

DEGELIJKE KADERVORMING VOOR KWALITEITSVOL JEUGDWERK



Studie uitgevoerd door het KU Leuven Instituut voor de Overheid

Ellen Fobé, Jef De Rop, Annie Hondeghem

30 januari 2025

Managementsamenvatting

Dit onderzoek focust op de kadervorming binnen het Vlaamse jeugdwerk. Het werd uitgevoerd tussen februari en november 2024, door het KU Leuven Instituut voor de Overheid in opdracht van het Departement Jeugd, Cultuur en Media (CJM) van de Vlaamse overheid.

De overheid staat voor uitdagingen om de kwaliteit van kadervorming te garanderen. Ze volgt de inhoudelijke begeleiding niet op, evalueert niet of jongeren de nodige competenties behalen en heeft weinig informatie om de actoren in het veld te sturen. **Die context maakt kwaliteitssturing complex en leidde tot volgende twee centrale vraagstukken in dit onderzoek:**

- Hoe kan de toezichhoudende Vlaamse overheid haar doelstelling voor een kwaliteitsvol jeugdwerk optimaal bereiken via de kadervormingstrajecten?
- Hoe kan ze die trajecten het best sturen en opvolgen, met aandacht voor deregulering en minder administratie?

Om op die twee vragen te beantwoorden steunt de studie in belangrijke mate op stakeholders uit het veld:

- de jeugdwerkorganisaties die de kadervorming organiseren;
- de jongeren die aan de kadervorming deelnamen;
- de koepelorganisatie De Ambrassade die jeugdwerkorganisaties samenbrengt;
- het Departement CJM dat instaat voor het (regelgevende) kader, het toezicht en de controle.

De methodologische aanpak van de studie wordt toegelicht in hoofdstuk 2. Voor meer informatie over die aanpak, zie pp.12-21 in dit rapport.

Hoofdstuk 3 is het eerste analysehoofdstuk en bespreekt de kadervorming en het aspect van kwaliteit vanuit het perspectief van de middenveldorganisaties. We stelden onder andere volgende zaken vast:

- De theoretische cursus biedt een algemene basis voor het jeugdwerk via het competentiekader, waardoor mobiliteit tussen organisaties mogelijk is. Tegelijk is er ruimte voor een eigen aanbod met organisatie-specifieke doeleinden en samenwerking tussen organisaties, wat zorgt voor wederzijdse inspiratie en leren.
- Sommige competenties verdienen een modernisering maar niet alle organisaties gebruiken de flexibiliteit in het competentiekader om daar zelf invulling aan te geven.
- De kwaliteit en nauwkeurigheid van stage-evaluaties is niet helemaal verzekerd. Er is vraag naar meer richting en ondersteuning. Het trajectboekje biedt niet genoeg ondersteuning en heeft een inhoudelijke en vormelijke update nodig. Ook de stage-opvolging door cursusorganisaties is niet overal verzekerd. Organisaties zoeken naar manieren om hun capaciteit efficiënt(er) in te zetten en de begeleiding naar de stage te verbeteren om uitval te voorkomen.

- Het competentiedenken is ingeburgerd en verbonden met een visie op het jeugdwerk die pleit voor bredere, 'zachte' evaluaties door de organisaties. Ook wordt er meer erkenning gevraagd voor het behalen van het attest door de jongeren.
- De KAVO-tool is sterk verbeterd, maar vraagt nog steeds de nodige capaciteit.
- Het erkenningsdossier is een belangrijk sturingsinstrument voor de kwaliteit van de kadervorming. Het proces ernaartoe wordt goed ondersteund door de overheid en De Ambrassade, die als tussenschakel ook zelf actief de kwaliteit van de kadervormingstrajecten stimuleert.

Voor meer informatie over deze bevindingen, zie pp.23-55 in dit rapport.

Hoofdstuk 4 geeft via een survey inzicht in het perspectief van de doelgroep van de kadervorming: de jongeren die het traject tot het behalen van een attest tot animator, hoofdanimator of instructeur hebben gevolgd/volgen. We stelden volgende zaken vast:

- Ongeveer twee op drie van de ingeschreven jongeren behaalt het attest voor de kadervorming. Het doorstromingspercentage na de cursus is zeer hoog en redelijk stabiel. Dat percentage ligt lager voor/tijdens de stage omdat dan een groter aantal deelnemers afvalt en niet zozeer omdat ze niet slagen voor die stage.
- De algemene tevredenheid bij de jongeren over de stappen in de kadervorming is hoog. Ondanks eventuele verschillen volgens attest, opleidingsniveau, gender of leeftijd is in al die groepen het merendeel van de jongeren tevreden.
- Specifieke aandachtspunten voor de kwaliteit van de cursus liggen bij de intensiteit van de opleiding en het verdiepen van de EHBO-cursus. Wat betreft de kwaliteit van de stage merken veel jongeren op dat de evaluatie en het proces van feedback geven en ontvangen nog beter kunnen.
- Jongeren nemen om verschillende redenen deel aan de kadervorming, maar intrinsieke factoren zijn de belangrijkste. Iets meer dan de helft van de jongeren zou het traject ook volgen wanneer er geen erkend attest aan was verbonden.

Voor meer informatie over deze bevindingen, zie pp.56-68 in dit rapport.

Hoofdstuk 5 geeft enkele concrete beleidsaanbevelingen. Op basis van dit onderzoek kan de kwaliteit van de kadervorming over het algemeen positief worden ingeschat. De aanbevelingen zijn bedoeld om de kwaliteit van de kadervorming te versterken via de aandachtspunten uit de analyse. In de aanbevelingen wordt aandacht besteed aan de verschillende actoren die instaan voor de kwaliteit van de kadervorming. Dat zijn zowel de overheid als De Ambrassade, maar ook de organisaties in het veld die allemaal deel uitmaken van hetzelfde netwerk. 'Sturen' op kwaliteit gebeurt binnen dat netwerk ook doordat de organisaties leren van elkaar. Dat leren stimuleert (lees: stuurt) tot kwaliteit.

De rol van de overheid is die van 'netwerkgeregisseur'. Ze wijst de partners in het veld op hun verantwoordelijkheid. Ze zorgt voor de nodige kaders (zoals het Decreet en het erkenningsdossier) en ondersteuning (bijvoorbeeld via de KAVO-tool), met inspecties als stok achter de deur.

De Ambrassade bevindt zich tussen de overheid en de organisaties in het netwerk en stuurt het mee aan. Ze spreekt de organisaties aan op hun verantwoordelijkheid, stimuleert hen om die op te nemen en ondersteunt hun samenwerking en het leren van elkaar, zodat de zelfsturing binnen het netwerk wordt versterkt.

De aanbevelingen hebben aandacht voor de rollen van de verschillende actoren in het netwerk:

- Herzie regelmatig de competenties en hun invulling.
- Zet meer in op samenwerking en partnerschappen.
- Heb aandacht voor uitval voor, tijdens en na het traject.
- Verbeter (het zicht op) de kwaliteit van de stage.
- Herdenk en ondersteun opvolgingsplicht in functie van kwaliteit.
- Pas (het gebruik van) het trajectboekje aan.
- Verminder administratieve lasten die niet tot kwaliteit leiden.

Voor meer informatie over deze aanbevelingen, zie pp.70-79 in dit rapport.

INHOUDSTAFEL

1	INLEIDING	9
1.1	ACHTERGROND	9
1.2	CENTRALE VRAGEN VOOR DIT ONDERZOEK	10
2	AANPAK VAN DE STUDIE	12
2.1	PROCESBEGELEIDING TIJDENS HET ONDERZOEK	12
2.2	DATAVERZAMELINGSMETHODEN.....	13
2.2.1	<i>Verkennend desk research</i>	13
2.2.2	<i>Kwalitatieve dataverzameling: diepte-interviews</i>	13
2.2.3	<i>Kwantitatieve dataverzameling: survey</i>	14
2.2.4	<i>Validering via een focusgroep</i>	19
2.3	BEMERKINGEN BIJ DE RESULTATEN VAN HET ONDERZOEK	20
3	KADERVORMING VANUIT HET PERSPECTIEF VAN DE ORGANISATIES	23
3.1	KWALITEIT TIJDENS HET TRAJECT: DE THEORETISCHE CURSUS.....	25
3.1.1	<i>Aandacht voor competenties</i>	26
3.1.2	<i>Duurtijd en opzet</i>	29
3.1.3	<i>Begeleidersvereisten</i>	31
3.2	KWALITEIT TIJDENS HET TRAJECT: DE BEGELEIDE STAGE	32
3.2.1	<i>Aandacht voor competenties tijdens de stage</i>	33
3.2.2	<i>Uitdagingen tijdens het evalueren van de stages</i>	33
3.2.3	<i>Het trajectboekje als evaluatie-instrument</i>	35
3.2.1	<i>Nuances bij het evalueren en omgaan met niet-geslaagden:</i>	39
3.2.2	<i>Opvolging door de cursusorganisatie</i>	40
3.3	KWALITEIT ROND HET KADERVORMINGSTRAJECT	45
3.3.1	<i>Visie op en waarde van het attest</i>	46
3.3.2	<i>Ondersteuning via de KAVO-tool</i>	48

3.3.3	<i>Sturing, coördinatie en ondersteuning</i>	50
4	KADERVORMING VANUIT HET PERSPECTIEF VAN DE JONGEREN	56
4.1	DOORSTROMING NAAR ATTEST	57
4.1.1	<i>Doorstroming bij cursus</i>	57
4.1.2	<i>Doorstroming bij stage</i>	58
4.1.3	<i>Attestering</i>	59
4.2	PERCEPTIES VAN KWALITEIT VAN HET KADERVORMINGSTRAJECT	60
4.2.1	<i>Algemene ervaringen met de kadervorming</i>	60
4.2.2	<i>Percepties op de kwaliteit van de cursus</i>	63
4.2.3	<i>Percepties op de kwaliteit van de stage</i>	64
4.3	DE WAARDE VAN HET ATTEST	66
4.3.1	<i>Motivaties van de jongeren</i>	66
4.3.2	<i>Deelname zonder attest</i>	68
5	ALGEMENE VASTSTELLINGEN EN AANBEVELINGEN	70
5.1	UITGANGSPUNTEN	70
5.1.1	<i>Sturen in een netwerksetting</i>	70
5.1.2	<i>Sturen op basis van (meer) transparantie en inzichten</i>	71
5.1.3	<i>Sturen in functie van kwaliteit</i>	72
5.2	AANBEVELINGEN	73
	<i>Aanbeveling: Herzie regelmatig de competenties en hun invulling</i>	73
	<i>Aanbeveling: Zet meer in op samenwerking en partnerschappen</i>	74
	<i>Aanbeveling: Aandacht voor uitval voor, tijdens en na het traject</i>	74
	<i>Aanbeveling: Verbeter (het zicht op) de kwaliteit van de stage</i>	75
	<i>Aanbeveling: Herdenk en ondersteun opvolgingsplicht in functie van kwaliteit</i>	77
	<i>Aanbeveling: Pas (het gebruik van) het trajectboekje aan</i>	78
	<i>Aanbeveling: Verminder administratieve lasten die niet tot kwaliteit leiden</i>	79
6	REFERENTIES	80
7	BIJLAGEN	81

DEEL 1: ALGEMEEN KADER

Het jeugdwerk steunt in grote mate op de bijdrage van vele jeugdwerkorganisaties en vrijwilligerswerk met inzet van jongeren zelf. Jongeren die zich willen engageren in dat jeugdwerk dienen in principe geen opleiding te hebben gevolgd en jeugdorganisaties zijn eveneens niet verplicht om opgeleide vrijwilligers in te schakelen voor hun werking. Het brede jeugdwerk wil wel een kwaliteitsvolle begeleiding van jeugdwerkactiviteiten garanderen en bovendien groei kansen voor jongeren bieden. Daarnaast verwachten ook ouders kwaliteitsvolle begeleiding door de jongeren die instaan voor de begeleiding van hun kinderen. Om de nood aan meer omkadering en voorbereiding op het jeugdwerk te beantwoorden, organiseert de Vlaamse overheid samen met de jeugdwerksector kadervormingstrajecten voor jongeren die animator, hoofdanimator of instructeur willen worden. **Dit onderzoek focust zich op de kadervorming binnen het Vlaamse jeugdwerk en gaat na hoe de Vlaamse overheid de kwaliteit ervan kan verzekeren door opvolging en sturing.** Het onderzoek werd uitgevoerd tussen februari en november 2024 door het KU Leuven Instituut voor de Overheid in opdracht van het Departement Jeugd, Cultuur en Media (CJM) van de Vlaamse overheid.

Het rapport bestaat uit drie grote delen. In dit eerste deel wordt het algemene kader van de studie gegeven. In deel 2 geven we de gedetailleerde analyseresultaten. In deel 3 bespreken we de algemene bevindingen en presenteren we de aanbevelingen die daaruit voortkomen.

Deel 1: Algemeen kader

- Hoofdstuk 1 geeft de achtergrond waartegen het onderzoek plaatsvond en de leidende onderzoeksvragen.
- Hoofdstuk 2 verduidelijkt hoe de studie werd uitgevoerd. We steunden in belangrijke mate op stakeholders uit het veld zelf: de jeugdwerkorganisaties die de kadervorming organiseren, de jongeren die aan de kadervorming deelnamen, De Ambrassade als actor die jeugdwerkorganisaties samenbrengt, en het Departement CJM dat instaat voor het (regelgevende) kader, het toezicht en de controle.

Deel 2: Kadervorming geanalyseerd

- Hoofdstuk 3 is het eerste analysehoofdstuk en bespreekt de kadervorming en het aspect van kwaliteit vanuit het perspectief van de *organisaties* uit het middenveld.
- Hoofdstuk 4 geeft inzicht in het perspectief van de doelgroep van de kadervorming, met name de jongeren zelf die het traject tot het behalen van een attest tot animator, hoofdanimator of instructeur hebben gevolgd/volgen.

Deel 3: Conclusies

- Hoofdstuk 5 geeft het algemene overzicht en concrete beleidsaanbevelingen en verbeterpunten.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Het attest kadervorming kent een lange geschiedenis¹ die teruggaat tot 1980. In die eerste jaren gaf het aan dat de “gevormde” jeugdwerker had deelgenomen aan een cursus en stage binnen een jeugdwerkorganisatie. De verenigingen die hiervoor instonden hadden een grote autonomie voor het organiseren van dergelijke cursussen. Inhoud en methodiek waren vrij te bepalen en de erkenningsnormen die de overheid stelde, waren beperkt en kwantitatief van aard (bv. verplicht aantal uren, aantal deelnemers, enz.). In 1995 kwam hier verandering in en voerde de overheid bijkomende criteria in. Ze maakte ook een onderscheid tussen verschillende attesten: animator, hoofdanimator, instructeur en hoofdinstructeur (hoewel de attestenregeling voor deze laatste twee groepen vrij vaag bleef). Binnen het kadervormingslandschap bestonden nog wel heel diverse programma's die toch met hetzelfde attest werden bekroond.

Toen in 2000 ook vanuit Europa meer aandacht werd gevraagd voor competenties verworven via informele vormen van leren (i.e. buiten educatieve contexten) zetten de Vlaamse overheid en de jeugdwerkorganisaties een eerste stap naar de hedendaagse visie op (kader)vorming. Het 'competentiedenken' werd voorzichtig in de attestenregeling binnengebracht, al bleef er lang weinig eensgezindheid over wat een animator, een hoofdanimator en een instructeur in het jeugdwerk dan precies moesten kennen en kunnen. In 2012 stelde een werkgroep met vertegenwoordigers uit het veld kwaliteitscriteria op en werden competentieprofielen voor de attesten overeengekomen, ondanks brede discussie binnen de sector onderling, en tussen de sector en de overheid. In 2014 werd het vernieuwde 'Decreet Kadervorming' opgezet waarin het generieke karakter van het attest centraal stond, en een harmonisering van de kadervormingstrajecten werd beoogd. Organisaties dienden sector-breed te werken vanuit eenzelfde competentieprofiel per attest (animator, hoofdanimator en instructeur). Er was tevens een gelijkschakeling op vlak van structuur ('theoretisch luik', 'stage' en 'evaluatie') en tijdsduur van de kadervorming. Bij het theoretische gedeelte werd het vooral belangrijk geacht dat cursisten de bedoelde competenties zouden begrijpen, bij zichzelf herkennen en versterken. Bij de begeleide stage zouden deelnemers dan weer leren hoe ze hun competenties konden toepassen en verbeteren in de praktijk op basis van hun ervaringen. De contouren van het huidige kadervormingstraject werden hier al duidelijk, onder meer ook door de bepaling van het aantal uren cursus en stage om het attest te behalen, het minimum aantal deelnemers, de begeleiderseisen, de afrondingstermijn van drie jaar en het hanteren van een generiek trajectboekje.

In 2018 werd een evaluatie-onderzoek uitgevoerd door de VIVES Hogeschool (Vermeersch et al. 2018), onder meer rond de samenstelling van het kadervormingslandschap, de visie op kwaliteit en competenties, het verloop van het kadervormingstraject en de sturende rol van de overheid hierin. De studie evalueerde het decreet en ging in op de wijze waarop het geïnterpreteerd en toegepast werd door de organisaties. Het onderzoek stelde toen vast dat het decreet vooral een 'compromis' was binnen een zeer diverse sector om tot een generiek attest te komen. Hoewel een deel van het jeugdwerk vragende

¹ Dit stuk is gebaseerd op <https://ambassade.be/nl/kennis/artikel/de-historiek-van-kadervorming>.

partij was voor een decreet, waren niet alle organisaties tevreden over de toenemende nadruk op professionalisering. Volgens hen stond het jeugdwerk als ruimte waarin jongeren op informele manier leren, met vallen en opstaan, onder druk. Een formele erkenning van competenties riep met andere woorden enige vragen op. Het onderzoek schoof ook een reeks aanbevelingen naar voor ter aanpassing van de regelgeving, wat in 2020 gebeurde. Zo werd er aangeraden te gaan naar een vervroegde schrapping van het evaluatiemoment (eerst als corona-maatregel); een verkorte indieningstermijn voor de aanvraag van erkenningsdossiers; een vijfjaarlijkse verplichte herziening/update van het erkenningsdossier; herformuleringen en toevoegingen van (deel)competenties (o.a. rond integriteit en diversiteit); aangepaste begeleiderseisen; en ruimte van vijf uur voor optionele verdieping of organisatiespecifieke inhoud bij de cursus.

Het huidige traject² voor kadervorming voor jongeren in het jeugdwerk bestaat uit een cursus en een stage. Het traject van een deelnemer wordt opgevolgd door middel van een trajectboekje met alle informatie over de deelnemer, de cursus en de stage. De vereiste competenties worden geëvalueerd door de deelnemer zelf, de cursusbegeleiders en de stageplaatsverantwoordelijke waarbij het trajectboekje een centrale plaats krijgt. Dit alles resulteert in een eindbeoordeling en het al dan niet uitreiken van het attest. De digitale kadervormingstool (KAVO-tool) zorgt ervoor dat het beheer van de trajecten van de jongeren door de organisaties en stageplekken elektronisch verloopt. Binnen het kader vastgelegd door de overheid hebben de jeugdverenigingen nog steeds een grote mate van autonomie om de kadervormingstrajecten inhoudelijk te organiseren, zolang er gewerkt wordt aan het behalen van de nodige competenties.

1.2 Centrale vragen voor dit onderzoek

De Vlaamse overheid bepaalt het kader voor de organisatie van de kadervorming, zoals onder meer de competentieprofielen, de duur van de trajecten, de voorwaarden voor deelnemers en de voorwaarden voor cursusverantwoordelijken. De Vlaamse overheid ziet ook toe op de uitvoering van de kadervorming. Meer bepaald kijkt de overheid na of er sprake is van een correcte toepassing van de regelgeving via een deskcontrole van de erkenningsaanvragen, de kadervormingstrajecten en de stage met het trajectboekje, en voert ze inspecties uit bij de organisaties die de cursus of stage aanbieden. Daarmee beschikt ze over instrumenten om de *toegang* van organisaties tot het geattesteerde jeugdwerk te regelen en de *vormelijke aspecten* van het werk van de organisaties na te gaan, met het oog op de kwaliteit van de kadervormingstrajecten.

In de praktijk ervaart de overheid verschillende uitdagingen om kwaliteit te kunnen verzekeren.

Ten eerste omdat ze de feitelijke, inhoudelijke begeleiding doorheen het traject niet nagaat, noch evalueert of en in welke mate competenties en vaardigheden door de jongeren werden behaald. Ten tweede omdat er weinig informatie ter beschikking is om te sturen, en omdat de interne capaciteit van het Departement beperkt blijkt. Ten derde omdat ze opereert in een netwerksetting. Dit laatste punt is belangrijk omdat dat de overheid voor het bereiken van haar doelstellingen voor een kwaliteitsvol jeugdwerk in Vlaanderen sterk afhankelijk is van vele tientallen jeugdwerkorganisaties in een sector die

² Dit stuk is gebaseerd op <https://ambassade.be/nl/kennis/artikel/regelgeving-kadervorming-de-essentie>

historisch gezien autonoom zijn werking bepaalt. Ook De Ambrassade, als bovenbouworganisatie, speelt hierin een belangrijke rol (we bespreken deze elementen verder in hoofdstuk 5).

De context maakt sturen op kwaliteit complex en leidde tot volgende twee centrale vraagstukken in dit onderzoek:

- Hoe kan de toezichhoudende Vlaamse overheid haar doelstelling voor een kwaliteitsvol jeugdwerk optimaal bereiken via de kadervormingstrajecten?
- Op welke manier kan ze deze trajecten het best sturen en opvolgen? Met als bijkomend aandachtspunt de vraag naar deregulering en vermindering van administratieve lasten.

Om op deze twee vragen een antwoord te bieden, gaat deze studie in eerste instantie na *hoe* de kwaliteit in het veld wordt nagestreefd door de organisaties, en hoe die dan wordt ervaren door de gebruikers. In tweede instantie bekijkt ze de manier waarop gestuurd wordt op kwaliteit. Het doel is om sterktes en zwaktes te identificeren, en aandachtspunten, goede praktijken of beperkingen in kaart te brengen om uiteindelijk oplossingen en aanbevelingen te formuleren ter verbetering van de sturing rond kwaliteit.

2 AANPAK VAN DE STUDIE

De uitvoering van dit onderzoek steunt op een duidelijke procesaanpak, gebaseerd op een doorlopende kwaliteitsbewaking en regelmatige interactie tussen belanghebbenden. Er werd gekozen voor een getrapte benadering voor het bereiken van de projectdoelstellingen, geoperationaliseerd in vier onderzoeksfasen:

1. Verkennend deskresearch
2. Kwalitatieve dataverzameling: diepte-interviews
3. Kwantitatieve dataverzameling: survey
4. Validering van gegevens via een focusgroep

We beschrijven hieronder elke fase afzonderlijk. Het is daarbij belangrijk te vermelden dat de voortgang van het onderzoeksproject zelf en de inhoud via twee overlegfora werd gemonitord. We gaan éérst op deze fora in alvorens de dataverzamelingsmethoden verder toe te lichten.

2.1 Procesbegeleiding tijdens het onderzoek

Het onderzoek werd begeleid (zie Bijlagen) via

- Een stuurgroep
- Een klankbordgroep

Het onderzoeksteam trad op verschillende momenten in overleg met de opdrachtgever (het Departement Jeugd, Cultuur en Media) en een vertegenwoordiger van het veld (De Ambrassade). Dit gebeurde via de **stuurgroep**. De stuurgroep waakte over het procesverloop en de algemene afspraken voor de opdracht. De leden van de stuurgroep zijn terug te vinden in de bijlage. Er werd uitgegaan van een co-creatieve aanpak tussen de stuurgroep en het onderzoeksteam, waarbij de opdracht in nauw overleg werd uitgevoerd. Naar de leden toe werd dan regelmatig informatie voorzien. De stuurgroep stond garant voor de voortgang en aanpak van het onderzoek en reflecteerde vanuit haar expertise op de tussentijdse en finale resultaten. Het was ook de stuurgroep die verantwoordelijk was voor de definitieve goedkeuring van het onderzoek. De stuurgroep kwam in totaal viermaal bijeen.

Inhoudelijk werden de werkwijze en bevindingen ook afgetoetst met een **klankbordgroep** bestaande uit organisaties in het veld. De leden worden vermeld in de bijlage. De samenstelling gebeurde door het onderzoeksteam in samenspraak met de stuurgroep. De klankbordgroep werd geraadpleegd over de voortgang en resultaten van het onderzoek, maar werd ook in het proces zelf actief betrokken. De klankbordgroep kwam in totaal driemaal samen tijdens het onderzoek.

Concreet ontvingen de leden van de klankbordgroep de nodige informatie over het procesverloop, inhoudelijke opzet en invulling van het project. Er werd ook actief op hen gesteund om de dataverzamelingsmethoden op te zetten, te verfijnen en bij te sturen waar nodig: ten eerste werd beroep gedaan op de expertise binnen de klankbordgroep om de te interviewen actoren te identificeren. Het doel hiervan was om een beperkte groep van actoren in het veld te selecteren die zo representatief mogelijk zou zijn voor de organisaties betrokken bij de kadervorming (cursusorganisaties en stageplaatsen). Dit

was niet vanzelfsprekend aangezien het veld enorm divers is en er honderden organisaties betrokken zijn. De klankbordgroep kwam tot een selectie die zowel op geografisch vlak (landelijk-stedelijk) verschilde als naar doelgroep (diversiteit) en grootte (groot-middelgroot-klein). Ten tweede gaf de klankbordgroep feedback op de draft van de survey. Naast het vragen van input en feedback voor het dataverzamelingsproces werd ook beroep gedaan op de leden van de klankbordgroep om de resultaten van het onderzoek verder te kaderen. Dat gebeurde op eerder beperkte wijze tijdens de bijeenkomsten van de klankbordgroep zelf, en via een laatste dataverzamelingmethode, de focusgroep. Voor deze momenten van input, feedback en afstemming werd de klankbordgroep uitgebreid met de leden uit het bredere veld via de Beleidswerkgroep Vorming die onder De Ambrassade bijeenkomt.

Via deze weg trachtten we de beperkte representativiteit van de interviews toch enigszins op te vangen en een mogelijke zwakte van het onderzoek tegen te gaan (zie paragraaf 2.3).

2.2 Dataverzamelingmethoden

Het onderzoek steunt op verschillende dataverzamelingmethoden om een antwoord te bieden op de centrale vraagstukken die in de inleiding werden geschetst. Via 'datatriangulatie' kunnen we de kwaliteit van het onderzoek verhogen. Het betekent dat we de verschillende en gevarieerde bronnen van informatie samenbrengen tot één geheel. Door op verschillende momenten en via afzonderlijke bronnen relevante data te verzamelen verkleinen we de kans op vertekende of gestuurde data.

De onderzoeksmethoden in dit project werden op elkaar afgestemd en bouwen stapsgewijs naar de resultaten toe in dit rapport. Daarbij legde een verkennende fase aan het begin van het project de basis voor meer verdiepende methoden (interviews en survey) van onderzoek. Aan het einde van het dataverzamelingsproces worden de gecombineerde bevindingen nog een laatste keer afgetoetst met een brede set van vertegenwoordigers in het veld.

We leggen deze fasen en methoden hieronder verder uit.

2.2.1 VERKENNEND DESK RESEARCH

We voerden eerst een korte verkennende literatuurstudie van academische en praktijkgerichte bronnen met beschikbare informatie over de huidige praktijk van kadervorming, de historiek en ontwikkeling ervan, de wijze waarop deze wordt aangestuurd door de overheid en beleefd door actoren in het veld, etc. Zo werden onder meer de relevante regelgeving (Jeugddecree van 23 november 2023 en uitvoeringsbesluit), de studie voorafgaand aan dit onderzoek (Vermeersch et al. 2018) en de websites van De Ambrassade, het Departement Jeugd en de KAVO-tool geraadpleegd om de basisgegevens te verzamelen die dit rapport mee helpen vormgeven. Het deskresearch was ook gericht op het scherpstellen van het onderzoek en het afleveren van een kader voor het vragenprotocol van de interviews en de survey.

2.2.2 KWALITATIEVE DATAVERZAMELING: DIEPTE-INTERVIEWS

We bouwden verder op de basis uit het deskresearch via een breed en diepgaand kwalitatief luik. Dit luik vormde een eerste manier om de twee leidende vraagstukken in deze opdracht te onderzoeken. Het tweede luik was kwantitatief van aard en wordt in de volgende paragraaf verder besproken.

Het kwalitatieve luik bestond uit gesprekken met stakeholders over de succesfactoren en pijnpunten bij de kadervormingstrajecten. In totaal werden dertien diepte-interviews gehouden met zestien personen uit het brede jeugdveld.

- Er werden elf gesprekken gehouden met één of twee vertegenwoordiger(s) afkomstig van tien organisaties³ die verantwoordelijk zijn voor de cursus en/of stageplaatsen. Deze gesprekken duurden tussen de 30 minuten en 1,5 uur. De geïnterviewden werden voorgesteld door de klankbordgroep en vormen een beperkte maar diverse staal van grote, middelgrote en kleine organisaties in het jeugdwerk in landelijke als stedelijke gebieden in Vlaanderen die zich richtten op een diverse groep aan jongeren.
- Er werden aanvullend twee interviews gehouden met telkens twee vertegenwoordigers van De Ambrassade en het Team Jeugd van het Departement. Deze interviews duurden 2-2,5 uur.

We gingen via de eerste set van gesprekken met het veld na hoe de organisaties zelf instaan voor het bereiken van een kwaliteitsvol jeugdwerk via kadervorming, en we bespraken de aandachtspunten, moeilijkheden en oplossingen voor problemen rond kwaliteitsgarantie. Daarnaast gingen de gesprekken met de jeugdorganisaties ook in op de wijze waarop de overheid volgens hen stuurt en hoe dit kan versterkt/verbeterd/veranderd worden. Niet alle betrokken actoren konden hier veel input voor geven omdat hun contact met de overheid op dat vlak beperkt was.

De gesprekken met De Ambrassade en het Team Jeugd van het Departement gingen in op een aantal vaststellingen uit voorgaande set van interviews, maar focusten voornamelijk op de wijze waarop gestuurd wordt, de sterktes en zwaktes hiervan, en de mogelijkheden voor bijsturing/aanpassing.

De gesprekken werden allemaal opgenomen, getranscribeerd en thematisch geanalyseerd om inhoud te geven aan dit rapport. We merken op dat we anoniem rapporteren over de inhoud van de gesprekken, wat onder meer betekent dat de citaten uit de interviews enkel worden geduid met een interviewnummer en niet door de naam van de betrokken organisatie te vermelden. We geven dan ook geen overzichtslijst mee van de geïnterviewden in de bijlagen.

2.2.3 KWANTITATIEVE DATAVERZAMELING: SURVEY

Het kwalitatieve luik werd aangevuld met een kwantitatief onderzoeksluik in de vorm van een korte en gerichte bevraging van jongeren die de cursus tot (hoofd)animator of instructeur in het jeugdwerk (en eventuele stage) hebben gevolgd. Het doel van de survey was om binnen het eerste leidende vraagstuk voor het onderzoek ook aan de gebruikerszijde een beeld te krijgen over de mate waarin het traject als kwaliteitsvol wordt ervaren. De survey is terug te vinden in de bijlage en wordt hieronder verder toegelicht.

2.2.3.1 Inhoud

De survey-inhoud werd parallel met de interviews opgesteld. De gesprekken bezorgden dus mee de aanwijzingen om de survey op te stellen, maar waren niet de enige bron van informatie. De vragen werden

³ Dit wil zeggen dat twee personen binnen één organisatie dus op twee verschillende momenten gesproken werden.

in beperkte mate ook gespiegeld aan de vragen die in de voorgaande studie rond kadervorming werden gesteld (Vermeersch et al. 2018). Verder deden we beroep op de suggesties van de leden van de stuurgroep en klankbordgroep om een eerste draft van de survey aan te passen.

De survey in dit onderzoek was minder diepgaand en minder gefocust op het breed evalueren van de kwaliteit en de beleving van de deelnemers aan de kadervormingstrajecten dan de survey uit het vorige onderzoek naar kadervorming (Vermeersch et al. 2018). Het doel van onze survey was dan ook eerder ondersteunend. De nadruk lag op het verkrijgen van gebruikersinzichten over brede aspecten van kwaliteit als spiegel voor de gesprekken rond kwaliteit met de aanbieders van kadervorming.

De vragen gingen over volgende onderwerpen:

- Moment in het traject en redenen/motivaties voor deelname.
- Algemene ervaringen over het verloop van de cursus en de stage.
- Algemene en specifieke ervaringen rond het leren en verwerven van competenties tijdens de cursus en tijdens de stage. En inschattingen over de eigen groei binnen deze competenties.
- Persoonlijke kenmerken.

De survey bevatte vooral gesloten vragen (aanduiden van één of meerdere antwoorden uit een lijst) maar gaf ook via open vragen (tekstruimte in antwoord box) de mogelijkheid aan respondenten om hun antwoorden verder toe te lichten.

Het voordeel van deze methode is dat er op een vrij snelle manier inzichten kunnen worden verzameld bij een grote groep van actoren (in dit geval deelnemers aan kadervorming). Bovendien laat een survey toe een brede set van thema's aan te halen. Het nadeel is dat deze methode minder geschikt is voor diepgaande vragen en antwoorden. Zo kunnen vragen over 'wat' er precies goed of fout loopt tijdens een kadervormingstraject nog wel aan bod komen, maar is het moeilijk ruimte te creëren voor vragen zoals 'waarom' iets goed of fout loopt, en 'hoe' processen dan kunnen verbeterd worden.

Dat gezegd zijnde, lieten de open vragen in deze survey wel toe om verdere toelichting te geven. Het was dus wel mogelijk om een (iets) diepgaander beeld te krijgen van de ervaringen tijdens de kadervormingstrajecten en daarbij te peilen naar concrete pijnpunten, oplossingen of verbetermogelijkheden. Door de hoge respons (zie sectie 2.2.3.3) is de input uit de open vragen zelfs zeer nuttig gebleken voor het onderzoek, bijvoorbeeld omdat er veel gelijklopende verklaringen en aandachtspunten uit konden worden gehaald (aanvullend op de gesloten vragen), of omdat een aantal punten uit de interviews hierdoor verder bevestigd konden worden.

2.2.3.2 Praktische organisatie van de survey

Het onderzoeksteam zelf was niet verantwoordelijk voor het verzamelen van contactgegevens, het uitsturen van de uitnodigingen tot deelname en het beheer van de respons. Deze taken werden opgenomen door de opdrachtgever, die de vragen programmeerde in de surveysoftware en de elektronische link beheerde.

De uitnodigingen naar de deelnemers werden wel door het onderzoeksteam en in overleg met de stuurgroep opgesteld.

De survey werd **uitgestuurd op 3 juli 2024 naar 22 802 deelnemers aan de kadervormingstrajecten in Vlaanderen tijdens de afgelopen drie jaar (2024, 2023, 2022)**. Er werd een herinnering naar alle jongeren gestuurd op 24 juli en de survey werd afgesloten op 15 augustus 2024.

Om een zo hoog mogelijke, diverse en representatieve respons te krijgen van de deelnemers aan de kadervormingstrajecten werden verschillende strategieën toegepast:

- De survey werd zo kort mogelijk gehouden voor de jongeren, met eenvoudige maar relevante vragen voor het onderzoek. Hiermee moest de uitval tijdens het beantwoorden van de vragen beperkt worden.
- De organisaties in het veld werden gevraagd om de surveylink te verspreiden onder hun jongeren. Hiermee wilden we het belang van de survey bij de jongeren extra onder de aandacht brengen en trachtten we maatschappelijk kwetsbare jongeren via een extra weg te bereiken.
- We werkten met een kleine incentive die bij de uitnodiging gecommuniceerd werd. Alle jongeren kregen de kans om aan het einde van de survey hun contactgegevens achter te laten en kans te maken op twee filmtickets. Ook hiermee trachtten we deelname te verhogen en uitval te verminderen.

2.2.3.3 Respons en representativiteit

De **responsgraad bedroeg 20%**, en in totaal werden 4 498 bruikbare antwoorden geregistreerd⁴. We schetsen hierbij kort het profiel van de respondenten die de survey invulden en vergelijken dit met het profiel in de KAVO tool.

- De punten uit het profiel waarop we kunnen vergelijken geven aan dat de survey een representatief staal van de KAVO-deelnemers bereikt heeft. We bespreken de profielkenmerken hieronder in meer detail.
- De profielgegevens kunnen ook gebruikt worden voor een meer diepgaande analyse van de respons rond kwaliteit, bijvoorbeeld om na te gaan of er verschillen zijn naargelang het soort vormingstraject dat werd doorlopen of de opleidingsachtergrond van de deelnemers. Belangrijke nuance hierbij is dat de *samenhang* tussen twee variabelen (bv. opleidingsachtergrond en perceptie over kwaliteit van de cursus) niet noodzakelijk betekent dat er een causaal verband is tussen de twee variabelen.

We overlopen hieronder kort het soort traject dat werd doorlopen, het jaar waarin dat gebeurde, de leeftijd en genderidentiteit van de deelnemers aan de survey, hun werk/schoolsituatie en type woonplaats.

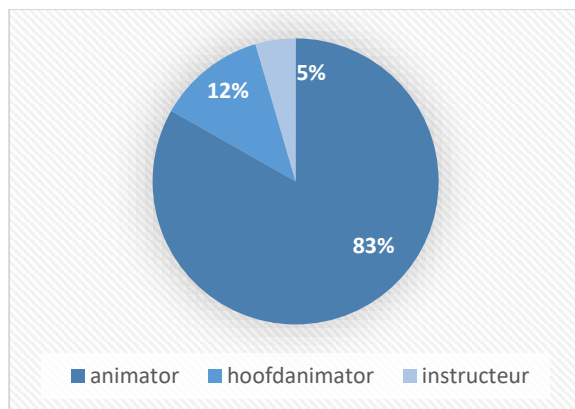
Het overgrote deel van de deelnemers aan de survey (83%) zijn jongeren die de cursus voor het behalen van het **attest** tot *animator* hebben gevolgd (Figuur 1). Hoewel het aandeel hoofdanimatoren en

⁴ Niet al deze respondenten vulden de survey tot op het einde in. We nemen de antwoorden van de onvolledige surveys wel mee op in de analyse, aangezien het hoofddoel is om een zicht te krijgen op de percepties van de deelnemers aan de kadervormingsattesten en niet om volwaardige statistische analyses uit te voeren (indien dat wel het geval is, zouden we deze antwoorden moeten uitsluiten). Daardoor kan het totale aantal respondenten per vraag (aangeduid door 'N') wat verschillen.

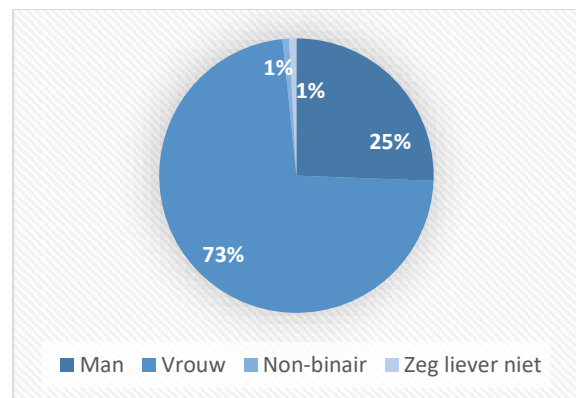
instructeurs kleiner is, ligt het absolute aantal antwoorden op de survey ook binnen deze twee groepen hoog met resp. 551 en 204 respondenten. Die hoge absolute aantallen zijn belangrijk om gebruik te maken van statistieken om verschillen tussen groepen vast te kunnen stellen. De verdeling van de surveyrespons over de verschillende soorten attesten loopt ook vrij gelijk met de verdeling van de deelnemers in de KAVO-tool: Daar zijn er 85,3% animatoren, 11,2% hoofdanimatoren en 3,5% instructeurs.

Ongeveer 28% van de deelnemers aan de survey heeft de **kadervormingscursus gevolgd in het jaar 2024**, tegenover 32% die aangeeft de cursus in 2023 te hebben opgenomen en 29% in 2022. Het is moeilijk te vergelijken met de data in de KAVO-tool aangezien ook 11% van de surveyrespondenten aangeeft niet meer te weten in welk jaar zij hebben deelgenomen aan de cursus. Als we het meest recente jaar als vergelijkingspunt nemen, zien we dat het aandeel surveyrespondenten uit 2024 iets hoger ligt dan het aandeel in de KAVO-tool (28% vs. 24%). Het is niet zo verwonderlijk dat de personen voor wie de kadervorming recent plaats vond/nog bezig is, in iets grotere aantallen hebben deelgenomen aan deze survey.

Figuur 1– Deelnemers aan de survey (% - N 4498)



Figuur 2 - Genderidentiteit (% - N 4055)



De deelnemers hebben een **leeftijd** van gemiddeld 18,54 jaar. De jongste groep is 15 jaar (1%) en de oudste groep deelnemers is 29 jaar (0,5%). Zoals kan verwacht worden, lopen de gemiddelde leeftijden uiteen voor de verschillende kadervormingstrajecten. Deelnemers die het traject tot animator volgden zijn gemiddeld 18 jaar en veel jonger dan de groepen hoofdanimatoren en instructeurs, die respectievelijk 21 en 24 jaar zijn gemiddeld. Vergeleken met de leeftijden van alle deelnemers aan de kadervormingstrajecten gedurende de laatste drie jaar zijn er nauwelijks verschillen bij de drie soorten trajecten⁵, en ook de gemiddelde leeftijd van alle 22 802 deelnemers in de KAVO-tool is zeer gelijklopend, met name 18,48 jaar.

Er is verder sprake van een oververtegenwoordiging van vrouwelijke deelnemers aan de survey (Figuur 2). Maar liefst 73% van de respondenten in de survey identificeert zich als vrouw, terwijl iets meer dan een kwart (26%) man is. Een klein percentage is non-binair of verkiest geen antwoord te geven. Ook op

⁵ Al zijn er in de KAVO-tool ook 98 hoofdanimatoren en instructeurs die ouder zijn dan 30 jaar, waaronder een veertigtal ouder dan 40 jaar. De maximale leeftijd in de KAVO-tool is 66 jaar. Hoewel de gemiddelde leeftijd van de groepen dus dezelfde is, betekent dit dat de spreiding van de leeftijd in de KAVO-tool hoger ligt.

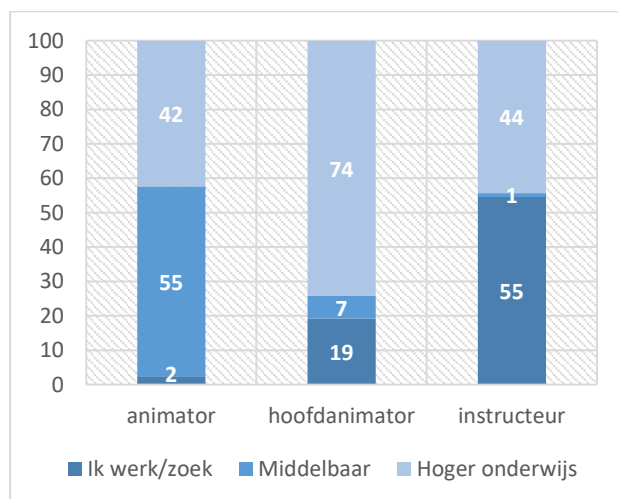
vlak van **genderidentiteit** verschillen de groepen echter naargelang het type attest dat werd nagestreefd en wordt het gemiddelde grotendeels bepaald door de grote groep animatoren (die meer dan 80% van de totale respons uitmaken). Uitgesplitst vinden we

- 24% mannelijke deelnemers – 74% vrouwelijke deelnemers onder de *animatoren*
- 30% mannelijke deelnemers – 69% vrouwelijke deelnemers onder de *hoofdanimatoren*
- 37% mannelijke deelnemers – 61% vrouwelijke deelnemers onder de *instructeurs*

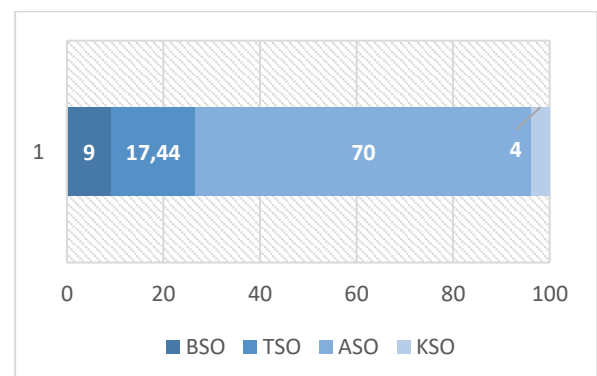
Er waren in de KAVO-tool geen gegevens beschikbaar over de genderidentiteit van de deelnemers. Op deze punten is het dus moeilijk vergelijken. Vrouwen zijn over het algemeen wel oververtegenwoordigd in de jeugdsector, en bij uitbreiding in onbetaalde activiteiten, zowel in België als in de ons omringende landen (Hoge Raad voor Werkgelegenheid, 2023; Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022). De oververtegenwoordiging van vrouwelijke deelnemers aan onze survey is dus niet heel onverwacht.

Ook op andere profielgegevens konden we geen vergelijking maken met de KAVO-tool, zoals de school/werksituatie en woonplaats van de respondenten.

Figuur 3 - School/werksituatie (% -N 4055)



Figuur 4 – Opleiding in het middelbaar (% - N 1898)



Wat het eerste betreft (Figuur 3), zijn er verschillen tussen de groepen van respondenten, maar die zijn niet opmerkelijk en gekoppeld aan de leeftijd die de deelnemers in deze groepen hebben. Slechts 2% van de animatoren onder de deelnemers volgt geen **onderwijs en werkt/is** op zoek naar werk, terwijl dit aandeel bij de hoofdanimatoren (19%) en instructeurs (55%) veel hoger ligt. Iets meer dan de helft van de animatoren zit nog in het middelbaar. De grootste groep daarvan zit in het ASO (70%). De andere richtingen zijn veel minder vertegenwoordigd: 17% volgt een opleiding in het TSO, 9% in het BSO en 4% in het KSO⁶ (Figuur 4).

⁶ We bevroegen de deelnemers op basis van de gebruikte termen in het onderwijs. De geplande hervormingen met herbenoeming van de studierichtingen is immers nog volop aan de gang en de huidige en vroegere cursisten vallen hier niet (helemaal) onder. Zie ook de Onderwijskiezer op https://www.onderwijskiezer.be/v2/secundair/sec_modernisering.php.

Wat de **woonplaats** betreft, merken we op dat we geen vergelijkingspunten hebben. In de survey hebben we enkel naar het type gemeente gevraagd waar de deelnemers woonden, om het onderscheid te maken tussen deelnemers uit een grote stad (23%), dan wel een kleinere gemeente (66%) of een gemeente op het platteland (11%).

Tot slot vermelden we dat de respondenten in de survey zich in verschillende fasen van het kadervormingstraject bevinden. We geven deze verdeling hieronder weer (Tabel 1). Hoewel het grootste deel (ongeveer 70%) van de respondenten het attest al behaald heeft, moet nog ongeveer een kwart (28%) de stage nog vervolledigen. Deze jongeren werden niet bevroegd over hun ervaringen met de stage.

Een klein deel van de jongeren die deelnamen aan de survey geeft aan gestopt te zijn. Hun ervaringen zijn dan weer belangrijk om wat meer zicht te krijgen op de redenen van uitval tijdens het traject.

Tabel 1 – Attest behaald of niet (% - N 4498)

	Nee, ik ben er helemaal mee gestopt	Nee, ik was gestopt maar wil terug proberen	Nog niet, want moet nog stage doen	Ja, ik heb mijn attest	Weet niet
Animator	2%	0%	28%	69%	1%
Hoofdanimator	1%	1%	27%	71%	0%
Instructeur	2%	0%	29%	69%	0%

We **concluderen** voor dit overzicht van de deelnemers aan de survey dat ze een klein (20%) maar voldoende representatief staal zijn van alle deelnemers die de voorbije 3 jaar hebben deelgenomen aan de kadervormingstrajecten. In het analysehoofdstuk 4 rond de gebruikerservaringen geven we de algemene bevindingen op de surveyvragen weer en zoomen we in op eventuele verschillen tussen groepen waar dat relevant en van toepassing is. De meeste aandacht zal daarbij gaan naar de verschillen tussen de traject-types, maar er kunnen ook andere vergelijkingen gemaakt worden, zoals op basis van opleidingsachtergrond, leeftijd en gender.

2.2.4 VALIDERING VIA EEN FOCUSGROEP

In een laatste fase werd het onderzoek gevalideerd aan de hand van een focusgroep met de leden van de klankbordgroep en bij uitbreiding de leden van de Beleidswerkgroep Vorming van De Ambrassade. Deze vond plaats op 21 oktober 2024.

Het doel van de focusgroep was om de brede jeugdsector zo veel mogelijk te betrekken bij het onderzoek en aanbevelingen en zo het eigenaarschap onder de belanghebbenden te versterken. Er werden een aantal bevindingen uit het onderzoek voorgesteld en ook de resultaten van de survey werden kort overlopen. De onderzoekers gingen op basis daarvan met de deelnemers aan de focusgroep in gesprek over enkele van de aanbevelingen die ze wilden formuleren op basis van die bevindingen, zodat praktische bedenkingen en opmerkingen mee konden worden opgenomen in dit rapport.

2.3 Bemerkingen bij de resultaten van het onderzoek

De aanbevelingen die we formuleren steunen op verschillende onderzoeksmethoden en zijn gericht op het verbeteren van de beleidspraktijk in samenspraak met en op basis van input uit het veld.

Sociaalwetenschappelijk onderzoek is echter nooit perfect, noch is het altijd in staat alle perspectieven, onderwerpen en invalshoeken op te nemen. We geven hieronder enkele beperkingen en grenzen van dit onderzoek mee. We dienen te erkennen dat deze de resultaten enigszins kunnen vertekenen, en dat we dus voorzichtig moeten omspringen met het maken van al te harde conclusies. De combinatie van verschillende dataverzamelmethodeën en informatiebronnen is nuttig gebleken om de mogelijke beperkingen op te vangen.

Een eerste bemerking is dat het onderzoek er **niet op gericht was om de kwaliteit** van de kadervormingstrajecten te **rechtstreeks na te gaan**. Er werden geen plaatsbezoeken afgelegd, geen aanvraagdossiers of inhoudelijke documentatie bekeken. De primaire informatiebronnen die de onderzoekers raadpleegden zijn beleidsdocumenten die het bredere kader voor de vormingstrajecten bepalen en die kwaliteit moeten verzekeren, aangevuld met de percepties van de geïnterviewden en de gebruikers van de kadervormingstrajecten (de jongeren).

Ten tweede steunt het onderzoek op een **beperkte bevraging van de organisaties** in het jeugdwerk die instaan voor kadervorming. De selectie van respondenten voor de gesprekken gebeurde op input van de klankbordgroep die heeft rekening gehouden met deze beperking bij het voorstellen van een zo divers mogelijke set van organisaties en stageplaatsen. Het was echter niet mogelijk binnen de scope van dit onderzoek alle organisaties te bevragen of te betrekken via andere kanalen. Het onderzoeksteam sprak vooral met zeer geëngageerde en gemotiveerde respondenten die vaak een specifieke visie hebben op jeugdwerk. Hoewel deze actoren werken binnen een context met beperkte middelen en capaciteiten en ook zij vaak op aandachtspunten en problemen wezen, kunnen we stellen dat hun ervaringen en inputs over het algemeen eerder goede praktijken en goede voorbeelden zijn. Tijdens de gesprekken werd wel anekdotisch verwezen naar mindere praktijken bij andere, niet nadergenoemde organisaties, maar we spraken dus niet met die organisaties waar praktijken duidelijk fout lopen en we hadden hier geen zicht op.

Ook het **surveyonderzoek heeft zijn sterktes en zwaktes** die in rekening moeten worden gebracht. In samenspraak met de stuurgroep werd gekozen voor een brede bevraging van jongeren die deel hebben genomen aan de kadervorming (inclusief kwetsbare jongeren). Ook hier kan er sprake zijn van zelfselectie, waarbij jongeren die minder kwetsbare jongeren of jongeren die minder tevreden waren over het proces of uitkomst van hun cursus of stage er meer voor kozen niet deel te nemen aan de bevraging. We trachtten dit op te vangen via enkele strategieën om de algemene respons te verhogen, door in de korte uitnodigingstekst ook expliciet aan te geven dat iedereen kon deelnemen aan de survey en door samen te werken met de organisaties om kwetsbare doelgroepen te bereiken. Maar het is onmogelijk om te achterhalen of de strategieën een effect hebben gehad of niet. Bovendien peilden we met de survey naar percepties rond het volgen van de cursus en stage tijdens de kadervorming. Ook dit heeft zijn beperkingen. We kunnen via de bevraging geen uitspraken doen over de feitelijke kwaliteit van de kadervorming, en brengen enkel de ervaringen van jongeren in beeld. Die ervaring kan gekleurd zijn door contextvariabelen (bv. geslaagde stage of niet), of kan al wat vervaagd zijn (kadervorming in 2024 of vroeger gevolgd). Onze survey is representatief op vlak van type attest, leeftijd en tijdstip van kadervorming en de hoge absolute mate van respons maakt dat de gegevens relevant zijn voor het

onderzoek. Binnen de hierboven vermelde beperkingen geven ze zicht op het perspectief van de jongeren om het eerste vraagstuk rond kwaliteit in dit onderzoek vorm te geven.

Belangrijk is dat de gegevens uit de interviews met het veld en die uit de survey bij jongeren nooit op zichzelf staan als basis voor conclusies. Ze worden 'getrianguleerd', wat wil zeggen dat ze naast elkaar worden gelegd of tegenover elkaar worden geplaatst, en aangevuld worden met gegevens uit documenten en (groeps)gesprekken met andere actoren. Hierdoor konden we wel tot goed **geïnformeerde en onderbouwde uitspraken en aanbevelingen** komen.

DEEL 2: KADERVORMING GEANALYSEERD

We bekijken in deel 2 de kwaliteit van de kadervormingstrajecten. Daarbij houden we in het achterhoofd dat die tot drie soorten attesten kunnen leiden: Het *animatortraject* dat leidt tot attestering van jeugdwerkers die kinderen en jongeren bij hun activiteiten binnen het jeugdwerk begeleiden; het *traject hoofdanimator* dat opleidt tot jeugdwerkers die verantwoordelijkheid opnemen binnen een groep van andere jeugdwerkers; en het *instructeurtraject* dat leidt naar jeugdwerkers die verantwoordelijkheid opnemen in het vormingsproces van andere jeugdwerkers. De basis waarop de kadervormingstrajecten steunen, bestaat uit 1) het volgen van een theoretische cursus (van 50-55 uur), gecombineerd met en gevolgd door 2) het afleggen van een begeleide stage (van 50 uur).⁷ Het gehele traject voor kadervorming dient binnen de drie jaar vanaf de start van de cursus te worden afgerond. Deelname is verbonden aan een aantal regels. Voor deelname aan het kadervormingstraject tot animator is enkel een leeftijdsgrens van toepassing bij de start⁸. Voor de andere trajecten gelden bijkomende vereisten voor de jongeren⁹. Het traject wordt ondersteund en aangestuurd via een aantal instrumenten, ingezet door het Departement CJM en De Ambrassade.

We analyseren de kwaliteit van de kadervormingstrajecten en steunen, naast de data rond kadervorming uit de KAVO-tool, op de percepties en ervaringen van stakeholders: de organisaties die cursus en/of stage verzorgen, de jongeren zelf, De Ambrassade en het Departement CJM.

Dit deel bevat twee analysehoofdstukken

- Hoofdstuk 3 rond de kwaliteit van de kadervorming vanuit het perspectief van de organisaties.
- Hoofdstuk 4 rond de kwaliteit van de kadervorming vanuit het perspectief van de jongeren.

We bespreken in de hoofdstukken **kwaliteit tijdens de kadervormingscursus en stage**, en aspecten die indirect te maken hebben met **kwaliteit rond de kadervorming**, zoals de visies op, ondersteuning voor en sturing van kwaliteit. We blijven binnen het bestaande decretale kader om naar kwaliteit te kijken. Het decreet wordt niet op zijn waarde geëvalueerd, zoals bij Vermeersch et al. (2018) maar we gaan na *hoe* organisaties en het departement *binnen deze context* naar *kwaliteit* streven en waar we met de studie voor optimalisering kunnen zorgen.

De **belangrijkste resultaten worden aan het begin van de twee hoofdstukken weergegeven** en ook bij elke grote paragraaf afzonderlijk. Op basis van dit deel worden in deel 3 de aanbevelingen geformuleerd.

⁷ Enkel bij het succesvol afronden van beide kan een attest worden uitgereikt. Een deelnemer aan het traject schrijft zich in principe in voor één traject en weet bij inschrijving normaal gezien al hoe de cursus is vormgegeven. Stel dat een deelnemer om welke reden dan ook niet binnen één trajectnummer kan blijven, dan is het mogelijk om een module te volgen in een traject met een ander trajectnummer. Hoe dan ook blijft de jongere aan hetzelfde trajectnummer gekoppeld om de opvolging mogelijk te maken.

⁸ Wat niet wegneemt dat er bijkomende leeftijdsvereisten zijn op andere momenten in het traject, specifiek wat betreft het uitreiken van de attesten. Animatoren, hoofdanimatoren en instructeurs moeten respectievelijk minimum zestien, zeventien en achttien jaar zijn.

⁹ Meer informatie, zie <https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/regelgeving-kadervorming-de-essentie>.

3 KADERVORMING VANUIT HET PERSPECTIEF VAN DE ORGANISATIES

Het onderzoek uit 2018 gaf al een eerste kijk op de mate waarin het decreet doelstellingen rond kwaliteit zou kunnen bereiken via de organisaties die instaan voor de kadervorming. Het stelde daarbij een aantal parameters vast die de implementatie van het decreet bevorderden, zoals de professionaliseringsgraad, pedagogische visie, het herdenken van de werking in functie van het competentiedenken, en de ondersteuning door De Ambrassade. Deze elementen speelden een rol bij de tevredenheid van organisaties over het decreet. De meeste organisaties waren er toen reeds van overtuigd dat hun kadervormingstraject kwaliteitsvol was, ongeacht de wijzigingen die het decreet bracht, en zagen dat decreet vooral als een middel om een gemeenschappelijke taal en kader te scheppen voor de sector om kwaliteitsvol werken met jongeren. De studie bevestigde het potentieel van de kadervorming om kwaliteitsvol jeugdwerk te verzekeren omdat de trajecten de competenties die geformuleerd werden effectief leken over te brengen naar de jongeren toe (Vermeersch et al. 2018).

We bouwen in dit onderzoek verder op deze vaststelling om na te gaan wat de **ervaringen, visies en acties zijn die de jeugdwerkorganisaties ondernemen om de kwaliteit van het kadervormingstraject te verzekeren**. Het doel hiervan is sterke en zwakkere punten te identificeren en daar in het volgende deel van dit rapport op bouwen om aanbevelingen ter verbetering te formuleren.

We beginnen de analyse bij de **kwaliteit tijdens de theoretische cursus** waar we de aandacht voor competenties, de (nood aan) samenwerking rond competenties en de begeleidersvereisten voor instructeurs bespreken (paragraaf 3.1). Daarna bespreken we de **kwaliteit bij de uitvoering van de stage**. Hierin komt het gebruik van het trajectboekje aan bod, net zoals opmerkingen bij de opvolging en evaluatie van de deelnemers (paragraaf 3.2). We bespreken onder de laatste sectie rond **kwaliteit 'rond' de kadervorming** de waarde van het attest en algemene visie op kwaliteit van de organisaties en stageplaatsen, aspecten van sturing en coördinatie door de overheid en De Ambrassade, en de ondersteuning via de KAVO-tool (paragraaf 3.3).

We geven de belangrijkste bevindingen hieronder weer:

- ✓ De **theoretische cursus** biedt via het competentiekader een generieke basis voor het jeugdwerk waardoor mobiliteit over organisaties heen effectief mogelijk is, maar er is ook voldoende ruimte gelaten voor een eigen aanbod volgens organisatie-specifieke doeleinden.
- ✓ Samenwerking en partnerschappen tussen organisaties kunnen het aanbod op maat uitbreiden in de toekomst en de (grote) vraag naar een aanbod op maat opvangen via wederzijdse inspiratie en leren.
- ✓ Sommige competenties verdienen een update en modernisering maar niet alle organisaties maken gebruik van de flexibiliteit in het competentiekader om hier zelf een invulling aan te geven.
- ✓ Om hun groei te kunnen stimuleren worden jongeren best zelf ook gewezen op de beoogde competenties. Voor sommigen onder hen is de duurtijd van de cursus en het engagement dat wordt gevraagd hoog. Er is nood aan aandacht hiervoor zodat kwetsbare groepen of oudere jongeren (vooral in het kader van de instructeurscursus) niet onnodig afhaken.

- ✓ De vereisten voor de cursusverantwoordelijken worden als te streng ingeschat.
- ✓ **De stage** wordt erkend als essentiële stap in het verwerven van competenties in het jeugdwerk, maar moet met de nodige omzichtigheid gebeuren en ruimte laten voor een groeitraject en remediëring.
- ✓ De kwaliteit en consistentie van stage-evaluaties is niet verzekerd en er is vraag naar meer richting en ondersteuning. Het trajectboekje dient vaak niet als ondersteunend instrument en is op zijn minst aan een inhoudelijke en vormelijke update toe.
- ✓ Ook de opvolging van de jongere tijdens de stage door de cursusorganisatie is niet verzekerd en organisaties zoeken naar manieren om hun capaciteit efficiënt(er) in te zetten en de toeleiding naar de stage te verbeteren om onnodige uitval te vermijden.
- ✓ Het competentiedenken is ingeburgerd en gekoppeld aan een visie op het jeugdwerk die brede, 'zachte' evaluaties door de organisaties bepleit, en die ook iets meer erkenning voor het verwerven van het attest door de jongeren vraagt.
- ✓ De KAVO-tool is sterk verbeterd, maar concrete aandachtspunten blijven. Het algemene beheer via de tool vraagt de nodige capaciteit die niet altijd efficiënt kan worden ingezet door overbodige stappen in het proces. De overheid staat wel open voor verbetering en suggesties en is een breed aanspreekpunt voor veel organisaties.
- ✓ De inspecties die de overheid uitvoert dienen vooral om te informeren en verbeteren en kunnen worden omgezet in meer effectieve sturingsinstrumenten. Het erkenningsdossier stuurt de kwaliteit en het proces ernaartoe wordt goed ondersteund.
- ✓ Sommige organisaties ervaren de erkenningsperiode foutief als een vastgestelde termijn met weinig bijsturingmogelijkheden voor hun kadervorming, terwijl die ruimte er wel is.
- ✓ De Ambrassade vervult een belangrijke rol als tussenschakel tussen de organisaties en de overheid door noden te capteren en te communiceren, en door zelf ook actief de kwaliteit van de kadervormingstrajecten te stimuleren en organisaties te ondersteunen in hun werking.

In hoofdstuk 5 leggen we deze bevindingen samen met die uit hoofdstuk 4 rond de analyse van kwaliteit vanuit het perspectief van de jongeren, en leiden we aanbevelingen voor verbetering af.

3.1 Kwaliteit tijdens het traject: de theoretische cursus

Tijdens de kadervormingscursus maken de jongeren op een theoretische, maar vaak ook speelse wijze (een eerste keer) kennis met de competenties die in het jeugdwerk worden aangeboden. De theoretische cursus kan bestaan uit aansluitende dagen met of zonder overnachting, opgedeeld in weekends, modules, etc. Binnen alle voorwaarden die gelden¹⁰, is het alleszins belangrijk dat de cursus uit minimum 50 en maximum 55 reële vormingsuren bestaat¹¹ voor de jongeren en dat ter plaatse een draaiboek aanwezig is waarin de verschillende componenten van de cursus worden toegelicht. De variatie van vijf cursussen werd recent toegevoegd en kwam tegemoet aan de vraag van bepaalde organisaties die specifieke doelstellingen wilden nastreven met hun groepen en het minimum daarvoor te beperkt vonden. Deze aanpassing moest organisatiespecifieke of verdiepende inhoud mogelijk maken zonder dat daardoor het generieke karakter van het attest al te veel ondergraven zou worden.

Met het oog op kwaliteit onderzoeken we in deze paragraaf de mate waarin tijdens de cursus aandacht wordt besteed aan de competenties in het jeugdwerk. We brengen ook twee bijkomende elementen van de theoretische cursus onder de aandacht, met name de duurtijd en begeleidersvereisten.

Op basis van de interviews stellen we het volgende vast:

- ✓ De theoretische cursus biedt via het competentiekader een **generieke basis** voor het jeugdwerk waardoor mobiliteit over organisaties heen effectief mogelijk is.
- ✓ Er wordt tegelijkertijd wel **voldoende ruimte gelaten voor een eigen aanbod** volgens organisatiespecifieke doeleinden.
- ✓ Er zijn **samenwerking en partnerschappen** tussen organisaties om tekorten voor een aanbod op maat op te vangen.
- ✓ Samenwerking tussen verschillende soorten organisaties kan zorgen voor **wederzijdse inspiratie**, en het uiteindelijke aanbod uitbreiden en beschikbaar maken voor een brede groep van jongeren.
- ✓ Het werken met competenties wordt best ook aan de jongeren zelf duidelijk gemaakt, zodat die **jongeren bewust hun groeitraject** kunnen doormaken.
- ✓ Sommige **competenties verdienen een update** en modernisering, maar niet alle organisaties maken gebruik van de flexibiliteit in het competentiekader om hier zelf een invulling aan te geven.
- ✓ Er moet voldoende **aandacht zijn voor de duurtijd** van de cursus en het engagement dat wordt gevraagd voor jongeren, om te vermijden dat in de toekomst kwetsbare groepen of oudere jongeren (vooral in het kader van de instructeurscursus) afhaken.
- ✓ De **vereisten voor cursusverantwoordelijken** worden als te restrictief ingeschat.

¹⁰ Er geldt een minimum van vier deelnemers en specifieke begeleidersvereisten.

¹¹ Er worden geen minimum en maximum aantal uren per dag gedefinieerd. Indien de vereniging de vormingsuren binnen haar erkenning en subsidiëring telt, gelden die minima en maxima natuurlijk wel (min. 2u en max. 10u per dag).

3.1.1 AANDACHT VOOR COMPETENTIES

Alle organisaties werken onder hetzelfde competentiekader dat gezien wordt als een cruciale component om de kwaliteit van de kadervorming te garanderen, maar de organisaties in het jeugdwerk zelf zijn zeer verschillend. Naast jeugdbewegingen bestaat het veld ook uit andere organisaties, zoals jeugdverenigingen die zich specifiek richten op maatschappelijk kwetsbare jongeren. Voor sommige organisaties staat de kadervorming centraal in de werking, waar andere organisaties dan weer een andere finaliteit hanteren en andere kerntaken naar jongeren toe opnemen. Het competentiekader moet er in dat geval voor zorgen dat de sector generieke attesten in het jeugdwerk kan uitreiken, én dat er ruimte wordt gelaten aan de diverse organisaties om te werken binnen de eigenheid en specifieke individuele doelen.

3.1.1.1 Ruimte voor eigen invulling en mobiliteit

Elke organisatie geeft effectief een **eigen invulling aan de cursus** binnen het bredere kader dat voorzien wordt. Bovendien lijkt er weinig weerstand tegen het gebruiken van competenties om het leertraject van de jongeren te kaderen en op te volgen, in tegenstelling tot in het vorige onderzoek uit 2018 (Vermeersch et al. 2018). Wel wordt vaak de nuance gemaakt dat verworven competenties altijd zullen variëren tussen personen onderling, ongeacht het attest dat ze behaalden maar dat dit het nut ervan niet beperkt (Interview 1, Interview 2, Interview 6, Interview 8).

Ik denk, de competenties die zijn geformuleerd in trajecten, die geven wel een heel duidelijk beeld over wat je doet als jeugdwerker. (...) Het zijn zeker de basiscompetenties. Ze zijn heel algemeen geformuleerd en een mooie afspiegeling denk ik van hoe dat we op dit moment met kinderen en jongeren willen werken. (...) Iedereen kan op zijn eigen manier die competenties invullen. Als je heel procesmatig met kinderen aan de slag gaat, als je heel productgericht aan de slag wilt gaan met kinderen en jongeren gaat dat ook (Interview 6)

Ik vind dat je die competenties moet hebben om een richtlijn te hebben, om je op te baseren. Oké, met samenwerken kan je veel kanten uit, samenwerken met collega's, met externen, met kinderen. Wat jij met dat samenwerken doet, is aan u [maar] je moet een houvast kunnen hebben. (Interview 7)

Het competentiekader lijkt een **generieke basis** te hebben gecreëerd die ook de **mobiliteit** van jongeren mogelijk maakt, zonder dat daar te veel vragen bij gesteld moeten worden. Meer bepaald vinden de meeste respondenten in dit onderzoek dat de cursussen bouwen op een gezamenlijke vertrekbasis die onderling niet zo veel verschilt. Dat maakt het mogelijk dat jongeren die vanuit de ene cursusorganisatie op stage komen bij een andere organisatie vrijwel meteen aan de slag kunnen, en ook later als vrijwilliger bij andere dan de 'eigen' organisatie terecht kunnen (Interview 2, Interview 3, Interview 8, Interview 13).

Ik heb dat wel eens vergeleken, ik heb hun boekje ook eens bekeken en aan [mijn dochter] gevraagd en ik denk dat dat heel gelijkaardig is. Dat zijn zo'n kleine nuances eigenlijk, ja. (...) Maar het is niet dat die een totaal andere cursus krijgen, dat zijn gewoon kleine [aanpassingen naar onze doelgroep]. (Interview 10)

3.1.1.2 Vraag en aanbod op maat via samenwerking

De verschillen tussen de kadervormingscursussen worden vooral opgemerkt door organisaties van wie de kerntaken verderaf liggen van de kadervorming zelf. De verschillen gaan vooral over het inclusieve karakter van de competenties en dan specifiek over de mate waarin de cursussen afstemmen op of voeling

hebben met de leefwereld van jongeren die niet meteen tot de directe doelgroep van de cursusorganisaties behoren (Interview 1, Interview 3, Interview 7, Interview 10, Interview 13).

Dat zorgt er bijvoorbeeld voor dat de stageplaatsen die niet verbonden zijn aan een cursusorganisatie hun jongeren **meer gericht naar bepaalde aanbieders toe leiden**, of dat zij met die cursusorganisaties **samenwerken om cursussen op maat** aan te bieden door eigen instructeurs.

Die samenwerking is dus van belang om de grote vraag op te vangen naar cursussen die iets meer binnen het jeugdwerk voor doelgroepen plaatsvinden, zoals jeugdwerk in grootstedelijke context of voor jongeren met specifieke ondersteuningsnoden (in plaats van jeugdwerk voor speelpleinwerking, jeugdvereniging). De vraag vanuit deze contexten lijkt op het eerste zicht groter dan het aanbod (Interview 1, Interview 4, Interview 7), al kan het ook gewoon zijn dat niet alle organisaties een even goed zicht hebben op het volledige aanbod, waardoor sommige beschikbare plaatsen onbenut blijven (Interview 5).

De samenwerking die we vinden in het veld, wordt als belangrijk en waardevol gezien om de competenties in het jeugdwerk aan een brede groep van jongeren over te kunnen brengen. Verschillende types organisaties kunnen op die manier van elkaar leren en mekaar wederzijds inspireren (Interview 5, Interview 7).

Wij hebben (...) heel veel diversiteit en ik meen dat daar het grootste verschil in zit. Hebben ze daar [bij de cursusorganisatie] kennis van, hebben ze daar een beetje expertise rond of is het eigenlijk een beetje een scoutingverhaal... En ja, dat is wel gewoon een verschil, want dan leer je ook spelletjes spelen maar daar leer je niet per se met de doelgroep omgaan waar wij mee werken (...) en de welzijnsvragen die wij tegenkomen. Dat is fijn als je daar wat basis in meekrijgt, maar tegelijkertijd is het ook heel fijn om een goed spel te leren spelen of een goede basishouding mee te krijgen. Dus ze zijn er altijd wel wat mee. (Interview 3)

Door samenwerking zou op termijn het aanbod kadervormingscursussen mogelijk ook verder uitgebreid kunnen worden. Verschillende organisaties die dat vandaag nog niet doen, en al dan niet samenwerken met andere partners in het veld, zijn hier vragende partij voor (Interview 4, Interview 7, Interview 10). Soms gaat het om stedelijke organisaties die dan wel zelf over instructeurs beschikken, maar decretaal geen kadervorming mogen organiseren.

3.1.1.3 Jongeren bewust maken en houden van competenties

Bij het werken met competenties is het ook van belang dat jongeren zelf kunnen werken naar de 'doelen' die hen worden voorgelegd en de competenties die worden nagestreefd. Zo kunnen ze actiever en meer bewust het leertraject doormaken en hun competenties aanscherpen.

Heel wat organisaties zorgen er inderdaad voor dat **de jongeren zelf weten welke competenties** aan bod komen tijdens de cursus. Hiervoor worden momenten voorzien aan het begin van de cursus, maar ook tijdens de reflectiemomenten (individueel of in groep) tussendoor.

Wij houden daar rekening mee dat dat zo goed mogelijk verspreid is, zodat zij elke dag een beetje met die competenties werken. Dus niet gewoon één dag 'communiceren' en één dag 'samenwerken' (...) Die eerste dag worden de rollen gecommuniceerd, zodat zij weten, ik ben de hele week bezig met die rollen. En op het einde van de dag hebben wij nestmomenten waarop we met hen communiceren van "oké, wat hebben we vandaag het meest gedaan?", we hebben samengewerkt, gecommuniceerd, gereflecteerd, etc. (Interview 7)

Ja, dus wij hebben een cursusplanning met verschillende sessieblokken die daarin zitten. We hebben ook meestal in een week cursus, sowieso ook wel één leeg sessieblok, waarin dat instructeurs kunnen invullen naar gelang de nood van de groep. En dan zetten we daar ook altijd bij aan welke competenties dat er tijdens die sessie gewerkt worden. En doorheen de cursus, in het begin kijken ze dan een keer in het boekje van “dit zijn de competenties waaraan we deze week gaan werken”. En dan doorheen de week wordt dat een beetje geëvalueerd van “zit je nu al verder in die competentie?” (Interview 8)

Verschillende organisaties geven ook aan dat ze hun jongeren na de cursus een overzicht van meegeven zodat ze blijvend zicht hebben op hun competenties, wijze van aanpak en alle tips en tricks die ze tijdens de theoretische cursus gezien hebben (Interview 3, Interview 4).

Je hebt ook nog een aparte bundel waar dat alles van de sessies, de theorie, duidelijk in staat uitgelegd. Dus als je nog eens twijfelt van, we hebben dat gezien, maar je weet niet meer waar, dan kan je dat altijd terugvinden. (Interview 13)

3.1.1.4 Competenties up-to-date houden

Het competentiekader geeft richting aan het jeugdwerk en bepaalt mee de kwaliteit die door de organisaties wordt geboden. Organisaties besteden aandacht aan het **up-to-date houden** van hun cursus en de wijze waarop ze de competenties concreet invullen. Het lijkt er ook op dat het **erkenningdossier een hefboom is om de organisaties te doen nadenken over de link tussen hun cursus en de competenties** die voorop worden gesteld in het jeugdwerk. Het werken met de KAVO-tool hierrond is evenwel niet altijd even eenvoudig (zie sectie 3.3.2).

Ze evalueren die ook elk jaar van, zijn er dingen die we moeten weglaten of moeten we dieper ingaan op bepaalde zaken, ze vragen dat ook aan de cursisten zelf wat ze wel of niet interessant vonden. Dus ik weet dat ze daar ook wel- da's een werkgroep zeker, als ik me niet vergis, die daarmee bezig is. (Interview 13)

Al die competenties, die komen [in ons erkenningdossier] voor en worden uitgelegd en daar zijn spelletjes rond en hoe leer je dat aan, casussen die besproken worden, wat doe je in dit geval. Dus dat is een beetje zo uitgewerkt en zo wordt dat ook op de cursus via dat handboek dat wij hebben gemaakt. Dat wordt eigenlijk gevolgd. (...) Ja, dat is mooi uitgeschreven, dat is eigenlijk heel overzichtelijk. (...) Dus dat is, dat zit wel oké in elkaar, denk ik. (Interview 10)

We hebben enkele jaren geleden [naar aanleiding van de erkenningaanvraag] ons basisdraaiboek helemaal herwerkt waar dat we alle competenties hebben bekeken: “hoe gaan we dat hierin steken, welke blokken willen we aanbieden voor welke competenties?” Dus in ons draaiboek staat bij elke blok wel van welke competenties, welke doelstellingen we daarmee willen bereiken. En dat is ook iets waar dat de instructeurs, als zij het draaiboek wat meer naar hun hand zetten, altijd aan blijven vasthouden. [Maar er is] ook wel flexibiliteit (...) zolang dat aan die doelstellingen voldoet, prima voor ons. (Interview 11)

Enkele geïnterviewden wijzen er echter op dat **niet alle competenties even concreet** zijn geformuleerd. Anderen vinden dan weer dat er **competenties ontbreken** in het huidige kader voor het jeugdwerk. Vaak wordt daarbij verwezen naar de nood aan een ‘update’ naar de huidige (digitale) leefwereld van jongeren, of de manier waarop de huidige competenties verwoord zijn die voor jongeren niet altijd even toegankelijk is (Interview 7, Interview 11).

Zo vinden verschillende geïnterviewden de aandacht tijdens de cursus voor EHBO zeer nuttig, maar wordt ook opgemerkt dat die invulling vandaag nog heel beperkt is (Interview 2, Interview 3, Interview 13). Ook andere thema's worden aangehaald:

Ik denk vooral het stukje over fysieke en emotionele veiligheid van kinderen, dat is een heel brede competentie, maar daar hebben we heel veel onder vallen. Misschien kan die wel specifiek geformuleerd worden, wat dat nu eigenlijk wil zeggen voor het jeugdwerk. Voor de andere competenties is dat zo net iets meer uitgediept dan bij die. [Je kan hier] ondersteuningsnoden detecteren van jongeren en hoe daarmee om te gaan. Dat je (...) niet enkel je spel, maar volledig je vakantie-aanbod [moet kunnen aanpassen via deze competentie] want dat gaat ook over dode momenten invullen, uw eetmomenten, dat je daar aandacht en oog voor hebt. (Interview 1)

Ik denk dat dat in het algemeen wel goed is. Maar ik denk dat het een mis-à-jour nodig heeft: Bijvoorbeeld het gebruik van telefoon (...) Eigenlijk details maar ik vind dat die details veel spelen bij de jongeren. (Interview 7)

We merken dat zo heel het stuk van omgaan met gsm-gebruik, cyberpesten, heel dat digitale stuk, dat staat niet in die competenties waardoor dat we soms echt in onze cursus moeten gaan zoeken van waar kunnen we dat wel nog insteken? Want het zit al zo vol. (Interview 1)

Voor andere geïnterviewden was dit minder een probleem: zij vonden dat er voldoende ruimte is om 'modernere' skills die nodig zijn in het jeugdwerk maar nog niet zijn opgenomen toch in te passen in het bestaande competentiekader. We leiden hieruit af dat organisaties soms heel verschillend omgaan met het competentiekader: Waar ze al sterker gebruik lijken te maken van de flexibiliteit die in het kader ingebouwd zit om vanuit de eigenheid van de organisatie te werken (zie vorige punt), lijkt die **flexibiliteit nog niet helemaal benut te worden om de programma's te updaten naar de 'moderne leefwereld' van jongeren toe**. De overheid kan dit verder aanmoedigen en dat competentiekader zelf ook regelmatig en in overleg met de sector updaten.

3.1.1.5 Bijkomende trajecten

Tot slot vermelden we hier dat verschillende organisaties **in aanvulling op de verplichte 50 uren bijkomende vormingsmomenten** aanbieden voor hun animatoren of voor jongeren in het algemeen.

Er zijn bijvoorbeeld heel wat organisaties die hun jongeren vormen in het jeugdwerk nog voor zij in aanmerking komen om op animatorcursus te gaan, of die complementair werken aan de competenties die in de kadervorming aan bod komen. De bijkomende trajecten voor animatoren zijn vaak ook korter en gericht. Ze spelen in op een bepaalde problematiek en komen tegemoet aan een vraag of nood naar een minder breed en meer verdiepend vormingsaanbod (Interview 3, Interview 6, Interview 7, Interview 8, Interview 10).

We hebben één vormingsweekend per jaar en dan organiseren we een kort vormingsaanbod zoals een workshopavond of een vormingsdag (...) bijvoorbeeld als ze pestproblemen hebben (...) we merken ook zeker dat het kort aanbod populairder wordt. (Interview 8)

Weinig van deze vormingen leiden tot een attest dat eenzelfde aanzien heeft als het kadervormingsattest, wat soms als een gemiste kans wordt gezien om beter zichtbaar te maken welke doelen jongeren allemaal kunnen bereiken (Interview 2, Interview 3, Interview 7, Interview 11).

3.1.2 DUURTIJD EN OPZET

Om voldoende kwaliteit bij de theoretische cursus te kunnen inbouwen en de competenties van deelnemers aan de kadervormingstrajecten te versterken, moet de nodige tijd voorzien worden. Het

vorige onderzoek wees uit dat sommige organisaties hun uren kadervorming dienden op te trekken naar de minimale vereiste van 50 uur. Deze organisaties vonden dat minimum bovendien meer dan voldoende.

In deze studie bevestigen we dat de meeste organisaties de **duur van de cursus voldoende vinden om kwalitatief te werken**. Verschillende respondenten wijzen erop dat de cursus een (meer dan) goed gevuld programma heeft. De optionele 5 uur wordt ook niet noodzakelijk voor organisatie-specifieke inhoud gebruikt, maar wel om meer ruimte te laten voor zelfreflectie en evaluatie van de opgedane competenties (Interview 3).

De duurtijd van de cursus is tegelijkertijd echter ook het **engagement dat gevraagd wordt van de jongeren** en daar worden door de geïnterviewden wel verschillende opmerkingen over gemaakt.

Voor veel jongeren blijkt het gevraagde engagement heel hoog (Interview 1, Interview 2, Interview 3, Interview 4, Interview 5, Interview 8, Interview 10, Interview 11, Interview 12). Zowel op fysiek vlak als mentaal vormt de looptijd van de cursus een uitdaging. Sommige organisaties besteden daar dan ook specifiek aandacht aan tijdens de cursus en bij het uitwerken van het programma, en vermijden overnachtingen of lassen pauzemomenten of vrije momenten in:

Het overnachten bijvoorbeeld, die week weg is niet zo evident (...) Wij merken over het algemeen dat ze minder lang blijven in de organisatie, dus als je dan nog eens een cursus moet meedoen. [Sommigen zijn] ook gewoon niet graag weg van thuis voor een hele week. (...) Ik denk dat we dat vroeger minder ervaren. (Interview 12)

Wij organiseren dat enkel met overnachting, dus af en toe heb ik ook wel vragen van “kan dat zonder overnachting?”, nee, dat doen wij niet. En ik zie daar wel de meerwaarde van in qua groepsbindend proces (...) maar het creeert wel een drempel voor velen om daar te geraken. (...) Het stuk van vermoeidheid doorheen de week zelf, we zijn daar het afgelopen jaar ook wat op gebotst. We proberen zo wat te zoeken naar waar we hen een kwartiertje pauze kunnen geven [maar] vroeger was dat vanzelfsprekend dat iedereen daar aanwezig was en muziek en dans. Sommigen heb [nu echter] nood aan een rustmoment en we hebben daar ook echt met onze cursusgevers een gesprek over gehad (...) Een sterk punt dat wij daar in hebben en dat daar wel beschermend in is, is dat wij ‘s avonds altijd een coaching-momentje hebben. Dus dat is één instructeur die dat met drie of vier deelnemers een half uurtje een groepscoaching doet van “hoe was de dag voor jou?” (Interview 1)

Naast pauzemomenten tijdens een intense week cursus, hebben sommige organisaties er ook voor gekozen om hun aanbod te wijzigen en de cursus op te delen in meerdere weekends (bv. Interview 10), zodat onder meer werkende jongeren ook voldoende mogelijkheden zouden hebben om de kadervorming te volgen.

Andere organisaties zijn **nog zoekende om hier het juiste format** voor te vinden (Interview 12) of pleiten voor een veel kortere cursus – ook al vanuit de optiek dat de meeste competenties tijdens de stage pas echt ten volle kunnen worden ontwikkeld en de cursus daarvoor enkel de basis moet aanreiken (Interview 2, Interview 4, Interview 6, Interview 13).

Ik vind dat het veel minder lang moet duren allemaal en dat er ook dan iets aan de prijs kan gedaan worden, want ik vind ook heel veel geld dat ouders moeten betalen. (...) Zorg dat [jongeren] die basisvormingen hebben [maar laat] hen die ervaring opdoen [tijdens de stage] om te leren schminken, om toneel te spelen (...). Focus op de inhoud die ze moeten kennen, dan gaat dat over de leefwereld van een kind, hoe omgaan met storend gedrag, een goede begeleidershouding. Dus geef hen echt de basis, en kort dat twee dagen in. (...) Maak het voor jongeren toegankelijk (Interview 2)

Hoewel dus veel jongeren wel voldoende ruimte hebben en tijd kunnen vrijmaken om deel te nemen aan een animator-, hoofdanimator- of instructeurscursus (zie ook paragraaf 4.2) komen er signalen uit het veld die duiden op drempels en moeilijkheden rond de duurtijd van de cursus. Het is niet onrealistisch aan te nemen dat dit aandachtspunt in de toekomst groter zal worden. Verschillende organisaties stellen zich al flexibel op, en proberen zo te vermijden dat vooral jongeren met een kwetsbare achtergrond uit de boot vallen.

3.1.3 BEGELEIDERSVEREISTEN

Op vlak van begeleiding is er één cursusverantwoordelijke ter plaatse nodig, en één begeleider per vijftien deelnemers. Beiden moeten aan bepaalde voorschriften voldoen, zoals een minimum aan ervaring en voorleggen van de nodige kwalificaties opdat cursussen worden gegeven die voldoende kwalitatief van aard zouden zijn.

We merken op dat dat minimum aan ervaring als restrictief wordt ingeschat door verschillende respondenten in dit onderzoek vooral met betrekking tot de vereisten voor de **cursusverantwoordelijken**:

Het is heel moeilijk om animatoren naar hoofdanimator te krijgen. Het is nog moeilijker om hoofdanimatoren of gewoon ervaren begeleiders richting een instructeur te krijgen. En om dan instructeurs te krijgen die lang genoeg meedraaien of die gewoon voldoende bagage hebben om die hoofdanimator- en die instructeurscursus te geven. Dat is een ongelooflijk kleine pool van mensen dat je nog overhoudt. En als er daar een generatie wegvalt, zonder dat die een andere generatie hebben kunnen opleiden, wat regelmatig gebeurt, dan zit je in de problemen als organisatie. En dan zit je daar heel erg met die decretale bepalingen, iemand die tien basiscursussen heeft gegeven, of 5, of 3, die kan perfect ook hoofdverantwoordelijke zijn. Die snapt hoe dat een cursus werkt en dat zijn andere inhouden, maar op zich is dat een beetje hetzelfde profiel. Dat moet gewoon een instructeur zijn, die sterk genoeg staat in het instructeur zijn. (...) Iemand die een ervaren instructeur is, die voldoende dat heeft gedaan, die kan dat in principe wel doen zonder die cursus al een keer gegeven te hebben. Ik snap wel vanwaar dat ze komen, vanuit een soort kwaliteitsbewaking en dat soort zaken, maar de realiteit laat dat eigenlijk heel weinig toe. (Interview 6)

Wat wel moeilijker is, is dat iemand die cursusverantwoordelijke is die cursus al één keer moet gegeven hebben daarvoor. Zeker voor een cursus als instructeur is dat echt heel moeilijk. Mensen geven dat ook niet per sé vijf jaar aan een stuk of zo. Dus dat is wel moeilijk om dat ingevuld te krijgen. (Interview 8)

Uiteraard moet je zelf een diploma hebben van instructeur. Maar je moet ook nog (...) het zelf al eens mee begeleid hebben met een persoon die al ervaring heeft en dat is bij ons een moeilijkheid. [Onze] instructeurs zouden [eerst ergens anders] een cursus moeten mee begeleiden vooraleer dat zij die zelf mogen geven. En dat is moeilijk [door de kwetsbaarheid van onze doelgroep]. (...) Nu denk ik dat de kans reëel is, dat dat bij ons gaat uitdoven. (...) Dat je ook zelf al eens een cursus mee hebt begeleid met een andere persoon die dat al vaker gedaan heeft, dat is denk ik een drempel te veel voor onze organisatie. (...) [Onze instructeurs] hebben enorm veel ervaring met, niet alleen met animatorcursus gegeven, maar ook met kampen begeleiden. Zij zijn al in de 30, die doen dat al van hun 18 jaar, dat is elke keer mee op kamp gaan, elk jaar. Dus ze hebben wel veel ervaring, niet dat ze niet weten waarover dat ze het hebben. (Interview 10)

Vooraf kleinere organisaties lijken de zoektocht naar hoofdanimatoren en instructeurs als een werkpunt te ervaren waar sterker op ingezet moet worden om **toekomstige kadervorming te verzekeren** (Interview 6, Interview 10).

In sommige gevallen wordt er ook bewust ingezet op **strategieën** die de doorstroming van animatoren naar de andere functies in het jeugdwerk moeten stimuleren, zoals het open en vrijblijvende karakter van de kadervorming te benadrukken.

Bij instructeurs zijn we dat nu ook aan het doen: Mensen gewoon aan het meenemen op cursus om te laten merken van, dit is leuk, dit ligt u of probeer gewoon een keer en dan voelen hoe dat het is. De ervaring leert nu wel, die mensen staan wel anders in de cursus natuurlijk. Die stellen wel andere vragen, die zijn wel meer mee met wat er verwacht wordt vanuit die rol. (Interview 6)

3.2 Kwaliteit tijdens het traject: de begeleide stage

Nadat jongeren hun cursus positief afgerond hebben, kunnen ze via een begeleide stage van 50 uur de theorie in de praktijk brengen. In principe kan de stage bij alle erkende stageplaatsen gebeuren, dus ook buiten de organisatie die de cursus verzorgde. De mobiliteit van jongeren tussen organisaties is mogelijk doordat alle trajecten rond dezelfde competenties draaien en effectief een gemeenschappelijke basis wordt voorzien via de cursus (zie sectie 3.1.1). De competentieprofielen zijn ook tijdens de stage de inhoudelijke basis. Binnen het kadervormingstraject wordt dus aan dezelfde competenties gewerkt door middel van één trajectboekje. Het is aan de jongeren om dat trajectboekje bij te houden en aan de begeleider van de cursus en van de stage om coaching en begeleiding te voorzien.

De bevindingen uit dit onderzoek rond de stage en opvolging van de jongeren na de cursus sluiten zeer sterk aan bij het evaluatieonderzoek van 2018, dat het volgende vaststelde: “Het is echter opvallend dat de persoonlijke opvolging en begeleiding nog het meest marge heeft voor verbetering – zeker in het geval van stages buiten de moederorganisatie. Tijdens de stage wordt bovendien minder vaak expliciet met competenties en met het trajectboekje gewerkt. Ook het trajectboekje wordt minder frequent gebruikt.” (Vermeersch et al. 2018)

We halen uit dit onderzoek volgende algemene vaststellingen:

- ✓ Er is aandacht voor en bewustzijn rond het **belang van de stage** als essentiële stap in het verwerven van competenties in het jeugdwerk.
- ✓ De **opvolging** van de jongere tijdens de stage door de cursusorganisatie is **niet verzekerd**.
- ✓ **Organisaties zijn zoekende** om (vooral externe) stages beter op te volgen. Zij zoeken naar manieren om hun capaciteit efficiënt(er) in te zetten.
- ✓ Het **evalueren lijkt niet even consequent of kwalitatief**. Er is een vraag naar meer richting en ondersteuning voor de stageplekken hierin.
- ✓ Het **trajectboekje** is aan een **inhoudelijke en vormelijke update** toe.
- ✓ Het trajectboekje dient soms maar niet altijd als instrument om te evalueren, waardoor het **verplichte karakter ervan in vraag gesteld** kan worden.
- ✓ Evalueren van jongeren moet voorzichtig gebeuren. Centraal moet staan wat ze (al) kunnen, en er moet ruimte worden gelaten voor hun **groei-traject en remediëring**.

- ✓ De opvolging van jongeren na de cursus en **toeleiding naar de stage** verdient de aandacht om onnodige uitval te vermijden.

We bespreken hieronder verder de manier waarop competenties worden binnengebracht via de stage, hoe de opvolging gebeurt, hoe jongeren worden geëvalueerd en welke rol het trajectboekje daarin speelt. Vervolgens gaan we in op de link tussen cursus en stage.

3.2.1 AANDACHT VOOR COMPETENTIES TIJDENS DE STAGE

Tijdens de stage brengen jongeren de competenties in de praktijk die ze tijdens de cursus hebben gezien en ingeïvoerd. Daarmee is de stage een essentiële stap in het verwezenlijken van de competenties in het jeugdwerk.

Ik denk dat je [tijdens de stage] er pas echt uit kan leren als je echt die achtergrond een beetje hebt vanuit de theorie. En als je dan echt bewust weet van ik ben dit aan het toepassen nu, dat je toch enigszins kan inschatten van hoe je het aan het doen bent. Ik denk dat dat wel belangrijk is. (Interview 13)

De geïnterviewde stageplaatsen hechten veel belang aan het **doorgeven en in de praktijk brengen van de competenties in het jeugdwerk**, vanuit het idee dat die competenties jongeren sterker maken (Interview 3, Interview 7, Interview 13), en meer bewust van hun eigen kunnen en eigenwaarde. Dat laatste wordt vaak aangehaald door de geïnterviewden die stageplaatsen aanbieden aan jongeren in een kwetsbare situatie:

Om verschillende redenen vinden wij het werken met competenties heel belangrijk (...) omdat dat vaak degenen zijn die vanuit zichzelf vragen “kan ik iets doen”, dat zijn ondernemende jongeren. Die hebben goesting om ergens deel van uit te maken, die willen een meerwaarde bieden. Vanaf hun 15 beginnen wij die helemaal binnen te halen omdat dat een moment is dat ze keuzes moeten maken in hun opleiding. En dan vinden we het belangrijk dat die competenties en talenten wel een besproken item worden. (Interview 4)

Veel organisaties voorzien ook tijdens de stage in **blijvende tips en tricks** voor hun jongeren via een handboek, een cursushandleiding of andere (Interview 4, Interview 7, Interview 13).

Zo’n app waar je kunt zeggen ik wil een spel doen rond pesten, en dan is daar ook een platform rond met spelletjes. Dat is wel een uitdaging dat denk ik wel voor alle jongeren [nuttig kan zijn]. Een voorbeeld, het Rode Kruis 123 (...) heeft een heel handige website en app. Wij hebben dat gedeeld met onze jongeren en die vinden dat echt gemakkelijk, dat is een goed systeem, dat kost geen geld. (Interview 4)

Het trajectboekje lijkt hier veel minder een rol in te spelen. Het wordt tijdens de stage weinig actief gebruikt (zie ook sectie 3.2.3).

3.2.2 UITDAGINGEN TIJDENS HET EVALUEREN VAN DE STAGES

Het evalueren van jongeren tijdens de stage is een belangrijke stap in het verwerven van competenties in het jeugdwerk. Door geëvalueerd te worden en zelf ook te reflecteren over de eigen groei, moet de jongere inzicht krijgen in sterke punten en werkpunten. Hiervoor is de stagebegeleider belangrijk, maar ook de bredere omkadering van de jongeren op de stageplek, bijvoorbeeld door andere, meer ervaren animatoren. Dit proces lijkt echter voor verbetering vatbaar.

3.2.2.1 Inconsistente begeleiding en evaluaties

Er zijn aanwijzingen dat niet alle stageplaatsen aan hun begeleidingsrol heel veel aandacht (kunnen) besteden.

Jongeren worden soms simpelweg ingepast in de dagelijkse werking zonder veel begeleiding of aandacht voor hun kadervormingstraject (Interview 9, Interview 13). De surveyresultaten (zie sectie 4.2.3) wijzen sterker op het gebrek aan begeleiding omdat veel jongeren daar zelf melden dat ze niet of nauwelijks begeleiding kregen tijdens de stage. Tijdens de interviews worden enkele anekdotische voorbeelden aangehaald die erop wijzen dat begeleiding niet overal even optimaal verloopt (Interview 5, Interview 9, Interview 13).

Ik zie dat bij ons ook, er zijn verenigingen hier die doen een stage, die [jongeren] zitten niet één keer met een verantwoordelijke samen. Dat wordt gewoon online ingevuld, dat boekje moet niet meer opgestuurd worden. (...) Bij [onze eigen stages] is dat wel, ze krijgen echt een tussentijdse evaluatie, hun evaluatie op het einde. (...) Ze leren veel meer over zichzelf. Daar kruipt heel veel tijd in, maar ik vind ook dat je een jongere dat ook moet meegeven. (...) En dat ze daar ook effectief dingen uit leren. (Interview 2)

Het evalueren gebeurt natuurlijk nog altijd door andere jongeren die zelf misschien ook niet evenveel ervaring hebben in het veld. Dat kan ten minste ten dele verklaren waarom niet op alle stageplekken de begeleiding optimaal lijkt te verlopen. De jongeren waarvan verwacht wordt dat ze andere jongeren moeten evalueren kunnen hierbij volgens verschillende respondenten de **nodige ondersteuning en begeleiding** bij gebruiken.

Dan moet die [stagebegeleider over een openstaande evaluatie] waarschijnlijk gaan zeggen, “oei, dat heb ik nooit gedaan, want ik ben maar één jaar hoofdleder. Dat zal de voorganger voor de voorganger geweest zijn. (...) Ik vind voor de jongeren die moeten evalueren, daar moeten ze wel iets voor doen. Die verdienen wel echt die ondersteuning. (...) Zorg dat die weten waar het over gaat en ook dat die het nut er van in zien om dat te doen. (Interview 2)

Ik vind dat er ook wel vertrouwen mag zijn in vrijwilligers en we vinden dat ook heel belangrijk binnen onze organisatie dat we vertrouwen hebben. Wij geven ook wel tijdens bepaalde momenten vorming voor mensen die stagebegeleider gaan zijn binnen hun (...) groep. Dus als ze daar nood aan hebben, hebben we ook een checklist dat ze kunnen gebruiken. (Interview 8)

3.2.2.2 Evaluaties stimuleren en ondersteunen

Een oplossing die inspeelt op de mogelijke onervarenheid van de evaluatoren en die ook algemeen de begeleiding en evaluatie tijdens de stages kan versterken, is om de verwachtingen hierrond voor de stageplaatsen explicieter te maken.

Niet alleen kunnen de **verwachtingen voor het begeleiden en evalueren duidelijker worden gekaderd** of omschreven, maar ze kunnen ook **sterker worden gecommuniceerd** naar de stageplaatsen toe. Hiervoor wordt zowel naar de overheid gekeken (om het brede verwachtingskader mee vorm te geven), als naar de cursusorganisaties (die de eindverantwoordelijkheid dragen). Het uitvoeren van controles of inspecties wordt dan weer niet gezien als een oplossing voor het versterken van de evaluaties door de stageplekken en is ook niet realistisch gezien de beperkte capaciteit van het Departement:

Leg daar als Vlaamse Overheid enkele criteria tegenover, bijvoorbeeld hoeveel tijd kost het om een persoon te evalueren als je dat goed wil doen. Geef dan bepaalde indicatoren (...) maak daar een infosheet van. (Interview 2)

Misschien meer duidelijkheid in hoe dat die opvolging verwacht wordt. Waar dat dat nu allemaal wat in de lucht zweeft [hoewel,] dat maakt wel dat je het zelf kunt invullen en dat als je niet de ruimte hebt om iedereen persoonlijk op te volgen, dat dat ook wel nog gewoon oké is. (Interview 11)

Door die minimale verwachtingen te expliciteren kunnen **jongeren zelf beter inschatten hoe een stageplaats hen zou moeten handelen**.

Ook de stageplaatsen kunnen zo beter nagaan of ze voldoende capaciteit hebben om hieraan tegemoet te komen. Dan zou volgens één van de geïnterviewden ook de ruimte kunnen gecreëerd worden voor stageplekken om aan te geven dat ze op een bepaald moment geen stages kunnen organiseren (Interview 2).

Er zijn nu ook al verschillende organisaties die aandacht besteden aan **andere vormen van evaluatie** om de capaciteit die ze hebben efficiënter te besteden. Zo lassen deze organisaties korte gesprekken en leermomentjes in, of overlopen zij het verloop van de dag en de aandachtspunten voor de jongeren in groep (Interview 6, Interview 13). Dat zou inspiratie kunnen bieden voor andere organisaties die met dezelfde aandachtspunten zitten:

Dag-evaluaties. Op het einde van de dag, zo vijf minuten evalueren wat was goed, wat was niet goed? [Bijvoorbeeld] qua time-management was dat niet zo goed: hoe denk je dat dat is misgegaan? Dan denkt [een stagiair na over] hoe hadden we dat anders kunnen doen. (...) Daar leer je ook heel veel uit, hè. Dus ik denk dat het een en -en -verhaal is en niet een of -of -verhaal [voor het evalueren van competenties tijdens de stage]. (Interview 4)

Maar je gaat nooit aan echt alle competenties echt bewust kunnen werken en dat is ook supermoeilijk als hoofdanimator om al die competenties super hard in je hoofd te hebben en daar dan voor elke competentie feedback op te gaan geven. Dat lukt bijna niet, denk ik, gewoon omdat een hoofdanimator zoveel andere dingen tegelijkertijd aan zijn hoofd heeft. Wat ik dan op het einde van de week doe is wel even kijken van oké, wat heb je nu geleerd, wat neem je hieruit mee, die leeragenda daar terug bijhalen. Maar ik doe ook altijd een feedbackronde met mijn hele ploeg, waarbij dat je elkaar feedback geeft. (Interview 13)

3.2.3 HET TRAJECTBOEKJE ALS EVALUATIE-INSTRUMENT

Het trajectboekje is bedoeld als instrument om jongeren en begeleiders op verschillende momenten doorheen het traject actief te laten bezig zijn met competenties. Zo volgen ze de ontwikkeling die jongeren hierrond doormaken op en kunnen ze sterke punten en groeimarges bekijken.

De vaststellingen rond het trajectboekje liggen volledig in lijn met het vorige onderzoek, dat vaststelde dat de boekjes beperkt worden gebruikt en aan een update toe zijn. Meer bepaald werd toen reeds aangehaald dat de boekjes 'te weinig een werkinstrument' zijn om de evaluatie op een goede manier te kunnen doen, vooral bij de stages, en ook het format werd onaangepast beschouwd. Er werd op gewezen dat de organisaties creatief en pragmatisch zijn in het gebruik ervan, wat leidde tot de vraag tot herziening en digitalisering (Vermeersch et al., 2018).

3.2.3.1 Variabel gebruik

Hoewel de geïnterviewden het principe van reflecteren over competenties tijdens de stage nuttig en relevant vinden, is er onenigheid over het gebruik van het trajectboekje als juiste instrument hiervoor.

Voor sommigen is het alvast een **nuttig instrument voor stagebegeleiders**:

Ja, het is op zich nuttig [tijdens de stage]. Voor mij, en een hoofdanimator, een nieuwe, die gaat voor de eerste keer echt moeten evalueren bij ons. (...) Die hebben zo 'n boekje en die weten, ah ja, kijk, dit zijn dingen, dit moet ik bespreken of hier moet ik over in gesprek gaan. (Interview 2)

Ja, zeker inhoudelijk. Voor mij, en voor de instructeurs, is dat belangrijk om feedback te kunnen geven, want dat is zo duidelijk, alles staat daar in. Hoe omgaan met jongeren? Hoe omgaan met fotomateriaal? Ik vind dat heel belangrijk (...) tijdens die feedback ook, dat die hun trajectboekje mee hebben (...) Wij leggen een nadruk op dat boekje, dus dan is het voor hen ook makkelijk om te zeggen van, ik moet mijn boekje hebben om een animator te kunnen zijn, om feedback te kunnen krijgen. (Interview 7)

Het trajectboekje biedt ook een **houvast aan jongeren voor wat van hen verwacht wordt als jeugdwerker** en het biedt mogelijkheden tot **zelfreflectie** en het inschatten van belangrijke aandachtspunten, progressie en groeimarge. Ook al betreft dit een belangrijke competentie voor alle drie de trajecten, dan nog moet worden opgemerkt dat voor jongeren het reflecteren over eigen competenties zeer **stresserend** of uitdagend kan zijn (zie ook sectie 3.2.1).

Het is wel goed om iets visueel te hebben, want dat zijn natuurlijk de verwachtingen van een [kadervorming], dus die mogen ook wel zeker ergens in vastgelegd worden. (Interview 8).

Ik denk dat in het trajectboekje van de overheid wel goede principes zitten. Het is goed dat je op een schaal het moet aangeven, niet 'niet behaald, wel behaald'. Het is goed dat jij een kruisje zet voor jezelf en dat je instructeur dat dan bevestigt met een cirkel errond of een cirkel ergens anders, dat is een beetje hoe je kijkt naar coaching, vaak schat je dat wel een beetje hetzelfde in. (Interview 1)

Denk ik dat [dat boekje] dan een grote meerwaarde kan bieden? We merken vaak ook, ja, 15-16 jaar, je hebt nog niet zo heel vaak of zeker niet allemaal heel bewust stilgestaan bij een eigen kunnen (...) Dus op dat vlak vind ik dat heel leerrijk. Als het puur als beoordelingsinstrument gebruikt wordt betwijfel ik of ze daar iets aan hebben. (Interview 11)

Wij geven die feedback [rond het gebruik van telefoon etc.] wel mee, maar alles wat niet in dat boekje staat, dan denken ze "ah, dat staat toch niet in dat boekje, dus da's niet belangrijk", terwijl dat wel belangrijk is. (Interview 7)

Voor de eindevaluatie ben ik er ook mee gestopt dat ze het boekje fysiek moeten komen afgeven op kantoor omdat ik merkte dat dat echt een enorme drempel was. Dus mogen ze het nu ook inscannen en doormailen of zelfs via Messenger naar mij sturen (...). Veel [jongeren] denken dan nog altijd wel dat ik dat dan moet gaan indienen bij de Vlaamse overheid, maar dat is natuurlijk niet meer, dus ik stuur dat boekje dan gewoon terug naar hun, zodat ze hun werkpunten en zo en hun traject kunnen bekijken als ze dat willen, maar veel vinden dat dan wel raar (...) Natuurlijk, ik kijk daar wel in, of ze geslaagd zijn of niet, maar ik weet niet of ik het een ideaal instrument vind. (Interview 8)

Het boekje wordt voor sommige jongeren dan wel als instrument gebruikt om dingen op te zoeken en bij te houden, en veel organisaties werken op dezelfde manier met hun eigen afgeleide boekje (Interview 1, Interview 3, Interview 13). Bij sommige andere organisaties wordt het trajectboekje in de praktijk – en vooral tijdens de stage – **nauwelijks gebruikt als werkinstrument**.

Hoe wij het eigenlijk doen is dat dat boekje meestal op het einde wordt ingevuld. Dan worden [de stagiairs eerst] bij de groep geëvalueerd, (...) maar dat is niet direct gelinkt aan het boekje. Maar aan het einde van hun stage worden ze de stageverantwoordelijken geëvalueerd, en dan wordt dat boekje erbij gehaald. Doorheen het jaar niet. (Interview 13)

Dat gebruiken? Dat is het meest: "ik ben mijn boekje kwijt". Ik heb dat ook al digitaal gekregen (...) omdat ze dat 1000 keer kwijt zijn. (...) Die stage is ook niet iets formeel, wij doen heel veel informele gesprekken. Bijvoorbeeld, ik ben in de paasvakantie op kampen op bezoek gegaan, dan zie je ze bezig en dan 's avonds bij het kampvuur [bespreken we]: "ik heb dat en dat gezien". En dan zo "ah, nee, wacht, dat boekje, een minuutje" - dat gebeurt niet. (...) Ik denk wel dat je dat rapper met een app zou gebruiken, uw gsm heb je al bij u. (Interview 4)

Bovenstaand citaat wijst erop dat het dus niet noodzakelijk zo is dat **wanneer organisaties het trajectboekje niet actief gebruiken, zij geen kwaliteitsvolle stage zouden kunnen aanbieden**. Het boekje wordt met andere woorden zeer variabel gebruikt en het wordt niet altijd als instrument gebruikt om kwaliteit te voorzien op de stageplaats.

Het lijkt in dit opzicht van belang dat het **principe achter het trajectboekje** voor ogen wordt gehouden, met name het werken rond competenties en het reflecteren (door en met de jongere) over eigen competenties, het vaststellen van een groeitraject rond competenties, en het identificeren van werkpunten en sterke punten.

Ja, we proberen dat allemaal te doen met apps en weet ik veel wat (...) Maar uiteindelijk, het voordeel van het jeugdwerk is dat het heel praktisch is, hè? Je moet heel veel doen. Dus je kunt ook heel veel naar mensen kijken. (...) Het belangrijkste bij een vrijwilliger is de jeugdwerker die eromheen staat, dat die [jongere] iemand heeft die naar hem kijkt af en toe en die met hem babbelt over wat hij geleerd heeft. Ik kan je tien formulieren laten invullen en van allerlei competenties om op te schrijven, maar uiteindelijk moeten de jeugdwerkers vooral, denk ik, maar dat is echt mijn mening, coaching skills hebben (Interview 3)

Maar al die dingen die [op onze groepsreflectiemomenten] gezegd worden, behalve mijn individuele gesprekjes dan, ja, die worden eigenlijk nog niet gebundeld in dat boekje. Dus er is heel veel informatie dat dan verloren gaat. (...) Er zijn heel veel organisaties die ook zeer weinig in die boekjes schrijven. Ik geloof dat veel organisaties wel bezig zijn met die feedback geven, dat hoop ik in ieder geval. Maar dat is heel moeilijk om dat tegelijkertijd te capteren of zo in dat boekje. (Interview 6)

Je hebt veel ruimte voor feedback en zo, maar wij doen wel een gesprek per deelnemer. Omdat je veel coaching doet is dat wel snel opgeschreven, en doen wij dat ook in kernwoorden. Wij gaan daar geen hele tekst van maken, da's gewoon tijdsverspilling, en dat boekje lijkt daar wel voor uit te nodigen. Da's inderdaad wel wat schoolser en stuurser (...) Zij hebben dat boekje bij, dus het is aan hen om verder te gaan met hun werkpunten en groeipunten en dat op te nemen met hun hoofdanimator, die daar sowieso wel naar vraagt. En op het einde van die week vult die hoofdanimator dat boekje ook weer in. Maar het is nu niet dat we dat super vaak meenemen, waardoor dat het schoolse effect daar zo wat van wegvalt. (Interview 1)

3.2.3.2 Trajectboekje updaten

Veel organisaties maken ook **opmerkingen over de vorm en vaak gedetailleerde inhoud** van het trajectboekje. Het boekje komt bij verschillende jeugdwerkers schools over, is te diepgaand of uitgebreid en ook de taal die gebruikt wordt is volgens sommigen niet aangepast aan de doelgroep. Deze elementen beperken de gebruiksvriendelijkheid en aantrekkelijkheid van het trajectboekje en zorgen voor weerstand

om het te gebruiken als evaluatie-instrument (Interview 1, Interview 2, Interview 4, Interview 8, Interview 11, Interview 13).

Het trajectboekje lijkt met andere woorden aan een **update** toe. Er zijn verschillende punten die hierrond worden aangehaald:

Alleszins [moet het] al korter en overzichtelijker. Dat het er een beetje leuker uitziet. Die ruimte dat er altijd is voor werkpunten en zo, vind ik wel echt goed. [Maar] die balken, vaak wordt dat toch mondeling overlopen. En om dat dat dan allemaal nog een keer te gaan aanduiden. (Interview 8)

Wij gebruiken het. Op zich zijn die handvaten best oké, maar het kan ook simpeler denk ik. Er wordt nu heel veel afgetoetst en vaak (...) in dezelfde lijn, bijvoorbeeld [wordt er gevraagd] “is het goed” of “volgt de regels na”, en dat staat er dan vier keer in. (...) Ik denk dan: keep it simple, De vragen kunnen [eenvoudiger] en ook minder lang, zonder dan nog eens twintig bijvragen, [en] focussen van oké, wat vinden we echt belangrijk dat een 16-jarige in het jeugdwerk kan(Interview 2)

Je hebt zo de hoofdcategorieën en de subcategorieën, en (...) dan op het einde nog een globale evaluatie schrijven. Ik denk dat die subcategorieën er misschien wat te veel aan zijn omdat je niet altijd op al die details let, maar zo, in het grote plaatje, zo gaan bekijken van hoe gaan ze het nu doen, ja, ik weet niet, ik denk dat dat vooral veel werk is voor hoeveel je er eigenlijk uit kan halen. (Interview 13)

De manier waarop dat dan ook weer is opgeschreven, dan denk ik ook van, “ja, dat had misschien wel beter gekund”. Het is niet zo overzichtelijk. Het ziet er een beetje saai uit voor vrijetijdscontext, vind ik. Het is ook echt wel een, sorry, allez, een dik boekje, als je dan als op de cursus dan zegt “oké, we gaan nu een keer allemaal door dat boekje gaan”, je bent al een uur kwijt, door daar gewoon een keer door te gaan. (Interview 8)

Het feit dat het om een papieren trajectboekje gaat, wekt ook weerstand op bij veel respondenten. Niet alleen omdat zo een document als verouderd wordt gezien, maar ook omdat jongeren hun papieren versie vaak kwijtspelen en dat hun voortgang in het traject onnodig zou kunnen belemmeren, of om meer ecologische (en daaraan gekoppeld financiële) redenen (Interview 1, Interview 2, Interview 3, Interview 4, Interview 5, Interview 7, Interview 11, Interview 13).

Er lijkt veel bereidwilligheid om toe te **werken naar een digitale versie**, al is niet iedereen erover eens hoe dat precies zou moeten georganiseerd worden. Daarnaast merken anderen ook op dat het gebruik van digitale tools nu net ingaat tegen de nood bij veel organisaties (Interview 7) en hun jongeren om “een keer echt te de-connecteren” (Interview 8).

Verschillende respondenten verwijzen logischerwijs naar de KAVO-tool als *place-to-be* om het trajectboekje in een digitaal jasje te steken, maar ook andere opties worden vermeld.

Als dat bijvoorbeeld zou kunnen in een soort van Google Forms, of weet ik veel wat, waar je veel sneller op tikt. (Interview 2)

De cursisten moeten zelf ook een deeltje invullen, zo’n soort zelfevaluatie, en da’s dan ook wel makkelijk om op te volgen [als het trajectboekje elektronisch zou zijn] (...) want nu moet je een berichtje sturen en vragen of ze het al hebben ingevuld. (...) Ik denk dat dat wel een stuk handiger zou zijn, ook toegankelijker (...) als dat via dat programma van kadervorming zou zijn. Iedereen heeft wel zo’n KAVO-id, dan kan je dat gewoon rechtstreeks daarin doen. (Interview 13)

Mijn droom is... Dus wij hebben dat kaderboekje, en wij hebben ons eigen boekje (...) maar onze allergrootste droom is een app met een dubbele functie, waar de jeugdwerker per persoon in kan en dan

feedback en werkpunten [kan geven] en dat de jongere aan zijn kant dat ook kan zien. (...) We hebben ook anderstalige nieuwkomers, dus daar moet je natuurlijk ook op een andere manier... Digitaal kan je het ook laten voorlezen. (...) [Dus] een app maken, en liefst nog gemaakt door onze eigen jongeren, helemaal op maat van onze jongeren. (Interview 4)

Een belangrijk voordeel van zo'n digitale tool is dat dit de communicatie en feedback naar de jongere door de cursus- en stageverantwoordelijken kan verbeteren en het zo het werken met competenties meer gestimuleerd kan worden. Een mogelijk nadeel is dat een digitale tool ook de ouders van de jongeren zicht zou geven op hoe zij 'presteren', welke werkpunten zij hebben enz. Een van de geïnterviewden wijst zo op het belang van een persoonlijk profiel, dat samen zou kunnen worden ingevuld en als reflectiepunt dient voor de jongeren, maar waar enkel zij zelf toegang toe zouden mogen hebben (Interview 1).

3.2.1 NUANCES BIJ HET EVALUEREN EN OMGAAN MET NIET-GESLAAGDEN:

De organisaties besteden veel aandacht aan de evaluatie die tijdens de cursus of de stage wordt meegegeven aan de jongeren. Vooral het evalueren van jongeren die deelnemen aan het animatortraject wordt als een belangrijke, maar delicate opdracht beschouwd voor het jeugdwerk aangezien het hier nog om zeer jonge en onervaren mensen gaat.

Verschillende respondenten benadrukken dat zulke evaluaties een sterke impact op jongeren kunnen hebben en dat de opdracht om **aan evaluatie en zelfevaluatie te doen niet als vanzelfsprekend** mag worden beschouwd:

Ook daar vind ik dat we heel veel verwachten qua zelfreflectie. Zo [jongeren van] 15-16 jaar, zijn nog speels. Die willen heel volwassen zijn, maar ze zijn het niet. Als je die morgen moet vragen van "wat heb je eigenlijk vandaag goed gedaan?" dan zijn er heel weinig die daar al op kunnen antwoorden. Die doen niks goed in hun ogen en daar wil ik ja, dan zo 'n heel boekje eerst helemaal alleen moet invullen en dan met je een stagebegeleider, ja, dat is wel heftig, denk ik, voor een 16-jarige. (Interview 2)

We merken ook op cursussen dat dat heel veel stress kan creëren voor jongeren. (...) [Ze zitten daar] eigenlijk om dat ze net willen bijleren en gemotiveerd zijn om vrijwilligers te zijn, om met kinderen te werken. Het feit dat je ze gaat beoordelen... Waar ze in hun leven al zo vaak mee geconfronteerd werden op school of gewoon in onze moderne wereld met sociale media waar iedereen iedereen beoordeelt... Dat dat wel een issue is. (Interview 11)

Ook in hun omgang met niet-geslaagde jongeren wijzen de geïnterviewden op de gevoelige boodschap die ze soms moeten meegeven en de impact die dat op jonge mensen kan hebben. Vaak wordt er **ingezet op meer begeleiding, meer opvolging en remediëren** om jongeren alsnog kansen te geven om te groeien en/of te slagen, zonder de lat te laag te leggen:

[Iemand] die niet capabel is om op een werking te staan, dan gaan we die ook niet slagen op de cursus. We gaan daar natuurlijk wel heel hard mee in gesprek en kijken naar oplossingen of welke ondersteuning heb je nog nodig om naar de toekomst toe daar wel te kunnen staan. Maar de vraag is, is dat een correct systeem? Om mensen op basis van een week cursus, waar je eigenlijk continu aangeeft, je bent hier om te leren, je bent hier om te proberen, je mag falen... Waar je dan toch gaat zeggen, ah nee je bent geslaagd of niet geslaagd. (...) Ik denk dat er wel wat meer erkenning mag zijn (...) [Aan] mensen die animator willen worden maar misschien niet aan alle competenties voldoen (...) moet [je niet] zeggen "ah sorry, je voldoet niet, je bent gebuisd en dat is het dan" (Interview 11)

Ik weet dat er nu dit jaar bij één persoon twijfel was. (...) En dan zijn er nog achteraf gesprekken geweest. We zijn opnieuw samengekomen. De dingen die niet goed waren verlopen, werden opnieuw besproken. Dan werd er gevraagd van “hoe ga je dat aanpakken? Stel nu dat dit gebeurt, hoe ga je dat doen?” (Interview 10)

Het aantal niet-geslaagden blijkt ook niet altijd uit de data in de KAVO-tool zelf. Organisaties zetten sommige cursisten pas in het systeem nadat ze hen wat meer tijd gegund hebben om hun competenties te ontwikkelen en wanneer ze weten dat zij zullen slagen, om zo meteen ook te vermijden dat ze extra werk hebben om dossiers op te volgen en te wijzigen (zie ook sectie 3.3.2 rond het gebruik van de KAVO tool):

Ik denk als ze buizen voor hun stage dat we dat ook niet altijd weten, dat ze dat gewoon niet hun boekje gaan indienen en dat dat dan voor ons een onafgewerkt traject is. Ik heb wel al eens gehad dat er iemand die hoofdanimator heeft gedaan (...) heb ik wel doorverwezen naar andere organisaties in de buurt (...) Ik vind wel dat iemand altijd een tweede kans moet krijgen op een nieuwe stageplaats, want wie weet was er iets met de groep, de context. Dus ja, als die gemotiveerd is om een nieuwe stage te doen, dan moet dat zeker kunnen. (Interview 8)

Het is veel gemakkelijker om te zeggen, je stage was goed, ik zet het nu in het systeem. Of je stage was niet goed, weet je wat we doen? We doen gewoon nog een week of nog twee weken zodat je iets meer tijd hebt om dat te ontwikkelen en dan pas zetten we het in het systeem, is het allemaal nergens geregistreerd, allemaal geen probleem. (Interview 6)

Wij doen ook wel mensen die we zien op stage, waarvan we denken, “jij gaat er niet komen met één of twee weken, jij hebt extra ondersteuning nodig” en dan doen die bij ons soms drie of vier vakanties mee voor ze hun attest halen. En ja, dan is die stage de laatste week, dus zo vullen we dat officieel in. Maar laten we die eerst op een andere manier ervaring opdoen of een jaartje ouder worden. (Interview 1)

3.2.2 OPVOLGING DOOR DE CURSUSORGANISATIE

De cursusorganisaties volgen de competentieontwikkeling van de jongeren doorheen het hele traject op, in principe via het generieke trajectboekje, maar ook door jongeren bij te staan tijdens in hun zoektocht naar een stageplaats. De cursusorganisatie voert de opvolgingsplicht uit ten opzichte van de jongere ook tijdens het afleggen van de stage. Verschillende organisaties hebben hier echter moeite mee. De opvolgingsplicht is vooral moeilijk wanneer het een externe stageplaats betreft, maar niet alleen dan – ook in grote maar lokaal gefragmenteerde organisaties is een directe opvolging niet vanzelfsprekend. Er is ook veel variatie in de mate waarin de organisaties hun jongeren actief of passief opvolgen.

3.2.2.1 Opvolgen tijdens de stage kan beter

De cursusorganisaties dragen de verantwoordelijkheid naar de jongeren toe voor de opvolging van hun traject. Ten eerste vinden we dat **de veronderstelde opvolging van de stage die de jongere aflegt helemaal niet verzekerd is**. Vaak zijn er heel wat praktische redenen en capaciteitsproblemen die de mogelijkheden om op te volgen beperken, zoals het aantal cursisten dat stage aflegt, de geografische spreiding van die stages, de momenten waarop de stages plaatsvinden, de tijdsinvestering die dit vraagt van organisaties met beperkt aantal medewerkers, etc.

Veel van onze cursisten doen hun stage bij onze eigen werking. (...) dus dan is dat wel makkelijk om ze op te volgen want onze collega's zijn onze collega's dus wij zien elkaar wel meestal. (...) Maar als ze het ergens anders doen dan ben je het, ja, kwijt. (Interview 7)

Ik weet ook niet of ik per sé fan ben van de opvolgingsplicht. Ergens snap ik het wel, maar als het te [strikt uitgevoerd] moet zijn, gaan wij een extra medewerker nodig hebben, denk ik (...) en er zijn sowieso ook organisaties waar er nog veel meer nodig zijn. Maar daar kruipt zoveel tijd in, als je een kwaliteitsvolle opvolging wilt bieden waarin je echt daar heel bewust mee bezig bent, dat dat mij op dit moment niet haalbaar lijkt. (Interview 11)

Voor ons maakt dat niet uit, waar dat ze [de stage] doen. Ja, natuurlijk is het wel moeilijker voor ons om dan die evaluatie te doen [als het extern is]. Omdat die begeleiders sowieso ook aanwezig zijn op alle kampen [die we zelf organiseren]. Dus dat is ook niet zo moeilijk voor hen om dan die evaluatie te doen, omdat ze daar toch zijn. Maar natuurlijk, als zij dan al mee moeten gaan op een kamp bij een [andere organisatie], is dat misschien praktisch, wel, dat kan wel een struikelblok zijn. (Interview 10)

[Wij zijn wel al] langs geweest op de activiteit om eens te kijken hoe ze dat deden, dat leiding geven. (...) Dat was ook gewoon omdat wij die dag zelf geen leiding moesten geven [en] een perfect moment om eens te evalueren. Maar daar is niet een bepaald vast moment voor. (...) Het is gewoon ook een beetje moeilijk om het allemaal bij te houden (Interview 13).

Ik denk gewoon dat de controle op de stageplaatsen er niet is op dat moment. (...) Niemand doet dat. (...) Want dat was ook, we vullen dat nu wel in, en we geven dat terug mee, maar de boekjes zijn gewoon gigantisch veel werk, dus daar werd ook zo maar wat ingevuld. (Interview 2)

De organisaties zijn zich ook bewust van deze problematiek, en proberen zelf de nodige balans te vinden om die opvolgingsplicht toch vorm te geven. Maar het is duidelijk dat zij hier moeilijkheden mee ondervinden.

Een mogelijkheid om de capaciteit die er momenteel is efficiënt(er) in te zetten, is te voorzien in een **aangepaste opvolging wanneer nodig**. Zo kan de nadruk gelegd worden op de opvolging van jongeren die tijdens de cursus al moeilijkheden ondervonden, en zouden andere jongeren minder nauw kunnen worden opgevolgd door de verantwoordelijke organisatie.

Wij moeten ervoor zorgen dat dat allemaal goed loopt en dat vind ik een- misschien is dat ergens ook wel logisch, maar ergens ook bizar (...) want vaak heb je geen zicht op hoe het loopt op de stageplaats. [Wij zijn] nog wat zoekende van, moeten wij dan actief iedereen die bij ons cursus volgt opvolgen? Maar daar kruipt dan heel veel tijd in als je dat allemaal proactief moet gaan opvolgen. Of is dat iets dat je wat meer mag loslaten, maar dan heb je zo van die situaties waarin dat je dan inderdaad verantwoordelijk bent maar je weet niet wat er gebeurd is en je bent niet op de hoogte. (Interview 11)

Ik denk als die stagebegeleiders hun job goed doen, en als die zich goed bezighouden en goed opvolgen, dat dat voor ons niet nodig is. Maar als je merkt, al tijdens een cursus, dat een jongere die opvolging nodig heeft, dan kunnen wij die oplijsting maken. (...) [We moeten inzetten op] jongeren met moeilijkheden opvolgen. Ik denk dat dat de beste manier is, want alle jongeren opvolgen is heel moeilijk, maar als je weet die jongere heeft opvolging nodig, en hem opvolgen is al een grote stap voor hen en voor ons denk ik. (Interview 7)

Tenzij als er iemand niet slaagt, dan wil ik vaak wel wat meer weten van, ah, hoe komt het? Ook omdat die cursist dan soms, ja, rechtstreeks naar ons begint te mailen van, ja, we zijn niet geslaagd of ja. Dus dan vraag ik meestal wel wat uitleg bij de instructeurs (Interview 8).

Het **getrapte systeem dat nu wordt voorzien om kwaliteit te verzekeren heeft zijn beperkingen** (Interview 1, Interview 4, Interview 5, Interview 7, Interview 11). De verantwoordelijkheid voor de jongere wordt gelegd bij de cursusorganisatie, maar daarmee krijgen de cursusorganisaties ook de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de stageplekken zelf. Deze verwachtingen kunnen zij niet waarmaken. Veel cursusorganisaties geven dat ook toe en halen aan dat opvolging niet haalbaar is of heel moeilijk consistent te organiseren is, en dat ze simpelweg het vertrouwen (moeten en kunnen) geven aan de stagebegeleiders om de kwaliteit van de stages te verzekeren (Interview 1, Interview 5).

Dat hangt ervan af of die stageplaats dat op een goede manier opvolgt, of dat in orde is. (...) Ik ga niet checken met die stage van hoe is dat gelopen. (...) Ja dat laten wij los. Wij gaan ervan uit dat die stagebegeleider de juiste en nodige competenties heeft. (...) Ik denk dat dat soms wel pikt, "die heeft een attest en ik ben daar tien keer beter in". [Maar] dat is bij een gewoon diploma ook. (...) Maar dat het wel belangrijk blijft om op een manier wel oog voor kwaliteit te blijven houden, dat je niet om het even welke organisatie een stageplaats mag zijn. Daar moet inderdaad een begeleider zijn die wel een attest heeft van hoofdanimator of een pedagogisch diploma, die toch wel enigszins een inzicht heeft op een goed traject en competenties. (Interview 1)

Een oplossing om de opvolging te versterken en te verzekeren dat de stages voldoende rond competenties werken is de **afstemming tussen cursusorganisatie en stageplekken te verbeteren**. Zo wordt verwezen naar een jaarlijks overleg- of interventiemoment "dat georganiseerd wordt met alle cursusgevers en stageplaatsen. Eén intervisiemoment, zodat we samen kunnen praten van "dit was goed, dit was niet goed". (...) Ik denk dat dat een oplossing kan zijn (Interview 7). Daarmee wordt ook opnieuw het belang van expliciteren van verwachtingen geduid. Voor organisaties die ook stageplaatsen aanbieden gebeurt dat nu al met het oog ook op de opvolgingsplicht die zij moeten uitvoeren, maar naar externen worden in principe weinig verwachtingen geformuleerd vanuit de opvolgende organisatie.

Dat zijn ook de verwachtingen dat wij meegeven aan stagebegeleiders, dat zij een deftig afrondingsgesprek doen, feedback geven, groeipunten meegeven, dat moet je ook in het boekje schrijven van wat zijn de werkpunten nog of zo. (Interview 8)

Niet alle organisaties zijn ervan overtuigd dat de stages allemaal goed werk leveren en dat 'blind' moet worden vertrouwd op hun competenties. Voor de organisaties is **de opvolgingsplicht ook niet het juiste instrument om zicht op de kwaliteit van de stageplekken te krijgen**. Enkele geïnterviewden zien eerder een sterkere rol voor de overheid weggelegd, niet door controles uit te voeren tijdens de stages, maar wel door de stage-erkenning minder 'vrijblijvend' (Interview 1) te maken en zo meer zicht te krijgen op de stageplaatsen.

Ik kan van mijn [organisatie] gewoon aanvinken 'wij aanvaarden de structuurstage' en dat is het dan maar. [Dat is] iets te vrijblijvend misschien. Misschien kunnen ze in gesprek gaan met een instructeur via videogesprek en vragen hoe die zich heeft voorbereid op die cursus. Of elke organisatie heeft sessiebundels, als ze die eens willen lezen, dat kan. Of stukjes voorbereidingen eens worden opgevraagd. Maar niet dat je dat standaard moet doen want dat is veel administratief werk. Maar, als dat een keer wordt opgevraagd is dat maar een kleinigheid om eens door te sturen. (Interview 1)

Is dat de organisatie die die die stageverantwoordelijke dichter moet houden? Of is dat de overheid die die ook dichter moet houden? (...) Die [opvolging van de stageplekken] gebeurt meestal niet als het uit de organisatie is. Dus de vraag is ja, moet ge dan zeggen (...) Heel erg "Ge moet. Ge moet dat wel doen. We gaan dat wat strenger controleren". Dat is nu net denk ik het schema waar dat we niet naartoe moeten gaan. (Interview 5)

Ik zou het ook heel raar vinden, moest de Vlaamse overheid nu bij onze lokale groepen gaan controleren of die stage wel kwalitatief gebeurt. Het is nog steeds een vrijetijdscontext en we mogen dat ook niet te veel formaliseren, vind ik. (...) De manier waarop dat we dat nu aanpakken, vind ik wel oké. Het is informeren, leren door ervaring. Maar als ook nog een keer die stage gecontroleerd gaat worden en waar gaat dat dan stoppen, is dat dan eigenlijk weer punten geven, een schoolse context binnenbrengen in vrije tijd. Dat denk ik niet dat de bedoeling kan zijn. (Interview 8)

De KAVO-tool zou bijvoorbeeld gebruikt kunnen worden om meer gerichte vragen aan de stageplaatsen te stellen rond het werken met competenties of wie de stagebegeleiders zijn tijdens de jongeren hun stage. Op die manier kan via een korte check op voorhand de kwaliteit van de stage worden afgedekt, net zoals bij de cursusorganisaties al het geval is (Interview 1, Interview 5) en kan een stuk van de opvolgingstaken samen met de overheid worden gedragen in plaats van door de organisaties alleen.

3.2.2.2 Aandacht voor het vinden van een stageplaats

Jongeren moeten zelf een stageplaats ‘vinden’, en er is beperkt sprake van het ‘toeleiden’ van de jongeren naar een stageplaats: de meeste organisaties die cursussen aanbieden en ook stageplaatsen hebben, zorgen voor een doorstroming naar de eigen werking. Zo lijken de meeste jongeren vlot een stageplaats te vinden, wat ook uit de survey blijkt. Door die ‘flow’ te verzekeren kan uiteindelijk ook de doorstroming naar het attest worden bevorderd.

Doorstroming verzekeren lukt echter niet altijd. In dat geval blijven **mobilititeit en samenwerking toch belangrijk**. De doorstroming van de jongeren na de cursus naar de stage kan nog beter worden georganiseerd vooral wanneer het aantal cursisten bij een organisatie het aantal beschikbare stageplaatsen bij diezelfde organisatie overstijgt, of wanneer jongeren niet vanuit een stageplaats zelf werden aangeraden hun cursus te volgen bij een bepaalde organisatie en zij dus nog geen plek hebben om op terug te vallen (Interview 5).

Momenteel is de cursusorganisatie hier verantwoordelijk voor. Er zijn verschillende organisaties die hierrond initiatieven nemen. Zo zetten sommige organisaties in op **actieve communicatie via herinneringsmails en -berichten**.

[Wij kunnen hen allemaal] op dit moment ook niet heel persoonlijk opvolgen, als in: Wij volgen hun profiel op KAVO wel op maar het is niet dat wij daar persoonlijk mee in contact staan. Nu, tijdens de cursus zetten wij ook wel in op doorverwijzen naar de [lokale stageplekken] die wij ondersteunen. Dus als er jongeren bij ons op cursus komen die nog geen stageplaats hebben in hun achterhoofd, dan geven wij wel duidelijk mee wat mogelijkheden zijn en geven we uitleg en contactgegevens. (Interview 11)

[Er waren jongeren die] nog altijd hun stage niet gedaan hadden en die wel bijna, die periode bijna verviel. Dus ik heb die dan nog eens gecontacteerd [en gezegd] “als je je diploma wilt halen, moet je wel dit jaar een stage doen of het is voor niks geweest”. En die dat inderdaad wel vergeten waren (...) [Er waren] ook wel een paar die zeiden van “het maakt niet meer uit, ik hoef het niet te halen”. Dus ik heb ook wel nog een paar mensen die nu ook nog stage doen die van de vorige jaren komen (Interview 10)

Die administratieve opvolging van de jongere is belangrijk tijdens het hele proces, vanaf het moment van de inschrijving tot na het afronden van de cursus (voor het vinden van een stageplaats), en zelfs later wanneer de stage werd afgerond (en de laatste administratieve stappen naar het attest moeten worden in orde gebracht). Een ondersteunend instrument hierin zijn de **waarschuwingen via de KAVO-tool** die de organisaties krijgen wanneer een jongere nog niet werd gelinkt aan een stage.

Natuurlijk kan het ook zijn dat stagebegeleiders simpelweg vergeten om de jongere te koppelen aan hun stageplek, of dat jongeren zelf vergeten de laatste stappen in het proces te zetten om hun attest te behalen. In die gevallen dient de communicatie vanuit KAVO om alle actoren te herinneren aan hun administratieve verplichtingen.

Ja, de manier waarop dat wij dat invullen is af en toe via mail een reminder sturen (...) rond de periode dat we denken [dat ze] hun stage hebben afgerond. En dan sturen we een mail van, “vergeet niet: om je attest te behalen, moet je nog deze stappen doen voordat wij een attest kunnen uitreiken”. (...) Voor ons is het vooral belangrijk dat cursisten die cursus volgen, omdat we ervan overtuigd zijn dat dat waardevol is voor hen als persoon en als leiding. En hoeveel attesten dat wij uitreiken op het einde van het jaar (...) We vinden dat wel belangrijk voor hen en ook dat ze weten dat ze dat kunnen doen en waarom dat dat voor hun een meerwaarde kan zijn. Maar ja, ik ga ook niet tot het oneindige mensen stalken om te zeggen “please, geef mij uw boekje en dan kan ik je attest geven”. Misschien bij de instructeurs doe ik dat misschien nog iets meer. (Interview 8)

Uit dit laatste blijkt specifiek nog dat de **opvolging van instructeurs** belangrijk is, onder meer omdat sommige organisaties met tekorten kampen of moeilijkheden ondervinden om deze jongeren aan hen te binden of te houden (Interview 1, Interview 10).

Wat we ook wel merken, zeker als het over instructeurs gaat bijvoorbeeld, dat dat soms net iets langer duurt, dat dat niet per se zoals bij animatoren, die doen vaak hun cursus en die doen de zomer daarna hun stage. Bij instructeurs kan daar al wat meer speling opzitten. Ik vind die drie jaar wel nuttig dat die ruimte er wel is. (Interview 11)

Ik denk dat wij een twaalfstal mensen hebben die de theoretische [instructeurs]cursus (...) hebben behaald, maar ik denk maar de helft daarvan die en de stage ook heeft afgerond. Dus die het volledige diploma heeft. (Interview 10)

3.2.2.3 Mogelijke stageplaatsen

Er zijn, tot slot, heel wat stageplaatsen waaruit de jongeren kunnen kiezen. De plekken waar jongeren stage kunnen doen in het jeugdwerk zijn zeer divers van aard, gaande van bijvoorbeeld stageplekken op een jeugdbeweging of speelplein tot stages op een vakantiecamp in het buitenland, in een buurtsportvereniging of bij een kinderboerderij.

Enkele respondenten twijfelen of al deze organisaties echt kunnen dienstdoen als stageplek (Interview 11), hoewel de meesten toch vinden dat “er nooit genoeg stageplaatsen zijn” (Interview 7) en dat die keuze voor jongeren in ieder geval niet te veel beperkt moet worden of gestuurd (Interview 2), ook niet wanneer de werking zich richt op specifieke doelgroepen (Interview 10).

Belangrijker voor de verantwoordelijke organisaties is de focus en inhoud van de stage en de mate waarin jongeren de kans krijgen om hun competenties toe te passen in te praktijk:

Ik vind het zeker niet slecht om ergens een lijn te trekken en daar duidelijk in te zijn. (...) Sportkampen bijvoorbeeld, [daar lijkt de stage] afhankelijk van wat ze daar zelf doen als animator en als begeleider. (...) Maar langs de andere kant denk ik dat het ook moeilijk is om daar die splitsing in te maken. (Interview 11)

[Ze moeten] participatief werken, kinderen en jongeren centraal zetten. Inspelen op aandacht voor van alle zaken hebben, en niet alleen het eindresultaat, maar ook de weg daar naar toe. (...) Als een organisatie kan

zeggen “wij streven hier mee naartoe”, dan kunnen we al ver geraken. Dat kunnen we ergens verwachten, want je weet pas in de praktijk of het effectief kwaliteitsvol is. (Interview 5)

Zoals aangegeven lijken niet alle cursusorganisaties die de eindverantwoordelijkheid dragen over het traject dat de jongeren afleggen een goed zicht te hebben op wat de stageplaatsen doen en hoe zij juist werken (zie ook 3.2.2).

3.3 Kwaliteit rond het kadervormingstraject

De kwaliteit van de kadervorming wordt mee bepaald en versterkt door ondersteunende factoren en initiatieven die we in deze paragraaf in meer detail bespreken.

Een eerste element is de algemene visie op kwaliteit in de kadervorming, en daaraan gekoppeld de waarde die door de organisaties aan het attest zelf wordt gehecht. Deze aspecten bepalen mee de wijze waarop de kadervormingsorganisaties hun taken en rollen invullen en aan de slag gaan met de competentiekaders. Ten tweede gaan we in op de KAVO-tool die een kwaliteits-ondersteunend instrument is. De tool is de digitale weerspiegeling van het kadervormingstraject en de taakverdeling tussen cursusorganisaties en stageplaatsen, en we stellen vast dat het gebruiksgemak en de mogelijkheden voor opvolging en informatieverspreiding nog niet helemaal op punt staan. Ten derde bespreken we de actoren die sturen en coördineren in het veld, de overheid en De Ambassade. Beide nemen specifieke rollen op om de kwaliteit rond het kadervormingstraject te verzekeren.

We stellen volgende zaken vast:

- ✓ De meeste organisaties koppelen competentiedenken aan ruimte voor remediëring en herkansing. Ze zorgen via **waardering en feedback** voor brede, ‘zachte’ evaluaties in plaats van ‘harde’ evaluaties.
- ✓ Zij vragen vanuit die optiek ook iets meer **erkenning** voor het verwerven van het attest door de jongeren.
- ✓ De gebruiksvriendelijkheid en flexibiliteit van de **KAVO-tool** zijn er sterk op vooruitgegaan, maar concrete verbeterpunten blijven.
- ✓ De **workflow** en dus ook het beheer van het traject via de tool vraagt redelijk veel capaciteit van de organisaties die niet altijd efficiënt kan worden ingezet door **overbodige stappen** in het proces.
- ✓ De overheid staat open voor **verbetering en suggesties** en is een aanspreekpunt voor de organisaties.
- ✓ De overheid voert een beperkt aantal **inspecties** uit. Die hebben niet onmiddellijk de finaliteit om te controleren-sanctioneren, maar gebeuren vanuit een leer- en verbeterperspectief. Ze dienen vooral om te **informer en bij te sturen**. Er zijn andere sturingsinstrumenten om deze doelen te bereiken.
- ✓ Het **erkenningsdossier** is een zeer belangrijk dossier voor overheid en organisaties. Er wordt **voldoende ondersteuning** voorzien om het in te vullen. Sommige organisaties ervaren de erkenningsperiode echter foutief als een vastgestelde termijn met weinig bijsturingsmogelijkheden in het dossier, terwijl er wel ruimte is om het erkenningsdossier bij te sturen. Dit kan tot onderbenutting van de bijsturingsmogelijkheid leiden.

- ✓ **De Ambrassade** vervult een belangrijke rol als tussenschakel tussen de organisaties en de overheid door noden te capteren en te communiceren, en door zelf ook actief de kwaliteit van de kadervormingstrajecten te stimuleren en organisaties te ondersteunen in hun werking.

3.3.1 VISIE OP EN WAARDE VAN HET ATTEST

Competentiegericht werken staat centraal in het decreet en organisaties moeten tonen dat ze de competentieprofielen gebruiken om hun werking rond de kadervorming in te vullen. De analyse hierboven duidt dat veel organisaties binnen het competentiekader werken en dat sommigen er echt mee aan de slag gaan. De manier waarop sluit aan bij hun **visie op kwaliteit in de kadervorming** die hieronder verder wordt besproken.

We stelden ook vast dat de organisaties zelf nog op zoek zijn naar manieren om de jongeren met die competenties vertrouwd te maken en binnen te brengen in hun leefwereld. Weinig organisaties lijken het trajectboekje daarvoor te gebruiken als ondersteuning. Waar wel veel overeenstemming rond is, is de waarde die wordt gegeven aan het feit dat de kadervormingsattesten een **formele erkenning voor jongeren zijn van hun competenties in het jeugdwerk**.

3.3.1.1 Visies op kwaliteit

Het principe van competentiegericht werken lijkt breed doorgesijpeld te zijn in het huidige jeugdwerk. De meeste organisaties koppelen dat competentiedenken wel sterk aan de wil of het enthousiasme van jongeren om bij te leren en te groeien, en vermijden liever 'harde evaluaties'. Ze laten wel in de mate van het mogelijke **ruimte voor remediëring en herkansing** en zorgen via **waardering en feedback** voor brede, 'zachte' evaluaties. Beide elementen (competentiegericht werken en zacht evalueren) hoeven elkaar ook niet uit te sluiten bij het werken met jongeren (zie ook Saveyn, 2007; Philips et al., 2013).

Waar wij voor staan is jongeren sterker te laten intreden in de maatschappij. Voor mij is kwaliteit in het jeugdwerk echt jongeren versterken in de maatschappij. En hun stem laten horen. (Interview 7)

Ik denk dat je sowieso ook beoordeelt in hoe ben je je gegroeid bij ons nu over die weekends, dat is zeker zo. Zeker dan bij die ene persoon die nog niet direct groen licht had gekregen en die zich misschien nog een beetje extra heeft moeten bewijzen, nog een beetje extra heeft moeten tonen dat ze wel geschikt was. Maar je moet natuurlijk wel de competenties behalen. Dat lijkt me wel logisch. (...) Ik denk zo lang met die persoon weet van oké, dat is mijn werkpunt, daar moet ik op letten, denk ik dat het wel oké is, zolang dat het niet dramatisch is. (...) Niemand scoort op alles even hoog, dat lijkt me nogal logisch. Maar het moet wel, het besef moet er wel zijn (Interview 10)

Het gaat vaak over jongeren vertrouwen geven en kansen geven om zelf het heft in eigen handen te nemen, ze daar wel bij ondersteunen maar ze zelf het vertrouwen geven om te groeien, verbinding creëren tussen jongeren (Interview 11)

Bij [ons] is het een geslaagd traject als jongeren zelf kunnen benoemen waar dat ze gestart zijn en waar dat ze geëindigd zijn. Welke weg dat ze daarin hebben afgelegd. En op een speelse en leerse manier, zonder dat dat een schools gevoel geeft, jongeren sterker en bewuster maken in iets wat ze minder goed konden. (...) Maar moet dat allemaal meetbaar zijn? (Interview 4)

Ik vind dat de competenties die je als jeugdwerker ontwikkelt, zeker meer gewaardeerd mogen worden. Dat die echt wel een ontzettend positieve impact kunnen hebben voor u als werkzoekende, of als werkend

persoon, of dat nu in het onderwijs is of niet. Maar ik vind niet dat jeugdwerk als doel mag hebben om die competenties voor de arbeidsmarkt te ontwikkelen. We moeten heel het jeugdwerk zo proberen te vervormen, dat ons doel is om mensen op te leiden om zo snel mogelijk een job te gaan vinden ergens. Dat zou ik ten allen tijden willen beschermen. Voor mij is het jeugdwerk in de eerste plaats een plek waar dat kinderen en jongeren zichzelf kunnen ontwikkelen en vooral heel veel plezier kunnen beleven met elkaar. (Interview 6)

Deze visies sluiten ook aan bij het generieke karakter die de kadervormingsattesten hebben: Elke jongere die deze kadervormingstrajecten doorloopt kent een **verschillend start- en eindpunt** en maakt een eigen groeitraject door binnen het diverse aanbod in het veld.

Waar je ergens op die competentie staat, dat is super individueel afhankelijk en je kunt niet zeggen, voor alle hoofdanimatoren in het jeugdwerk, jullie zijn prima feedbackgevers. (...) Die persoon kan misschien wel keigoede activiteiten maken, kei goed dingen organiseren, terwijl diegene die feedback geeft echt de grootste chaoot ter wereld is. Maar die hebben wel alle twee aan hun competenties gewerkt van een hoof animator. (...) Dat is gewoon een afspraak die we hebben gemaakt. Dat is zoals dat je een afspraak hebt gemaakt tussen iedereen die van het lagere school afstudeert, krijgt allemaal een lagere schooldiploma. (...) Als de competenties voldoende behaald zijn, dan krijgen ze een attest. Maar er is nooit gezegd, en gelukkig maar, ze moeten minstens boven dat percentage zitten, want dat kun je niet zeggen, dat valt niet in cijfers uit te drukken. (Interview 6)

Voor mij is die animatorcursus heel belangrijk, communicatief word je sterker, als persoon word je sterker, qua flexibiliteit wordt je sterker. Dus ik denk dat die omgeving ook moet weten dat animatorcursus niet gewoon spelen is maar ook versterken van jongeren. (...) [Onze jongeren] vinden dat zelf ook belangrijk [ook al] omdat dat bij [ons het] een voorwaarde is om animator te kunnen worden. (Interview 7)

De gezamenlijke competentiebasis, het overmaken van die basis aan jongeren, hen ermee laten kennismaken en errond laten werken, vormt met andere woorden de stap naar kwaliteit. Het zijn ook die elementen die centraal staan in het jeugdwerk.

3.3.1.2 Uitreiking en erkenning

Aansluitend op het vorige, merken we ook op dat alle geïnterviewden de meerwaarde van het attest erkennen. We geven enkele citaten om dit te illustreren.

Ja, gewoon, ons doel is een versterking van de jongeren binnen de maatschappij. Ik denk dat de eerste attest-cursus echt belangrijk is want wij werken ook heel veel met moeilijke jongeren en jongeren met kansarmoede en als die na acht dagen zo hun cursus behalen, dan zijn die van "ah ik heb iets behaald in mijn leven". Dus da's een grote stap voor hen. (Interview 7)

Dat heeft toch een waarde? Allez nee ik weet bijvoorbeeld als wij sollicitanten aannemen, ik denk dat dat ook overall is, iemand die, allez ja je hoeft daarvoor niet per sé de animatorcursus, maar (...) die mensen weten wat dat is om verantwoordelijkheid op te nemen, die weten wat dat is om samen te werken, om te overleggen met andere mensen. Ik denk dat dat sowieso een meerwaarde heeft. (Interview 10)

De erkenning die hiervoor gegeven wordt via het attest en door de maatschappij, kan volgens sommigen nog verder worden versterkt (Interview 4, Interview 2):

Je hebt op je 16, toch maar, de cursus gedaan. Nog zo 'n stage van 50 uur erbij en je bent erop geslaagd. Hé jong, weet je wat dat is?" (...) Daar mag misschien ook wat meer erkenning voor zijn. Nu valt die erkenning ook voor een heel groot stuk weg. Want [de attestering gebeurt] allemaal online, wat super simpel is. Ook

voor ons, ik heb daar niet over te liegen, ik doe het liever zo. Maar voor de jongeren zelf vind ik dat wel een gemis. (...) Dat is een erkenning van de Vlaamse overheid (...) En nu voelt die erkenning veel minder, denk ik, voor jongeren. (...) Het begint ook met soms stomme dingetjes, dus qua erkenning geeft [een fysiek attest] meer gewicht (interview 2).

3.3.2 ONDERSTEUNING VIA DE KAVO-TOOL

De kadervormingstrajecten worden administratief beheerd via de KAVO-tool. Deze tool kent verschillende gebruikers. De tool wordt door de jongeren (of hun ouders en andere 'proxy'-actoren zoals de jeugddienst) gebruikt om zich in te schrijven voor de cursus. De KAVO-tool dient ook als beheersinstrument voor de organisaties om de voortgang van de jongeren en hun traject te rapporteren en bij te houden. Het dient daarbij als communicatie-instrument om jongeren en organisaties te herinneren aan hun verplichtingen. De tool is tot slot een belangrijk beheers- en sturingsinstrument voor de overheid zelf en biedt belangrijke informatie en inzichten voor monitoring en evaluatie (bv. rond doorstroming van cursus naar stage, vraag en aanbod naar cursussen of stageplekken).

De tool is nog steeds voor verbetering vatbaar, hoewel veel kinderziektes ondertussen zijn aangepakt die bij de lancering van de tool duidelijk nog aanwezig waren en ook in het vorige onderzoek werden vastgesteld (Vermeersch et al. 2018). Meer bepaald kan de gebruiksvriendelijkheid nog worden verbeterd, zowel voor de jongeren zelf als voor de organisaties. Die laatste ondervinden moeilijkheden wanneer zij wijzigingen in het systeem willen aanbrengen en ervaren te weinig flexibiliteit. Op breder niveau zijn organisaties ook vragende partij voor een optimalisering van de werkprocessen achter de tool, en het efficiënter maken van sommige stappen in het beheer van het kadervormingstraject.

3.3.2.1 Gebruiksvriendelijkheid en flexibiliteit

De meeste respondenten geven aan dat de gebruiksvriendelijkheid van de **KAVO-tool sterk verbeterd** is ten opzichte van de beginjaren (Interview 1, Interview 5, Interview 7, Interview 13). De toegang voor jongeren is bijvoorbeeld aangepast en vergemakkelijkt – al blijft aandacht voor de digitale kloof en kwetsbare jongeren belangrijk (Interview 1, Interview 4, Interview 7).

Ook de statistieken die uit de tool kunnen worden gehaald, worden als een voordeel gezien voor de organisaties om de eigen werkingsverslagen en beleidsnota's te kunnen opstellen. Er wordt ook opgemerkt dat de mogelijkheden voor opvolging en transparantie in de KAVO-tool heel breed zijn en dat die momenteel nog onvoldoende worden benut (Interview 5, Interview 9).

Ondanks de vele wijzigingen en aanpassingen, blijft de tool op verschillende andere punten te weinig gebruiksvriendelijk, vooral dan voor de organisaties wanneer zij het praktische beheer van het traject in de tool willen doen. Meer specifiek wordt aangegeven dat er te **weinig mogelijkheid is om wijzigingen** in het systeem aan te brengen. Dit gaat vooral rond zeer praktische zaken, zoals bewerkingen in bulk, punctuele wijzigingen van stageverantwoordelijken, cursusverantwoordelijken e.d.m. Het is ook niet mogelijk aan te duiden dat een jongere gestopt is met het traject.

Het vraagt veel capaciteit van de organisaties om hierop in te zetten (Interview 1, Interview 5, Interview 7, Interview 8, Interview 13) en zorgt er soms ook voor dat er **creatieve oplossingen worden gezocht om de KAVO-tool te omzeilen**, zoals jongeren pas koppelen aan een stage op het moment dat ze al afgelopen is – simpelweg omdat dan mogelijk tijdrovende wijzigingen in het traject kunnen worden vermeden.

Dus ja, die KAVO, het is wel gemakkelijk dat dat mogelijk is om iedereen in één keer te evalueren. Dat vind ik wel gemakkelijk, maar in realiteit als er dan eentje tussen zit die bijvoorbeeld niet geslaagd is, moet je toch nog iedereen individueel doen. (...) [De KAVO-tool] vraagt soms wel wat tijd of zo vind ik persoonlijk. Nu, je moet dan, denk ik, twee weken voor de start van een cursus alles ingeven op KAVO, je kunt dat dan niet meer aanpassen. Terwijl in realiteit dat dat soms wel gebeurt, dat toch de instructeur of cursusverantwoordelijke nog verandert, dus dat we dat nog moeten aanpassen. (Interview 8)

Normaal gezien moeten cursisten gekoppeld worden aan een stageplaats (...) Veel organisaties doen dat niet want als die stage dan niet goed is, dan staat dat al in het systeem. En dan kun je dat er niet meer uithalen als organisatie. (Interview 6)

Ja, en ik koppel hen ook [nog] niet (...) je weet nooit wat er nog verandert, dus ik zet dat daar nog niet in. Je kan dat niet makkelijk verwijderen en als je dan per ongeluk een foutje maakt met niet geslaagd of wel geslaagd, dan moet je direct je telefoon pakken en [het Departement] zeggen "ik heb een foutje gemaakt". En ze vinden dat oké, dat weet ik, maar dat maakt dat je liever voor jezelf even een check doet vooraleer je het ingeeft, je wil die niet tot last zijn. (Interview 1)

Vaak worden concrete **oplossingen aangereikt via overleg met De Ambrassade of rechtstreeks door het Departement** door opvolging van vaak voorkomende problemen. Het Departement staat ook open om bij te sturen en de administratieve last voor de organisaties zo veel mogelijk te beperken via de KAVO-tool en tijdens het gebruik ervan (Interview 1, Interview 5, Interview 8, Interview 9, Interview 11).

Ook een tijd geleden, denk ik, hebben we vanuit de beleidswerkgroep van De Ambrassade, zo wat signalen over KAVO, onder andere, doorgegeven. En ik vind wel dat vanuit het departement dat ze daar goed hebben ingespeeld. Ze hebben dan zo iets gemaakt, een memorandum of zo, ik weet niet meer hoe dat het heette, met nog wat meer uitleg over KAVO, dus dat vind ik wel goed. En we hebben ook vragen gesteld over mails die we kregen. En er zijn wel al dingen aangepast. Dus ik vind het wel goed dat ze daar voor open staan om zo'n dingen te doen. (Interview 8)

Een andere oplossing om het gebrek aan flexibiliteit in de tool aan te pakken, is het **toekennen van beheersrechten**. Er kan bijvoorbeeld één iemand per organisatie meer rechten worden geven in de KAVO-tool om problemen op te lossen of om aanpassingen te maken die desnoods ook verder gelogd worden, zodat wijzingen altijd kunnen worden teruggedraaid (Interview 6, Interview 8)

3.3.2.2 Stappen in het beheer van het traject

Er komen ook verschillende opmerkingen over de bredere aspecten van het beheer in de tool. Meer bepaald rond 'workflow' die achter de KAVO-tool zit. Die workflow bestaat uit de stappen voor beheer in de tool, die op hun beurt de digitale reflectie zijn van het feitelijke kadervormingstraject van de jongeren dat door de organisaties moet worden opgevolgd. Maar niet alle stappen in die workflow worden door de geïnterviewden als nodig of relevant gezien (Interview 1, Interview 2, Interview 6, Interview 13).

De workflow en dus ook het beheer van het traject, vragen met andere woorden redelijk veel capaciteit die soms inefficiënt moet worden ingezet. De respondenten verwijzen in het bijzonder naar de administratie en inspanningen die gevraagd worden om telkens 'bevestiging' te geven van de voortgang van de jongeren in het traject:

Ik vind het zelf ook heel dwaas dat wij zelf ook telkens die bevestiging moeten geven van "ah ja, die cursus is geslaagd". We hebben dat dan al eens op papier gezet, dan moet ik dat nog eens digitaal doen, dan moet ik dat voor die stage ook nog eens doen en dan die derde stap, dat komt nog van die evaluatiedag dat je

vroeger had, dat is nu weggevallen. Maar je moet dat daar nog eens bevestigen. Dat is allemaal niet veel tijd maar dat zijn zo'n stomme dingen die eruit mogen. (...) Ouders [moeten] dan een profiel aanmaken op KAVO, die doen dat ook niet tegen het moment dat je wil, dus je kunt dat ook niet van 40 mensen in één keer doen. Da's altijd voor tien mensen tussendoor en achter hun veren zitten. (Interview 1)

Maar wij krijgen dus mails, een maand nadat die een cursus hebben gevolgd, of drie maand daarna. Die personen hebben allemaal nog geen stageplaats, omdat die nog niet gekoppeld zijn. Maar (...) natuurlijk hebben die nog geen stageplaats. (...) Die moet je dan gaan opzoeken in de KAVO-tool, om die hun e-mailadres te gaan vinden. Dat zijn heel veel stapjes om te snappen over wie het gaat en [of ik die] een mail moet sturen of niet. Maar dat is gewoon een voorbeeld van een mail, waarvan ik denk dit is echt [onnodig]. En dan ja, als ze dan hun stage hebben gedaan, dan krijg je daar nog eens een mail van, omdat je dan die boekjes moet gaan opvragen. (...) Maar vaak [hebben wij] dat boekje niet gekregen, en decretaal moeten we wel eerst dat boekje hebben gekregen, digitaal ook vooraleer dat wij het attest mogen in orde maken. (...) Eer dat een jongere van 15 die mails heeft gelezen, en dat boekje terugvindt en daar dan foto's of scans van heeft kunnen maken om die dan of mail terug te kunnen sturen, zijn er al gemakkelijk drie maand verstreken. Allez, dan zit je daar weer. (Interview 6)

3.3.3 STURING, COÖRDINATIE EN ONDERSTEUNING

Er is veel verloop in de sector waardoor de nodige **ondersteuning en begeleiding van kadervorming altijd noodzakelijk en relevant** zal zijn om de doelstellingen rond kwaliteit te bereiken. Twee actoren zijn hierrond actief, namelijk het Departement en De Ambrassade. Beiden spelen hun rol *in aanvulling op de organisaties* in het veld om de kwaliteit van de kadervormingsattesten te garanderen. Het Departement doet dat door toe te zien op de regels rond de kadervorming, de ondersteunende KAVO-tool te beheren en informatie te verstrekken naar alle betrokken actoren – inclusief jongeren (en hun ouders). De Ambrassade coördineert de organisaties in het veld en vormt vandaaruit het aanspreekpunt voor de overheid in zijn contact met de sector. De organisatie stimuleert ook de samenwerking en overleg tussen de organisaties in het veld en zet zich in voor gezamenlijk leren.

We lichten hieronder enkele belangrijke vaststellingen uit de interviews toe. Wat de sturing vanuit de overheid betreft, merken we algemeen op dat organisaties zelf weinig contact zeggen te hebben met het Departement. Ze konden slechts in beperkte mate concrete aandachtspunten meegeven tijdens de interviews. We gaan ten eerste in op de bereikbaarheid van het Departement voor vragen en opmerkingen vanuit het veld. Ten tweede bespreken we het erkenningsdossier als belangrijk instrument om de 'toegang' tot het veld te bepalen. Hierrond kwamen de meeste opmerkingen en aandachtspunten vanuit de organisaties. Ten derde gaan we in op de inspecties op kwaliteit die het Departement uitvoert en de beperkte ervaringen daarrond bij de organisaties.

Wat de sturing en coördinatie van De Ambrassade betreft bespreken we kort enkele initiatieven voor samenwerking en overleg en de ervaringen van de geïnterviewden hiermee.

3.3.3.1 De overheid als aanspreekpunt

Uit de gesprekken blijkt dat de geïnterviewden (op een paar uitzonderingen na) weinig contact hebben met het Departement (Interview 4, Interview 7, Interview 10). Wanneer zij dat wel hebben, is dat in veel gevallen naar aanleiding van een concrete vraag rond de KAVO-tool of hun erkenningsdossier (Interview 1, Interview 5, Interview 8).

Algemeen wordt het Departement bereikbaar en flexibel ingeschat en wordt er snel een antwoord op vragen geboden, “ook voor ouders die problemen hebben, dat loopt allemaal super vlot” (Interview 1). De ervaringen met verbeteringen aan de KAVO-tool zijn ook positief, zoals eerder geschetst (zie sectie 3.3.3).

En die zijn in mijn ervaring ook altijd heel snel in het beantwoorden van vragen. Als je dan mailt, dan komt het altijd wel heel snel in orde. Ze zijn wel altijd flexibel. (Interview 8)

Ik vind het al wel heel aangenaam dat daar een hulplijn voor is, zeker omdat, in het jeugdwerk zit er vaak heel veel verloop qua werknemers, dus dan is het wel handig dat er iemand is die daar veel van af weet waar je even met je vragen terecht kunt. (Interview 11)

Hoewel door verschillende organisaties erkend wordt dat de overheid veel vertrouwen geeft aan het jeugdwerk en ook de aanwezigheid van het Departement op de beleidswerkgroep van De Ambrassade als positief wordt beschouwd (Interview 1, Interview 5), lijkt voor sommige respondenten de **afstand tussen het veld en de overheid** nog heel groot en wordt er meer ondersteuning gevraagd. Zoals eerder opgemerkt, blijkt er hieruit nood aan meer richting voor de stageplekken (zie sectie 3.2.2).

Die hebben heel weinig weet denk ik van wat er lokaal speelt, buiten signalen die koepelorganisaties geven (...) Ze mogen veel vertrouwen hebben, maar ik vind ook wel dat er meer ondersteuning mag zijn en dan vind ik dat de Vlaamse overheid wel een rol heeft voor de niet -geprofessionaliseerde organisaties. Voor mij hoeft dat niet en voor mijn collega's hier hoeft dat ook niet, (...) maar doe iets aan al die vrijwillige mensen die ook maar gewoon iets doen. Neem daar, alsjeblieft de taak in op, zorg dat die op de hoogte zijn [van wat er van hen tijdens het begeleiden van stages] verwacht wordt. Ik denk dat daar nog heel veel groeikansen in zitten. (Interview 2)

We houden met hen contact, maar dat is al vaak omdat er iets is in de KAVO-tool dat ik zelf niet kan. Dat zij dat moet doen. Ik heb altijd een beetje stress als ik met haar contact opneem, want dan ben ik bang dat ze iets gaat merken, wat dan fout is. En dat ik dan op mijn vingers getikt wordt of dat we dan dingen verliezen of weet ik veel wat. Dat kan puur ook bij mij liggen of bij de perceptie die ik daarrond heb. (...) [Wijzigingen willen aanbrengen aan uw cursus] dan komt de subsidie in gevaar en komt uw bestaansrecht in gevaar. Dat wil je natuurlijk niet. (Interview 6)

3.3.3.2 Inspecties

Een van de instrumenten voor het Departement om toe te zien op de kwaliteit van de kadervorming is het uitvoeren van inspecties. De overheid voert vormelijke inspecties uit en gaat na of de beschrijving van bijvoorbeeld de cursus in het erkenningsdossier overeenkomt met hoe die cursus in de praktijk wordt gegeven, of voldaan werd aan de minimumvereisten rond het aantal deelnemers en uren, etc.

Er zijn weinig geïnterviewde organisaties die hier al mee in contact gekomen zijn en ook het Departement zelf is nog zoekende naar een efficiënte manier om invulling te geven aan zijn inspectierol (Interview 1, Interview 2, Interview 5, Interview 7, Interview 9, Interview 12).

De meeste organisaties **erkennen en aanvaarden dat de overheid een belangrijke taak** heeft hierin. De **leidraad** die voorzien werd, wordt ook gezien als nuttig en relevant omdat richting wordt gegeven en duidelijk wordt gemaakt wat er kan verwacht worden van een inspectie (Interview 1, Interview 5):

Ik denk dat ze bij ons net in het begin een keer zijn langsgeweest. Ik vind dat ergens ook logisch dat een overheid dat doet, als je daar middelen voor krijgt en een erkenning hebt dat zij dat op een bepaalde manier

controleren, maar ik heb ook wel het gevoel dat als er even iets niet is zoals het moet dat daar dan ook wel een gesprek rond is en dat als je niet alle juiste details aanlevert dat het dan niet is dat je je erkenning verliest, maar er wel een gesprek rond kan hebben. En ik denk dat dat het belangrijkste is. (Interview 12)

En op vlak van controle, ja dat weet ik gewoon echt niet [want ik heb er nog geen gehad]. Ik weet wel dat dat kan dat ze langskomen en ik weet welke documenten dat ik moet klaar hebben en ik weet dat ze mogen vragen om een sessie te volgen, maar als dat net de sessie is over fysieke en emotionele integriteit en we hebben liever niet dat ze aansluiten, dat dat niet moet. (...) Maar ik heb daar eigenlijk ook geen schrik voor, omdat die ondersteuning zo vlot verloopt en je daar wel zo...ik heb het gevoel dat we met elkaar kunnen praten en dat is het belangrijkste. (Interview 1)

De gepercipieerde afstand tussen 'de overheid die op inspectie komt' en 'het veld' wordt voor sommigen nog heel groot aanvoeld, terwijl anderen weinig druk ervaren.

Ik heb nog maar één keer meegemaakt, dat ze op inspectie zijn gekomen en dat vind ik eerlijk gezegd ook wel een beetje dubbel. (...) Omdat bij ons is er geen beroepskracht aanwezig op cursus, dat is volledig getrokken en gedragen door vrijwilligers (...) En dan kan dat wel echt een beetje imponerend, nee, als er dan zo iemand komt van de Vlaamse overheid, dat is wel een beetje eng voor hen. (...) Want zij weten wel hoe ze die cursus moeten geven, maar ja, antwoorden ze dan wel juist op de vragen die dat er gesteld worden? Zijn er dingen dat ze misschien toch niet helemaal weten, want vaak weten ze wel alles, maar gewoon dan door de stress op het moment of zo, zeggen ze dan misschien iets dat dat eigenlijk niet zo is of dat dan verkeerd wordt geïnterpreteerd? Er wordt dan ook gevraagd om een sessie mee te volgen. Ze durven dan ook daar geen nee op te zeggen, maar achteraf zeggen ze dan tegen mij van, "ja, dat was wel niet leuk, want dat was net een rustige sessie en de cursisten durfden plots ook niet meer". (Interview 8)

Ik heb het gevoel dat het echt goed in elkaar zit en dat dat echt een mooie cursus is. Ik zou dat eigenlijk leuk vinden, moest de overheid dat een keer bekijken en zeggen wat ze ervan vinden. Omdat ik daar zelf een goed gevoel bij heb. Maar ja, dat is natuurlijk, waar haal ik dat gevoel uit? Ik ben zelf ook twintig jaar geleden die cursussen gedaan, ik ben ook al die dingen doorlopen, mijn kinderen nu ook. Dus ik kan dat een beetje vergelijken. Ik heb natuurlijk ook een beetje ervaring met mijn werk. Dus ik denk dat die van ons echt wel oké is. Maar ik denk dat dat nooit kwaad kan van een keer, ja, een ander oog erop te laten schijnen en te zien wat dat zij denken en wat ze, er zullen sowieso verbeterpunten mogelijk zijn of, dat is sowieso interessant. (Interview 10)

Het aantal inspecties in het veld is zeer beperkt (Interview 9) en het doel ervan is vooral om een beter zicht te krijgen op de organisaties en hoe zij werken. Zo worden verbeterpunten aangereikt om de werking – en dus kwaliteit van de kadervorming – te versterken. Door dit **leer- en verbeterperspectief** in te passen in zijn inspecties neemt de overheid **vooral een informerende en anticiperende rol** op, eerder dan controlerend en sanctionerend op te treden (op specifieke uitzonderlijke gevallen na).

In die zin tracht de overheid ook zelf meer een partner te zijn voor de organisaties, al blijft dat een moeilijke evenwichtsoefening.

Maar zij komen ons ook controleren. Da's een assumptie hè, dat ik heb, terwijl... Dat is natuurlijk ook zo [maar] hoe meer en hoe langer je contact hebt met het departement, zie je ook vele andere aspecten en leer je daar heel snel wel doorkijken. En dan pas eigenlijk besef je, wow, wij kunnen hier samen wel goeie dingen creëren. (Interview 5)

Er zijn ook **andere manieren om vorm te geven aan leren en verbeteren als centrale doelstelling** dan het uitvoeren van inspecties. Door contact op meer laagdrempelige of informelere wijze te organiseren en via aangekondigde bezoeken kan de overheid het leertraject van de organisaties versterken. Die kunnen zich

dan voorbereiden en daarmee ook al zelf voor en na de inspecties reflecteren over hun werking. Tijdens een van de interviews wordt hier wel de kritische kanttekening bij gemaakt dat het misschien net de 'angst' voor onaangekondigde controles is, die ervoor zorgt dat sommige organisaties zich aan de regels houden (Interview 5).

Je kan ook gewoon eens aan de vormingsverantwoordelijke vragen hoe de voorbereidingen lopen en hoe die dat aanpakt. Als dat laagdrempeliger en kleiner kan, en dat je daarmee een groter aantal organisaties een beetje aan het opvolgen bent in plaats van een paar organisaties helemaal onder de loep hebt genomen die dan helemaal in paniek zijn geweest en nu denken dat ze heel hun cursus opnieuw moeten uitwerken. Dat hoeft ook niet. (Interview 1)

Bijvoorbeeld al op voorhand zeggen, we gaan dan komen, denk ik dat voor vrijwilligers al ergens een geruststelling zou zijn. Niet omdat ze dan hun schema gaan aanpassen ofzo, maar gewoon dat ze dat weten, dat ze er zich op kunnen voorbereiden. Want ja, dan de keren daarna dat we cursus hadden, had ik dan wel altijd met de cursusverantwoordelijke overlopen van, kijk, als er controle komt, jullie zijn goed bezig, weet dat ze dit en dit kunnen vragen (Interview 8)

3.3.3.3 Erkenningsdossier en ruimte voor flexibiliteit

Organisaties moeten een aanvraagdossier indienen om geattesteerde kadervorming te mogen organiseren. Dat dossier wordt ingediend via mail, terwijl de verplichte en tijdige melding van de cursus op de KAVO-tool gebeurt ten laatste twee weken voor de start van het traject. Iedere vijf jaar wordt het erkenningsdossier geëvalueerd en herzien indien nodig. Het erkenningsdossier is een belangrijk instrument om de 'toegang' tot de kadervorming te bepalen en dient voor de overheid als middel om minimale kwaliteit te verzekeren.

De ervaringen van de respondenten met het erkenningsdossier, het opstellen en beheren ervan zijn zeer verschillend. Door het grote verloop binnen de sector zijn er verschillende geïnterviewden die **geen ervaring** hebben met het eigen dossier (Interview 1, Interview 3, Interview 7, Interview 11). De organisaties zijn algemeen wel tevreden over de ondersteuning die ze hebben bij het opstellen van het document (Interview 1, Interview 7, Interview 10), en die zowel door het Departement als door De Ambassade werd voorzien.

Voor veel organisaties is het erkenningsdossier in ieder geval een belangrijk administratief dossier waar veel tijd werd in geïnvesteerd (Interview 1, Interview 2, Interview 5, Interview 6). Niet alle organisaties blijken echter voldoende kennis te hebben van de mogelijkheden tot bijsturing en verbetering tijdens de vijf jaar na de erkenning waardoor deze mogelijkheden potentieel onderbenut blijven.

Het grootste probleem vind ik dat er wel een heel groot administratieve last bij komt. (...) En dat bedoel ik dan met bijvoorbeeld het erkenningsdossier, waarin dat er heel specifiek moet geschreven worden, welke blokken aan welke competenties werken. Maar als organisatie is er weinig mogelijkheid om die blokken te veranderen of die andere cursus te rapporteren in de modules, want ja, die weekschema's zien er anders uit en dan wordt je daarop gepakt. (...) Maar ja, hoe kun je dan je blokken of je inhouden experimenteren? Hoe kunt je dat veranderen, gewoon een keer uittesten [en nagaan] is dit effectief, werkt dit effectief? En dat voelt heel vervelend aan, want (...) we willen aan die competenties werken. (Interview 6)

Wij willen nu wel met het een en het ander experimenteren, bijvoorbeeld dat digitale en cyberpesten, maar wat je in je evaluatiedossier hebt staan [ligt vast] en als je dan controle krijgt, dan krijg je naar je voeten (...) Wij werken nauw samen met die instructeurs ook over de inhoud [en die willen] dat aanpassen (...) maar dan moet ik een heel nieuw dossier schrijven en daar hebben wij gewoon nu de tijd niet voor. Dus moest

dat dossier iets toegankelijker zijn, als je daar wat kleine aanpassingen aan wil doen, en dat je dan geen schrik moet hebben dat je dan gecontroleerd wordt of dat je niet schrik hebt dat je dan wordt afgekeurd, dat zou wel fijn zijn. (...) [Zoals] de inhoud van de sessie, als we die een beetje willen herschrijven. Dat staat nu zo specifiek in dat evaluatiedossier, wat goed is, en ik wil dat ook wel aanpassen als dat helpt bij transparantie en kwaliteitsbehoud voor de overheid. Maar dan wil ik dat makkelijker [kunnen doen]. Nu moet ik heel dat dossier beginnen lezen voor ik het kan aanpassen. (Interview 1)

Het erkenningsdossier dat vijf jaar geldig is moet minimale kwaliteit garanderen op het moment dat organisaties instappen in de kadervorming, maar het laat ruimte om verbeteringen al tijdens die erkenningsperiode aan te brengen. De vijfjaarlijkse evaluatie is immers een uiterste termijn waarbinnen herzieningen moeten worden aangebracht. De **ruimte om te experimenteren, leren en verbeteren kan nog verder worden bekendgemaakt zodat alle organisaties die ruimte weten te benutten wanneer nodig**. Aanpassingen aan de programma's maken deel uit van het constante verbetertraject dat van de organisaties wordt verwacht.

3.3.3.4 De Ambrassade

Ook de ondersteuning en coördinatie vanuit De Ambrassade wordt algemeen positief geapprecieerd door het veld.

Dat is wel super handig. De Ambrassade heeft heel veel goede tools en is heel beschikbaar om daarin te helpen, dus dat zeker wel (...) Dat is heel fijn dat zij er zijn en dat die mee zoeken, daar kunnen we invloed uitoefenen op het beleid en dat soort zaken, dat is wel heel fijn. (...) Ik vind De Ambrassade wel een uitstekend initiatief, dat de overheid ook wel een stukje heeft genomen en ondersteunt. Daar voelt je heel veel vormingsorganisaties, jeugdwerkorganisaties samenkomen en de koppen bij elkaar kunnen steken en ondersteund kunnen worden [in hun werking]. (Interview 6)

Omdat het verloop in het jeugdwerk hoog ligt, is het ook heel belangrijk om blijvend en op een centraal punt in het veld organisaties te ondersteunen in hun werking. Ook voor nieuwere medewerkers of kleinere organisaties kan De Ambrassade een aanspreekpunt zijn en een platform waarmee ze in contact komen met andere organisaties in het veld (Interview 11).

Via de website met handleidingen en inspiratiedocumenten, en de **doorlopende aanspreekbaarheid** vervult De Ambrassade deze ondersteunende functie (Interview 1, Interview 2). De Ambrassade wordt hierin erkend door de actoren als een belangrijke tussenschakel die ondersteuningsnaden opspooort en aanpakt. Enerzijds omdat die filtering en bundeling van noden toelaat voor de organisaties om gecoördineerd te wegen op het beleid, anderzijds omdat ze zo ook elkaar kunnen ontmoeten en versterken (Interview 6).

De Ambrassade zet enkele specifieke **nuttige initiatieven die organisaties stimuleren om te leren en te verbeteren**. De beleidswerkgroep vorming is een centraal forum waar organisaties samenkomen om de kadervorming (of andere vormingen) te bespreken. Daarnaast is er een collega-groep vorming die medewerkers in het jeugdwerk wil versterken in hun eigen competenties als vormingsmedewerker – wat opnieuw de kwaliteit van de trajecten ten goede kan komen. Deze groep werkt rond specifieke thema's of noden die door de vormingsmedewerkers worden aangebracht. En er zijn andere waardevolle initiatieven zoals 'Met vier op cursus' waar organisaties bij elkaar op bezoek komen over een periode van ongeveer een jaar en waarbij zij van mekaar proberen te leren, al dan niet gebruik makend van de leidraad die hiervoor voorzien werd.

Er zijn zo nog **andere initiatieven mogelijk om het leren van elkaar te stimuleren** zeker wat de stageplaatsen betreft en met het oog op het versterken van de link tussen stageplaatsen en cursusorganisatie, zoals jaarlijkse overleg- of intervisiemomenten (Interview 7) of een groep jeugdwerkers die bij één andere organisatie op bezoek komen en feedback geven op de werking (Interview 5). Dat kan belangrijke leer- en verbeterpunten opleveren, maar daarbij moeten organisaties wel de drempel overwinnen om (te veel) vanuit de eigen werking naar de kadervorming van een andere organisatie te kijken (Interview 1).

Op die manier is de **rol van De Ambrassade complementair aan die van de overheid** in het 'toezien' en bevorderen van de kwaliteit van de kadervormingstrajecten: Waar de overheid een vormelijke inspectie op zich neemt, zorgt De Ambrassade voor meer inhoudelijke ondersteuning.

Niet alle organisaties vinden echter hun weg vlot naar De Ambrassade of hebben veel contact met deze actor (Interview 7, Interview 11, Interview 12). Dat lijkt vooral het geval te zijn wanneer de kadervorming minder centraal staat in hun werking en zij daarnaast heel wat andere taken in het jeugdwerk op zich nemen. Ook de drukke agenda van de vormingsmedewerkers en de beperkte capaciteit binnen vooral de kleinere organisaties kan de deelname aan de initiatieven die De Ambrassade neemt wat beperken. Mogelijk kan de **ondersteuning naar die kleinere organisaties actiever** worden aangepakt en laagdrempeliger worden georganiseerd door De Ambrassade, zodat ook deze organisaties voldoende vruchten kunnen plukken van de mogelijkheden voor samenwerking en het efficiënter inzetten van capaciteit (Interview 2, Interview 5).

Ik ben er wel van overtuigd dat [De Ambrassade] misschien nog een andere soort rol kunnen opnemen naar die kleine [organisaties]. (...) Die [grote] weten [hen] te vinden en die hebben inderdaad intern zo'n systeem omdat die ook met meerdere vormingsmedewerkers zijn, dus dat zit veel meer ook in die hun manier van werken ingebakken. (...) [De Ambrassade kan] zelf meer contact opnemen met hen, zonder natuurlijk de boodschap te geven [dat ze dan] de kwaliteit van uw cursus komen bewaken, want dat is natuurlijk ook niet de bedoeling. (...) Een beetje inspelen op het feit "een investering nu, een tijdsbesparing later" bij wijze van spreken. (Interview 5)

Tot slot vermelden we dat bestaande initiatieven in het veld ook door individuele groepen van organisaties worden opgezet. Zo vinden bijvoorbeeld de jeugdbewegingen mekaar snel om samen te werken en initiatieven op te zetten die naast de activiteiten van De Ambrassade kunnen leiden tot een versterking van de werking en kadervormingstrajecten (Interview 1).

4 KADERVORMING VANUIT HET PERSPECTIEF VAN DE JONGEREN

In dit hoofdstuk bekijken we de kadervorming vanuit het perspectief van de jongeren die het traject doorlopen hebben, en al dan niet tot een goed einde hebben gebracht.

We doen beroep op de **surveydata** waarin we expliciet te beleving van de jongeren bevraagd hebben, maar we steunen ook op de gegevens uit de KAVO-tool die meer details bevatten over het traject dat jongeren algemeen in het kadervormingsproces afleggen.

We vatten de belangrijkste bevindingen hieronder samen. In hoofdstuk 5 leggen we deze bevindingen samen met die uit hoofdstuk 3 rond de analyse van kwaliteit vanuit het perspectief van de organisaties, en leiden we aanbevelingen voor verbetering af.

- ✓ Ongeveer twee op drie van de ingeschrevenen behaalt het attest voor de kadervorming.
- ✓ Het doorstromingspercentage na de cursus ligt zeer hoog en blijkt redelijk stabiel over de jaren heen.
- ✓ Wat de stage betreft, is de doorstroming lager omdat een groter aantal deelnemers afvalt naar/tijdens de stage en niet zozeer omdat deelnemers niet slagen tijdens die stap.
- ✓ De algemene tevredenheid bij de jongeren over de stappen in de kadervorming is hoog.
- ✓ Vooral de instructeurs, die zeer bewust en doelgericht in het traject instappen, zijn tevreden over de kwaliteit. Ondanks eventuele verschillen naar opleidingsniveau, gender of leeftijd is in al deze groepen het merendeel van de jongeren tevreden.
- ✓ Specifieke aandachtspunten voor de kwaliteit van de kadervorming tijdens de cursus gaan rond de intensiteit van de opleiding en het verdiepen van de EHBO-cursus.
- ✓ Tijdens de stage merken veel jongeren op dat de evaluatie niet altijd vlot verloopt en het proces van krijgen en geven van feedback voor verbetering vatbaar is.
- ✓ Jongeren nemen om verschillende redenen deel aan de kadervorming, maar intrinsieke factoren zijn de belangrijkste, en iets meer dan de helft van de jongeren zou het traject ook volgen wanneer er geen erkend attest aan was verbonden. Die groep is groter bij de instructeurs.
- ✓ Het attest is ook wel om andere redenen belangrijk voor jongeren. En instrumentele factoren zoals de invloed van de omgeving of de waarde voor de arbeidsmarkt spelen mee, maar de kans op plezier en zelfontplooiing primeren.

4.1 Doorstroming naar attest

Om zicht te krijgen op de beleving van kwaliteit van de kadervorming is het in eerste instantie nuttig te bekijken hoe de doorstroming naar de attesten verloopt en vooral, wanneer en waarom jongeren uit het traject stappen. Op basis van de gegevens in de KAVO-tool bekeken we de doorstroming na de cursus en de stage. De gegevens uit de survey hielpen ons om te verklaren waarom jongeren stopten met de kadervorming.

- ✓ Het **doorstromingspercentage** na de cursus ligt zeer hoog en blijkt redelijk stabiel over de jaren heen.
- ✓ Wat de stage betreft, lijkt de doorstroomkans lager te liggen. We stellen vast dat een groter aantal deelnemers **afvalt naar/tijdens de stage**, en niet zozeer omdat deelnemers niet slagen tijdens die stap.
- ✓ De uiteindelijke attesteringsgraad verschilt weinig van andere opleidingsvormen. In totaal behalen **2 op 3 deelnemers uiteindelijk het attest**.

We gaan hieronder verder in detail in op het aspect van doorstroming.

4.1.1 DOORSTROMING BIJ CURSUS

De data uit de KAVO tool geven aan dat van de 22802 deelnemers aan de kadervormingstrajecten in 2022, 2023 en 2024 bijna elk jaar **meer dan 9 op 10 deelnemers slaagt voor de cursus**, ongeacht het soort attest dat wordt nagestreefd. De cijfers voor 2024 liggen iets lager, maar dat kan mogelijk gedeeltelijk verklaard worden door het tijdstip van de extractie van de data uit de KAVO tool (midden juli) en bijvoorbeeld een groter aantal cursisten waarvoor de status *nog niet* werd gewijzigd.

Tabel 2 – Doorstroom naar attest bij de cursus

CURSUS (N 22802)	2022		2023		2024	
animator	7644		7088		4720	
geen evaluatie	135	2%	221	3%	433	9%
geslaagd	7457	98%	6825	96%	4239	90%
niet geslaagd	52	1%	42	1%	48	1%
hoofdanimator	1058		950		555	
geen evaluatie	41	4%	65	7%	121	22%
geslaagd	1017	96%	880	93%	428	77%
niet geslaagd	0	0%	5	1%	6	1%
instructeur	355		301		131	
geen evaluatie	18	5%	41	14%	61	47%
geslaagd	332	94%	258	86%	70	53%
niet geslaagd	5	1%	2	1%	0	0%

In onze survey was er ook een klein percentage bevrageden die het attest niet behaald hadden en tijdens de cursus gestopt zijn (1%, N 18). We vroegen de respondenten die aangaven gestopt te zijn tijdens de cursus waarom dat het geval was en zij gaven redenen aan die vooral buiten het bereik van de cursusorganisaties zelf liggen. Zo verwees het overgrote deel naar medische redenen. Enkelingen verwezen ook naar redenen van praktische aard, met name een (onvoorzien) gebrek aan tijd voor het

volgen van de cursus. Het aantal respondenten dat aangaf niet tevreden te zijn van de begeleiding of de groep niet leuk vonden ligt zeer laag (N 3). Niemand antwoordde dat de inhoud van de cursus anders was dan verwacht.

4.1.2 DOORSTROMING BIJ STAGE

Hoewel het overgrote deel van de jongeren dat zich inschrijft voor de kadervormig nog doorstroomt na de cursus, zien we uit de gegevens van de KAVO tool dat het aantal jongeren dat effectief slaagt voor de stage lager ligt in vergelijking met het aantal geslaagden na de cursus. Het is wel moeilijker een tendens vast te stellen omdat de gegevens van de stage nog onvolledig kunnen zijn: geslaagde cursisten van de voorbije jaren hebben immers nog steeds de mogelijkheid om hun stage af te ronden.

Op basis van enkel de cijfers van 2022 leiden we af dat **7 op 10 jongeren de stage aflegt en slaagt**. Omgekeerd legt 3 op 10 jongeren geen stage af. Het aantal echte ‘gebuisden’ blijft echter zeer laag (1%) en de meeste afvallers ontvangen simpelweg ‘geen evaluatie’. Het gaat om 20-30% van de geslaagden na de cursus. Dat cijfer is ook hoger dan het aantal jongeren dat ‘geen evaluatie’ krijgt na de cursus.

Deze gegevens doen vermoeden dat een **aanzienlijk deel van de jongeren afvalt in aanloop naar of tijdens de stage**. Het aantal afvallers ligt relatief gezien iets hoger bij de instructeurs dan de andere groepen. Instructeurs vallen dus in verhouding meer af voor/tijdens de stage, wat mogelijk kan verklaard worden doordat zij ouder zijn en zich vaker als vrijwilliger engageren bovenop een job. Ook tijdens de interviews werd erop gewezen dat het vaak moeilijk is om instructeurs te vinden en te houden.

Tijdens die interviews werd daarnaast ook verwezen naar de moeilijkheid voor (sommige) jongeren om een stageplek te vinden. Dit wordt bevestigd door ongeveer 11% (N 9) van het totale aantal respondenten in de survey dat aangaf gestopt te zijn voor/tijdens de stage (N 83).

Tabel 3 – Doorstroom naar attest bij de stage

STAGE (N 21506)	2022		2023*		2024*	
animator	7457		6825		4239	
geen evaluatie	1999	26%	3054	43%	3969	84%
geslaagd	5408	71%	3715	52%	265	6%
niet geslaagd	50	1%	56	1%	5	0%
hoofdanimator	1017		880		428	
geen evaluatie	231	22%	443	47%	400	72%
geslaagd	781	74%	433	46%	27	5%
niet geslaagd	5	0%	4	0%	1	0%
instructeur	332		258		70	
geen evaluatie	95	27%	144	48%	59	45%
geslaagd	236	66%	112	37%	11	8%
niet geslaagd	1	0%	2	1%	0	0%

*Data mogelijk nog up te daten

De belangrijkste redenen om te stoppen voor/tijdens de stage is eenvoudiger: veel jongeren hebben geen zin meer (37%) of tijd (23%) om stage te doen. Hiervoor worden allerlei oorzaken voor gegeven, zoals dat werken met jongeren toch niets voor hen was, ze zichzelf nog te jong voelden om kinderen te begeleiden, een gebeurtenis in de familie hen deed stoppen, er te lange dagen van hen werd verwacht, of vakantiewerk de voorkeur kreeg. Het jeugdwerk kan zelf weinig invloed uitoefenen op deze redenen.

Oorzaken die meer binnen het bereik van de stageplaatsen zelf liggen, zijn ontevredenheid met de stagebegeleiding (23% van de afvallers) en de inhoud die anders was dan verwacht (22%). Sommige respondenten vermeldden daarbij dat er te veel werd gefocust op het aanhalen van hun negatieve punten waardoor hun zelfvertrouwen naar beneden werd gehaald, dat ze te veel stress ervoeren tijdens de stage of dat ze zich simpelweg niet op hun plaats voelden op de stageplaats of bij hun begeleider.

4.1.3 ATTESTERING

We gaan tot slot ook de totale doorstroming na. Die begint bij het starten van het traject en de inschrijving voor de cursus, en loopt tot aan de feitelijke attestering waarbij de verantwoordelijke organisatie *na de geslaagde stage* de afronding van het traject nog eens finaal dient goed te keuren.

We geven de data uit de KAVO tool kort weer, maar gebruiken de gegevens uit 2022 voor de bespreking, gezien de mogelijke hoge mate van onvolledigheid van de trajecten die in 2023 en dit jaar werden gestart. De eerste drie kolommen vatten de gegevens uit de vorige tabellen samen, en worden aangevuld met data over de feitelijke geattesteerden en het aantal attesten op het totaal aantal gestarte trajecten.

	Traject gestart		Doorgestroomd na cursus		Geslaagd voor stage		Attest behaald		Attest / gestart traject
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
2022	9057	100%	8806	97%	6425	71%	6068	94%	67%
2023*	8339	100%	7963	95%	4260	51%	3918	92%	47%
2024*	5406	100%	4737	88%	303	6%	181	60%	3%

*Data mogelijk nog up te daten

Van de 9057 ingeschrevenen in de KAVO-tool die gestart waren met het traject in 2022 behaalden uiteindelijk 6068 jongeren of 67% een attest in het jeugdwerk. Het uitvalpercentage is vergelijkbaar met meer intensieve opleidings- en vormingstrajecten in Vlaanderen¹².

De groep van 6068 geattesteerden in 2022 vertegenwoordigt 94% van het totaal aantal geslaagden voor cursus en stage. Ongeveer 6% van de jongeren behaalt om onduidelijke redenen geen attest, ondanks dat

¹² Bijvoorbeeld <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/onderwijs-en-vorming/drop-out-in-het-hoger-onderwijs#totale-drop-out-van-studenten-die-startten-in-een-graduaatsopleiding-in-2019-2020-op-41percent>

ook zij de cursus en de stage positief afronden. Mogelijk ligt dit aan een gebrek aan of foute administratieve opvolging door de verantwoordelijke organisatie.

Zoals eerder aangegeven blijkt vooral het afleggen van de stage een aandachtspunt voor de totale doorstroming en attestering. **Waar het doorstromingspercentage na de cursus op gemiddeld 97% ligt, zakt dat naar gemiddeld 71% na de stage.** Het is echter niet zo dat jongeren niet slagen voor de stage, een groot deel neemt de stage niet op of rondt ze niet af. Vooral bij de instructeurs gaat het om een grote groep (relatief bekeken). De totale doorstroomcijfers verschillen dan ook over de attesten heen (niet in de tabel):

- 66% van de animatoren behaalt uiteindelijk het attest
- 72% van de hoofdanimatoren wordt geattesteerd
- 62% van de instructeurs behaalt het attest

4.2 Percepties van kwaliteit van het kadervormingstraject

De vorige evaluatie van het Kadervormingsdecreet (Vermeersch et al., 2018) bevatte een diepgaande analyse van de kwaliteit van de kadervormingstrajecten op basis van de aanpak van de organisaties en een analyse van de percepties op verworven competenties bij de deelnemers. De kadervormingstrajecten versterkten jongeren en meer kwaliteitsvolle trajecten deden dat in sterkere mate. De surveyrespondenten in dit onderzoek werden ook gevraagd naar hun percepties rond kwaliteit via een beperkt aantal kernvragen rond het *verwerven* en *toepassen* van de kennis en competenties die in het kadervormingstraject aan bod komen, en de *zelfwaardering* die daaraan gekoppeld is. Dat laatste is belangrijk om de groei van de deelnemers doorheen het traject in te schatten.

We bespreken eerst de algemene ervaringen van de deelnemers met de cursus en de stage, en gaan vervolgens in op een aantal meer specifiekere elementen uit het traject.

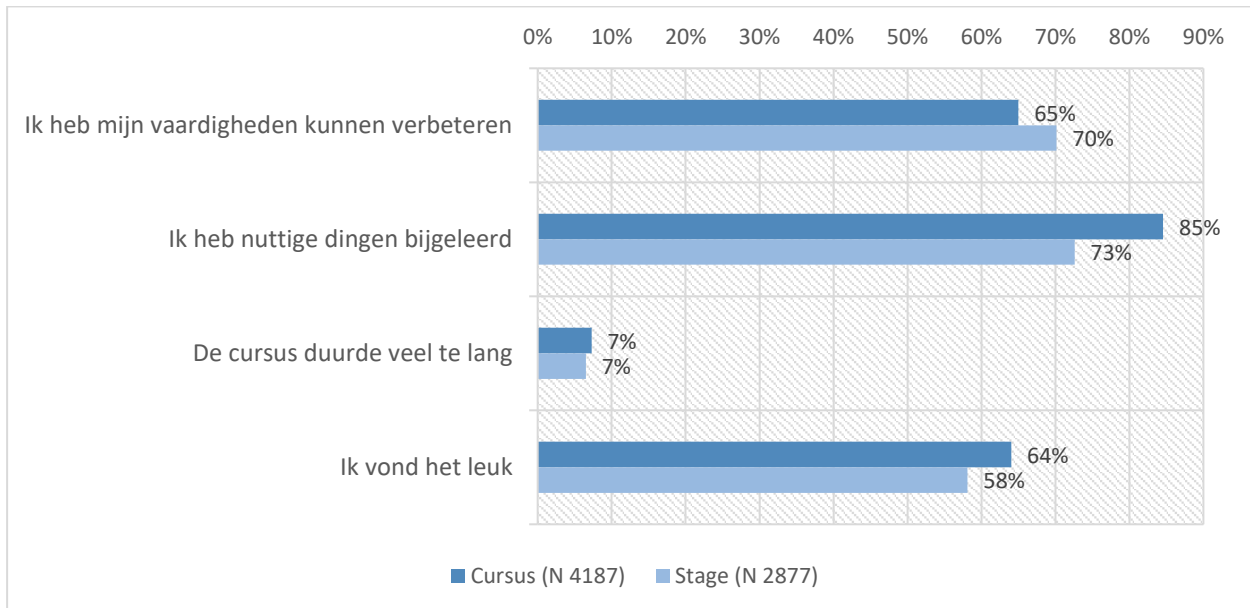
- ✓ De algemene **tevredenheid ligt hoog** onder alle deelnemers aan de kadervorming.
- ✓ Vooral de **instructeurs**, die zeer bewust en doelgericht in het traject instappen, zijn tevreden over de kwaliteit.
- ✓ Ondanks de algemene positieve bevindingen, merken we specifieke aandachtspunten voor de kwaliteit van de kadervorming. Wat de cursus betreft, gaan die vooral rond de **intensiteit** van de opleiding en **verdieping** van de EHBO-cursus. Tijdens de stage merken veel jongeren op dat het **evalueren soms moeilijk verloopt** en het krijgen en geven van feedback voor verbetering vatbaar is.

4.2.1 ALGEMENE ERVARINGEN MET DE KADERVORMING

De survey wijst erop dat deelnemers vooral positieve algemene ervaringen met de cursus en de stage hebben. We bevroegen de deelnemers die de cursus hebben doorlopen (N 4187 - inclusief degenen die niet geslaagd waren of het traject gestopt zijn tijdens de cursus), en we geven de percepties van tevredenheid weer voor de jongeren die de stage hebben doorlopen (en die al dan niet positief hebben afgerond – N 3196).

De meeste deelnemers aan cursus en stage zijn tevreden. Slechts een kleine groep van surveyrespondenten vond de duurtijd van de cursus/stage te lang. Een groot deel vond de kadervorming echter een leuke ervaring. Meer specifiek geeft twee derde van de jongeren aan dat ze via de cursus of stage hun vaardigheden verbeterd hebben, en bevestigt drie kwart ook nuttige dingen te hebben bijgeleerd tijdens deze momenten. De cursus levert meer positieve respons op voor het verwerven van kennis, terwijl de stage positiever gewaardeerd wordt op vlak van vaardigheden. Deze antwoorden onderstrepen daarmee het belang van beide componenten voor het verwerven van competenties in het jeugdwerk.

Figuur 5 – Algemene bevindingen rond de cursus en de stage



De cijfers verschillen sterk als we naast de gemiddelden kijken naar enkele soorten groepen in de survey.

Zo zijn **respondenten die zijn afgevallen tijdens cursus/stage over het algemeen minder tevreden.** Binnen deze groep geeft minder dan de helft aan dat ze, bijvoorbeeld, hun vaardigheden verbeterd hebben tijdens de cursus (39%) of de cursus leuk vonden (33%).

Er zijn ook vrij grote **verschillen naargelang het attest** dat werd nagestreefd. In verhouding tot de animatoren en hoofdanimatoren geven meer respondenten uit de groep van instructeurs aan dat ze hun vaardigheden en kennis konden verbeteren of dat ze de cursus en stage leuk vonden, en zijn er verhoudingsgewijs minder die de looptijd te lang vonden.

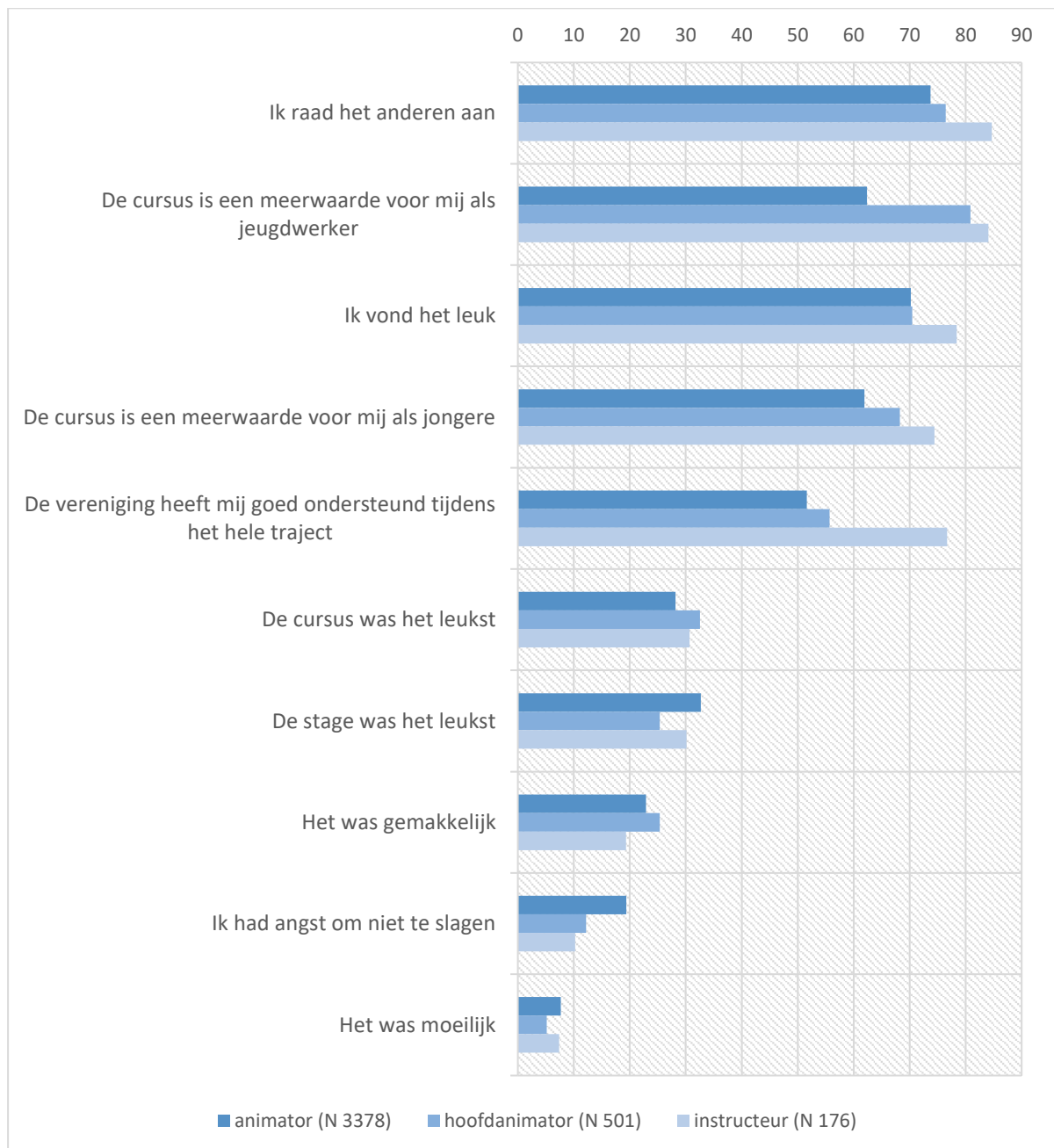
Onder de animatoren en hoofdanimatoren zien we ook enkele verschillen op basis van de **onderwijsachtergrond**. Meer leerlingen uit het TSO vonden dat de cursus veel te lang duurde (10%). Minder leerlingen uit het BSO vonden dan weer dat ze nuttige dingen hadden bijgeleerd, al ligt het percentage zelf nog steeds hoog (78%). Wat de stage betreft, vindt minder dan 65% van de leerlingen uit BSO en TSO dat ze hun vaardigheden konden verbeteren. Deze twee groepen en vooral deelnemers uit het BSO vinden de cursus (52%) en de stage (46%) ook opvallend minder leuk. Minder leerlingen uit het KSO (58%) vonden dat ze nuttige dingen hadden bijgeleerd tijdens die stage.

We gaan hieronder ook dieper in op de algemene perceptie van de deelnemers over het gehele traject. De respondenten konden meerdere items aankruisen wanneer ze het eens waren met de stellingen. We

maken in de presentatie van de gegevens de opsplitsing per attest en stellen algemeen positieve indrukken van het gehele traject bij de deelnemers aan de survey vast.

In lijn met het vorige zien we dat een grotere groep bij de instructeurs het kadervormingstraject waardeert. **Instructeurs zijn het opmerkelijk meer eens** met de stelling dat ze “goed werden ondersteund tijdens het traject”, en vonden het traject ook meer dan de groepen hoofdanimatoren en animatoren ‘leuk’, ‘een meerwaarde’ en ‘aan te raden aan anderen’. Opvallend minder animatoren vonden de cursus een meerwaarde als jeugdwerker en zij geven ook meer frequent aan dan de hoofdanimatoren en instructeurs dat ze angst hadden om niet te slagen. Het gaat om bijna een vijfde van de respondenten in deze groep.

Figuur 6 – Algemene perceptie over hele traject



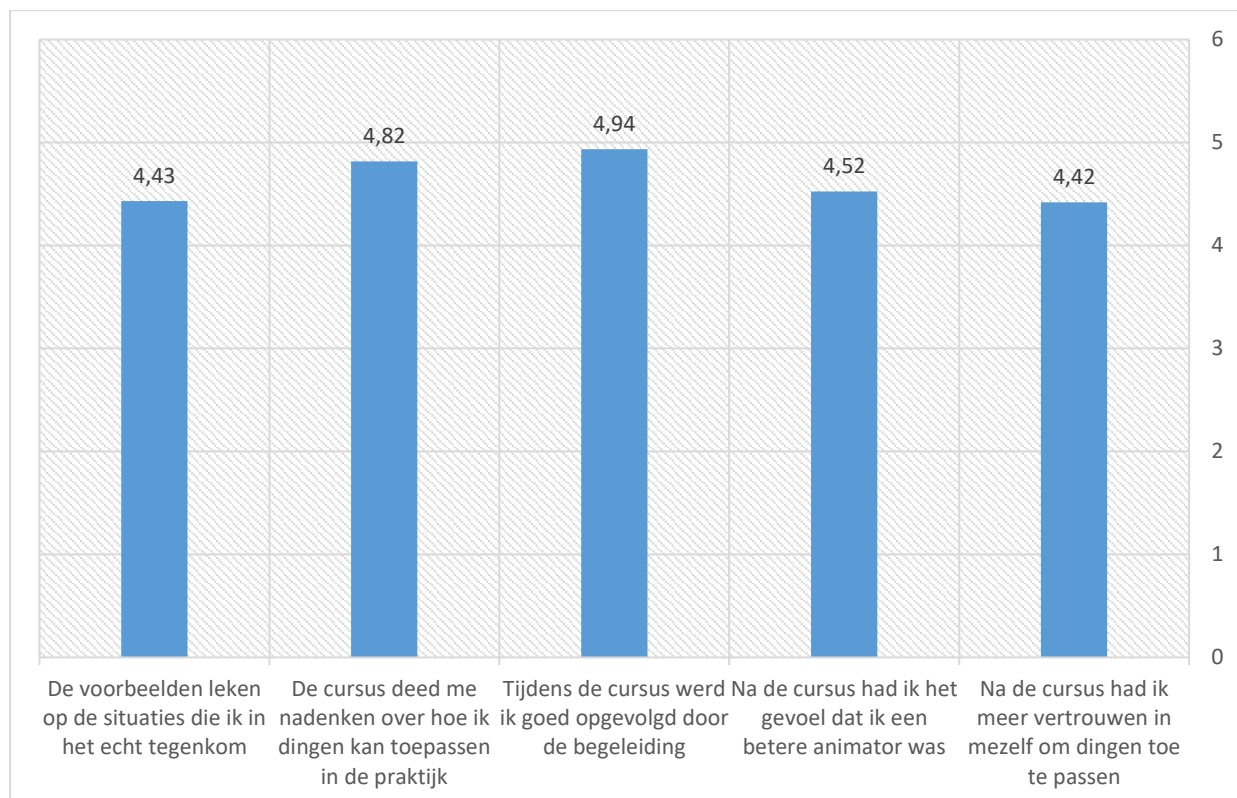
Aansluitend bij de algemene positieve ervaringen van cursus en stage vinden we ook overwegend positieve antwoorden bij de meer gedetailleerde vragen rond kwaliteitsbeleving tijdens cursus en stage. We gaan hier in de volgende paragrafen verder op in.

4.2.2 PERCEPTIES OP DE KWALITEIT VAN DE CURSUS

We gingen de relevantie van de cursusinhoud na via vijf stellingen. De jongeren konden aanduiden op een 7-punten schaal in welke mate ze akkoord gingen met deze stellingen. Een score van 0 duidt erop dat ze 'helemaal niet akkoord' gingen, terwijl de score 6 aangeeft dat ze 'helemaal wel akkoord' waren. We geven hieronder de resultaten weer via de gemiddelde scores op een schaal van 0-6 (Figuur 7).

De gemiddelde scores liggen vrij hoog en geven aan dat de **jongeren vinden dat de cursus relevante zaken aanlevert** die 'lijken op de praktijk' en 'deden nadenken over toepassingen in de praktijk'. De **zelfpercepties** van de deelnemers over deze competenties lijken ook versterkt en veel deelnemers deelden het gevoel dat ze een 'betere animator waren' en 'meer zelfvertrouwen hadden' na de cursus. Ze waren tot slot ook **algemeen tevreden over de begeleiding** tijdens de cursus. Dit item scoorde bijna 5 op 6.

Figuur 7 – Relevantie van de cursus (N 4187)



De gemiddelde scores van allerlei types groepen (attest, opleidingsniveau) liggen vrij dicht bij elkaar en het algemene gemiddelde. De groepen verschillen met andere woorden niet veel van elkaar en verschillen lijken vooral gekoppeld aan de leeftijd en genderidentiteit van de respondenten: hoe ouder de deelnemer, hoe groter de mate van akkoord met de antwoorden; vrouwelijke deelnemers gaan algemeen minder

akkoord met de stellingen dan mannelijke. Mogelijk zijn meisjes kritischer ten aanzien van zichzelf en hun competenties dan jongens, zoals ook in het vorige onderzoek werd vastgesteld (Vermeersch et al., 2018).

Uit de open antwoorden van de respondenten kunnen we enkele sterke punten afleiden en komen ook enkele aandachtspunten naar voor van jongeren die minder akkoord gingen met deze stellingen.

Sterke punten zijn dat jongeren de **cursus als “leerzaam” ervaren** en dat ze “kunnen bijleren over verschillende situaties die heel normaal lijken”. Anderen geven aan dat ze voldoende “uitgedaagd werden door de opdrachten die leren hoe begeleiden eruit ziet”, en er vaak overeenkomsten met de praktijk zijn. Ook de structuur van de cursus wordt positief ervaren, met “ruimte voor spelletjes” en vaardigheden en theorie die “vaak werd toegepast waardoor we het beter begrepen” en “niet zomaar afgerammeld werd maar op ludieke toffe manier werd gebracht”. Jongeren kunnen verder ook leren van elkaar door samen te werken, en ze waren vaak ook tevreden van de **begeleiding die “speels” en “hulpvaardig”** was, en waarvan de cursisten vaak vermeldden dat ze zorgden voor goede opvolging. In die zin is voor vele jongeren de cursus een “topervaring” of “een van de beste week van hun leven”.

Aandachtspunten betreffen vooral de **intensiteit en sommige aspecten van de inhoud** van de cursus.

- Veel respondenten die hun antwoord in de open vraag verduidelijkten, gaven aan dat de opleiding toch wel heel **intensief** was. Wat dit laatste betreft spreken verschillende jongeren in hun antwoorden over “zeer lange sessies” of “lange dagen van vroeg in de ochtend tot laat in de avond” wanneer soms nog werd verwacht dat jongeren eigen voorbereidingen zouden maken voor de activiteiten van de volgende dagen.
- De **EHBO**-cursus wordt door verschillende jongeren aangehaald als een aandachtspunt. Doorgaans wordt opgemerkt dat die kort was en inhoudelijk nog kon worden uitgebreid opdat jongeren zich echt klaar zouden voelen want nu voelen ze zich “nog steeds vrij onzeker als het gaat over het verlenen van eerste hulp en het inschatten van dergelijke situaties”.
- Hoewel sommige jongeren aangeven zichzelf “te hebben leren kennen” en gegroeid zijn als persoon, ervaren andere jongeren de cursus ook nog als **stresserend** en vinden ze de stap naar de stage nog te groot: “oefenen met eens enkele echte kindjes zou helpen, anders word je op stage echt direct voor zeer veel kinderen gezet” en “wat doe je dan als er ruzie is...je leerde niet echt omgaan met moeilijke situaties”.
- Ook de wijze waarop **feedback** werd gegeven tijdens de cursus is een aandachtspuntje voor sommige jongeren, en bleek voor enkelen onder hen een negatieve ervaring omdat ze pas aan het einde van de cursus te weten komen dat niet geslaagd waren.
- Wat **communicatie en opvolging na de cursus** betreft waren ook niet alle jongeren altijd op de hoogte van de volgende stappen in het kadervormingstraject of wat er van hen dan precies verwacht werd tijdens de stage, hoe die werkte, wie ze konden contacteren etc.

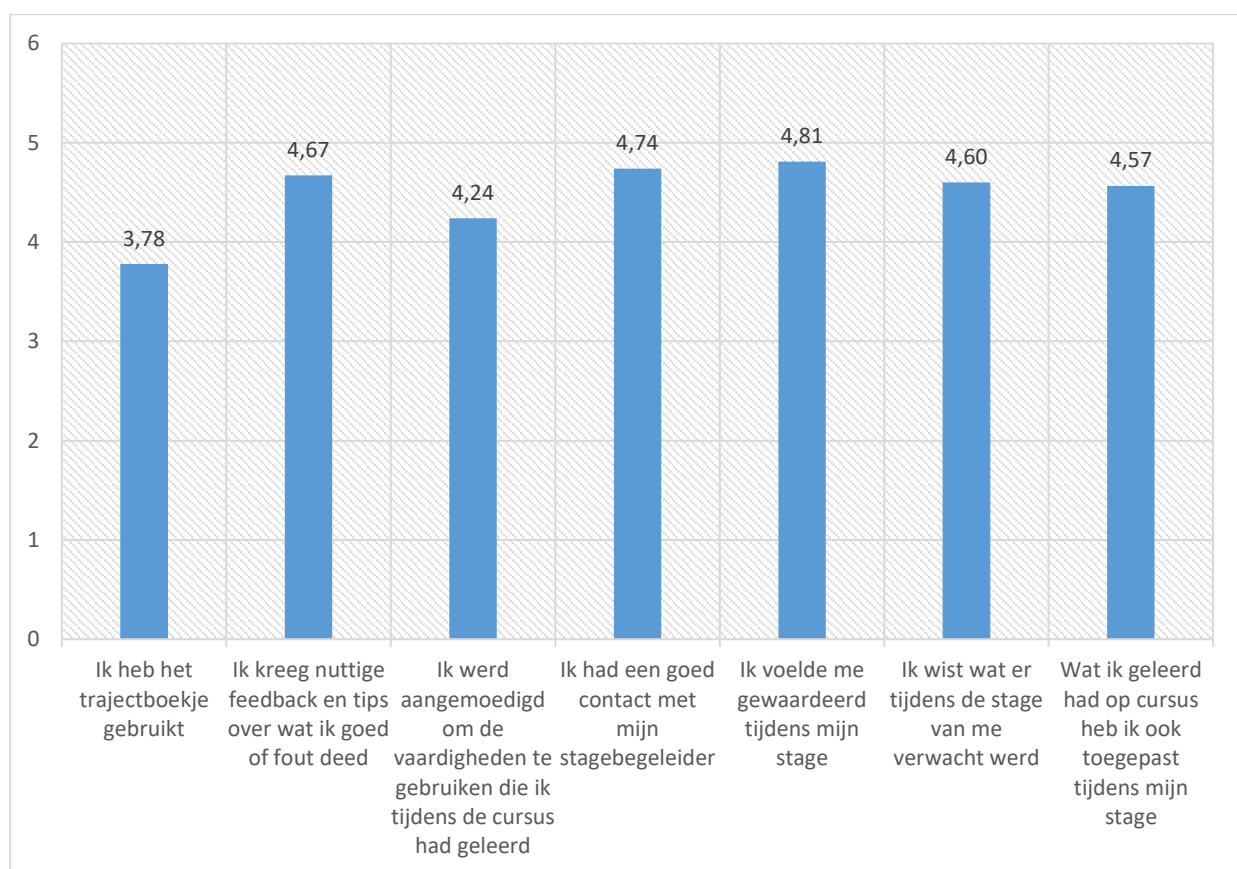
4.2.3 PERCEPTIES OP DE KWALITEIT VAN DE STAGE

De relevantie van de stage werd nagegaan via zeven korte stellingen. Ook hier konden de jongeren op een 7-punten schaal hun mate van akkoord aangeven. Een score van 0 duidt erop dat ze ‘helemaal niet

akkoord' gingen, terwijl de score 6 aangeeft dat ze 'helemaal wel akkoord' waren. We geven hieronder de resultaten weer via de gemiddelde scores op een schaal van 0-6 (Figuur 8/Figuur 7).

Net zoals bij de detailvragen over de cursus vinden we ook voor de stage positieve scores. Enkel het **gebruik van het trajectboekje scoort lager**. Op andere vragen minder dan 10% van de respondenten niet akkoord gaat met de stelling, stijgt dit aantal bij de vraag naar het trajectboekje naar bijna een kwart (23%). In vergelijking met de andere items, geven de jongeren ook iets minder frequent aan dat ze 'aangemoedigd werden om de vaardigheden uit de cursus te gebruiken tijdens de stage', wat in sommige gevallen mogelijk op een kloof tussen de organisatie en de cursus kan wijzen, bijvoorbeeld wanneer beiden bij een andere organisator plaatsvinden.

Figuur 8 – Relevantie van de stage (N 2877)



Er zijn **geen duidelijke verschillen tussen groepen** op basis van het attest dat wordt nagestreefd, de leeftijd van de deelnemers, het opleidingsniveau of genderidentiteit. Belangrijker zijn de open antwoorden van de respondenten waaruit opnieuw enkele sterke punten naar voor komen en aandachtspunten voor de kwaliteit van de stage.

Op veel plaatsen blijkt de stage goed georganiseerd voor de jongeren en goed verlopen. Verschillende respondenten geven aan dat het een **leuke ervaring** was, dat ze het positief vonden "een evaluatie te krijgen en veel tips", dat ze een goede begeleiding hadden of "goed omringd werden door ervaren animatoren" en "goed opgevolgd" werden door "mega lieve stagebegeleiders". Velen waren dus tevreden over de feedback die ze kregen waardoor ze de stage "heel **leerrijk**" was en dat ze op basis van

werkpunten “makkelijk konden bijleren” of “wisten wat sterke en goede punten waren en hierop snel konden inzetten”.

Toch valt op dat er **meer respondenten kritischere opmerkingen** maken over de kwaliteit van de begeleiding en de stage voor een grotere groep van deelnemers aan de survey geen hele grote positieve ervaring was.

Veel jongeren merken in de open antwoordruimte van de survey bij deze vragen op dat ze “geen stagebegeleider” hadden, dat die stagebegeleider “niet aanwezig” was tijdens hun stage of dat ze het gevoel hadden te weinig begeleid te worden. Anderen geven aan dat hun stage chaotisch verliep, en dat ze door drukke schema’s van de hoofdanimatoren of een tekort aan animatoren soms aan hun lot werden overgelaten, en te weinig ervaring hadden om “met twee eerstejaars bij een groep van 20 kinderen” te staan.

Door verschillende jongeren wordt ook aangehaald dat de communicatie beter kan worden aangepakt en dat stagebegeleiders zich zouden moeten **richten op “opbouwende feedback”** geven, “niet alleen minpunten” aanhalen. Ook geven verschillende deelnemers aan dat ze **laat, te weinig of te weinig concrete feedback** kregen van de begeleiding, bijvoorbeeld pas op het einde tijdens het invullen van het stageboekje.

4.3 De waarde van het attest

Tot slot gaan we in dit hoofdstuk in op een aantal elementen die de waarde van het attest en de motivatie van de deelnemers aan de kadervorming duiden. We stellen hierrond de volgende zaken vast en presenteren de resultaten van de analyse in meer detail:

- ✓ De jongeren worden door verschillende factoren gemotiveerd om deel te nemen aan de kadervorming. Er wordt daarbij intrinsieke waarde toegekend aan de kadervorming zelf door iets meer dan de helft van de jongeren. Die zouden het **traject ook volgen** wanneer er geen erkend attest aan was verbonden.
- ✓ Die groep is groter bij de **instructeurs**.
- ✓ Het attest is **ook om andere redenen belangrijk** voor jongeren. Instrumentele factoren spelen hier wel een rol, zoals de invloed van actoren uit de omgeving of de waarde van het attest voor de arbeidsmarkt.
- ✓ Maar de **belangrijkste motivatoren zijn toch vooral intrinsiek**, met name om de eigen competenties te verbeteren of omdat het leuk leek.

4.3.1 MOTIVATIES VAN DE JONGEREN

Jongeren nemen deel aan het kadervormingstraject, onder meer omdat ze hiertoe aangezet of aangemoedigd worden door hun omgeving en omdat ze plezier willen maken, zichzelf willen uitdagen en ontplooiën, en uiting willen geven aan hun maatschappelijk engagement. Het attest heeft **voor de meeste respondenten vooral een intrinsieke waarde**. Een meerderheid koos om het traject te volgen omdat ze

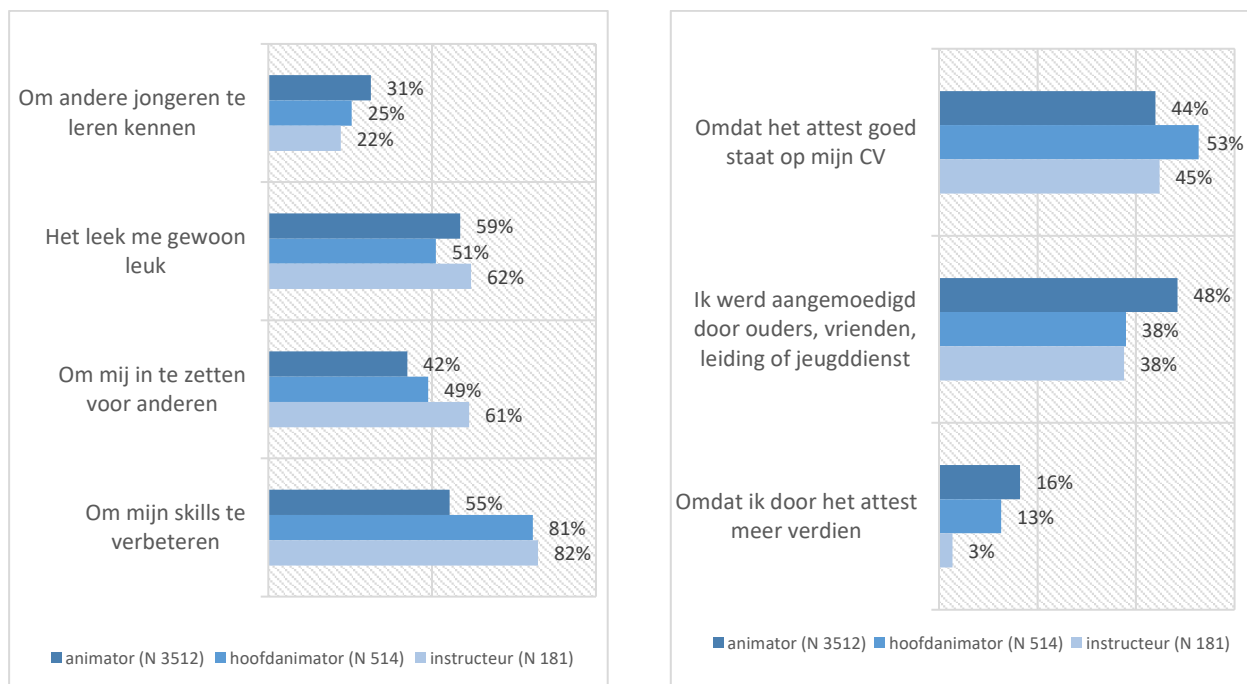
zo hun skills konden verbeteren, zich konden inzetten voor anderen, of simpelweg omdat het leuk leek. De eerste twee redenen worden door meer instructeurs genoemd als motivatie voor deelname.

Het belang van intrinsieke factoren **betekent niet dat extrinsieke motivatoren onbelangrijk** zouden zijn. Bijna de helft van de deelnemers doorliep het kadervormingstraject óók omdat het attest goed op het CV zou staan. Daarnaast werden vooral de animatoren aangemoedigd door hun omgeving om deel te nemen. Financiële redenen spelen zeer beperkt mee in de keuze voor het kadervormingstraject.

Deelnemers uit het ASO antwoorden veel frequenter dan andere deelnemers dat ze gewoon deelnamen omdat ze het leuk vonden, en jongeren uit het BSO zijn algemeen minder gedreven door extrinsieke factoren dan jongeren uit de andere opleidingsrichtingen, net zoals deelnemers die ouder zijn en jongeren die al een job hebben. Deze laatsten nemen vaker gericht deel aan het traject, met name om hun skills te verbeteren, en veel minder om andere jongeren te leren kennen.

De open antwoorden geven meer achtergrond bij deze keuzemotivatoren. Jongeren verwijzen bijvoorbeeld vaak naar hun **situatie als kind vroeger om de keuze om zich in te zetten voor anderen** via de kadervorming te duiden: Ze geven aan dat ze “kinderen ook een leuke ervaringen willen geven, zoals ik altijd had”, “vroeger naar animatoren opkeken, en er zelf graag een wilde zijn”, “al jaren op kamp gaan en mega lang opkijk naar moni’s” of het “altijd al hun droom was om animator te zijn” en ze “willen teruggeven aan de organisatie die hun zomers vroeger leuker maakten”. Verder staat het werken met kinderen zelf centraal in de keuze voor kadervorming. Veel open antwoorden stellen simpelweg dat “het leuk is om met kinderen te werken”, “om spelletjes te spelen en ze een leuke tijd te geven”, om “jongeren te helpen, zeker wanneer ze het moeilijker hebben” en “om kennis door te geven en anderen te zien groeien en openbloeien”.

Figuur 9 – Intrinsieke en extrinsieke redenen voor deelname aan de kadervorming



Hoofdanimateurs en instructeurs zien het concreet als een verdere stap in hun ontwikkeling. Zij willen vooral “alles in goede banen kunnen leiden”, “een nieuwe uitdaging aangaan”, “verder groeien als logische stap na animator”, “zelf cursussen kunnen geven”, “de eigen vaardigheden te versterken, op persoonlijk vlak sterker te staan, en toekomstige animatoren nieuwe zaken aan te leren”.

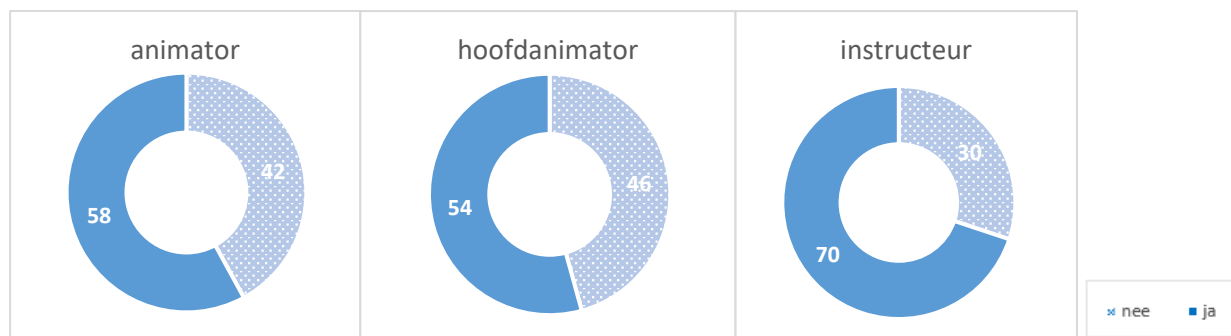
Naast de extrinsieke motivatiefactoren eerder vermeld, zoals aanmoediging door ouders of omgeving (“omdat een vriendin het ook deed” of “een vriend vroeg of ik mee wou”) geven veel respondenten ook aan dat het een vereiste was om uiteindelijk “leiding te kunnen geven” of “leiding te kunnen worden” in hun jeugdwerkorganisatie, en opvallend veel open antwoorden verwijzen naar de **subsidiestructuur** in het jeugdwerk die deels afhangt van het aantal geattesteerde jeugdwerkers.

4.3.2 DEELNAME ZONDER ATTEST

Het kadervormingsattest zelf heeft ook een waarde op zich voor de jongeren. Niet iedereen zou deelnemen en op cursus en stage gaan **wanneer ze hiervoor geen attest zouden krijgen**. Bijna de helft van de animatoren en hoofdanimateurs geeft aan niet op cursus en op stage te gaan als er op het einde geen attest aan die inspanning gekoppeld zou zijn. Iets meer dan de helft zou dit wel doen.

Deze cijfers verschillen opvallend van de cijfers uit het vorige onderzoek, waar slechts een kleine minderheid niet meer zou deelnemen aan de kadervorming zonder attestering (Vermeersch et al., 2018). Mogelijk komt dit doordat het algemene aanzien van het attest gestegen door de jaren heen en organisaties zelf vaak de nadruk leggen op het belang van het attest in hun werking (of dit zelfs als voorwaarde voor hun vrijwilligers opleggen).

Figuur 10 – Deelname zonder attest



Niet geheel onverwacht ligt het aantal instructeurs dat niet meer zou deelnemen wanneer de attestering wegvalt heel wat lager. Ook uit de voorgaande vragen bleek al dat de intrinsieke motivaties van de actoren in deze groep hoger lagen en dat zij vaak zeer bewust hun engagement aangaan in het jeugdwerk.

DEEL 3 - CONCLUSIES

We bespreken in dit laatste deel van het onderzoeksrapport de algemene vaststellingen van het onderzoek. We formuleren aanbevelingen voor verbetering op verschillende punten van de kadervorming en leggen ook de uitgangspunten uit waarop we deze aanbevelingen enten.

Op die manier bieden we een antwoord op de twee leidende onderzoeksvragen voor de studie.

5 ALGEMENE VASTSTELLINGEN EN AANBEVELINGEN

Dit onderzoek wil nagaan:

- hoe de toezichhoudende Vlaamse overheid haar doelstelling voor een kwaliteitsvol jeugdwerk optimaal kan bereiken via de kadervormingstrajecten?
- hoe ze die trajecten het best kan sturen en opvolgen, met aandacht voor deregulering en minder administratie?

Het algemene beeld in dit onderzoek over de kadervormingstrajecten is positief. De betrokken organisaties zijn vaak bewust bezig met de competenties die via de kadervormingstrajecten worden verworven. De deelnemers aan de trajecten zijn algemeen (zeer) tevreden. We kunnen aannemen dat het gaat om voldoende kwaliteitsvolle trajecten.

Uit de analyse leiden we wel een aantal verbeterpunten af. In dit hoofdstuk formuleren we aanbevelingen die de kwaliteit van de kadervorming kunnen bevorderen en de sturing (inclusief coördinatie en ondersteuning) kunnen verbeteren. We hebben daarbij aandacht voor de rollen van alle actoren die werken rond kwaliteit via kadervorming in het jeugdwerk, en alle actoren die instaan voor sturing. We gaan in op de rol van de overheid, De Ambrassade en de organisaties zelf.

5.1 Uitgangspunten

Voor we in detail ingaan op de aanbevelingen schetsen we eerst het bredere kader waarbinnen we die aanbevelingen formuleren en waarmee we een antwoord geven op de leidende vragen in het onderzoek. Het kader is afgeleid uit de gesprekken met actoren in het veld en is met hen besproken tijdens de interviews of overlegmomenten in het onderzoeksproces. Het is belangrijk dat kader mee te geven, omdat het verduidelijkt waarom bepaalde aanbevelingen worden gedaan en waarom bepaalde rollen aan actoren worden toegekend.

We formuleren aanbevelingen die:

- rekening houden met het feit dat er gestuurd moet worden binnen een netwerksetting;
- de nadruk leggen op de relevantie van data en inzichten;
- gericht zijn op het verbeteren van de kwaliteit.

We lichten deze uitgangspunten hieronder verder toe.

5.1.1 STUREN IN EEN NETWERKSETTING

We benadrukken dat de overheid **kwaliteit in het jeugdwerk nastreeft in een netwerksetting** en dat ze daarbij **anders moet sturen dan via klassieke, hiërarchische instrumenten**.

In een netwerksetting is de overheid slechts één van de vele actoren die bijdraagt aan het bereiken van kwaliteit. Sterker nog, de overheid is afhankelijk van de actoren in het veld om kwaliteit te waarborgen

en haar doelstellingen te realiseren. Historisch en nog steeds vandaag de dag, werken de organisaties autonoom in het jeugdwerk. De sleutel tot kwaliteit in de kadervorming ligt dan ook voornamelijk bij de organisaties in het veld.

- Ten eerste moet de overheid ervoor zorgen dat andere actoren de doelstellingen delen rond kwaliteitsvolle kadervorming. Uit de gesprekken blijkt dat dit het geval is. Over het algemeen wordt het werken rond competenties als principe aanvaard in de kadervorming en als factor gezien om kwaliteitsvol jeugdwerk te bereiken.
- Ten tweede heeft overheid een rol heeft in het sturen van om het netwerk te sturen, maar kan hiervoor minder rekenen op klassieke sturingsinstrumenten. Ze is ook niet de enige actor die een sturende rol kan opnemen. In een netwerksetting zijn de netwerkorganisaties ook belangrijke sturende actoren. Beide elementen gebeuren al deels, en we willen handvatten bieden om dit verder te versterken.

'Sturen' op kwaliteit gebeurt binnen het netwerk ook doordat de organisaties leren van elkaar. Dat leren stimuleert (lees: stuurt) tot kwaliteit. De rol van het Departement CJM is die van 'netwerkregisseur'. Ze wijst de partners in het veld op hun verantwoordelijkheid. Ze zorgt voor de nodige kaders (zoals het Decreet en het erkenningsdossier) en ondersteuning (bijvoorbeeld via de KAVO-tool), met inspecties als stok achter de deur.

- ✓ In de aanbevelingen zetten we in op het verder ontwikkelen van die eerste twee sturingswijzen voor het departement, zodat de algemene capaciteit om te sturen efficiënter kan worden ingezet.
- ✓ In de aanbevelingen leggen we ook de nadruk op het verder uitwerken van momenten en plaatsen waar organisaties van elkaar kunnen leren, zodat zelfsturing in het netwerk wordt versterkt.
- ✓ We hebben in de aanbevelingen ook aandacht voor de belangrijke rol die De Ambrassade in het netwerk opneemt.

Die laatste organisatie neemt deels de rol van netwerkregisseur op. De Ambrassade bevindt zich tussen de overheid en de organisaties in het netwerk en stuurt het mee aan. Ze wijst de organisaties op hun verantwoordelijkheid, stimuleert hen om die op te nemen en ondersteunt hun samenwerking en het leren van elkaar, zodat de zelfsturing binnen het netwerk wordt versterkt.

De gesprekken met de actoren wijzen erop dat niet iedereen helemaal bewust is of was van die netwerksetting en de bijhorende rollen in het netwerk. Ze worden wel herkend en erkend wanneer ze worden benoemd en besproken.

5.1.2 STUREN OP BASIS VAN (MEER) TRANSPARANTIE EN INZICHTEN

Naast het belang van zelfsturing door leren in een netwerk en een stimulerende-ondersteunende rol van de overheid, is er nog een tweede uitgangspunt in onze aanbevelingen. Dat is de **nood aan meer transparantie en informatie rond de kadervorming en de kwaliteit van de trajecten**.

We stelden tijdens het onderzoek vast dat:

- er weinig objectieve gegevens beschikbaar zijn;

- de informatie die beschikbaar is in de KAVO-tool te weinig wordt gebruikt;
- nuttige inzichten, goede praktijkvoorbeelden en algemene aandachtspunten nog beter kunnen worden bekendgemaakt.

De KAVO-tool is daarbij het centrale instrument, maar niet het enige. Het is wel de digitale weergave van het kadervormingstraject. Daardoor bevat die tool heel wat nuttige en relevante informatie.

Op dit moment wordt de tool vooral gezien als een ondersteuningsinstrument dat veel tijd en capaciteit vraagt, maar nog niet genoeg meerwaarde oplevert. Tijdens de gesprekken met organisaties kwamen enkele concrete verbeterpunten naar voren om de toegankelijkheid te verhogen. In de aanbevelingen besteden we niet alleen aandacht aan die bijstellingen, maar ook aan hoe de tool kan helpen om relevante gegevens te verzamelen en de administratieve last te verminderen.

- ✓ We hebben aandacht voor de efficiëntiewinsten die via de KAVO-tool kunnen bereikt worden.
- ✓ De gegevens in de KAVO-tool kunnen worden ingezet om te 'sturen'. Zoals gezegd gebeurt dat niet alleen door de overheid, maar ook door de organisaties in het veld. De gegevens uit de KAVO-tool kunnen dus beter ingezet worden om kwaliteit te stimuleren, ondersteunen, en te kaderen en om zelfsturing daarrond mogelijk te maken.
- ✓ In de aanbevelingen focussen we op manieren om de KAVO-tool meer en doelgerichter te gebruiken om informatie te *verzamelen* en te *verspreiden*. Zo kan de kennis over de kwaliteit van de kadervorming groeien en wordt alles transparanter. Dat draagt ook bij aan meer efficiëntie.

5.1.3 STUREN IN FUNCTIE VAN KWALITEIT

Dit onderzoek wil de kwaliteit van het jeugdwerk verbeteren. We gaan daarbij na hoe de kadervorming kan worden geoptimaliseerd. In onze adviezen letten we er op dat de administratieve lasten (lees: regels en verplichtingen) voor de organisaties beperkt blijven en bekijken we mogelijkheden om die te verminderen.

In alle aanbevelingen hieronder proberen we het centrale uitgangspunt van 'kwaliteit' te bereiken. Dat is het uiteindelijke doel van deze studie en dat proberen we steeds voor ogen te houden.

- ✓ In veel gevallen zijn de aanbevelingen praktisch van aard, of gericht op het verbeteren of opschalen van bestaande processen en praktijken.
- ✓ In andere gevallen gaan de aanbevelingen verder. Dan grijpen ze in op principes en punten uit het decreet waarvan blijkt dat die niet vanzelfsprekend bijdragen aan de kwaliteit van de kadervormingstrajecten.

Met het aanstippen van die laatste punten openen we niet opnieuw het debat rond de algemene principes van het decreet. Dat debat lijkt afgerond en de principes aanvaard. Toch is het belangrijk een aantal elementen in het decreet ter discussie te stellen, als zij onvoldoende bijdragen aan de kwaliteit van de kadervorming.

5.2 Aanbevelingen

We delen hieronder zeven grote aanbevelingen. Die aanbevelingen splitsen we op in verschillende aandachtspunten voor de verschillende actoren in de kadervorming. We hebben bij het formuleren van die aanbevelingen oog voor de uitgangspunten van het onderzoek en de context waarin de kadervorming plaats vindt.

De aanbevelingen gaan over:

- de competenties;
- de organisaties;
- mate van samenwerking rond de competenties tijdens de cursus;
- de aandacht voor uitval van jongeren;
- de kwaliteit van de stage;
- de opvolgingsplicht;
- het gebruik van het trajectboekje;
- bredere administratieve lasten.

AANBEVELING: HERZIE REGELMATIG DE COMPETENTIES EN HUN INVULLING

Het competentiekader biedt organisaties veel ruimte om hun cursusaanbod af te stemmen op hun eigen doelen. De belangrijkste zaken daarrond worden vastgelegd in de erkenningsdossiers en uitgewerkt in draaiboeken die de instructeurs hanteren tijdens de vorming. Sommige deelcompetenties in het kader verdienen een update. De overheid en de organisaties in het veld kunnen daar een rol in spelen.

- ✓ Uit het onderzoek komen aspecten van diversiteit (inclusie) en integriteit (EHBO) naar voor, en ook omgang met 'digitale dragers' (smartphone, muziek, ...) is een aandachtspunt.
- ✓ In eerste instantie kunnen de organisaties zelf beter gebruikmaken van de flexibiliteit in het competentiekader om de deelcompetenties op een modernere manier in te vullen.
- ✓ **De Ambrassade** kan initiatieven voor flexibiliteit en reflectie over competenties ondersteunen en coördineren. Zo kunnen veel doorgevoerde en breed gedragen wijzigingen worden overgemaakt aan de overheid als deel van een breder herzieningspakket.
- ✓ **De overheid** kan een algemene update van de (deel)competenties overwegen in overleg of op aangeven van de sector. Het departement kan ook de flexibiliteit in het erkenningsdossier benadrukken. De organisaties hoeven hun programma's niet pas na vijf jaar te herzien. Dat kan ook tijdens de (maximale) termijn van vijf jaar. Niet alle organisaties zijn zich daar bewust van.
- ✓ Door het erkenningsdossier op te nemen in de KAVO-tool of op een andere digitale manier te beheren, kunnen zowel het departement als de organisaties eenvoudiger opvolgen welke aanpassingen en wijzigingen eraan werden doorgevoerd.

AANBEVELING: ZET MEER IN OP SAMENWERKING EN PARTNERSCHAPPEN

Via het competentiekader biedt de theoretische cursus een algemene basis voor het jeugdwerk. Daardoor wordt mobiliteit over organisaties heen mogelijk. De organisaties die werken rond een specifieke doelgroep vinden minder hun gading in het huidige aanbod, zowel kwalitatief (inhoudelijk werken rond specifieke leefwerelden en doelgroepen) als kwantitatief (aantal beschikbare plaatsen).

- ✓ Er bestaan nu al partnerschappen en samenwerkingen tussen bepaalde organisaties. Daardoor kan het aanbod aan cursussen op maat worden uitgebreid. Tegelijkertijd kan ook het totale aanbod kadervormingscursussen worden vergroot en de algemene basis van de kadervormingen verbreed via inspiratie en leren.
- ✓ **De Ambrassade** kan zorgen voor meer ondersteuning en stimulering van die praktijken. Ze kan zich richten op doelgroeporganisaties om hun noden in kaart te brengen. Bestaande partnerschappen kan ze ook in beeld brengen. Zo krijgen nieuwe of kleinere organisaties met minder kennis of contacten meer kansen om daarbij aan te sluiten. Initiatieven zoals 'met 4 op cursus' kunnen worden uitgebreid, bijvoorbeeld door vormingsmedewerkers uit te wisselen tussen organisaties of door 'visitaties' en 'peer reviews' van programma's te organiseren. De Ambrassade kan het leerproces uit zulke evaluaties versterken door de belangrijkste inzichten breed te verspreiden via de website, eigen vormingen en overlegmomenten. Daarnaast is het belangrijk dat ze werkt aan onderling vertrouwen tussen (alle) organisaties. Zo ontstaat er meer bereidheid en openheid om van elkaar te leren.
- ✓ De **KAVO-tool** kan organisaties helpen om een beter zicht te krijgen op 'de markt' en gericht door te verwijzen naar een aanbod op maat. Zo kunnen organisaties elkaar sneller vinden en samenwerken.
- ✓ De **overheid** kan via het erkenningsdossier meer aandacht vragen in de programma's voor aspecten van diversiteit.

AANBEVELING: AANDACHT VOOR UITVAL VOOR, TIJDENS EN NA HET TRAJECT

We brengen hier een drietal gedetecteerde aandachtspunten samen.

Uit de survey bij jongeren en de interviews met organisaties blijkt dat het engagement dat van jongeren wordt gevraagd om een kadervormingscursus te volgen, niet vanzelfsprekend is. Het is belangrijk te voorkomen dat vooral kwetsbare groepen of oudere jongeren onnodig afhaken, bijvoorbeeld na een slechte stage of uit angst om niet te slagen.

Daarnaast is afhaken een groter probleem bij de groep van instructeurs (en opleidingen tot hoofdanimator). Sommige organisaties vinden het moeilijk om geschikte instructeurs te vinden en te behouden. Ook de vereisten voor cursusverantwoordelijken worden als te streng ervaren.

Tot slot kan de doorstroming in het traject beter. Veel jongeren haken af na de cursus en nog voor de stage. Uiteindelijk behaalt slechts twee op de drie jongeren het attest.

Organisaties zonder 'natuurlijke' doorstroming naar hogere kadervormingstrajecten kunnen actief sensibiliseren en hun cursus in een aangepaste vorm aanbieden. Zo maken ze de instap en het traject

toegankelijker. Dit geldt ook voor animatortrajecten. Sensibilisering betekent inspelen op wat jongeren motiveert: plezier, zelfontwikkeling, engagement en een meerwaarde op hun cv. Daarnaast is het belangrijk om in evaluaties rekening te houden met de faalangst van jongeren en de impact op hun zelfbeeld. Het al dan niet behalen van een attest is voor hen niet betekenisloos.

- ✓ De overheid kan nagaan hoe de vereisten voor de cursusverantwoordelijken in het decreet kunnen worden versoepeld om de continuïteit te garanderen, zowel voor deze actoren als voor alle organisaties die cursussen aanbieden. Ze kan daarbij werken met gelijkgestelde competenties en op basis van de ervaring van jongeren bepalen of zij in aanmerking komen voor begeleiding en verantwoordelijkheid in de kadervormingstrajecten.
- ✓ De **KAVO-tool** kan vaker ingezet worden als communicatiemiddel en als instrument om data over bepaalde problemen of aandachtspunten te verzamelen. Zo geeft de tool wel inzicht in het aantal cursussen en organisaties, maar biedt hij geen mogelijkheid om (langetermijn)trends te detecteren, zoals de duurzaamheid van het engagement van jongeren met een attest. Er ontbreken dus concrete gegevens om de omvang en spreiding van een mogelijk instructeurstekort in kaart te brengen. Daarnaast kan de tool als breed communicatiemiddel dienen om potentiële instructeurs te werven onder huidige en voormalige animatoren, en om cursusmomenten en vrije plaatsen te promoten bij organisaties die jongeren doorverwijzen. Ook kan de KAVO-tool meer ingezet worden om de doorstroming na de cursus te bevorderen. Jongeren kunnen bijvoorbeeld, op basis van hun woonplaats, gericht doorverwezen worden naar vrije stageplaatsen in hun buurt.
- ✓ **De Ambrassade** kan een coördinerende rol opnemen om de problemen rond doorstroming en instructeurs in kaart te brengen en op basis daarvan een communicatie- of rekruteringsstrategie uitwerken.

AANBEVELING: VERBETER (HET ZICHT OP) DE KWALITEIT VAN DE STAGE

De stage is een essentiële stap in het verwerven van competenties in het jeugdwerk. Dit onderzoek toonde echter aan dat het onduidelijk is in hoeverre die doelstelling wordt bereikt. Voor hun werking zijn organisaties natuurlijk afhankelijk van goede animatoren. Ze hebben er dus alle belang bij jongeren te vormen waarop ze kunnen bouwen.

Eenzijds merkten we dat stageplekken veel aandacht besteden aan ‘zachte evaluaties’, waarbij het groeitraject van de jongere centraal staat en er ruimte is voor remediëring. Dat sluit aan bij de vaststelling dat stagebegeleiders vooral goede coachingvaardigheden nodig hebben. Jongeren zijn over het algemeen erg tevreden over hun stage-ervaring.

Uit de survey en interviews kwamen belangrijke signalen naar voren over de kwaliteit van sommige stageplekken en de manier waarop de evaluatie van jongeren soms misloopt. Met andere woorden, de kwaliteit en eenduidigheid van stage-evaluaties is niet overal gegarandeerd. Er is vraag naar meer richting en ondersteuning voor de stageplekken.

Daarnaast bestaat er discussie over het trajectboekje als hulpmiddel voor kwaliteitsbewaking tijdens de stage. Dat is op zijn minst aan een inhoudelijke en vormelijke update toe. We gaan daar in een aparte aanbeveling op in.

Tot slot blijkt er weinig informatie en overzicht te zijn over stageplekken, omdat zij doorgaans verder van de kern van het netwerk staan. Binnen dat netwerk nemen cursusorganisaties een centralere rol in, vooral die waarvoor kadervorming een kernactiviteit is.

We stellen daarom volgende zaken voor:

- ✓ Er zijn **goede praktijkvoorbeelden** die inspiratie kunnen bieden voor de begeleiding van jongeren tijdens de stage, vooral bij stageplekken die weinig ervaring hebben met kadervorming en de bijhorende verwachtingen. Sommige cursusorganisaties geven stagebegeleiders richtlijnen over wat er van hen verwacht wordt en hoe ze met 'hun' jongeren moeten omgaan. Verschillende stageplekken zetten actief in op coaching en doorlopende begeleiding via dag-evaluaties en korte gesprekken. Dergelijke initiatieven kunnen worden opgeschaald, met extra aandacht voor de impact van evaluaties op het zelfbeeld van jongeren.
- ✓ De inhoud van die goede praktijkvoorbeelden kan gebruikt worden om de kwaliteit van de stagebegeleiding te verbeteren. De manier waarop dat wordt overgemaakt aan de stageplekken kan worden aangepast. Via het getrapte systeem van de opvolgingsplicht (zie volgende aanbeveling) legt de overheid de verantwoordelijkheid bij de cursusorganisaties om de stageplekken te begeleiden.. Dat verloopt niet optimaal, en het sluit niet uit dat de overheid als netwerkregisseur zelf ook meer richting en kadering kan geven. Momenteel biedt ze enkel een kort overzicht van algemene aandachtspunten op de eigen website.
- ✓ We raden aan dat **de overheid** in de eerste plaats duidelijker maakt wat de verwachtingen en standaardpraktijken zijn voor de stageplaatsen. Daarnaast moet er breder gecommuniceerd worden over die standaardpraktijken en verwachtingen, zowel richting het veld als naar de jongeren zelf. Door meer transparantie en duidelijkheid te bieden, kunnen de stageplekken aangezet worden tot eenvormige begeleiding en evaluaties, wat de kwaliteit van de kadervorming verbetert. In een tweede fase kan de overheid bij de erkenning van de stageplaats meer aandacht vragen voor de manier waarop stages begeleid worden. Dat is echter minder prioritair en wenselijk omdat het de administratieve lasten verhoogt (al lijken die voor de stageplaatsen niet heel hoog).
- ✓ Het departement moet de verwachtingen rond de stages niet afzonderlijk formuleren. De basis kan gelegd worden binnen **De Ambrassade**, in overleg met het veld, zodat alle **organisaties** hun verantwoordelijkheid kunnen opnemen. De Ambrassade kan ook breder inzetten op bestaande instrumenten en activiteiten die het leren tussen organisaties bevorderen, zoals gerichte themasessies in werk- of collega-groepen, of door te werken met korte visitaties en peer reviews van stages bij nieuwe organisaties. Het is belangrijk dat zo veel mogelijk organisaties en stageplekken in dialoog kunnen treden, niet alleen de cursusorganisaties met stageplekken, of de organisaties waar kadervorming een kernactiviteit is. Ook de vrijblijvendheid van de initiatieven kan worden geëvalueerd, waarbij De Ambrassade kan streven naar het betrekken van (alle) stageplekken bij minstens een van haar initiatieven.
- ✓ Tot slot kan de **overheid** haar sturingscapaciteit voor de stageplekken (via inspecties en andere middelen) efficiënter inzetten. Inspecties worden in de praktijk vooral gebruikt om te informeren en verbeteren, maar zouden in theorie ook controlerend en sanctionerend moeten werken. Om de kwaliteit van de stages te verbeteren, raden we aan dat de overheid prioritair inzet op het richting geven aan begeleiding en evaluatie, in samenwerking met De Ambrassade. De capaciteit om te

controleren en sanctioneren kan ingezet worden wanneer er duidelijke signalen zijn dat er iets fout loopt, bijvoorbeeld na klachten of opmerkingen van jongeren of organisaties in het veld. Door verwachtingen en standaardpraktijken breed te communiceren hebben de betrokkenen meer handvatten om in te schatten of de kwaliteit van de stagebegeleiding voldoet. Veldbezoeken die als alternatief voor inspecties dienen en gericht zijn op verbetering, kunnen in overleg met de sector systematischer worden georganiseerd, mits er voldoende capaciteit is.

- ✓ De **KAVO-tool** kan dienen als instrument om informatie over de stage-ervaringen van jongeren te verzamelen, bijvoorbeeld via een korte kwaliteitsbevraging. Om te voorkomen dat deze bevraging de prestaties van organisaties of stageplekken vergelijkt, kan de focus liggen op inhoudelijke verbeterpunten en aandachtspunten, zoals in de survey van dit onderzoek. Het is aan te raden om de gegevens buiten de KAVO-tool te verzamelen. De tool dient dan als hub voor contactopname met de jongeren.
- ✓ De **KAVO-tool** kan ook helpen om een beter overzicht te krijgen van de actieve stageplekken en de verdeling van jongeren over deze plekken. Sommige stageplekken ontvangen jaarlijks een groot aantal jongeren, terwijl andere slechts af en toe een klein groepje begeleiden. Hierdoor kunnen hun noden en ervaringen verschillen. Meer inzicht in de stageplekken maakt het mogelijk voor De Ambassade om een gedifferentieerde strategie uit te werken.

AANBEVELING: HERZIE EN ONDERSTEUN OPVOLGINGSPLICHT IN FUNCTIE VAN KWALITEIT

Het onderzoek wijst op aandachtspunten bij de opvolgingsplicht. De organisaties stellen hun verantwoordelijkheid voor de jongeren en hun traject niet in vraag, maar de individuele opvolging van stageplekken blijkt moeilijk te organiseren en is vaak onbestaande. Daardoor is de begeleiding van jongeren tijdens de stage door de cursusorganisatie niet gegarandeerd. Organisaties zoeken naar manieren om hun capaciteit efficiënter in te zetten en zo te voldoen aan het decreet, maar niet iedereen vindt daarin zijn weg. Zoals eerder aangegeven sluit de opvolgingsplicht niet uit dat de overheid als netwerkregisseur meer richting en kadering biedt.

We geven enkele aanbevelingen om de kwaliteit van de stage en de toeleiding ernaar te versterken:

- ✓ Het is noodzakelijk om daarover een grondig debat te voeren.
- ✓ De **organisaties** kunnen hun capaciteit voor het opvolgen van stages efficiënter inzetten door specifieke aandacht te besteden aan jongeren die tijdens de cursus al problemen ondervonden met het traject. Op die manier wordt de jongere wel gevolgd, maar niet de kwaliteit van de stageplek. De aandachtspunten uit de aanbeveling over de kwaliteit van de stageplekken kunnen daarbij worden meegenomen.
- ✓ Daarnaast raden we aan dat de **overheid**, in overleg met de sector via **De Ambassade**, de opvolgingsplicht rond de stageplekken in het decreet herbekijkt of bijstelt. De overheid kan daarbij inzetten op het stimuleren van collectieve zelfsturing door de organisaties in het netwerk, in plaats van te focussen op individuele opvolging. Zo wordt zowel de verantwoordelijkheid van de organisaties als de kwaliteit van alle stageplekken ondersteunt.
- ✓ Voor een vlottere doorstroming en om jongeren beter te ondersteunen bij het vinden van een stageplek, kan de KAVO-tool gericht worden ingezet. De organisaties zouden snel het

beschikbare stageaanbod moeten kunnen communiceren aan jongeren. Dat zou zelfs volledig automatisch kunnen via het systeem, wanneer jongeren na een bepaalde periode nog geen stageplaats hebben. Dat vereist wel dat de tool flexibeler wordt, zodat wijzigingen gemakkelijker kunnen worden doorgevoerd en organisaties niet aarzelen om jongeren tijdig aan een stage te koppelen.

- ✓ In het debat over de opvolging van stageplekken door de cursusorganisaties zou via de KAVO-tool beter in kaart kunnen worden gebracht of, waar en in welke mate grote en kleinere organisaties te maken hebben met een sterke belasting.

AANBEVELING: PAS (HET GEBRUIK VAN) HET TRAJECTBOEKJE AAN

Het trajectboekje heeft een inhoudelijke en vormelijke update nodig. Daarover waren de organisaties het eens. Een gecoördineerde update, bijvoorbeeld met een digitale versie, zou de kwaliteit van de kadervorming kunnen versterken. Maar dat is niet zeker. We merken dat het trajectboekje in beperkte mate een ondersteunend kwaliteitsinstrument is, vooral tijdens de stage. De ene stageplek gebruikt het boekje meer, de andere minder. Sommige stageplaatsen halen het boekje pas helemaal op het einde boven omdat het moet worden ingevuld om het attest af te leveren. Het boekje is dus niet altijd een hulpmiddel voor kwaliteitsvolle kadervorming. Niet gebruiken leidt niet per se tot een lagere kwaliteit.

We formuleren daarom volgende aanbevelingen:

De **overheid** kan, in lijn met het decreet, het generieke trajectboekje aanbieden voor de opvolging van het kadervormingsattest. Ze kan dat instrument actief promoten als een hulpmiddel om rond kwaliteit te werken, zoals sommige organisaties het al effectief gebruiken. Tegelijk raden we aan om organisaties de ruimte te geven om andere opvolgingsinstrumenten te hanteren, zolang het groeitraject van de jongeren gegarandeerd blijft en alle betrokkenen zich engageren voor feedback en begeleiding. Er kunnen bijvoorbeeld meerdere versies van het trajectboekje worden aangeboden, gebaseerd op goede praktijkvoorbeelden. Daarnaast kan de overheid in het erkenningsdossier expliciet vragen hoe de opvolging van jongeren gebeurt. De focus blijft op kwaliteitsvolle kadervorming, maar de manieren om die te bereiken worden verruimd.

- ✓ De **organisaties en De Ambrassade** moeten expliciet inzetten op competentiegericht werken, vooral tijdens de stage. Zoals eerder aangegeven hebben sommige stageplekken daarbij meer richting en ondersteuning nodig, en is er algemeen weinig zicht op hoe zij dat aanpakken. We mogen van alle organisaties in het veld verwachten dat zij zich daarvoor actief inzetten. Sterke praktijkvoorbeelden, zoals andere boekjes en hulpmiddelen, kunnen helpen om het trajectboekje inhoudelijk te verbeteren, in te korten of te moderniseren. Zo kan het veld zelf een aantrekkelijker instrument ontwikkelen om meer organisaties te ondersteunen bij competentiegericht werken.
- ✓ Alle betrokkenen moeten samen afspreken of het trajectboekje bedoeld is als evaluatie- en beoordelingsinstrument of vooral als hulpmiddel om competenties te verwerven. In het eerste geval moet het systematisch worden ingevuld om competenties te beoordelen. Dat gebeurt niet overal even consequent en wordt vaak als te schools ervaren. Het indienen van het boekje na afloop van het traject door de stageplek past bij die benadering. Het idee daarachter is dat de beoordeling zo beter onderbouwd wordt, al wordt het boekje niet overal doeltreffend gebruikt. In het tweede geval dient het boekje vooral als middel voor reflectie en leren, met tips en

aandachtspunten voor groei en ontwikkeling. Dat is momenteel de meest gangbare praktijk, maar botst met de verplichting om het boekje op het einde van het traject aan de stageorganisatie over te maken.

AANBEVELING: VERMINDER ADMINISTRATIEVE LASTEN DIE NIET TOT KWALITEIT LEIDEN

Tot slot lichten we enkele kleinere aanbevelingen toe over handelingen en stappen die de organisaties momenteel zetten, zonder duidelijkheid over hun bijdrage aan de kwaliteit. Die stappen worden pro forma gezet, omdat ze verwacht worden, maar hebben geen impact op de inhoud of kwaliteit. We merken dit vooral bij de finale goedkeuring van het traject voor de uitreiking van het attest en de indiening van het trajectboekje door jongeren bij de organisatie.

- ✓ Deelnemers worden aangeraden om hun trajectboekje aan de verantwoordelijke organisaties te bezorgen of een foto ervan op te laden voordat ze hun attest ontvangen. Sommige organisaties vragen het boekje zelf op na de stage. De overheid controleert het trajectboekje echter niet op inhoud, en de verantwoordelijke organisaties kijken het slechts beperkt na. Bovendien wordt het zelden gebruikt als instrument om met competenties te werken. Daarom raden we **de organisaties** aan om die stap af te schaffen en niet te vervangen. Het verzekert de kwaliteit van de stages niet. Vanuit het perspectief van **de overheid** zijn de toetredingsvoorwaarden en andere instrumenten die eerder in het proces worden ingezet, nuttiger en relevanter als sturingsmiddel.
- ✓ Er kan worden overwogen om de laatste goedkeuringstap door de organisatie anders te organiseren in de **KAVO-tool**. Het principe dat de organisaties de eindverantwoordelijkheid dragen voor een einduitspraak, moet daarbij niet veranderen. We stellen voor om het standaardoordeel in te stellen op 'geslaagd' wanneer de cursus en stage positief zijn beoordeeld in het systeem. De organisaties kunnen de mogelijkheid krijgen om wijzigingen aan te brengen in het standaardoordeel, maar hoeven het eindoordeel niet langer actief te bevestigen in de tool.

6 REFERENTIES

Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022, “Landelijke Jeugdmonitor 2022. Jaarrapport”, Den Haag/Heerlen/Bonaire: CBS, 174p.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023, “De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen”. Brussel: HRVW.

Philips, I., Seghers, M., Versteden, P., & Ysenbaert, J. (2013). Toolkit Competenties Nederlands Breed Evalueren. Leuven-Gent: Centrum voor Taal en Onderwijs (KU Leuven) - Steunpunt voor Diversiteit en Leren (UGent).

Saveyn, J. (2007). Leerlingevaluatie. In: Saveyn, J. (red.) Leerlingen evalueren in de basisschool. Mechelen: Plantyn Uitgevers.

Vermeersch, H., Vandervorst, L., & Boutsen, G. (2018). *Decreet Kadervorming: evaluatieonderzoek*. VIVES/UCLL.

7 BIJLAGEN

Stuurgroep: samenstelling

Departement Cultuur, Jeugd en Media	Zoë Taymans, Jan Deduytsche
De Ambrassade	Lisa Franken

Klankbordgroep: samenstelling

1. Scouts & Gidsen Vlaanderen	Stef Vanderspikken
2. Vlaamse Dienst Speelpleinwerk	Sylvia Vandaele
3. Kazou	Pieter Braeckevelt
4. JES	Dominique Vankan, Simon Standaert, Katrien Ponsaerts
5. Formaat	Lena Verstraete
6. Lejo	Liselotte Van Heyst
7. Jonge Helden	Bert Decremer
8. Heyo	Lana Gijbels
9. D'Broej	Dorien Ackermans / Merve Coban
10. De Ambrassade	Lisa Franken (waarnemend)

Survey naar de jongeren: overzicht van vragen

Q1 Welke cursus heb je gevolgd?

0. Animator
1. Hoofdanimator
2. Instructeur

Q2 Wanneer heb je die cursus gevolgd?

0. Dit jaar, in 2024
1. Vorig jaar, in 2023
2. Twee jaar geleden, in 2022

9. Weet niet meer

Q3 Heb je je attest behaald?

0. Nee, ik ben er helemaal mee gestopt
1. Nee, ik was gestopt maar wil terug proberen
2. Nog niet, want ik moet mijn stage nog doen
3. Ja, ik heb mijn attest

9. Weet niet meer

[TUSSENVRAAG Indien 0 of 1 op Q3] Q3a Wanneer ben je gestopt?

0. Tijdens de cursus zelf
1. Na de cursus, toen ik de stage ging volgen

[TUSSENVRAAG indien 0 'tijdens cursus zelf'] Q3_1 Waarom ben je gestopt tijdens de cursus?
(Meerdere antwoorden zijn mogelijk)

0. Ik had niet de hele week tijd om op cursus te gaan
 1. Ik had er geen zin meer in
 2. De inhoud was anders dan ik had verwacht
 3. Ik vond de groep niet leuk
 4. Ik was niet tevreden van de begeleiding
 9. Andere, namelijk: ...
- Q3_1b [indien '9'] open vraagruimte voorzien

OF

[TUSSENVRAAG indien 1 'tijdens' stage] Q3a_2 Waarom ben je gestopt tijdens/voor de stage?
(Meerdere antwoorden zijn mogelijk)

0. Ik had geen tijd om stage te doen
1. Ik had geen zin meer om stage te doen
2. Ik vond geen stageplaats die vrij was
3. Het zoeken naar een stageplaats was te moeilijk voor mij
4. De inhoud van de stage was anders dan ik had verwacht

5. Het klikte niet goed met de kinderen/jongeren die ik begeleidde tijdens mijn stage
6. Ik was niet tevreden van de begeleiding
9. Andere, namelijk: ...

Q3_2b [indien '9'] : *open vraagruimte voorzien*

[IEDEREEN]

Q4 Waarom wilde jij persoonlijk deze cursus volgen? (Meerdere antwoorden zijn mogelijk)

0. Het leek me gewoon leuk
1. Om andere jongeren te leren kennen
2. Om mij in te zetten voor anderen
3. Om mijn vaardigheden te versterken
4. Omdat het attest goed staat op mijn CV
5. Ik werd aangemoedigd door ouders, vrienden, leiding of jeugddienst
6. Omdat ik door het attest meer verdien
9. Andere, namelijk:

Q4b [indien '9'] *open vraagruimte voorzien*

Q5_x Wat vond je algemeen van de cursus? [NEEN '0' – JA '1']

1. Ik heb mijn vaardigheden kunnen verbeteren
2. Ik heb nuttige dingen bijgeleerd
3. De cursus duurde veel te lang
4. Ik vond het leuk

Q6_x Hoe nuttig vond je de cursus? [7 punten_slider: '1' helemaal niet akkoord – '7' helemaal wel akkoord]

1. De voorbeelden leken op de situaties die ik in het echt tegenkom
2. De cursus deed me nadenken over hoe ik dingen kan toepassen in de praktijk
3. Tijdens de cursus werd ik goed opgevolgd door de begeleiding
4. Na de cursus had ik het gevoel dat ik een betere animator was
5. Na de cursus had ik meer vertrouwen in mezelf om dingen toe te passen

Q6_b Opmerkingen bij cursus? Wat kon er beter? Wat vond je goed? [open vraagruimte voorzien]

[TUSSENVRAGEN enkel indien Q3 = 3 'Ja, ik heb mijn attest' OF Q3a = '1 'Gestopt tijdens stage']

Q7_x Wat vond je algemeen van je stage? [NEEN '0' – JA '1']

1. Ik heb mijn vaardigheden kunnen verbeteren
2. Ik heb nuttige dingen bijgeleerd
3. De stage duurde veel te lang
4. Ik vond het leuk

Q8_x Hoe verliep je stage?

[schaal met 7 punten: '1' helemaal niet akkoord – '7' helemaal wel akkoord]

1. Ik heb het trajectboekje gebruikt
2. Ik kreeg nuttige feedback en tips over wat ik goed of fout deed
3. Ik werd aangemoedigd om de vaardigheden te gebruiken die ik tijdens de cursus had geleerd
4. Ik had een goed contact met mijn stagebegeleider
5. Ik voelde me gewaardeerd tijdens mijn stage
6. Ik wist wat er tijdens de stage van me verwacht werd
7. Wat ik geleerd had op cursus heb ik ook toegepast tijdens mijn stage

Q8_b Opmerkingen bij stage? Wat kon er beter? Wat was er goed? [open vraagruimte voorzien]

[IEDEREEN]

Q9 Zou je ook op cursus en stage gaan zonder dat je hier op het einde een attest voor krijgt?

0. Nee
1. Ja

Q10 Wat is je algemene indruk van het volledige traject? (Meerdere antwoorden zijn mogelijk)

1. Het was moeilijk
2. Het was gemakkelijk
3. Ik had angst om niet te slagen
4. De cursus is een meerwaarde voor mij als jeugdwerker
5. De cursus is een meerwaarde voor mij als jongere
6. Ik vond het leuk
7. Ik raad het anderen aan
8. De vereniging heeft mij goed ondersteund tijdens het hele traject
9. De cursus was het leukst
10. De stage was het leukst

Q11 In welk jaar ben je geboren? [jaar dropdown vanaf 1995-2010]

Q12 Wat is je genderidentiteit?

0. Man
1. Vrouw
2. Non-binair
3. Zeg ik liever niet

Q13 Ga je nog naar school?

0. Nee, ik werk of zoek naar werk
1. Ja, ik zit in het middelbaar
2. Ja, ik volg hoger onderwijs

[TUSSENVRAAG indien '1'] Q13_1 Welke richting volg je?

0. BSO

1. TSO
2. ASO
3. KSO

Q14 Waar woon je?

0. In een grote stad
1. In een kleine(re) gemeente
2. Op het platteland

Bedankt voor je deelname!
