nemen*) waaruit blijkt dat een aantal indicatoren van kwetsbaarheid samenhangen met de ruimere motivaties voor het deelnemen aan een traject.

Samenvattend kunnen we stellen dat meisjes en vooral jongeren met een meer kwetsbare onderwijsachtergrond of jongeren uit een lager opgeleid ouderlijk milieu en jongeren met een migratieachtergrond meer waarde hechten aan het attest.

5.3. Kwaliteitsvolle kadervorming

De Vlaamse Jeugdraad vroeg bij het ontwerp van decreet ‘dat het decreet bepalingen diende te bevatten met minimale kwaliteitsgaranties voor verenigingen die een kadervormingstraject willen

organiseren. Die minimale kwaliteitsgaranties dienden te worden verkregen via het aanvraagdossier en de inspecties van afdeling Jeugd (zie hoofdstuk 8 *Toezicht op het decreet*).

Een generiek attest impliceert immers een vorm van relatieve gelijkheid in kwaliteit. Grote kwaliteitsverschillen tussen organisaties ondergraven het generieke karakter van het attest. De vraag is dan ook hoe het zit met de kwaliteit van de kadervorming in de sector.

5.3.1. Visie organisaties

Het gevoel leeft dat er in het verleden grote verschillen bestonden tussen organisaties met betrekking tot de kwaliteit van hun kadervorming: in sommige organisaties werd, volgens sommigen, het attest bijna pro forma uitgereikt. Er bestaat echter geen standaard of een erkende set van indicatoren die definiëren wat kwaliteitsvolle kadervorming precies inhoudt. De vraag naar wat een kwaliteitsvolle animator, hoofdanimator of instructeur is, mag dan al beantwoord zijn door het opstellen van de generieke competentiekaders, de manier waarop de organisaties dit dienen na te streven ligt, op een aantal concrete regels na, grotendeels open.

De meeste geïnterviewde vormingsverantwoordelijken gaan ervan uit dat er meerdere wegen naar Rome leiden, en dat er geen eensgezindheid hoeft te bestaan over wat nu de goede manier is.

- ***Ik vraag me gewoon af, bij evaluaties in het onderwijs is dat van ‘dit is goed onderwijs’, en dan checken commissies dat af van ‘als je hieraan voldoet, dan...’ Maar wat is een goede cursus? Dan vind ik dat je dat dan op zijn minst met iedereen samen aan tafel moet bepalen... Het zou niet goed zijn als iemand extern dat gaat opleggen.***
- ***Zijn de criteria voor ‘goede kadervorming’ te vaag op dit moment?***
- ***Bestaat dat, behalve die competentieprofielen, het antwoord op de vraag ‘wat is een goede cursus’? Er bestaat wel iets als de kwadoscoop of zo, maar... ik denk dat je daar met een paar organisaties weleens zou kunnen over discussiëren.***

Met enige zin voor overdrijving lijkt het motto in de sector te zijn dat ‘we kwaliteit herkennen als we kwaliteit zien’.

Impliciet betekent het gebrek aan overeenstemming binnen de sector over kwaliteitsindicatoren dat, wanneer we de vormingsverantwoordelijken de vraag stellen in welke mate het decreet bijdraagt aan de kwaliteit van de kadervorming in de eigen organisatie of in de sector, ze die vraag gaan beantwoorden vanuit het eigen referentiekader. Het geloof in de kwaliteit van de eigen kadervorming is dan ook meestal geen probleem: de meeste organisaties gaan ervan uit dat ze kwaliteitsvol werken (en dat ze dat altijd al gedaan hebben, ook voor het decreet). Maar het geloof dat andere organisaties evenzeer kwaliteit leveren is in de praktijk niet altijd even groot.

In hoofdstuk 4.4.1 (*Impact in de eigen organisatie*) hebben we reeds beschreven dat organisaties enerzijds aangeven dat het decreet wel een impact heeft gehad of zal hebben op de kwaliteit van de kadervorming in de sector, maar anderzijds sterk verdeeld zijn over de impact op de eigen kadervorming.

Organisaties geven bovendien ook aan dat ze nu niet actiever aan kwaliteitscontrole doen dan voorheen. In 2015-2016 ging slechts 24.1% (helemaal) akkoord met de stelling dat ze ‘nu actiever aan

kwaliteitscontrole doen' terwijl 49.2% (helemaal) niet akkoord gaat. In 2017-2018 is daar nauwelijks verandering in het gekomen (21.4% tegenover 42.9%).

Sommige organisaties zien in het generiek gerichte karakter van de regelgeving zelfs een bedreiging voor de kwaliteit die ze leveren. Waar ze vroeger de lat hoog konden leggen, in het bijzonder omwille van hun organisatiespecifieke inhouden, kan dat nu veel minder.

- ***Wij zien onszelf wel als heel kwalitatief, des te meer omdat we met een moeilijke doelgroep werken. Wij weten dat wij heel veel verwachten van animatoren en hoofdanimatoren. We hebben weleens een weekend geweid, rond de vraag of we niet te veel verwachten. Men wil de lat gelijktrekken, hoe kunnen wij onze eigenheid daar dan nog in kwijt? Die accenten...***
- **Hebben jullie gevoel dat jullie te veel verwachten?**
- ***Onze doelgroep vraagt gewoon dat tikkeltje meer ja... De doelgroep van onze deelnemers op kamp... Veel mensen met adhd/autisme... we streven naar een mix, maar dat maakt dat het er soms heel heftig aan toe gaat.***
- ***Dat klinkt nu wel heel pretentius, maar iemand die gewoon een week op het speelplein zou staan zien we niet als voldoende...***

5.3.2. Visie van de jongeren.

Aangezien er wellicht geen consensus bestaat onder organisaties over wat kwaliteitsvolle kadervorming nu precies inhoudt – en men zo'n consensus nog niet heeft nagestreefd – is de beste manier om zicht te krijgen op de kwaliteit van de trajecten deze te laten beoordelen door de deelnemers zelf.

In hoofdstuk 7.3 (*Het theoretische luik*) gaan we dieper in op wat kwaliteit voor de jongere betekent en hoe ze de kwaliteit ervaren. Toch is het zinvol om in het kader van dit hoofdstuk hier reeds kort te vermelden welke kwaliteitsscore jongeren gemiddeld toekennen aan het traject.

We kunnen stellen dat de jongeren hun kadervormingstraject als kwaliteitsvol inschatten. Bij de animatoren ligt het gemiddelde op 8.2/10 voor het theoretische luik en 8.0/10 voor de stage. Voor het evaluatiemoment is men kritischer en geven de deelnemers een 7.2/10.

Enkel met betrekking tot de kwaliteit van de stage zien we significante verschillen tussen de trajecten ($F=3.38$; $p<0.035$): animatoren geven gemiddeld een 8.1/10, instructeurs een 8.2/20 en bij de hoofdanimatoren ligt de gemiddelde score op 7.6/10.

Hoewel een referentiepunt – de kwaliteit van de kadervorming voor het decreet – ontbreekt is het fair te stellen dat een gemiddelde van 8.2/10 voor het theoretische luik positief is wanneer we dit vergelijken met eerdere studies (jeugdhuizen 8.0/10, jeugdbewegingen 7.9/10, speelpleinen 8.2/10, wmkj's 7.7/10).

Gezien de aard van de dataverzameling kunnen we strikt gezien organisaties niet op een systematische manier met elkaar vergelijken. Wanneer we echter enkel die organisaties selecteren met een minimum van 10 respondenten in de follow-up bevraging kunnen we wel een indicatie geven van de verschillen

in gepercipieerde kwaliteit in het theoretische luik en het evaluatiemoment⁸⁰. Bij organisaties met minimaal 10 kwaliteitsbeoordelingen (voor het theoretische luik, N=13) variëren de gemiddelde organisatiescores tussen 6.2/10 en 9/10.⁸¹ Voor het evaluatiemoment (N=4) zien we significante kwaliteitsverschillen (F=4.17: p<0.001) waarbij de minimumscore 6.4/10 is en de maximumscore 8.4/10.

Deze cijfers suggereren dat er wel degelijk substantiële verschillen zijn binnen de sector. Meer onderzoek (op basis van een ander design) is noodzakelijk om die verschillen in gepercipieerde kwaliteit te verklaren.

5.3.3. 'Kwaliteit leveren' vs. 'kwaliteit aantonen'

Een heikel punt voor heel wat organisaties is de maatschappelijke vraag om de kwaliteit meer zichtbaar te maken. Heel wat organisaties verzetten zich tegen de cultuur van meten en vergelijken die vooral administratieve belasting met zich mee zou brengen en hen weghoudt van hun corebusiness: werken met jongeren.

Ze vragen echter het vertrouwen van de overheid dat zij ook effectief aan kwaliteit werken en dat ze dit uit zichzelf doen en geen bijkomende 'vormen van controle' nodig hebben.

- ***Er is een heel verschil tussen 'wij willen niet aan kwaliteit werken' en 'wij willen niet gecontroleerd worden door een andere instantie op onze kwaliteit'. Die moet intrinsiek komen uit uw organisatie en uit uw grondbeginselen en je wordt ook gecheckt door uw eigen organisatie en uw eigen vrijwilligers.'***

Toch gaan er in en buiten de sector stemmen op om meer werk te maken van het expliciet tonen van de kwaliteit die de sector in huis heeft. Een medewerker van afdeling Jeugd zei hierover:

- ***Ze doen wel ervaring op die even relevant is aan wat ze leren op school. Ik vind dat wel belangrijk, men moet zich meer zichtbaar stellen als jeugdwerk. Misschien moet dat op een andere manier, dat kan, maar ik blijf er bij dat er in de toekomst wel meer zal moeten geduid worden, dat we toch rond kwaliteit, dat we kwaliteitsvol bezig zijn. We zijn altijd kwaliteitsvol geweest, daar ben ik van overtuigd, maar men gaat dat wel meer naar boven moeten brengen denk ik.***

In hoofdstuk 8 (*Toezicht op het decreet*) gaan we dieper in op deze discussie.

5.4. Besluit

Het generieke karakter van het attest is een van de grote vernieuwingen die het decreet heeft voortgebracht.

⁸⁰ De verschillen tussen organisaties berekenen op vlak van de kwaliteit van de stage heeft weinig zin (gezien een substantieel deel van de jongeren de stage geheel of gedeeltelijk niet in de moederorganisatie heeft gedaan).

⁸¹ Onze sample laat strikt gezien niet toe om verschillen in de kwaliteit tussen organisaties in kaart te brengen: hiervoor zouden we per organisatie voor een aantal cursussen een redelijk aantal jongeren moeten hebben om toevalligheden uit te sluiten. Immers voor organisaties die slechts een paar cursussen geven per jaar valt de kwaliteitsscore van de organisatie samen met de kwaliteitsscore van die ene cursus, wat niet de bedoeling kan zijn.

Er zijn weinig organisaties die een probleem hebben met het generieke karakter van het attest op zich – al geven sommige organisaties aan daar zelf geen vragende partij voor te zijn geweest.

Het belang van het generieke attest mag echter ook niet overdreven worden, aldus sommigen: zeker naar de buitenwereld toe zal de naam van de organisatie waarin je actief bent of bent geweest nog steeds meer duidelijkheid scheppen dan het tot nog toe weinig bekende attest.

Het feit dat het generiek attest meteen ook impliceerde dat er geen ruimte meer was voor organisatie eigen competenties of inhouden, is en blijft voor heel wat organisaties een domper. Hoewel zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve data bevestigen dat die vrees voor verlies aan eigenheid ten gevolge hiervan is gedaald, maakt zich nog steeds een substantieel van de organisaties zich hierover zorgen.

Hoewel alle organisaties waarde hechten aan de erkenning van attesten – waarom zouden ze anders trajecten inrichten? – 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.

Die verschillen in visie weerspiegelen deels de positionering van de organisatie in het jeugdwerkveld, en direct en/of indirect een verschil in doelgroep of populatie die de organisaties bereiken. Er zijn immers een aantal verschillen tussen jongeren, gedeeltelijk gerelateerd aan sociodemografische kenmerken, m.b.t. de mate waarin ze belang hechten aan het attest op zich.

Jongeren hechten over het algemeen belang aan het attest o.m. in functie van hun beroepskansen later. Toch wordt ook veel intrinsieke waarde toegekend aan het traject zelf: slechts een kleine minderheid zou het traject niet volgen wanneer er geen erkend attest aan was verbonden. Hoewel de verschillen niet heel groot zijn, zijn er indicaties dat kwetsbare jongeren meer belang hechten aan het attest en het attest op zich.

De verschillen in doelgroep (tussen organisaties) verklaart voor een stuk de verschillen in visie van organisaties over de vraag of de waarde van het attest nog verhoogd moet worden door verdere formalisering van de evaluatie en de inschaling in de KVS. Sectorbreed bestaat er echter geen draagvlak om hierin verdere stappen te zetten.

Organisaties zijn er sterk van overtuigd dat hun kadervorming kwalitatief is, de kwaliteitsverschillen in de bredere sector vormen niet hun grootste prioriteit. Ze vragen vertrouwen dat ze zelf bezig zijn met kwaliteit en veel organisaties willen liever geen bijkomende regulering (tenzij die geen bijkomende lasten met zich meebrengen). Toch zit niet iedereen op dit vlak op dezelfde golflengte. Sommige organisaties, en ook de afdeling Jeugd, geven aan dat de sector meer moet durven tonen aan de buitenwereld hoe kwaliteitsvol er wordt gewerkt om op die manier de waarde van het attest meer in de verf te zetten.

Uit de bevraging van de jongeren blijkt dat, sectorbreed gezien, er inderdaad wel kwaliteit wordt afgeleverd: de kwaliteitsbeleving van de kadervorming door deelnemers moet niet onderdoen voor de kwaliteitsbeleving door deelnemers van andere jeugdwerkvormen. Toch suggereren de data dat er binnen de sector wel degelijk kwaliteitsverschillen zijn⁸².

⁸² Die verschillen zijn er uiteraard ook tussen organisaties in de andere jeugdwerkvormen (vb. verschillen tussen speelpleinen onderling,...) maar hier moeten die kwaliteitsverschillen meer gekaderd worden binnen het generieke karakter van het attest en de wens om toch een zekere congruentie na te streven.

6. Werken met competenties

Eén van de belangrijkste wijzigingen die het decreet kadervorming met zich meebracht is de introductie van generieke competentieprofielen voor de trajecten animator, hoofdanimator en instructeur.

In dit hoofdstuk gaan we na hoe de sector, de verschillende organisaties en de jongeren, omgaan met het competentieverhaal.

Vooreerst kijken we hoe de organisaties het competentieverhaal evalueren, vervolgens gaan we voor de verschillende trajecten na wat de waarde is van de verschillende clusters en welk gewicht ze krijgen in de trajecten. Daarna onderzoeken we hoe de jongeren zichzelf situeren m.b.t. de verschillende competentieclusters en gaan we na in welke mate de trajecten bijdragen tot de groei in competenties.

6.1. Houding organisaties t.o.v. het competentie verhaal

Dit hoofdstuk delen we op in twee delen: (i) de houding van organisaties tegenover het competentieverhaal als een 'structuur voor het traject' en een gemeenschappelijke taal voor de sector, (ii) het gebruik van competenties als taal naar de jongeren toe.

6.1.1. Competenties als structuur voor de sector

Competentiegericht werken staat centraal in het decreet. Organisaties moeten tonen dat ze op een bewuste manier met de volledige competentieprofielen aan de slag gaan.

De introductie van competentiegericht werken kwam niet als een donderslag bij heldere hemel: al meer dan 10 jaar werden hiertoe in de sector stappen gezet (zie inleiding), weliswaar in verdeelde slagorde. Heel wat organisaties hadden al een tijd voor het decreet in min of meerdere mate ingezet op het competentieverhaal en hadden hun eigen competentieprofielen. Het decreet was op vlak van het werken met competenties voor hen zelfs 'een relatieve laatkomer', zo klinkt het.

Interviews met de vormingsverantwoordelijken tonen dat het globaal gezien positief gevonden wordt dat (i) de sector nu 'éénzelfde taal' spreekt, (ii) dat de competentieprofielen duidelijk maken wat een animator, hoofdanimator en instructeur moet kunnen, (iii) dat het structuur geeft aan de inhoud van de verschillende trajecten en (iv) dat kadervorming naar de buitenwereld toe een duidelijker profiel heeft.

Een beperkt aantal organisaties blijft zich echter om principiële of pedagogische redenen verzetten tegen het competentieverhaal.

- ***Het feit dat er moet gewerkt worden met competenties, werd als een probleem ervaren. Wij werkten gewoon met doelstellingen. En nu konden we alleen werken met die competenties. Daar ontbreken dingen in, bijvoorbeeld bij het traject instructeur; er staat niets in dat competentieprofiel over presentatievaardigheden, spreken voor een groep. Daar staat niets over in... Ook het organisatiespecifieke... Dus we hebben een probleem met zowel het feit dat je moet werken met competenties - terwijl je ook vanuit een andere instelling zou***

kunnen werken - als met de competentieprofielen inhoudelijk. Ik denk gewoon dat het werken met die doelstellingen voor ons veel éénduidiger was, omdat je dan meer zelf kon beslissen hoe dat gebeurde. En ik vind ook dat werken met competenties vraagt dat je een zeker inzicht hebt in wat competenties zijn en hoe je mensen kan doen werken met competenties. Maar je kan dat moeilijk verwachten van mensen die niet pedagogisch geschoold zijn. Het is makkelijker om met doelstellingen te werken voor mensen die geen diploma hebben.

Daarnaast zijn er organisaties die wel iets zien in het werken met talenten als een alternatief of als complementair aan de competentiegerichte benadering. Het is echter onduidelijk hoe dit er in de praktijk zou uitzien en in welke mate hierover consensus zou kunnen gevonden worden in de sector.

Uit het feit dat dat de meeste vormingsverantwoordelijken op zich geen fundamenteel probleem hebben met 'competenties als een gemeenschappelijk kader' volgt niet noodzakelijk dat het competentiedenken een 'fait accompli' is.

Een eerste nuance is dat het niet is omdat de organisaties bereid waren mee te stappen in het competentieverhaal dat ook de vrijwilligers die binnen die organisaties actief waren hier onmiddellijk voor openstonden. In verschillende organisaties was er duidelijke weerstand. Die weerstand had soms te maken met 'de verandering op zich' maar soms ook met 'een algemene allergie voor het competentiedenken'.

- ***Het animatortraject hervormen was in die zin moeilijker. Want dat lag heel hard in de handen van vrijwilligers. We hebben twee grote cursussen, 64 deelnemers een ploeg van 10 instructeurs die daar mee bezig is. Dat zijn vrijwilligers die hebben hun eigen visie, hun eigen idee. We hebben die proberen mee te nemen maar we hebben heel veel weerstand gekregen. Alleen al om daar competenties op te kleven... het begrip competentie botste op veel weerstand, mensen hadden daar een allergie voor ontwikkeld... Ze zijn dat op school of in hun werk tegengekomen en vonden dat toch niet ok... Er zaten een paar pedagogen tussen die zo iets hadden van: 'dat zijn 16-jarigen, gooi dat overboord'. Dus dat heeft wel heel veel energie gekost om die mee te krijgen, nog steeds.***

Het is echter belangrijk om die weerstand in perspectief te zien. De verandering lag het moeilijkst bij vrijwilligers die reeds lang meedraaiden, en veel geïnterviewden geven aan dat het probleem zich grotendeels vanzelf heeft opgelost: mensen haken af, er komen nieuwe vrijwilligers bij die zelf een of meerdere trajecten hebben doorlopen waarin het competentieverhaal centraal stond (en hebben bijgevolg nooit iets anders gekend).

Het valt te verwachten dat op eenzelfde manier het competentieverhaal verder zal doordringen in de lokale jeugdwerkorganisaties, al heeft dit misschien in sommige organisaties nog wat tijd nodig.

- **En ik merk dat sommige van de begeleiders echt wel nog moeten aangestuurd worden om niet te veel daarnaar te kijken maar naar de competenties... en dat is waar we moeten aan werken... Ze neigen nog sterk naar dat oude stageboekje en wat daarin stond en wat ze daarin moesten evalueren... We moeten echt zeggen 'neen dat kan niet meer', daar moet het echt over gaan.**
- **De nieuwe vrijwilligers zijn bij ons ingestapt in 2014 en 2016... En dan heb ik er een stuk ingestoken over competenties en evalueren van competenties, dus die hebben eigenlijk alleen maar dat gekend, en dat was een voordeel...**

Een tweede bedenking gaat over het onderscheid tussen het '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.

In het werkjaar 2015-2016 vond 43.3% van de vormingsverantwoordelijken 'dat het werken met competenties echt ingang had gevonden in de vormingscultuur van de organisatie', terwijl 16.7% het nog te vroeg vond om dat te beoordelen. In 2017-2018 is het percentage vormingsmedewerkers dat (helemaal) akkoord gaat met die stelling gestegen tot 60% (terwijl nog steeds 16.7% het te vroeg vindt om dit te beoordelen). Deze verandering is significant ($F=4.66$; $p<0.054$)⁸³. Er is dus vooruitgang, maar vormingsmedewerkers geven aan dat er duidelijk nog verdere stappen kunnen gezet worden. Vrijwilligers blijven immers bij het ontwikkelen van 'blokken, thema's en sessies', denken vanuit inhouden, eerder dan vanuit competenties ...

- **Want wij zijn er ook nog niet, mensen blijven vaak denken in thema's en sessies. We kunnen daar nog verder op inzetten....**

Tabel 15 Visie organisaties over het competentieverhaal: 'we hebben het gevoel dat het werken met competenties echt ingang heeft gevonden....'

	Te vroeg(*)		HNA		NA		Twijfel		A		HA	
	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018
in onze vormingscultuur	16.7%	16.7%	6.7%	0%	10.0%	16%	23.3%	24%	30.0%	32%	13.3%	28%
bij de jeugdwerkinitiatieven waar onze deelnemers stage lopen	55.2%	20.8%	10.3%	0%	10.3%	25%	13.8%	41.7%	6.9%	12.5%	3.4%	0%
bij de jongeren die onze vorming volgen	23.3%	4%	6.7%	4%	10.0%	8%	23.3%	32%	33.3%	48%	3.3%	4%

(*) 'Het is te vroeg om dit te beoordelen'

⁸³ Significantie gemeten op basis van repeated measures.

Een derde bedenking situeert zich op vlak van het competentiegericht denken in de (lokale) jeugdwerkinitiatieven waar de jongeren stagelopen. In 2015-2016 gaf 55.2 % van de organisaties aan dat het te vroeg was om te beoordelen of het werken met competenties al ingang heeft gevonden bij de jeugdwerkinitiatieven waar de deelnemers stagelopen. Slechts 10.3 % gaf aan dat dit inderdaad reeds het geval is. In de bevraging van 2017 -2018 is daar niet zo veel verandering in gekomen: 12.5% gaat (helemaal) akkoord met die stelling.

Het bredere (en vaak lokale) jeugdwerkveld lijkt bijgevolg, althans volgens de vormingsmedewerkers, nog niet echt mee te zijn met het competentieverhaal, en er is op korte termijn niet echt sprake geweest van een trend in de goede richting. Het blijft afwachten in welke mate de instroom van jongeren, die de vernieuwde trajecten hebben gevolgd (en dus wel sterker vertrouwd zijn met het competentieverhaal) en die verantwoordelijkheden zullen opnemen als hoofdmonitor of stagebegeleider, hierin verandering zal brengen.

In het volgende hoofdstuk gaan we dieper in op een vierde bedenking die bij het competentieverhaal kan gemaakt worden, nl. de mate waarin jongeren de competentietaal beheersen.

6.1.2. Competenties als taal naar de jongeren toe

Het competentiedenken geeft een structuur aan de trajecten en een gemeenschappelijke taal aan organisaties. Echter, het is ook de taal waarmee met deelnemers moet worden gecommuniceerd over wat het betekent animator, hoofdanimator of instructeur te zijn.

Twee zaken zijn hierbij belangrijk: (i) de mate waarin jongeren de competentietaal begrijpen en (ii) de mate waarin zij hun eigen competenties realistisch kunnen inschatten. We gaan dieper in op elk van beide aspecten en sluiten af met een hoofdstuk over hoe organisaties het in de praktijk aanpakken om jongeren bewust te maken van hun competenties.

6.1.2.1. Begrijpen jongeren de taal?

We vroegen aan de organisaties in welke mate jongeren mee zijn met het competentieverhaal, en in welke mate ze bij zichzelf competenties kunnen verkennen en herkennen. 52% van de organisaties gaf in 2017-2018 aan dat het werken met competenties ingang heeft gevonden bij de jongeren, tegenover 36.9% in 2015-2016 (zie Tabel 15). Deze verandering is significant ($F=4.66$; $p<0.054$).

Hoewel er op dit vlak de voorbije jaren dus enige vooruitgang werd geboekt – mogelijks omdat de begeleiders hierin beter hun draai hebben gevonden – geven heel wat geïnterviewden aan dat (zeker voor het traject animator) die competentietaal voor jongeren geen evidentie is. Op de leeftijd van 15-16 jaar is dit voor heel wat jongeren nieuw en het vraagt heel wat duiding voor jongeren om de competenties te kunnen herkennen in de inhoud.

- **Begrijpen de deelnemers die competentietaal?**
- ***Dat is moeilijk. Ik heb dat zelf al gemerkt: ik geef zelf de cursus instructeur en ga ook langs op de cursus animator. Zeker voor een animator is dat zo vaag en weten ze niet goed wat daaronder verstaan wordt, dat ze het moeilijk hebben. Dus je moet dat uitleggen: 'Kijk, die competentie zit daar en in die sessie heb***

je aan die competentie gewerkt'. Het is voor hen moeilijker vatbaar. Werken met doelstellingen was voor hen concreter....

Tabel 16 toont de mate waarin de jongeren zelf aangeven mee te zijn met het competentieverhaal. 93.1% van de jongeren geeft tijdens de follow-up bevraging – en dus na het theoretische luik en vaak ook na de stage en het evaluatiemoment - aan te weten wat de competenties van respectievelijk een animator, hoofdanimator en instructeur inhouden. 93.4% geeft aan nu beter te begrijpen wat een animator, hoofdanimator of instructeur moet kennen en kunnen. 78.8% meent dit ook te kunnen uitleggen aan anderen.⁸⁴

Tabel 16 Begrip van de competentietaal

	HNA	NA	Twijfel	A	HA
Als ik iemand zou horen praten over de 'competenties van een A. HA. I'. dan begrijp ik waarover dat gaat	0.0%	.7%	6.2%	69.4%	23.7%
Ik begrijp nu beter wat een A. HA. I moet kunnen en kennen	0.0%	1.0%	5.5%	64.9%	28.5%
Ik kan uitleggen aan anderen aan welke competenties er wordt gewerkt tijdens het traject 'A'. 'HA'. 'I'	0.0%	3.1%	18.2%	62.7%	16.1%

Op basis van een factoranalyse berekenen we voor deze 3 items één onderliggende dimensie – ‘begrip van de competentietaal’⁸⁵.

Een Anova-analyse toont een significant verschil tussen de trajecten ($F=4.75$; $p<0.009$) waarbij de hoofdanimatoren hoger scoren op deze variabele.

Er zijn geen systematische verbanden tussen ‘begrip van de competentietaal’ en sociodemografische kenmerken (geslacht, ouderlijk opleidingsniveau, migratieachtergrond en onderwijsvorm) een verband met leeftijd, dat wegvalt eens we controleren voor het traject.

Jongeren die het volledige traject reeds hebben doorlopen, scoren hoger op deze variabele dan jongeren die hun stage en/of evaluatiemoment nog moeten afleggen ($r=0.13$; $p<0.027$).

6.1.2.2. Kunnen jongeren hun competenties zelf inschatten?

Naast de vraag of jongeren de competentietaal beheersen, is er ook de mate waarin ze die kunnen toepassen op zichzelf en ook effectief kunnen reflecteren over de eigen competenties.

Dit is een belangrijke vraag, niet enkel voor het werken met competenties bij jongeren, maar ook voor de gebruikte methodologie. Het inschatten van de competenties van deelnemers bij aanvang van het traject en in de follow-up bevraging, gebeurt immers aan de hand van ‘zelfinschatting’.

⁸⁴ We dienen er ons van bewust te zijn dat deze het resultaat zijn van cijfers ‘zelfrapportering’ en dus niet noodzakelijk volledig de realiteit weerspiegelen.

⁸⁵ Deze dimensie verklaart 65.1% van de variantie in de drie items.

Heel wat vormingsmedewerkers geven aan dat dit, zeker voor animatoren aan het begin van het traject, niet evident is, maar hun oordeel hierover varieert tussen 'neen ze kunnen dat niet' tot 'dat valt al bij al wel mee'.

Volgens sommigen toont het gebruik van de evaluatietool⁸⁶ in het trajectboekje bij een deel van de jongeren het gebrek aan reflectievaardigheden: ze schatten zichzelf soms ronduit foutief in. Eén organisatie kiest er zelfs voor om, vanuit het idee dat jongeren zich sowieso niet realistisch kunnen inschatten, het inschalen op 'de balkjes' als evaluatietool los te laten. Ze laten begeleiders feedback geven als 'een reactie op de inschatting van de deelnemer: nadat die zichzelf heeft ingeschaald, schaaft de begeleider de jongere in als 'je staat verder of minder ver dan jezelf denkt'.

Toch zien sommige vormingswerkers die zelfinschatting van jongeren als een kwestie van oefening en/of een vooruitgang in vergelijking met 'de vroegere evaluatierondjes, die nogal willekeurig' waren.

- ***Dat valt over het algemeen wel goed mee. Met die nuance dat we dat proberen in op het einde van de week te doen, wanneer ze daarover al een paar keer hebben gereflecteerd en dingen hebben gedaan en feedback van ons hebben gekregen. Want in het begin van de week laten we ze op onze eigen formuliertjes inschalen... En dan zie je dat er bij zijn die daar goed over nadenken maar die zichzelf op het maximum inschalen. Ik zie wel dat er echt een 'proces van begrijpen' nodig is, voor het enigszins wat realistisch wordt en daar proberen we veel aan te werken. Een goede indicator van 'hoe goed ben ik in het reflecteren over mezelf' is dikwijls het feit dat die score die ze zichzelf geven naar beneden gaat. Als het van 100% naar 70% is gegaan is dat geen teken dat ze daar minder goed in zijn geworden, maar dat ze een iets realistischer beeld hebben gekregen...***

Als het inderdaad klopt dat sommige jongeren zichzelf niet realistisch kunnen inschatten, kunnen we dan wel vertrouwen op 'self-ratings' van deelnemers om de effecten van de trajecten te evalueren?

De literatuur m.b.t. competentieonderzoek toont dat onder bepaalde condities (vb. anonimiteit) jongeren zichzelf realistischer inschatten. Dit neemt niet weg dat, zelfs onder deze condities, sommige jongeren zichzelf wellicht systematisch over- of onderschatten. Dit kan een invloed hebben op de resultaten. Door het feit echter dat de deelnemers zichzelf twee maal inschatten, geldt die systematische over- of onderschatting zowel voor de self-rating in de instapbevraging als voor de self-rating in de follow-up bevraging. De verandering in die self-ratings tussen beide bevragingen, die in het kader van dit onderzoek het meest cruciaal is, is dus niet noodzakelijk het resultaat van deze systematische bias.

Daarnaast is het belangrijk om bij het analyseren van de groei of in competenties de relatie tussen het 'algemeen zelfbeeld' van de jongere en zijn of haar zelfinschatting op de verschillende competentieclusters, niet uit het oog te verliezen: het is mogelijk dat er een wisselwerking tussen beide is.

⁸⁶ I.e. het visualiseren van het bereikte competentieniveau aan de hand van het zichzelf aanduiden op een balkje (weliswaar zonder waarden)

6.1.2.3. Hoe maken organisaties de jongeren vertrouwd met de competentietaal?

Uit de interviews blijkt dat organisaties nog steeds zoekende zijn over de manieren om de jongeren met de competenties vertrouwd te maken.

Ze geven aan dat 'het niet altijd evident is' aangezien deze competenties (zeker op itemniveau) niet altijd even toegankelijk zijn geformuleerd. Zelfs professionele vormingswerkers geven aan dat de vaagheid van de competenties en/of de clusters het hen soms moeilijk maakt om hun cursusbegeleiders richting te geven in hoe ze dit moeten aanpakken.

- ***Maar voor mij ook... bijvoorbeeld wat wij 'de regisseur noemen'. Onder het cluster 'activiteiten organiseren' valt alles rond voorbereiden, uitvoeren...en vooral dat uitvoeren. 'Je kan een geheel in goede banen leiden en doet wat hiervoor nodig is'. Dat is voor mij persoonlijk ook zo'n beetje alles en niets... Ik vind dat, als ik zelf niet helemaal mee ben, wat misschien niet zou mogen maar het is wel zo, het moeilijk is om dit zowel naar uw medevrijwilligers (die de cursus begeleiden) als naar de cursisten toe, op een goede manier te vertalen...***

Veel organisaties vinden het trajectboekje als hulpmiddel onvoldoende. In de praktijk gebruiken organisaties ook vaak andere tools, waarmee ze reeds voor het decreet ervaring hadden opgebouwd.

- ***Ik ben persoonlijk wel geïnteresseerd in wat meer uitwisseling over hoe je op een goede manier kan werken met die competenties. Om daar nog iets tastbaarder van te maken. Daar zijn we zelf nogal hard naar op zoek... Niet om dat dan per se te gaan gebruiken... maar gedragsindicatoren per competentie... al was het maar om het voor uw vrijwilligers wat tastbaarder te maken. Als je met een jongere wilt werken rond activiteiten organiseren... om dat te doorgronden 'wat betekent dat nu, activiteiten organiseren, en wat moet je daar allemaal voor kunnen?'. Ik heb nog altijd het gevoel dat we vroeger veel concretere kapstukken hadden om daar met een jongere over te praten in vergelijking met nu, met dit nieuwe competentieprofiel. Hoe moet ik een jongere evalueren als deze competentie, die zo staat beschreven dat onze vrijwilligers en ik er zelf aan twijfelen? Hoe relevant is het wat ik hierover zeg? Waarschijnlijk is iedereen daar zoekende in en is uitwisseling goed.***

Sommige gaven aan dat ze voorheen werkten met 'rollen' als een toegankelijke methodiek om te reflecteren (vb. het klassieke 'heer, dame, zot'). Reflecteren over competenties – zeker wanneer die vaag zijn – is een stuk moeilijker, en hoewel er verschillende organisaties eigen methodieken hebben ontwikkeld rond de nieuwe competentieclusters (vb. het competentiespel,...), blijft het zoeken naar concrete tools.

Naast het soms onduidelijke karakter ervan, is vooral het tijdsintensieve karakter van het werken met competenties een struikelblok: 'Wil je dit goed en grondig doen, dan slurpt dit veel tijd op, die gegeven het beperkt aantal vormingsuren, ten koste gaat van andere zaken.'

- ***Wat zijn belangrijkste veranderingen bij jullie in vergelijking met de situatie voor het decreet?***

- **Bewuster werken met competenties. Vroeger werd dat allemaal minder expliciet uitgesproken. Ook de opvolging van de deelnemers, het trajectboekje, evaluatiemoment, de coaching... het verplicht ons om meer expliciet bij die competenties stil te staan. Maar Je merkt wel dat het veel tijd vraagt als je het serieus wil doen, die trajectboekjes... Zeker als je dit koppelt aan individuele coaching. We zaten snel aan half uur tot 1 uur per persoon voor zoiets.**
- **Vind je dit te tijdsintensief?**
- **Ja, misschien moeten we eens nadenken over hoe we daar mee moeten werken... Misschien moeten we hen daar op voorhand mee in contact brengen. We hadden het gekoppeld aan spel, maar eigenlijk zijn we er pas de voorlaatste avond echt mee aan de slag gegaan.**

De memorie van toelichting geeft aan dat organisaties jongeren bewust moeten maken van de competenties: ‘...daarbij zullen de competenties waaraan in het desbetreffende traject is gewerkt expliciet ter sprake komen. Daardoor wordt de deelnemer zich bewust van deze competenties en zal hij ze zelf kunnen benoemen.’

Er zijn echter duidelijk verschillen in de mate waarin dat gebeurt, tussen organisaties maar evengoed tussen cursussen van dezelfde organisatie: ‘niet alle instructeurs zijn het er mee eens dat het zo bewust moet’, aldus een vormingsverantwoordelijke.

- **Ik denk dat dit wel een beetje nieuw is, ook voor ons, dat babbelen over competenties. We gebruikten die vroeger wel, maar het is niet dat een cursist die taal ook mee ging spreken. Dat was meer iets voor ons, dat wij gingen nadenken welke competenties belangrijk waren... 't Was natuurlijk ook te zien in welke cursus; bij instructeurs was dat wel al heel sterk ingeburgerd...**

Een vormingsverantwoordelijke vroeg zich af of deelnemers daar wel een boodschap aan hebben:

- **‘Vinden cursisten dat ook belangrijk om die taal te kunnen spreken? Ik denk dat je die vraag ook eens aan hen moet stellen...Want ik denk dat cursisten meer leren om over competenties te praten, maar is een cursist vragende partij om daarover te praten? Dat weet ik niet zeker... Het is niet dat die mannen naar hun thuisgroep gaan en zeggen, ‘deze leider is competent en...ik kan reflecteren...’ Waarvoor zou dat dan nuttig zijn? Ja, je kunt dat dan uitleggen aan het bedrijfsleven...**

Om zicht te krijgen op de mate waarin tijdens de verschillende onderdelen van het traject expliciet aandacht wordt besteed aan competenties, doen we beroep op de ervaringen van jongeren.

10% van de jongeren aangeeft aan dat er op cursus zelden over competenties werd gepraat, 11.6% geeft aan dat dit het geval was voor het evaluatiemoment. Op de stageplaats ligt dit aandeel echter een stuk hoger (27.6%).

Tabel 17 Perceptie bij deelnemers over het expliciet verwijzen naar competenties op cursus, stage en tijdens het evaluatiemoment

	HNA	NA	T	A	HA
Op cursus werd er eigenlijk zelden over competenties gepraat	22.9%	55.1%	12.0%	8.6%	1.4%

Tijdens de stage werd er eigenlijk zelden over competenties gepraat	12.6%	37.1%	22.7%	19.9%	7.7%
Tijdens het evaluatiemoment werd er eigenlijk zelden over competenties gepraat	19.4%	41.7%	27.2%	9.4%	2.2%

Wanneer we kijken naar de verschillen tussen de trajecten dan zien we dat animatoren vaker aangeven dat er tijdens het theoretische luik ‘zelden over competenties werd gepraat’ ($F=7.18$; $p<0.001$). Met betrekking tot het stageluid en het evaluatiemoment vinden we geen significante verschillen.

Zoals hierboven aangegeven zijn niet alle vormingsmedewerkers of cursusbegeleiders ervan overtuigd – of ze stellen het alvast in vraag – dat het expliciet benoemen van competenties ‘per se moet’. Om na te gaan in welke mate het begrip van de competentietaal bij deelnemers gerelateerd is aan de expliciete aandacht voor competenties tijdens het theoretische luik, de stage en het evaluatiemoment berekenden we de factor score ‘begrip van de competentietaal’ (zie Tabel 16).

Het begrip van de competentietaal is gerelateerd aan het vaker praten over competenties op cursus ($r=0.29$; $p<0.001$), stage ($r=0.26$; $p<0.001$) en tijdens het evaluatiemoment ($r=0.32$; $p<0.001$). We vinden bovendien deze verbanden terug bij zowel animatoren, hoofdanimatoren als instructeurs.

Het begrip van de competentietaal – en dus ook het expliciet benoemen van competenties - mag niet onderschat worden. In hoofdstuk 6.4.3.3 *Groei in competentiebewustzijn* zullen we immers zien dat het begrip van de competentietaal samenhangt met de groei in competentiegroei.

6.2. Competenties: evalueren of reflecteren

Eén van de aspecten van het decreet waar overheid en organisaties (maar evengoed organisaties onderling) schijnbaar niet geheel op dezelfde lijn zitten, zo blijkt uit de kwalitatieve interviews, is het gewicht dat gegeven moet worden aan het evalueren van de deelnemers.

De vraag is of dit proces enkel als doel heeft om deelnemers inzicht te geven in hun sterktes en zwaktes en hen aan te zetten tot verdere groei (eerder een reflectie dan een evaluatie), of dat het evenzeer moet gaan over de vraag of een deelnemer een voldoende standaard of minimumniveau heeft bereikt op de verschillende competentieclusters om zelfstandig als animator, hoofdanimator of instructeur te kunnen functioneren?

De overheid verwacht dat er een ‘zeker niveau’ moet worden behaald, niet enkel om geslaagd te zijn maar ook om te worden toegelaten tot de stage.

De logica aan de basis van deze visie is dat het attest generiek is. Aangezien stagiairs in principe kunnen uitzwermen naar tal van stageplaatsen, moeten die stageplaatsen kunnen vertrouwen op het feit dat die stagiairs effectief ‘klaar zijn’ om aan hun stage te beginnen en ook voldoende kunnen functioneren. Een medewerker van afdeling Jeugd zei hierover het volgende:

- ***Dat attest is generiek. Als je bij een vereniging een attest haalt en je bent misschien wel enthousiast maar beschikt niet over alle competenties, als je dan aan de slag gaat bij een andere organisatie die duurbetaalde kampen aanbiedt en die organisatie vertrouwt heel sterk hun animatoren, en de ouders***

verwachten een en ander.... Je kan daar dus ook aan de slag hé ... Dus over die generieke competenties kan je niet zomaar zeggen 'het is maar half half, we zullen hem aan zijn stage laten beginnen'. Zolang je binnen jouw eigen vereniging blijft kan dat perfect werken. Maar als je dan bij een organisatie gaat waarvan de ouders verwachten dat het echt opgeleide animatoren zijn ... dan komen er problemen.

Deze verwachting staat niet los van een breder maatschappelijk gegeven. De verwachtingen die door ouders worden gesteld naar begeleiders van jeugdwerkinitiatieven toe zijn er de voorbije decennia wellicht niet minder op geworden⁸⁷. Onderzoek toont in elk geval aan dat ouders het belangrijk vinden dat begeleiders een cursus hebben gevolgd en een deel van de ouders vindt de animatoren te jong⁸⁸.

Het feit dat de administratie wil dat er een zeker niveau moet behaald worden vooraleer een deelnemer geattesteerd kan worden, wordt door sommige organisaties terecht of onterecht vertaald naar 'de overheid wil dat de lat hoger ligt en dat we ook tijdens het theoretische luik strenger en selectiever moeten zijn in wie we toegang verlenen tot het stage luik'.

Heel wat organisaties zien echter problemen in een visie op evalueren die focust op een 'minimumniveau': (i) er bestaat geen duidelijke standaard tussen 'wat is voldoende' en 'wat is niet voldoende', niet tussen organisaties, maar zelfs niet binnen organisaties; (ii) het theoretisch deel van het traject is 'een eerder kustmatige situatie' die een oordeel over de deelnemer bemoeilijkt, (iii) en het geloof in het groeipotentieel van jongeren leunt sterker aan bij de kern van het jeugdwerk dan een evaluerend 'jij bent goed genoeg en jij niet'.

Hieronder gaan we dieper in op elk van deze bezwaren.

6.2.1. Waar ligt de lat?

De vraag of een deelnemer attestwaardig is, is uiteraard geen vraag waar de organisaties pas sinds het decreet mee geconfronteerd worden. Wel geven heel wat organisaties toe dat er vroeger minder bewust over werd nagedacht. Het feit dat het attest nu generiek is, en de overheid sterker dan vroeger peilt naar de manier waarop de evaluatie verloopt, heeft een aantal verschillen in visie tussen organisaties onderling en tussen de sector en de overheid sterker aan de oppervlakte gebracht.

Er wordt nergens bepaald wat het precies betekent dat iemand de competenties op voldoende wijze heeft behaald. Er bestaan hiervoor immers geen transparante en objectieve criteria.

- ***'Je kunt perfect slagen als je die competentie enthousiasmeren niet hebt? Ja op zich, als dat voor uw organisatie ok is, want wie zegt waar je moet staan om te slagen? Dat bepaal je als organisatie zelf.'***

Geen enkele organisatie is er openlijk voorstander van om de facto iedereen als attestwaardig te zien, maar het is duidelijk dat er verschillen bestaan in visie en het is fair te stellen dat organisaties onderling verschillen in waar ze precies de lat leggen.

⁸⁷ Dit vermoeden is echter moeilijk hard te maken.

⁸⁸ Moreel E., Nys, K. (2015) Ouders en Jeugdwerk. Ervaringen en verwachtingen van ouders over deelname en betrokkenheid bij jeugdwerk

Sommige organisaties geven aan de lat hoog te willen leggen. Ze communiceren hierover heel expliciet en hechten veel belang aan het 'inschalen' van jongeren m.b.t. het niveau waarop ze zitten.

- ***Ja, het is een schaal, hé... Het is een heel duidelijke schaal. We verwachten niet van een 16-jarige dat die zich al heel duidelijk aan het rechteruiteinde van de schaal bevindt, maar hij moet wel op de schaal zitten. En als dat niet zo is, dan is het gewoon niets voor hem of haar, zonder dat we daarin de andere kwaliteiten van die jongeren gaan negeren... Je kunt daar uiteraard aan werken, maar je moet wel op een bepaald punt staan vooraleer je die verantwoordelijkheid ook krijgt bij deelnemers.... We gaan daar eigenlijk redelijk ver in. Het kan zijn dat een organisatie met dezelfde filosofie daar minder ver in gaat, je zal die verschillen altijd blijven zien, dat ligt gewoon aan uw organisatie... Maar wij vormen onze monitoren om ze dan ook later actief in onze organisatie in te zetten. Dus hoe hoger wij onze kwaliteit leggen, hoe beter voor onze organisatie. Dus ik versta niet waarom je als organisatie, met het feit natuurlijk dat wij onze eigen monitoren ook houden, de lat niet hoog genoeg zou leggen.***

Deze organisaties gaan ervan uit dat het belangrijk is 'de jongere vooral niets voor te liegen, als die er in feite niet klaar voor zijn'. Een vormingsverantwoordelijke formuleerde het als volgt: 'Als je het niet zou zien zitten dat die persoon de komende twee weken uw eigen kinderen zou begeleiden, dan moet je dat ook durven zeggen'.

Andere organisaties leggen eerder de nadruk op de bereidheid om als deelnemer te groeien:

- ***Voor mij is het jeugdwerk een plek geweest die weliswaar niet losstaat van competenties, maar veel meer gaat over goesting en energie en drive om ergens voor te willen gaan... En ik wil dat dit niet afgeremd wordt door dat soort dingen. Want voor sommige deelnemers voelt dat echt aan als een schoolse evaluatie, en dat vind ik jammer, want dat is niet wat ik de kracht van het jeugdwerk vind.***

Je kan bovendien moeilijk verwachten, zo luidt het, dat iemand die pas aan zijn of haar stage begint reeds alle competenties heeft. 'Stagiairs blijven stagiairs' en pas aan het eind van hun stage moet blijken of ze voldoende gegroeid zijn om echt als animator aan de slag te gaan. Het zou fout zijn een jongere 'voor de leeuwen te gooien' en te verwachten dat hij of zij metéén ten volle inzetbaar is. Met een goede omkadering in de animatorenploeg is het perfect mogelijk om ook jongeren die 'nog veel groeipotentieel hebben' kansen te geven.

In lijn met de verschillen in evaluatievisie (die hierboven werden besproken) bestaan er ook duidelijke verschillen in de mate waarin organisaties hun beoordelingsystemen intern trachten te harmoniseren en/of trachten meer geformaliseerde procedures uit werken om te bepalen of een deelnemer al dan niet geslaagd is. Sommige organisaties hebben een vorm van assessment of een meer geformaliseerde scoringsysteem om deelnemers te beoordelen, terwijl anderen het houden op individuele coachingsgesprekken om groeikansen te detecteren.

- ***Aan het einde van die opleiding hebben wij wel een moment waar we gaan kijken of we die deelnemers gaan erkennen, dat beoordelen zit er bij ons in.***

Wij doen een soort assessment. Bij animator is dat minder stevig dan dat bij het hoofdanimator-traject. Want die animatoren doen hun stage, krijgen een beoordeling en hebben dan nog een terugkom-tweedaagse waar ze vertellen wat ze beleefd hebben. En zijn er problemen geweest dan wordt dat besproken. De hoofdanimatores moeten op basis van een poster hun leerproces en hun ervaringen in kaart brengen. Wij organiseren een dag en dan moeten die zo creatief mogelijk hun stage voorstellen. En die krijgen daarvoor een half uur spreektijd. En dan gaan die voor de groep staan en vertellen wat ze gedaan hebben, wat ze geleerd hebben in relatie tot hun persoonlijke leervraag, die ze zelf geformuleerd hebben met de instructoren. En dan bepalen wij of ze hun competentieprofiel in voldoende mate hebben kunnen aantonen. Ze hebben ook een stageboekje dat ze vooral zelf invullen. Wij proberen ook een keer per week ter plaatse te gaan bij wie stage aan het doen is. Dat zijn tussen de 14 en 20 hoofdanimatores, dus dat gaat. Op basis van alles geven wij een beoordeling. Is er een probleem, dan komt er een uitgebreid gesprek.

Organisaties die werken met meer geformaliseerde scoringsystemen (ze zijn een minderheid) geven aan dat dit wel leidt tot stress bij de jongeren. Ze verantwoorden dit door aan te geven dat eens ze op stage zijn, het 'zwemmen of verzuipen' is, en dat je jongeren niet helpt door de lat lager te leggen.

Voor de meeste organisaties zijn deze vormen van assessment echter een brug te ver: jeugdwerk moet vooral plezierig blijven. Vanuit dat idee is er ook wel kritiek op het 'scoren' van de competenties. Het zou te veel een stap zijn in de richting van een schools systeem. Ze wijzen erop dat ook 'de balkjes' in de stageboekjes, waarop jongeren zich moeten scoren, negatieve neveneffecten hebben, door het feit dat trajectdeelnemers hun positie op die balkjes onderling gaan vergelijken: 'Het is niet omdat er geen 0 en 10 staat dat gasten dat niet zo ervaren'.

- ***Dus ja, ze doen dat hé, hun boekjes naast elkaar leggen en kruisjes vergelijken. Wij schrijven een blaadje met feedback, hebben een babbel met hen en dan lezen ze dat. Dan vragen we of ze zichzelf daarin herkennen? Omdat ze dan iets tastbaar hebben: heel veel vergeten zo hun babbeltjes... Ze lezen elkaars papiertjes, daar is heel veel openheid over en dat leidt soms tot moeilijkheden. Daar moeten we niet flauw over doen, bij sommigen staat dat vol lof bij anderen zijn daar veel... Op onze cursus heb ik daar nog niet echt een probleem mee gehad, maar op andere cursussen wel. Dat zit in kleine dingen hé. Bij xxxx {organisatie} had je eens een groep waar de instructeurs consequent gevraagd hebben of je meegaat op de volgende cursus en een groep waar dat niet gebeurd was. Die laatste groep had het gevoel niet welkom te zijn op die volgende cursus. Dat zijn kleine dingen, maar het zijn 15-jarigen, natuurlijk zijn die daar mee bezig.***

Gezien de bovenstaande verschillen, is het geloof dat men tot een meer eenvormig systeem van evalueren kan komen voor de sector eerder laag. Vormingsverantwoordelijken staan sceptisch tegenover de mogelijkheid en de wenselijkheid om hiervoor vergaande stappen te ondernemen:

- Zou er een meerwaarde inzitten om de lat van ‘voldoende’ en ‘onvoldoende’ helderder te krijgen?
- *Daar is lang over gediscussieerd. In een ideale wereld is dat heel mooi maar mensen blijven mensen; de ene beoordeelt iets op die manier, een andere totaal anders. Ik denk als je dezelfde animator naar 5 instructeurs stuurt dat 9 kansen op tien, er een paar zó gaan beoordelen en een paar anders. Dus om dat op verenigingsniveau gelijk te trekken lijkt mij zeer moeilijk. Maar je ziet inderdaad verenigingen die de lat heel hoog leggen en andere die zeggen: bij ons moeten ze veel kansen krijgen en zien dat ze tijdens de stage nog kunnen groeien. Dat ga je ook op stageplaatsen hebben hé...*

De scepsis die er heerst om meer gelijkvormige evaluatieprincipes of criteria te expliciteren neemt niet weg dat er wel behoefte wordt ervaren aan meer uitwisseling hierover, zowel in als tussen organisaties, als was het maar omdat er al geen overeenkomst is over de onderliggende schaal op de evaluatiebalkjes (wat nog los staat van de discussie voldoende of onvoldoende).

- *We hebben ook al gezien dat er heel veel verschil zit in het werken met die balkjes, waar je die precies aanvinkt... Dat midden is voor iedereen verschillend. Je hebt begeleiders die het midden slecht vinden en dan zijn er begeleiders die het midden heel goed vinden. Dat zorgt ook vaak voor wat problemen, dus hebben we nu ook ingeschreven dat er moet afgesproken worden wat dat midden wil zeggen. Daar hebben we al heel veel problemen mee ondervonden....*
- Jullie zijn er intern wel mee bezig?
- *Ja, zodat dit gewoon goed afgestemd is, want we hebben al gemerkt dat als ze van hun stage komen en ze komen naar het evaluatiemoment dat die stagebegeleider dat midden ook helemaal anders opvat. En dan zit er zo'n verschil op die evaluaties dat het moeilijk is om daarover te praten.*

Sommigen vinden dat ontwikkelen van gedragsindicatoren binnen de sector of binnen organisaties – die duidelijker en concreter aangeven wat een bepaalde competentie betekent - wel nuttig zou kunnen zijn om tot een meer eenduidige interpretatie van de competenties te komen. Ze huiveren er echter voor om die te gebruiken als een tool om de jongeren te scoren of evalueren.

6.2.2. Stage als ‘de echte test’

Er is schijnbaar een verschil in visie en interpretatie tussen (een deel van) de organisaties en de administratie over het moment in het traject waarop een deelnemer kan worden tegengehouden. In theorie kan dit zowel na het theoretische luik, de stage, maar zelfs ook op het evaluatiemoment. Dit laatste gebeurt echter, voor zover we hier zicht op hebben⁸⁹, zelden of nooit.

De meeste organisaties geven aan dat het zwaartepunt van de evaluatie in grote mate tijdens de stage moet liggen en zijn in die zin eerder terughoudend om jongeren na het theoretische luik de toegang tot de stage te ontzeggen.

⁸⁹ Op basis van de kwalitatieve interviews

- *Bij een cursus hebben we het daar veel moeilijker mee. Daar hebben ze ook vragen over gesteld toen ze inspectie kwamen doen de eerste keer, omdat we dat in ons aanvraagdossier ook zo hebben beschreven. 't Is niet dat je niet niet-kunt-slagen, maar we zijn er wel van overtuigd dat je bij een cursus ontzettend ver moogt gaan in het geven van kansen...*
- *Ik denk dat het wel botst. Wij zullen niet vaak zeggen: je bent niet geslaagd op cursus. Wij gaan werkpunten meegeven, maar niet zeggen dat iemand niet geslaagd is, omdat we vinden dat mensen kansen moeten krijgen om te groeien in wat ze hebben geleerd. Je kunt op 16 jaar niet de perfecte begeleider zijn, en daarin botst dat wat. Omdat we af en toe wel de reactie krijgen van 'er zijn organisaties waar iedereen geslaagd is, dat kan toch niet'.*

Er zijn zowel principiële als praktische argumenten voor de terughoudendheid om jongeren toegang tot de stage te ontzeggen. De bezorgdheid van een aantal organisaties is soms principieel: heel wat organisaties vinden dat in principe iedereen (tenzij je het in het theoretisch luik erg bont gemaakt hebt) toegang moet krijgen tot een stage. Het belangrijkste criterium is dan de 'goesting' om animator te worden.

- *We hebben wel al mensen gehad die kantje boordje waren, en we maken die afweging wel altijd. Maar ik denk dat wij die anders maken dan dat de afdeling ze in haar hoofd heeft. In die zin, bij ons heeft die afweging heel vaak met houding te maken en met de vraag of iemand het graag wil. Want als ik het gevoel heb dat iemand echt bereid is te werken, feedback te vragen en daar iets mee doet, dan ga ik zelden zeggen dat deze geen stage mag doen. Meestal zijn dat de cursisten die van ver komen. Staan die waar ze eigenlijk zouden moeten staan, misschien niet, maar de leercurve die ze gemaakt hebben is zo indrukwekkend. Wie ben ik dan om te zeggen dat ze geen stage mogen doen.*

Er zijn ook een aantal praktische argumenten. Tijdens het theoretische luik zou de situatie te kunstmatig zijn en eigenlijk onvoldoende toelaten om alle competenties op een voldoende wijze te kunnen evalueren.

- **Bij ons komt er op cursus geen bus toe met 90 kinderen waarvoor je activiteiten moet doen, dus je ziet de deelnemers niet bezig met kinderen. Je kan je dus alleen maar een vaag idee vormen van hoe dat zou zijn. In die zin is dat dus heel moeilijk omdat zij zoiets hebben van 'oei ik moet hier komen, en ik moet al ervaring hebben, want ik moet hier schrijven in het trajectboekje dat ik met kinderen en jongeren iets kan doen...' Dus zij denken wel: 'waarom moet ik dat niet pas tijdens de stage tonen?'**

Bovendien is de groepsdynamiek op cursus vaak een stimulerende factor, maar voor sommige jongeren kan het ook een remmende factor zijn. De cursus is en blijft een momentopname, een deelnemer die zich niet goed voelt in de groep zal moeilijker kunnen tonen wat hij of zij in zijn of haar mars heeft.

'Het voordeel van de twijfel' is één van de evaluatieprincipes die de meeste organisaties hanteren, en het gevolg daarvan is dat er weinig jongeren niet tot de stage worden toegelaten.

- ***Daar heb ik al veel discussie over gehad met de instructoren: hoe ga je om met de twijfelgevallen. Zou je die op uw speelplein willen hebben of in uw team? Op zich wel, maar misschien ook niet want als die niet echt meedraait, dat is een heel lastige afweging... In de paasvakantie hadden we zo iemand mee, en dan schrijven we dat in dat boekje... Ja we hebben die er toch doorlaten. Maar dan hebben we er wel een pagina bijgestoken en een hele tekst voor de stagebegeleider over het feit dat die echt extra ondersteuning nodig heeft en dat we die en die competentie nog niet gezien hebben... Want je weet dat als we hem er niet doorlaten die nooit meer een animatorcursus zal doen of in een organisatie terecht komen.***

Zoals aangegeven kan het attest ook geweigerd worden op het evaluatiemoment. In de praktijk komt dit echter weinig of niet voor omdat enkel deelnemers die een positieve stage hebben afgelegd naar het evaluatiemoment mogen komen. Eens de stage positief is, is geen enkele organisatie bereid dat 'in twijfel te trekken'. Het is bovendien ook zo dat de deelnemers en de begeleiders van het evaluatiemoment elkaar soms of vaak niet persoonlijk kennen en dat begeleiders grotendeels afhankelijk zijn van wat de jongere over zijn of haar traject en de context ervan vertelt.⁹⁰ Dit leidt ertoe dat begeleiders, zelfs al zouden ze dit willen, weinig in handen hebben om een deelnemer op het evaluatiemoment het attest niet uit te reiken.

Heel wat organisaties zijn, samengevat, om principiële en praktische redenen geneigd om het zwaartepunt van de evaluatie in handen te leggen van de stagebegeleiders en de jongeren, ook bij twijfel, de kans te geven zijn/haar stage aan te vatten.

6.2.3. Evaluatievisie sector vs. overheid: is het water zo diep?

Heel wat organisaties hebben 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 beoordelen en evalueren: de attestering en/of de toelating om aan de stage te beginnen zou geen automatisme mogen zijn. Hoewel het duidelijk is dat op vlak van visie op het evalueren organisaties (onderling) en de administratie schijnbaar niet geheel op dezelfde lijn zitten, is het om meerdere redenen toch onduidelijk hoe dat verschil in visie zich vertaalt naar de praktijk.

Ten eerste betekent het feit dat organisaties huiverachtig staan om iemand de kans te ontnemen om aan de stage te beginnen, niet noodzakelijkerwijze 'begin er maar aan, we zien wel'. Hoewel het moeilijk is om echt na te gaan in welke mate organisaties strenger of 'bewuster' evalueren dan vroeger, zijn er bij een deel van de organisaties toch signalen in die richting. Evalueren was bij sommige

⁹⁰ Een jongere had het bij de open opmerkingen bij de opvolgingsbevraging ook over het feit 'dat hij niet begreep dat hij op het evaluatiemoment werd begeleid door iemand die hem niet kende.'

organisaties voor het decreet een ‘pro-forma-aangelegenheid’ die weinig diepgang kende en/of beperkt bleef tot ‘groepsevaluaties’.

- ***‘Vroeger was dat minder, de laatste avond was eerder een sollicitatiegesprek. We spraken veel meer vanuit sterktes en zwaktes en dat was zeker niet zo uitgebreid als nu’.***
- **Zijn jullie strenger geworden bij het evalueren?**
- ***Ik denk niet strenger, maar betere stagebegeleiders zorgen ervoor dat we een beter beeld hebben van elke cursist aan einde van hun traject. We gaan er meer bewust mee om, de cursisten gaan meer bewust weten aan welke competenties ze hebben gewerkt en op basis van welke competenties ze worden beoordeeld.***

Ook uit de gestructureerde bevraging blijkt dat althans een deel van de organisaties aangeeft ‘strenger’ te zijn geworden m.b.t. het beoordelen of iemand attestwaardig is. In 2015 gaf 16.6% van de organisaties al aan dat dit het geval was, in 2017 was dat 32%. Een meerderheid van de organisaties geeft echter aan niet strenger te zijn geworden.

Tabel 18: Percentage organisaties dat aangeeft strenger te zijn geworden bij de beoordeling

	Te Vroeg (*)		HNA		NA		Twijfel		A		HA	
	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018
dat we strenger zijn geworden m.b.t. het beoordelen op iemand 'attest-waardig' is	13.3%	0%	6.7%	0%	56.7%	52%	6.7%	16%	13.3%	28%	3.3%	4%

(*) Het is te vroeg om hierover een uitspraak te doen

Ten tweede kan de visie van een deel van de organisaties en afdeling Jeugd misschien principieel wel verschillen, maar het is goed mogelijk dat in de praktijk (‘onder welke condities laat je een deelnemer aan de stage beginnen of zijn attest behalen’) de afstand kleiner is dan ze lijkt. Het is immers onmogelijk na te gaan of het evaluatieproces in de organisaties al dan niet strookt met wat de afdeling Jeugd wil, tenzij er op basis van concrete cases wordt gekeken hoe organisaties tot een bepaalde beslissing komen.

Ten derde is het schijnbare verschil in visie onlosmakelijk verbonden met het inclusieverhaal, dat heel wat organisaties genegen zijn. Als de overheid aandringt op een ‘minimumniveau’ van behaalde competenties, verwijzen organisaties vaak naar jongeren met een specifieke problematiek die, ondanks hun enthousiasme, omwille daarvan grotere moeilijkheden zullen ondervinden om bepaalde competenties te verwerven. Toch hebben ook die jongeren talenten of vaardigheden die meer dan welkom zijn in een jongerenwerking. Organisaties zijn daarom zeer weigerachtig om die jongeren de toegang tot het jeugdwerk te ontfemen.

- ***Ik weet dat de afdeling het belangrijk vindt dat je niet zomaar een attest krijgt. Maar wij vertrekken anderzijds ook wel vanuit het idee dat iedereen die graag stage wil doen, stage moet kunnen doen, met de juiste feedback, met de juiste achtergrondinformatie. Maar nu hadden wij een jongen mee die heel zwaar***

autisme had, maar dat ontzettend graag wil doen. Maar mits de juiste begeleiding gaat dat ook kunnen. Dus ja, die krijgt van ons de toestemming om stage te doen. En die gaat vermoedelijk op een stageplaats terecht komen die hem ook toestemming zal geven om assistent te worden. Op een andere plaats zou dat misschien niet gaan. Dus de manier waarop wij met die competenties omgaan is niet van 'je kunt iets of je kunt iets niet'. Wat ik daar gevaarlijk aan vind is het feit dat ze hun trajectboekjes naast elkaar gaan leggen en kijken waar dat de kruisjes staan. Dat vind ik afschuwelijk...

Bij de administratie geeft men echter aan dat het helemaal niet de bedoeling is om die jongeren de toegang tot een begeleidersrol in het jeugdwerk te ontfemen, maar wel dat organisaties sterker hun verantwoordelijkheid moeten opnemen om met de stageplaats en de jongere duidelijke afspraken te maken.

- ***We zeggen wel: denk na waar je die jongeren kunt inschakelen, en als die jongere nu bij xxx {naam organisatie} het traject volgt en dan op een speelplein een stage doet, maak dan als organisatie dat dit ook duidelijk is... Dat vraagt wel een verantwoordelijkheid van de organisatie. En ik vind dat de jeugdsector daar meer gezamenlijk aan zou moeten werken. Maar jongeren worden doorgestuurd van hier naar daar. Jongeren, die misschien tevreden zijn dat ze eens een positieve ervaring hebben gehad, ze op cursus één en ander hebben geleerd, wordt onvoldoende opgevolgd. Er wordt niet doorgegeven: 'hij is zeker niet sterk in groepsdynamica maar hij kan perfect de showkes aan het begin of het eind van de dag doen. Of een toneel opvoeren.' En zo loopt het fout op stage. En dat is de meerwaarde van het werken met competenties maar dat dringt nog onvoldoende door in een aantal organisaties...***

Momenteel lopen er een aantal proefprojecten met organisaties om jongeren met een beperking meer kansen te bieden als begeleider of hulpbegeleider, onder meer door na te gaan hoe deelname aan de trajecten voor jongeren met een beperking evidentier kan worden gemaakt. De discussie over wat het eindpunt van zo'n traject moet of kan zijn, bijvoorbeeld op vlak van attestering, is lopende en het is te vroeg om hier diep op in te gaan maar sommige organisaties suggereren dat een meer 'talentgerichte' benadering die de sterktes van deelnemers erkent ook jongeren met beperkingen meer kansen zou kunnen bieden.

6.2.4. Visie jongeren

We zijn reeds ingegaan (in hoofdstuk 5.2.1.2 *De waarde van het attest voor de buitenwereld*) op het gegeven dat organisaties huiverachtig staan ten opzichte van een te schoolse benadering van kadervorming waarin woorden als 'assessments, minimumniveaus en doorgedreven evaluaties' centraal zouden kunnen staan. Jongeren mogen uitgedaagd worden om te groeien, maar dit kan even goed op een plezierige 'jeugdwerkmanier' zonder prestatiedruk.

De vraag is in welke mate organisaties er ook in slagen om die 'jeugdwerkmanier' vorm te geven.

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op (i) de manier waarop jongeren het kadervormingstraject ervaren, de mate waarin ze schrik hebben om te slagen, (ii) de mate waarin ze voldoende uitdaging vinden in het traject en (iii) de mate waarin ze de evaluatie fair en eerlijk vonden.

6.2.4.1. Schrik om niet te slagen

In de follow-up bevraging vroegen we aan de deelnemers in welke mate ze gedurende het traject schrik hadden om hun attest niet te behalen. 12.7% van de deelnemers ging (helemaal) akkoord met deze stelling⁹¹.

Tabel 19: Percentage jongeren dat schrik had of ze hun attest wel zouden behalen

	HNA	NA	Twijfel	A	HA
Ik had schrik of ik mijn attest wel zou behalen	37.9%	35.6%	13.9%	10.4%	2.3%

Deelnemers aan het animator-traject gaven vaker aan schrik te hebben gehad ($F=5.68$; $p<0.004$), net als jongeren uit het BSO ($r=0.15$; $p<0.010$) en jongeren met minder hoogopgeleide ouders ($r=-0.18$; $p<0.003$). Oudere deelnemers hadden minder schrik ($r=-0.22$; $p<0.001$) en dit leeftijdseffect zien we vooral terug bij de deelnemers van het animator-traject.

Wanneer we enkel de organisaties bekijken waarvan meer dan 10 personen aan de follow-up bevraging hebben deelgenomen ($N=9$), zien we significante verschillen tussen de organisaties ($F=5.29$; $p<0.001$) waarbij de minimumscore 1.6/5 was en de maximumscore 2.9/5. In de praktijk betekent dit dat in de organisatie die hoogst scoort 31.8% (helemaal) akkoord ging met de stelling 'ik had schrik om niet te slagen tijdens het theoretische luik', terwijl in de organisatie waar de score het laagst lag, niemand akkoord ging met deze stelling.

We kunnen hieruit concluderen dat, hoewel het aandeel jongeren dat vreest niet te zullen slagen globaal gezien niet zeer hoog is, er indicaties zijn dat het aandeel hoger ligt bij kwetsbare jongeren. Daarnaast suggereren de data dat er op dit vlak ook verschillen zijn tussen organisaties.

6.2.4.2. Een uitdagend traject

Hoe uitdagend vinden de deelnemers hun traject?

In de follow-up bevraging peilden 3 items naar het uitdagende karakter van het traject.

Tabel 20 Frequentieverdeling voor items 'uitdagend karakter van het traject', op basis van antwoorden deelnemers alle trajecten

	HNA	NA	Twijfel	A	HA
Ik had het gevoel dat zolang je maar openstond om bij te leren, je makkelijk je attest kon behalen	0.3%	12.0%	20.4%	49.8%	17.5%

⁹¹ Als we dieper ingaan op de verschillende onderdelen van het traject zien we weinig verschillen m.b.t. angst voor het niet halen van attest: 8.9% voor het theoretische luik, 11.3% voor het stagelukkig en 7% voor het evaluatielukkig. Er waren significante verschillen tussen de trajecten op dit vlak (theoretisch luik: $F=12.54$; $p<0.001$, stage: $F=5.00$; $p<0.004$, evaluatiemoment $F=3.054$; $p<0.049$), waarbij animatoren angstiger waren voor elk van de verschillende onderdelen.

De lat lag toch hoog: je moest duidelijk tonen wat je kon als hoofdanimator om het attest te halen	5.8%	17.5%	26.2%	45.3%	5.2%
Je hoeft helemaal geen goede hoofdanimator te zijn om het attest te kunnen halen	34.5%	47.2%	9.4%	8.1%	0.7%

67.3% gaf aan dat je ‘makkelijk je attest kon behalen, als je open stond om bij te leren’. 50.5% was (helemaal) akkoord dat ‘de lat toch hoog lag’ (tegenover 23.3% die hier (helemaal) niet mee akkoord ging. 8.8% gaf aan ‘dat je helemaal geen goede animator, hoofdanimator of instructeur moest zijn om het attest te kunnen halen’ (terwijl 81.7% de tegenovergestelde mening was toegedaan).

Globaal gezien schetsen deze cijfers een beeld van de trajecten als ‘voldoende uitdagend’, maar ook haalbaar.

Verschillen tussen de trajecten en sociodemografische verschillen

Omdat bovenstaande items – ‘de lat lag hoog...’, ‘het was haalbaar als je open stond om bij te leren’, en ‘je hoeft geen goede A/HA/I te zijn om het attest te halen...’ – elk via een andere nuance meten hoe uitdagend het traject was zou het bundelen van deze variabelen in één factor, verlies aan informatie betekenen⁹². Hieronder linken we daarom de variantie in deze items afzonderlijk aan de sociodemografische factoren.

Enkel met betrekking tot het eerste item is er een verschil tussen de trajecten ($F=3.36$; $p<0.036$) waarbij de animatoren iets vaker vonden dan de hoofdanimatoren en instructeurs dat ‘zolang je maar openstond om bij te leren, je makkelijk je attest kon halen’. Geen van de drie items is echter gerelateerd aan sekse, leeftijd, het hebben van een migratie achtergrond, ouderlijk opleidingsniveau of onderwijsvorm.

Opgesplitst naar traject zijn er bij de hoofdanimatoren wel significante verbanden tussen item 1 en sekse ($r=-0.24$; $p<0.001$) en onderwijsvorm ($r=-0.25$; $p<0.008$): meisjes en jongeren uit het BSO vinden minder snel dat ‘zolang je maar open stond om bij te leren, je makkelijk kon slagen’.

Bijkomende analyses tonen dat het derde item (‘je hoeft geen goede animator, hoofdanimator of instructeur te zijn...’), maar niet de andere items, negatief is geassocieerd is met de gepercipieerde kwaliteit⁹³ van de cursus ($r=-0.19$; $p<0.001$) en de stage ($r=-0.18$; $p<0.002$). Er zijn geen verbanden met de zelf ingeschatte begincompetenties⁹⁴ of zelf ingeschatte competenties in de follow-up bevraging’ (zie hoofdstuk 6.4.1 *Begincompetenties*).

Verschillen tussen organisaties

Wanneer we kijken naar de verschillen tussen organisaties die minimaal 10 scores hebben ($N=9$) zien we dat er significante verschillen zijn voor item 2 ($F=5.76$; $p<0.001$) en 3 ($F=3.24$; $p<0.002$).

Concreet betekent dit dat in de laagst scorende organisatie 9.1% van de deelnemers aangaf (helemaal) akkoord te gaan met de stelling dat ‘de lat toch hoog lag’, terwijl in de hoogst scorende organisatie

⁹² De analyse van de samenhang tussen deze items toont inderdaad dat de items beter niet worden gebundeld in één schaal.

⁹³ Voor de operationalisering zie hoofdstuk 6.4.3.2.1

⁹⁴ Voor een operationalisering zie hoofdstuk 6.4.1

100% (helemaal) akkoord ging met die stelling. Met betrekking tot item 3 betekent dit dat 23.8% van de hoogst scorende organisatie (helemaal) akkoord gaat met het feit 'dat je helemaal geen goede animator, hoofdanimator of instructeur moet zijn om je attest te behalen', terwijl in de laagst scorende organisatie geen enkele deelnemer akkoord ging met deze stelling.

Deze cijfers suggereren dus dat de mate waarin deelnemers de trajecten als uitdagend zien verschilt tussen organisaties.

6.2.4.3. Manier van evalueren

We vroegen aan de deelnemers of ze het gevoel hadden fair geëvalueerd te zijn tijdens de cursus, de stage en het evaluatiemoment.

94% van de deelnemers ging (helemaal) akkoord met de stelling dat de begeleiders tijdens het theoretische luik 'eerlijk en fair waren in de manier waarop hij/zij me evalueerde'. Ditzelfde geldt voor 91.3% van de deelnemers tijdens de stage en 86.8% tijdens het evaluatiemoment⁹⁵. Het aandeel jongeren dat (helemaal) niet akkoord gaat met deze stellingen is klein tot verwaarloosbaar.

Tabel 21 Percentage deelnemers die akkoord gaat met de stelling dat 'Mijn begeleider(s)....'

	HNA	NA	Twijfel	A	HA
eerlijk en fair was/waren in de manier waarop hij/zij me evalueerde (cursus)	0.0%	0.3%	5.7%	46.4%	47.6%
eerlijk en fair was/waren in de manier waarop hij/zij me evalueerde (stage)	0.2%	2.2%	6.3%	50.5%	40.8%
eerlijk en fair was/waren in de manier waarop hij/zij me evalueerde (evaluatie)	0.5%	3.0%	9.6%	58.9%	27.9%

Er zijn geen significante verschillen tussen de trajecten op dit vlak. Meisjes gingen minder akkoord met de stelling dat ze eerlijk en fair werden beoordeeld op het evaluatiemoment ($r=-0.15$; $p<0.040$), maar verder zien we geen systematische verbanden met de sociodemografische achtergrondkenmerken.

Wanneer we kijken naar de organisatieverschillen (enkel bij die organisaties die minimaal 10 scores hebben, $N=13$ voor het theoretische luik en $N=4$ voor het evaluatieluik) zien we dat er een klein maar significant ($F=2.57$; $p<0.003$) verschil is zijn tussen organisaties op vlak van de eerlijkheid en fairheid waarmee deelnemers zich geëvalueerd voelen tijdens het theoretische luik. De laagste scorende organisatie had een gemiddelde score van 3.8 op een schaal van 1 tot 5, de hoogst scorende organisatie klokte af op 4.7.

Het verschil tussen de organisaties m.b.t. de mate waarin de deelnemers zich eerlijk en fair beoordeeld voelen op het evaluatiemoment is niet significant.

6.2.5. Besluit

Er bestaat tussen de organisaties onderling en tussen organisaties en de overheid discussie over de filosofie achter de evaluatie van deelnemers en over het tijdstip waarop dit het best geschiedt.

⁹⁵ Wie nog geen stage of evaluatiemoment had gevolgd (of nog bezig was) heeft de vragen over de stage of het evaluatiemoment niet ingevuld.

Sommigen vinden dat de nadruk moet liggen op de wil en het enthousiasme om bij te leren en te groeien als animator, hoofdanimator of instructeur en wijzen op de moeilijkheden om een deelnemer te vroeg in het traject tegen te houden omwille van praktische of pedagogische redenen.

Anderen 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 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.

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. Een grote meerderheid van de deelnemers geeft ook aan zich fair en eerlijk beoordeeld te voelen.

Jongeren met een kwetsbare onderwijsachtergrond rapporteren wel meer schrik en vinden het hoofdanimatortraject een stuk uitdagender.

Op basis van de hierboven besproken verschillen tussen organisaties, waarbij deelnemers in sommige organisaties meer schrik rapporteren, een minder uitdagend traject en/of een mindere faire beoordeling suggereren, kunnen we concluderen dat er, ondanks het generieke karakter van het attest, wel degelijk verschillen zijn tussen organisaties op vlak van 'hoe hoog de lat precies ligt'.

6.3. De competentieclusters

Voor het attest animator bestaat het competentieprofiel uit 7 competentieclusters, voor het attest hoofdanimator uit 8 en voor het attest instructeur uit 9 competentieclusters. In dit hoofdstuk gaan we na welk belang de organisaties hechten aan de verschillende competentieclusters en tevens welk gewicht ze geven aan die clusters in het theoretische luik van hun respectievelijke trajecten. We hebben hierbij ook oog voor zowel de sectorgemiddelden als de variatie tussen de organisaties. Daarnaast hebben we oog voor 'alternatieve competentieclusters' die niet in de competentieprofielen voorkomen, maar wel gewenst zijn door de verschillende organisaties.

6.3.1. Belang

Het decreet vraagt de organisaties om in de trajecten te werken aan alle competenties en clusters die zijn opgenomen in de competentieprofielen, maar bepaalt niet of alle competenties hetzelfde gewicht of belang (moeten) hebben.

In de praktijk maken organisaties wel een onderscheid – zo bleek tijdens de interviews – tussen clusters waar ze in meerdere of mindere mate belang aan hechten.

In deze sectie bespreken we het belang van de bestaande clusters, geven we tevens een overzicht van door organisaties gewenste clusters (die niet opgenomen zijn in de verschillende competentieprofielen) en bespreken we een aantal opmerkingen die van belang kunnen zijn bij een eventuele aanpassing van de competentieprofielen.

6.3.1.1. De bestaande clusters

We vroegen aan de organisaties (bevraging 2015-2016) om vanuit hun organisatievisie het belang van de verschillende clusters voor de trajecten animator, hoofdanimator en instructeur in te schatten op een schaal van '0' (zeer onbelangrijk) tot '10' (zeer belangrijk).⁹⁶

Animatortraject

Alle competentieclusters van het traject animator worden sectorbreed gemiddeld als 'zeer belangrijk' gezien, en daar bestaat een relatief grote consensus over. Geen enkel cluster had een gemiddelde score onder de 8.6/10. Onderstaande tabel toont dat de waarde die gemiddeld aan de verschillende clusters wordt gehecht hoog is: tussen de 8.6/10 ('over zichzelf reflecteren als animator') en 9.6/10 ('kinderen en jongeren begeleiden').

Tabel 22 Belang van competentieclusters animator op een schaal van 0-10, volgens de organisaties

	Kinderen en jongeren begeleiden	Activiteiten organiseren	Over zichzelf reflecteren als animator	De veiligheid van kinderen en jongeren waarborgen	Respectvol handelen	Samenwerken	Enthousiasmeren
Gemiddelde	9.6	9.5	8.6	8.8	8.8	9.1	9.2
Standaardafwijking	0.7	0.8	1.2	1.3	1.4	1.3	1.0
Minimum	8	7	6	5	4	4	6
Maximum	10	10	10	10	10	10	10

Hoofdanimatortraject

Voor het traject hoofdanimator krijgen we een licht ander beeld. 5 clusters scoren gemiddeld hoger dan 8/10: 'animatoren begeleiden', een 'geheel van activiteiten organiseren', 'over zichzelf reflecteren als hoofdanimator', 'animatoren evalueren' en 'de eindverantwoordelijkheid nemen'.

Het cluster 'administratieve gegevens beheren' (6/10) en 'communiceren met verschillende partners' (6.9/10) scoren lager en hebben ook minimumscores van 0/10 (maar tegelijk ook maximumscores van 10/10).

Tabel 23 Belang van competentieclusters hoofdanimator op een schaal van 0-10, volgens de organisaties

	Animatoren begeleiden	Een geheel van activiteiten organiseren	Over zichzelf reflecteren als hoofdanimator	Animatoren evalueren	De eindverantwoordelijkheid nemen	Administratieve gegevens beheren	Communiceren met verschillende partners	Een team leiden
Gemiddelde	9.5	9.0	8.9	8.0	8.6	6.0	6.9	9.0

⁹⁶ De vragenlijst werd ingevuld door de verantwoordelijke vorming. Hoewel expliciet werd gevraagd naar de visie van de organisatie over het belang van de clusters, is het weinig waarschijnlijk dat de organisaties daar een zeer expliciete visie rond hebben. Het blijft hier dus gaan om een persoonlijke inschatting van de vormingsverantwoordelijke (die wel het best geplaatst is om dit te doen).

Standaard-afwijking	0.86	0.93	1.11	1.76	1.70	2.93	2.68	1.48
Minimum	7	7	7	2	3	0	0	3
Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10

Het feit dat de standaardafwijking voor deze clusters beduidend hoger ligt dan voor de andere clusters betekent dat organisaties onderling sterk verschillen in het belang dat ze aan die clusters toekennen.

Uit de kwalitatieve interviews blijkt dat in heel wat organisaties het beheer van de administratie of de communicatie met partners soms geheel of gedeeltelijk los staat van de rol van hoofddanimator of instructeur (zie verder). Deze taken worden dan bijvoorbeeld door een professional opgenomen, waardoor ze hier dus weinig nadruk op leggen tijdens het traject.

Dit heeft ook implicaties voor de stage: niet alle hoofddanimatoren in opleiding komen op een stageplaats terecht waar die beide aspecten behoren tot het takenpakket van de hoofddanimator. Het gevolg is dat een aantal van hen minder kansen krijgt om op dat vlak hun competenties te tonen.

Vooraf m.b.t. het cluster 'administratie beheren' is de invulling dan ook divers: sommige organisaties maken de deelnemers vertrouwd met de inhoud van het decreet (voor het geval stagiairs-animatoren hier vragen zouden over hebben), bij andere organisaties gaat het eerder over het leren omgaan met verzekeringspapieren.

Instructeurtraject

Tabel 24 Belang van competentieclusters instructeur op een schaal van 0-10, volgens de organisaties

	Deelnemers begeleiden	Vorming voorbereiden	Vorming begeleiden	Vorming evalueren	Over zichzelf reflecteren als instructeur	Deelnemers evalueren	De eindverantwoordelijkheid nemen	Administratieve gegevens beheren	Communiceren met verschillende partners
Gemiddelde	9.6	9.5	9.6	9.0	9.4	8.7	8.0	5.2	5.9
Standaardafwijking	0.72	0.83	0.58	1.04	0.77	1.09	2.24	3.04	2.91
Minimum	8	7	8	7	7	7	1	0	1
Maximum	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Bij het traject instructeur zien we 2 clusters die afwijkend (lager) worden gewaardeerd dan de andere: administratieve gegevens beheren (5.2/10) en 'communiceren met verschillende partners' (5.9/10). Ook hier geldt dezelfde logica als bij het traject hoofddanimator: de relevantie van die clusters wordt sterk anders ingeschat.

- ***In het competentieprofiel van het traject hoofddanimator staat er een cluster over administratie en dat zijn zo dingen... Eigenlijk is die administratie beperkt. Als hoofddanimator moet je bijvoorbeeld kunnen werken met die verzekeringspapieren, die dingen voor hoofddanimator vind ik best wel waardevol... Maar voor instructeur zit er bij ons in de werking niet veel administratie in, behalve dan die KAVO-tool en omgaan met medische fiches, en dat soort dingen. Maar het is vooral de coördinator die dat doet. Dat zit eigenlijk niet echt in uw rol als instructeur. Als je cursusverantwoordelijke wordt, dan wordt dat nog helemaal doorgebabbel en zo... In zo'n***

instructeurscursus zit al zo veel inhoudelijk. Daar willen we de focus opleggen en niet op heel dat administratieve.

6.3.1.2. Ontbrekende clusters

De organisaties hadden ook de kans om in de gestructureerde organisatiebevraging (2015-2016) eigen clusters voor te stellen. Onderstaande tabel toont die suggesties voor de verschillende trajecten.

We moeten hierbij een onderscheid maken tussen de behoefte aan bijkomende generieke clusters en de behoefte aan organisatiespecifieke clusters.

Als we de kwalitatieve interviews, waarin ook dieper werd ingegaan op dit thema, mee in rekening brengen kwam echter één specifieke competentie relatief vaak terug – nl het ‘werken met kwetsbare kinderen en jongeren’ – als een mogelijke kandidaat voor een nieuwe ‘generiek cluster’. Sommige geïnterviewden gaven aan dat ‘iedere organisaties hier immers mee te maken krijgt’, en niet enkel de ‘doelgroepspecifieke organisaties’. 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.

Tabel 25 Lijst van ontbrekende clusters volgens organisaties

ANIMATOR	HOOFDANIMATOR	INSTRUCTEUR
‘Talent voor samenleven + bewustzijn van eigen referentiekader’,	‘kinderen en jongeren begeleiden, activiteiten organiseren voor kinderen en jongeren’,	‘zie A en HA’,
‘probleemoplossend werken’,	‘Talent voor samenleven + bewustzijn van eigen referentiekader’,	‘Theoretische achtergrond; functie als kampleider’,
‘Organisatiegebonden competenties’,	‘Organisatiespecifieke competenties’,	‘Organisatiespecifieke competenties’,
‘omgaan met diversiteit’,	‘kinderrechten’, ‘natuur- en milieueducatie’, ‘diversiteit’, ‘een eigen visie op spelen ontwikkelen’,	‘natuur- en milieueducatie’, ‘groepsdynamica’,
kinderrechten’,	‘creativiteit’,	‘kinderrechten’,
‘inzicht in maatschappelijke thema's’,	‘Zie animator. Dit zijn competenties die we trachten in alle facetten van onze organisatie mee te geven. We werken heel sterk aan begeleidershouding/ grondhouding want als deze goed zit komt het maken van activiteiten, spelblokken,.. vanzelf. We leren ze loskomen van de inhoud en meer te kijken naar de groep en te leren zien wat er leeft. Als hoofdanimator ontbreken er voor mij nog enkele competenties op vlak van deze begeleidershouding (je staat als HA niet volledig buiten de groep kinderen)’	‘groepsdynamica (sluit zeker aan bij de bovenvermelde competenties, maar hier hechten we zeer veel belang aan waardoor het relevant is om het afzonderlijk te benoemen)’

'natuur- en milieueducatie',		
'diversiteit', '		
'Er staan als animator',		
'Eigen visie op spelen ontwikkelen',		
'creativiteit',		
'Clusters voldoende maar m.b.t. indicatoren missen we er soms wel, bijvoorbeeld rond creativiteit, communicatie en begeleidingshouding',		
'Authenticiteit, Kwetsbare openheid, Speelsheid, Bezieling, Verantwoordelijkheid'		

Meer enthousiasme zou er bestaan over de mogelijkheid om naast de generieke competentieprofielen de mogelijkheid te krijgen om eigen organisatiespecifieke competenties toe te voegen.

De manier waarop organisaties dit zien verschilt echter sterk. Sommige organisaties vinden de 50 uur vorming voor het generieke profiel goed, maar zouden graag de mogelijkheid hebben om daarbovenop een bepaald percentage uren (vb. 10%) toe te voegen die ze een eigen invulling kunnen geven.

Andere organisaties zien absoluut geen ruimte voor een uitbreiding van het aantal uren en zouden verkiezen om een bepaald percentage van de bestaande uren aan organisatiespecifieke zaken te kunnen spenderen. Een uitbreiding van het aantal uren zou geen optie zijn omwille van het grote engagement dat nu reeds wordt gevraagd van de deelnemers.

De grootste gemene deler is een vraag naar meer flexibiliteit, om de organisaties de kans te geven, indien ze dit willen, een eigen cluster of inhoud toe te voegen die met een bepaalde marge een zeker gewicht mag hebben in het theoretische luik.

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'. Op die manier smokkelen ze de organisatiespecifieke inhouden binnen in de trajecten. Dit doet bij sommigen de vraag rijzen waarom zij zich wel strikt aan de regels (van het verbod op organisatiespecifieke inhoud) zouden moeten houden, terwijl andere organisaties dat (ogenschijnlijk) niet doen...

- ***Ik heb het mij al vaak afgevraagd. Ik ben heel tevreden over onze cursus. Ik vraag me af of de overheid, als ze die zouden bijwonen, ze dat ook zo zouden vinden. Want als ge in het werkveld staat is het toch iets volledig anders. Als ik dan naar xxx {naam organisatie} kijk, op vlak van het generieke, die leren yyyy {naam activiteit}. Bij ons is dat absoluut niet aan de orde. Dat kan dan***

weer wel, maar bij ons wordt alles wat met onze eigenheid te maken heeft er volledig uitgewipt. Dan zou ik daar een grote frustratie over hebben want yyyy moeten ze bij ons niet kunnen. Ik vraag me af waar je dan de lijn trekt en wat is dan goed en wat is dan niet goed voor de overheid?

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

6.3.1.3. Algemene opmerkingen over de clusters en de onderliggende competenties

Verschillende organisaties dringen aan op een meer heldere formulering van de competenties, aangepast aan het niveau van de jongeren. Daarnaast en hiermee gedeeltelijk samenhangend zou het de evaluatie van deelnemers vergemakkelijken: hoe minder vaag en abstract, hoe makkelijker het is om te evalueren.

Een aantal clusters zijn daarenboven moeilijk te evalueren tijdens het theoretische luik, aldus sommige vormingsverantwoordelijken.

- ***Wat ik moeilijk vond, zeker om te beoordelen op cursus, is het cluster respectvol handelen. Ik begrijp dat het er tussenstaat, maar dat is heel moeilijk om op een cursus te kunnen evalueren. Ik vind het wel goed dat die ertussen staat, maar het is niet iets wat makkelijk een kruisje vraagt of zo. Activiteiten bedenken daarentegen is gemakkelijker, dat is iets heel duidelijk en concreet.***

Je kan immers deelnemers daarover wel laten nadenken, maar of iemand bijvoorbeeld werkelijk zorg draagt voor de veiligheid van kinderen blijkt pas in de praktijk.

Eén vormingsmedewerker suggereerde dat er sterker zou kunnen gedifferentieerd worden tussen clusters die in het theoretische luik en clusters die tijdens de stage meer centraal zouden moeten staan.

Daarnaast stelden sommige vormingsverantwoordelijken zich vragen over de competentie 'reflecteren' in de trajecten animator, hoofdanimator, instructeur. Momenteel valt hieronder het reflecteren over slechts 2 clusters⁹⁷. Als animatoren/hoofdanimatoren/instructeurs over die twee aspecten (clusters) moeten kunnen reflecteren, waarom dan niet over de andere clusters? Eén verantwoordelijke formuleerde een alternatief:

- ***Als ik een aanbeveling mag doen (en omdat de competenties onderling toch geen waarde hebben welke beter is) zou ik dit {reflecteren} verplaatsen naar de laatste competentie. Zo overlopen de cursisten bij het zelf invullen van het boekje eerst alle andere competenties om dan stil te staan bij 'hoe heb ik nu gereflecteerd'. Als instructeur is het bovendien heel handig om eerst alle***

⁹⁷ 'Je hebt inzicht in je sterke en zwakke punten in je rol als....en je gaat aan de slag met je verbeterpunten' en 'Je hebt inzicht in je sterke en zwakke punten in het organiseren vanen je gaat aan de slag met je verbeterpunten'.

andere competenties te overlopen en dan te zien of de cursist zichzelf goed kan inschatten.

6.3.1.4. Besluit

De clusters van het animatorluik weerspiegelen, volgens de organisaties, goed wat een animator moet kennen en kunnen.

Voor de trajecten hoofdanimator en instructeur geldt dit ook, met uitzondering van twee clusters: het beheren van administratieve gegevens en het communiceren met derden. Men kan zich de vraag stellen of – gezien de lage gemiddelde waarde en de grote variatie – die clusters wel voldoende weerspiegelen wat een hoofdanimator of instructeur moet kunnen en kennen.

De competentieclusters zijn ruim genoeg en laten de meeste organisaties toe hun ‘ei te leggen’. Terzelfdertijd erkennen organisaties ook dat een te brede interpretatie en invulling van de invulling van de competenties het systeem kan uithollen.

De wens om organisatiespecifieke clusters/inhouden te kunnen toevoegen leeft nog steeds bij heel wat organisaties.

6.3.2. Het relatieve gewicht van de clusters binnen de trajecten

De waarde die organisaties hechten aan de verschillende clusters is één ding. De mate waarin de verschillende clusters hun vertaling vinden in het theoretische luik is iets anders. In dit hoofdstuk ligt de focus op het feitelijke gewicht van een cluster in het theoretische luik van het traject. We geven kort aan hoe dit kan bepaald worden en wat het gewicht is van de verschillende clusters in het animator-, hoofdanimator- of instructeurtraject.

6.3.2.1. Het meten van het gewicht van de verschillende clusters.

Organisaties moesten als onderdeel van hun erkenningsaanvraag een ‘competentieschema’ indienen waarin duidelijk werd aangegeven aan welke competenties er in de verschillende blokken/sessies van het theoretisch luik zou worden gewerkt⁹⁸.

Op basis van dit competentieschema kan berekend worden in welke mate een competentie aan bod komt. Er werd hierbij vertrokken vanuit het gegeven dat het theoretische luik 50 uur duurt: meer aandacht voor één specifiek cluster gaat dus – globaal gezien – ten koste van de aandacht voor de andere clusters.

Door het relatieve gewicht van iedere competentie te berekenen – i.e. het gewicht van iedere competentie per blok⁹⁹ vermenigvuldigd met het gewicht van ieder blok ten opzichte van het geheel (50 uur) - kan men nagaan welk gewicht ieder competentiecluster krijgt in het theoretische luik van het traject.

⁹⁸ De basis voor onderstaande berekening houdt dus geen rekening met eventuele wijzigingen (bijvoorbeeld na inspectie in de werkingsjaren daarop.

⁹⁹ Wanneer er tijdens een blok van 2 uur aan slechts 1 cluster wordt gewerkt dan krijgt dit cluster een hoger gewicht dan wanneer er tijdens zo’n blok aan 4 verschillende competenties wordt gewerkt.

Het spreekt voor zich dat deze methode leidt tot gegevens die enkel kunnen dienen om grote tendensen zichtbaar te maken. De gewichten zeggen immers op zich niets over de manier waarop er kwalitatief aan de competenties wordt gewerkt of aan de hand van welke methodieken dit gebeurt. Bovendien dient er rekening mee gehouden te worden dat de resultaten enkel iets zeggen over de relatieve gewichten van de clusters op papier (en niet tijdens de vormingsessies zelf).

Toch is het een zinvolle oefening om na te gaan hoeveel aandacht organisaties tijdens het theoretische luik besteden aan de verschillende clusters omdat, in theorie het competentieschema immers de visie (van de organisatie) over het belang van de clusters reflecteert.

6.3.2.2. Gewicht clusters animator

Tabel 26 Relatieve gewicht per cluster (animator-traject), proportie van de clusters in het theoretisch traject

	Kinderen en jongeren begeleiden	Activiteiten organiseren	Over zichzelf reflecteren als animator	De veiligheid van kinderen en jongeren waarborgen	Respectvol handelen	Samenwerken	Enthousiasmeren
Gemiddelde	0.20	0.18	0.12	0.15	0.12	0.12	0.12
Standaard Afwijking	0.06	0.06	0.06	0.05	0.04	0.05	0.05
Minimum	0.08	0.06	0.02	0.08	0.05	0.05	0.04
Maximum	0.40	0.29	0.26	0.34	0.20	0.23	0.22

Bovenstaande tabel geeft een beeld van het relatieve gewicht van iedere cluster in het animatortraject. Gemiddeld schommelt het gewicht van de clusters tussen 12% voor 'respectvol omgaan', 'respectvol handelen' en 'enthousiasmeren' en 20% voor 'het begeleiden van kinderen en jongeren'. Toch zijn er opmerkelijke verschillen tussen organisaties: het gewicht van reflecteren, bijvoorbeeld, varieert tussen 2% en 26%, het gewicht voor het begeleiden van kinderen en jongeren tussen 8% en de 40%.

6.3.2.3. Gewicht clusters hoofdanimator

Tabel 27 Relatieve gewicht per cluster (hoofdanimator-traject), proportie van de clusters in het theoretisch traject

	Animatoren begeleiden	Een geheel van activiteiten organiseren	Over zichzelf reflecteren als hoofd-animator	Animatoren evalueren	De eindverantwoordelijkheid nemen	Administratieve gegevens beheren	Communiceren met verschillende partners	Een team leiden
Gemiddelde	0.20	0.13	0.16	0.09	0.14	0.07	0.08	0.14
Standaard Afwijking	0.06	0.06	0.08	0.04	0.08	0.04	0.03	0.05
Minimum	0.06	0.04	0.03	0.03	0.02	0.02	0.02	0.05
Maximum	0.35	0.25	0.34	0.20	0.34	0.17	0.13	0.23

Het gewicht voor de verschillende competentieclusters van het traject hoofdanimator variëren tussen de 20% (begeleiden van animatoren) en 7% het 'beheren van administratie'. Ook hier zien we echter grote verschillen tussen organisaties in de klemtoon die ze leggen.

6.3.2.4. Gewicht clusters instructeur

De laatste tabel geeft het gewicht aan van de verschillende competentieclusters voor het traject instructeur.

De gewichten van de clusters variëren tussen de 20% (cluster 'deelnemers begeleiden') en 5% (cluster 'communiceren met derden'). Ook hier merken we sterke verschillen tussen de organisaties: voor het cluster 'deelnemers begeleiden', bijvoorbeeld, varieert het gewicht, afhankelijk van de organisatie, tussen de 8% en de 39%.

Tabel 28 Relatieve gewicht per cluster (instructeurtraject), proportie van de clusters in het theoretisch traject

	Deelnemers begeleiden	Vorming voorbereiden	Vorming begeleiden	Vorming evalueren	Over zichzelf reflecteren als instructeur	Deelnemers evalueren	De eindverantwoordelijkheid nemen	Administratieve gegevens beheren	Communiceren met verschillende partners
Gemiddelde	0.20	0.13	0.16	0.09	0.14	0.08	0.09	0.06	0.05
Standaard Afwijking	0.08	0.05	0.06	0.04	0.06	0.04	0.04	0.06	0.03
Minimum	0.08	0.02	0.02	0.01	0.07	0	0.01	0	0.01
Maximum	0.39	0.21	0.26	0.17	0.32	0.16	0.17	0.15	0.12

6.3.3. De samenhang tussen belang en gewicht van de clusters

Wanneer we de waarde die de organisaties hechten aan de clusters en het gewicht dat ze krijgen in de trajecten in relatie tot elkaar brengen, vallen 2 zaken op.

De verschillen tussen organisaties op vlak van clustergewichten zijn substantieel groter dan de verschillen tussen organisaties op vlak van de waarde die ze toekennen aan de clusters.¹⁰⁰ Op vlak van visie over het belang van de clusters zitten de organisaties sterker op dezelfde lijn dan op vlak van de concrete invulling (het gewicht) die de clusters krijgen in de trajecten.

Een tweede vaststelling ligt op vlak van de mate waarin er een samenhang is tussen het belang dat door een organisatie aan een bepaalde cluster wordt gehecht en het belang dat die cluster krijgt in het theoretisch traject.¹⁰¹

Globaal gezien is die associatie laag voor het traject animator ($r=0.18$; $p<0.011$), iets hoger voor hoofdanimator ($r=0.32$; $p<0.001$) en nog hoger voor het traject instructeur ($r=0.42$; $p<0.001$).

¹⁰⁰ We gebruiken hiervoor de 'relatieve standaard deviatie' (standaard afwijking gedeeld door gemiddelde) die toelaat om standaardafwijkingen te vergelijken bij variabelen op ratio-niveau (en dus een absoluut 0 punt) die een andere schaal hanteren. Bij het traject animator is de gemiddelde relatieve standaard deviatie voor de clusterwaarden 0.12 en voor de clustergewichten 0.38; voor het traject hoofdanimator is dat respectievelijk 0.22 en 0.55 en voor het traject instructeur 0.21 en 0.51

¹⁰¹ Om dit te berekenen herstructureren we de dataset (die we hebben gecreëerd om het gewicht van de clusters te berekenen) zo dat per organisatie ieder competentiecluster twee waarden krijgt: het belang die de organisatie toekent aan het cluster en het gewicht dat het cluster krijgt in het traject. De 'cases' zijn dan de competentieclusters per organisatie.

De eerder beperkte samenhang tussen clusterbelang en –gewicht voor het animatortraject kan vertaald worden door de relatief grote consensus in de sector over het belang van de verschillende clusters, die zich echter niet vertaalt in een consensus op vlak van het gewicht die de clusters krijgen.

6.3.4. Besluit

Voor het traject animator is relatief grote overeenstemming tussen de organisaties op vlak van waardering voor de verschillende clusters.

Dit neemt niet weg neemt dat het verschil in het gewicht van de clusters niet helemaal het verschil in waardering weerspiegelt en er grote verschillen zijn tussen organisaties in de manier waarop ze het belang van een cluster kwantitatief vertalen naar het gewicht ervan in het traject.

Op zich hoeft dit geenszins verontrustend te zijn. Het kwantitatieve gewicht dat een cluster krijgt hoeft niet per se in een een-op-een relatie te staan met de waarde die een organisatie eraan toekent, omdat tal van andere (kwalitatieve) factoren evenzeer belangrijk zijn. Toch kan het zinvol zijn voor organisaties om na te denken of een grotere congruentie tussen beiden mogelijk of wenselijk is.

Voor de trajecten hoofdanimator en instructeur zien we telkens 2 clusters die lager worden gewaardeerd en ook beduidend minder gewicht krijgen in het theoretische luik van het traject. Als de competentieclusters de identiteit van het jeugdwerk voor een deel definiëren, kan men zich de vraag stellen of deze clusters aanwezig moeten blijven, dan wel niet beter vervangen worden.

6.4. Deelnemers en hun competenties

In dit hoofdstuk analyseren we de impact van de trajecten op de competentieontwikkeling (en de ontwikkeling van het bredere zelfbeeld) bij jongeren.

Eerst gaan we na hoe jongeren zichzelf zien voor de start van het traject. We bespreken ook de verschillen in begincompetenties tussen deelnemers van de trajecten en tussen deelnemers met verschillende sociodemografische kenmerken.

Vervolgens focussen we op de groei in competenties doorheen het traject. Daarnaast gaan we na welke kenmerken van deelnemers en trajecten samenhangen met die groei.

6.4.1. Begincompetenties

De ‘begincompetenties’ zijn de zelfinschattingen van de deelnemers van de verschillende trajecten, ongeveer een week voor ze aan het traject beginnen. Het niet onbelangrijk om, vooraleer we de groei in competenties bespreken, eerst de begincompetenties wat uitgebreider onder de loep te nemen.

6.4.1.1. Zelfinschatting bij aanvang traject.

Methodologie

Zoals eerder aangegeven werd de jongeren gevraagd om zich voor iedere competentie in te schalen op een 6-puntenschaal.

De schaal liep van 0 (‘ik weet helemaal niet hoe goed ik hierin al ben’) over 1 (‘ik heb het daar zeer vaak moeilijk mee, ik kan hier nog heel veel in groeien’), 2 (‘ik heb het daar moeilijk mee, ik kan daar

nog wat in groeien'), 3 ('een beetje tussen de twee: soms lijkt het te lukken, soms ook niet'), 4 ('dat lukt mij redelijk vaak, dat is iets waar ik al sterk in ben') tot 5 ('dat lukt mij meestal zeer goed/dat is echt iets waar ik al heel goed in ben').¹⁰²¹⁰³

Op basis van deze schaal kunnen we 2 aspecten van zelfinschatting van competenties berekenen.

Eerst berekenen we voor iedere deelnemer de clusterscores: 7 clusterscores voor de deelnemers van het traject animator, 8 voor het traject hoofdanimator en 9 voor het traject instructeur. Een clusterscore is de gemiddelde score die een deelnemer behaalt op alle competenties die onder een cluster vallen.

Op basis van de clusterscores berekenen we een algemeen gemiddelde over alle clusters heen¹⁰⁴. Dit algemeen gemiddelde – een score tussen 0 en 5 – dient als basis voor de verklarende analyses verderop in dit hoofdstuk¹⁰⁵.

Daarnaast berekenen we een score voor het 'competentiebewustzijn' van de deelnemers. Hiervoor gaan we per competentiecluster na op hoeveel competenties (ten opzichte van het totaal aantal competenties in het cluster) een jongere aangaf 'echt niet te weten hoe goed hij/zij hierin is (score '0')'. Ook hiervan werd een totaal berekend over alle clusters heen.¹⁰⁶

Een lage score op competentiebewustzijn betekent dat een deelnemer een inschatting kan maken van de mate waarin hij of zij de verschillende competenties reeds beheerst en vaker een idee heeft waarin hij of zij goed of slecht is. Het is belangrijk aan te geven dat dit 'competentiebewustzijn' niet inhoudt dat een deelnemer zich 'accuraat' kan inschalen.

Clusterscores en Algemeen Gemiddelde

De gemiddelde beginscores op een schaal van 0-5, per cluster, zijn terug te vinden in Tabel 29 (animator), Tabel 30 (hoofdanimator) en Tabel 31 (instructeur).

Animatoren schatten hun begincompetenties het hoogst in voor de clusters 'respectvol handelen' (3.8/5) en 'samenwerken' (3.8/5) en het laagst op vlak van het 'organiseren van activiteiten' (3.0/5) en 'het reflecteren' (3.1/5). In vergelijking met deze laatste twee zijn 'respectvol omgaan' en

¹⁰² Men zou kunnen argumenteren dat enkel de scores '1' tot en met '5' een schaal vormen, terwijl de score '0' – het niet kunnen komen tot een zelfinschatting – hier niet op aansluit. We kiezen er echter voor om te werken met een schaal van 0 tot 5 omdat de filosofie van het decreet is dat jongeren bij het werken aan hun competenties zich eerst bewust moeten zijn van 'waar ze staan'. Het 'zichzelf niet kunnen inschalen' kan dus gezien worden als de onderste trap op de competentieladder.

¹⁰³ Een alternatieve manier zou zijn om enkel de groei in competenties na te gaan bij jongeren die zich op alle competenties hebben ingeschaald (en bijgevolg geen '0' scores hebben). Dit zou echter leiden tot een halvering van de sample. Meer dan 50% van de deelnemers heeft zich immers niet ingeschaald op 1 of meerdere items. Gebruik makend van die manier komen we echter niet tot andere conclusies met betrekking tot de groei of de verklaring ervan dan deze gepresenteerd in dit hoofdstuk.

¹⁰⁴ Eerst werd een gemiddelde clusterscore berekend (gemiddelde score op alle competenties binnen een cluster), vervolgens werd van die gemiddelde clusterscores een algemeen gemiddelde berekend. Op die manier krijgen we een gemiddelde score tussen 0 en 5.

¹⁰⁵ Het is ook mogelijk om onderstaande analyses uit te voeren voor ieder cluster afzonderlijk, eerder dan enkel op het algemeen gemiddelde: dit zou echter leiden tot een 24 afzonderlijke analyses en bijgevolg een stortvloed van informatie. We kozen ervoor dit niet te doen omdat we geen specifieke hypothesen hebben over de mate waarin bepaalde determinanten gerelateerd zijn aan de groei in specifieke clusters (en niet aan de groei in andere clusters).

¹⁰⁶ Hier wordt gebruik gemaakt van alle data uit de instapbevraging. Enkel gebruikmaken van de data van respondenten die zowel deelgenomen hebben aan de instapbevraging als de follow-up bevraging zou de statistische power voor de samples hoofdanimatoren en instructeurs niet ten volle benutten.

‘samenwerken’ eerder generieke soft skills waar jongeren ook ervaring mee hebben in andere contexten dan het jeugdwerk. Dit kan de relatief hogere scores voor deze clusters verklaren.

Hoofdanimatoren schalen zichzelf duidelijk het hoogst in op vlak van de clusters ‘communiceren met verschillende partners’ (3.9/5) en het ‘begeleiden van animatoren’ (3.9/5) en het laagst op vlak van het cluster ‘beheren van administratieve gegevens’ (2.9/5).

Instructeurs schalen zich het hoogst in op vlak van ‘deelnemers begeleiden’ (3.6/5) en ‘eindverantwoordelijkheid nemen’ (3.8/5). Het laagst scoren de clusters ‘vorming voorbereiden’ (2.8/5) en het ‘beheren van administratieve gegevens’ (2.8/5).

Het algemeen gemiddelde verschilt significant ($F=8.51$; $p<0.001$) tussen animatoren (3.5/5), hoofdanimatoren (3.3/5) en instructeurs (3.5/5): hoofdanimatoren scoren zich dus het laagst in.

Competentiebewustzijn

De self-rating scores per competentiecluster zijn terug te vinden in Tabel 29 (animator), Tabel 30 (hoofdanimator) en Tabel 31 (instructeur).

Deelnemers van het animatortraject zijn zich het meest bewust van hun competenties op vlak van ‘samenwerken’. Het percentage competenties waarop deelnemers zich niet kunnen inschatten is gemiddeld 3.7% - waarbij men zich het minst bewust is van hun competenties op vlak van ‘reflecteren’ (14.5%) en ‘het organiseren van activiteiten’ (13.4%).

Voor de hoofdanimatoren ligt het competentiebewustzijn het laagst voor het cluster ‘beheren van administratieve gegevens’ (16.7%) en het hoogst voor het cluster ‘communiceren met verschillende partijen’ (1.6%).

Voor de instructeurs zien we dat het competentiebewustzijn het laagst ligt met betrekking tot de clusters ‘vorming voorbereiden’ (23.81%) en ‘vorming evalueren’ (15.38%) en het hoogst voor de clusters ‘communiceren met externen’ (3.6%) en het ‘begeleiden van deelnemers’ (5.2%).

De totale score voor competentiebewustzijn (7.8%) verschilt niet significant tussen de deelnemers van de verschillende trajecten.

6.4.1.2. Sociodemografische verschillen m.b.t. zelf inschatting en competentiebewustzijn

In dit hoofdstuk berekenen we de samenhang tussen de klassieke sociodemografische achtergrondvariabelen - geslacht, migratieafkomst, onderwijsachtergrond van de ouders en leeftijd – en de zelfinschatting en het competentiebewustzijn van de deelnemers.

Zelfinschatting

De gemiddelde clusterscore is bij de animatoren ($r=0.10$; $p<0.001$) en hoofdanimatoren ($r=0.14$; $p<0.011$) (maar niet bij instructeurs) gerelateerd aan leeftijd: oudere deelnemers scoren hun eigen begincompetenties hoger in. Deelnemers met een onderwijsachtergrond uit het BSO schatten hun begincompetenties iets hoger in dan de andere deelnemers, maar dit verschil is klein ($r=0.05$; $p<0.027$).

Als we de competentieclusters elk afzonderlijk in verband brengen met de sociodemografische factoren zien we bij de animatoren dat leeftijd aan elk van de clusters gerelateerd is, behalve aan het

cluster 'enthousiasmeren'¹⁰⁷. Oudere deelnemers schatten zich bij aanvang van het traject hun competenties dus systematisch hoger in.

Jongeren uit een hoger geschoold ouderlijk milieu schatten zichzelf iets minder sterk in op vlak van 'respectvol omgaan' ($r=-0.07$; $p<0.009$). Meisjes vinden zichzelf sterker op vlak van het 'begeleiden van kinderen' ($r=0.08$; $p<0.001$) en 'respectvol omgaan' ($r=0.06$; $p<0.007$). En jongeren met een migratieachtergrond vinden zich sterker op vlak van het 'respectvol omgaan' ($r=0.06$; $p<0.020$) en 'samenwerken' ($r=0.06$; $p<0.018$).

Deze relaties zijn weliswaar statistisch significant, maar klein tot verwaarloosbaar.

Bij de hoofdanimatoren zien we dat leeftijd geassocieerd is met 4 competentieclusters, nl. 'animatoren begeleiden' ($r=0.11$; $p<0.050$), 'animatoren evalueren' ($r=0.15$; $p<0.008$), 'administratieve gegevens beheren' ($r=0.11$; $p<0.046$) en 'communiceren met verschillende partners' ($r=0.11$; $p<0.045$). Meisjes scoren zichzelf iets hoger in op 'een geheel van activiteiten organiseren' ($r=0.12$; $p<0.028$). Verder zijn er geen significante associaties.

Bij de instructeurs vinden we geen statistische verbanden tussen de clusters en de achtergrondkenmerken.

Competentiebewustzijn

M.b.t de relatie tussen competentiebewustzijn en de sociodemografische variabelen over alle trajecten hier, vinden we dat oudere deelnemers zich globaal iets meer bewust zijn van hun competenties dan jongere deelnemers ($r=-0.10$; $p<0.001$).

Met betrekking tot het competentiebewustzijn voor de verschillende clusters van het animatortraject zien we een aantal significante verbanden op vlak van sekse¹⁰⁸, ouderlijk opleidingsniveau¹⁰⁹ en migratieachtergrond¹¹⁰, maar die zijn weinig systematisch en doorgaans erg klein.

Enkel leeftijd is vrij systematisch geassocieerd met het competentiebewustzijn inzake de verschillende clusters - oudere deelnemers weten zich makkelijker in te schalen - maar ook deze associaties zijn niet echt sterk. Leeftijd is gerelateerd aan het competentiebewustzijn m.b.t. de clusters 'begeleiden van kinderen en jongeren' ($r=-0.05$; $p<0.026$), het 'organiseren van activiteiten' ($r=-0.10$; $p<0.001$), 'reflecteren' ($r=-0.07$; $p<0.004$), 'veiligheid waarborgen' ($r=-0.06$; $p<0.019$) en 'respectvol handelen' ($r=-0.05$; $p<0.035$).

¹⁰⁷ Leeftijd is geassocieerd met 'het begeleiden van kinderen en jongeren' ($r=0.06$; $p<0.009$), het 'organiseren van activiteiten' ($r=0.11$; $p<0.001$), het 'organiseren van activiteiten' ($r=0.11$; $p<0.001$), 'reflecteren' ($r=0.10$; $p<0.001$), 'veiligheid waarborgen' ($r=0.08$; $p<0.001$), 'respectvol handelen' ($r=0.06$; $p<0.016$) en 'samenwerken' ($r=0.07$; $p<0.006$).

¹⁰⁸ Jongens hebben een iets lager competentiebewustzijn op vlak van het begeleiden van kinderen en jongeren ($r=-0.05$; $p<0.033$)

¹⁰⁹ Ouderlijk opleidingsniveau is gerelateerd aan het competentiebewustzijn voor de clusters 'organiseren van activiteiten' ($r=0.05$; $p<0.030$) en reflecteren ($r=0.05$; $p<0.035$): deelnemers uit een hoger opgeleid ouderlijk milieu durven hun competenties op dit vlak minder snel in te schalen.

¹¹⁰ Jongeren met een migratie achtergrond hebben durven zichzelf minder vaak in te schalen op vlak van de competentie 'enthousiasmeren' ($r=0.06$; $p<0.016$).

Bij de deelnemers van het hoofdanimatortraject zien we opnieuw een vrij consistent verband (dat een stuk sterker is dan bij de animatoren) tussen leeftijd en het competentiebewustzijn m.b.t. de verschillende clusters (met uitzondering van 'communiceren met verschillende partners')¹¹¹. Er zijn geen verbanden tussen inzicht in de eigen competenties en sekse, het hebben van een migratieachtergrond en onderwijsvorm. Deelnemers uit een hoger opgeleid ouderlijk milieu hebben het moeilijker zich in te schalen m.b.t. het cluster 'een team leiden' ($r=0.14$; $p<0.022$).

Bij de deelnemers van het traject instructeur zien we opnieuw een aantal verbanden tussen leeftijd en competentiebewustzijn meer bepaald m.b.t. de clusters 'vorming evalueren' ($r=-0.29$; $p<0.033$) en 'communiceren met verschillende partners' ($r=-0.32$; $p<0.015$): ook hier geldt dat oudere deelnemers een hoger competentiebewustzijn hebben. Meisjes geven vaker aan zichzelf niet te kunnen inschalen op vlak van het beheren van 'administratieve gegevens' ($r=0.25$; $p<0.048$). Jongeren met een BSO-onderwijsachtergrond kunnen zich significant moeilijker inschalen bij de clusters 'vorming begeleiden' ($r=0.33$; $p<0.007$), 'reflecteren' ($r=0.33$; $p<0.008$), 'deelnemers evalueren' ($r=0.33$; $p<0.007$) en het 'beheren van administratieve gegevens' ($r=0.29$; $p<0.022$).

Besluit

Samenvattend kunnen we concluderen dat de samenhang tussen de zelfinschattingen van de deelnemers en hun sociodemografische 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.

6.4.1.3. Zelfwaardering en ervaring

Naast het verband tussen de begincompetenties en de sociodemografische kenmerken is het relevant na te gaan wat de samenhang is tussen de 'ervaring die deelnemers hebben met het begeleiden van kinderen' en de begincompetenties en de samenhang tussen 'zelfwaardering' en begincompetenties.

Ervaring

'Ervaring met het begeleiden van kinderen' werd bij animatoren gemeten aan de hand van vijf items die nagaan of animatoren al ('1') dan niet ('0') ervaring hebben met het begeleiden van kinderen in verschillende contexten¹¹². Op basis van de somscore van die items zien we bij animatoren, controlerend voor leeftijd¹¹³, dat ervaring met het omgaan met kinderen geassocieerd is met de ingeschatte competentieniveaus ($r=0.26$; $p<0.001$) en tevens gepaard gaat met een hoger competentiebewustzijn ($r=-0.19$; $p<0.001$).

Voor de hoofdanimateurs en instructeurs werd ervaring gemeten aan de hand van 2 indicatoren: 'aantal jaar dat men reeds verantwoordelijkheid draagt in het jeugdwerk' en 'aantal

¹¹¹ Leeftijd is geassocieerd met 'animatoren begeleiden' ($r=-0.13$; $p<0.021$), een 'geheel van activiteiten organiseren' ($r=-0.14$; $p<0.013$), 'reflecteren' ($r=-0.12$; $p<0.030$), 'animatoren evalueren' ($r=-0.18$; $p<0.001$), 'de eindverantwoordelijkheid nemen' ($r=-0.15$; $p<0.008$), 'administratieve gegevens beheren' ($r=-0.12$; $p<0.027$) 'en een team leiden' ($r=-0.12$; $p<0.033$).

¹¹² Er zijn kinderen in mijn gezin/familie waar ik soms verantwoordelijk voor ben (een activiteit mee doe, een spel mee speel...); Ik werk soms als kinderoppas; Ik begeleid soms kinderen in een vereniging waar ik lid van ben (jeugdvereniging, sportclub, speelplein...); Ik begeleid soms kinderen vanuit mijn opleiding op school; Ik begeleid soms kinderen maar op een andere manier dan hierboven omschreven.

¹¹³ We controleren hier voor leeftijd omdat we eerder hebben gezien dat leeftijd samenhangt met zelfinzicht in de competenties en bovendien gerelateerd is aan ervaring.

jeugdwerkorganisaties waarin men reeds actief is geweest'. Controlerend voor leeftijd is, zowel bij hoofdanimateurs als instructeurs, geen van beide ervaringsindicatoren geassocieerd met de begincompetenties of bewustzijn van de eigen competenties.

Zelfwaardering

Zoals aangegeven in hoofdstuk 2.2.2.1 (*Het meten van competenties*) is het belangrijk om na te gaan hoe de zelfinschatting van deelnemers op vlak van competenties samenhangt met het zelfbeeld van de deelnemers.

Zelfwaardering werd gemeten aan de hand van 5 items¹¹⁴ met een 5 punten schaal (van 'helemaal niet akkoord' tot 'helemaal akkoord'). Deze schaal is gevalideerd door en werd overgenomen uit het JOP en wordt frequent gebruikt in onderzoek bij jongeren¹¹⁵.

Een hoge zelfwaardering gaat bij de deelnemers van het animatortraject gepaard met een inschaling op een hoger competentieniveau ($r=0.28$; $p<0.001$) en met een iets hoger competentiebewustzijn ($r=-0.10$; $p<0.001$).

Bij de hoofdanimateurs is er, opnieuw controlerend voor leeftijd, een significante correlatie tussen zelfwaardering en het ingeschaalde competentieniveau ($r=0.22$; $p<0.001$), maar niet tussen zelfwaardering en competentiebewustzijn ($r=-0.07$; $p<0.268$).

Ook bij de instructeurs zien we een gelijkaardig patroon: zelfwaardering is geassocieerd met het ingeschaalde competentieniveau ($r=0.29$; $p<0.050$) en in mindere mate met competentiebewustzijn ($r=-0.13$; $p<0.278$).

Het verband tussen zelfwaardering en de zelf ingeschatte competentieniveaus kan op twee manieren geïnterpreteerd worden. Deelnemers die globaal een positief zelfbeeld hebben zijn wellicht geneigd zichzelf ook positiever in te schatten op vlak van domeinspecifieke competenties. Anderzijds zou men ook kunnen argumenteren dat het gevoel hebben goed te zijn op vlak van een aantal domeinspecifieke competenties afstraalt op het meer globale zelfbeeld.

Het is mogelijk dat beide interpretaties correct zijn – zelfwaardering en de zelfinschatting van competenties staan in een wederzijdse wisselwerking tot elkaar. Verderop in dit hoofdstuk zullen we nagaan of de groei in competenties samenhangt met een groei in zelfwaardering.

Besluit

Globaal gezien kunnen we stellen dat ervaring en zelfwaardering factoren zijn die gerelateerd zijn aan de begincompetenties. Meer ervaren animatoren en animatoren die een hogere zelfwaardering hebben schatten hun competenties hoger in. Bij hoofdanimateurs en instructeurs is zelfwaardering gerelateerd aan de begincompetenties; we vinden echter geen evidentie voor een verband tussen ervaring en zelf ingeschatte competenties.

¹¹⁴ 'Algemeen genomen voel ik mezelf eigenlijk een mislukking', 'Ik vind mezelf best OK', 'Ik vind dat ik trots kan zijn op wie ik ben', 'Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten heb', 'Ik zie mezelf als iemand met heel veel talenten en vaardigheden'

¹¹⁵ Een factorscore werd berekend.

6.4.2. Groei

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. Hieronder bespreken we beide aspecten

6.4.2.1. Groei in competenties

Zoals eerder besproken werden de competenties in de follow-up bevraging op dezelfde manier bevraagd als bij de instapbevraging. Op die manier kunnen we nagaan hoe de zelfinschatting en het competentiebewustzijn zijn geëvolueerd¹¹⁶.

Groei in competenties (algemeen gemiddelde) en het competentiebewustzijn

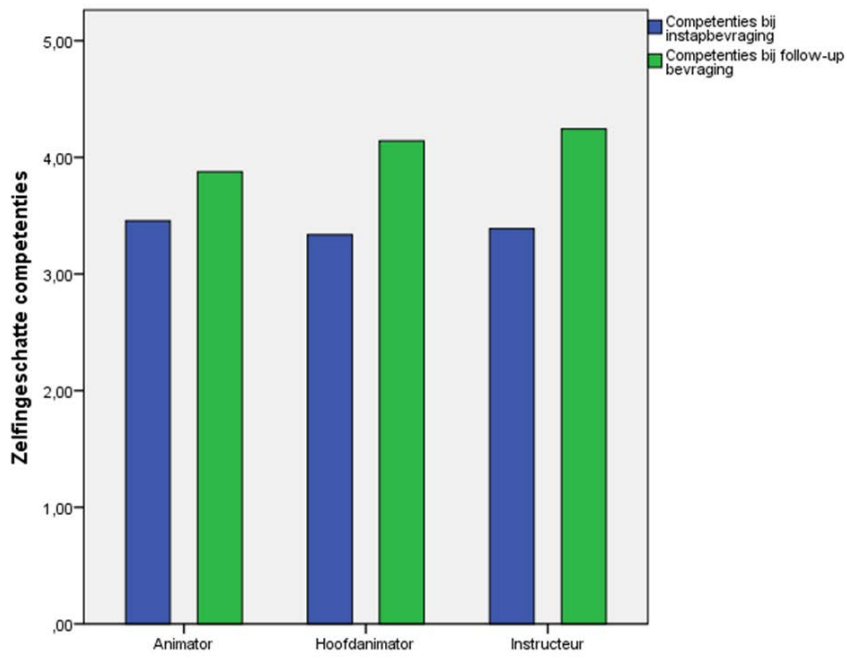
De groei in de gemiddelde over alle trajecten heen is sterk significant ($F=333.19$; $p<0.001$) en gaat van 3.4/5 tot 4.0/5. De groei is echter sterker voor de hoofdanimatoren (van 3.34/5 naar 4.14/5) en instructeurs (3.4/5 naar 4.2/5) dan voor de animatoren (van 3.5/5 naar 3.9/5).

De groei in competentiebewustzijn is sterk significant ($F=120.97$; $p<0.001$). Bij de premetering was de gemiddelde score voor het 'zichzelf niet kunnen inschalen' 8.2%, in het follow-up onderzoek is dat 2.3%. Die daling en dus de groei in competentiebewustzijn is iets meer uitgesproken bij de deelnemers van het instructeurstraject (van 11.1% naar 1.3%) dan bij de deelnemers van het animator- (van 8.6% naar 2.5%) en hoofdanimatortraject (van 6.1% naar 1.7%).

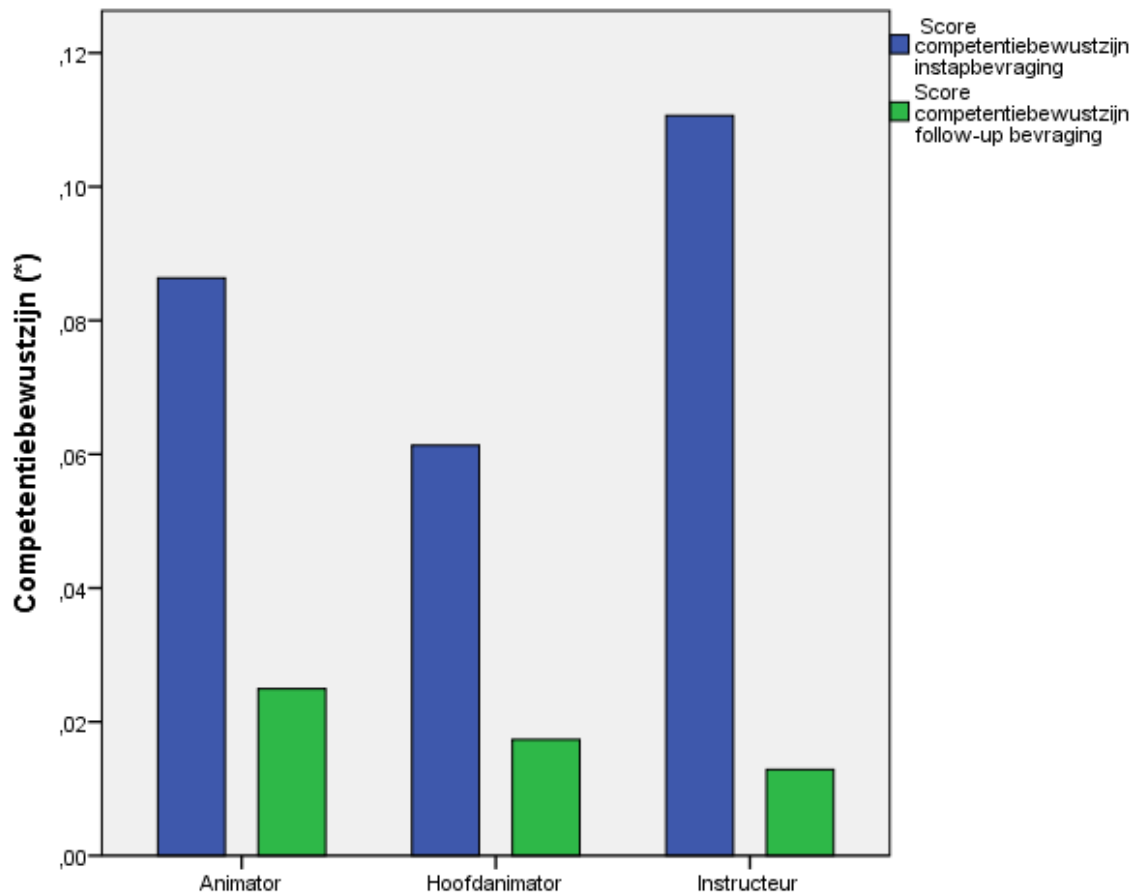
Figuur 2 Groei in competenties (algemeen gemiddelde) opgesplitst naar traject) toont de groei in competenties op een grafische manier. Figuur 3 Groei in competentiebewustzijn, opgesplitst naar traject) toont de groei in zelfinzicht.

¹¹⁶ We gebruiken hiervoor Repeated Measures Anova

Figuur 2 Groei in competenties (algemeen gemiddelde) opgesplitst naar traject



Figuur 3 Groei in competentiebewustzijn, opgesplitst naar traject (*)



(*) Hoge scores zijn een indicatie van een lager competentiebewustzijn

Groei opgesplitst naar competentiecluster

Onderstaande tabellen geven de groei weer voor de verschillende competentieclusters per traject. Bij de animatoren zien we de grootste groei in die clusters waar de deelnemers zichzelf het zwakst op scoorden bij de instapbevraging, maar de groei is significant voor ieder cluster.

Tabel 29 Groei in competenties en competentiebewustzijn (animator)

	Groei in competenties					Groei in competentiebewustzijn				
	F	P<	Pre(*)	Post (**)	Vershil	F	P<	Pre	Post	Vershil (***)
Kin.&jongeren begeleiden	89.92	0.001	3.56	3.89	0.33	34.62	0.001	5.67%	1.93%	3.74
Activiteiten organiseren	135.21	0.001	3.01	3.65	0.64	86.55	0.001	13.36%	1.84%	11.52
Reflecteren	114.78	0.001	3.09	3.80	0.71	50.50	0.001	14.5%	3.69%	10.81
Veiligheid waarborgen	82.95	0.001	3.48	3.89	0.41	36.62	0.001	8.6%	3.19%	5.41
Respectvol handelen	32.83	0.001	3.84	4.12	0.28	20.14	0.001	6.31%	2.21%	4.1
Samenwerken	42.21	0.001	3.76	4.00	0.24	11.73	0.001	3.74%	1.77%	1.97
Enthousiasmeren	19.38	0.001	3.44	3.78	0.34	13.29	0.001	8.4%	2.72%	5.68

(*) Meting instapbevraging op een schaal van 1 tot 5

(**) Meting follow-up bevraging op een schaal van 1 tot 5

(***) Verschil in percentagepunten

De sterkste toename in zelf ingeschatte competenties (Tabel 29) bij de deelnemers van het traject animator zien we op vlak van het organiseren en reflecteren. De kleinste verandering zien we op vlak van samenwerking en respectvol handelen: dit zijn niet toevallig de clusters waar jongeren zich bij aanvang van het traject reeds relatief hoog op schaalden.

Bij de animatoren is er een scherpe terugval in 'het zich niet kunnen inschalen': het competentiebewustzijn is dus gegroeid. Bij animatoren is de groei het grootst voor de clusters 'organiseren' (een verschil van 11.52 percentagepunten) en 'reflecteren' (een verschil van 10.81 percentagepunten) en het laagst voor de clusters 'kinderen & jongeren begeleiden' (3.74 percentagepunten) en 'respectvol handelen (4.1 percentagepunten).

Tabel 30 toont dat, bij de hoofdanimatoren, dat de verandering het grootst is op vlak van het 'beheren van administratieve gegevens', het 'reflecteren' en het 'evalueren'. De clusters 'begeleiden van animatoren' en het 'begeleiden van een team' vertonen de minste groei. Opnieuw geldt echter dat de groei voor alle clusters significant is.

Tabel 30 Groei in competenties en competentiebewustzijn (hoofdanimator)

	Groei in competenties					Groei in competentiebewustzijn				
	F	p<	Pre (*)	Post (**)	verschil	F	p<	Pre	Post	verschil
Animatoren begeleiden	13.74	0.001	3.88	4.13	0.25	0.52	0.467	1.98%	1.19%	0.79
Geheel van activiteiten organiseren	41.99	0.001	3.65	4.12	0.47	3.33	0.070	3.97%	1.59%	2.38
Reflecteren	45.75	0.001	3.51	4.18	0.67	8.48	0.004	5.16%	0.40%	4.76
Animatoren evalueren	41.15	0.001	3.41	4.04	0.63	10.23	0.002	8.33%	1.19%	7.14
Eindverantwoordelijkheid nemen	25.58	0.001	3.68	4.10	0.42	8.20	0.005	5.03%	1.06%	3.97

Administratieve gegevens beheren	79.11	0.001	2.88	4.06	1.18	13.46	0.001	16.67%	5.29%	11.38
Communiceren met verschillende partners	23.94	0.001	3.92	4.4	0.48	0.50	0.482	1.59%	0.08%	1.51
Een team begeleiden	10.26	0.002	3.75	4.11	0.36	3.94	0.049	6.35%	2.38%	3.97

(*) Meting instapbevraging op een schaal van 1 tot 5

(**) Meting follow-up bevraging op een schaal van 1 tot 5

(***) Verschil in percentagepunten

Bij de hoofdanimatores zien we op vlak van competentiebewustzijn de sterkste verandering m.b.t. de clusters 'administratieve gegevens beheersen' (een verschil van 11.38 percentagepunten) en 'evalueren' (een verschil van 7.14 percentagepunten) en het minst verandering op vlak van de clusters 'animatores begeleiden' (0.79 percentagepunten), 'communiceren met verschillende partners' (1.51 percentagepunten) en 'een geheel van activiteiten organiseren' (2.38 percentagepunten).

Tabel 31 Groei in competenties en competentiebewustzijn (instructeur)

	Groeï in competenties					Groeï in competentiebewustzijn				
	F	P<	Pre (*)	Post (**)	Verschil	F	P<	Pre	Post	Verschil (***)
Deelnemers begeleiden	13.32	0.001	3.64	4.19	0.55	3.58	0.070	5.19%	0.00%	5.19
Vorming voorbereiden	18.66	0.001	2.75	4.06	1.31	6.70	0.015	23.81%	4.76%	19.05
Vorming begeleiden	13.36	0.001	3.49	4.27	0.78	3.98	0.056	9.52%	2.38%	7.14
Vorming evalueren	13.64	0.002	3.04	4.08	1.04	6.45	0.018	15.38%	0.00%	15.38
Reflecteren	5.71	0.002	3.46	4.32	0.86	4.26	0.050	14.00%	0.00%	14.00
Deelnemers evalueren	11.17	0.002	3.30	4.18	0.88	2.39	0.134	10.71%	1.79%	8.92
Eindverantwoordelijkheid nemen	12.4	0.002	3.82	4.36	0.54	2.85	0.103	4.94%	0.00%	4.94
Administratieve gegevens beheren	18.28	0.001	2.87	4.17	1.3	4.37	0.046	16.67%	3.57%	13.10
Communiceren met verschillende partners	2.43	0.13	4.07	4.39	0.32	1.00	0.326	3.57%	0.00%	3.57

(*) Meting instapbevraging op een schaal van 1 tot 5

(**) Meting follow-up bevraging op een schaal van 1 tot 5

(***) Verschil in percentagepunten

Bij de instructeurs (Tabel 31) is de groei het kleinst op vlak van 'communiceren' (die groei is niet significant), 'deelnemers begeleiden' en 'eindverantwoordelijkheid nemen'.

Op vlak van competentiebewustzijn zien we bij instructeurs de grootste daling 'in het zichzelf niet kunnen inschalen' bij de clusters 'vorming voorbereiden' (19.05 percentagepunten), 'evalueren' (15.38 percentagepunten), 'reflecteren' (14 percentagepunten) en 'administratie beheersen' (13.10 percentagepunten). De groei in competentiebewustzijn is echter veel minder uitgesproken voor de clusters communiceren met verschillende partners (3.57 percentagepunten) en eindverantwoordelijkheid nemen (4.94 percentagepunten).

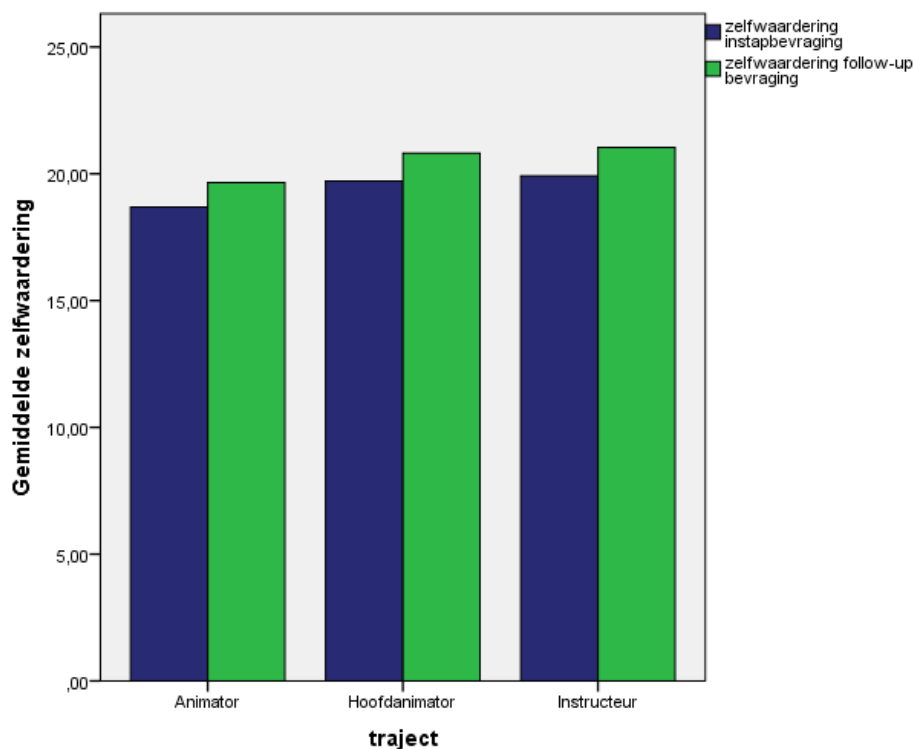
6.4.2.2. Groei in zelfwaardering

In hoofdstuk 6.4.1.3 hebben we gezien dat zelfwaardering van jongeren geassocieerd is met de zelfinschatting van de begincompetenties, zowel bij animatoren als bij hoofdanimatoren en instructeurs. In deze sectie analyseren we de verandering in zelfwaardering doorheen het traject.

Over alle trajecten heen lijkt er een significante verbetering van het zelfbeeld van jongeren (van 18.99 naar 20) ($F=95.31$; $p<0.001$). Verdere analyses tonen aan dat die significante verandering zich zowel bij animatoren, hoofdanimatoren als instructeurs voordoet.

In Figuur 4 *Groei in zelfwaardering in de periode tussen instapbevraging en follow-up bevraging, opgesplitst naar traject*) wordt de verandering in zelfwaardering grafisch weergegeven.

Figuur 4 Groei in zelfwaardering in de periode tussen instapbevraging en follow-up bevraging, opgesplitst naar traject



Hoewel de verschillen tussen de trajecten in zelfwaardering bij de instapbevraging ($F=8.69$; $p<0.001$) en zelfwaardering follow-up bevraging ($F=11.57$; $p<0.001$) significant zijn, is het verschil in groei tussen de trajecten niet significant: instructeurs en hoofdanimatoren starten op een hoger niveau dan animatoren, maar de gemiddelde groei in zelfwaardering verschilt niet tussen de drie trajecten.

6.4.2.3. Samenhang tussen groei in zelfwaardering en groei in competenties

Dat er een groei is in zelfwaardering en een groei in competenties betekent echter niet automatisch dat beide groeipaden aan elkaar gerelateerd zijn. De groei in beide kunnen immers geheel of gedeeltelijk door andere factoren gestuwd worden.

Om na te gaan in welke mate de groei in competenties en de groei in zelfwaardering samenhangen, berekenen we de verandering in beide variabelen tussen de instapbevraging en de follow-up bevraging.¹¹⁷ We berekenen ook de verandering in competentiebewustzijn tussen beide tijdstippen.

Over alle trajecten heen is de samenhang van de groei in competenties (maar niet de groei in inzicht in de eigen competenties) en de groei in zelfwaardering significant ($r=0.14$; $p<0.004$).

Als we kijken naar de impact van de groei in de verschillende competentieclusters op de groei in zelfwaardering dan zien we bij de deelnemers van het animatortraject dat vooral de groei in samenwerkingsvaardigheden¹¹⁸ samenhangt met de groei in zelfwaardering ($\text{Beta}=0.15$; $p<0.009$).

Voor het traject hoofdanimator zijn er geen specifieke clusters die uniek gerelateerd zijn aan de groei in zelfwaardering. Voor het traject instructeur zien we dat de toename in de competentie 'eindverantwoordelijkheid nemen' ($\text{Beta}=0.58$; $p<0.001$) het sterkst gerelateerd is aan de toename in de zelfwaardering.

6.4.3. Verklarende analyses

Hierboven hebben we gezien dat de zelf ingeschatte competenties gevoelig gestegen zijn in de follow-up meting, ten opzichte van de premeting. Gemiddeld gezien leidt deelname aan de trajecten tot een competentiebewustzijn, een groei in de competentieniveaus bij de deelnemers en een groei in zelfwaardering. In dit hoofdstuk gaan we een stap verder: we gaan na welke kenmerken van de deelnemers en welke kenmerken van het ervaren traject bijdragen tot de verschillen in groei tussen deelnemers.

6.4.3.1. Basismodel voor groei

Tabel 32 toont de effecten van de sociodemografische factoren op de groei in competenties, competentiebewustzijn en zelfwaardering: het model schat de impact van deze variabelen op de competenties, het competentiebewustzijn en de zelfwaardering in de follow-up bevraging, controlerend voor deze waarden in de instapbevraging.

Samen vormen deze variabelen een 'basismodel': alle resultaten die hieronder gerapporteerd worden houden rekening met (zijn gecontroleerd voor) de variabelen die in dit model zijn opgenomen.

¹¹⁷ Dit doen we door de gestandaardiseerde residuen te berekenen van een lineaire regressie van competentie pre op competentie post en van zelfwaardering pre op zelfwaardering post.

¹¹⁸ Ook hier maken we gebruik van de gestandaardiseerde residuen van de regressie competentiecluster pre op competentiecluster post.

Tabel 32 Basismodel groei in competenties, competentiebewustzijn en zelfwaardering

	Competenties ¹¹⁹		Competentiebewustzijn		Zelfwaardering	
	Beta	p<	Beta	p<	Beta	p<
Intercept		0.000		0.000		0.000
Migratie	0.03	0.398	0.01	0.903	0.00	0.991
Leeftijd	0.14	0.018	-0.08	0.335	0.01	0.881
Geslacht	0.07	0.092	-0.04	0.399	0.00	0.954
Ouderlijk opleidingsniveau	0.01	0.765	0.09	0.051	0.07	0.084
Dummy BSO (*)	0.01	0.747	0.03	0.476	0.05	0.241
Dummy TSO(*)	-0.01	0.833	0.06	0.248	-0.01	0.747
Dummy HA (**)	0.17	0.002	0.02	0.766	0.07	0.165
Dummy I (**)	0.05	0.288	-0.00	0.947	0.07	0.118
Begincompetenties	0.38	0.000				
Competentiebewustzijn bij aanvang			0.28	0.001		
Zelfwaardering bij aanvang					0.59	0.000
Adj. R ²	0.200		0.08		0.370	

(*) effecten ten opzichte van referentiegroep (ASO)

(**) effecten ten opzichte van referentiegroep (animator)

Met betrekking tot de eindcompetenties zien we dat leeftijd (Beta=0.14; p<0.018), het traject hoofdanimator (ten opzichte van het traject animator) (Beta=0.17; p<0.002) en de begincompetenties (Beta=0.38; p<0.001) significante predictoren zijn van de eindcompetenties. Met andere woorden, oudere deelnemers en deelnemers uit het traject hoofdanimator groeien sterker in competenties.

Hetzelfde basismodel m.b.t. competentiebewustzijn toont enkel een effect van het competentiebewustzijn bij aanvang (Beta=0.28; p<0.001) en een effect van ouderlijk opleidingsmilieu (Beta=0.09; p<0.051): jongeren uit een hoger opgeleid ouderlijk milieu geven in de follow-up meting vaker aan nog steeds niet goed te weten 'hoe goed ze ergens in zijn'.

Met betrekking tot zelfwaardering zien we enkel een significant verband met de scores voor zelfwaardering tijdens de instapbevraging (Beta=0.59;p<0.001)¹²⁰. Deelnemers die bij aanvang van het traject een hogere zelfwaardering hadden, hebben dit in de follow-up bevraging nog steeds. De sociodemografische variabelen verklaren de groei in zelfwaardering niet.

We kunnen concluderen dat sociodemografische factoren (op leeftijd na) weinig impact hebben op de groei in zowel zelfvertrouwen als competenties.

¹²⁰ De relatie tussen zelfwaardering gemeten tijdens de instapbevraging en zelfwaardering gemeten tijdens de follow-up bevraging is een stuk sterker dan die tussen de competenties in respectievelijk de instap- en follow-up bevraging. Dit is niet onlogisch aangezien zelfwaardering een aspect is van het individu dat door heel wat factoren wordt bepaald die los staat van het gevolgde traject (familie, vrienden, onderwijs...), en deze factoren wijzigen niet noodzakelijk tijdens de duurtijd van het traject.

6.4.3.2. Het verklaren van de competentiegroei

In dit hoofdstuk trachten we de verschillen in competentiegroei te verklaren aan de hand van de gepercipieerde kwaliteit van de trajecten en hun onderdelen. Daarnaast toetsen we een aantal specifieke hypothesen m.b.t. de competentiegroei die werden geformuleerd op basis van de kwalitatieve interviews.

6.4.3.2.1. Draagt een kwaliteitsvol traject bij tot competentiegroei?

In deze sectie gaan we op 2 manieren na of een kwaliteitsvol traject leidt tot competentieverhoging. In de eerste analyse gaan we na of de inschatting van de kwaliteit van het theoretisch luik en de stage ('hoe kwaliteitsvol was cursus/stage?') met scores van 0 tot 10 gerelateerd is aan de eindcompetenties. In de tweede analyse gebruiken we een set van indicatoren die indirect de kwaliteit meten.

Kwaliteitsevaluatie

Model 1 (Tabel 33) toont de effecten van de kwaliteit van de cursus en stage¹²¹, het feit of de deelnemer het traject al volledig heeft afgewerkt en het feit of de deelnemer is geslaagd voor het traject.

Het effect van de gepercipieerde kwaliteit van het theoretische luik is niet significant (Beta=0.07; $p < 0.101$). Het effect van de gepercipieerde kwaliteit van de stageplaats is wel (rand)significant (Beta=0.09; $p < 0.058$).

Het traject reeds volledig afgelegd hebben (Beta=0.11; $p < 0.013$) en geslaagd zijn (Beta=0.09; $p < 0.033$) hebben beide een additioneel effect op de groei in competenties.

In model 2 gaan we het effect na van het volgen van de stage in de 'moederorganisatie' en 'volledig buiten de moederorganisatie' ten opzichte van het volgen van de stage 'gedeeltelijk in de moederorganisatie en gedeeltelijk buiten de moederorganisatie'. Exploratieve analyses tonen immers dat, wanneer we de respondenten opsplitsen naar het type stageplaats¹²², de kwaliteit van cursus en stage gelijklopend worden beoordeeld – de correlatie tussen beide is hoger – wanneer de stage wordt opgenomen in de moederorganisatie dan wel geheel of gedeeltelijk wordt opgenomen in een externe organisatie.¹²³ Bovendien is de variantie in de beoordeling van de kwaliteit van de stageplaats significant groter bij jongeren die hun stage volledig buiten de moederorganisatie doen dan bij jongeren die de stage geheel of gedeeltelijk binnen de moederorganisatie doen (Levene Statistic=3.84; $p < 0.022$). Dit heeft mogelijks te maken met verschillen in kwaliteit tussen lokale jeugdwerkinitiatieven (terwijl stageplaatsen binnen de moederorganisatie vaker centraal worden aangestuurd en dus homogener zijn op vlak van kwaliteit.)

Model 2 toont dat er geen rechtstreeks effect is van het type stageplaats. Wanneer we echter de interactie nagaan tussen de kwaliteit van de stage en het type stageplaats dan zien we dat het effect

¹²¹ In het kader van deze analyse werd ook nagegaan of de kwaliteit van het evaluatiemoment bijdraagt tot een stijging in de eindcompetenties. Omdat dit op basis van exploratieve analyses echter niet het geval blijkt te zijn (en de groep die reeds het evaluatiemoment heeft afgelegd slechts een deel uitmaakt van de totale sample) werd er voor geopteerd om deze variabele niet op te nemen in het model.

¹²² stageplaats= (1) zelfde als cursusorganisatie, (2) gedeeltelijk andere dan cursusorganisatie, (3) volledig andere dan cursusorganisatie)

¹²³ De associaties tussen beide zijn respectievelijk ($r=0.36$; $p < 0.001$) voor (1), ($r=0.31$; $p < 0.005$) voor (2) en ($r=0.15$; $p < 0.191$) voor (3).

van de kwaliteit op de competentiegroei significant groter is bij deelnemers die hun stage buiten de moederorganisatie hebben gedaan ('Geperc. Kwaliteit stage x Dummy extern' Beta=0.10; p<0.058). Voor die deelnemers maakt de kwaliteit van de stageplaats een groter verschil met betrekking tot het meer of minder groeien in competenties.

Tabel 33 Multivariate regressie, Impact van de kwaliteit van cursus en stage (kwaliteitsperceptie), afhankelijk van het type stageplaats (*)

	Model 1		Model 2	
	Beta	p<	Beta	p<
Intercept		0.000		0.000
Begincompetenties (alg. gemiddelde)	0.36	0.000	0.36	0.000
Geperc. Kwaliteit cursus	0.05	0.320	0.06	0.245
Geperc. Kwaliteit stage	0.09	0.058	0.13	0.011
Geslaagd traject	0.10	0.036	0.10	0.036
Afgewerkt traject	0.12	0.011	0.12	0.010
Dummy moederorganisatie (**)	-0.02	0.790	-0.02	0.751
Dummy volledig extern (**)	0.05	0.409	0.06	0.332
Dummy moederorganisatie x Geperc. Kwaliteit stage			-0.00	0.981
Dummy volledig extern x Geperc. Kwaliteit stage			0.10	0.058
Adj. R ²	0.225		0.228	

(*) gecontroleerd voor alle variabelen opgenomen in het basismodel

(**) Effecten ten opzichte van de referentiegroep (stage gedeeltelijk in moederorganisatie en gedeeltelijk in externe organisatie)

Kwaliteitsindicatoren

Een tweede manier om de kwaliteit van de trajectonderdelen (en de gevolgen ervan) in kaart te brengen is het meten van de ervaringen van de deelnemers met betrekking tot een aantal specifieke kwaliteitsindicatoren (cursus, 11 indicatoren, zie hoofdstuk 7.3, stage 12 indicatoren, zie hoofdstuk 7.4.6) en op basis hiervan een globale score te berekenen¹²⁴. De indicatoren werden gebundeld via een factoranalyse tot één score die de kwaliteit van het theoretische luik (kwaliteitsindex cursus) aangeeft en één score die de kwaliteit van het stageluid (kwaliteitsindex stage) aangeeft¹²⁵.

Model 1 in Tabel 34 *Impact van de kwaliteit van cursus en stage (kwaliteitsindex), afhankelijk van het type stageplaats (*)* toont het effect van beide variabelen (samen ingebracht) op de groei in competenties. Een hogere score op de kwaliteitsindex stage is significant gerelateerd aan een grotere groei (Beta=0.14; p<0.006); dit is echter niet het geval voor de kwaliteitsindex cursus.

¹²⁴ Dit doen we door 1 factorscore te berekenen voor alle indicatoren van het theoretische luik, en 1 factorscore voor alle indicatoren van het stageluid

¹²⁵ Factoranalyses onderscheiden bij zowel het theoretische deel als de stage 2 dimensies die echter inhoudelijk niet eenduidig te interpreteren zijn. Om die reden berekenen we 1 globale factor-score voor het theoretische luik en 1 voor de stage, die respectievelijk een indicatie vormen van de kwaliteit van het theoretische luik en de stage.

Model 2 toont een significant interactie-effect: bij jongeren die hun stage volledig buiten de organisatie hebben gedaan is de kwaliteitsindex stage een stuk sterker gerelateerd aan de groei in competenties (Beta=0.17; $p < 0.003$). Een grafische weergave van dit interactie-effect is terug te vinden in Figuur 5. Jongeren die hun stagelopen buiten de moederorganisaties hebben dus extra baat bij een kwalitatief hoogstaande stageplaats.

Tabel 34 Impact van de kwaliteit van cursus en stage (kwaliteitsindex), afhankelijk van het type stageplaats (*)

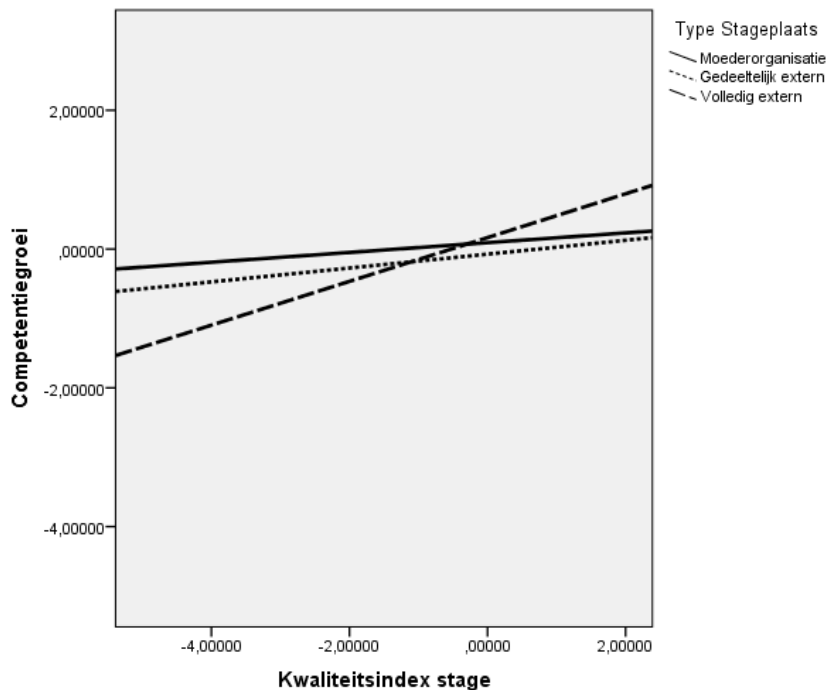
	Model 1		Model 2	
	Beta	p<	Beta	p<
Intercept		.000		0.000
Begincompetenties (alg.gemiddelde)	0.35	.000	0.34	0.000
Geslaagd traject	0.10	.036	0.10	0.034
Afgewerkt traject	0.10	.023	0.11	0.016
Dummy moederorganisatie (**)	-0.00	.954	-0.01	0.932
Dummy volledig extern (**)	0.06	.308	0.08	0.176
Kwaliteitsindex cursus	0.07	.183	0.10	0.088
Kwaliteitsindex stage	0.14	.006	0.23	0.000
kwaliteitsindex cursus x Dummy moederorganisatie			-0.02	0.727
Kwaliteitsindex stage x Dummy volledig extern			0.17	0.003
Adj. R ²	.243		.258	

(*) gecontroleerd voor alle variabelen opgenomen in het basismodel

(**) Effecten ten opzichte van de referentiegroep (stage gedeeltelijk in moederorganisatie en gedeeltelijk in externe organisatie)

Ook in deze modellen zijn het al dan niet geslaagd zijn (Beta=0.10; $p < 0.034$) en het traject al dan niet reeds volledig hebben afgewerkt (Beta=0.11; $p < 0.016$), gerelateerd aan een sterkere groei in competenties.

Figuur 5 Impact van kwaliteit stage (kwaliteitsindex stage) voor deelnemers die stage gelopen hebben in de moederorganisatie, gedeeltelijk de moederorganisatie en volledig buiten de moederorganisatie



Vergelijking modellen gepercipieerde kwaliteit en kwaliteitsindicatoren

Beide analyses tonen een consistent beeld: de kwaliteit van de stage (eerder dan de kwaliteit van het theoretische luik) draagt bij tot verhoogde competenties. De verklaarde variantie van het model op basis van de samengestelde kwaliteitsindex ligt wel 3 procentpunten (25.8% versus 22.8%) hoger dan het model dat gebruik maakt van de gepercipieerde kwaliteitsscore. Deelnemers associëren kwaliteit vaak sterk met 'hoe tof het wel was' (zie hoofdstuk 7.4 *Stage*). Post-hocanalyses tonen echter aan dat het feit dat 'het tof was of niet' op zich niet noodzakelijk bijdraagt tot een sterkere groei in competenties.

6.4.3.2.2. Het effect van ervaring, begrip van de competentietaal, het 'uitdagend karakter van het traject' en motivaties voor deelname

In dit hoofdstuk verkennen we een aantal hypothesen die (on)rechtstreeks geïnspireerd zijn door voorgaande analyses en/of gebaseerd zijn op analyse van de kwalitatieve data.

- Wordt het effect van ervaring bij aanvang van het traject weg verklaard door een kwaliteitsvol traject?

In hoofdstuk 6.4.1.3 hebben we getoond dat deelnemers van het animatortraject (maar niet de trajecten hoofdanimator en instructeur), die voor de start van het traject 'ervaring hadden' met het begeleiden van kinderen en jongeren, zichzelf hoger scoorden op de competenties. Een bivariate associatie toont dat ze zichzelf ook hoger scoorden op de eindcompetenties. De vraag stelt zich in welke mate er bij deze deelnemers een 'snellere groei' is, of een 'gelijke groei' die start vanop een hoger begin-niveau.

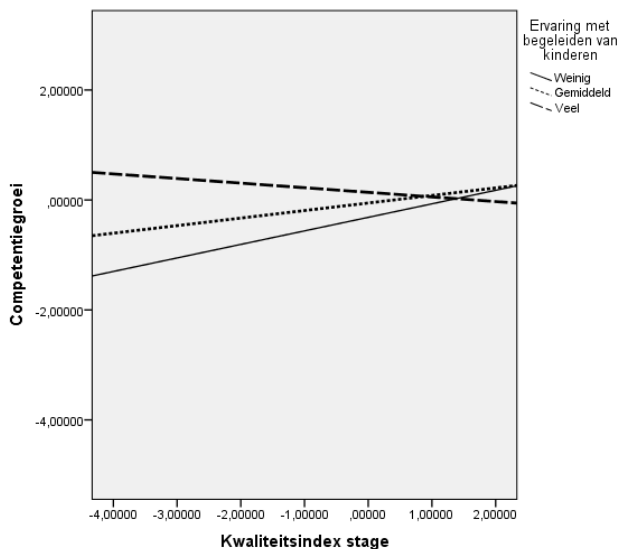
Een multivariate analyse in drie stappen toont dat het effect van 'ervaring' op de eindcompetenties (Beta=0.20; $p < 0.001$) in stap 1 niet wordt verklaard door de variabelen opgenomen Tabel 33 (stap 2):

het effect van ervaring blijft significant ($\text{Beta}=0.16; p<0.008$). In stap 3 – na het invoeren van de begincompetenties – valt het effect van ervaring echter weg ($\text{Beta}=0.06; p<0.272$).

De groei in competenties doorheen het traject is dus niet sterker bij meer ervaren jongeren dan bij niet ervaren jongeren. Hun hogere score op de competenties tijdens de follow-up bevraging is het gevolg van het feit dat ze zich reeds bij aanvang van het traject hoger inschaalden en vervolgens eenzelfde groeipad hebben doorlopen dan deelnemers met weinig ervaring. Het is dus niet zo dat het volgen van het traject het effect van ervaring uitwist.

Als we echter nagaan of het effect van ervaring afhankelijk is van de kwaliteit van de stage dan vinden we een significant interactie-effect (Interactie-term 'kwaliteits-index stage x ervaring' $\text{Beta}=-0.15; p<0.021$) (gevisualiseerd in Figuur 6). Dit interactie-effect¹²⁶ impliceert dat het effect van de kwaliteit van de stage op de groei van de competenties (gecontroleerd voor begincompetenties) een stuk groter is bij jongeren die weinig ervaring hebben met het begeleiden van kinderen¹²⁷. Bij ervaren jongeren speelt de kwaliteit van de stage een veel minder grote rol.

Figuur 6 Impact van de kwaliteit van de stage (kwaliteitsindex stage) voor deelnemers met weinig, gemiddelde en veel ervaring



- Is het begrip van de competentietaal gerelateerd aan de groei?

Zoals eerder aangegeven wordt in de memorie van toelichting over het decreet duidelijk gesteld dat in de trajecten de competenties expliciet aan bod moeten komen en dat jongeren bewust moeten kunnen reflecteren over de eigen competenties. In hoofdstuk 6.1.2.1 (Begrijpen jongeren de taal?) hebben we besproken in welke mate jongeren vinden dat ze de competentietaal onder de knie hebben, en in welke mate er op cursus/stage en het theoretische luik over competenties wordt gepraat. Beide zijn gerelateerd aan elkaar. Deelnemers die rapporteren dat er op cursus ($r=0.29; p<0.001$), stage ($r=0.26; p<0.001$) en op het evaluatiemoment ($r=0.32; p<0.001$) vaak over competenties werd gepraat, hebben vaker het gevoel dat ze de competentietaal beheersen dan deelnemers die rapporteren dat hier minder vaak over werd gepraat.

¹²⁶ Dit interactiemodel werd toegevoegd aan alle variabelen uit model 2 (tabel 39)

¹²⁷ Kwaliteitsindex stage

Zowel het begrip van competenties als de mate waarin erover wordt gepraat zijn positief gerelateerd aan de kwaliteitsindex cursus en de kwaliteitsindex stage. De kwaliteitsindex cursus is gerelateerd aan het competentiebeprijp ($r=0.26$; $p<0.001$), het verwijzen naar competenties op cursus ($r=0.22$; $p<0.001$), stage ($r=0.29$; $p<0.001$) en evaluatie ($r=0.30$; $p<0.001$). De kwaliteit van de stage is gerelateerd aan het begrip van de competentietaal ($r=0.20$; $p<0.001$), het expliciet verwijzen naar competenties op cursus ($r=0.13$; $p<0.024$) en stage ($r=0.33$; $p<0.001$), maar niet gerelateerd aan verwijzen naar competenties op het evaluatiemoment ($r=0.09$; $p<0.242$). Om deze reden is het belangrijk na te gaan in welke mate het begrip van de competentietaal al dan niet het effect van de kwaliteitsindex cursus/stage verklaart.

Een analyse waarbij 'begrip van de competentietaal' wordt toegevoegd als variabele aan model 2 (in Tabel 34) toont een significant effect (Beta=0.24; $p<0.001$) van deze variabele. Het effect van de 'kwaliteitsindex stage index' verkleint hierdoor maar wordt niet volledig weg verklaard (Beta=0.122; $p<0.032$).

Dit betekent dat het expliciet beheersen van de competentietaal, naast een kwaliteitsvolle stage, een belangrijke factor is met betrekking tot de groei in competenties.

- Zijn 'schrik hebben om het attest niet te halen' en het 'uitdagende karakter van het traject' gerelateerd aan competentiegroei?

In hoofdstuk 5.2.2 (*Welke waarde hechten de jongeren aan het attest?*) hebben we besproken in welke mate de deelnemers schrik hadden om hun attest niet te halen. Daarnaast hebben we stilgestaan bij de mate waarin deelnemers het traject als voldoende uitdagend zien.

Het is aannemelijk dat – wanneer een traject voldoende uitdagend is – dit kan bijdragen tot de groei. Vormingsmedewerkers wijzen er echter op dat het niet de bedoeling kan zijn dat jongeren het traject als stressvol zouden ervaren omdat dit haaks staat op wat het jeugdwerk zou moeten zijn, en jongeren dan niet meer zouden durven proberen en experimenteren. Om die reden testen we of het stressvolle en/of uitdagende karakter van het traject gerelateerd is aan de groei bij jongeren.

Analyses naar de mate waarin het traject als uitdagend wordt ervaren (gemeten door de 3 items afzonderlijk, zie Tabel 20) ¹²⁸ ¹²⁹ tonen, na controle voor alle variabelen uit model 2 in Tabel 33, dat deze 3 items niet gerelateerd zijn aan de groei. Ook 'schrik hebben om niet te slagen' is niet gerelateerd aan de groei in competenties.

- Spelen de motivaties waarmee men aan het traject begint een rol in de competentiegroei?

De vier motivaties om deel te nemen aan een traject – 'Persoonlijke groei en engagement', 'socio&fun', 'instrumentele motivatie' en 'organisatie motivatie' (zie hoofdstuk 7.1.3 *Motivaties om deel te nemen*) – zijn, na controle voor alle vooraf besproken achtergrondvariabelen en de kwaliteitsindex, niet gerelateerd aan de competentiegroei. Dit is niet onbelangrijk: alhoewel organisaties een voorkeur

¹²⁸ 'Ik had het gevoel dat, zolang je maar openstond om bij te leren, je het attest makkelijk kon behalen'; 'De lat lag toch hoog, je moest duidelijk tonen wat je kon als animator/hoofdanimator/instructeur om je attest te halen'; 'je hoeft helemaal geen goede animator/hoofdanimator/instructeur te zijn om het attest te kunnen halen'

¹²⁹ 1 onderliggende factor verklaart 41.21 % van de variantie in deze items. Item 1 en 3 laden positief op deze factor, item 2 en 4 laden negatief.

hebben voor jongeren met een bepaald motivatieprofiel (zie hoofdstuk 5.2.1.2), is het zo dat alle deelnemers, wat hun motivaties ook zijn, in gelijke mate baat hebben bij het volgen van het traject.

6.4.3.2.3. Besluit

Er is duidelijke evidentie dat de kwaliteit van de stage een factor is die de groei in competenties kan helpen verklaren. 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 stagebegeleiding en stageplaats. Vooral deelnemers die stagelopen buiten de moederorganisatie zijn voor hun competentiegroei afhankelijk van die kwaliteit van de stagebegeleiding en stageplaats.

Bovenop de kwaliteit van de stage 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 niet ervaren deelnemers van het animatortraject 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.

6.4.3.3. Groei in competentiebewustzijn

In hoofdstuk 6.4.2.1 hebben we gezien dat jongeren in de follow-up bevraging zich veel vaker inschalen op een bepaald competentieniveau (en zich dus meer competentiebewust zijn).

Wanneer we echter analyseren welke factoren bijdragen tot die verandering dan valt het gebrek aan verklarende variabelen op.

De groei in competentiebewustzijn valt niet te verklaren aan de hand van de sociodemografische kenmerken van de deelnemers, de kwaliteit van de trajecten, het al dan niet geslaagd zijn, al dan niet het traject volledig hebben afgelegd, de mate waarin tijdens het traject expliciet over competenties werd gepraat, het begrip van de competentietaal...

We kunnen hieruit voorzichtig concluderen dat deelname aan het traject op zich leidt tot een groter competentiebewustzijn en/of dat er andere (onbekende) factoren zijn die de verschillen in groei in competentiebewustzijn verklaren.

6.4.3.4. Groei in zelfwaardering

Zoals eerder aangegeven is, naast de zelf ingeschatte competenties, ook de zelfwaardering van de deelnemers toegenomen. In onderstaande analyses gaan we na welke aspecten van het traject daartoe hebben bijgedragen.

Zoals aangegeven in hoofdstuk 6.4.3.1 hebben sociodemografische factoren weinig tot geen invloed op de groei in zelfwaardering. Daarom focussen we – net zoals bij de groei in competenties - eerst op

de kwaliteit van het traject. Daarnaast testen we een aantal hypothesen die het resultaat zijn van voorgaande analyses en/of de resultaten van de kwalitatieve bevragingen.

6.4.3.4.1. De kwaliteit van het traject¹³⁰

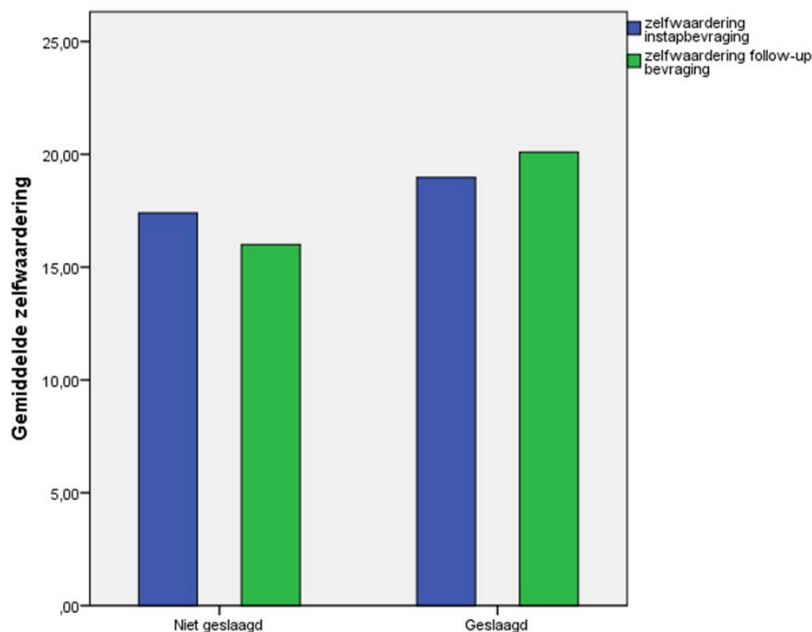
Model 1 in Tabel 35 *Multivariate regressie, Impact van 'competentiegroei' en 'schrik om niet geslaagd te zijn' op de groei in zelfwaardering*) toont het effect van de kwaliteit van de stage en het theoretische luik op de groei in zelfwaardering, controlerend voor alle achtergrondvariabelen en sociodemografische kenmerken.

De kwaliteit van de stage (Beta=0.17; $p < 0.001$), maar niet de kwaliteit van het theoretische luik, draagt bij aan de groei in zelfwaardering. Ook het geslaagd zijn voor het traject (Beta=0.12; $p < 0.004$) draagt bij tot de groei in zelfwaardering. Een visuele vergelijking in Figuur 7 toont dat bij de follow-up bevraging de zelfwaardering bij jongeren die niet geslaagd zijn daalt ten opzichte van de instapbevraging, terwijl die stijgt bij jongeren die wel geslaagd zijn.

Dit laatste is een belangrijk gegeven gelet op de discussies over hoe hoog de lat moet liggen bij de evaluatie van deelnemers (zie hoofdstuk 6.2): hoewel deelname aan het traject doorgaans leidt tot een stijging in zelfwaardering (aangezien de meeste jongeren slagen in het traject), heeft dit ook een keerzijde: voor het beperkt aantal deelnemers dat niet slaagt, heeft dit wel degelijk (negatieve) gevolgen voor hun zelfbeeld.

Het traject volledig hebben afgewerkt op het moment van de follow-up bevraging is niet gerelateerd aan de groei in zelfwaardering.

Figuur 7 Visuele weergave verandering in zelfwaardering tussen instap en follow-up bevraging, opgesplitst naar al dan niet geslaagd zijn voor het traject



¹³⁰ We werken hier met de kwaliteitsindex eerder dan met de gepercipieerde kwaliteit, aangezien uit eerdere analyses blijkt dat deze laatste een minder sterke predictor is.

Model 2 (Tabel 35) toont dat wanneer we de groei in competenties toevoegen als verklarende factor voor de groei in zelfwaardering het effect van de kwaliteitsindex stage blijft, terwijl het de samenhang tussen competentiegroei en groei in zelfwaardering (gerapporteerd in hoofdstuk 6.4.2.3) niet langer significant is. Een kwaliteitsvolle stage is voor beide aspecten belangrijk.

Tabel 35 Multivariate regressie, Impact van 'competentiegroei' en 'schrik om niet geslaagd te zijn' op de groei in zelfwaardering

	Model 1		Model 2		Model 3	
	Beta	p<	Beta	p<	Beta	p<
Intercept		.001		.000		.000
Zelfwaardering instapbevraging	0.56	0.000	0.56	0.000	0.54	0.000
Traject geslaagd	0.12	0.022	0.11	0.034	0.09	0.067
Traject afgewerkt	0.00	0.946	-0.01	0.905	-0.01	0.892
Kwaliteitsindex cursus	-0.02	0.770	-0.02	0.687	-0.01	0.942
Kwaliteitsindex stage	0.17	0.002	0.17	0.003	0.12	0.034
Groei in competenties			0.08	0.145	0.06	0.217
Schrik om niet te slagen					-0.19	0.001
Adj R ²	0.392		0.395		0.425	

(*) Gecontroleerd voor alle variabelen uit het basismodel

6.4.3.4.2. Motivaties voor deelname, het 'uitdagende karakter van het traject' en begrip van de competentietaal

- Dragen de verschillende motivaties bij aan een groei in zelfwaardering?

We zien geen effect van de verschillende motivaties om deel te nemen aan het traject – PERSOONLIJKE GROEI en ENGAGEMENT, SOCIO&FUN, INSTRUMENTEEL en ORGANISATIE (zie hoofdstuk 7.1.3 *Motivaties om deel te nemen*) - op de groei in zelfwaardering (niet in tabel).

- Zijn 'schrik hebben om het attest niet te halen' en het 'uitdagende karakter van het traject' gerelateerd aan competentiegroei?

In hoofdstuk 5.2.2 (*Welke waarde hechten de jongeren aan het attest?*) hebben we besproken in welke mate de deelnemers schrik hadden om hun attest niet te halen. Daarnaast hebben we stilgestaan bij de mate waarin deelnemers het traject als 'voldoende uitdagend zien'.

In model 3 (Tabel 35) tonen we het effect van beide variabelen op de groei in zelfwaardering. Jongeren die het traject zeer uitdagend vonden (controleerend voor alle achtergrondkenmerken, de kwaliteitsindex stage, de toename in hun competenties) zien hun zelfwaardering niet minder sterk toenemen dan jongeren bij wie dit niet het geval is.

Jongeren die schrik hadden dat ze hun attest niet zouden halen vertonen, controleerend voor alle andere variabelen in het model, wel een lagere groei in zelfwaardering (Beta=-0.19; p<0.001). Ook in dit model blijft het effect van de kwaliteitsindex stage significant.

Geen van de drie indicatoren voor het 'uitdagend karakter van het traject' (zie Tabel 20) is echter gerelateerd aan de groei in zelfwaardering (niet in tabel).

- Is het begrip van de competentietaal gerelateerd aan de groei in zelfwaardering?

Wanneer de factor 'begrip van de competentietaal' wordt toegevoegd aan model 3 (niet in tabel) zien we geen bijkomend effect op de groei in zelfwaardering (niet in tabel).

6.4.3.5. Slagen voor het traject of niet?

1.5 % van de deelnemers (op basis van onze sample) is niet geslaagd (niet toegelaten tot stage, niet geslaagd voor stage en/of evaluatiemoment) voor het traject. In realiteit ligt dit aandeel wellicht hoger: het is immers goed mogelijk dat wie niet geslaagd was niet veel zin had om nog een vragenlijst in te vullen over zijn of haar trajectervaringen.

Het kleine aantal niet geslaagden maakt het moeilijk om die als groep te analyseren en hun eigenschappen in kaart te brengen. Wanneer we, voor zover dit mogelijk is, jongeren die geslaagd zijn vergelijken met jongeren die niet geslaagd zijn, dan zien we dat het al dan niet slagen niets te maken heeft met de motivaties waarmee jongeren aan het traject beginnen. Jongeren die niet geslaagd zijn rapporteren geen verschil in kwaliteit van stage of cursus dan jongeren die wel geslaagd zijn. Ze scoren ook niet verschillend op vlak van begincompetenties, ervaring of zelfwaardering bij aanvang van het traject.

Jongeren uit het BSO hebben echter een lagere kans om te slagen ($r=-0.19$; $p<0.001$). 11.1% van de jongeren met een BSO-achtergrond slaagt niet, voor jongeren met een ASO-achtergrond is dit in onze sample 0%. Er zijn geen statistische verschillen naar geslacht, migratieachtergrond, leeftijd of ouderlijk opleidingsniveau.

Gezien de lage aantallen dient het verband tussen onderwijsvorm en kans op slagen met voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden. Het is mogelijk dat jongeren uit het ASO die niet geslaagd zijn de vragenlijst niet hebben ingevuld.

Echter andere elementen versterken de evidentie dat de trajectervaring van jongeren met een kwetsbare onderwijsachtergrond nader dient te worden bekeken. We hebben elders (hoofdstuk 6.2.4.1) al aangegeven dat er een associatie is tussen onderwijsachtergrond en 'schrik hebben om te slagen': jongeren met een BSO-achtergrond hebben meer schrik om niet geslaagd te zijn tijdens het theoretische luik ($F=9.17$; $p<0.003$) en de stage ($F=13.72$; $p<0.001$). Dit geldt zowel voor jongeren met een BSO-achtergrond die geslaagd dan wel niet geslaagd waren.

Een multivariate analyse (niet in tabel) met de sociodemografische variabelen (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau ouders, migratie achtergrond en onderwijsvorm) als onafhankelijke variabelen en 'angst om te falen op cursus/stage'¹³¹ als afhankelijke variabele, bevestigt het effect van onderwijsachtergrond ($Beta=0.13$; $p<0.011$) en toont dat onafhankelijk van dit effect er ook een verband is met het ouderlijk milieu van de deelnemers ($Beta=-0.13$; $p<0.010$). Jongeren met minder hoogopgeleide ouders hebben meer schrik om niet te slagen voor het traject.

¹³¹ Som-score van beide items

Het is onduidelijk waarom jongeren met een BSO-achtergrond of uit een lager opgeleid ouderlijk milieu meer angst hebben om te falen (ondanks een gelijk zelfbeeld en licht hogere gerapporteerde begincompetenties). Het is echter zeker denkbaar dat die jongeren al meer faalervaringen hebben gehad (o.a. binnen de schoolcontext) en daar dus ook gevoeliger voor zijn.

Opvallend is ook dat de impact van een kwalitatief hoogstaande stageplaats op de groei in zelfwaardering/competenties niet significant verschilt voor jongeren uit het BSO (in vergelijking met TSO of ASO). Het is dus niet zo dat jongeren uit het BSO sterker afhankelijk zijn van een kwaliteitsvolle stageplaats om te 'groeien', althans dit blijkt niet uit onze data.

6.4.4. Besluit

De analyses tonen een vrij consistent patroon. Bij de deelnemers van de trajecten stijgen de zelf ingeschatte competenties tussen de pre- en de postmeting. Bij de instructeurs en de hoofdanimatoren is die stijging het sterkst.

Parallel met de groei in competenties zien we, zowel bij animatoren, hoofdanimatoren als bij instructeurs, een groei in de zelfwaardering van deelnemers (die geassocieerd is met de groei in competenties). Een serie van analyses toont aan dat de kwaliteit van vooral het stagelukkig gerelateerd is aan de groei in competenties en zelfwaardering. Dit is in het bijzonder het geval voor deelnemers die hun stage doen buiten de moederorganisatie.

M.b.t. de groei in competenties zien we ook een verband met de mate waarin tijdens de cursus/stage over competenties werd gepraat en de mate waarin jongeren inzicht hebben in de competenties.

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

De groei in zelfwaardering wordt niet weg verklaard door de groei in competenties, maar is gerelateerd aan de kwaliteit van de stageplaats.

Het gegeven dat vooral jongeren uit het BSO het moeilijker hebben om te slagen voor het traject is opvallend en vraagt verder onderzoek naar de redenen hiervoor.

7. De verschillende onderdelen van het traject

In dit hoofdstuk behandelen we de verschillende onderdelen van het traject, die de deelnemers doorlopen.

We starten bij het moment waarop de deelnemers de keuze maken om het traject te volgen. We gaan hierbij na wie ze zijn, wat hen motiveert, of ze getwijfeld hebben het traject te volgen en op basis van welke criteria ze gekozen hebben voor een specifieke trajectorganisatie.

Vervolgens bespreken we de ervaringen van de deelnemers met de KAVO-tool en de verschillende onderdelen van het traject ('theoretisch luik', 'stage' en 'evaluatiemoment') vanuit het perspectief van de organisaties en de deelnemende jongeren.

Tot slot gaan we dieper in op het trajectboekje, de manier waarop organisaties hiermee omgaan en de deelnemers dit ervaren.

7.1. Start van het traject

Deelnemen aan een traject is voor heel wat deelnemers van het animatortraject een stap in het onbekende.

Hoewel slechts 13.2% van de jongeren aangeeft dat de vereniging hen '(helemaal) niet goed heeft geïnformeerd over hoe het traject animator eruit ziet en wat ik kan verwachten', heeft een groot deel van de jongeren het gevoel dat het een stap in het onbekende is: 41.5% van de deelnemende animatoren geeft de week voor ze op cursus vertrekken aan '(helemaal) geen idee te hebben wat er mij te wachten staat op cursus'.

Tabel 36 Onzekerheid m.b.t. de cursus en gepercipieerde informatie overdracht van de organisaties, frequentieverdeling animatoren

	HNA	NA	Twijfel	A	HA
Ik heb echt geen idee wat er mij te wachten staat op animator cursus (hoe het zal verlopen,...)	2.6%	20.5%	35.7%	31.5%	9.6%
De vereniging waarbij ik op cursus ga, heeft me goed geïnformeerd over hoe het traject animator er uit ziet en wat ik kan verwachten	2.0%	11.2%	34.9%	43.2%	8.8%

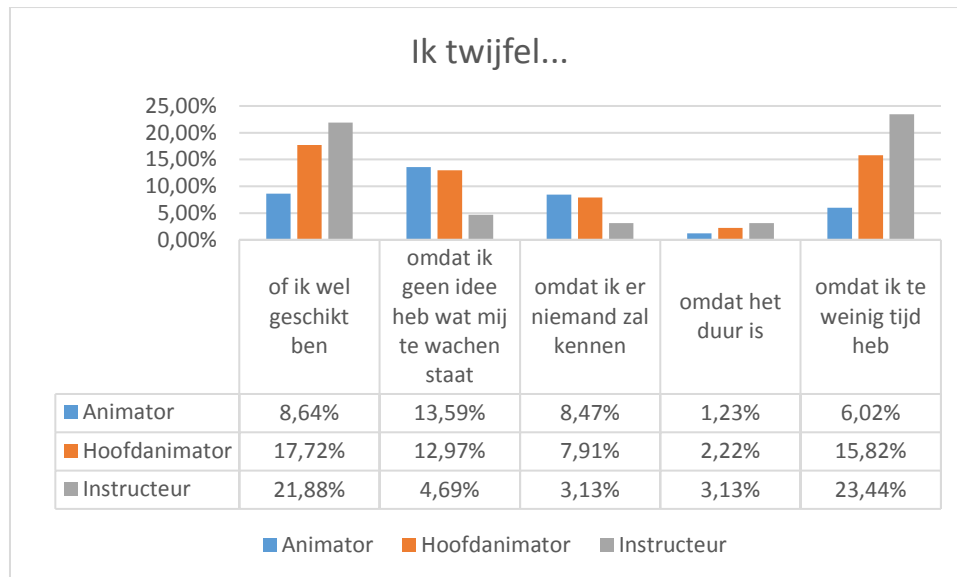
In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de twijfels en motivaties van deelnemers en op basis van welke criteria ze kiezen voor een specifieke trajectorganisatie.

7.1.1. Twijfel over deelname

Starten aan het traject animator, hoofdanimator en instructeur vraagt een zeker engagement – ten minste een engagement van 104 uren - van jongeren. We vroegen aan de deelnemers of ze getwijfeld hebben of ze wel zouden deelnemen aan het traject. Die twijfel lag significant ($F=28.55$ $p<0.001$) hoger bij de instructeurs (48.44%) en hoofdanimatoren (44.30%) dan bij de animatoren (25.87%).

Een aantal redenen voor de twijfel verschillen naargelang het traject. Hoofdanimateurs (17.72%) en instructeurs (21.88%) in spe twijfelen er significant sterker aan of ze wel geschikt zijn om hoofdanimator of instructeur te worden dan animatoren (8.64%) (om animator te worden) ($F=16.92$; $p<0.001$).

Figuur 8 Redenen voor twijfel om aan het traject te beginnen, opgesplitst naar traject



Bovendien speelt bij beide groepen (respectievelijk 23.44% en 15.82%) ook het ‘gebrek aan tijd’ een stuk sterker dan bij animatoren (6.02%) ($F=28.69$; $p<0.001$).

Dit laatste heeft uiteraard te maken met de leeftijd (en het al dan niet volgen van studies in het hoger onderwijs) en/of al lopende engagement in (of buiten) de jeugdsector.

Zo zien we dat bij de twijfelaars (om het traject animator te volgen) de leeftijd significant hoger ligt dan bij zij die niet getwijfeld hebben ($F=29.20$; $p<0.001$) en dat leeftijd geassocieerd is met het opgeven van ‘geen tijd als reden om het traject niet te volgen’ bij animatoren ($r=0.18$; $p<0.001$) en instructeurs ($r=0.27$; $p<0.045$).

Animatoren (13.59%) en hoofdanimateurs (12.97%) geven iets vaker aan ‘geen idee te hebben van wat ze moeten verwachten en dat maakt hen nerveus’, dan instructeurs (4.69%), maar dat verschil is niet significant.

De inschrijvingsprijs is voor 1.23% (animatoren), 2.22% (hoofdanimateurs) en 3.13% (instructeurs) een reden tot twijfel. Ook dit verschil tussen de trajecten is niet significant.

Uit eerder onderzoek (bevraging van ouders van kinderen in het jeugdwerk) blijkt dat ouders – in het bijzonder de ouders wier kinderen niet participeren in het jeugdwerk - zich soms vragen stellen bij de jonge leeftijd van animatoren¹³². Bovenstaande analyses tonen echter dat wanneer er een hogere

¹³² Moreel en Nys, 2015.

leeftijdsgrens zou gehanteerd worden (om toegelaten te worden tot het traject) dit gevolgen zou hebben voor de deelname van jongeren aan de trajecten.

We gaven de jongeren (als aanvulling op de vaste antwoordcategorieën) ook een 'open optie' om hun twijfel uit te leggen: 2.5% van de animatoren; 1.3% van de hoofdanimatoren en 0.4% van de instructeurs ging hierop in.

Het algemeen beeld dat opduikt uit deze open antwoorden bevestigt bij de animatoren deels de redenen die reeds onder de vaste antwoordcategorieën vallen: te weinig tijd (omwille van school of vakantiejob), twijfel of men wel geschikt is om animator te worden, het gevoel hebben dat ze op cursus niemand zullen kennen.

Daarnaast zijn het gevoel 'al te ervaren te zijn met kinderen' of juist 'geen ervaring te hebben' een belangrijke bron van twijfel. Ook het gevoel 'een buitenbeentje te zullen zijn' omwille van leeftijd (te oud), het hebben van een migratieachtergrond of functiebeperking zijn redenen die jongeren soms doen twijfelen om in te stappen in het traject animator (wat we veel minder zien bij de trajecten hoofdanimator/instructeur). 'Erbij horen of niet' is voor jongeren van die leeftijd een reëel thema.

Bij hoofdanimatoren bevestigen de open antwoorden vooral het belang van tijdsgebrek (school...). Daarnaast is het twijfel over 'of men er wel klaar voor is' (ervaring als animator...) een vaak terugkerende factor. Bij de instructeurs draait het meestal om 'tijd en het gebrek eraan' en of ervaring (te weinig/te veel). Schrik om een buitenbeentje te zijn is bij hoofdanimatoren of instructeurs een argument dat veel minder vaak wordt aangehaald.

7.1.2. Sociale beïnvloeding

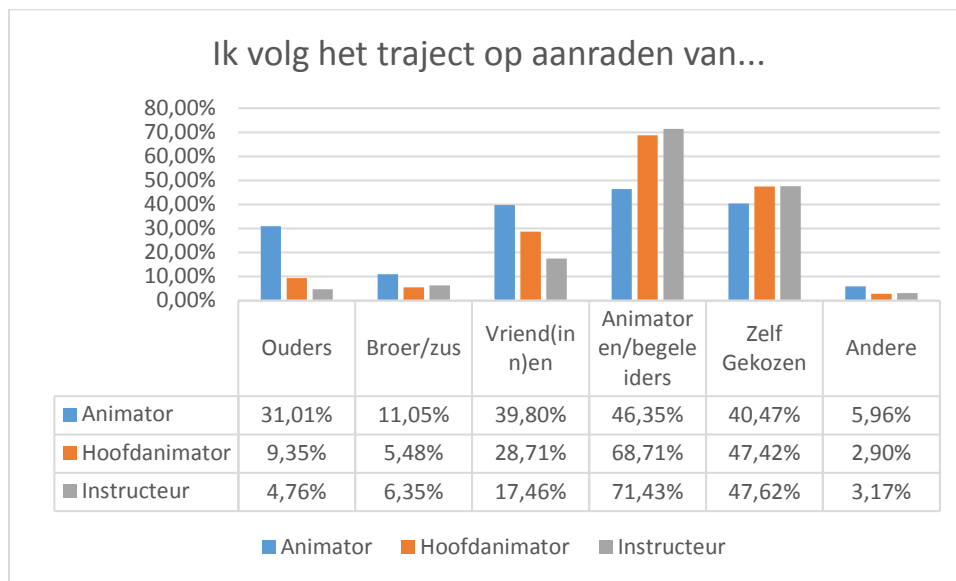
Jongeren nemen de beslissing om al dan niet aan een traject te starten niet in een sociaal vacuüm, maar worden hier deels toe aangezet door familieleden, vrienden of anderen.

Figuur 9 Sociale *beïnvloeding: traject gevolgd op aanraden van: % categorie aangeduid, opgesplitst naar traject*) toont dat over alle trajecten heen deelnemers het vaakst aangeven dat ze er zelf voor gekozen hebben. 40.47% van de animatoren heeft de stap op eigen initiatief gezet, bij hoofdanimatoren en instructeurs ligt dit percentage iets hoger ($F=3.62$; $p<0.026$).

Heel wat deelnemers geven aan dat andere begeleiders (animatoren, hoofdanimatoren en of instructeurs) hen tot deelname hebben aangezet. Dit is veel vaker het geval bij de trajecten hoofdanimator en instructeur ($F=34.72$; $p<0.001$).

Verder zien we dat het belang van vrienden ($F=12.01$; $p<0.001$) en familie (ouders: $F=38.68$; $p<0.001$), broers/zussen: $F=4.83$; $p<0.008$) een stuk hoger ligt bij de animatoren dan bij de hoofdanimatoren/instructeurs.

Figuur 9 Sociale beïnvloeding: traject gevolgd op aanraden van: % categorie aangeduid, opgesplitst naar traject



Bovenstaande cijfers tonen weinig verrassingen: ze reflecteren een evolutie van een beslissing die relatief vaker wordt gemaakt onder impuls van familie en vrienden (bij animatoren) naar een beslissing die relatief vaker wordt gemaakt onder impuls van collega-jeugdwerkbegeleiders bij deelnemers van de trajecten hoofdanimator en instructeur.

Toch hebben deze cijfers implicaties. Jongeren die er zelf voor hebben gekozen om een traject te volgen doen dit vaker vanuit een motivatie van persoonlijke groei ($F=28.56$; $p<0.001$).

7.1.3. Motivaties om deel te nemen

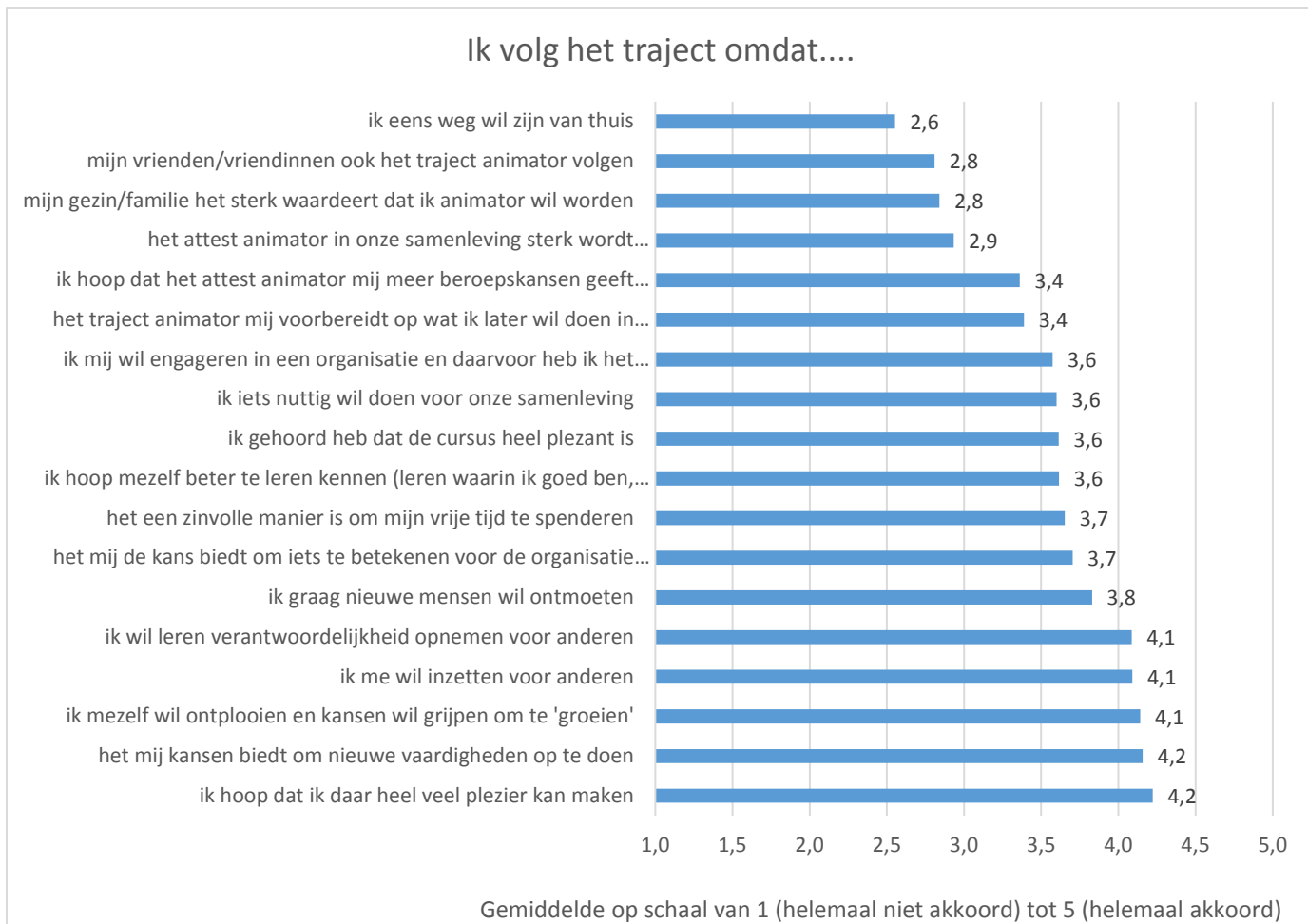
We peilden naar de motivatie van jongeren om deel te nemen aan het traject aan de hand van 18 items op basis van een 5-punten rating-schaal. De items hiervoor waren geïnspireerd door eerdere studies naar participatie van jongeren in specifieke jeugdwerkvormen.

Scores op de individuele items

Aan de hand van de items die het hoogst scoren kunnen we zien dat een mengeling aan motieven – plezier maken, zich ontplooiën en zich inzetten voor anderen – aan de basis ligt van trajectdeelname.

Figuur 10 toont dat items die wijzen op een passieve ('omdat mijn vrienden/vriendinnen ook het traject volgen) of negatieve ('ik wil eens weg zijn van thuis') keuze, het laagst scoren. Items die wijzen op motivaties gerelateerd aan persoonlijke groei ('het mij kansen biedt om nieuwe vaardigheden op te doen') of plezier ('ik hoop dat ik daar veel plezier kan maken') scoren het hoogst.

Figuur 10 Motivaties om het traject te volgen, gemiddelde scores op een schaal van 1 tot 5



Onderliggende motivatie dimensies

Om een beter inzicht te krijgen in de specifieke motivaties en de onderliggende samenhang ervan werd een factoranalyse uitgevoerd. Deze analyse leidde tot 4 onderliggende dimensies die samen 51.18% van de variantie verklaren¹³³. De item-ladingen op de verschillende factoren zijn terug te vinden in Bijlage 1.

Een eerste factor beschrijft een motivatie van 'persoonlijke groei en engagement'. Hieronder vallen items als 'ik wil me zelf beter leren kennen', maar ook 'ik wil me inzetten voor anderen'.

De tweede factor kan omschreven worden als de 'socio en fun': het leren kennen van nieuwe mensen en het plezier dat je kan maken op cursus.

De derde factor kunnen we benoemen als een 'instrumentele' dimensie. Deze factor staat voor de maatschappelijke en sociale waardering die het attest krijgt en de kansen die het hierdoor biedt voor latere studies of loopbaan. Items die hoog scoren op deze dimensie zijn 'Ik hoop dat het attest animator mij meer beroepskansen geeft later'.

¹³³ De factoranalyse gebeurde met rotatie (VARIMAX)

Een laatste factor draait rond de 'organisatie' waarvan men lid is en waarvoor men iets wil betekenen door het attest te halen ('het biedt mij de kans om iets te betekenen voor de organisatie waarvan ik lid ben').

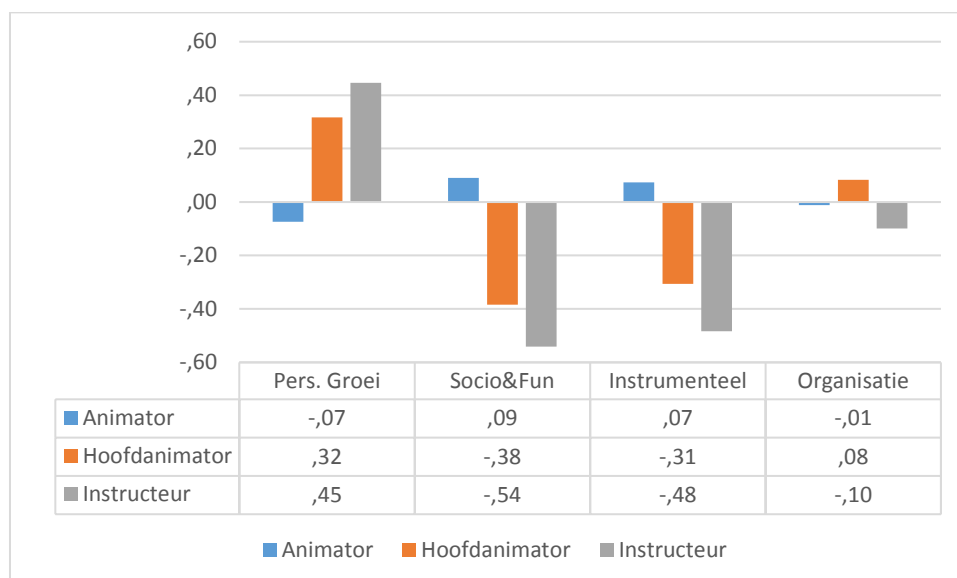
Het is belangrijk aan te geven dat deze dimensies elkaar niet uitsluiten: jongeren die hoog scoren op 1 dimensie kunnen even goed hoog/laag scoren op de andere dimensies.

Verschillen tussen de trajecten

Als we kijken naar de verschillen tussen de trajecten zien we significante verschillen voor de dimensie 'persoonlijke groei en engagement' ($F=27.42$; $p<0.001$): deelnemers van de trajecten instructeur en hoofdanimator scoren hierop hoger dan de deelnemers van het traject animator.

Deelnemers van het traject animator scoren hoger op de dimensie 'socio en fun' ($F=38.93$; $p<0.001$) en de dimensie 'instrumenteel' ($F=24.20$; $p<0.001$) dan deelnemers van beide andere trajecten.

Figuur 11 De motivaties van deelnemers (factor-scores), verschillen tussen de trajecten



Er zijn geen significante verschillen tussen de trajecten m.b.t. de dimensie ORGANISATIE.

Sociodemografische verschillen

Motivaties verschillen naar gelang de sociodemografische achtergrondkenmerken van de deelnemers. Jongeren uit een hoger opgeleid ouderlijk milieu scoren lager op de instrumentele factor ($r=-0.16$, $p<0.001$).

Oudere jongeren volgen het traject vaker omwille van 'persoonlijke groei en engagement' ($r=0.14$; $p<0.001$) en minder vaak omwille van de motivatie 'socio en fun' ($r=-0.17$; $p<0.001$) of omwille van de

‘instrumentele’ motivatie ($r=-0.14$; $p<0.001$). Deze leeftijdseffecten vallen echter grotendeels weg als we ze analyseren in ieder traject afzonderlijk.

Meisjes volgen het traject vaker in functie van ‘persoonlijke groei en engagement’ ($r=0.20$; $p<0.001$), maar ook vaker vanuit een ‘instrumentele’ motivatie ($r=0.09$; $p<0.001$). Jongens volgen het traject (een klein beetje) vaker vanuit het organisatie motief ($r=-0.05$; $p<0.023$).

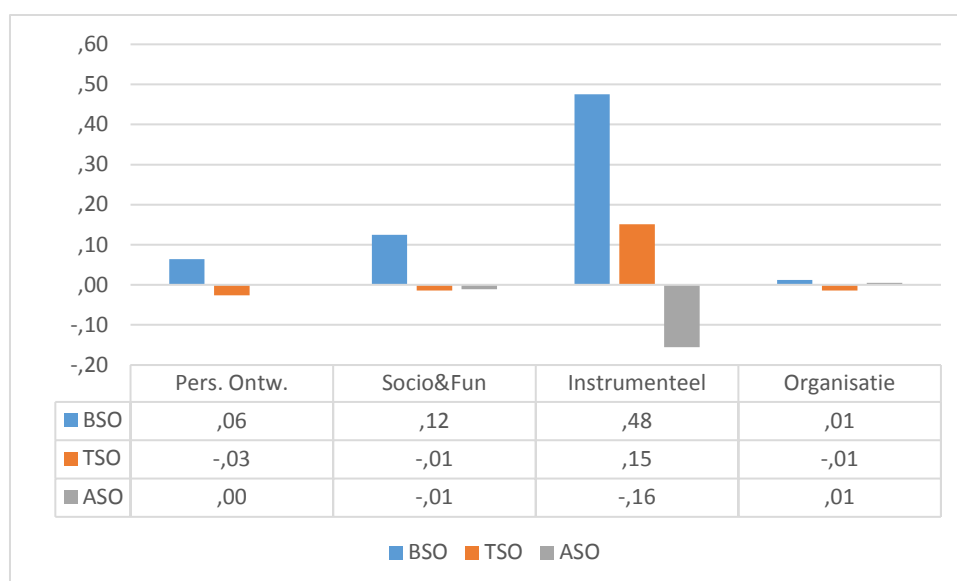
Jongeren met een migratieachtergrond volgen het traject vaker omwille van de ‘instrumentele’ dimensie ($R=0.09$, $p<0.001$) en (iets) vaker omwille van ‘socio&fun’, maar minder vaak omwille van ‘organisatie’ motieven.

Tabel 37 Correlaties tussen sociodemografische kenmerken en motivaties

		Opleidingsniveau ouders	Leeftijd	Sekse	Migratie-achtergrond
Pers groei	r	-,03	,14	,20	,02
	P<	,143	,000	,000	,429
Socio en fun	r	-,00	-,17	,02	,05
	P<	,939	,000	,396	,027
Instrumenteel	r	-,16	-,14	,09	,09
	P<	,000	,000	,000	,000
Organisatie	r	-,04	,04	-,05	-,05
	P<	,110	,057	,039	,023

Onderstaande grafiek toont de verschillen in motivaties opgesplitst naar onderwijsvorm. Onderwijsvorm is sterk gerelateerd aan de instrumentele motivatie ($F=46.25$; $p<0.001$): jongeren met een BSO-achtergrond (en in mindere mate een TSO-achtergrond) scoren hier hoger op dan jongeren uit het ASO. Onderwijsvorm is echter niet significant gerelateerd aan de andere dimensies.

Figuur 12 Motivaties (factor-scores) voor deelname aan de trajecten, opgesplitst naar onderwijs achtergrond



Deze associaties lopen parallel met de resultaten van eerder onderzoek bij de deelnemers van jeugdhuizen¹³⁴ en de animatoren op speelpleinen¹³⁵, nl. dat maatschappelijke status en waardering die jongeren krijgen door hun speelpleinwerk sterkere drijfveren zijn voor jongeren uit het TSO en, in het bijzonder, het BSO dan voor jongeren uit het ASO.

Samenvattend kunnen we stellen dat de instrumentele dimensie het sterkst is gerelateerd aan de verschillende sociodemografische achtergrondvariabelen. Omdat de indicatoren van kwetsbaarheid – ouderlijk opleidingsniveau, migratieachtergrond, onderwijsvorm - onderling met elkaar samenhangen is het niet onbelangrijk om de samenhang van elk van die indicatoren onafhankelijk van elkaar na te gaan op deze dimensie.

Een multivariate analyse – met traject en sociodemografische kenmerken als onafhankelijke variabelen - toont dat de effecten van verschillende vormen van maatschappelijke kwetsbaarheid onafhankelijk zijn van elkaar en bijgevolg cumulatief. Samen verklaren onderwijsvorm, ouderlijk opleidingsniveau, migratieachtergrond, leeftijd en traject 9% van de variantie in instrumentele motivatie.

Tabel 38 Effect van sociodemografische variabelen op de instrumentele dimensie, multivariate analyse

	Beta	p<
Intercept		0.001
Hoger opgeleide ouders	-0.09	0.001
sekse	0.11	0.001
Dummy TSO (*)	0.14	0.001
Dummy BSO (*)	0.17	0.001
Migratie-achtergrond	0.07	0.001
Leeftijd	-0.15	0.001

(*) referentiegroep ASO

¹³⁴ De Pauw et al., 2014

¹³⁵ Kind en Samenleving, 2015

Motivaties en belang van het attest

In hoofdstuk 5.2.2 (*Welke waarde hechten de jongeren aan het attest?*) hebben we het uitgebreid over het belang dat jongeren hechten aan het attest. Hier analyseren we of die motivaties van belang zijn om de waarde van het attest en de intrinsieke waarde van het traject voor jongeren te verstaan.

Het is niet vreemd vast te stellen dat jongeren die het traject aangaan omwille van een ‘instrumentele’ motivatie sterk geloven in de meerwaarde van het attest (Beta=0.47; $p<0.001$), maar ook jongeren die hoog scoren op ‘persoonlijke groei en engagement’ geloven in de meerwaarde (Beta=0.24; $p<0.001$).

In mindere mate geldt dat ook voor jongeren die het traject volgen omdat ze het nuttig achten voor hun organisatie (Beta=0.07; $p<0.001$). Enkel jongeren die hoog scoren op de dimensie ‘socio en fun’ hechten minder waarde aan het attest (Beta=-0.05; $p<0.001$), maar dat effect is relatief klein.

Tabel 39 Relatie tussen motivaties en belang dat deelnemers hechten aan het attest en het traject (intrinsiek), multivariate analyse

	Belang attest		Intrinsieke waarde traject	
	Beta	p<	Beta	p<
Intercept		0.000		0.000
Persoonlijke Groei	0.24	0.000	0.30	0.000
Socio en fun	-0.05	0.018	0.09	0.000
Instrumenteel	0.47	0.000	-0.06	0.007
Organisatie	0.07	0.000	-0.07	0.001
Adj. R ²	0.278		0.105	

Eenzelfde analyse uitgevoerd op de factor ‘intrinsieke waarde van het traject’ toont dat jongeren die hoog scoren op de dimensie ‘persoonlijke groei en engagement’ (Beta=0.30; $p<0.001$) en jongeren die hoog scoren op de ‘socio en fun’ dimensie (Beta=0.10; $p<0.001$) meer geneigd zouden zijn het traject te volgen, ook als er geen attest was aangekoppeld.

Het omgekeerde geldt voor jongeren die het traject volgen omwille van een ‘instrumentele’ motivatie (Beta=-0.06; $p<0.007$) of omdat het nuttig is voor de organisatie (Beta=-0.07; $p<0.001$).

Eerder hebben we al aangegeven dat sommige organisaties het een kwalijke tendens zouden vinden als het verkrijgen van het attest op zich de belangrijkste drijfveer zou worden voor het instappen in een traject. Het klopt dat wie hoog scoort op de ‘instrumentele’ motivatie en/of de ‘organisatie’ motivatie de intrinsieke waarde van het traject minder sterk waardeert. Toch is dit geen reden tot grote bezorgdheid. De effecten zijn relatief klein en jongeren nemen deel met een mix aan motivaties en, zoals Figuur 10 aantoont, weerspiegelen de motivaties die het sterkst gedeeld worden vooral de dimensies ‘persoonlijke groei en engagement’ en ‘socio en fun’.

7.1.4. Keuze voor de organisatie

Volgend op (of parallel aan) de beslissing om in te stappen in een traject, beslissen jongeren ook over de organisatie waarbij ze het traject zullen volgen.

We bevroegen de deelnemers of ze getwijfeld hadden over de keuze van een trajectorganisatie. 15.59% van de animatoren, 8.41% van de hoofdanimatoren en 7.94% van de instructeurs antwoorden positief. Het verschil tussen de trajecten is significant ($F=6.60$; $p0.001$).

Daarnaast peilden we ook naar de mate waarin 14 factoren een rol speelden bij hun keuze¹³⁶. Figuur 13 toont het belang van iedere factor.

De kostprijs van het traject of de levensbeschouwelijke oriëntatie van de organisatie spelen nauwelijks een rol bij de keuze voor een organisatie. 'Mensen kennen die reeds cursus hebben gevolgd' of 'vrienden hebben die naar hetzelfde traject gaan' zijn samen met het verlangen 'om bij die specifieke organisatie animator, hoofdanimator of instructeur te worden' de factoren die het sterkst de organisatiekeuze bepalen.

Figuur 13 Belang van redenen bij organisatiekeuze (percentage aangeduid, meerdere opties waren mogelijk)



Onderliggende dimensies

Om een beter zicht te krijgen op de verschillen in het keuzeproces tussen trajecten en jongeren trachtten we via een factoranalyse de onderliggende dimensies te bepalen. 4 onderliggende dimensies verklaren samen 45.22% van de variantie. De itemladingen op de verschillende factoren zijn terug te vinden in Bijlage 2.

¹³⁶ Jongeren konden meerdere factoren aangeven als belangrijk

De eerste dimensie kan omschreven worden als een expliciete keuze op basis van de ‘organisatie eigenheid’. Deelnemers die hoog scoren op deze dimensie kiezen voor de organisatie omwille van haar thema’s, visie, programma of levensbeschouwing.

In de tweede dimensie staat de ‘band met de organisatie’ centraal: deelnemers kiezen voor een traject in die organisatie omdat ze reeds lid zijn (geweest) of omdat ze bij die organisatie stage willen doen of willen meedraaien als animator, hoofdanimator of instructeur.

De derde dimensie is een ‘sociale dimensie’: jongeren die hoog scoren op deze dimensie kiezen voor die organisatie omwille van vrienden of omdat ze mensen kennen die daar reeds cursus hebben gevolgd.

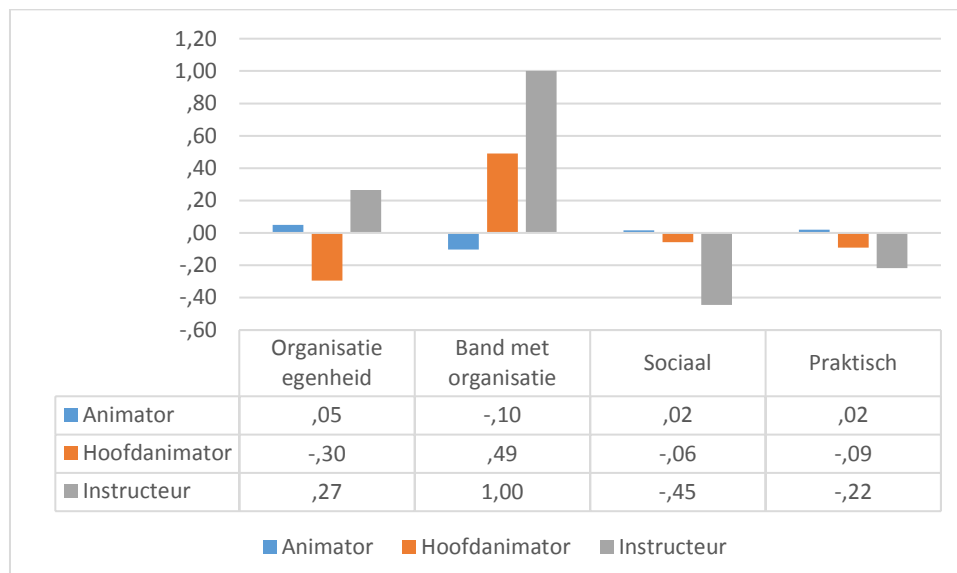
In de vierde dimensie staan de ‘praktische aspecten’ centraal, zoals de kostprijs of de plaats van het traject. Jongeren die hier hoog op scoren lijken verschillende organisaties op dat vlak te hebben vergeleken en op basis hiervan een keuze te hebben gemaakt.

Verschillen tussen de trajecten

Er zijn significante verschillen tussen de trajecten voor de dimensies ‘organisatie eigenheid’ ($F=16.64$; $p < 0.001$), ‘band met de organisatie’ ($F=61.51$; $p < 0.001$) en de ‘sociale dimensie’ ($F=3.12$; $p < 0.044$), maar niet voor de dimensie ‘praktische aspecten’.

Onderstaande tabel toont dat deelnemers aan het instructeurstraject het hoogst scoren op de dimensies ‘organisatie-eigenheid’ en ‘band met de organisatie’ (met betrekking tot deze laatste dimensie hierin gevolgd door de deelnemers van het traject hoofdanimator) en het laagst voor de ‘sociale dimensie’.

Figuur 14 Verschil tussen de trajecten op onderliggende dimensies van organisatie keuze (factorscores)



Sociodemografische verschillen

Er zijn een aantal sociodemografische verschillen in criteria die deelnemers gebruiken om te kiezen voor een bepaalde trajectorganisatie.

Tabel 40 Verband tussen sociodemografische variabelen en dimensies organisatiekeuze

		Organisatie eigenheid	Band met organisatie	Sociale dimensie	Praktische aspecten
Leeftijd	r	-0.03	0.23**	-0.06**	-0.05*
	P<	0.262	0.000	0.008	0.032
Opleidingsniveau ouders	r	-0.07**	0.06**	0.03	-0.09**
	P<	0.003	0.009	0.241	0.000
Sekse	r	0.07**	-0.11**	-0.01	0.04*
	P<	0.001	0.000	0.809	0.046
Migratie-achtergrond	r	0.02	-0.07**	-0.04	0.11**
	P<	0.487	0.001	0.063	0.000

Deelnemers met een migratieachtergrond ($r=-0.07$; $p<0.001$) scoren minder hoog op de dimensie 'band met de organisatie'.

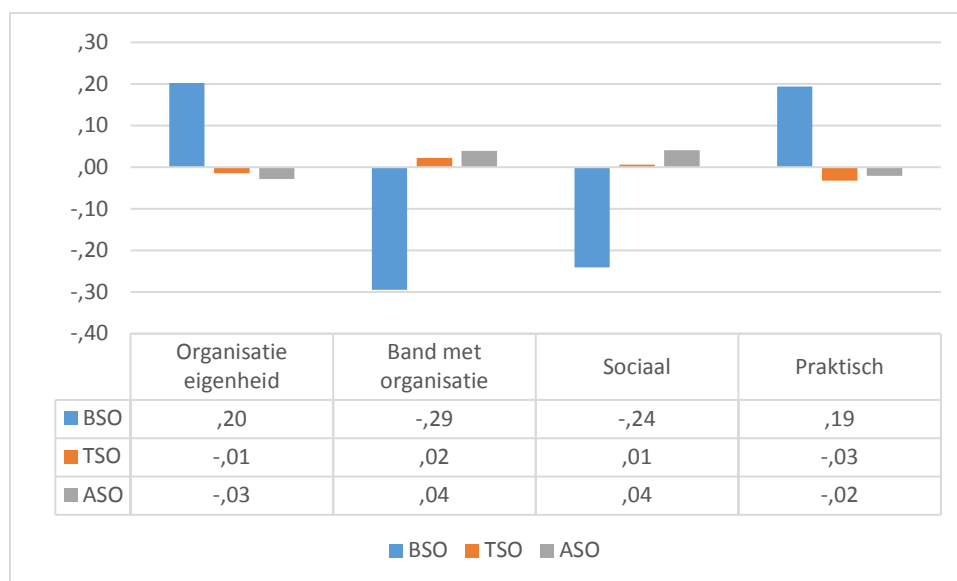
Meisjes scoren hoger op de dimensie 'organisatie-eigenheid' ($r=0.07$; $p<0.001$), licht hoger op de dimensie kostprijs ($r=0.04$; $p<0.046$) en lager op de dimensie 'band met de organisatie' ($r=-0.11$; $p<0.001$).

Oudere deelnemers scoren hoger op de dimensies 'band met de organisatie' (0.23; $p<0.001$) en kiezen minder vaak voor een organisatie omwille van 'sociale redenen' ($r=-0.06$; $p<0.008$) of de 'praktische aspecten' ($r=-0.05$; $p<0.032$).

Als we kijken naar de verschillen tussen onderwijsvorm dan zien we een significant verschil tussen de onderwijsvormen voor alle dimensies¹³⁷. Jongeren met een onderwijsachtergrond in het BSO kiezen vaker voor de 'organisatie-eigenheid', minder vaak omwille van een 'band met de organisatie' of omwille van 'sociale redenen' en iets vaker omwille van praktische redenen.

¹³⁷ respectievelijk $F=4.96$; $p<0.007$; $F=10.52$; $p<0.001$; $F=7.29$; $p<0.001$ en $F=4.66$; $p<0.010$.

Figuur 15 Verschillen tussen dimensies organisatie keuze (factorscores), naar onderwijsvorm



7.1.5. Sociodemografische profielen van de deelnemers

Het sociodemografisch profiel van deelnemers (ten opzichte van de gemiddelde Vlaamse jongere) werd reeds beschreven in hoofdstuk 2.2.2.3 (*Selectie van de respondenten*).

7.1.6. Ervaring

In hoofdstuk 6.4.3.2.2 hebben we reeds besproken hoe ervaring (bij aanvang van het traject) gerelateerd is aan de begincompetenties en groei in competenties. Hieronder gaan we dieper in op welke ervaring deelnemers precies hebben op het moment dat ze aan de trajecten beginnen.

De meeste deelnemers van het traject animator hebben reeds op een of andere manier ervaring met het begeleiden van kinderen en jongeren. Slechts 4.1% van hen had geen enkele vorm van ervaring. 77.3% heeft kinderen in de eigen familie waar ze soms 'verantwoordelijk' voor zijn, 58.2% heeft ervaring als kinderoppas, 59.4% begeleidt soms kinderen in een vereniging waar ze lid van zijn (jeugdvereniging...), 17.6% heeft ervaring vanuit een opleiding op school en 34.1% heeft ervaring op een andere niet omschreven manier.

Tabel 41 Ervaringen met het begeleiden van kinderen op moment van instapbevraging, animatoren

	neen	ja
Er zijn kinderen in mijn gezin/familie waar ik soms verantwoordelijk voor ben (een activiteit mee doe, een spel mee speel...)	22,7%	77,3%
Ik werk soms als kinderoppas	41,7%	58,2%
Ik begeleid soms kinderen in een vereniging waar ik lid van ben (jeugdvereniging, sportclub, speelplein...)	40,5%	59,4%
Ik begeleid soms kinderen vanuit mijn opleiding op school	82,4%	17,6%
Ik begeleid soms kinderen maar op een andere manier dan hierboven omschreven	65,8%	34,1%

Oudere deelnemers ($r=0.08$; $p<0.001$) en meisjes ($r=0.19$; $p<0.001$) hebben significant meer ervaring in het begeleiden van kinderen. Er is ook een significant verschil naar onderwijsvorm ($F=12.17$; $p<0.001$):

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 indicatoren: (i) het aantal jaar dat ze al actief zijn in het jeugdwerk en (ii) het aantal organisaties waarin ze reeds actief zijn geweest.

Gemiddeld zijn de deelnemers van het hoofdanimatortraject reeds 3.6 jaar actief in het jeugdwerk (verantwoordelijke functie) vooraleer ze aan het traject animator beginnen. Dit is significant minder ($F=149.34$; $p<0.001$) dan de instructeurs die gemiddeld reeds 6.2 jaar actief zijn. Deelnemers aan het hoofdanimatortraject hebben gemiddeld ervaring in 1.7 organisaties, wat net niet significant ($F=3.37$; $p<0.067$) minder is dan deelnemers uit het instructeurstraject (1.9 organisaties).

7.1.7. Besluit

In dit hoofdstuk hebben we naast een globaal beeld van de deelnemers, de verschillen en gelijkenissen besproken tussen de deelnemers van de verschillende trajecten en de verschillen en gelijkenissen tussen verschillende sociodemografische groepen.

Een klein deel van de jongeren heeft getwijfeld om deel te nemen aan het traject. Er bestaat meer twijfel onder aspirant hoofdanimatoren en instructeurs: leeftijd en het daarmee samenhangende tijdsgebrek spelen hierbij een belangrijke rol.

De verschillen die er tussen de deelnemers van de 3 trajecten bestaan situeren zich vooral op het niveau van de motivaties. Jongeren die deelnemen aan het animatortraject doen dit relatief minder omwille van motieven geassocieerd met 'persoonlijke ontwikkeling en engagement', en relatief vaker omwille van 'socio en fun' en 'instrumentele motieven'. Het woord 'relatief' is belangrijk hier omdat de gemiddelde jongeren gedreven wordt door een mix van factoren (zie de gemiddeld hoge scores op het grootste deel van de motivatie items).

Met betrekking tot de sociodemografische kenmerken zien we dat hun relevantie het meest uitgesproken is 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 en/of de arbeidsmarkt ('instrumentele dimensie'). Dit betekent echter niet dat ze minder hoog scoren op de andere motivatie dimensies ('persoonlijke ontwikkeling en engagement', 'socio en fun' en 'organisatiemotieven').

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 (die meer op kwetsbare jongeren zijn gericht) ten opzichte van verdere formalisering van de attesten (zie hoofdstuk 5.2.1.2 *De waarde van het attest voor de buitenwereld*).

Het is duidelijk dat ook de actoren die jongeren aanzetten om een traject te volgen verschillen: voor het animatortraject gaat het relatief vaker om ouders en vrienden, voor het hoofdanimator en instructeurstraject gaat het relatief vaker om jeugdwerkactoren (collega-begeleiders, of medewerkers van trajectorganisaties). Dit neemt niet weg dat over alle trajecten heen een aanzienlijk deel van de jongeren er zelf voor kiest of hiertoe wordt aangezet door jeugdwerkactoren.

Ook de factoren die de keuze voor een organisatie bepalen verschillen 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 (zie hoofdstuk 7.4.3). 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 vervolgtrajecten zal volgen.

7.2. De KAVO-tool

Bij aanvang van het traject moeten de jongeren (i) zich inschrijven bij een organisatie, en (ii) zich registreren via de KAVO-tool (mijnkadervorming.be).

De KAVO-tool kende bij de opstart in het werkjaar 2015-2016 een aantal problemen en kinderziekten die leidden tot frustraties bij heel wat organisaties. In de daaropvolgende 2 jaar werden er heel wat veranderingen doorgevoerd in de tool, werden er mogelijkheden gecreëerd om de tool beter te doen aansluiten op de administratieve noden van de organisaties en de gebruiksvriendelijkheid voor de jongeren te verhogen.

Het evoluerende karakter van de tool maakt het weinig zinvol om alle 'historische' tekorten van de tool te bespreken. Wel proberen we in dit hoofdstuk een beeld te krijgen van hoe jongeren en organisaties de toegankelijkheid en functionaliteit van de tool ervaren.

7.2.1. Ervaringen van organisaties

Organisaties vinden het op zich positief dat de KAVO-tool er is, en dat die een overzicht geeft van het aanbod aan cursussen en stageplaatsen. In theorie verhoogt dit de transparantie en de keuzevrijheid voor de deelnemers.

In het eerste werkjaar na de implementatie echter was de ontevredenheid over de werking en de gebruiksvriendelijkheid van de tool hoog: 48.4% van de organisaties was (heel) ontevreden 'met de KAVO-tool in het algemeen'; 58.1% (heel) ontevreden 'met de gebruiksvriendelijkheid van de tool voor de eigen organisatie', 77.4% (heel) ontevreden 'met de gebruiksvriendelijkheid van de tool voor de jongeren' en 71% (heel) ontevreden 'met de capaciteit die de tool bood om de administratieve last bij organisaties te doen dalen'.

Enkel het 'potentieel van de tool naar de toekomst toe' (51.6% was hierover (heel) tevreden) en 'de mate waarin er hulp en ondersteuning werd geboden door de administratie bij vragen of problemen over de tool' (54.8% was hier (heel) tevreden over) konden enigszins op genade rekenen.

Tabel 42 Tevredenheid organisaties over de KAVO-tool, en verandering in de tevredenheid tussen 2015-2016 en 2017-2018: 'Hoe tevreden is jouw organisatie....'

	Heel ontevreden		Ontevreden		Twijfel		Tevreden		Heel tevreden	
	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018
met de KAVO-tool (www.mijnkadervorming.be) in het algemeen (*)	22.6%	0%	25.8%	13%	35.5%	21.7%	16.1%	60.9%	0%	4.3%
met de gebruiksvriendelijkheid van de KAVO-tool voor jouw organisatie (*)	25.8%	0%	32.3%	17.4%	32.3%	30.4%	6.5%	47.8%	3.2%	4.3%
met de gebruiksvriendelijkheid van de KAVO-tool voor jongeren (*)	29%	8.7%	48.4%	21.7%	19.4%	39.1%	3.2%	30.4%	0%	0%
met de mogelijkheden die de KAVO-tool momenteel biedt om de administratieve last te doen dalen	32.3%	17.4%	38.7%	26.1%	29%	30.4%	0%	21.7%	0%	4.3%
met het potentieel dat de KAVO-tool heeft om in de toekomst de administratieve last te doen dalen (mits wijzigingen of uitbreidingen)	3.2%	0%	9.7%	0%	35.5%	39.1%	41.9%	56.6%	9.7%	4.3%
met de hulp en ondersteuning die wordt geboden bij vragen of problemen m.b.t. de KAVO-tool	3.2%	0%	6.5%	4.3%	35.5%	0%	38.7%	52.2%	16.1%	43%

(*) De verandering tussen 2015-2016 en 2017-2018 in de tevredenheid over deze items is significant (telkens: $p < 0.015$)

Opvallend is echter de sterke stijging in tevredenheid t.a.v. de tool twee werkjaren later (organisatiebevraging 2017-2018). De ontevredenheid over de tool in het algemeen daalde tot 13%, de ontevredenheid t.a.v. gebruiksvriendelijkheid van de tool voor de organisatie naar 17.4%, het potentieel dat de tool had om de administratieve last te doen dalen, daalde naar 0% en de ontevredenheid over de ondersteuning die wordt geboden bij vragen of problemen naar 4.3%.

Over de gebruiksvriendelijkheid van de tool voor jongeren blijft het beeld, ondanks een toename in tevredenheid minder positief: 30.4% van de organisaties blijft hier (heel) ontevreden over. Daarenboven blijft ook 43.5% (heel) ontevreden over de huidige mogelijkheden die de tool biedt om de administratieve last te doen dalen.

Het beeld dat de cijfers oproepen wordt versterkt door de kwalitatieve interviews. De KAVO-tool werd in de werkjaren na de implementatie steeds minder genoemd als een bron van frustratie, of als een zwakke plek van de hervorming: 'Ik denk dat er over de hele KAVO-tool al genoeg is uitgewisseld en gedaan, dat komt wel goed denk ik', verwoordde een vormingsverantwoordelijke het. De kwalitatieve interviews geven ook een beter beeld van een aantal redenen voor blijvende bezorgdheid: de gebruiksvriendelijkheid voor jongeren en de mogelijkheden die de tool biedt om de administratie te beperken.

Sommige organisaties geven aan dat de tool te weinig op maat gesneden is van de 'jongere': het taalgebruik is te formeel en niet afgestemd op jongeren. Ook het feit dat communicatie en identificatie binnen de KAVO-tool gebaseerd is op een e-mailadres zorgt voor problemen. Heel wat organisaties gaven immers aan dat jongeren vandaag veel minder via e-mail communiceren en vaak niet eens een e-mailadres hebben. Ze volgen mails niet goed op en/of gebruiken een e-mailadres van hun ouders, waardoor de communicatie niet altijd even vlot verloopt. Dit leidt ertoe dat de administratieve last voor organisaties groot blijft (zeker voor organisaties die niet beschikken over een API-sleutel).

- ***Is dat een grote drempel, dat e-mailadres?***
- ***Wel, wij hadden de deelnemers op voorhand niet gevraagd om zich in te schrijven... Dus toen ze hier toekwamen, zei ik hen dat ze eerst even een account moesten aanmaken, en legde ik uit waar en hoe ze dat konden doen. En die zeiden: 'oei mijn e-mailadres'. Sommigen hadden dat wel maar wisten niet waar die mails toekwamen. Ik denk dat er maar vier van de 20 echt heel vlot zich via hun smartphone konden inschrijven... 'Ah, mijn papa leest mijn mails', dat hoorden we veel of 'ha, dat komt toe bij mijn ouders... ik heb niet echt een e-mailadres dat ik gebruik'. Wij bereiken hen ook niet door ze te mailen. Als je hen echt wil bereiken, moet je dat via facebook doen. En dat vind ik wel jammer want je merkt gewoon, als het gaat over stageplaatsen zoeken via de website, dan zouden ze een account moeten hebben die gelinkt is aan hun facebook. Maar niet iedereen heeft facebook en ik snap wel dat je daar niet voor kunt kiezen. Maar het feit dat ze ook e-mails zullen krijgen van 'heb je al stage gedaan', dat is keigoed dat we die beter gaan opvolgen. Daar ben ik echt heel blij mee, want dat lukt ons nu niet...Maar die mails tussenin, ik denk dat ik die ga copy-pasten en via facebook versturen, want anders denk ik niet dat ze die gaan lezen.***

Niet iedereen is het er echter mee eens dat de KAVO-tool inherent te ongebruiksvriendelijk is voor jongeren. Eén verantwoordelijke geeft aan dat de administratieve geletterdheid weliswaar een uitdaging vormt, maar dat het contact tussen jongere en een overheid via de KAVO-tool juist een leermoment is. Jongeren moet je niet te veel pampere, ze mogen best wel wat uitgedaagd worden om hun administratieve vaardigheden aan te scherpen.

- ***Ik vind het verhaal dat de jongere contact heeft met de centrale overheid die dit coördineert, wel een sterkte. Ineens moeten ze zelf een account aanmaken op mijnkadervorming.be. Ze zien zelf waarin ze terechtgekomen zijn. Ze zien zelf dat het niet zo vrijblijvend is...***
- ***Sommige organisaties geven aan dat jongeren het hier moeilijk mee hebben...***
- ***Dan moet je ze helpen hé, daar draait alles om... De wereld zit zo ineen, als je dat niet kunt dan mis je als jongere een hoop competenties om in onze arbeidsmarkt ingeschakeld te worden of ook al gewoon om deel te nemen aan onze maatschappij. Dat is echt basis en aan die competenties moet je werken. En ja, ze hebben gelijk, een deel van de jongeren kan dat nog niet. Bij ons ook niet, die zijn administratief zo zwak dat ze dat niet kunnen. Maar dan moet je als organisatie zorgen dat je er naast gaat zitten. Dat doen wij ook.***

Het is duidelijk dat de KAVO-tool met betrekking tot de administratieve last, andere implicaties heeft voor grote organisaties dan voor kleinere organisaties. In 2015-2016 waren, bijvoorbeeld, de grote organisaties¹³⁸ sterker ontevreden over 'de gebruiksvriendelijkheid van de KAVO-tool voor de eigen organisatie ($r=-0.35$; $p<0.061$)¹³⁹. Het systeem dat de 'eigen administratie' linkt met de KAVO-tool heeft hierin wel voor verbetering gezorgd. Toch zullen organisaties wellicht blijvend moeten investeren om jongeren te informeren over de werking van de KAVO-tool en dit ook blijvend opvolgen.

- **Ervaren jullie nog steeds problemen?**
- ***Ja, eens je ermee weg bent is het goed hé. Maar ze sukkelan hier nog altijd mee. KAVO-ID's binnen krijgen... daar moet je bij die jongeren echt achter zitten. Dat is een grotere tijdsinvestering. Dat was vroeger niet zo, je liet een papiertje ondertekenen, je scant het in en de kous was af. Of dat altijd goed was, dat laat ik in het midden...***

Ook de administratieve last voor de administratie binnen een organisatie is toegenomen omdat jongeren en/of hun ouders soms rechtstreeks de administratie contacteren met problemen.

Samenvattend kunnen we echter stellen dat de houding van de organisaties tegenover de KAVO-tool behoorlijk verbeterd is, maar dat er, volgens die organisaties, nog winst kan geboekt worden op vlak van de gebruiksvriendelijkheid voor jongeren.

7.2.2. De KAVO-tool: ervaringen van jongeren

Het perspectief van de organisaties over de KAVO-tool is belangrijk: zij worden vaak als eerste gecontacteerd bij en geconfronteerd met problemen. Toch is het ook belangrijk om te peilen naar de ervaringen van jongeren zelf, om op die manier een betere inschatting te kunnen maken over de gebruiksvriendelijkheid van de KAVO-tool.

27.8% van de animatoren kende de KAVO-tool niet op het moment dat ze de vragenlijst invulden (+/- 1 week voor de aanvang van de cursus), een additionele 6.5% kende de tool wel, maar was er nog niet toe gekomen zich te registreren. Bij de hoofdanimatoren en instructeurs ligt het percentage dat de tool niet kent significant lager (Cramer's $V=0.14$; $p<0.001$), respectievelijk op 7.4% en 4.7%.¹⁴⁰

Zeker voor organisaties die de cursus animator organiseren en werken met grotere groepen vormt het hoge percentage dat de tool niet kent een belasting met betrekking tot de administratieve opvolging.

Bij de jongeren die zich reeds hadden geregistreerd peilden we naar de gebruiksvriendelijkheid van de tool. Globaal gezien (over alle trajecten heen) verliep het registreren (helemaal) niet vlot bij 8.9% van de deelnemers. 5.5% ging (helemaal) niet akkoord met de stelling dat 'de website

¹³⁸ Gemeten door aantal attesten uitgereikt in 2017

¹³⁹ Grotere organisaties waren wel meer tevreden met 'de hulp en ondersteuning die werd geboden bij vragen en problemen' ($r=0.40$; $p<0.028$)

¹⁴⁰ Bij het animator-traject (maar niet bij de andere trajecten) geven jongeren met een onderwijsachtergrond in het BSO iets vaker aan de KAVO-tool niet te kennen (Cramer's $V=0.07$; $p<0.015$): 36.3% tegenover 26.9% voor deelnemers uit de andere onderwijsvormen.

mijnkadervorming.be gebruiksvriendelijk en begrijpelijk is voor jongeren zoals ik'. Een additionele 19.7% twijfelt tussen akkoord en niet akkoord.

Tabel 43 Houding deelnemers ten opzicht van de KAVO-tool

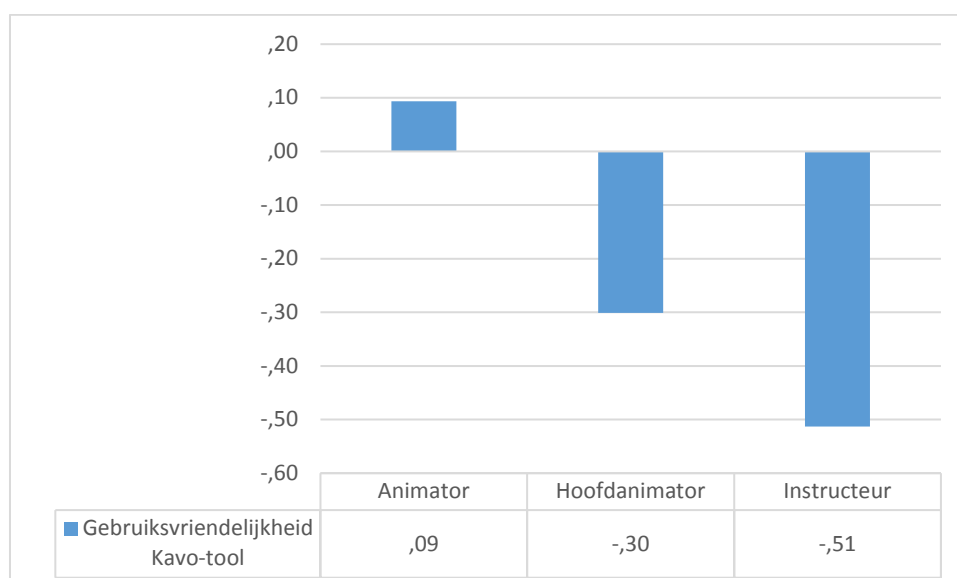
	HNA	NA	Twijfel	A	HA
Ik heb me snel en makkelijk kunnen registreren op mijnkadervorming.be	2.1%	6.8%	15.3%	55.2%	20.7%
Het was voor mij duidelijk waarom ik mij moest registreren op mijnkadervorming.be	2.5%	15.2%	21.4%	47.9%	12.9%
De website mijnkadervorming.be is verstaanbaar en gebruiksvriendelijk voor jongeren zoals ik	1.1%	4.0%	19.7%	59.2%	16.0%
Ik vond het nogal ingewikkeld om mij te registreren op mijnkadervorming.be	17.9%	46.4%	16.3%	15.9%	3.4%
Ik vond het gemakkelijk om via www.mijnkadervorming.be (KAVO-tool) een stageplaats te zoeken	6.7%	9.3%	32.0%	43.2%	8.9%

Eén van de vaak gehoorde kritieken is dat de tool een barrière zou vormen voor de jongste groep (animatoren) en in bijzonder voor kwetsbare groepen binnen de animatorenpopulatie. Daarom gingen we de relatie na tussen de evaluatie van de tool en een aantal indicatoren van kwetsbaarheid.

Op de vier items die de gebruiksvriendelijkheid meten van de KAVO-tool werd een factoranalyse uitgevoerd. Deze toonde de aanwezigheid van één onderliggende dimensie – de 'gebruiksvriendelijkheid' - die 59.60 % van de variantie verklaart.

Een Anova-analyse ($F=24.48$; $p<0.001$) toont dat de scores met betrekking tot de gebruiksvriendelijkheid een stuk hoger liggen bij de animatoren dan bij de hoofdanimatoren en instructeurs.

Figuur 16: Gebruiksvriendelijkheid KAVO-tool, factor-scores opgesplitst naar traject



Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deelnemers met beperkte administratieve en of ICT-vaardigheden (die wellicht oververtegenwoordigd zijn onder de animatoren) zich nog niet hadden geregistreerd en dus ook geen oordeel konden geven over de tool. Het aandeel van niet-geregistreerde deelnemers ligt immers substantieel hoger bij het animatortraject. Daarnaast is het zo dat aspirant-hoofdanimateurs en -instructeurs mogelijk reeds meerdere ervaringen hebben gehad met de KAVO-tool en dat de kans bijgevolg groter is dat ze in het verleden op problemen zijn gebotst (uit het traject animator, keuze van stageplaats enz....).

Naast het verschil in gepercipieerde gebruiksvriendelijkheid tussen de trajecten gingen we ook na of er een verband is tussen de perceptie van gebruiksvriendelijkheid en sociodemografische kenmerken. We vonden geen verband tussen de gebruiksvriendelijkheid en kenmerken als geslacht, leeftijd¹⁴¹, het hebben van een migratieachtergrond, het opleidingsniveau van de ouders of onderwijsvorm van de deelnemer.

De houding ten opzichte van de KAVO-tool in het algemeen werd gemeten tijdens de instapbevraging. In de follow-up bevraging peilden we naar de perceptie t.o.v. de KAVO-tool m.b.t. het zoeken naar een stageplaats. 52.1% van de deelnemers ging (helemaal) akkoord met de stelling 'Ik vond het gemakkelijk om via www.mijnkadervorming.be (KAVO-tool) een stageplaats te zoeken', tegenover 16% die (helemaal) niet akkoord gaat.

Opnieuw vonden we een significant verschil tussen de trajecten ($F=2.87$; $p<0.058$), met een lagere tevredenheid voor hoofdanimateurs en instructeurs. Met betrekking tot de sociodemografische vonden we geen verschillen naar geslacht, leeftijd¹⁴², ouderlijk opleidingsniveau, migratieachtergrond of onderwijsvorm.

Uiteraard is het aangewezen dat instrumenten ontworpen voor jongeren, zo gebruiksvriendelijk als mogelijk zijn. Een minderheid van de jongeren ervaart problemen met de KAVO-tool. Maar in tegenstelling tot wat sommige organisaties vrezen, lijkt de tool geen 'drempel' te zijn specifiek voor kwetsbare jongeren.

7.2.3. Besluit

In het eerste werkjaar na het decreet hing er een negatieve sfeer rond de KAVO-tool, als gevolg van de onvolmaaktheden die het systeem bevatte, 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 weggeëbd, onder meer door correcties aan het systeem, door het feit dat de organisaties beter de mogelijkheden ervan hebben ontdekt en 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,

¹⁴¹ Gecontroleerd voor traject

¹⁴² Gecontroleerd voor traject

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.

Globaal gezien vinden jongeren wel 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 theoretische luik

Het eerste luik van het traject is het theoretische luik, een cursus van 50 uur. In dit hoofdstuk bespreken we een aantal aspecten van het theoretische luik van de trajecten vanuit het perspectief van organisaties en jongeren. Het werken en evalueren van competenties werd reeds uitvoerig toegelicht in hoofdstuk 6 (*Werken met competenties*). In dit hoofdstuk gaan we dieper in op (i) de tijdsduur van het theoretische luik, (ii) de begeleiderseisen, (iii) de kwaliteit van het theoretische luik en (iv) de opbouw ervan (modulair of niet).

Tijdsduur

De meeste organisaties kunnen leven met de 50 uur (die het theoretische luik dient te duren) als ondergrens (zeker voor het luik van animator).

Sommige organisaties – die, in vergelijking met de situatie voor het decreet, het aantal uur hebben moeten optrekken – wijzen er echter op dat ‘dit een limiet is’: nog een extra dag toevoegen, bijvoorbeeld zou moeilijk liggen omdat dit een bijkomend engagement vraagt van zowel deelnemers als begeleiders. Die hebben immers soms al een overvolle agenda gezien hun engagementen in bijvoorbeeld, lokale afdelingen van organisaties.

Het is de strikte bovengrens, en vooral het gebrek aan flexibiliteit hieromtrent, die als storend wordt ervaren door een aantal organisaties.

- ***Ik vond de 50 uur een zwakte, als ik eerlijk moet zijn: het moet 50 uur zijn en niet meer. Ik begrijp dat het niet minder mag zijn, want op 40 uur kan je niets doen. Maar waarom dit geen uur of 2 uur meer mag zijn, dat begrijp ik niet zo goed.***
- ***Wat zou je dan concreet gewijzigd willen zien?***
- ***Ik versta niet goed waarom je niet meer dan 50 uur zou mogen geven. Alle groeikansen en input die je jongeren kunt meegeven om te groeien en te werken aan die competenties kunnen toch alleen maar in het voordeel van die jongere zijn? Zeker als die competenties het kader blijven bij de extra dingen die je doet en dat het niet is om 20 uur te geven rond sjoeren, dan zie ik daar het voordeel van in.***

De discussie hierover is echter verbonden met het aanbieden van ‘eigen inhoud’ die losstaat van de generieke competenties.

- **Waar we een beetje mee zitten is die 50 uur. Dat het geen 49 uur mag zijn is logisch maar dat het geen 51 uur mag zijn... Dat is soms een beetje lastig en vooral dat je in die vijftig uur niets mag doen dat met uw organisatie te maken heeft, dat is wel wat raar... Ik vind dat een rare keuze van de overheid om het op die manier te doen. Waarom zou de overheid dan de opleiding niet organiseren, waarom moeten de organisaties de opleiding organiseren? Dat je niets over uzelf mag vertellen en naar eenvormigheid streeft, dat is wel een rare keuze. Het is wel het jeugdwerk dat het blijft organiseren maar het jeugdwerk moet wel hetzelfde doen want we willen naar éénvormigheid...**

Organisaties kunnen in theorie bijkomende uren besteden aan 'organisatiespecifieke inhoud of competentieclusters'. Die vallen dan echter buiten de geattesteerde kadervorming en mogen niet verplicht zijn voor de deelnemers aan die kadervorming. Organisaties moeten dit kenbaar maken aan de deelnemers en dienen bijkomende vormingsuren op zo'n manier te hechten aan het reguliere programma dat deelnemers ook effectief de mogelijkheid hebben om deze niet bij te wonen (bijvoorbeeld aan het begin of op het einde van de cursus).

In de praktijk blijkt dat de meeste organisaties zich conformeren aan de nieuwe regels. Toch zijn er waren er organisaties die 'achterpoortjes' zoeken en, bijvoorbeeld, 'een extra weekend' aanbieden, na de reguliere 50 uur. Wie dit weekend bijvoorbeeld niet volgt kan perfect het attest behalen, maar wordt niet toegelaten tot de stage in de moederorganisatie.

- **Maar je kan wel je attest behalen zonder dat weekend...**
- **Ja, maar alleen kan je dan je stage niet bij ons doen. Als je bij ons de opleiding en de stage wilt doen, dan verwachten we wel dat je dat laatste weekend ook nog volgt. Dus in de praktijk denk ik dat iedereen gewoon ook alles zal doen. Er gaat niemand zeggen: dat laatste weekend, ik doe dat niet mee... Want op zich zit de opbouw wel over die drie weekends en is dat geen weekend dat losstaat van de rest...**

Uit de inspectieverslagen van de administratie blijkt dat organisaties, indien dit wordt vastgesteld, hiervoor consequent op de vingers worden getikt en worden gevraagd om de duur van de cursus en evaluatiemoment te conformeren aan de regelgeving. Het is bijgevolg moeilijk in te schatten hoe wijdverspreid deze praktijken nog zijn in de sector.

De jongeren zelf lijken niet ontevreden over de duur van het theoretische luik. 74.8% van de jongeren vindt de duur van het theoretisch luik gepast. 17.8% (veel) te kort, 7.5% (veel) te lang. Er zijn geen verschillen tussen de trajecten en ook leeftijd of andere sociodemografische kenmerken zijn niet geassocieerd met de evaluatie van de duurtijd van het traject.

Tabel 44 Tevredenheid deelnemers met duurtijd van het theoretische luik (alle trajecten)

	Veel te kort	Te kort	Gepast	Te Lang	Veel te lang
Geef aan in welke mate je de tijdsduur van de cursus te kort/gepast/te lang vond om de competenties van een A/HA/I aan te leren	1.3%	16.5%	74.8%	6.5%	1.0%

Begeleiderseisen

Met betrekking tot de criteria om het theoretische traject te begeleiden of er hoofdverantwoordelijke van te zijn, en de criteria m.b.t. de stage is het belangrijk een onderscheid te maken tussen het animatortraject en het hoofdanimator-/instructeurstraject.

Met betrekking tot het animatortraject vond in 2015-2016¹⁴³ 70% van de organisaties dat de criteria om een traject te begeleiden gepast zijn, 20% vindt ze (veel te streng), 10 procent niet streng genoeg. 53.3% vindt de criteria om hoofdverantwoordelijke te kunnen zijn voor het animatortraject gepast, 43.3% (veel) te streng en 3.3% niet streng genoeg.

65.4% van de organisaties vond de criteria om een hoofdanimatortraject te begeleiden gepast, 19.2% vindt ze (veel te streng), 15.4% niet streng genoeg. 38.5% vond de criteria om als hoofdverantwoordelijke te fungeren op een hoofdanimatortraject gepast, 57.7% (veel) te streng en 3.8% niet streng genoeg.

Met betrekking tot het instructeurstraject vond 66.7% van de organisaties dat de criteria om een traject te begeleiden gepast zijn, 20.8% vindt ze (veel te streng), 12.5% niet streng genoeg. 37.5% vindt de criteria om hoofdverantwoordelijke te zijn op een instructeurstraject gepast, 54.2% (veel) te streng en 8.3% niet streng genoeg.

Samenvattend kan men stellen dat er dus vooral een probleem is m.b.t. de vereisten om hoofdverantwoordelijke te zijn voor een traject (en in het bijzonder voor de trajecten hoofdanimator en instructeur). Vooral het feit dat men 2 maal een traject moet hebben gegeven vooraleer men voor dat traject hoofdverantwoordelijke kan zijn, botst met de realiteit, zo stellen veel organisaties. Veel instructeurs geven eerst een aantal jaar de animatorcursus vooraleer ze als begeleider doorschuiven naar de cursus hoofdanimator of instructeur.

- ***En daar verwacht ik heel veel moeilijkheden, omdat organisaties sowieso al moeilijkheden hebben met het vinden van begeleiders. Laat staan dat we ze kunnen 'opkweken' om 7 jaar actief te zijn. Dat lijkt mij niet realistisch. En dat staat wel in de uitvoeringsbesluiten beschreven, en daar is een grote inschattingsfout gemaakt die zich zal laten voelen binnen een aantal jaar. Heel wat organisaties zien dit nog niet, omdat ze vooral op dat dossier hebben zitten focussen. Daar hebben ze te weinig over nagedacht. Theoretisch gezien klopt het: als je iemand wil hebben met sterk pedagogisch inzicht moet je iemand hebben die dat al even gedaan heeft. Maar anderzijds: de verantwoordelijke ter plaatse kan ook perfect iemand zijn die organisatorisch heel sterk is. Moet die daarom twee cursussen gegeven hebben. In het beste geval wel, maar dat hoeft niet. Het kan perfect iemand zijn die dat nog niet heeft gedaan, maar mensen op zo'n manier aanstuurt dat het kan.***

Aangezien engagementen in het jeugdwerk eindig zijn en, volgens de organisaties, vaker 'eerder kort duren dan lang', betekent dit dat er te weinig instructeurs zijn die meerdere keren het hoofdanimator- of instructeurstraject hebben begeleid en die dus hoofdverantwoordelijke mogen worden. Sommige

¹⁴³ In werkjaar 2017-2018 zien we dat er nauwelijks verandering is opgetreden in onderstaande percentages.

organisaties lossen dit op door beroepskrachten in te schakelen, maar dit is, volgens hen, geenszins een ideale situatie.

In theorie zouden organisaties dit probleem voor een stuk opvangen door het generieke karakter van het attest: organisaties zouden zich wat meer openstellen voor begeleiders van buiten de organisatie die wel aan de criteria voldoen. Echter: in de praktijk kampt de meerderheid van de organisaties met schaarste - veel trajecten gaan door op een aantal piekmomenten – waardoor dit geen realistisch alternatief is.

Opbouw

Voor de implementatie van het decreet had een aantal organisaties de traditie om modulair te werken: deelnemers volgden een aantal weekends verspreid over een jaar en deden tussentijds stage.

Modulair werken kan nog steeds onder de voorwaarden van het decreet, zij het wel in een strakker stramien dan voorheen. De vrijheid van de deelnemer om te kunnen kiezen tussen een aantal vormingsweekends werd beperkt. Een theoretisch traject dient nu een aantal weekends te bevatten die elkaar inhoudelijk opvolgen (iedereen die cursus volgt bij één organisatie dient immers het vaste vormingspakket te volgen).

Vooraf het feit dat de stage pas kan opgestart worden na de afloop van het volledige theoretische luik zorgt voor wrevel.

- ***Het aller moeilijkste is dat je eerst theorie moet doen en dan stage. Wij vinden dat eigenlijk – zelfs in het onderwijs doen ze het nu niet zo – totaal achterhaald, dat concept... Dat was hoe we het deden, die afwisseling... een stukje theorie bijbrengen, dan wat praktijkervaring opdoen, om daar dan over te kunnen reflecteren en verder te bouwen.***

Naast het principe op zich, vrezen sommige organisaties dat de striktere regeling er ook toe zal leiden dat er minder jongeren de vorming volgen.

- ***We merken ook dat de inschrijvingen voor instructeur veel lager zijn. Er zijn er vier op een heel werkjaar die hun theoretisch luik hebben afgelegd. Wat zeer weinig is. Het modulair systeem is gebleven...en het schrikt ook veel meer af. Eerst theorie, dan die stage... terwijl vroeger, als ze aan het derde weekend begonnen zat de stage er bijna op.***
- ***Ook omdat je met dat modulair systeem zit, moet je al drie weekends in een werkjaar vrij hebben om die cursus te volgen. Je moet het ook nog kunnen combineren met het ander werk dat je opneemt als vrijwilliger binnen de lokale groep. En dan heb je gedaan met vorming en moet je nog eens beginnen aan je stage. Vroeger zat dat allemaal veel meer verweven, vorming, en dan stage... Dat duurt nu anderhalf jaar, en als mensen zeggen “t is te veel” dan geraak je die kwijt en is dat engagement ook weg. En daar heb ik wel schrik van, dat we op termijn veel mensen zullen kwijtspelen.***

Het grootste deel van de organisaties werkt echter voor het theoretische luik met een weekformule. Zij worden dan ook niet met bovenstaande problemen geconfronteerd. Sommige organisaties die vroeger modulair werkten zijn, complementair aan de modulaire formule, noodgedwongen beginnen

experimenteren met een weekformule om op die manier toch een deel van de deelnemers te recupereren die anders zouden afhaken.

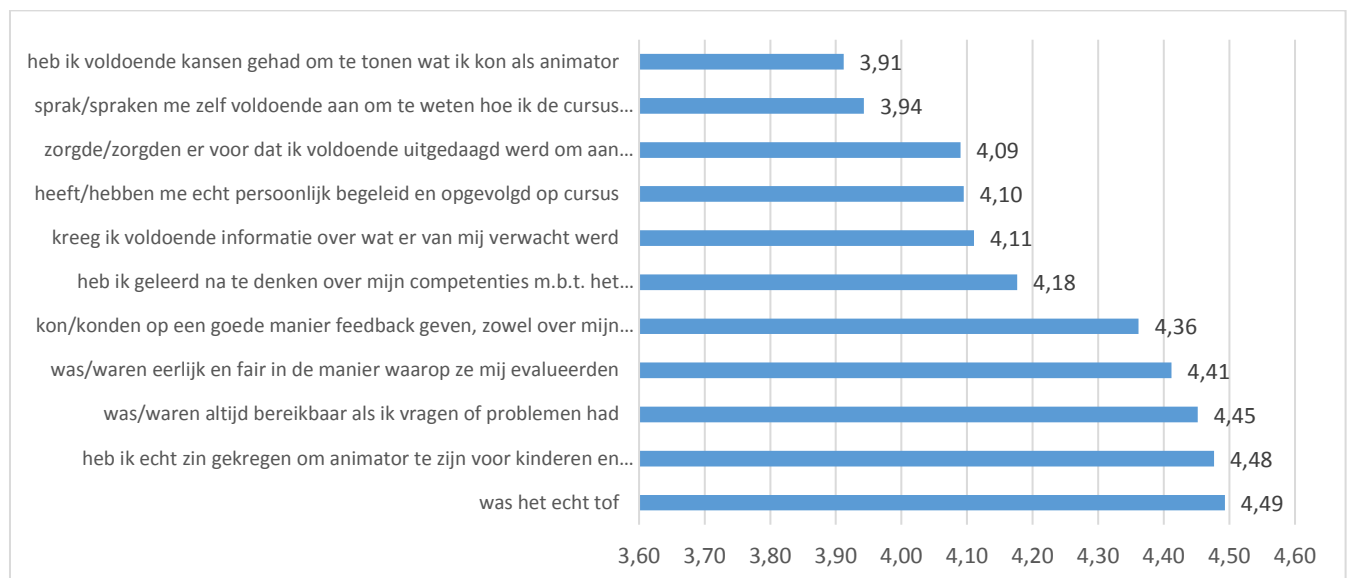
Kwaliteit van het theoretische luik

Zoals eerder aangegeven werd de kwaliteit van het theoretische luik op twee manieren gemeten: de perceptie van de kwaliteit op een schaal van 0 tot 10 ('gepercipieerde kwaliteit cursus'), en de scores op 11 indicatoren van kwaliteit ('kwaliteitsindex cursus').

Globaal gezien ligt de gepercipieerde kwaliteit van de cursus hoog: 8.20/10. Deze score verschilt niet significant tussen de trajecten. Jongeren uit een hoger opgeleid ouderlijk milieu geven een iets hogere score ($r=0.11$; $p<0.01$), meisjes een iets lagere score ($r=-0.11$; $p<0.008$). Jongeren die vanuit de motivatie 'socio&fun' deelnamen aan de cursus gaven ook een licht hogere score ($r=0.09$; $p<0.054$). Er waren geen verschillen naar onderwijsvorm, migratieachtergrond, leeftijd of ervaring bij aanvang van het traject.

De kwaliteit gemeten aan de hand van de indicatoren bevestigt dit beeld (zie Figuur 17 *Gemiddelde score op kwaliteitsindicatoren op een schaal van 1 tot 5*). Jongeren gaan het vaakst akkoord dat het op cursus 'echt tof was' (4.49/5) en dat er 'echt zin hebben gekregen om animator, hoofdanimator of instructeur' te worden (4.48/5). Meest kritisch zijn de deelnemers over de mate waarin ze 'voldoende kansen gehad hebben om hun competenties te tonen' en 'voldoende te zijn aangesproken door hun begeleiders over hoe ze het traject ervaren'. Maar ook voor deze 2 indicatoren schurkt het gemiddelde tegen de 4/5 aan.

Figuur 17 Gemiddelde score op kwaliteitsindicatoren op een schaal van 1 tot 5 'Op cursus.../Mijn begeleiders op cursus...'



Op basis van een stapsgewijze multivariate regressie¹⁴⁴ kunnen we analyseren welke kwaliteitsindicatoren het best de gepercipieerde kwaliteitsscore (van 0 tot 10) voorspellen.

¹⁴⁴ Een stapsgewijze multivariate regressie gaat na welke indicatoren het best de afhankelijke variabele ('gepercipieerde kwaliteit') voorspellen. Stap voor stap worden indicatoren aan het model toegevoegd, te beginnen met die indicatoren die de afhankelijke variabele het best voorspellen.

Onderstaande tabel toont dat 7 indicatoren onafhankelijk van elkaar een invloed hebben. Samen voorspellen die indicatoren 45% van de variantie in kwaliteitsscores.

Tabel 45 Resultaten Stapsgewijze multivariate regressie: kwaliteitsindicatoren die onafhankelijk van elkaar bijdragen aan de gepercipieerde kwaliteit van het theoretische luik. 'Op cursus.../Mijn begeleider(s) op cursus...'

	Beta	Sig.
Intercept		0.884
was het echt tof	0.28	0.000
kreeg ik voldoende informatie over wat er van mij verwacht werd	0.17	0.000
heb ik geleerd na te denken over mijn competenties m.b.t. het begeleiden van kinderen en jongeren	0.16	0.000
kon/konden op een goede manier feedback geven, zowel over mijn positieve als negatieve punten	0.11	0.003
heb ik echt zin gekregen om animator te zijn voor kinderen en jongeren	0.14	0.000
zorgde/zorgden er voor dat ik voldoende uitgedaagd werd om aan mijn competenties te werken	0.09	0.023
was/waren altijd bereikbaar als ik vragen of problemen had	0.08	0.048
AdjR ²	0.45	

Het traject moet tof zijn (Beta=0.28; p<0.001) en men moet echt zin gekregen hebben om animator te worden (Beta=0.14; p<0.003), jongeren moeten zich duidelijk geïnformeerd voelen (Beta=0.17; p<0.001), geleerd hebben om na te denken over hun competenties (Beta=0.16; p<0.001), de begeleiders moeten op een goede manier feedback geven (Beta=0.11; p<0.003) en bereikbaar zijn bij vragen of problemen (Beta=0.08; p<0.048) en jongeren moeten het gevoel hebben uitgedaagd te worden om aan hun competenties te werken (Beta=0.09; p<0.023).

Zoals eerder aangegeven varieert de kwaliteitsscore van organisaties met minstens 10 deelnemers in onze sample tussen 6.2/10 en 9/10. Onderstaande tabel toont ook de verschillen tussen die organisaties (N=13) op vlak van de verschillende kwaliteitsindicatoren.

Tabel 46 Verschillen tussen organisaties in gemiddelde score per kwaliteitsindicator: minimum en maximum gemiddelde scores. 'Op mijn stageplaats.../Mijn stagebegeleider(s)...

Item	F=	P<	Min.	Max.
heb ik geleerd na te denken over mijn competenties m.b.t. het begeleiden van kinderen en jongeren	2.97	0.001	3.50	4.78
heb ik echt zin gekregen om animator te zijn voor kinderen en jongeren	2.46	0.004	4.14	4.80
was het echt tof	4.76	0.000	4.10	4.92
was ik bang dat ik mijn attest nooit zou halen	1.11	0.352	3.70	4.40
heb ik voldoende kansen gehad om te tonen wat ik kon als animator	2.24	0.009	3.72	4.50
kreeg ik voldoende informatie over wat er van mij verwacht werd	3.04	0.000	3.60	4.72
kon/konden op een goede manier feedback geven, zowel over mijn positieve als negatieve punten	1.59	0.092	3.60	4.67
heeft/hebben me echt persoonlijk begeleid en opgevolgd op cursus	2.57	0.003	3.80	4.70
was/waren eerlijk en fair in de manier waarop ze mij evalueerden	2.32	0.007	3.90	4.72
was/waren altijd bereikbaar als ik vragen of problemen had	2.26	0.009	3.30	4.33
sprak/spraken me zelf voldoende aan om te weten hoe ik de cursus ervaarde	1.73	0.057	3.86	4.56

We kunnen concluderen dat het sectorbreed goed zit met de kwaliteit van het theoretische luik. Dit betekent echter niet dat er geen verschillen zijn tussen organisaties. Een vergelijking tussen de minimum- en maximumscores bij organisaties waarvan we over minimaal 10 scores beschikken suggereert dat er voor sommige organisaties nog een duidelijke groeimarge is¹⁴⁵.

7.4. Stage

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op (i) het aspect van mobiliteit van deelnemers tussen het theoretische luik en de stage en de daarmee samenhangende opvolgingsplicht, vanuit het perspectief van organisaties en jongeren, (ii) de erkenning van stageplaatsen, (iii) de kwaliteit van de stageplaats/begeleiding.

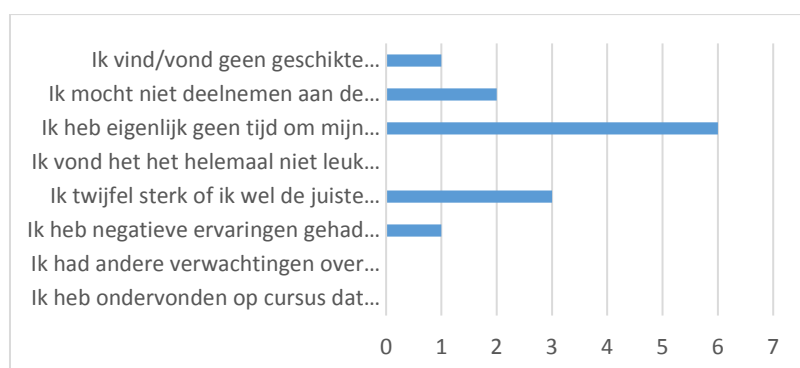
7.4.1. Twijfel en Keuze voor een organisatie

Na het theoretische luik dienen deelnemers gelinkt te worden aan een stageplaats. In principe kunnen jongeren zelf een stageplaats kiezen (uit de lijst van de beschikbare plaatsen). Hieronder bespreken we de overgang naar het stagelruik.

Twijfel

98.1% van de deelnemers heeft zelf vlot een stageplaats gevonden. Een klein aantal jongeren (2.1%, n=12)¹⁴⁶ heeft beslist niet aan zijn stage te beginnen of twijfelt of ze nog aan hun stage zouden beginnen: 6 van hen doet dit omwille van gebrek aan tijd, 3 omwille van twijfel aan hun capaciteiten, 2 mochten niet aan de stage beginnen, 1 jongere had negatieve ervaringen op cursus en 1 jongere vond geen geschikte stageplaats¹⁴⁷.

Figuur 18 Redenen twijfel of beslissing niet-deelname aan de stage (n=12), frequenties



¹⁴⁵ Met betrekking tot de verschillen in kwaliteit tussen organisaties zou een meer systematische bevraging – volgehouden in de tijd – uitsluitsel moeten brengen over de mate waarin die minima en maxima kenmerkend zijn voor de desbetreffende organisaties dan wel eerder de situatie op één cursus weerspiegelen. De hierboven weergegeven verschillen zijn echter niet gering en zijn indicatief voor de hypothese dat er binnen de sector nog steeds kwaliteitsverschillen bestaan.

¹⁴⁶ In realiteit ligt dit percentage wellicht een stuk hoger: het is immers aannemelijk dat jongeren die na het theoretische luik beslist hebben niet aan de stage te beginnen ondervertegenwoordigd zijn in de sample.

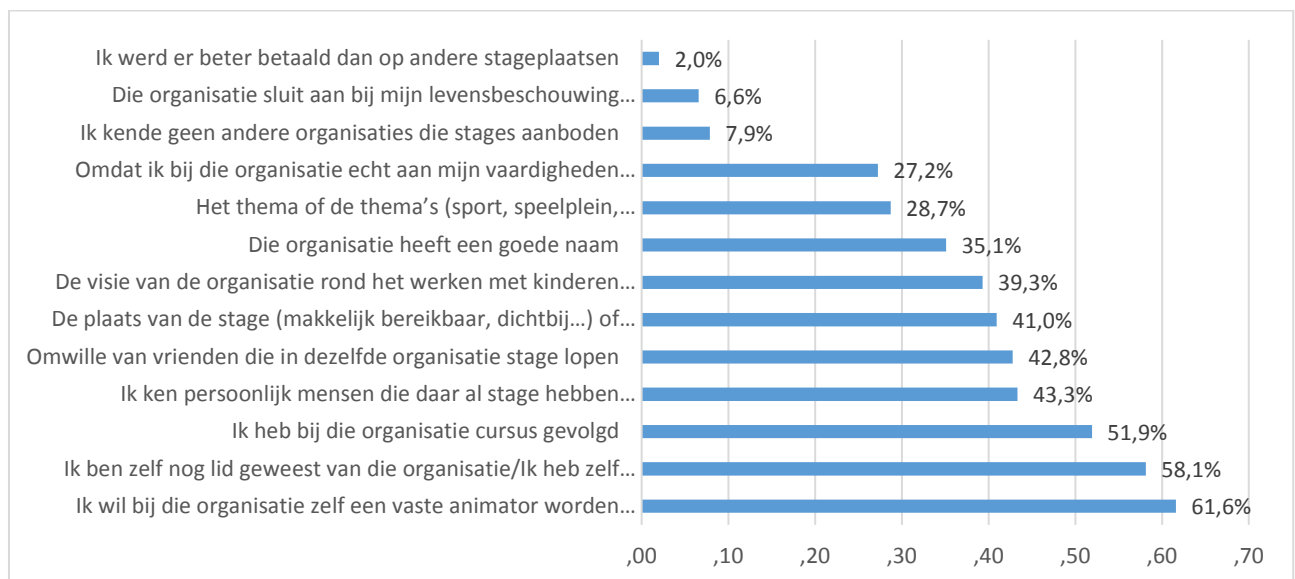
¹⁴⁷ Het gaat hier over zeer kleine absolute aantallen, aan deze percentages mag geen groot gewicht gegeven worden.

Factoren die een rol spelen bij keuze stageplaats

We vroegen aan de deelnemers of ze getwijfeld hebben bij welke organisatie ze hun stage zouden doen en wat de doorslaggevende criteria waren voor het kiezen van de stageplaats. 77.6% geeft aan dat ze niet getwijfeld hebben (ook al hadden ze meerdere opties), 16.5% geeft aan dat ze maar 1 optie hadden (en dus ook niet konden twijfelen), 6.2% gaf aan dat ze getwijfeld hebben tussen 1 of meerdere organisaties.

Als we peilen naar de motivaties achter de keuze voor een stageorganisatie, dan zien we dat die in eerste plaats gaat om de wens 'om daar een vaste begeleider te worden' (61.6%), of omdat men 'ervaring heeft met die organisatie als lid' (58.1%) of als 'deelnemer' (51.9%). Daarna volgen een aantal sociale motieven: het feit dat ze 'mensen kennen die in die organisatie reeds een traject hebben gevolgd' (43.3%), of 'omwille van vrienden' (42.8%). Ook meer pragmatische elementen als 'plaats of tijdstip' spelen een niet onbelangrijke rol (41.0%), daarna gevolgd door organisatiespecifieke elementen: 'de visie van de organisatie' (39.3%), 'de goede naam' (35.1%), 'het thema of de thema's waarrond de organisatie werkt' (28.7%) en 'omdat ik bij die organisatie echt aan mijn vaardigheden kan werken' (27.2%). Het financiële aspect ('ik word in die organisatie beter betaald') (2.0%), de 'levensbeschouwelijke aard van de organisatie' (6.6%), en het feit dat ze 'geen andere organisaties kenden die stages aanboden' (7.9%) speelt voor de meeste deelnemers weinig tot geen rol.

Figuur 19 Keuze voor specifieke organisatie, percentage deelnemers dat reden heeft aangeduid (meerdere redenen mogelijk)



Onderliggende dimensies

Een factoranalyse¹⁴⁸ die 50.45% van de variantie verklaart toont 4 onderliggende dimensies: een dimensie 'eigenheid van de organisatie' (i.e. keuze voor organisatie omwille van goede naam, thema van de organisatie, visie van de organisatie...), een 'sociale dimensie' (i.e. keuze van organisatie omwille van vrienden of het kennen van mensen in die organisatie), een dimensie 'band met de

¹⁴⁸ Varimax rotatie

organisatie' (i.e. keuze van organisatie omwille van eerder lidmaatschap of wens tot een toekomstig animator-, hoofdanimator of instructeursrol in die organisatie) en een eerder 'praktische dimensie' (omwille van betere betaling en/of geschiktheid van plaats en tijd).

De item-ladingen op de verschillende factoren zijn terug te vinden in Bijlage 3.

Verschillen tussen trajecten

Met uitzondering van de sociale dimensie zijn er significante verschillen tussen de trajecten op vlak van deze dimensies. Hoofdanimatoren en instructeurs scoren hoger op de dimensie 'eigenheid van de organisatie' ($F=14.63$; $p<0.001$) en de dimensie 'band met de organisatie' ($F=7.19$; $p<0.001$) en lager op de 'praktische dimensie' ($F=8.70$; $p<0.001$).

Sociodemografische verschillen

Oudere deelnemers kiezen vaker voor een stageplaats omwille van de 'eigenheid van de organisatie' ($r=0.26$; $p<0.001$), bij deelnemers met een BSO-onderwijsachtergrond ($r=-0.09$; $p<0.036$) of een migratieachtergrond ($r=-0.15$; $p<0.001$) speelt deze dimensie minder een rol.

Er zijn geen sociodemografische verschillen met betrekking tot de 'sociale dimensie'.

Meisjes ($r=-0.10$; $p<0.027$) en deelnemers met een migratieachtergrond ($r=-0.16$; $p<0.001$) scoren lager op de dimensie 'band met de organisatie': ze zijn m.a.w. minder geneigd om voor een stageplaats te kiezen vanuit eerder lidmaatschap of verlangen om er in de toekomst een engagement op te nemen. Voor oudere deelnemers geldt het omgekeerde ($r=0.17$; $p<0.001$).

Leeftijdseffecten weerspiegelen grotendeels de verschillen tussen de trajecten en worden hierdoor weg verklaard. Oudere deelnemers uit het animator traject kiezen wel iets vaker voor een stageplaats omwille van de organisatie eigenheid ($r=0.14$; $p<0.007$) terwijl oudere hoofdanimatoren minder belang hechten aan de praktische dimensie ($r=-0.19$; $p<0.023$).

7.4.2. Mobiliteit tussen theoretisch luik en stage

Het generieke karakter van het attest had o.m. tot doel om de mobiliteit van jongeren tussen de organisaties te vergroten of op zijn minst de barrières te verwijderen. In het verleden gebeurde het - en er zijn indicaties dat dit nog steeds gebeurt - dat organisaties deelname aan bijkomende vormingen vroegen van jongeren die hun attest hadden behaald bij een andere organisatie, vooraleer ze als stagiair bij hen terechtkonden. Het decreet had onder meer als doel dergelijke situaties tegen te gaan.

De vraag stelt zich echter hoe groot die 'mobiliteit' de facto is: in welke mate kiezen jongeren een andere stageplaats dan de moederorganisatie?

66.3. % van de jongeren heeft zijn stage volledig gedaan bij de organisatie waar ze ook het theoretische luik hebben gedaan. 18% volgde een stage gedeeltelijk bij de cursusorganisatie en gedeeltelijk bij een andere organisatie en 15.6% volgde de stage volledig bij een of meerdere andere organisaties. Hierbij moet uiteraard rekening worden gehouden met het feit dat sommige organisaties weinig tot geen eigen stageplaatsen aanbieden, waardoor deelnemers de facto verplicht zijn een externe stageplaats te zoeken (vb. speelpleinen).

Er zijn significante verschillen tussen de trajecten (Cramer's $V=0.17$; $p<0.001$). 59.1% van de animatoren doet zijn of haar stage volledig binnen de moederorganisatie tegenover 79.8% voor de hoofdanimatoren en 96.3 % voor de instructeurs. Deze verschillen liggen in lijn met de bevindingen gerapporteerd in hoofdstuk 7.4.1 (*Twijfel en Keuze voor een organisatie*) over de criteria aan de hand waarvan deelnemers hun stageplaats kiezen: de band die een deelnemer al heeft met een organisatie (op basis van eerder gevolgde trajecten of lidmaatschap) is een factor die sterk doorweegt bij de keuze van de stageplaats. Bij hoofdanimatoren en instructeurs is die band sterker dan bij animatoren.

In theorie vinden de meeste organisaties het goed dat er mobiliteit mogelijk is. Voor heel wat organisaties is een dergelijke mobiliteit ook noodzakelijk: ze hebben immers maar een zeer beperkt aantal (of zelfs geen) eigen stageplaatsen (waardoor uitstroom onvermijdbaar is) of kampen juist met een jaarlijks tekort aan animatoren (voornamelijk organisatoren van vakantiecampen, waardoor er een permanente nood aan instroom bestaat).

- ***Ik denk dat er binnen onze sector, de kampenorganisaties, altijd een tekort is aan monitoren. Op bepaalde momenten overal. En dan is die mobiliteit zeer groot. In alle richtingen... Of dat nu gaat vergroten of niet, dat blijft altijd op basis van noodzaak, en een stuk een eigen instelling. Ik en xxxxx {organisatie} geloven erin dat je heel open moet staan voor mensen die komen en mensen die gaan.***

Daarnaast bieden, in hebt bijzonder kleine, organisaties niet altijd zelf de trajecten hoofdanimator en instructeur aan, maar vinden ze het wel belangrijk jongeren uit te sturen naar andere organisaties voor een traject hoofdanimator of instructeur, om ze nadien een plaats te kunnen geven in de eigen kadervorming.

- **Zien jullie als organisatie kansen in het decreet?**
- ***Die mobiliteit is zeker belangrijk. Zelf een traject hoofdanimator organiseren is geen goed idee voor ons. Ik zie daar wel kansen om onze jongeren een cursus te laten volgen bij een andere organisatie als dat mogelijk is. En dat ze de principes en competenties meenemen naar bij ons.... Want ook daar... Het loopt supergoed met onze hoofdanimator maar als hij beslist om te stoppen, dan gaan we toch eens goed moeten zoeken. Dus het is zeker positief dat een aantal jongeren die geloven in onze principes zo'n attest zouden kunnen behalen. Maar ik zeg niet dat wij dat moeten organiseren.***

'Vrijwilligers die eens op een ander gaan' is iets dat doorgaans wordt geapprecieerd 'want die zien verschillende contexten en verschillende soorten groepen kinderen'. Al zijn er ook grenzen: alvast 2 organisaties gaven te kennen dat ze, omwille van de 'concullega-positie' waarmee ze zich tot elkaar verhouden, niet toelaten dat hun vrijwilligers in beide organisaties op hetzelfde moment actief zijn.

Het is echter opvallend dat alhoewel de meeste organisaties het positief vinden dat stagiairs uitzwermen naar andere organisaties, ze tegelijk ook terughoudend kunnen staan ten opzichte van de omgekeerde beweging: het geven van een stageplaats in de eigen organisatie aan jongeren die in een andere organisatie het theoretische luik hebben gevolgd. Dat wordt ook erkend door sommigen in de sector:

- *Binnen de sector is dat een probleem. Er zijn een aantal organisaties die dat afschermen: je moet eerst nog een introductie volgen bij ons of een extra weekend of een extra dat...*
- *Maar ik denk dat het in de praktijk nog altijd zo is dat er extra vorming wordt gesuggereerd. Ik heb dat toch al opgevangen. Dus ik denk dat we ons daar niet te veel illusies moeten over maken. Ik denk dat als het iets specifiek is, dat het eerst gevraagd wordt. Wij stimuleren dat soms ook (als het echt niet gaat) dat ze soms eens een extra vorming over geloofsverdieping kunnen volgen. Maar om dat als 'uitsluitingsmiddel' te gebruiken, dat doen wij niet... Ik denk bij sommige, ik denk dat het heel mooi en rooskleurig is om het zo te zeggen maar ik denk niet dat het overal zo rooskleurig is.*

Toch is er in bepaalde omstandigheden begrip voor het feit dat sommige organisaties aandringen op het volgen van extra vorming. Wie bijvoorbeeld op stage kansarme jongeren wil begeleiden zal daar immers niet in alle organisaties even op voorbereid worden, zo luidt het. In dergelijke gevallen is aanvaardbaar dat die jongeren bijgeschoold worden vooraleer ze stagelopen, klinkt het bij een aantal vormingsmedewerkers.

Los hiervan zijn er duidelijke verschillen tussen organisaties in de bereidheid om jongeren van buitenaf kansen te bieden op een stage. Sommige organisaties staan hier duidelijk open voor. Andere organisaties geven aan dat het 'in principe zou moeten kunnen' (omdat het decreet dat nu eenmaal vereist), maar wijzen erop dat het in de praktijk nauwelijks gebeurt en/of staan er eerder sceptisch tegenover. Ze geven hiervoor een aantal redenen aan: het beperkt aantal stageplaatsen maakt het logisch dat ze eerst kansen geven aan jongeren die in de organisatie het theoretische luik hebben gevolgd, het 'unieke karakter' van hun aanbod, organisatie of doelgroep, en/of de waarden van de organisatie.

- **Gebeurt het dat er jongeren van buiten de organisatie zich melden voor een stageplaats bij jullie?**
- *Dat is nog niet gebeurd deze zomer, dat lijkt mij straf dat dat zou gebeuren, maar op zich gaat dat wel. We hebben alleen niet zoveel stageplaatsen en dat moet dan echt uitkomen... want wij hebben nog die twee cursussen na die basiscursus en zij die heel dat traject hebben gevolgd krijgen wel voorrang op een plaats omdat die 150 uur vormingservaring hebben, die zijn wel sterker gemaakt. Die hebben al meer ervaring en zijn ook iets ouder.*
- **Maar technisch kan je ze niet weigeren...**
- *We kunnen ze niet weigeren, maar hebben ook niet heel veel plaatsen. Het is niet zo dat je op de KAVO-tool klikt en dat je dan een plaats hebt. Het is de bedoeling dat er eerst overlegd wordt over wanneer dat zou kunnen...*
- *Ik snap het niet goed want dit system laat dit toe he, dat een jongere die bij organisatie xxxx {naam organisatie} animator wil zijn, bij ons een cursus en stage komt volgen. Dat zal voor die jongere ook niet zijn wat hij verwacht...*
- *Want we hebben dat al gehad dat er 2 jongeren van xxxx {naam organisatie} bijzaten. We hebben dan duidelijk gemerkt dat de normen en waarden die zij hanteren tamelijk ver lagen van de onze omdat wij veel strenger zijn over*

bepaalde dingen, meer omkadering hebben, strikter zijn in wat kan en niet kan. En die jongeren waren daar veel losser in.

Zeker bij aanvang van het traject was er, vooral bij een aantal organisaties die een bepaalde niche binnen het jeugdwerk bedienen, bezorgdheid en weerstand: de vrees bestond dat ze jongeren die niet compatibel zouden zijn met de organisatie de toegang tot een stage niet langer zouden kunnen ontzeggen. Maar uiteindelijk werd duidelijk dat de soep niet zo heet werd gegeten als dat ze opgediend wordt. De verplichting voor organisaties om hun stageplaatsen open te stellen leidt immers zelden of nooit tot problemen (vb. jongeren zonder taalkennis die animator op een taalkamp zouden worden). Jongeren kiezen hun stageplaats die bij hen past, thematisch of via de band die ze hebben met een organisatie, waardoor ze zelden verrassende keuzes maken.

- ***Dat zijn een aantal vragen die wij gesteld hebben vanuit bezorgdheid en later in de FAQ's hebben teruggevonden; 'iedere vereniging is verplicht om iedereen aan te nemen'. In de praktijk heeft het zo'n vaart niet gelopen, maar dat was wel verontrustend voor ons. We hadden toen wel het gevoel: de eigenheid van onze vereniging, die is er nu eenmaal en er zijn nu eenmaal praktische bezwaren, en we gaan daar toch een oplossing voor moeten vinden. Maar in de praktijk gebeurde het niet dat jongeren bij ons aanklopten.***

Er bestaat een verschil tussen *mogelijkheden scheppen om de mobiliteit te verhogen* en het actief stimuleren van die mobiliteit. De meeste organisaties vinden dat laatste niet noodzakelijk nodig. De keuze moet bij de jongeren zelf liggen, en die zullen een organisatie kiezen waar ze zich comfortabel in 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 (of ze leren tenminste of het iets voor hen is of niet).

7.4.3. Opgvolgingsplicht

Organisaties die kadervorming organiseren hebben opvolgingsplicht. In de praktijk betekent dit dat organisaties (i) tijdens cursussen momenten inplannen waarop deelnemers en begeleiders met het trajectboekje aan de slag gaan, (ii) dat ze het vinden van een geschikte stageplaats faciliteren voor deelnemers die hier niet zelfstandig toe komen (iii), dat ze voor de deelnemers een evaluatiemoment voorzien, (iv) dat ze beschikbaar zijn voor de jongere en voor de stageplaats om begeleiding te voorzien indien nodig (wat contact impliceert met de stageplaatsen waar de deelnemers terechtkomen)¹⁴⁹.

23.3% van de organisaties gaf in 2015-2016 aan moeite te hebben met het organiseren van de opvolgingsplicht; in 2017-2018 is dit nagenoeg onveranderd gebleven (21.7%).

Met betrekking tot de eerste drie van de hogergenoemde punten is er meestal geen probleem: alle organisaties geven aan dat ze op zijn minst minimaal met het trajectboekje werken – al verschilt de manier waarop wel, (zie hoofdstuk 7.6). Het overgrote deel van de deelnemers vindt makkelijk een stageplaats en een geschikt evaluatiemoment (al worstelen organisaties soms zelf met het aantal evaluatiemomenten dat ze kunnen aanbieden).

¹⁴⁹ Peeters K., Smet, P., 2014.

De manier waarop de 'beschikbaarheid voor stagiair en stageplaats' echter naar de praktijk moet worden vertaald, wordt niet concreet bepaald door het decreet. Organisaties geven hier bijgevolg dan ook hun eigen invulling aan. Voor een interne stage stellen zich op dit vlak weinig problemen, maar de manier waarop de opvolgingsplicht voor externe stages vorm krijgt, varieert sterk tussen organisaties.

Sommige organisaties zijn 'passief beschikbaar' en gaan geen contact opnemen met een deelnemer, zolang er geen problemen worden gemeld.

- ***Je hebt de mensen die ergens anders stage doen. Wij hebben in het dossier geschreven dat we niet willen inbreken op de relatie tussen cursist en stageplaats, maar je bent ergens wel verantwoordelijk. Voor ons betekent dit dat we iedereen die ergens anders stage doet, een documentje bezorgen over wat er van hen verwacht wordt en waarin wij ook duidelijk zeggen dat we niet gaan ingrijpen in die stage, dat elke stageplaats in principe is goedgekeurd door de overheid en moet voldoen aan de voorwaarden. Maar stel dat er problemen zijn, dan kunnen we een gesprek doen, we kunnen mee helpen zoeken naar een andere stageplaats.... Maar wij leggen de verantwoordelijkheid in de eerste plaats bij de cursist, ook al omdat het, door de schaalomvang, voor ons niet haalbaar is om iedere cursist apart te contacteren.***

Andere organisaties nemen tijdens de stage zelf contact op met de jongere (zonder dat er noodzakelijk een probleem was). Van de jongeren die hun stage op zijn minst gedeeltelijk bij een andere organisatie hebben gedaan had 31.5% van de jongeren contact met de moederorganisatie. Bij 43.2% ging dit contact uit van de deelnemer, bij 11.4% ging dit contact uit van de organisatie naar aanleiding van een concrete vraag of probleem. Bij 45.5% ging het contact uit van de organisatie zonder concrete aanleiding, 'gewoon om te horen hoe het ging op stage'. Dit laatste betekent dat net iets meer dan 14% van de trajectdeelnemers door hun cursusorganisatie spontaan (zonder concrete vraag of probleem) werd gecontacteerd. Er zijn geen statistische verschillen tussen de trajecten op dit vlak.

Het is evident dat een meer intensieve opvolging vooral bij organisaties gebeurt met een beperkt aantal deelnemers (voor grote organisaties zou dit een zwaardere administratieve belasting met zich meebrengen). Het zijn dan ook vooral de grotere organisaties die rapporteren 'dat ze moeilijkheden hebben hun opvolgingsplicht na te komen' (associatie met aantal uitgereikte attesten: $r=0.36$; $p<0.057$) en organisaties die veel animatoren ($r=0.42$; $p<0.028$), hoofdanimatoren ($r=0.57$; $p<0.002$) en/of instructeurs ($r=0.44$; $p<0.023$) hebben die een externe stage lopen.

Tabel 47 Houding organisaties t.o.v. verschillende aspecten van de 'opvolgingsplicht'

	HNA		NA		Twijfel		A		HA	
	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018
De verantwoordelijkheid die onze organisatie heeft m.b.t. het volledige traject versterkt de band tussen ons en de deelnemers	6.9%	0.0%	44.8%	43.5%	27.6%	26.1%	20.7%	30.4%	0%	0.0%
De verantwoordelijkheid die onze organisatie heeft m.b.t. het volledige traject versterkt de band tussen ons en de jeugdwerkinitiatieven waar onze deelnemers stage lopen	16.7%	4.3%	40%	43.5%	36.7%	30.4%	6.7%	21.7%	0.0%	0%
Onze organisatie ondervindt grote moeilijkheden om onze opvolgingsplicht ten opzichte van de deelnemers waar te maken	3.3%	0%	36.7%	47.8%	36.7%	30.4%	20.0%	21.7%	3.3%	0.0%

Bij de organisaties peilden we ook of de opvolgingsplicht hun relatie met stageplaatsen en deelnemers heeft veranderd. 21.7% van de organisaties geeft aan dat de band tussen de organisatie en de lokale jeugdwerkinitiatieven waar deelnemers stage lopen is versterkt (6.7% in 2015-2016), maar 47.8% vindt dat dit (helemaal) niet het geval is (56.7% in 2015-2016).

Ook de mate waarin de band tussen organisatie en deelnemer zou zijn versterkt door de opvolgingsplicht is sterk variabel tussen organisaties. 30.4% van de organisaties geeft in 2017-2018 (tegenover 20.7% in 2015-2016) aan dat de opvolgingsplicht de band tussen de organisatie en de deelnemers heeft versterkt, 43.5% (en 44.8% in 2015-2016) geeft aan dat dit niet het geval is.

De opvolgingsplicht heeft de relatie van organisaties met stageplaatsen en deelnemers dus zeker niet overal versterkt en ook hier geldt dat het vooral de kleinere organisaties zijn die deze voordelen rapporteren.

Sommige grote organisaties geven toe dat ze weinig greep hebben op hun deelnemers omdat die zeer verspreid zitten en het quasi onmogelijk is om de deelnemers op die stageplaatsen goed op te volgen.

- **Contact met stageplaatsen, dat is wel iets dat ik heel zinvol vind, omdat je ze net nu dichterbij kunt houden op een manier of beter kunt opvolgen. De stagiairs. Maar wat we soms merken was dat we stageplaatsen hadden die heel hard mee waren met de manier waarop we cursus gaven en ook op die manier feedback gaven, terwijl dat bij andere stageplaatsen veel minder het geval was. Nu weet je waar ze stage doen, je kunt daar contact mee opnemen. Je hebt 20 cursisten en weet dat die op 10 plaatsen stage doen. 10 telefoontjes, dat is makkelijk gedaan en dat vind ik wel prettig.**

In theorie is 'de opvolgingsplicht een mooi idee, maar technisch gezien is er geen samenwerking of informatieoverdracht en leeft dat ook niet zo hard... ik ga niet voor al die mensen naar speelplein huppeldepup bellen', klinkt het bij een vormingsverantwoordelijke van een grotere organisatie, 'want zelfs binnen de eigen organisatie is het soms moeilijk trajectboekjes terug te krijgen en ervoor te zorgen dat iedereen goed geplaatst is en zo...'

7.4.4. Erkenning van stageplaatsen

De administratie geeft aan dat er relatief strikt wordt omgegaan met betrekking tot het erkennen van stageplaatsen: het moet om 'jeugdwerkinitiatieven' gaan, geen buitenschoolse opvang of loutere sportkampen. 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.

Organisaties zijn doorgaans tevreden met het feit dat er een duidelijk overzicht van stageplaatsen bestaat, waar jongeren uit kunnen kiezen. Grotere organisaties met lokale afdelingen geven wel aan dat het registreren van die lokale stageplaatsen gepaard gaat met heel wat rompslomp: jongeren in de lokale afdelingen springen immers vaak slordig om met die registraties (en het e-mailadres dat ze hiervoor nodig hebben).

Over het feit dat een stageplaats 'een jeugdwerkinitiatief' moet zijn als voorwaarde om erkend te worden, bestaat op zich weinig discussie. Sommige vormingsmedewerkers suggereren echter dat de definitie van jeugdwerk soms wat te eng wordt ingevuld: 'als een buitenschoolse kinderopvang echt inzet op jeugdwerk skills, waarom zou dit dan geen erkenning waard zijn?'. Over het algemeen is dit echter een thema dat slechts een beperkte bezorgdheid genereert bij de organisaties.

7.4.5. Duurtijd van de stage

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, 7.7% (veel) te lang en 8.4% (veel) te kort. Er zijn geen verschillen tussen de trajecten op dit vlak. Bovendien zijn er ook geen systematische verbanden tussen achtergrondkenmerken en de duur van de stage al dan niet te lang, gepast of te kort vinden.

Tabel 48 Tevredenheid van de deelnemers over de duurtijd van de stage

	Veel te kort	Te kort	Gepast	Te lang	Veel te lang
Geef aan in welke mate je de tijdsduur van de stage te kort/gepast/te lang vond om de competenties van een A/HA/I aan te leren	0.3%	8.1%	83.8%	7.1%	0.6%

De duur van de stage is een 'non-item': geen enkele van de bevraagde organisaties heeft dit thema aangebracht als 'problematisch'.

7.4.6. Kwaliteit van de stage

Aangezien weinig organisaties jongeren tegenhouden op basis van het theoretische luik op zich, zie (hoofdstuk 6.2.2) ligt het zwaartepunt van de evaluatie haast per definitie bij de stage. Het decreet heeft daar op zich weinig aan veranderd: in 2017-2018 ging 21.7% van de organisaties (helemaal) akkoord de stelling dat ze door het decreet meer belang zijn gaan hechten aan de stage, maar 60.9% ging (helemaal) niet akkoord.

- **Maar wat ik wel vind, en dat is raar om te zeggen, is dat onze stages vroeger niet veel voorstelden. Het enige wat wij meegaven was een blaadje, en dat moesten ze invullen en terugsturen. Maar hoe die dan werden begeleid, dat ging echt van de groep af.**
- **Zoals wij het zien is er nu meer controle en zijn ze nu verplicht om een keer of 2 te praten en niet gewoon op het einde 'een kriebel te zetten'.**

Tabel 49 Belang van de stage voor het beoordelen van deelnemers

	Te Vroeg (*)		HNA		NA		Twijfel		A		HA	
	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018	2015-2016	2017-2018
Door het decreet zijn we meer belang gaan hechten aan de stage bij het evalueren van de deelnemers	17.2%	4.3%	6.9%	8.7%	51.7%	52.2%	3.4%	13.0%	20.7%	17.4%	0%	4.3%

(*) 'Het is te vroeg om dit te kunnen beoordelen'

Aangezien de stage-ervaring vaak de facto doorslaggevend is voor het al dan niet slagen in het traject en aangezien de kwaliteit van de stage een belangrijke predictor is in de groei van competenties en zelfwaardering bij jongeren (zie hoofdstuk 6.4.3.2), is het relevant na te gaan hoe deelnemers de kwaliteit van hun stageplaats evalueren. Net zoals bij het theoretische luik analyseren we zowel de scores van de door de deelnemers gepercipieerde kwaliteit als de evaluatie van de kwaliteitsindicatoren.

Gepercipieerde kwaliteit

Over het algemeen zijn de jongeren tevreden over de stageplaatsen. Gemiddeld krijgen de stageplaatsen een score 8.0/10. Die score ligt wel een stukje hoger bij de animatoren (8.1/10) en instructeurs (8.2/10) dan bij de hoofdanimatoren (7.6/10). Deze verschillen zijn significant ($F=3.38$; $p<0.035$).

Het is mogelijk dat hoofdanimatoren – die relatief minder in aantal zijn per stageplaats – minder advies kunnen vragen aan collega's en bijgevolg sterker op zichzelf zijn aangewezen en kampen met een grotere onzekerheid. Wanneer de stagebegeleiding dan minder goed is, staan ze er eerder alleen voor.

Jongeren met een migratieachtergrond zijn iets kritischer over hun stageplaats ($r=-0.10$; $p<0.035$) dan jongeren zonder migratieachtergrond. Verder vinden we geen verschillen naar leeftijd, ouderlijke onderwijsachtergrond of geslacht.¹⁵⁰

We gingen ook na of de scores op de kwaliteitsindex variëren afhankelijk van het feit of een deelnemer stage heeft gelopen in de moederorganisatie, gedeeltelijk in de moederorganisatie en gedeeltelijk ergens anders of volledig extern aan de moederorganisatie

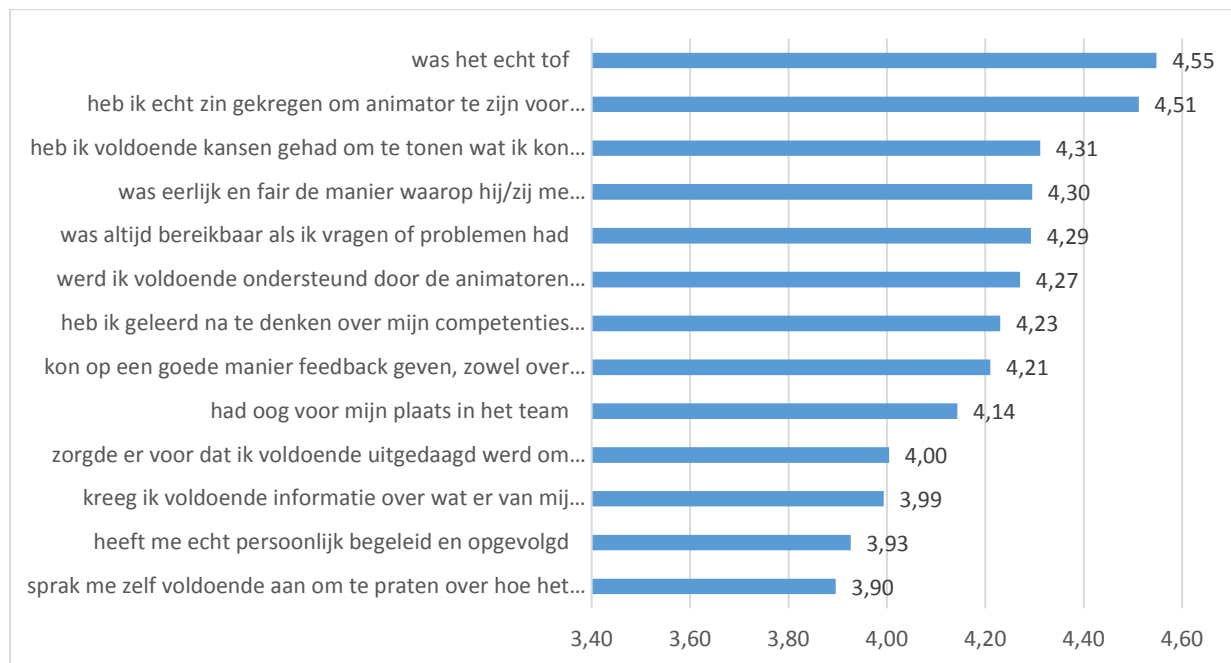
Alhoewel deelnemers die een stage volledig extern hebben afgewerkt hun stageplaats gemiddeld niet anders evalueren dan deelnemers die hun stage geheel of gedeeltelijk in de moederorganisatie hebben afgewerkt, is de variatie in quotering groter voor deze eerst groep (Levene Statistic=3.84; $p<0.022$). Dit wil zeggen dat die externe stageplaatsen – wellicht vaak in het lokale jeugdwerk – meer variabel worden gescoord op vlak van kwaliteit, met meer positieve en negatieve uitschieters.

Kwaliteitsindex

De analyse van de kwaliteitsindicatoren bevestigt het beeld van de gepercipieerde kwaliteitsscores.

Gemiddeld scoren de meeste indicatoren hoog (tussen de 4 en de 5 op een schaal van 1 tot 5. Iets lager scoren de indicatoren die te maken hebben met persoonlijke begeleiding en opvolging – ‘mijn begeleider heeft me echt persoonlijk begeleid en opgevolgd’ (3.93) en ‘mijn begeleider sprak me zelf voldoende aan om te praten over hoe het ging om stage’ (3.90/5).

Figuur 20 Gemiddelde score op de kwaliteitsindicatoren stage op een schaal van 1 tot 5. ‘Op mijn stageplaats.../Mijn begeleiders op stage...’



¹⁵⁰ Waarom jongeren met een migratieachtergrond een lagere score geven aan hun stageplaats is niet geheel duidelijk, maar ze geven wel significant minder vaak aan dat ‘ze zich ondersteund voelden door de (animatoren) ploeg’ ($F=12.18$; $p<0.001$)¹⁵⁰; op andere indicatoren scoren jongeren met een migratieachtergrond niet verschillend.

Ook met betrekking tot een aantal indicatoren zien we statische verschillen tussen de 3 types. Deelnemers die hun stage buiten de moederorganisatie hebben gedaan hadden op hun stage iets minder 'zin om animator, hoofdanimator of instructeur' te worden ($F=3.43$; $p<0.033$), vonden het iets minder 'tof' ($F=3.01$; $p<0.050$), hadden vaker schrik dat ze hun attest niet zouden behalen ($F=3.89$; $p<0.021$), geven minder vaak aan 'voldoende kansen te hebben gehad om te tonen wat ze konden als animator, hoofdanimator of instructeur' ($F=4.22$; $p<0.015$).

Globaal gezien kunnen we dus stellen dat er indicaties zijn dat de stageplaats (in of buiten de moederorganisatie) een verschil maakt. Het is mogelijk dat de overgang naar een andere organisatie, die zowel een verandering kan inhouden op sociaal vlak, als m.b.t. de manier van werken en/of de organisatiecultuur, hun opvattingen over die stageplaats beïnvloeden.

Relatie tussen gepercipieerde kwaliteit en kwaliteitsindicatoren

Een multivariate regressie toont dat een gepercipieerde kwaliteit wordt gekenmerkt door 7 factoren: een stagebegeleider 'die de jongere persoonlijk begeleidt en opvolgt' ($Beta=0.29$; $p<0.001$), 'oog heeft voor de plaats van de stagiair in het team' ($Beta=0.16$; $p<0.001$), 'altijd bereikbaar is bij vragen of problemen' ($Beta=0.15$; $p<0.001$) en 'op een goede manier feedback kon geven' ($Beta=0.11$; $p<0.001$). Daarnaast draagt ook 'een toffe' stageplaats ($Beta=0.13$; $p<0.001$) bij tot de ervaren kwaliteit, net als het gevoel te hebben gehad 'voldoende te zijn ondersteund door de animatorenploeg' ($Beta=0.08$; $p<0.033$).

Tabel 50 Resultaten stapsgewijze multivariate regressie: kwaliteitsindicatoren die onafhankelijk van elkaar bijdragen aan de gepercipieerde kwaliteit van de stage: 'Op mijn stageplaats.../Mijn stagebegeleider...'

	Beta	p<
Intercept		0.086
heeft me echt persoonlijk begeleid en opgevolgd	0.29	0.000
had oog voor mijn plaats in het team	0.16	0.001
was het echt tof	0.13	0.000
was altijd bereikbaar als ik vragen of problemen had	0.15	0.000
kreeg ik voldoende informatie over wat er van mij verwacht werd als stagiair	0.08	0.024
kon op een goede manier feedback geven, zowel over mijn positieve als negatieve punten	0.11	0.013
werd ik voldoende ondersteund door de animatoren ploeg	0.08	0.046
Adj r^2	0.586	

7.4.7. Besluit

De stage is zonder twijfel het meest doorslaggevende luik in het traject wanneer het erop aankomt de competenties van een deelnemer te beoordelen. De kwaliteit van de stage is ook gerelateerd aan de groei in competenties en zelfbeeld (hoofdstuk 6.4.2 *Groei*).

Met die kwaliteit van de stageplaatsen/begeleiding zit het globaal niet slecht, al is het opmerkelijk dat hoofdanimatoren minder tevreden zijn over de kwaliteit van hun stageplaats.

Opvallend is ook dat ‘persoonlijke opvolging en begeleiding’, de factor is die het sterkst is gerelateerd 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 (zie hoofdstuk 6.1.2.3 *Hoe maken organisaties de jongeren vertrouwd met de competentietaal?*) met competenties wordt gewerkt (en dat ook het trajectboekje minder frequent wordt gebruikt).

De stage-ervaring van jongeren die buiten de moederorganisatie stage lopen is 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 of instructeur. Hoewel sommige organisaties reeds voor de hervorming een soort ‘terugkommoment’ hadden, stond dit moment vroeger los van de eindbeoordeling: deelname aan een cursus en een stage leidde (indien geslaagd) automatisch tot een attest.

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.

In dit hoofdstuk gaan we na hoe organisaties en jongeren¹⁵¹ aankijken tegen dit evaluatiemoment.

7.5.1. Wie neemt deel?

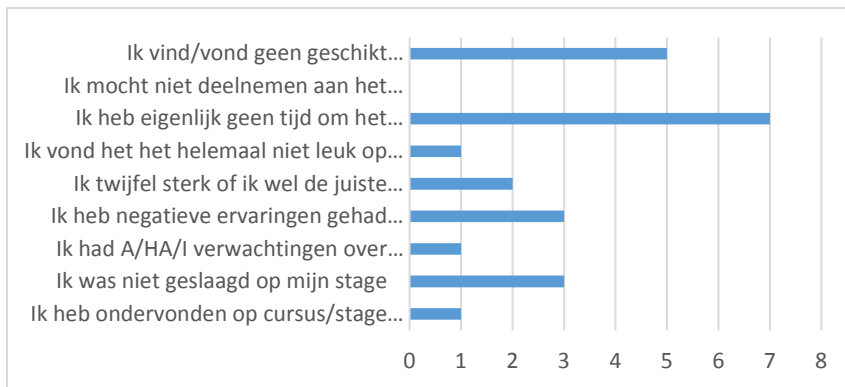
Op het moment van de follow-up bevraging had 43.8% van de jongeren reeds deelgenomen aan het evaluatiemoment, 25.7% procent was ingeschreven, 27.4% was zeker van plan om zich in te schrijven en 3% twijfelde of had reeds beslist om niet deel te nemen aan het evaluatiemoment.

Bij deze laatste groep¹⁵² heeft de helft van de deelnemers aan ‘geen tijd te hebben’, 5 respondenten vonden ‘geen geschikt moment’, 3 gaven aan ‘niet geslaagd te zijn op de stage’ (en dus niet te kunnen deelnemen), 3 hadden ‘negatieve ervaringen tijdens de stage’, 2 twijfelden eraan of ze wel ‘de juiste competenties bezitten’, en telkens 1 respondent gaf aan respectievelijk ‘dat hij of zij het helemaal niet leuk vond op cursus of stage’, ‘ondervonden te hebben dat het helemaal niets was voor hem of haar’ of ‘andere verwachtingen te hebben gehad inzake het animator-, hoofdanimator- of instructeurschap’.

¹⁵¹ De bevindingen over de manier waarop deelnemers naar het evaluatiemoment kijken zijn uiteraard gebaseerd op de jongeren die reeds aan het evaluatiemoment hebben deelgenomen.

¹⁵² Het gaat hier over zeer kleine aantallen, grote conclusies trekken op basis hiervan is dus onmogelijk.

Figuur 21 Reden voor twijfel of beslissing niet-deelname aan het evaluatiemoment (deelnemers, N=14)



7.5.2. Waarde van het evaluatiemoment

In deze sectie gaan we dieper in op de plaats die het evaluatiemoment heeft of zou moeten hebben in het traject. We bespreken hoe organisaties hieraan invulling geven, hoe ze het huidige format evalueren en hoe de deelnemers dit luik van het traject beoordelen.

Invulling

De manier waarop organisaties invulling geven aan het evaluatiemoment varieert sterk.

Sommige organisaties bieden de evaluatie aan in spelvorm, andere gebruiken klassieke evaluatiemethodieken om terug te blikken op de cursus en stage (en het identificeren van competenties waar groei mogelijk is), al dan niet op basis van opdrachten die de deelnemers op voorhand hadden meegekregen. Andere organisaties interpreteren het veeleer als een 'inspiratie en uitwisselingsmoment' dan als een evaluatie van het traject.

Om de waarde het evaluatiemoment in te schatten moeten we een onderscheid maken tussen (i) het format dat nu dient te worden gehanteerd volgens het decreet en (ii) de waarde die een evaluatiemoment zou kunnen hebben, los van dit format.

In werkjaar 2017-2018 peilden we bij de organisaties naar de manier waarop ze het evaluatiemoment ervaren¹⁵³. De organisaties waren duidelijk verdeeld over de waarde van het huidige evaluatiemoment. 32.2% gaat (helemaal) akkoord met de stelling dat 'het evaluatiemoment nuttig en waardevol is in het kader van het traject', 29.2% gaat (helemaal) niet akkoord. 33.3 % van de vormingsverantwoordelijken gaat akkoord met de stelling dat hun organisatie het 'moeilijk heeft om er een zinvolle invulling aan te geven', terwijl 54.1% het omgekeerde vindt.

¹⁵³ Een vergelijking met werkjaar 2015-2016 is hier niet mogelijk omdat op het moment dat die dataverzameling plaatsvond (halfweg het werkjaar) nog geen enkele organisatie een evaluatiemoment had opgezet. Daarom werd besloten dit niet te bevragen.

Tabel 51 Houding organisaties t.o.v. zinvolheid van het evaluatiemoment

	HNA	NA	Twijfel	A	HA
Het evaluatiemoment is een nuttig en waardevol onderdeel van de kadervormingstrajecten	4.2%	25.0%	37.5%	20.8%	12.5%
Onze organisatie vindt het moeilijk om het evaluatiemoment een zinvolle invulling te geven	8.3%	45.8%	12.5%	20.8%	12.5%
Het evaluatiemoment zou beter kunnen ingevuld worden als er gesleuteld wordt aan de tijdsduur	0.0%	13.0%	8.7%	21.7%	56.5%

Ook de deelnemers zijn erg verdeeld over de waarde van het evaluatiemoment in de huidige vorm: 30.9% gaat (helemaal) niet akkoord met de stelling dat 'het moment overbodig/nutteloos was', terwijl 40.8% van de deelnemers wel (helemaal) akkoord gaat met die stelling. Er zijn significante verschillen tussen de trajecten ($F=6.41$; $p<0.002$): de hoofdanimatoren en instructeurs vinden het moment vaker overbodig en nutteloos.

Het is wel belangrijk te vermelden dat respondenten deze stelling beoordelen met in het achterhoofd de manier waarop het evaluatiemoment momenteel wordt ingevuld: deelnemers hebben zich m.a.w. niet noodzakelijk uitgesproken over het feit of het evaluatiemoment in een andere vorm of invulling overbodig en nutteloos is.

Tabel 52 Houding deelnemers t.o.v. de 'zinvolheid' van het evaluatiemoment

	HNA	NA	Twijfel	A	HA
Tijdens het evaluatiemoment had ik het gevoel dat zo'n terugkoment overbodig/nutteloos was	10.0%	20.9%	28.4%	20.9%	19.9%

Een van de problemen met het evaluatiemoment is dat heel wat organisaties het (nog steeds) moeilijk hebben om tot een goede invulling te komen binnen het huidige format.

- **Heeft het evaluatiemoment voor jullie een meerwaarde?**
- ***Daar heb ik het vorige week nog over gehad... Nu nog niet, maar wat we er binnen een jaar of 2 van zouden kunnen maken... dan misschien wel. Nu doen we het enkel omdat het verplicht is. We zaten op het moment dat we die erkenningsdossiers hebben geschreven al met het idee om daar een uitwisselingsmoment van te maken. Tussen verschillende werkingen, attesten... en daar zien we veel potentieel in. Alleen: 't is een beetje zoeken hoe dat juist vorm te geven zodat er toch nog reflectie inzit, want dan is de groep wel erg divers... Dus we zijn nog aan het zoeken maar we zien er wel potentieel in.***

Tijdsduur

Een van de meest gerapporteerde problemen met betrekking tot het evaluatiemoment is de tijdsduur van het moment. 76% van de organisaties vindt het evaluatiemoment in groep (veel) te lang en 88% vindt het individuele evaluatiemoment (veel) te lang. Geen enkele organisatie klaagt over het feit dat de tijdsduur (veel) te kort zou zijn.

Tabel 53 Tevredenheid organisaties over duurtijd van het evaluatiemoment

	Veel te kort	Te kort	Gepast	Te lang	Veel te lang
het evaluatiemoment in groep (4 uur)	0.0%	0.0%	24.0%	44.0%	32.0%
het individuele evaluatiemoment (2 uur)	0.0%	0.0%	12.0%	60.0%	28.0%

Vormingsmedewerkers gaven ook tijdens de kwalitatieve interviews aan dat, bijvoorbeeld, een individueel evaluatiemoment van 2 uur met een deelnemer, zowel voor begeleiders als voor deelnemers die elkaar soms helemaal niet kennen, pijnlijk lang is.

- ***Sowieso gaan we wel in groepjes reflecteren over de stages. Maar daar willen we ook wel een activiteit aan koppelen, een spel...om met die competenties iets te doen... Want 4 uur is echt wel lang... Er zijn twee mensen die al hun attest hebben behaald bij ons op basis van een individuele evaluatie van 2 uur... maar dat is echt... Voor een 16-jarige is dat ook heel lang en die denken 'ik ken u eigenlijk niet en ik moet hier 2 uur met u praten'. En dat is wel een hoge eis die de overheid oplegt, dat maakt u geen betere animator, ik geloof daar niet in, in die vier uur.***

Ook bij jongeren is er – in tegenstelling tot de evaluatie van de duurtijd van theoretisch luik en stage – een relatief grote groep die het evaluatiemoment (veel) te lang vindt: 46.6% vindt het evaluatiemoment te lang of veel te lang, 49.5% gepast en 3.9% (veel) te kort.

Uit Tabel 51 blijkt dat 78.2% van de organisaties helemaal akkoord gaat met de stelling dat een zinvollere invulling wel mogelijk zou zijn als er gesleuteld zou worden aan de tijdsduur.

- ***Ja, in die zin dat het nu heel duidelijk is dat het leertraject pas is afgerond na het terugkomweekend. Dat geeft mij in de organisatie veel meer ruimte om stagiairs de ruimte te geven om stagiair te zijn. Zowel binnen onze sector als bij andere sectoren worden stagiairs meer en meer ingeschakeld als monitor. In de zin dat die een grotere verantwoordelijkheid kregen dan ze eigenlijk verdienen of zouden moeten krijgen. En nu is decretaal bepaald, uw eindtraject is na dan.***

Het evaluatiemoment biedt immers – naast de expliciete doelstelling - kansen om de deelnemers terug te zien en de band met de organisatie te versterken, en/of hen warm te maken om andere trajecten en/of vormingen te volgen binnen de organisatie.

Echter, ook als de tijdsduur wordt herzien, blijven er een aantal praktische en fundamentele problemen bestaan.

Ten eerste vraagt deelname van deelnemers een extra engagement en van organisaties extra administratie en/of inzet van personeel en/of vrijwilligers. En daar kan het fout lopen omwille van

praktische redenen: grote organisaties moeten voldoende momenten aanbieden om ervoor te zorgen dat deelnemers zich ook kunnen vrijmaken.

- ***Wat ik wel zie is dat het is voor ons niet haalbaar is om meerdere evaluatiemomenten per jaar in dezelfde stad te doen. Dat wil zeggen tot nu toe... misschien gaat dat in de toekomst verbeteren... Maar voor de jongeren die bij ons cursus hebben gevolgd zijn er 1, maximum 2 momenten per jaar dat ze in hun eigen stad hun attest kunnen behalen. Maar wij kunnen niet zomaar individuele gesprekken doen, dat is gewoon qua bestaffing niet haalbaar. Dat is het moeilijkste aan die momenten: dat slorpt tijd op en je hebt ook veel volk nodig om dat administratief in orde te krijgen, om op dat moment iedereen in dat systeem in te checken, aan te duiden en die papieren af te drukken.***

Sommige organisaties hadden in het kader hiervan graag gezien dat de verplichting om een hoofdverantwoordelijke ter plaatse te hebben, zou vervallen. Dit zou immers zorgen voor veel onnodige administratieve planlast (zie 'begeleiderseisen', hoofdstuk 7.3). Ook een gewone instructeur zou immers die rol kunnen opnemen.

Jongeren nemen ook vaak deel aan een evaluatiemoment waar ze geen of weinig andere deelnemers of begeleiders kennen. In een dergelijk kader is het niet evident om een veilige sfeer te creëren, die een zinvolle uitwisseling mogelijk maakt.

Ten tweede heerst bij veel vormingsmedewerkers het gevoel dat er op het 'evaluatiemoment' nog nauwelijks echt kan geëvalueerd worden. De meeste organisaties gaan ervan uit dat het zwaartepunt van het traject bij de stage ligt, en dat eens de stagebeoordeling is gebeurd, de cursusorganisatie daar nog moeilijk van kan afwijken (ook al zou dat in principe nog kunnen). Toch zijn er twijfelgevallen, en op die momenten beschikken de begeleiders niet altijd over goede informatie – zeker wanneer ze de deelnemer niet kennen – om de knoop door te hakken.

- ***Dat vind ik wel een zwakte, dat je op het laatste moment, het evaluatiemoment, nog een ja of neen moet geven.... We hebben het nog niet moeten doen. Ik weet niet of we het ooit gaan doen.***
- **Hoe gaan jullie daar mee om?**
- ***We hebben het contact he, we voelen het wel aankomen. Als de stage een 'neen' is, is het heel duidelijk dat het neen is. Als de stage goed was, ga je dan nog zeggen op het einde, het was niet goed? Want de begeleiders van het evaluatiemoment waren niet aanwezig op die stage... We hebben dat nu 2 keer gehad. We belden, de ene stageplaats gaf de deelnemer een positieve beoordeling, de andere stageplaats niet. Op het evaluatiemoment kon de cursiste dat heel goed uitleggen. En toen hadden wij ook de indruk: 'als ze het zo vertelt, ok...' Maar wat doe je dan? Dan kan je niet meer neen zeggen op basis van één stageplaats die neen zegt. Dus hebben wij ja gezegd.***

Sommige vormingsverantwoordelijken pleiten ervoor om bijgevolg niet langer te evalueren op het evaluatiemoment, maar hoogstens nog te reflecteren. Dit zou betekenen dat de finale verantwoordelijkheid de facto aan de stageplaats wordt gegeven, 'want daar kan je toch moeilijk tegen in gaan?'. Andere vormingsmedewerkers vinden dat de moederorganisatie blijvend de eindbeslissing

moet kunnen nemen (in het bijzonder wanneer een stageplaats een 'niet geslaagd' geeft en een andere stageplaats een 'geslaagd').

- ***Ja, je hebt heel veel stageplaatsen en er is niets dat garandeert dat iedereen die stage op dezelfde manier beoordeelt en daar moet je als organisatie toch over kunnen waken.***

Samenvattend kunnen we stellen de meerderheid van de organisaties er van overtuigd is dat het evaluatiemoment waardevol kan zijn, maar dat het huidige format een zinvolle invulling bemoeilijkt. Ook de deelnemers zijn een stuk kritischer over het evaluatiemoment dan over de andere onderdelen van het traject.

7.5.3. Kwaliteit

In dit hoofdstuk analyseren we de kwaliteit van het evaluatiemoment (op dezelfde manier als die van het theoretische luik en de stage).

Gepercipieerde kwaliteit

De gemiddelde score voor de gepercipieerde kwaliteit van het evaluatiemoment is 7.2/10, wat beduidend minder is dan de kwaliteitsscores voor het theoretische luik en de stage. Er zijn geen significante verschillen tussen de trajecten. Jongeren met een migratieachtergrond scoren het evaluatiemoment negatiever ($r=-0.17$; $p<0.024$), maar er zijn geen verschillen naar ouderlijk opleidingsniveau, geslacht of leeftijd.

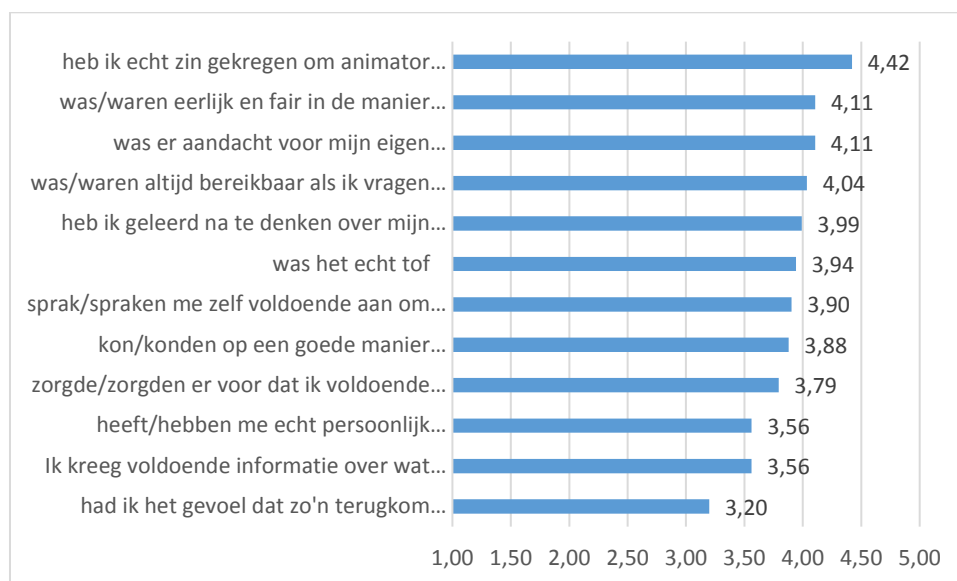
Wanneer we enkel die organisaties selecteren met een minimum van 10 respondenten ($N=4$) en deze vergelijken op vlak van de gemiddelde gepercipieerde kwaliteit dan variëren de organisatiescores significant ($F=4.17$; $p<0.001$) met een minimumscore van 6.44/10 en een maximumscore van 8.38/10.

Index kwaliteitsindicatoren

De beoordelingen van de kwaliteitsindicatoren ondersteunen het beeld van het evaluatiemoment als 'meest kwetsbare' onderdeel van het traject. De gemiddelde scores op deze indicatoren variëren tussen 3.20/5 en 4.42/5 en liggen toch een stuk lager dan gelijkaardige indicatoren voor het theoretische luik en de stage.

De beoordeling van de indicatoren verschilt niet tussen de trajecten en niet naar sociodemografische kenmerken.

Figuur 22 Beoordeling kwaliteitsindicatoren evaluatiemoment op een schaal van 1 tot 5. 'Tijdens het evaluatiemoment.../Mijn begeleider(s) op het evaluatiemoment...'



Een vergelijking tussen organisaties (waarvan we over informatie beschikken m.b.t. minimaal 10 deelnemers, N=4) toont 6 items die significante verschillen vertonen tussen de organisaties. (Tabel 54): 'ik heb geleerd na te denken over mijn competenties als A/HA/I', 'was het echt tof', 'had ik het gevoel dat zo'n terugkommoment overbodig was', 'hebben mijn begeleiders me echt persoonlijk begeleid en opgevolgd', 'waren mijn begeleiders altijd bereikbaar als ik vragen of problemen had', 'zorgden mijn begeleiders er voor dat ik voldoende uitgedaagd werd om aan mijn competenties te werken'.

Tabel 54 Vergelijking organisaties op de kwaliteitsindicatoren van het evaluatiemoment, minima en maxima (op een schaal van 1-5) en grootte van het statistisch verschil: 'Tijdens het evaluatiemoment.../Mijn begeleider(s) tijdens het evaluatiemoment...'

	F	p<	Minimum	Maximum
was er aandacht voor mijn eigen ervaringen tijdens het traject	1,48	0,223	3,86	4,33
heb ik geleerd na te denken over mijn competenties als A/HA/I	3,00	0,033	3,86	4,33
heb ik echt zin gekregen om hoofdanimator te blijven op een werking	1,61	0,191	4,29	4,67
was het echt tof	2,85	0,040	3,84	4,31
Ik kreeg voldoende informatie over wat het attest hoofdanimator nu eigenlijk betekent, en welke attesten je nog kan behalen	0,82	0,485	3,21	3,62
had ik het gevoel dat zo'n terugkom moment overbodig/nutteloos was	3,28	0,023	2,15	3,32
kon/konden op een goede manier feedback geven, zowel over mijn positieve als negatieve punten	1,39	0,248	3,71	4,31
heeft/hebben me echt persoonlijk begeleid en opgevolgd	3,25	0,024	3,34	4,15
was/waren eerlijk en fair in de manier waarop ze mij evalueerden	1,67	0,177	3,85	4,31
was/waren altijd bereikbaar als ik vragen of problemen had	3,33	0,022	3,84	4,31
sprak/spraken me zelf voldoende aan om te praten over hoe ik het traject heb ervaren	1,69	0,173	3,64	4,17
zorgde/zorgden er voor dat ik voldoende uitgedaagd werd om aan mijn competenties te werken	4,73	0,004	3,53	4,20

Relatie gepercipieerde kwaliteit en kwaliteitsindicatoren

Net als bij het theoretische en stagelukkig gaan we aan de hand van een meervoudige regressie na welke kwaliteitsindicatoren het best de kwaliteitsscore van de deelnemers verklaren.

De gepercipieerde kwaliteit van het evaluatiemoment is gerelateerd aan het feit dat het tof was (Beta=0.37; p<0.001), of deelnemers 'geleerd te hebben na te denken over competenties' (Beta=0.37), voldoende info hebben gekregen (Beta=0.14; p<0.009) en voldoende zijn aangesproken te zijn geweest over hoe ze het traject hebben ervaren (Beta=0.17; p<0.005).

Tabel 55 Resultaten stapsgewijze multivariate regressie: kwaliteitsindicatoren die onafhankelijk van elkaar bijdragen aan de gepercipieerde kwaliteit van het evaluatiemoment. 'Tijdens het evaluatiemoment.../Mijn begeleider(s) op het evaluatiemoment...'

	Beta	P<
Intercept		.499
was het echt tof	0.37	.000
heb ik geleerd na te denken over mijn competenties als hoofdanimator	0.30	.000
Ik kreeg voldoende informatie over wat het attest hoofdanimator nu eigenlijk betekent, en welke attesten je nog kan behalen	0.14	.009
sprak/spraken me zelf voldoende aan om te praten over hoe ik het traject heb ervaren	0.17	.005
Adj. R ²	0.579	

7.5.4. Besluit

Het enthousiasme over het evaluatiemoment in zijn huidige vorm is zowel bij organisaties als deelnemers eerder klein te noemen. Organisaties worstelen om er – binnen de gestelde tijdsduur – vorm aan te geven.

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. 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

Voor het decreet hadden kadervormingsorganisaties een uniek 'cursus- en of stageboekje'. Deze stageboekjes werden door het decreet vervangen door 3 generieke trajectboekjes die de basis moeten vormen voor het reflecteren van en evalueren van alle deelnemers. In dit hoofdstuk bekijken we hoe organisaties en jongeren dit trajectboekje zelf evalueren.

7.6.1. Algemeen beoordeling

Organisaties

Uit zowel de kwalitatieve interviews als de gestructureerde bevraging blijkt dat de organisaties verdeeld zijn, maar overwegend kritisch, over de inhoudelijke kwaliteit van de trajectboekjes.

Tabel 56 toont dat 41.4% van de organisaties tevreden is met de vorm en lay-out van het trajectboekje animator tegenover 31% die ontevreden is. Slechts 18.5% is (heel) tevreden over de inhoud van het boekje tegenover 37% (heel) ontevreden.

Over de trajectboekjes hoofdanimator en instructeur zijn de organisaties nog iets kritischer. Over het trajectboekje hoofdanimator is 34.6% (heel) tevreden en 38.5% (heel) ontevreden over vorm en lay-out, en 20% (heel) tevreden over de inhoud tegenover 40% (heel) ontevreden. Over het trajectboekje instructeur is 33% (heel) tevreden over de vorm en lay-out tegenover (heel) 41.7% ontevreden. Over de inhoud is slechts 12.5% tevreden tegenover 45.9% (heel) ontevreden.

Tabel 56 Tevredenheid organisaties m.b.t. de trajectboekjes

		Heel ontevreden	Ontevreden	We twijfelen	Tevreden	Heel tevreden
Animator	Vorm en lay-out	6.9%	24.1%	27.6%	34.5%	6.9%
	Inhoud	0.0%	37.0%	44.4%	18.5%	0.0%
Hoofdanimator	Vorm en lay-out	7.7%	30.8%	26.9%	34.6%	0.0%
	Inhoud	4.0%	36.0%	40.0%	20.0%	0.0%
Instructeur	Vorm en lay-out	16.7%	25.0%	25.0%	33.3%	0.0%
	Inhoud	16.7%	29.2%	41.7%	12.5%	0.0%

Deelnemers

Ook de deelnemende jongeren zijn verdeeld en zijn gemiddeld eerder matig enthousiast over het trajectboekje (zie Tabel 57).

40.6% geeft aan dat het trajectboekje hen echt geholpen heeft tijdens het traject, 34% geeft aan dat dit (helemaal) niet het geval is.

Het werken met het boekje wordt als 'te schools' gezien: 43.2% gaat '(helemaal)' akkoord met deze stelling terwijl 29.1% (helemaal) niet akkoord gaat.

Toch geeft een meerderheid aan dat het hen 'geholpen heeft om hun eigen competenties te herkennen' (56.4%).

Slechts een relatief kleine minderheid van 10.8% geeft aan (helemaal) niet akkoord te zijn met de stelling 'dat het boekje op hun maat gesneden is op vlak van verstaanbaarheid en gebruiksvriendelijkheid'.

Tabel 57 Houding van de deelnemers m.b.t. verschillende aspecten van het trajectboekje

	HNA	NA	Twijfel	A	HA
Het trajectboekje heeft me echt geholpen tijdens de cursus/stage en evaluatiemoment	6.8%	27.7%	25.0%	37.2%	3.4%
Ik vond het werken met het trajectboekje veel te schools	1.7%	27.4%	27.7%	33.1%	10.1%
Het werken met het trajectboekje hielp me om mijn eigen competenties te herkennen	3.7%	15.9%	24.0%	50.7%	5.7%
Het trajectboekje (verstaanbaarheid, gebruiksvriendelijkheid,...) was op maat van jongeren zoals ik	1.0%	9.8%	22.4%	58.0%	8.8%

Een factoranalyse toont 1 onderliggende dimensie 'tevredenheid trajectboekje' die 63.36% van de variantie in de items verklaart.

Een Anova-analyse geeft aan dat vooral hoofdanimatoren en instructeurs minder hoog scoren om deze facto ($F=10.57$; $p<0.001$). Ze hebben het vooral moeilijk met het 'schoolse karakter van het boekje'. Animatoren geven vaker dan instructeurs en hoofdanimatoren aan dat het trajectboekje hen geholpen heeft doorheen het traject.

Op een significant verband met leeftijd na – dat wegvalt naar controle voor het traject – verklaart geen van de sociodemografische kenmerken de tevredenheid over het trajectboekje.

7.6.2. Een pragmatische houding

Ook uit de kwalitatieve interviews met de vormingsverantwoordelijken komt duidelijk naar boven dat de trajectboekjes weinig enthousiasme oproepen. Ze worden 'getolereerd' en organisaties proberen er het beste van te maken omdat ze er nu eenmaal aan vast hangen.

In de praktijk gaan de organisaties dan ook eerder pragmatisch om met het boekje. Veel organisaties gebruiken het omdat het nu eenmaal het officiële document is, maar hebben daarnaast ook hun eigen boekjes in omloop. De trajectboekjes zouden immers te weinig handvaten bieden om daadwerkelijk met competenties aan de slag te gaan.

- **Zijn jullie tevreden over het trajectboekje?**
- ***Ja en neen, het hangt er ook van af hoe je naar dat boekje kijkt. In mijn visie is dat boekje een visuele weergave van de begeleiding die je doet. Maar de manier waarop je die begeleiding doet staat nergens echt beschreven. Omdat je als organisatie expert bent in hoe jongeren zichzelf inschatten, hoe je met hen moet praten. En als je heel ander methodieken hebt, moet je vooral die gebruiken. Opnieuw zit daar het verschil tussen het pedagogische en hetgeen eronder zit en het instrument. Het is maar een boekje...***

Organisaties geven aan dat 'werken met de boekjes' heel veel tijd vergt, zeker als de evaluatie en reflectie individueel gebeuren, via coachingsgesprekken.

- ***Bij ons hadden we er een aantal modellen in staan. Heer, dame, zot; dit kader volgen wij om de deelnemers te helpen zichzelf in te schalen. Dat is heel concreet en gelinkt aan de leerinhoud. Nu is het te abstract voor jonge mensen. En zeker voor die 16-jarigen is dat een brug te ver. En die kunnen dat hé, maar je moet er veel tijd in steken en die hebt je niet op een week. Dat vind ik een gemiste kans.***

Hierboven gaven we aan dat de onvrede het meest uitgesproken is m.b.t. de trajectboekjes van de trajecten hoofdanimator/ instructeur (en dat ook die deelnemers het meest kritisch staan ten opzichte van de boekjes). In de kwalitatieve interviews werden die boekjes als ‘te kinderlijk’ omschreven en te weinig afgestemd op de leeftijdsgroep.

We vroegen aan de deelnemers hoe vaak er – in hun perceptie – tijdens de cursus, de stage en het evaluatiemoment met het trajectboekje werd gewerkt. 44.1% van de deelnemers geeft aan dat er op de stage eigenlijk niet of nauwelijks met het trajectboekje werd gewerkt. Voor de cursus en het evaluatiemoment ligt dit percentage een stuk lager, maar toch geeft respectievelijk 25% en 20.9% aan het boekje nauwelijks te hebben gebruikt. Er zijn geen significante verschillen tussen de trajecten m.b.t. het gebruik van het trajectboekje.

Tabel 58 Hoe vaak werd er op cursus/stage en op het evaluatiemoment met het trajectboekje gewerkt, frequentieverdeling (follow-up bevraging).

	HNA	NA	Twijfel	A	HA
Op cursus hebben we eigenlijk niet of nauwelijks met het trajectboekje gewerkt	8.8%	43.6%	22.6%	20.6%	4.4%
Op stage hebben we eigenlijk niet of nauwelijks met het trajectboekje gewerkt	6.6%	25.9%	23.4%	32.4%	11.7%
Op het evaluatiemoment hebben we eigenlijk niet of nauwelijks met het trajectboekje gewerkt	10.2%	34.5%	34.5%	16.0%	4.9%

Samenvattend kunnen we het gevoel in de sector omschrijven met de woorden van een vormingsmedewerker: ‘Het boekje is er, en het zal er de komende jaren zijn. We kunnen er niets aan veranderen. We moeten zelf op zoek naar manieren om er ons voordeel uit te halen.’ Vooral tijdens de stages is het gebruik van het trajectboekje ondermaats.

7.6.3. Specifieke aspecten

Hierboven bespraken we het ‘algemene gevoel’ die organisaties en jongeren hebben bij de trajectboekjes. Hieronder gaan we dieper in op een aantal specifieke aspecten van het boekje.

Het generieke karakter

Dat het trajectboekje generiek is, past uiteraard binnen de filosofie van het decreet. Eénzelfde boekje voor alle stagiairs is een stuk overzichtelijker en gebruiksvriendelijker dan een diversiteit aan trajectboekjes die elk eigen klemtonen leggen en/of methodieken naar voor schuiven. Iemand van afdeling Jeugd geeft aan dat dit uniforme boekje bij de lokale jeugddiensten, bij wie de vakantiewerkingen heel wat stagiairs aantrekken uit verschillende organisaties, geapprecieerd wordt.

- ***En de trajectboekjes... Op stageplaatsen... Ik ben bij de VJJ al op een paar studiedagen uitleg gaan geven, aan de mensen van de lokale jeugddiensten en zo. Die vinden het heel goed dat er één trajectboekje is en dat dit een vrij duidelijk boekje is...***

De organisaties begrijpen dat een eengemaakt trajectboekje een meerwaarde betekent voor stagebegeleiders uit het lokale jeugdwerk. Maar het 'belang van de lokale stagebegeleiders' is niet het 'belang van de organisaties'. Organisaties hebben een eigen traditie en eigen methodieken en die botsen met de generieke trajectboekjes. Sommige organisaties geven aan dat ze hun eigenheid moeilijk kwijt kunnen in het boekje. Er is geen ruimte voor eigen accenten.

- ***Hetzelfde met het trajectboekje; wij gaan ons eigen boekje daar nog altijd naast leggen... terwijl ik het idee van dat boekje wel goed vind, zeker voor de speelpleinen die van overal boekjes binnenkrijgen... Dus ik vind dat generieke wel goed, maar ik vind het jammer dat bij de uitvoering van het decreet, het decreet als minimum maar ook als maximum wordt gezien...***

Filosofische weerstand

De pragmatische manier waarop de meeste organisaties omgaan met de boekjes verbergt gedeeltelijk een dieper wantrouwen: veel organisaties zien hun manier van werken niet graag evolueren richting een meer 'schools' systeem waarin deelnemers geëvalueerd worden of ze wel over de nodige competenties beschikken om het attest te halen (zie hoofdstuk 5.2.1).

Jongeren en begeleiders worden gevraagd zichzelf/de deelnemer te situeren op een balk, ergens tussen 'nog veel te leren' en 'fantastisch'. 'Maar het is niet *'omdat er geen 0 en 10 staat dat gasten dat niet zo ervaren'*, geeft een vormingsverantwoordelijke aan. Sommigen gebruiken dan ook consequent de term reflectiemoment eerder dan 'evaluatiemoment'.

Naast dit fundamentele bezwaar zouden jongeren, zeker op animatorcursus, onvoldoende in staat zijn om zichzelf realistisch in te scoren (zie hoofdstuk 6.1.2.2).

Er bestaat ook helemaal geen consensus over de 'onderliggende schaal' van de balkjes. Begeleiders kunnen op het evaluatiemoment de kruisjes van de stagebegeleiders anders interpreteren. Sommigen leggen immers de nadruk op groei, en vanuit zo'n groeiperspectief – er is altijd groeimarge – zullen ze kruisjes zelden aan het uiteinde van de balkjes zetten. Andere begeleiders hebben veel minder problemen om een deelnemer een 'maximumscore' te geven.

Een systeem waarbij een bepaald behaald niveau wordt aangeduid met een kruisje op een balkje leent er zich, net als een echt score systeem van 0 tot 10, gemakkelijk toe vergelijkingen te maken tussen deelnemers (terwijl dit gezien het ontbreken van consensus over de onderliggende schaal eigenlijk bedrieglijk kan zijn).

Deelnemers vergelijken zich, volgens sommigen, 'uiteraard' met elkaar en dat doet afbreuk aan de doelstelling van de evaluatie. Verschillende vormingsverantwoordelijken geven aan dat jongeren hier heel gevoelig voor zijn.

- ***Dus de manier waarop wij met die competenties omgaan is niet van 'je kunt iets of je kunt iets niet'. Wat ik daar gevaarlijk aan vind is het feit dat ze hun***

trajectboekjes naast elkaar gaan leggen en kijken waar dat de kruisjes staan. Dat vind ik afschuwelijk...

- *Dus ja, ze doen dat hé, hun boekjes naast elkaar leggen en kruisjes vergelijken. Wij schrijven een blaadje met feedback, hebben een babbel met hen en dan lezen ze dat. Dan vragen we of ze zichzelf daarin herkennen? Omdat ze dan iets tastbaar hebben: heel veel vergeten zo hun babbeltjes... Ze lezen elkaars papiertjes, daar is heel veel openheid over en dat leidt soms tot moeilijkheden. Daar moeten we niet flauw over doen, bij sommigen staat dat vol lof bij anderen zijn daar veel...*

Vormelijke problemen

Er is ook kritiek op de vormelijke aspecten van het trajectboekje: er is te weinig plaats om de scores op de balkjes te kaderen (zeker voor de begeleiders) en het is niet evident om competenties van een deelnemer in een oogopslag onderling te vergelijken (bijvoorbeeld via een competentieroos), waardoor het coachen en evalueren tijdsintensiever wordt.

Daarnaast willen sommige vormingsverantwoordelijken meer ruimte voor deelnemers en begeleiders om schrijvend te reflecteren (eerder dan gewoon kruisjes te zetten in de evaluatiebalkjes) terwijl andere ruimte willen voor andere methodieken die loskomen van 'schrijven of kruisjes zetten', vaak vanuit de ervaring dat hun doelgroep het moeilijk heeft met het schriftelijk of verbaal reflecteren en evalueren.

- *Wij hebben zeer goede animatoren, maar ze hebben moeite met lezen en schrijven. En dan ligt er daar een trajectboekje, daarin moeten ze dan schrijven over eigen sterktes en zwaktes (soms kunnen ze dat wel mondeling). De ruimte die er is, is voor sommige jongeren echt van 'moet ik hier nu zoveel schrijven'. Dat is een veel te hoge drempel.*
- *Heb je daar een suggestie voor?*
- *Hierover in dialoog gaan, gewicht naar beneden halen. Kwaliteit moet je bieden bij het begeleiden van kinderen op het speelplein. Dat trajectboekje zorgt voor stress.*
- *De nadruk op reflecteren, is dat een drempel?*
- *Voor onze doelgroep zeker, maar ook voor andere doelgroepen... De manier van reflecteren bij de blanke middenklasse is zeer verbaal, schriftelijk. 15-16-jarigen hebben vaak nog nooit naar zichzelf moeten kijken. Sterke en zwakke punten zijn hoogdrempelige vragen... Dat is spijtig, we moeten zoeken naar actieve manieren van reflecteren, ervoor zorgen dat jongeren zelf op laagdrempelige manier kunnen stilstaan. Nu moet je al verbaal sterk aangelegd zijn om te verantwoorden dat je een goede animator bent. Dat geldt ook voor andere doelgroepen.*

Dit is belangrijk aangezien we eerder hebben gezien dat jongeren met een kwetsbare onderwijsachtergrond meer kans hebben om niet te slagen voor het traject en vaker rapporteren ze dat ze schrik hadden om niet te slagen. Het is mogelijk dat reflectiemethodieken die steunen op verbale of schriftelijke competenties hen minder goed liggen.

Een belangrijk aspect waar een deel van de organisaties zich bovendien aan stoort is dat de mogelijkheid om het trajectboekje te digitaliseren nog niet is benut.

- ***Ook het feit dat dat trajectboekje op papier is vind ik een gemiste kans in 2016. Dat ik nog moet boekjes gaan opsturen met de post... Wij hebben intern een systeem waar al onze evaluaties worden bijgehouden via een administratief online programma. Het zou veel makkelijker zijn als we dat gewoon zo zouden kunnen blijven doen, dan dat ik in september toekom en 100 boekjes moet verwerken. Dat vind ik een beetje een gemiste kans.***

Een digitale versie zou, volgens sommige organisaties, administratief tijdswinst betekenen, maar ook vermijden dat deelnemers hun trajectboekje zouden verliezen.

Toch is het belangrijk de mogelijke consequenties van zo'n digitalisering op voorhand goed in kaart te brengen. Vanuit de administratie wordt aangegeven dat heel wat stageplaatsen en of plaatsen waar het theoretisch traject wordt georganiseerd niet over internet en/of informaticastructuur beschikken waardoor het voorstel om digitaal te werken hier in het verleden is op vastgelopen.

7.6.4. Besluit

De trajectboekjes worden maar matig geapprecieerd, zowel door de organisaties als door de deelnemers. Maar organisaties hebben geleerd ze pragmatisch te gebruiken en er hun eigen ding mee te doen.

Ze zijn te weinig een werkinstrument en bieden te weinig handvaten om de evaluatie op een goede manier te kunnen doen. De weerstand is dus zowel filosofisch als praktisch, 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.

8. Toezicht op het decreet

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

De afdeling Jeugd heeft m.b.t. het decreet een toezichthoudende rol. De afdeling moet toezien dat de kadervormingstrajecten worden georganiseerd, conform de vereisten van het decreet. Ze doet dat op basis van twee elementen: het aanvraagdossier en de inspecties.

Tegelijkertijd heeft de afdeling een meer adviserende rol: ze gaat in dialoog met organisaties en geeft officieus, waar mogelijk of nodig, ook tips of aanbevelingen. Die meer ondersteunde en adviserende rol is er zeker (maar niet uitsluitend) bij de kleinere organisaties.

- ***Wij zitten met een dubbele rol. Enerzijds is onze rol controlerend, maar anderzijds, als we bij verenigingen gaan en we hebben daar een gesprek mee, zijn die wel blij dat je tips kan geven en helpen zonder dat je je echt gaat bemoeien met hun zaken. Maar we blijven natuurlijk in die dubbele rol zitten.***

Die dubbele rol maakt dat de afdeling en de sector soms in een 'duale verhouding' staan ten opzichte van elkaar.

- ***Onze verhouding met de sector is niet gemakkelijk... Natuurlijk splitsen wij ook het inspectiegegeven en de dossierbehandeling niet op. Omdat we geloven dat je moet kunnen vertrekken vanuit wat er in de praktijk gebeurt. Dat helpt om dossiers beter in te schatten en zo... Eerlijk gezegd vind ik dat we zeer soepel zijn in het controlerende; wij controleren wel, maar anderzijds staan we wel open voor dialoog...***

Binnen de sector leven er immers heel verschillende en tegenstrijdige verwachtingen naar die rollen toe en het is duidelijk dat de afdeling en de sector onvermijdelijk vanuit een ander perspectief naar kadervorming kijken. De afdeling moet toezien op de implementatie van het decreet, organisaties zoeken binnen dat decreet naar manieren om hun eigen stempel te blijven drukken op die kadervorming.

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de manier waarop de organisaties en afdeling Jeugd kijken naar hun onderlinge verhouding en naar de tools die de afdeling heeft om de kwaliteit van de trajecten (en het reglementaire karakter ervan) te bewaken.

8.1. Het erkenningsdossier

Organisaties dienden in 2015, bij de implementatie van het decreet, hun erkenning aan te vragen om kadervormingstrajecten te mogen organiseren. Om die erkenning te krijgen dienden de organisaties een dossier (op basis van een vast sjabloon) in te dienen. In dat dossier moest de vereniging aantonen dat ze kwaliteitsvolle kadervormingstrajecten kan opzetten, of zoals het werd geformuleerd in de memorie van toelichting:

'Het erkend of gesubsidieerd zijn houdt op zich echter geen garantie in voor het kwaliteitsvol opzetten van kadervormingstrajecten. Dat laatste zal een vereniging per type competentieprofiel in een aanvraagdossier moeten aantonen. De vereniging zal moeten bewijzen dat de inhoud en de opbouw van het traject gericht

*zijn op het verwerven van de competenties van het desbetreffende profiel. De vereniging zal daarbij inzicht geven in de wijze waarop de deelnemers aan deze competenties werken en de wijze waarop de vereniging garandeert dat een deelnemer de competenties effectief kan verwerven. Verder zal de vereniging in het aanvraagdossier informatie verschaffen over de wijze waarop zij de begeleiders van het traject vormt en opvolgt. Ten slotte moet de vereniging beschrijven hoe zij haar opvolgingsverplichting ten aanzien van de deelnemers zal nakomen.*¹⁵⁴

In dit hoofdstuk bekijken we hoe overheid en organisaties deze procedure evalueren.

Perspectief organisaties

De meeste organisaties vonden het feit dat ze een dossier dienden in te dienen op zich nuttig omdat het een proces van interne dialoog over kadervorming mee op gang hielp trekken.

- ***Ja, ik vond dit nuttig. Dat is zo'n beetje als een beleidsnota hé, je zet jouw lijnen uit en dat zorgt voor interne zelfreflectie. Dat is altijd positief denk ik. Het heeft er ook voor gezorgd dat we in dialoog gegaan zijn met onze vrijwilligers. Het heeft er ook voor gezorgd dat we ons gehele evaluatiesysteem zijn gaan herzien, wat enkel maar goed is. Maar m.b.t. onze corebusiness zijn wij niet anders bezig dan ervoor...***

Voorheen bestonden er uiteraard ook bij de organisaties interne documenten die de visie en aanpak van de kadervorming expliciteerden, maar soms, zoals een vormingsverantwoordelijk aangaf, 'werden die hier op secretariaat opgesteld en niet gecommuniceerd. Er was veel minder betrokkenheid en nu hebben we die vrijwilligers echt wel proberen te betrekken'. In ieder geval blijkt uit Tabel 6 dat bij geen van de bevroegde organisaties de beroepskracht(en) het dossier volledig zelf heeft geschreven, zonder inbreng van de vrijwilligers.

In de bevraging van 2015-2016 vond 66.6% (niet in tabel) van de bevroegde vormingsverantwoordelijken de verwachtingen m.b.t. het aanvraagdossier duidelijk, tegenover 13.3% die dit niet vond. 75% van de organisaties vond "de procedure en de criteria die afdeling Jeugd volgde om een aanvraagdossier voor kadervorming te beoordelen voldoende transparant". 14.3% ging niet akkoord met die stelling.

Toch geven organisaties toe dat de dossiers vaak vooral werden geschreven in functie van de erkenning. In veel gevallen bevatten ze weinig echte aanknopingspunten om te weten hoe de organisaties het decreet in de praktijk zouden omzetten. Uit de interviews bleek dat sommige aspecten pas maanden na het indienen¹⁵⁵ een echte invulling kregen en dat veel organisaties het dossier hebben geschreven, netjes binnen de contouren van het decreet, zonder dat het inhoudelijk de kadervorming heeft gewijzigd.

Daarnaast was een deel van de organisaties ontgoocheld over de feedback die ze kregen van afdeling Jeugd. Het dossier werd 'heel proceduregericht bekeken, ze wilden weten wat we zouden doen maar zonder bezoek kun je ze alles wijsmaken', gaf een vormingsverantwoordelijke aan. De vragen die

¹⁵⁴ Peeters K., Smet, P., 2014.

¹⁵⁵ Op het moment van indienen hadden de meeste organisaties, bijvoorbeeld, nog geen concrete invulling van het evaluatiemoment.

sommige organisaties kregen ter verduidelijking waren vaak ‘formalistisch’ en niet van dien aard dat de kwaliteit van de kadervorming kon worden vastgesteld.

- ***Ik denk dat het sowieso interessant is om die inhoudelijke evaluatie van het dossier te krijgen... Het moet zelfs geen rapport zijn maar een gesprek of zo of een telefoon daarover, die en die punten. Nu was dat gewoon: ‘ik heb antwoord gegeven’, ‘het antwoord was voldoende’ en het was opgelost.***

Door de strakke timing – de dossiers werden beoordeeld vlak voor de start van het werkjaar en de start van een aantal trajecten – zouden de dossiers vooral op een aantal formele criteria zijn getoetst, en dat terwijl op zijn minst een deel van de organisaties op zoek was naar meer dialoog met afdeling Jeugd.

- ***De feedback op het dossier was heel teleurstellend. Je schrijft een heel dossier, je hebt daar gigantisch veel tijd in gestoken, je stuurt dat in en een week later krijg je drie opmerkingen... Hoe kan je nu een volledig decreet wijzigen, vragen aan organisaties om een dossier te schrijven dat daarin past... Hoe kan dat ineens zo ‘juist’ zijn dat dit alles is wat je daarover kunt zeggen? Ofwel zaten er niet genoeg mensen om dat te lezen en moest dat snel goedgekeurd worden. Ofwel is het decreet zo vaag dat alles goed is en alles daar in past. Dus daar zat iets niet juist met die feedback. Wij gaan nu cursus organiseren zoals ik heb beschreven in dat dossier. Ik ben benieuwd wat er nu wel of niet goed aan is in de praktijk...***

Toch is er ook begrip. Het is begrijpelijk dat er over de kwaliteit van de nieuwe trajecten weinig kan worden gezegd op basis van het dossier op zich (aangezien de nieuwe trajecten nog van start moesten gaan op het moment dat het dossier was geschreven). Het aanvraagdossier ‘zegt op zich niets, of niets inhoudelijks’, gaf een vormingsmedewerker zelf aan. In het volgende hoofdstuk gaan we dieper in op de inspecties die Afdeling Jeugd doet om na te gaan in welke mate de realiteit overéén stemt met het dossier, en de mate waarin die inspecties meer zicht kunnen brengen op de mate waarin organisaties in staat zijn kwaliteitsvolle kadervormingstrajecten op te zetten.

Perspectief afdeling Jeugd

Bij afdeling Jeugd wordt beklemtoond dat het dossier als doel had om te kijken of de georganiseerde trajecten niet zouden ingaan tegen de vernieuwde regelgeving, en om een instrument te zijn dat als basis zou kunnen dienen voor de inspecties. Inhoudelijk wou men nagaan of ‘de vereniging had nagedacht over de manier waarop ze aan de competenties wilden werken, de stages zouden opvolgen en het evaluatiemoment een zinvolle invulling konden geven’.

Men erkent bij afdeling Jeugd wel dat de meerwaarde van het dossier beperkt is gebleken: ‘Het aanvraagdossier is zo opgesteld dat ze er wel mee wegblijven binnen dat aanvraagdossier. Heeft dat zoveel meerwaarde, ik denk het niet.’

Soms zijn er ook tegenstrijdigheden tussen het dossier waarin de visie van de vormingsdienst van de organisaties een belangrijke rol speelt, en de vrijwilligers die er op cursus hun eigen invulling aan geven. afdeling Jeugd geeft aan dat er aan het huidige format van het dossier kan geschaafd worden.

- ***Met de ervaring die jullie nu hebben met de nieuwe trajecten, zouden jullie dan het huidige format van het dossier behouden of veranderen?***

- *We zouden zeker dingen wijzigen. Er staat nu informatie in die eigenlijk overbodig is. Naar mijn gevoel kan het veel beknopter. En ik vind de dossiers die we gekregen hebben iets te weinig concreet.*
- *Weinig concreet, maar aan de andere kant, als ze op een hoger niveau denken, kunnen ze er in hun cursussen veel meer mee doen. Nu heb ik het gevoel dat als we van elke vereniging weten hoe ze hun competenties invullen en als ze een basisschema maken van hoe ze aan de competenties gaan werken, dan weet je eigenlijk voldoende want al de rest...haal je uit de inspectie.*

Daarnaast is er bij afdeling Jeugd begrip voor het feit dat organisaties ontgoocheld waren over de feedback op hun dossier, 'maar een echte inhoudelijke appreciatie geven aan het dossier was niet de bedoeling van het opzet'. Het ging vooral over het aftoetsen van de georganiseerde trajecten aan de vereisten van het decreet en na te gaan of de organisatie had nagedacht over de vernieuwde trajecten.

8.2. Inspectie

8.2.1. Verloop en beleving

Heel wat organisaties hadden op het moment van het interview reeds een bezoek gehad van afdeling Jeugd op cursus.

De afdeling Jeugd geeft aan dat de inspecties anders zijn dan vroeger, dat ze langer duren en zich minder beperken 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 deelnemers worden geëvalueerd. Inspecties duren in de praktijk vaak een paar uur (maar er bestaat geen standaardduur), afhankelijk van wat de organisatieverantwoordelijke te vertellen heeft. Men probeert tevens een deel van een sessie bij te wonen¹⁵⁶, waarbij het niet de bedoeling kan zijn de sessie te storen.

Dit laatste element wordt echter door sommige organisaties gezien als weinig informatief of storend. Deelnemers aan de sessies zouden dichtklappen. Een sessie een half uur bijwonen levert allesbehalve een accuraat beeld op van hoe het eraan toe gaat.

- ***Aan de andere kant, op inhoud... ik vind dat... ze komen er dan op een animatorcursus bijzitten bij een groepje op de tweede dag. Dat is heel hoogdrempelig, die cursisten slaan toe, dat is letterlijk gebeurd, die wisten niet wat zeggen....***
- ***Het was op het verkeerde moment eigenlijk...***
- ***Maar ja, dat is altijd hé... Het is groepsdynamica en dan komt daar ineens iemand bijzitten...***

Anderen vinden zo'n sessiebezoek misschien ook niet ideaal maar wel cruciaal om een beter beeld te krijgen van hoe het er de facto aan toegaat.

- ***Ja, nu spreek ik tegen mijn eigen winkel maar om echt te zien of een organisatie echt doet wat de overheid wil dat ze doen dan heb ik niet het gevoel dat ze de juiste vragen stellen. Ze hebben ook geen sessie bijgewoond bij ons dus... ze weten ook niet wat er aan bod komt in de sessies...***
- ***Wat verwachten jullie van zo'n inspectie?***
- ***Dat is iets anders... Als ik Afdeling Jeugd zou zijn en ik zou zo'n controle doen dan zou ik sessies bijwonen, zo'n draaiboek meenemen, kijken wat daar nu juist instaat en wat bieden ze echt aan. Zo kunnen ze zien of het wel gebeurt zoals ze willen dat het gebeurt...***

Ondanks het feit dat de inspecties doorgaans volgens een bepaald stramien verlopen, worden ze wel op een verschillende manier ervaren door de organisaties. Sommige organisaties gaven aan dat er voldoende nadruk lag op het inhoudelijke.

- ***Awel ja, dat is nu ook wel weer mijn persoonlijke ervaring. De eerste cursus na de attestregeling hebben wij hier inspectie gehad over de animatorcursus en***

¹⁵⁶ Bij de afdeling wijst men er op dat er soms moet worden afgeweken van deze standaardprocedure: soms moet de hoofdverantwoordelijke, het directe aanspreekpunt van de Afdeling, zelf een sessie geven en zeker bij kleinere organisaties tracht men te vermijden dat de hele cursus moet worden stilgelegd om de inspectie te kunnen realiseren.

was ik aangenaam verrast over de inhoudelijke vragen. Omdat collega's al inspectie hadden gehad en heel dikwijls was dat regelneukerij, zoals 'laat eens de medische fiches zien en zo...'¹⁵⁷ Nu ja, mijn schema met de kleurtjes was ook wel in orde. Maar er werd ook ingegaan op die sessie: ga je die competenties aanraken en op welke manier doe je dat? Hoe ga je daarbij te werk, hoe zorg je voor meer reflectie? Hoe zorg je dat mensen die minder talig zijn ook met die competenties weg zijn? Voor mij zeer inhoudelijke vragen waar we ook vrij lang en uitgebreid over aan het praten zijn geweest en waar met interesse werd doorgevraagd. Dat vond ik een aangename ervaring.

Andere organisaties waren dan weer ontgoocheld omdat de inspectie niet veel verder zou zijn gegaan dan het aftoetsen van wat er in het aanvraagdossier stond.

- ***Controle bij ons was heel formeel, naar wat we hadden geschreven. Een beetje testen of we wisten wat we hadden geschreven... En die wilden dan een sessie meevolgen, maar dat was net de dag van de eindopdracht. Dus ze konden kijken hoe we groepjes coachen, maar dat is niet super interessant.***

De afdeling geeft aan dat het 'in de beginfase' ook voor hen zoeken was om de inspecties een goed format te geven. De doelstelling was duidelijk om een stap verder te gaan dan het louter aftoetsen van formele zaken, en ook inhoudelijke vragen te stellen. Maar hoe dit concreet kon/kan ingevuld worden en hoever men op het terrein van de inhoud kon/kan gaan blijft een zoekproces: 'Voor mij is het duidelijk dat onze rol eerder bijsturend moet zijn. Verenigingen moeten zelf hun werking kunnen aanpassen, indien nodig en wij grijpen pas in indien dit niet gebeurt', aldus een medewerker van afdeling Jeugd.

Het is duidelijk dat organisaties de inspecties niet licht opnemen: vormingsverantwoordelijken geven aan dat ze leiden tot stress en nervositeit bij de begeleiders.

- ***Ik denk dat we daar enorm bang voor waren, van ze gaan toch niet komen. Onze begeleiding was eigenlijk ook heel angstig, maar uiteindelijk zijn ze op een cursus gekomen terwijl onze voorzitter van de ploeg daar was en die heeft dat allemaal goed kunnen beantwoorden.... Dus we voelden dat zeker niet aan als een ondersteunende functie, maar wel van hopelijk hebben we goede punten....***

Achteraf is men doorgaans opgelucht en voorzichtig positief over de toon en de sfeer waarin de inspecties verlopen: de inspectie werd vaak omschreven als 'geruststellend' en 'constructief'.

8.2.2. Controle of Vertrouwen

'Vertrouwen is goed, controle is beter', wordt soms geopperd; maar het omgekeerde 'Controle is goed, vertrouwen is beter' wordt even goed gesteld. In dit hoofdstuk gaan we na hoe de organisaties en afdeling Jeugd kijken naar hun onderlinge verhouding en de verwachtingen hieromtrent.

¹⁵⁷ Afdeling Jeugd geeft aan dat die vraag nooit wordt gesteld.

8.2.2.1. Perspectief organisaties

Inhoudelijke of formalistische controle?

De meeste organisaties begrijpen dat het de taak is van afdeling Jeugd om ervoor te zorgen dat het decreet wordt gerespecteerd: *'dat ze zorgen dat wij deelnemers geen valse attesten geven, dat er geen cursisten zijn die maar een halve week gaan en dan hun attest krijgen'*. Formalistische controle is zinvol vanuit een groter sectoraal of maatschappelijk perspectief, maar nutteloos voor de organisatie. In een 'ideale wereld', zo luidt het bij een van de vormingsverantwoordelijken *'zou ik inspectie eerder zien als: we kunnen jullie helpen te verbeteren en samen kijken... Maar daar hebben ze natuurlijk geen tijd voor...'*

Toch is de houding van heel wat organisaties dubbel. Men wil dat de overheid hen vertrouwt dat ze zelf met kwaliteit bezig zijn, en dat ze er zelf alles aan doen om kwaliteit te leveren. Een vorm van inspectie die echt gericht is op de kwaliteit zou door heel wat organisaties dan ook snel gezien worden als het 'zich bemoeien met de inhoud' en daar zit niet iedereen op te wachten.

- ***We missen inhoudelijke feedback of meer nog: ik zou willen weten op basis waarvan ze afchecken. Wat maakt nu wat voor hen een goede cursus is en wat niet... Ik ben bang dat als ze gaan komen dat ze gaan zeggen: dit is te specifiek voor jouw organisatie terwijl bij de xxxx {organisatie} dat xxxxx {specifieke activiteit} wel ok is.***
- ***Dus eigenlijk het aftoetsen van criteria 'wat is goed en wat is slecht', maar ze moeten zich inhoudelijk niet te veel moeien.***

Een echte inhoudelijke beoordeling veronderstelt bovendien ook dat er duidelijke kwaliteitscriteria zijn of dat er een manier van werken is die beter is dan andere manieren. De vraag stelt zich in welke mate de overheid inhoudelijke verwachtingen kan stellen, zonder dat er met een meetlat wordt gewerkt. Het is duidelijk dat op die vraag geen eenvoudig antwoord bestaat.

De overheid moet stimuleren maar kan niet garanderen

Het gevoel leeft dat als de overheid echt garanties wil inbouwen voor een kwaliteitsvolle kadervorming dat zowel het aanvraagdossier als de inspecties hiervoor onvoldoende zijn. Niet iedereen is echter van overtuigd dat de overheid die garanties moet of kan bieden.

- **Zijn er voldoende elementen in het decreet om de kwaliteit sectorbreed te stimuleren?**
- ***Ja. Stimuleren wel, garanderen niet. Maar dat hoeft van mij ook niet...***
- **In welke zin?**
- ***Als je veel moeite doet om dat te stimuleren dan probeer je dat te garanderen. Ik vind het belangrijk dat je dat probeert en ook laat zien hoe dat je dat doet. Maar wat ik daar net zei, hier een maatstaf gaan nemen en een test doen waar iedereen hetzelfde op moet scoren, dat vind ik té, omdat je daar te veel context bij wegneemt. Maar sommige mensen willen de garantie op papier cijfermatig kunnen zien, maar ik ben akkoord dat dat niet zomaar gaat en dat je daar niet altijd een algemene tool voor kunt ontwikkelen.***

Organisaties erkennen immers dat men zich perfect kan houden aan de letter van het decreet zonder dat dit leidt tot kwaliteitsverbetering. Ze zijn er ook niet van overtuigd dat inspecties per definitie helpen om de kwaliteit te verhogen.

- ***Op dit moment ligt de kwaliteitscontrole van de cursus ook bij hen. En dat voel ik veel minder, of ik heb niet het gevoel dat de kwaliteit van onze cursus door hen bewaakt wordt. Ons weekschema dat wij vroeger doorsturen was altijd heel vaag. Nu is dat nog vager, en als de inspectie langskomt, schrijft ze dat het een leuke activiteit was. Echt inhoudelijk zou ik dat niet noemen. Misschien moeten zij die inhoudelijke evaluatie niet doen, misschien moet dat een ander zijn...***

Ultiem moet er iets gebeuren aan 'de wil' van de organisaties zelf om met het decreet aan de slag te gaan.

Vertrouwen vs. controle

Onderliggend aan de visie van heel wat organisaties is de vraag naar meer vertrouwen (van de overheid) eerder dan bijkomende vormen van controle (die gebaseerd zouden zijn op 'wantrouwen' van de overheid). Er is bij een aantal organisaties een heel sterk geloof in de intrinsieke drang van de sector om goede kwaliteit na te streven.

- ***Als advocaat van de duivel spelende, voelt het alsof men meer controle wil en weinig vertrouwen heeft in de organisaties.***
- ***Er is een heel groot verschil tussen 'wij willen niet aan kwaliteit werken' en 'wij willen niet gecontroleerd worden op onze kwaliteit door een andere instantie, die moet intrinsiek komen uit uw organisatie en uit uw grondbeginselen. Bovendien word je ook gecheckt door uw eigen organisatie en uw eigen vrijwilligers.'***
- ***De optie zou ook kunnen zijn: 'er moet niets bijkomend op vlak van controle gebeuren, we vertrouwen in de eigen intrinsieke wil van de organisaties om het goed te doen... Dat horen we nooit.'***

Het spreekt voor zich dat – vanuit die visie – er weinig ruimte is voor bijkomende initiatieven die worden opgelegd vanuit de overheid.

8.2.2.2. Perspectief afdeling Jeugd

Het is niet onlogisch dat organisaties beducht zijn voor meer regelgeving en controle. De overheid en de administratie vertrekken echter vanuit een ander perspectief: de rol die de afdeling speelt m.b.t. het bewaken van het decreet en de doelstellingen ervan. Het is duidelijk dat, vanuit het perspectief van de overheid, 'vertrouwen geven' belangrijk is, maar dat dit geen 'carte blanche' kan betekenen.

Uit recent onderzoek naar de rol van en houding van ouders tegenover het jeugdwerk blijkt dat ouders van deelnemers het belangrijk vinden dat begeleiders een opleiding hebben gehad. Meer dan drie vierde van de ouders vindt het belangrijk dat begeleiders een opleiding hebben gevolgd. Er bestaat dus een groot maatschappelijk draagvlak voor kwaliteitsvolle kadervorming.

Een generiek attest waarbij er voldoende kwaliteitsgaranties zijn en/of transparantie m.b.t. de geleverde kwaliteit, kan ouders het vertrouwen geven om met gerust gemoed hun kinderen naar het jeugdwerk te sturen. Dit geldt ook in het bijzonder voor ouders met een achtergrond van kansarmoede die veel belang hechten aan vorming van begeleiders. Ouders van niet-deelnemende kinderen zien de

(jonge) leeftijd van de begeleiders vaker als een drempel¹⁵⁸, wat suggereert dat bij hen het vertrouwen ontbreekt.

Organisaties zouden te weinig beseffen dat wanneer de Vlaamse overheid een attest uitreikt en ondersteunt, dat dit automatisch implicaties heeft naar gelijkvormigheid en gelijke behandeling van de deelnemers. Een medewerker van Afdeling Jeugd formuleert het als volgt:

- ***Vroeger zaten er zeer veel organisatiespecifieke zaken in die niet altijd even relevant waren. Ik ga daar eerlijk in zijn. Als je op inspectie ging dacht je ook van 'dit is misschien wel jeugdwerk of dat zou kunnen als jeugdwerk bestempeld worden, maar dat heeft niets te maken met het vormen van begeleiders of monitors.'***
- ***En dat is wel wat we willen; uiteindelijk is het een generiek attest dat we uitreiken vanuit Vlaanderen, en dan moet je als Vlaanderen kunnen garanderen dat het op een gelijkaardige manier vorm krijgt.***
- ***Dat is wel de essentie als je vanuit de overheid zo'n attest uitreikt... Dat is hetzelfde als dat je een attest uitreikt van een bewoonbare woning; die criteria moeten wel dezelfde zijn zodat je als burger op een gelijke manier behandeld wordt. Dat je op dezelfde manier aangesproken wordt....***
- ***Dat is dus ook niets wat wij uitgevonden hebben en tegelijk was ook een deel van de sector vragende partij....***

Bij afdeling Jeugd leeft het bewustzijn dat de inspecties idealiter zouden aangevuld worden met een echt inhoudelijk gesprek op de zetel van de organisaties. Dit gesprek zou dan niet echt 'controlerend zijn' maar eerder ondersteunend. Voor de implementatie van de nieuwe regelgeving werden een aantal proefrondes in die zin gedaan. Ook een meer thematische benadering – samenzitten met de sector rond een specifiek thema – zou vaker kunnen gebeuren. Beide ideeën – die als veel informatiever worden gezien dan het doornemen van de kadervormingsdossiers - botsten de voorbije jaren echter met de realiteit van een personeelstekort.

Hoewel afdeling Jeugd die ondersteunde rol zeer belangrijk vindt, beklemtonen ze echter dat het noodzakelijkerwijs altijd in combinatie zal zijn met controle.

- ***En een inspectie is ook een moment waar je positieve feedback kan geven. Je kunt daar ook waardering uiten en zeggen: 'jullie doen het goed'.***
- ***En dat heb je met dit kader van inspecties veel meer; je kan zeggen je bent op goede weg en dat is interessant. In plaats van gewoon te zeggen: je hebt er ene te kort of je hebt een diploma te kort bij een begeleider.***
- ***Meer die stimulerende rol door het decreet?***
- ***Ja, ik denk dat wel. Het blijft wel een combinatie uiteraard, binnen de lijnen van het controlerende ook. Maar als we zelf mogen kiezen, komt dit veel meer aan bod.***

Vertrouwen alleen kan immers nooit voldoende zijn. Als de overheid de waarde van een opleiding (waarvoor een groot maatschappelijk draagvlak bestaat) erkent door attestering, moet ze die waarde ook durven beschermen door controle. Het alternatief, nl. dat de overheid zich terugtrekt uit de regulering van de sector is echter weinig aantrekkelijk voor alle partijen. Een medewerker van afdeling Jeugd formuleert het als volgt:

¹⁵⁸ Moreel E., Nys, K., 2015

- ***Persoonlijk zou ik dat wel erg vinden omdat je in Vlaanderen geen ander systeem hebt. Er wordt gewerkt rond vorming en jongeren worden hierin begeleid... En dan kom ik weer op mijn punt, we gaan moeten zeggen wat jeugdwerk is en wat de meerwaarde daarvan is. En voor mij moet dat niet op die manier blijven bestaan. Ik wil gerust een andere manier zoeken...maar het zal dan wel van de jeugdsector moeten komen. Zij gaan dan wel een alternatief moeten hebben.***

8.3. Mogelijke initiatieven

We bevroegen de organisaties ook over de mate waarin ze nieuwe initiatieven die de congruentie van de kwaliteit in de sector kunnen verhogen en/of deze meer zichtbaar zou kunnen maken voor de buitenwereld.

Ook in de sector zelf wordt soms erkend dat de huidige systemen van controle enkel een kader zijn, en dat het streven naar kwaliteitsvolle kadervorming vanuit de organisatie zelf dient te komen. Sommigen vinden dan ook het behoud van de huidige situatie - waarbij het erkenningsdossier en de inspecties, ook al zijn die niet ideaal, een aanvulling zijn op de interne systemen van kwaliteitscontrole - meer dan voldoende. Deze houding valt deels te verklaren vanuit het gegeven dat veel organisaties vooral kadervorming organiseren in functie van de eigen organisatie en veel minder in functie van de toeleiding van animatoren, hoofdanimatoren en instructeurs naar het ruimere jeugdwerk.

Hoewel de roep om 'vertrouwen', eerder dan externe controle, in belangrijke mate wordt gedeeld in de sector, erkent een deel van de organisaties wel dat een externe prikkel voor sommige organisaties belangrijk kan zijn om blijvend naar kwaliteit te streven.

- ***Misschien wel, nu het geschreven is en er is veel gevraagd van de sector. Iedereen heeft een keer controle gehad en nu is het zo precies klaar. Iedereen heeft daar veel energie in gestoken, maar het kan snel terug vervallen in wat het was. Wij zaten onlangs met een andere organisatie op dezelfde locatie voor animatorcursus, en dat lag zo ver uit elkaar. In alles wat die deden. Ik dacht: hier moet controle komen of hier moet iets mee gebeuren...***

Als men het generieke karakter van het attest als een belangrijk element van het decreet ziet, heeft de kwaliteit die een organisatie levert, implicaties voor de hele sector. In die zin is het onlogisch dat het streven naar kwaliteit of transparantie over die kwaliteit enkel een zaak zou zijn van de individuele organisaties en hun systemen van kwaliteitscontrole. Dit betekent niet dat die 'congruentie' noodzakelijkerwijs moet opgelegd worden (door de overheid): ook de sector zelf kan hierin een belangrijke rol spelen.

Over hoe die 'externe prikkel' er in de praktijk moet uitzien bestaat er op dit moment echter weinig eensgezindheid, maar heel wat organisaties staan open om hierover na te denken, zij het onder voorwaarden. 3 elementen zijn hierbij van belang: (i) de rol van de overheid op dit vlak, (ii) het ondersteunende versus controlerende karakter van een initiatief en (iii) de bijkomende belasting voor de organisaties.

De rol van de overheid

Heel wat organisaties stellen zich de vraag of de overheid wel het best geschikt is om 'kwaliteitsbevorderende initiatieven' te nemen

- ***De vragen zijn dan eerder: 'moet dat gecontroleerd worden', en 'wie moet dat controleren?'. Maar ik heb nog nooit nagedacht over wie dat dan zou kunnen {controleren}, dat inhoudelijke. Misschien zou de sector dat zelf kunnen organiseren via intervisie... Ik heb al vaak gedacht om eens een cursus mee te volgen bij een andere organisatie.... Maar ik vind het niet makkelijk die vragen te beantwoorden...***

Het is fair te stellen dat de meeste organisaties die liever gedragen zien worden door een instantie (of de sector zelf), los van de overheid. Deze zou immers te ver afstaan van de sector om de kwaliteit inhoudelijk te kunnen beoordelen.

- ***'Die zijn zeer gefocust op aantallen, correctheid. De inhoud werkt echter niet met cijfertjes... In de realiteit werk je een dag langer door aan groepsdynamica en schrap je een ander blok, want jouw groep heeft dat nodig.... Dus ik denk dat een inhoudelijke kwaliteitscontrole zeker los mag staan van de afdeling'.***

Een tweede aspect is dat, zoals hierboven reeds werd aangegeven, de overheid een dubbele rol heeft de sector toe: enerzijds controlerend, anderzijds ondersteunend (een rol die ze zeker naar kleinere organisaties toe speelt). Het is duidelijk dat de meeste organisaties kiezen voor ondersteunende initiatieven (eerder dan controlerende) die kwaliteitsverhogend kunnen werken.

- ***Ik heb daar nu nog niet specifiek over nagedacht, maar als ik mee ga op cursus, dan zit ik achteraan en geef ik feedback op alle sessies. Ik zou het zinvol vinden als daar iemand anders eens zou komen bijzitten, vanuit een andere insteek, die ook feedback kan geven, die dingen ziet die ik niet zie en die eens naar ons programma kijkt en zegt: jullie hebben die opbouw, misschien kunnen jullie dit er nog insteken, of misschien kunnen jullie het zo organiseren... Maar eerder vrijblijvend en vanuit een helpende hoek, dus niet het controlerende. En dan is het misschien interessant dat dit een organisatie is die onafhankelijk staat van Afdeling Jeugd.***

Controlerende initiatieven gaan immers in tegen de intrinsieke motivatie van jeugdwerkers en vrijwilligers, of zoals een vormingsverantwoordelijke het uitdrukt: 'Ik weet dat ik tegen mijn vrijwilligers zo weinig mogelijk wil zeggen: 'we moeten het doen want we moeten zien dat we de overheidseisen halen'. Dat wil ik zo weinig mogelijk moeten zeggen... Ik wil die intrinsieke motivatie als het belangrijkste blijven zien...'

Een derde aspect is dat ieder nieuw initiatief ter ondersteuning en/of controle niet (of zo weinig mogelijk) mag leiden tot een bijkomende belasting van de organisaties. De meeste organisaties (en zeker die organisaties die zo goed als volledig draaien op vrijwilligers) geven aan dat ze bijkomende administratieve lasten of verplichtingen moeilijk kunnen dragen.

- ***Alle voorstellen zorgen weer voor administratieve overlast en/of extra werk voor organisaties. De inspectie, zoals ze nu bestaat, is niet ideaal maar wel de optie met het minste extra werk voor organisaties... De gedane voorstellen getuigen ook van een wantrouwen in de jeugdsector en houden in dat de kwaliteit van vormingstrajecten enkel gemeten wordt aan de mate waarin een***

organisatie met de competenties werkt, wat niet altijd een indicatie is voor kwaliteit.

8.4. Besluit

De afdeling Jeugd speelt m.b.t. de implementatie van het decreet een dubbele rol: een controlerende en een faciliterende/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, ook is een substantieel deel van de sector geen vragende partij, 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 te noemen.

De afdeling zelf wil, voor zover de personeelsbezetting het toelaat, naast de klassieke inspecties, sterker inzetten op het ‘in dialoog gaan’ met de organisaties.

9. Algemeen besluit en aanbevelingen/beleids pistes

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

De Vlaamse overheid vindt het belangrijk om nieuwe regelgeving te evalueren met het oog op de mogelijke optimalisatie ervan. Dit rapport is het resultaat van een onderzoekstraject dat als basis moet dienen voor de evaluatie.

Het onderzoekstraject heeft getracht een antwoord te formuleren op de vraag (i) hoe organisaties die kadervormingstrajecten aanbieden de nieuwe regelgeving implementeren, (ii) welke de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen zijn die ze daarbij (hebben) ervaren, (iii) hoe deelnemers de vernieuwde trajecten ervaren en (iv) in welke mate hun competenties worden versterkt door het doorlopen van deze trajecten.

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen samengevat. We volgen hierbij de structuur van het rapport slechts los, omdat sommige thema's de hoofdstukken overstijgen en we ons hier willen focussen op de belangrijkste lijnen van het onderzoek en wat deze betekenen voor het decreet en de staat van de kadervorming meer algemeen.

Verder hebben we getracht deze bevindingen te vertalen in aanbevelingen of beleids pistes. Aanbevelingen volgen nooit rechtstreeks uit analyses: vaak bestaan er immers meerdere mogelijkheden om aspecten van het decreet of de kadervorming die als problematisch wordt ervaren, aan te pakken of op te lossen. Heel wat aanbevelingen of beleids pistes in dit hoofdstuk werden afgetoetst bij de sector. Door aan te geven welke bedenkingen of randvoorwaarden organisaties formuleren bij bepaalde voorstellen, hebben we getracht de bedenkingen van de sector over deze aanbevelingen en beleids pistes mee op te nemen. Bovendien hebben we getracht een inschatting te maken van het 'draagvlak' voor sommige beleids pistes.

Dit alles neemt niet weg dat er slechts een fijne lijn is tussen de onderzoeksresultaten en de reflectie over die resultaten die noodzakelijk is om tot aanbevelingen te komen. Dit is in het bijzonder zo omdat, op een aantal aspecten na, de organisaties in de sector onderling verdeeld zijn over heel wat zaken. Dit bemoeilijkt het formuleren van eenduidige aanbevelingen. Daarom is het belangrijk dit hoofdstuk (en daarmee samenhangend de visie van de onderzoeker) vooral te zien als een aanzet tot debat over hoe het decreet en de kadervorming zouden kunnen evolueren. Na een voorzet licht de bal echter in het kamp van de sector, de overheid en de samenleving.

9.1. Het onderzoek en de beperkingen

De resultaten van dit onderzoek zijn gebaseerd op kwalitatieve interviews met vormingsverantwoordelijken, mensen van afdeling Jeugd, waarnemers van het proces dat tot het decreet heeft geleid, documentanalyses, 2 gestandaardiseerde bevragingen bij organisaties en 2 gestandaardiseerde bevragingen bij deelnemers: de instapbevraging waaraan 2503 jongeren deelnamen en de follow-up bevraging, waaraan 880 jongeren deelnamen.

Iedere studie heeft beperkingen die mee in rekening moeten worden gebracht bij de interpretatie van de resultaten.

Eén van de belangrijkste beperkingen is het meten van competenties bij de deelnemers. We hebben bij de jongeren gepeild naar de zelfinschatting van hun competenties (zie hoofdstuk 2.2.2.1), en niet hun werkelijke competenties in kaart gebracht via een ‘assessment’, gezien dit in het kader van dit onderzoek onmogelijk was.

Dat dit consequenties heeft voor de interpretatie van de resultaten is duidelijk, maar toch moet de relevantie ervan ook niet overschat worden. Het klopt dat beide niet in een een-op-eenrelatie ten opzichte van elkaar staan, maar gezien de systematische controles voor factoren die bias zouden kunnen teweegbrengen, gezien de anonimiteit die werd gegarandeerd, gezien de focus in dit onderzoek vooral lag op de verandering in zelf ingeschatte competenties (bij dezelfde jongeren), is het weinig waarschijnlijk dat die veranderingen in zelfinschatting het gevolg zijn van systematische bias (zoals systematische over of onderschatting).

Het is belangrijk in rekening te brengen dat een zelfbeeld en competenties in een dynamisch verband staan met elkaar en dat een groter zelfvertrouwen ongetwijfeld helpt om die competenties in de praktijk te durven brengen en op die manier bijkomende leerervaringen op te doen, en omgekeerd.

Een tweede aspect dat mee in rekening moet worden gebracht is het feit dat door de dubbele bevraging – pre en follow-up – bij de jongeren, er uiteraard (selectieve) uitval is: jongeren die zijn afgehaakt, hun interesse hebben verloren of niet geslaagd waren voor het traject zijn heel waarschijnlijk ondervertegenwoordigd in de follow-up bevraging. Alhoewel dit een invloed kan hebben op een aantal bevindingen – het is mogelijk dat, bijvoorbeeld, de tevredenheid over de trajecten bij deze groep lager ligt – dienen we te benadrukken dat het weinig waarschijnlijk is dat deze selectieve uitval de centrale bevindingen systematisch heeft vertekend.

Een derde aspect is de gevoeligheid van het thema bij heel wat organisaties. Ook al is die gevoeligheid afgenomen, de resultaten van dit onderzoek zijn en blijven afhankelijk van het beeld dat de vormingsverantwoordelijken ons bereid waren te schetsen.

Een vierde aspect is de tijdsdimensie. Het onderzoek startte in 2015-2016, maar overheid en organisaties hebben sindsdien niet stil gezeten om praktische problemen aan te kaarten en op te lossen. We hebben in dit onderzoek getracht zo veel als mogelijk de verandering in perspectief t.o.v. van de verschillende aspecten van het decreet mee te nemen.

9.2. Samenvatting en aanbevelingen

9.2.1. Het kadervormingslandschap

Organisaties

Dat het organisatielandschap kadervorming heel divers is, wordt door alle betrokken actoren erkend. Die diversiteit uit zich zowel op vlak van organisatiegrootte, professionalisering en de rol van

vrijwilligers, het type aanbod of type doelgroep, als op vlak van pedagogische visie¹⁵⁹ (zie hoofdstuk 3.1).

Organisatiekenmerken verklaren voor een stuk de aard van de problemen en uitdagingen waarvoor organisaties zich geplaatst wisten en bepaalden op die manier ten dele hun houding ten opzichte van het decreet.

De weerstand tegen de verandering en de tijd die organisaties nodig hadden om de hervorming te implementeren varieerde, bijvoorbeeld, afhankelijk van de rol van de vrijwilligers in de organisatie. Wanneer vrijwilligers een belangrijkere rol spelen in de organisatie, werd het decreet vaker als ‘een aanval op de eigenheid van de organisaties gezien’, en lag de tevredenheid over het decreet lager (zie hoofdstuk 4.1.3).

Daarnaast is het niet onlogisch dat, bijvoorbeeld, grote organisaties of organisaties waarvan relatief veel deelnemers een externe stage doen met andere administratieve en of organisatorische problemen geconfronteerd worden dan kleine organisaties waarvan zo goed als alle deelnemers een interne stage doen.

Ook de pedagogische visie van organisaties – in welke mate moet er gestreefd worden naar een sterker vorm van erkenning en/of formalisering van de erkenningsprocedure van de competenties? – bepaalde mee de tevredenheid over het decreet.

De grote verschillen verklaren ook waarom het decreet het best gezien wordt als een vorm van ‘grootste gemene deler’, een compromis waar een groot deel van de organisaties mee kan leven maar dat weinig euforie oproept. Dit is belangrijk: verderop zullen we zien dat alhoewel verschillende aspecten van het decreet onder vuur liggen, dit niet noodzakelijk betekent dat er een grote consensus bestaat over alternatieven.

Deelnemende jongeren

Jongeren die deelnemen aan een traject zijn geen random staal van de ‘Vlaamse jongeren’ (zie hoofdstuk 2.4.1.2). Vaker dan gemiddeld hebben ze een onderwijsachtergrond in het ASO, zijn het meisjes en hebben ze hoger opgeleide ouders. Een vergelijkende analyse tussen de data verzameld in dit onderzoek en de data uit het jeugdbewegingsonderzoek, bevestigt dat jongeren die kadervorming volgen in een jeugdbeweging vaker hoger opgeleid zijn (en hoger opgeleide ouders hebben) dan hun collega-leiders die geen kadervorming volgen (zie hoofdstuk 2.4.1.3).

Het aandeel jongeren met een migratieachtergrond onder de trajectdeelnemers ligt 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 (wat zich ook vertaalt in een veel hogere instroom). De data bevestigen dat er grote verschillen tussen organisaties bestaan op vlak van de sociodemografische kenmerken van de deelnemers.

Er zijn aanwijzingen dat er kleine verschillen zijn tussen de trajecten animator, hoofdanimator en instructeur m.b.t. het profiel van de deelnemende jongeren. Jongens nemen in relatieve (maar niet absolute) aantallen vaker deel aan de trajecten hoofdanimator en instructeur dan aan het traject

¹⁵⁹ In dit onderzoek werd een breed staal van organisaties betrokken. Naast de grote, klassieke organisaties hebben we ook gepeild naar de visie van kleinere spelers.

animator. Het aandeel jongeren met een migratieachtergrond is niet verschillend in de trajecten animator en hoofdanimator maar de afwezigheid van die jongeren valt op in het traject instructeur.

Verderop bespreken we dat niet enkel de instroom van doelgroepjongeren maar ook de doorstroom in het traject zelf niet altijd even evident is.

Aanbeveling

Heel wat organisaties in de jeugdsector staan open voor diversiteit en/of trachten die actief te bevorderen. De grote 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 (als lid, deelnemer aan vakantiecamp, etc.). Wanneer echter toekomstige animatoren, hoofdanimatoren en/of 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, om animator te worden kan nieuwe netwerken openen.

9.2.2. Aanloop naar en initiële appreciatie van het decreet

Een moeilijke start

De finale goedkeuring van het decreet kadervorming was het resultaat van een evolutie die meer dan een decennium geleden begon. De toenemende internationale en nationale aandacht voor levenslang leren, informeel leren en competenties vonden na de millenniumwissel geleidelijk aan een weg naar het Vlaamse jeugdwerk.

Op het moment dat het vooruitzicht op een decreet concreter werd, hadden heel wat organisaties reeds stappen gezet om het competentiedenken te integreren in hun kadervorming. Toch werd het in de aanloop naar het decreet snel duidelijk dat de stap naar een generiek attest niet evident zou zijn.

Door de grote autonomie die de sector de facto had gekregen sinds 1980, was de kadervorming maximaal geënt of 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 hebben vaak geen probleem met het generieke karakter van het attest op zich, maar de manier waarop dat idee werd vertaald naar de praktijk deed sommigen vrezen voor de 'eigenheid van hun kadervorming' (zie hoofdstuk 5.1.1).

De onrust in de sector werd verder gevoed door een aantal kinderziektes die het gemeenschappelijk platform (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/bij te sturen (zie hoofdstuk 3.2).

Aanbeveling

Wanneer er wijzigingen zouden worden doorgevoerd aan het decreet, waarbij de sector de kans krijgt te participeren, zorg 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 over het decreet

Aanvankelijk werd het decreet niet erg enthousiast onthaald. Naarmate de tijd verstreek ging de onrust (en de frustraties) in de sector over het decreet liggen, en kwam er meer ruimte voor nuance in de beoordeling. Het decreet op zich en een aantal vermeende gevolgen werden als positiever ingeschat. Concreet gaven organisaties in 2017-2018 een significant hogere tevredenheidsscore aan het decreet (zie hoofdstuk 4.3).

Hoewel de meeste organisaties aangaven dat er inhoudelijk weinig veranderd was aan hun kadervorming en sterk verdeeld waren over de mate waarin het decreet de kwaliteit van hun eigen kadervorming had verbeterd, zagen organisaties in 2017-2018 het decreet minder als een bedreiging voor hun eigenheid en hadden ze in sterkere mate het gevoel dat het decreet de kwaliteit in de sector (maar niet hun eigen organisatie) zou ten goede komen (zie hoofdstuk 4.4).

Een aantal elementen droeg bij tot die verandering in 'sfeer':

- Het gevoel dat de soep niet zo heet werd gegeten als ze werd opgediend.

Bij het formuleren van de krijtlijnen van het decreet en bij de interpretaties tijdens de implementatiefase, maakte een deel van de organisaties zich zorgen over de gevolgen van het decreet voor hun eigenheid.

Echter, in de tijd die daarop volgde, ontdekten sommigen de speelruimte die ze nog hadden. Ook de controles van afdeling Jeugd gaven hen het gevoel dat hun grootste bezorgdheden niet noodzakelijk gegrond waren.

- Het langzaam verdwijnen van de kinderziektes en het creëren van duidelijkheid

Een van de factoren die bij aanvang van de implementatie bijdroeg tot de frustratie bij heel wat organisaties zijn de kinderziektes die de KAVO-tool plaagden. De gebruiksvriendelijkheid liet te wensen over, zowel voor de jongeren als voor de organisaties. In de jaren daarop is echter blijvend geïnvesteerd in de tool. Bovendien leerden de organisaties de tool beter kennen en kwam er meer duidelijkheid over hoe men specifieke problemen kon oplossen. Dit leidde tot het mildereren van de kritiek.

Ook het begeleidend traject dat de organisaties konden volgen bij De Ambrassade en het feit dat organisaties een luisterend oor vonden bij elkaar en bij de administratie, heeft een positief effect gehad op de acceptatie.

- Het feit dat de sector relatief snel 'ververst'.

De jeugdsector is bij uitstek een sector met een hoog verloop. Dit heeft (naast een aantal nadelen) ook voordelen. Vormingsverantwoordelijken en vrijwilligers die de frustrerende aanloop en/of beginperiode na de implementatie hebben meegemaakt,

verdwijnen relatief snel en maken plaats voor nieuwe mensen die deze periode niet hebben meegemaakt en die niet noodzakelijk heimwee hebben naar de situatie voor het decreet.

Een van de belangrijkste verdiensten van het decreet is dat organisaties een externe prikkel kregen om hun kadervorming op een systematische manier tegen het licht te houden. Zoals aangegeven heeft dit niet altijd geleid tot fundamentele wijzigingen in hun visie of manier van werken (zie hoofdstuk 4.4.1.) Het spreekwoord 'oude wijn in nieuwe zakken' is voor een deel van de organisaties zeker van toepassing.

Toch heeft het decreet veranderingen teweeggebracht. Soms zijn deze veranderingen zeer duidelijk, zoals het competentiedenken dat duidelijk sterker ingang heeft gevonden in de sector (zie hoofdstuk 6.1.1). Soms zijn ze subtieler of enkel van toepassing op een beperkte groep organisaties: een nieuw soort contact met de stageplaatsen en de deelnemers, een centralisatie van de kadervorming, een verhoogde kwaliteit van de kadervorming etc.

Dat er een sterkere appreciatie is van het decreet, betekent niet dat er euforie heerst. De meeste organisaties zijn er zich van bewust dat door de grote diversiteit in de sector, iedere poging om tot een generiek attest te komen en een gemeenschappelijke structuur te creëren in de kadervorming, hoogstens kan leiden tot een 'verdedigbaar compromis', wel wetend dat dit compromis voor sommige organisaties reeds 'een brug te ver is' en voor andere organisaties 'niet ver genoeg' gaat.

Slechts over een beperkt aantal concrete punten van kritiek bestaat er een relatief grote eensgezindheid in de sector. Daarnaast zijn er heel wat zaken die, voor een deel van de organisaties, minder dan optimaal zijn en een bezorgdheid genereren die echter niet (noodzakelijk) wordt gedeeld door de meerderheid van de organisaties.

Aanbeveling

Enige stabiliteit m.b.t. de regelgeving (en dit decreet) is aan te bevelen, om nog beter de lange termijn gevolgen ervan te kunnen inschatten. Hiermee bedoelen we niet dat er geen wijzigingen moeten worden aangebracht in de huidige regelgeving, maar wel dat het weinig zinvol of gedragen zou zijn om het hele systeem op de schop te zetten. 'Tabula Rasa' maken van de huidige regelgeving en op zoek gaan naar een systeem dat door alle organisaties en de overheid als optimaal wordt ervaren, biedt weinig kans op succes. Het is immers duidelijk dat de organisaties ook in de punten waar ze kritisch zijn voor het decreet, niet altijd op dezelfde golflengte zitten.

9.2.3. De rode draad: generiek vs. eigenheid

Eén van de thema's die centraal blijft staan m.b.t. de houding die organisaties innemen ten opzichte van het decreet is de zoektocht naar een balans tussen het generieke karakter van het attest en de eigenheid van de organisaties (zie hoofdstuk 5.1).

‘Absolute vrijheid om de eigen kadervorming vorm te geven’ en tegelijk een ‘generiek karakter aan het attest geven’ gaan onmogelijk samen. Een generiek attest is immers een lege doos als er geen overeenstemming bestaat over een minimum aan kwaliteitseisen.

De mate waarin het huidige decreet echter ‘een te grote inbreuk vormt op de eigenheid van de organisaties’ verdeelt de organisaties. Heel wat organisaties staan sterk op hun eigenheid, andere organisaties geven aan dat eigenheid belangrijk is, maar dat je die – mits een aantal compromissen - ook kwijt kunt binnen de contouren van het decreet.

Zeker bij aanvang leefde dit thema sterk. De scherpe kantjes van deze discussie zijn wat afgevlind omdat organisaties vanuit de praktijk en de inspecties hebben vastgesteld dat de schrik voor het verlies aan eigenheid soms voorbarig was.

Toch loopt het thema nog steeds als een rode draad doorheen de evaluatie van het decreet. Dit uit zich onder meer op vlak van de wens om organisatie-eigen inhouden en/of competenties aan bod te laten komen in het traject (zie hoofdstuk 6.3.1.2). Vooral (maar niet uitsluitend) thematische organisaties voelen zich bedreigd in hun eigenheid. Daarnaast komt de discussie over het generieke vs. de eigenheid van het attest ook terug m.b.t. het trajectboekje dat door sommige organisaties als te generiek wordt gezien om voldoende bruikbaar te zijn (zie hoofdstuk 7.6). Organisaties gebruiken het trajectboekje heel pragmatisch en naast eigen instrumenten en boekjes.

Het spanningsveld tussen het generieke karakter van het decreet en de diversiteit van de organisaties (en hun wens om hun eigenheid te behouden) is onoplosbaar. Toch zijn er een aantal aanbevelingen (zie verder) te maken die, onder de juiste voorwaarden, niet per se het generieke karakter moeten ondergraven maar tegelijkertijd organisaties meer speelruimte geven om deelnemers – die niet zelden kiezen voor de organisatie, omwille van haar identiteit – toch ook organisatiespecifieke vaardigheden bij te brengen.

9.2.4. Belang en waarde van het attest

Binnen de sector heerst echter verdeeldheid over het belang of de waarde die een attest zou moeten hebben (zie hoofdstuk 5.2.1).

Over de waarde van het attest voor het jeugdwerk zelf, bestaat niet zo veel discussie. Maar voor sommige organisaties is het belangrijk dat het attest ook buiten het jeugdwerk – in onderwijs en op de arbeidsmarkt – wordt erkend. Er zijn organisaties die aangeven dat dit nu te weinig het geval is en dat het decreet hier zeker niet toe bijdraagt (omdat de evaluatie van de competenties te vrijblijvend is). Een assessment binnen of onafhankelijk van het jeugdwerk zou de waarde van het attest moeten verhogen.

Voor andere organisaties gaat de hervorming ver genoeg (of gaat ze nu reeds te ver). Ze willen dat jongeren ‘erkenning krijgen voor wat ze bijleren in het jeugdwerk’, maar argumenteren dat een attest al die leerervaringen nooit kan weerspiegelen. Ze willen de ervaringen die jongeren opdoen niet gereduceerd zien tot het behalen van het attest. Bovendien moet het bijleren in eerste plaats dienen om jongeren te versterken als begeleider in hun jeugdwerk en niet als een springplank naar onderwijs of arbeidsmarkt. Het behalen van het attest zou op zich niet de hoofdreden (of de enige reden) mogen zijn om een traject te volgen: de goesting om in het jeugdwerk actief te zijn moet primeren.

Het is duidelijk dat jongeren (zie hoofdstuk 7.1.3) met een mix van motivaties aan een traject kunnen beginnen: het plezier dat ze eruit halen, het zich verder willen ontwikkelen, omdat het attest een

bepaalde maatschappelijke waarde heeft of gewoon omdat ze een attest nodig hebben voor de organisatie waarvoor ze zich engageren. Maar uit de data blijkt dat geen enkel van deze motivaties een invloed heeft op het groeiproces van jongeren: het is, bijvoorbeeld, niet omdat jongeren aan het traject beginnen omwille van de maatschappelijke waarde die het attest heeft, ze minder 'groei' in competenties laten optekenen.

De motivaties bij aanvang van het traject verschillen tussen de trajecten en zijn ook verbonden met de sociodemografische achtergrond van deelnemers. Jongeren uit kansengroepen zijn vaker gemotiveerd vanuit de maatschappelijke waardering van het attest en/of zien het attest in functie van later werk of opleiding. Toch betekent dit niet dat zij op zich minder gedreven worden door het plezier en het sociale karakter, of door zelfontplooiing (zie hoofdstuk 7.1.3). Deze resultaten komen overeen met bevindingen uit eerder onderzoek m.b.t. participatie in andere jeugdwerkvormen (zie het speelpleinonderzoek¹⁶⁰, het jeugdhuisonderzoek¹⁶¹).

Slechts een kleine minderheid van de deelnemers volgt het traject omwille van het erkende attest (zie hoofdstuk 5.2.2). Maar de intrinsieke waarde die veel jongeren hechten aan het attest sluit niet uit dat ze het attest op zich wel belangrijk vinden (o.m. met betrekking tot latere studies of jobkansen). Jongeren uit kansengroepen hechten meer belang aan het attest en het is dan ook niet verwonderlijk dat organisaties die actief zijn in de grensgebieden tussen vrije tijd en arbeid, onderwijs en/of werken met kansengroepen in sterkere mate vragende partij zijn om de betekenis en de waarde van het attest te versterken.

In de memorie van toelichting bij het decreet werd aangegeven dat er 'geen draagvlak' was binnen de sector om de rollen en competenties van animatoren, hoofanimatoren en instructeurs op te nemen in de Vlaamse Kwalificatiestructuur of een sterkere formalisering van de attestering na te streven. We kunnen concluderen dat hieraan weinig veranderd is de afgelopen jaren (zie hoofdstuk 3.1.4).

Aanbeveling

De waarde die het attest nu heeft en de mate van formalisering ervan is een gemene deler van hoe organisaties deze waarde idealiter zien en sluit relatief goed aan op hoe deelnemers naar het attest kijken: het attest is voor hen belangrijk maar gezien de grote meerderheid het traject ook zou volgen zonder attest.

Organisaties die verder willen gaan in het erkennen van competenties (in het bijzonder deze van hoofdanimator en instructeur) en de formalisering van erkenningsprocedures kunnen buiten het jeugdwerk alternatieven ontwikkelen, bijvoorbeeld, in partnerschap, bijvoorbeeld, met onderwijsactoren.

¹⁶⁰ Kind & Samenleving, 2015

¹⁶¹ De Pauw et al., 2014

Aanbeveling

Instrumentele motivaties (het willen behalen van het attest met het oog op kansen op vlak van onderwijs of op de arbeidsmarkt) spelen een rol voor jongeren bij hun beslissing om aan een traject te beginnen. Er zijn echter weinig aanwijzingen dat dit problematisch zou zijn, integendeel. Als organisaties, inspeland op die motivaties, ook doelgroepjongeren kunnen motiveren om een traject aan te vangen, dan kunnen zowel organisaties als de jongeren daar wel bij varen.

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 (zie hoofdstuk 6.1.1). Toch blijft een minderheid van de organisaties een koele minnaar van het competentiedenken. Sommige organisaties vinden het een te beperkend pedagogisch concept en/of zien meer heil in het werken met doelstellingen of talenten.

Het gebruik van competenties als 'gemeenschappelijk kader', zou er, volgens sommigen, toe bijdragen dat doelgroepjongeren, bijvoorbeeld jongeren met een functiebeperking, nooit als volwaardig animator, hoofdanimator of instructeur aan de slag kunnen (omdat ze door een beperking worstelen met één of meerdere competenties) (zie hoofdstuk 6.2.3). De vraag stelt zich in welke mate een talentgerichte benadering (of een benadering die vertrekt vanuit de combinatie van competenties en talenten) in de toekomst zou kunnen leiden tot een volwaardig alternatief voor de bestaande competentieprofielen (en of hierover een consensus zou kunnen bereikt worden).

Organisaties werden door de hervorming verplicht om na te denken over hun kadervormingstrajecten en over de manier waarop deze binnen het competentiekader pasten. In toenemende mate geven ze aan dat het competentiedenken ingang heeft gevonden in hun organisatie. Toch is het werk niet af (zie hoofdstuk 6.1.2.3). Hoewel organisaties vooruitgang rapporteren in de mate waarin het competentiedenken ingang heeft gevonden (in hun kadervorming en bij jongeren), zijn er verschillen merkbaar in de mate waarin vormingsmodules expliciet gebouwd worden rond de competentieprofielen, dan wel vertaald worden naar die profielen. Bovendien stellen organisaties zich de vraag of het lokale jeugdwerk, waar heel wat jongeren stagelopen, al helemaal mee is met het competentieverhaal. Deelnemers geven aan dat er op de stageplaatsen inderdaad minder (dan tijdens het theoretische luik of het evaluatiemoment) over competenties wordt gepraat.

In de memorie van toelichting van het decreet werd aangegeven dat het belangrijk is dat jongeren expliciet leren nadenken over hun competenties en hoe die zich verhouden tot de verschillende competentieprofielen. Maar niet iedereen is even overtuigd over het belang hiervan. Toch zijn er indicaties dat het explicieter refereren naar competenties belangrijk is, want jongeren die sterker mee zijn met het competentieverhaal kennen ook een sterkere competentiegroei (zie hoofdstuk 6.4.3.2.2).

Het is belangrijk te erkennen dat sommige gevolgen van de nieuwe regelgeving pas op langere termijn zichtbaar zijn. Naarmate deelnemers aan de verschillende trajecten er in slagen die competentietaal eigen te maken en zij doorstromen naar functies in het jeugdwerk waarin ze een grotere

verantwoordelijkheid dragen, is het mogelijk dat het competentiegericht denken op de stageplaatsen verder aan belang zal toenemen.

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 er nog ruimte voor verbetering.

Competentieclusters

De bestaande competentieclusters voor het animatortraject worden breed gedragen in de sector. Voor de trajecten hoofdanimator en instructeur zijn er 2 competentieclusters die minder gedragen worden: het beheer van administratieve gegevens en het communiceren met derden (zie hoofdstuk 6.3.1.1). De realiteit is immers dat in heel wat organisaties hoofdanimatoren en/of instructeurs slechts in beperkte mate in aanraking komen met administratie en bijgevolg tijdens hun stage ook weinig mogelijkheden hebben om die competenties te tonen.

De heimwee naar 'organisatiespecifieke inhoud' is niet verdwenen (zie hoofdstuk 6.3.1.2). Het gebrek aan mogelijkheden om organisatiespecifieke inhoud te behandelen in het traject, drijft sommige organisaties ertoe de generieke competenties breed te interpreteren. Op die manier kunnen organisaties hun eigen stempel blijven drukken op het traject en hun eigen inhoud blijven aanbieden. 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. 'Als organisatie x een activiteit y mag of kan aanbieden als onderdeel van het traject, waarom zouden wij dan niet activiteit z mogen aanbieden.' Bovendien zorgt het ervoor dat de link tussen de competenties en aangereikte inhoud onder druk komt te staan.

Daarnaast valt het op dat er grote organisatieverschillen zijn m.b.t. het gewicht dat bepaalde competentieclusters krijgen in de trajecten, nl. de aandacht die eraan wordt besteed (6.3.2). Dit gaat niet in tegen het decreet en toont dat organisaties nog veel speelruimte hebben om hun eigen trajecten vorm te geven. Maar ook hier geldt: wanneer de verschillen tussen organisaties zeer groot zijn, in welke mate kan je dan nog spreken van een generiek attest?

Aanbevelingen bestaande clusters

Traject Animator

- De competentieclusters worden voldoende gedragen door de sector. Aan de clusters zelf dient niets te worden gewijzigd.
- Met betrekking tot de competenties die onder de clusters vallen, hebben organisaties problemen met het vage karakter van sommige competenties. Dit maakt het niet makkelijk die te vertalen naar de deelnemers en/of de deelnemers op die competenties te evalueren. Tegelijk wijzen sommige organisaties erop dat deze niet te eng mogen geformuleerd worden, omdat dit ertoe zou kunnen leiden dat ze zich niet langer herkennen in bepaalde competenties.
- Het valt aan te bevelen dat de sector en de overheid zich buigen over de competenties om waar nodig een beter evenwicht te zoeken tussen het voldoende breed formuleren van competenties (op een manier dat ze voldoende relevant zijn voor alle organisaties) en tegelijk het vermijden van te vage omschrijvingen (waar deelnemers zich weinig kunnen bij voorstellen).
- Overheid en sector: overleg 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 m.b.t. het begeleiden van kinderen en jongeren en reflecteren over de eigen sterktes en zwaktes m.b.t. het organiseren van activiteiten. Het is onlogisch dat het reflecteren over sterktes en zwaktes m.b.t. de andere clusters niet wordt meegenomen.
- 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 in te leggen). Ze dienen 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 te formuleren (aan iedere organisatie wordt gevraagd om een eigen lijst op te stellen) of generiek te formuleren.

Traject Hoofdanimator en Instructeur

- 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, en zeker het beheren van administratieve gegevens, te herbekijken en om één of beide te schrappen en/of anders (breder) te formuleren, waardoor ze relevanter zijn voor meer organisaties en de mogelijkheden toenemen om die competenties ook effectief te toetsen bij hoofdanimatoren/instructeurs.
- Ook bij de trajecten hoofdanimator en instructeur is het zinvol om de competenties te herbekijken om na te gaan welke eenduidigheid of helderheid missen en kunnen worden aangescherpt. De kritiek op het cluster ‘reflecteren’ is ook hier van toepassing.

Aanbevelingen nieuwe clusters

- De heimwee naar de organisatiespecifieke inhoud blijft. Organisaties trachten die binnen te brengen via een (erg) ruime interpretatie van de bestaande competentie(clusters). Het toelaten van een organisatiespecifiek cluster zou (in combinatie met het schrappen van een of beide clusters ‘administratieve gegevens beheren’/‘communiceren met...’) toelaten aan organisaties om inhoud te kunnen aanbieden.
- 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 (i) of de organisatiespecifieke inhoud in competentietaal dient te worden geformuleerd, (ii) of organisaties ervoor kunnen kiezen dit organisatiespecifiek cluster niet aan te bieden, of (iii) dit cluster evalueerbaar moet zijn tijdens de stage en (iv) 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.

9.2.6. Groei van jongeren

Onze analyses tonen aan dat deelnemers van de trajecten groeien: zowel op vlak van competenties als op vlak van zelfwaardering.

Het versterken van de competenties

Deelnemers schatten hun competenties, na het volgen van het traject, hoger in dan voor de aanvang van het traject. De groei in competenties doet zich voor met betrekking tot alle competentieclusters en is sterker bij instructeurs en hoofdanimateurs dan bij animateurs.

Die 'groei' is bovendien sterker wanneer deelnemers hun stageplaats en begeleiding als 'kwaliteitsvol' hebben ervaren. Bij jongeren bij wie de stage volledig buiten de moederorganisatie viel, bepaalt de kwaliteit van de stageplaats nog sterker het verschil tussen minder of meer groei in competenties (zie hoofdstuk 6.4.2.1 en hoofdstuk 6.4.3.2.1).

Het doorlopen van het animatortraject wist de verschillen in competenties tussen jongeren die bij de start van het traject al ervaring hebben met het begeleiden van kinderen en jongeren en zij die die geen ervaring hebben, niet weg. Beide groepen kennen een gelijke groei in competenties, maar starten op een verschillend niveau. Het is wel zo dat een kwaliteitsvolle stageplaats en -begeleiding sterker gerelateerd is aan de groei in competenties bij onervaren animateurs (zie hoofdstuk 6.4.3.2.2 **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**).

Uiteraard is voorzichtigheid geboden bij de interpretatie – het blijven zelfinschattingen – maar het patroon is consistent. Jongeren die niet geslaagd zijn voor hun traject scoren lager op de competentiegroei dan jongeren die wel geslaagd zijn; jongeren die hun traject er al volledig hebben opzitten scoren hoger op de competentiegroei dan jongeren wier traject nog niet volledig is afgerond.

Sociodemografische factoren zijn over het algemeen niet gelinkt aan verschillen in groei, en ook de motivatie waarmee jongeren aan het traject begonnen is hieraan niet gerelateerd. Het begrip van de competentietaal is daarentegen wel gelinkt aan de groei. Hoe meer deelnemers ervan overtuigd zijn dat ze deze begrijpen en aan anderen kunnen uitleggen wat een animator, hoofdanimator of instructeur moet kennen en kunnen, hoe sterker de groei in competenties.

Het versterken van het zelfbeeld

Het effect van de trajecten gaat verder dan enkel het versterken van de competenties van de deelnemers: zowel bij animateurs als bij hoofdanimateurs en instructeurs zien we een groei in zelfwaardering. Die groei in zelfwaardering is geen rechtstreeks gevolg van de groei in competenties, maar is wel rechtstreeks gelinkt met het (succesvol) doorlopen van het traject. Een kwaliteitsvol traject – en in het bijzonder een kwaliteitsvolle stageplaats en -begeleiding – versterkt de groei in zelfwaardering (zie hoofdstuk 6.4.3.4).

Dat het succesvol doorlopen van het traject het zelfbeeld van de deelnemers versterkt, heeft echter ook een keerzijde: een kleine groep van deelnemers slaagt niet voor het traject, en deze groep ziet haar zelfwaardering dalen. Bovendien is 'schrik hebben om niet te slagen' – een indicatie voor het ervaren van stress tijdens het traject - negatief geassocieerd met de groei: wie zich vaker zorgen maakte vertoont een minder sterke groei in zelfwaardering doorheen het traject (zie hoofdstuk 6.4.3.4.2).

Aanbeveling

Een kwaliteitsvolle stageplaats en –begeleiding is belangrijk voor de groei in competenties en zelfbeeld van de deelnemers. Uit onze onderzoeksresultaten blijkt dat op stageplaatsen – in het bijzonder in het lokale jeugdwerk – het competentiedenken minder is doorgedrongen, er een grotere variatie is in kwaliteit op die stageplaatsen, en de kwaliteit van de begeleiding belangrijk is voor de groei (in het bijzonder voor deelnemers die een stage doen buiten de organisatie). Trajectboekjes worden minder vaak gebruikt op de stageplaatsen. Organisaties en overheid (h)erkennen deze problematiek. Zowel de moederorganisaties als de overheid kunnen een rol spelen om de stageplaatsen hierover te sensibiliseren en te motiveren. Organisaties zijn bereid te kijken of hier gericht initiatieven kunnen genomen worden (maar er heerst scepsis of er veel grip is op de stageplaatsen). Algemeen kan gesteld worden dat ondersteunende en informerende initiatieven sterker gedragen worden door de sector 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 (met meer duidelijke minimale criteria ten aanzien van ‘wat een kwaliteitsvolle stagebegeleiding’ inhoudt). Voor meer ‘controlerende’ initiatieven zoals steekproefsgewijze bezoeken aan stageplaatsen door overheid of de moederorganisatie bestaat momenteel weinig draagvlak bij de organisaties.

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 nationale en lokale 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. Hoewel we voorzichtig moeten zijn met de interpretatie van de cijfers – gezien het beperkte aandeel van jongeren in onze sample dat niet slaagt - zijn er indicaties dat jongeren met een kwetsbare onderwijsachtergrond minder succesvol zijn in het doorlopen van de trajecten (zie hoofdstuk 6.4.3.5).

Jongeren uit het BSO (en jongeren die afkomstig zijn uit een lager opgeleid ouderlijk milieu) zijn – zoals hierboven reeds aangegeven – ondervertegenwoordigd in de kadervormingstrajecten; wanneer ze

deelnemen behalen ze minder vaak hun attest. Bovendien hadden jongeren uit het BSO (en jongeren afkomstig uit een gezin met lager opgeleide ouders), of ze nu geslaagd waren of niet vaker schrik dat ze hun attest niet zouden halen. Dit gegeven kan niet worden verklaard door verschillen in begincompetenties of verschillen in ervaring met het begeleiden van kinderen bij aanvang van het traject. Het is mogelijk dat eerdere ervaringen van falen, bijvoorbeeld in het reguliere onderwijs, bijdragen tot die schrik.

Waarom het traject van jongeren met een kwetsbare onderwijsachtergrond vaker fout loopt, is op basis van onze data moeilijk te achterhalen. Organisaties die werken met kwetsbare jongeren geven echter aan dat de manieren van evalueren en reflecteren over zichzelf – verbaal of schriftelijk – veel minder aansluiten bij deze groep dan bij middenklasse deelnemers met een ASO-achtergrond (zie hoofdstuk 7.6.3).

Jongeren met een BSO-achtergrond zijn zeker niet ‘minder gemotiveerd’ dan jongeren uit het ASO, maar het is opvallend dat juist deze jongeren het meest waarde hechten aan het attest en vaker dan andere jongeren het attest willen behalen omwille van het gewaardeerde karakter van het attest in de samenleving (en de beroepskansen die het attest zou opleveren) (zie hoofdstuk 7.1.3).

Aanbeveling

Een goede omkadering en nauwe opvolging gedurende het traject (en in het bijzonder de stage) brengt 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 (en het trajectboekje in functie hiervan herzien) kan helpen om jongeren die minder mondig zijn en/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 de deelnemers – het behalen van een minimumniveau aan competenties of de wil om te groeien – zorgt voor discussie tussen op zijn minst een deel van de sector en de overheid. Het gaat hier dan vooral over de vraag of deelnemers een bepaald niveau van competenties moeten behalen vooraleer ze toegang krijgen tot de stage of eerder dat ‘de wil of de goesting om te groeien’ moet primeren (zie hoofdstuk 6.2).

Veel organisaties hebben het gevoel dat de overheid wil dat er een ‘minimumniveau’ wordt behaald en dat het vanuit dit perspectief vreemd is dat organisaties weinig jongeren tegenhouden. De meeste organisaties leggen echter de nadruk op het belang van ‘de wil of de goesting om te groeien’. Een deelnemer de toegang tot de stage ontzeggen, gebeurt zelden of nooit, omdat, zo argumenteren ze,

de cursus een kunstmatige setting is waar jongeren hun competenties onmogelijk ten volle kunnen tonen.

Toch zijn er ook duidelijke verschillen tussen organisaties op dit vlak: een aantal organisaties is strenger en gaat op basis van een assessmentvorm na of een deelnemer het vereiste niveau heeft behaald. Op stage is het immers 'pompen of verzuipen' en als het duidelijk is dat een deelnemer het niet zal redden of een bepaald minimumniveau niet zal halen, is het beter die geen illusies te laten koesteren, zo luidt het.

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. De discussie over wat 'voldoende is en wat niet', verloopt bijgevolg in het ijle.

Daarnaast kan die discussie niet los worden gezien van het inclusieverhaal en van de vraag hoe en onder welke voorwaarden jongeren met een beperking een plaats kunnen krijgen als animator, hoofdanimator of instructeur in jeugdwerkorganisaties, wanneer die beperking verhindert dat ze ten volle alle competenties kunnen beheersen. Momenteel lopen hierover een aantal proefprojecten die op termijn hopelijk duidelijkheid kunnen brengen (zie hoofdstuk 6.2.3).

Aanbeveling

Zoals eerder aangegeven leeft het besef dat er sterke verschillen zijn in de manier waarop deelnemers worden geëvalueerd en de visie over hoe ze zouden moeten geëvalueerd worden. Er bestaat weinig draagvlak om te komen tot een 'gemeenschappelijke assessmentvorm' en ook het gebruik van gedragsindicatoren bij de competenties om deelnemers te evalueren wekt niet veel enthousiasme los.

Om de nu hoofdzakelijk theoretische discussie tussen 'de wil om te groeien in competenties' als evaluatiecriterium, dan wel 'het behalen van competenties' te overstijgen, kan bekeken worden onder welke voorwaarden een 'door de sector gedragen systeem van intervisie' zinvol kan zijn om tot meer convergentie te komen bij het evalueren van deelnemers. Hoewel zo'n congruentie niet vanzelfsprekend is, kan zo'n systeem van intervisie op zijn minst duidelijkheid verschaffen over de impliciete criteria die nu binnen organisaties worden gehanteerd.

Ervaringen van deelnemers

De deelnemers geven weinig signalen dat 'de lat' bij de trajecten te hoog of te laag zou liggen. Jongeren geven aan dat 'wie openstaat om bij te leren makkelijk het attest kan behalen', maar tegelijk verwerpen ze de stelling dat 'je helemaal geen goede animator of hoofdanimator of instructeur moet zijn om het attest te behalen'. Sectorbreed geven deelnemers aan dat ze op cursus en op stage voldoende worden uitgedaagd om aan hun competenties te werken (zie hoofdstuk 6.2.4).

De angst om geen attest te behalen ligt niet hoog, (maar is wel opmerkelijk hoger bij jongeren met een kwetsbare onderwijsachtergrond, zie eerder). Dit is belangrijk omdat die angst gerelateerd is aan de groei in zelfwaarding: controlerend voor achtergrondkenmerken, begincompetenties zien we dat

deelnemers die ‘bang zijn om hun attest niet te halen’ minder dan andere deelnemers hun zelfwaardering zien toenemen.

Dit laatste is een signaal dat doorgedreven systemen van ‘prestatiebeoordeling’, die stress oproepen bij deelnemers, contraproductief zijn en de bedoeling van de trajecten – het versterken van jongeren – voorbijschieten (zie hoofdstuk 6.4.3.4.2).

Het feit dat er sector-breed wel een evenwicht lijkt te bestaan – de lat ligt niet te hoog of te laag – betekent niet dat er op dit vlak geen verschillen bestaan tussen organisaties, en dat organisaties zich hierover zelf kritisch moeten bevragen (zie hoofdstuk 6.2.4).

Aanbeveling

Hou het evaluatieproces in het jeugdwerk op maat van jongeren en vermijd dat het een te ‘schools karakter’ heeft. Zoek naar een evenwicht tussen een voldoende uitdagend traject (dat waarde geeft aan het attest) maar vermijd dat de lat te hoog ligt. Met de ervaringen van de deelnemers als basis, kunnen we stellen dat de sector daar momenteel relatief goed in slaagt. Het valt aan te bevelen om sectorbreed deze lijn aan te houden en de evaluatieprocedures niet fundamenteel te verzwaren. Dit betekent niet dat vormingsverantwoordelijken zich niet de vraag moeten stellen in welke mate de vaststellingen hierboven ook opgaan voor de eigen organisatie.

9.2.8. De mobiliteit van deelnemers

Het generieke karakter van het attest had tot doel de mobiliteit van jongeren tussen organisaties makkelijker te maken: jongeren die hun attest hadden behaald in de ene organisatie zouden aan de slag kunnen in een andere organisatie, zonder bijkomende vorming. Jongeren die het theoretische luik hadden gevolgd in organisatie A konden in principe hun stage doen in organisatie B.

De meeste organisaties hebben op zich geen probleem met het feit dat jongeren buiten de moederorganisatie hun stage doen en vinden dat voor de deelnemer (en de moederorganisatie, wanneer de jongere nadien terugkomt) zelfs een meerwaarde. Er is echter meer bezorgdheid over de omgekeerde richting: jongeren die het theoretische luik hebben gevolgd in een andere organisatie zelf toegang verlenen tot een stage in de eigen organisatie (zie hoofdstuk 7.4.2).

Organisaties geven aan weinig stageplaatsen te hebben (en die intern te willen voorbehouden) of ze zijn er niet van overtuigd dat jongeren die in een andere organisatie actief zijn dezelfde ervaringen, visie of waarden hebben als hun eigen organisatie.

Daarnaast heeft het er alle schijn van dat niet alle organisaties zich houden aan de regel dat ze aan stagiairs uit andere organisaties geen bijkomende vorming mogen vragen in ruil voor een stageplaats. Het toont aan dat het generieke karakter wel officieel bestaat maar dat in de praktijk sommige organisaties blijven proberen om dit te omzeilen. In de sector zelf is daar soms begrip voor: wie een theoretisch luik heeft gevolgd dat weinig aandacht besteed aan een specifieke doelgroep zoals kwetsbare jongeren, zou immers mogelijks niet klaar zijn om in zijn of haar stage met die doelgroep te werken.

Ook deelnemers hebben m.b.t. een stageplaats vaak een sterke voorkeur voor de moederorganisatie (als deze stageplaatsen aanbiedt), en gaan zelden of nooit organisaties opzoeken waar ze geen affiniteit mee hebben, waardoor mobiliteit minder vaak voorkomt (dan sommige organisaties hadden gehoopt of gevreesd).

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.

Uit deze studie blijkt dat, zeker voor het traject animator, de organisaties op dezelfde lijn zitten m.b.t. het belang van de verschillende clusters (maar er meer verschillen zijn m.b.t. het gewicht dat aan die clusters wordt gegeven in het traject). 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, bijvoorbeeld, de vraag of (i) of de trajecten inhoudelijk momenteel te weinig generiek zijn waardoor zo'n bijkomende vorming noodzakelijk wordt geacht, (ii) of er te weinig transparantie of duidelijkheid is over wat er sector breed aan bod komt in de trajecten en (iii) hoe sector breed het vertrouwen in de kwaliteit kan worden versterkt? Het kan het 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 (en ze zich wellicht veilig voelen) 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 of willen doen in de moederorganisatie, te sensibiliseren over het belang van stagebegeleiding en, waar mogelijk, deze sterker op te volgen waardoor ook deze jongeren garanties hebben op een zo kwaliteitsvol mogelijke stagebegeleiding.

9.2.9. De kwaliteit van de trajecten

Als we afgaan op het oordeel van de deelnemers, is het duidelijk dat het - globaal gezien - goed zit met de kwaliteit van de kadervormingstrajecten.

Jongeren geven 8.2/10 voor het theoretische luik, 8.0/10 voor de stageorganisatie en begeleiding. Het evaluatielukkig beoordelen ze kritischer (7.2/10). De verschillen op vlak van ervaren kwaliteit tussen de drie trajecten zijn beperkt, al is het wel zo dat deelnemers van het traject hoofdanimator opvallend kritischer zijn over de kwaliteit van de stageplek en begeleiding (zie hoofdstuk 7.3, hoofdstuk 7.4.6,

hoofdstuk 7.5.3). Niet alle organisaties die stages aanbieden zijn op die manier gestructureerd dat ze voldoende kansen kunnen bieden aan hoofdanimateurs om al hun competenties te oefenen: soms worden taken als het beheer van administratie en/of het communiceren naar derden overgelaten aan een (professionele) verantwoordelijke.

Ook op de verschillende indicatoren van kwaliteit voor het theoretische luik en de stage scores de organisaties gemiddeld hoog. Over de kwaliteit van het evaluatiemoment zijn de deelnemers opnieuw kritischer.

Het is onmogelijk om na te gaan of kwaliteitsbeoordeling van de deelnemers veranderd of verbeterd is als gevolg van het decreet. De organisaties zelf zijn sterk verdeeld over de mate waarin ze vinden dat het decreet heeft bijgedragen tot de kwaliteit van hun eigen kadervorming, maar zijn er wel in grotere mate van overtuigd (dan niet) dat het decreet de kwaliteit in de sector heeft versterkt.

Hoewel de data voor dit project niet optimaal zijn om op een eenduidige manier de kwaliteit tussen organisaties te vergelijken¹⁶², zijn er indicaties dat er opmerkelijke verschillen bestaan tussen organisaties.

Voor veel organisaties vormen de kwaliteitsverschillen in de sector echter geen prioritair thema: ze zijn vooral bezig met de kwaliteit van hun eigen kadervorming. Dit betekent niet dat ze per definitie afkerig staan tegenover initiatieven die de kwaliteit in de sector zouden kunnen verhogen, maar ze koppelen hier een reeks van voorwaarden aan (zie hoofdstuk 8.3).

9.2.10. Elementen van de nieuwe regelgeving

In deze sectie bespreken we een aantal specifieke vernieuwingen die het decreet met zich heeft meegebracht: (i) het gebruik van het generiek trajectboekje, (ii) het evaluatiemoment, (iii) de KAVO-tool, (iv) de decretale eisen voor het begeleiden van een traject en de eisen om hoofdverantwoordelijke te zijn van een traject en (v) de tijdsduur van de verschillende onderdelen van het traject.

Trajectboekje

De organisaties erkennen dat een gemeenschappelijk trajectboekje het voordeel heeft van de eenduidigheid, maar dit voordeel komt vooral stageplaatsen ten goede waar deelnemers van diverse organisaties terechtkomen.

Organisaties staan kritisch ten opzichte van zowel de inhoud als het format van het trajectboekje. Dit is in het bijzonder het geval voor de trajectboekjes 'instructeur' en 'hoofddanimator', die onvoldoende zouden zijn afgestemd op de leeftijd en de ervaringswereld van de deelnemers (zie hoofdstuk 7.6.3).

Door veel organisaties wordt het trajectboekje gezien als een 'verlies aan eigenheid' ten opzichte van de eigen stageboekjes die ze voordien gebruikten. Ook als een nuttig werkinstrument om de deelnemers inzicht te verschaffen in (hun eigen) competenties, zou het trajectboekje tekortschieten.

De meeste organisaties hebben dan ook een eerder pragmatische houding t.o.v. het boekje. Ze proberen het generieke karakter ervan een eigen toets te geven (of te omzeilen) door aanvullend met eigen tools of instrumenten te werken (een aanvullende cursusbundel of stageboekje etc.).

¹⁶² Om organisaties te kunnen vergelijken heb je per organisatie een voldoende hoge respons nodig, een voldoende hoog aantal deelnemers, verspreid over verschillende cursussen die de organisaties aanbieden.

Ook de jongeren zijn maar matig enthousiast. Het trajectboekje – en de hieraan gekoppelde manier van reflecteren en evalueren – sluit volgens organisaties die werken met kansengroepen meer aan op de leefwereld van jongeren die verbaal of schriftelijk sterk zijn.

Een deel van de organisaties stoort zich aan het evaluatieformat (of aan de filosofie erachter). Het zou een te schools karakter hebben en jongeren aanzetten om zich met elkaar te vergelijken, eerder dan dat het echt inzicht geeft in de sterktes en zwaktes van een deelnemer. Het gebruik van een 'schaal', zonder ijkpunten, en zonder echte consensus over wat een bepaalde positie op die schaal nu eigenlijk betekent, zorgt ervoor dat jongeren, die zich van nature met elkaar willen vergelijken, op het verkeerde been kunnen worden gezet.

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).
- Onderzoek of (op termijn en onder welke voorwaarden) het digitaliseren van het trajectboekje een meerwaarde zou kunnen betekenen.
- Denk na of 'de as waarop deelnemers zichzelf moeten inschalen' (en worden ingeschaald door de begeleiders) wel de ideale evaluatietool is: zonder een eigenlijke 'schaal' waarover in de sector een zekere mate van consensus bestaat, kan iedere score op een verschillende manier geïnterpreteerd worden, wat kan leiden tot onduidelijkheid en miscommunicatie. Idealiter wordt er via een systeem van intervisie gezocht naar eenduidigheid over alle organisaties heen.

Evaluatiemoment

Het zwaartepunt van de evaluatie van de deelnemers ligt de facto bij de stage. De meeste organisaties staan weigerachtig om jongeren op basis van het theoretische luik de toegang tot de stage te ontzeggen. De situatie op cursus zou immers te kunstmatig zijn om sommige competenties echt te beoordelen. Bovendien luidt het dat zolang de motivatie er is, jongeren maximaal de kans moeten krijgen om te groeien (zie hoofdstuk 6.2.2).

In theorie is het mogelijk dat jongeren na een geslaagde stage – of een gedeeltelijk geslaagde stage indien de deelnemers in meer dan een organisatie stage hebben gelopen - toch hun attest niet krijgen, wanneer de moederorganisatie op het evaluatiemoment negatief oordeelt. In de praktijk komt dit echter niet voor: deelnemers en begeleiders kennen elkaar niet altijd en begeleiders zijn aangewezen op de informatie uit het trajectboekje – die soms summier is – en op wat de jongere hierover zelf vertelt. Dit bemoeilijkt een echte evaluatie en kan de functie van het evaluatiemoment uithollen.

Het evaluatiemoment is, in zijn huidige vorm, het minst gedragen onderdeel van het traject. Organisaties geven aan nog steeds zoekende te zijn naar een manier om dit onderdeel kwaliteitsvol in te vullen zodat het een duidelijke meerwaarde heeft voor de deelnemers. Ook een niet verwaarloosbaar deel van de deelnemers vindt het evaluatiemoment (in zijn huidige vorm) nutteloos (zie hoofdstuk 7.5.2).

Toch gaan de meeste organisaties niet zo ver dat ze het evaluatiemoment willen afschaffen: het moment biedt immers – naast het expliciete doel van het moment - kansen om jongeren terug te zien, te motiveren om verdere vorming te volgen en hen te binden aan de organisatie. Het is in de eerste plaats het strikte tijds kader dat wringt. Organisaties pleiten er voor de duurtijd van het moment in te korten of een grotere flexibiliteit in duurtijd te geven.

Aanbeveling

Sleutel aan de tijdsduur van het evaluatiemoment. Het verkorten van de tijdsduur of het toelaten van flexibiliteit op dit vlak (vb. tussen 1 en 4 uur) zou organisaties de ruimte kunnen geven om het op een meer optimale manier in te vullen.

Aanbeveling

Organisaties en Overheid: herdenk de functie en de rol van het evaluatiemoment en zoek een formule die sterker aanleunt bij die functie en rol. Als het de bedoeling is dat er op het evaluatiemoment nog echt wordt geëvalueerd, versterk dan de informatiedoorstroom van stageplaats naar de begeleiders op het evaluatiemoment.

De KAVO-tool

De KAVO-tool was in het eerste werkjaar na de invoering van het decreet een bron van bezorgdheid en frustratie voor de sector en voor de administratie. Onder meer door kinderziektes bezorgde het de organisaties (en afdeling Jeugd) heel wat administratieve last.

Organisaties hadden problemen met het feit dat het systeem niet ‘op maat van jongeren’ was ontworpen en dat de gehanteerde taal te formeel was. Het feit dat het e-mailadres van de deelnemers een ankerpunt vormt voor het systeem, leek voor hen onvoldoende doordacht: jongeren communiceren veel minder dan vroeger per mail en hebben en/of hebben soms gewoon geen e-mailadres meer (of checken het niet of onvoldoende). Toch wordt erkend dat er hiervoor niet zoveel alternatieven zijn of waren.

De voorbije jaren is er systematisch geïnvesteerd om de gebruiksvriendelijkheid voor organisaties en jongeren te verhogen. En die investering heeft blijkbaar geloond: in 2017-2018 kon een sterke verbetering in het sentiment over de KAVO-tool worden vastgesteld ten opzichte van de situatie twee werkjaren eerder. Toch geven organisaties aan dan dat er nog verdere verbetering te boeken valt op vlak van de gebruiksvriendelijkheid voor jongeren en het terugdringen van de administratieve last voor organisaties (zie hoofdstuk 7.2.1) .

Analyses op de jongerendata bevestigen dat de jongeren, vooral uit het traject animator, voor de start van het traject niet altijd de weg naar de KAVO-tool vinden (of het bestaan ervan kennen). In de mate

dat dit ondertussen nog niet is verbeterd (onder meer door de API-sleutel) leidt dit tot een administratieve belasting van organisaties.

Jongeren die ervaring hebben met de KAVO-tool zijn echter gematigd positief over de gebruiksvriendelijkheid ervan, en verrassend, geldt dit sterker voor animatoren dan voor instructeurs en hoofdanimatoren. Hoewel verschillende organisaties aangaven dat de KAVO-tool voor kwetsbare jongeren een drempel vormt, vinden we bovendien weinig systematische indicaties dat dit effectief zo is. Het is niet zo dat kwetsbare jongeren meer problemen rapporteren met de gebruiksvriendelijkheid van de tool (zie hoofdstuk 7.2.2).

Aanbeveling

- Het valt aan te bevelen dat de overheid blijft investeren in het gebruiksvriendelijker maken van de KAVO-tool, en het is in het belang van de organisaties zelf om jongeren zo helder mogelijk te informeren over de te zetten administratieve stappen.
- Het is echter belangrijk realistisch te blijven over de vooruitgang die hier verder nog kan geboekt worden.
Er bestaat echter geen magische oplossing voor de beperkte administratieve competenties van sommige jongeren (in het bijzonder de deelnemers aan het traject animator).

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 om als hoofdverantwoordelijke van een traject te fungeren. Dit is in het bijzonder zo voor de trajecten hoofdanimator en instructeur (het theoretisch luik en het evaluatiemoment) (zie hoofdstuk 7.3) .

De onvrede hangt samen met de eis dat begeleiders een traject reeds 2 maal moeten gegeven hebben vooraleer ze hoofdverantwoordelijke mogen zijn van een traject. Organisaties geven aan dat dit, rekening houdende met de realiteit – instructeurs starten meestal met het begeleiden van een animatortraject en schuiven pas later door naar de andere trajecten – en de duur van het engagement van jongeren in het jeugdwerk, onrealistisch is. Organisaties komen in de problemen omdat het aantal jongeren dat in aanmerking komt om een hoofdanimator of instructeurstraject te begeleiden om die redenen beperkt is.

Bovendien stelt zich de vraag in welke mate de hoofdverantwoordelijke niet eerder ervaring moet hebben met de taken van een hoofdverantwoordelijke, eerder dan ervaring met een specifiek traject.

Aanbeveling

- Het valt aan te bevelen om de criteria om hoofdverantwoordelijke te zijn 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. De regelgeving zou moeten uitgaan van het vertrouwen dat organisaties er alle belang bij hebben om hoofdbegeleiders met voldoende kwalificaties aan te stellen. Er bestaat een draagvlak voor het vervangen van het criterium '2 x een specifieke cursus/module hebben begeleid om hoofdbegeleider te mogen zijn van die cursus/module' door '1-2 maal een cursus/module (animator, hoofdanimator of instructeur) hebben begeleid om hoofdverantwoordelijke te mogen zijn.

Tijdsduur van de trajecten

De drie luiken van de trajecten – theoretisch luik, stage en evaluatiemoment – hebben elk een vaste en decretaal bepaalde tijdsduur. M.b.t. de duur van het stageluid stellen zich weinig problemen, over de duurtijd van het evaluatiemoment hebben we reeds eerder gerapporteerd.

Met betrekking tot de tijdsduur van het theoretische luik hebben organisaties vooral moeite met het weinig flexibele karakter van de duurtijd. 50 uur als ondergrens is aanvaardbaar voor de meeste organisaties, al wijzen sommige organisaties erop dat dit een maximum is en dat een toename van het aantal uur weinig verteerbaar zou zijn voor deelnemers en begeleiders die vaak ook andere engagementen hebben (in lokale afdelingen of jeugdwerkorganisaties) (zie hoofdstuk 7.3).

Heel wat organisaties willen echter vooral meer flexibiliteit: indien hun doelgroep of gebruikte methodieken het vereisen willen ze de mogelijkheid om de huidige maximumtijdsduur te kunnen overstijgen met een – vastgelegd – aantal uur.

In theorie kunnen de organisaties uiteraard extra, maar niet-verplichte vorming aanbieden buiten de 'reguliere 50 uur', bijvoorbeeld vlak voor de aanvang van het theoretisch luik of aan het einde van het theoretisch luik (of op een ander moment). In de praktijk geven sommige organisaties toe dat ze het 'niet verplichte karakter' van die vorming niet echt duidelijk aankondigen.

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 – maar flexibiliteit op dit vlak zou, indien mogelijk, 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 m.b.t. 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 m.b.t. de bovengrens, in het bijzonder wanneer er naast de generieke competenties ook ruimte zou worden gecreëerd voor organisatiespecifieke competenties of 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 2 instrumenten om het nastreven van kwaliteit te stimuleren en te controleren: het erkenningsdossier en de inspecties.

Organisaties dienden, na de goedkeuring van het decreet, een dossier in te dienen om erkende kadervorming te kunnen organiseren. In dat dossier dienden ze aan te geven hoe ze de trajecten op een kwaliteitsvolle wijze zouden vormgeven. Organisaties waren op zich niet ontevreden met deze oefening, omdat het hen verplichtte stil te staan bij hun kadervorming. Toch gaven heel wat organisaties toe dat ze schreven 'in de richting van het decreet' om de erkenning te krijgen, maar dat wat op dat moment op papier werd gezet vaak niet geheel de realiteit weerspiegelde of dat ze opzettelijk vaag bleven. Op die manier konden en aantal zaken pas later worden ingevuld of beslist. De dossiers op zich vormen dan ook maar een zeer partieel beeld van hoe de kadervormingstrajecten er in de praktijk uitzien (zie hoofdstuk 8.1).

Sommige organisaties waren ontgoocheld over de feedback op hun dossier die ze ontvingen van afdeling Jeugd: deze zou te formalistisch zijn geweest en weinig tot geen inhoudelijke appreciatie hebben uitgedrukt over het dossier. Ze hadden verwacht of zelfs gehoopt dat het erkenningsdossier een beginpunt zou zijn geweest van een dialoog met de administratie. Hierin botsten de verwachtingen van de organisaties met de doelstelling van het dossier, aldus afdeling Jeugd, nl. het aantonen dat de trajecten vallen binnen de contouren van het decreet.

De inspecties, het tweede instrument waarmee afdeling Jeugd de toepassing van het decreet bewaakt, worden als 'wisselend' ervaren. Sommige organisaties waren aangenaam verrast door de diepgang en de interessante uitwisseling, andere ontgoocheld door de focus op formalistische aspecten, 'iets wat voor de afdeling misschien wel belangrijk is, maar zelf hebben we daar niet veel aan' (zie hoofdstuk 8.2.1).

Globaal gezien geven organisaties aan dat een inspectiebezoek onvoldoende is om zich een echt beeld te kunnen vormen van de manier van werken van een organisatie.

Net zoals de afdeling Jeugd een dubbele rol heeft naar organisaties toe, leven er ook in de sector duale en soms tegenstrijdige verwachtingen naar de afdeling toe. Vooral m.b.t. de opvolging door de afdeling van de inhoudelijke kwaliteit toont zich de tweespalt: sommige organisaties willen zo weinig mogelijk 'bemoeienis', andere zijn vragende partij voor een inhoudelijke dialoog zolang de autonomie van de organisatie maar gewaarborgd blijft.

De sector vraagt vooral 'vertrouwen' van de overheid, het vertrouwen dat ze zelf voortdurend werken aan kwaliteit (omdat dit in hun eigen belang is). Veel vormen van controle zouden de vrijwilligers of beroepskrachten belasten en zouden niet bijdragen aan een betere werking van de organisatie. Het streven naar kwaliteit mag aangemoedigd worden, maar dan wel door ondersteunende initiatieven van de overheid en het zou niet mogen leiden tot bijkomende administratieve belasting voor de organisaties, zo klinkt het (zie hoofdstuk 8.3) .

De afdeling Jeugd erkent dat heel wat organisaties kwaliteit bieden, maar vraagt vooral transparantie hierover naar de buitenwereld toe.

Aanbeveling

Hoewel het gemiddeld goed zit met de kwaliteit van de trajecten, is het belangrijk – als men het generieke karakter van het attest wil versterken – om bijkomende initiatieven te nemen die deze kwaliteit versterken of zichtbaar maken. Er kunnen verschillende initiatieven genomen worden:

- Een systeem van intervisie m.b.t. 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 en/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 – vb. instructeurs of beroepskrachten die eens 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 er tussen de wens en de daad nog een kloof ligt. De bereidheid om te participeren in zo'n uitwisseling en/of peer review is zeer voorwaardelijk en afhankelijk 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 (vakantie)periodes en dan zijn ze 'veel meer op zichzelf geplooid' en is het goede verloop van de cursus de eerste prioriteit.

- Van aanvraagdossiers naar zelfevaluatie rapport

Als onderdeel van hun erkenning zouden organisaties gevraagd kunnen worden om, bijvoorbeeld om de 4 jaar, een zelfevaluatie rapport 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 en dat die kwaliteit ook als dusdanig wordt erkend door deelnemers en/of andere actoren.

Dit zelfevaluatie rapport 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 (om die reden) vinden in het behoud van het huidige aanvraagdossier. Wanneer er toch zou gekozen worden voor een zelfevaluatie formule, 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 er naar 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 of 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 vrezende 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 er mee leren leven.

De hoge waardering die de kwaliteit van de kadervorming krijgt en het feit dat deelname aan een traject jongeren versterkt als animator, hoofdanimator of 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.

Literatuur

- Vlaamse Regering, (2014). [Besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 betreffende de kadervormingstrajecten vermeld in artikel 17/1 van het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid, zoals gewijzigd](#)
- Bradt, L., Pleysier, S., Put, J., Siongers, J., Spruyt, B. (2013). Jongeren in cijfers en letters. Bevindingen uit de JOP 3 en de JOP-schoolmonitor 2013. Acco: Leuven
- Commissie van de Europese Gemeenschappen (2001). Witboek van de Europese commissie: een nieuw elan voor Europa's Jeugd. Brussel.
- Curtin, R., Presser, S., & Singer, E. (2000). The effects of response rate changes on the index of consumer sentiment. *Public Opinion Quarterly*, 64: 413–428
- De Ambrassade (xxxx). De historiek van kadervorming, <https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/de-historiek-van-kadervorming> (bezocht: 2018, 11 juli)
- De Pauw, P., Vermeersch, H., Smits, W., Spruyt, B.(2014). Jeugdhuizen in Vlaanderen. Een onderzoek bij jeugdhuizen, beroepskrachten, vrijwilligers en bezoekers. Onderzoeksrapport in opdracht van de Vlaamse overheid. Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen: Brussel.
- De Pauw, P., Vermeersch, H., Coussée, F., Van Houtte, M., Vettenburg, N., Van Houtte, M. (2010). Jeugdbewegingen in Vlaanderen. Een onderzoek bij groepen, leiding en leden. Onderzoeksrapport in opdracht van de Vlaamse overheid. Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen: Brussel.
- De Pauw, P., Vermeersch, H., Cox, N, Stevens, P. (2013). Jeugdwerk met maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren: een onderzoek bij werkingen, begeleiding en deelnemende jongeren. Onderzoeksrapport in opdracht van de Vlaamse overheid. Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen: Brussel.
- Vlaamse Regering, (2014). [Decreet houdende wijziging van het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechten beleid, wat betreft kadervormingstrajecten - tekst aangenomen door de plenaire vergadering](#)
- Europese Commissie (2015). Youth work and non-formal learning in Europe's education landscape, https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/youth_work_and_non-formal_learning_in_europes_education_landscape_and_the_call_for_a_shift_in_education.pdf
- Harris, M. M., Schaubroeck, J. (1988). A meta-analysis of self-supervisor, self-peer, and peer-supervisor ratings. *personnel psychology*, 41(1), 43-62.
- http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/regelgeving_KV/140124_kadervormingstrajecten-memorie-def.pdf
- Jint VZW, (xxxx). Jeugdwerk leert je wat, Themadossier rond het erkennen van niet-formele leerervaringen, <http://www.jint.be/Portals/0/Documenten/Publicaties/jeugdwerk%20leert%20je%20wat.pdf>

Kind & Samenleving (2015). Speelpleinwerkingen in Vlaanderen en Brussel. Een onderzoek bij kinderen, begeleiding en verantwoordelijken. Onderzoeksrapport in opdracht van de Vlaamse Overheid. Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen: Brussel.

Mabe, P. A., West, S. G. (1982). Validity of self-evaluation of ability: A review and meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 67(3), 280.

Moreel, E., Nys, K. (2015). Ouders en Jeugdwerk. Ervaringen en verwachtingen van ouders over deelname en betrokkenheid bij jeugdwerk

Peeters, K., Smet, P., (2014). Ontwerp van decreet houdende wijziging van het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid, wat betreft kadervormingstrajecten

Raad van de Europese Unie (2004). Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning, http://www.viaa.gov.lv/files/news/24386/validation2004_en.pdf

Raad van de Europese Unie (2012). Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning, http://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf

VUB/Cesor (2007). Rapport Opvolging Vlaamse kwalificatiestructuur: competenties voor de animator, de hoofdanimator en de instructeur in de jeugdwerking. Vrije Universiteit Brussel

Bijlagen

Bijlage 1: Lading items op de motivatiefactoren

	FACTOR Persoonlijke groei en engagement	FACTOR Socio&fun	FACTOR Instrumentele motivatie	FACTOR Organisatie motivatie
het traject A/HA/I mij voorbereidt op wat ik later wil doen in mijn leven (studie of werk)	0.37	-0.17	0.60	-0.07
ik mij wil engageren in een organisatie en daarvoor heb ik het attest nodig	0.07	-0.08	0.19	0.60
ik hoop mezelf beter te leren kennen (leren waarin ik goed ben, en waarin niet)	0.65	0.12	0.16	0.02
ik wil leren verantwoordelijkheid opnemen voor anderen	0.61	0.09	0.11	0.21
ik iets nuttig wil doen voor onze samenleving	0.54	0.12	0.03	0.43
ik me wil inzetten voor anderen	0.65	0.10	-0.02	0.36
ik gehoord heb dat de cursus heel plezant is	0.15	0.68	0.05	0.11
ik graag nieuwe mensen wil ontmoeten	0.38	0.63	0.09	-0.04
ik eens weg wil zijn van thuis	-0.08	0.63	0.12	-0.03
ik hoop dat het attest A/HA/I mij meer beroepskansen geeft later	0.18	0.04	0.77	-0.07
mijn gezin/familie het sterk waardeert dat ik animator wil worden	0.00	0.32	0.67	0.20
het attest animator in onze samenleving sterk wordt gewaardeerd	0.04	0.23	0.73	0.29
mijn vrienden/vriendinnen ook het traject animator volgen	-0.31	0.44	0.24	0.32
het mij kansen biedt om nieuwe vaardigheden op te doen	0.63	0.15	0.11	0.01
het mij de kans biedt om iets te betekenen voor de organisatie waarvan ik lid ben	0.18	0.08	-0.03	0.68
het een zinvolle manier is om mijn vrije tijd te spenderen	0.32	0.54	-0.01	0.12
ik hoop dat ik daar heel veel plezier kan maken	0.33	0.67	0.07	-0.10
ik mezelf wil ontplooiën en kansen wil grijpen om te 'groeien'	0.75	0.16	0.12	-0.04

Vet: Sterkst ladende items voor iedere factor (>=0.50)

Bijlage 2: Lading items op factoren organisatiekeuze theoretische luik

	FACTOR Eigenheid Organisatie	FACTOR Band met organisatie	FACTOR Sociaal	FACTOR Praktisch
Ik kende geen andere organisaties die de cursus A/HA/I aanboden.	-0.14	-0.08	0.38	0.15
Omwille van vrienden die naar dezelfde cursus gaan	0.04	-0.15	0.68	-0.04
Omdat ik bij die organisatie echt aan mijn vaardigheden kan werken	0.61	0.16	0.09	-0.09
Die organisatie heeft een goede naam	0.30	0.24	0.44	-0.05
Die organisatie sluit aan bij mijn levensbeschouwing (christelijk, vrijzinnig...)	0.31	0.19	0.05	0.23
Ik ken persoonlijk mensen die daar al cursus hebben gevolgd en die hebben mij overtuigd	0.07	0.13	0.68	0.07
Het thema of de thema's (sport, speelplein, vakantiecampen...) waarrond die organisatie werkt, spreken me aan	0.65	0.14	0.01	0.07
De visie van de organisatie rond het werken met kinderen en jongeren spreekt me aan	0.68	0.14	-0.02	-0.02
Het programma van de cursus leek mij het best/interessantst/leukst	0.69	-0.14	0.00	0.11
Ik ben zelf nog lid geweest van die organisatie/Ik heb zelf nog deelgenomen aan 1 van hun activiteiten (kamp,...)}...	0.05	0.76	0.03	-0.18
Ik wil bij die organisatie stage doen	0.15	0.68	-0.02	0.16
Ik wil bij die organisatie zelf A/HA/I worden (op hun activiteiten).	0.14	0.79	-0.02	-0.08
De kostprijs van de cursus heeft me doen beslissen om te kiezen voor die organisatie	0.02	0.06	-0.05	0.80
De plaats waar de cursus werd gehouden kwam mij goed uit (makkelijk bereikbaar, dichtbij...)	0.06	-0.16	0.18	0.56

Vet: Sterkst ladende Items voor iedere factor (>=0.50)

Bijlage 3: Lading items op factoren organisatiekeuze stage

	FACTOR Eigenheid Organisatie	FACTOR Sociaal	FACTOR Band met Organisatie	FACTOR Praktisch
Ik kende geen andere organisaties die stages aanboden	.13	.25	-.62	-.03
Omwille van vrienden die in dezelfde organisatie stage lopen	.09	.77	.04	.03
Omdat ik bij die organisatie echt aan mijn vaardigheden kan werken	.69	.11	.00	-.09
Die organisatie heeft een goede naam	.63	.16	.10	.04
Die organisatie sluit aan bij mijn levensbeschouwing (christelijk, vrijzinnig...)	.47	.04	.13	-.01
Ik ken persoonlijk mensen die daar al stage hebben gelopen en die hebben mij overtuigd	.19	.74	.06	-.04
Het thema of de thema's (sport, speelplein, vakantiecampen...) waarrond die organisatie werkt, spraken me aan	.68	.10	-.09	.19
De visie van de organisatie rond het werken met kinderen en jongeren sprak me aan	.72	.04	.13	.01
Ik ben zelf nog lid geweest van die organisatie/Ik heb zelf nog deelgenomen aan 1 van hun activiteiten (kamp,...)...	.22	.21	.64	-.15
Ik heb bij die organisatie cursus gevolgd	.51	.00	.29	-.38
Ik wil bij die organisatie zelf een vaste A/HA/I worden (op hun activiteiten)	.32	.19	.59	.14
De plaats en/of tijdstip van de stage kwam mij goed uit (makkelijk bereikbaar, dichtbij...)	-.02	.45	-.10	.56
Ik werd er beter betaald dan op andere stageplaatsen	.08	-.11	.09	.77

Vet: Sterkst ladende items voor iedere factor (>=0.50)

Colofon

Het evaluatieonderzoek 'Decreet Kadervorming' is een uitgave van het Departement Cultuur, Jeugd en Media.

AUTEURS

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

Leen Vandervorst, Expertisecentrum Sociale Innovatie, Katholieke Hogeschool VIVES

Geert Boutsen, Opleiding Sociaal-Cultureel Werk, UCLL

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Luc Delrue, secretaris-generaal, Departement Cultuur, Jeugd en Media

FOTO'S

Vlaamse Dienst Speelpleinwerk vzw

OPLAGE

100 exemplaren.

WETTELIJK DEPOTNUMMER

D/2018/3241/310

