

NIEUWE KRACHTEN VOOR DE KINDEROPVANG

PRAKTIJKMODEL





ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING



INHOUD

Colofon	5
Voorwoord	7
Inleiding	8
<i>Waarover gaat deze publicatie?</i>	9
<i>Voor wie is deze publicatie bedoeld?</i>	10
<i>Waarop is deze publicatie gebaseerd?</i>	10
<i>Wat houdt de werkvloer van de kinderopvang in?</i>	11
<i>Wat houdt een standaard opleidingstraject naar kinderbegeleider in?</i>	13
<i>Wie is de doelgroep van dit ESF-project?</i>	16
<i>Met welke drempels wordt de doelgroep geconfronteerd?</i>	17
Overzicht bouwstenen	20
Bouwsteen 1: Partnerschap	22
<i>Waarom is een partnerschap nodig?</i>	24
<i>Wie betrek je in het partnerschap?</i>	24
<i>Hoe organiseer je het partnerschap?</i>	25
Bouwsteen 2: Toeleiding en screening	38
<i>Toeleiding</i>	40
<i>Screening</i>	45
Bouwsteen 3: Begeleiding	54
<i>Een combinatie van meerdere begeleidingsrollen</i>	56
<i>SPOC als werkwijze</i>	61
<i>Aandachtspunten in de ondersteuning</i>	63

Bouwsteen 4: Opleiding	72
<i>Een inclusieve visie op de opleiding</i>	74
<i>Differentiatie in trajecten</i>	75
<i>Differentiatie aan ondersteuning</i>	76
<i>Differentiatie in opbouw en organisatie van de opleiding</i>	77
<i>Het belang van overleg en afstemming met werkplekken</i>	79
Bouwsteen 5: Werkplekieren	86
<i>Criteria voor het vinden van werkplekken</i>	88
<i>Eén of meerdere werkplekken?</i>	89
<i>De juiste match tussen werkplek en cursist</i>	90
<i>Werkplekken ondersteunen en versterken</i>	91
Bouwsteen 6: Nazorg en uitstroom	102
<i>Nazorg</i>	104
<i>Redenen waarom cursisten zijn gestopt met de opleiding</i>	108
<i>Uitstroom</i>	111
Besluit	117
Referenties	118
Eindnoten	119

COLOFON

Dit praktijkmodel bundelt de praktijkinzichten van acht (lokale) partnerschappen in Vlaanderen en Brussel, waarbij minstens één opleidingsverstrekker uit het volwassenen-onderwijs en één organisator van kinderopvang voor baby's en peuters betrokken is. Tussen december 2020 en december 2023 zijn geïntegreerde en kwalificerende begeleidings- en opleidingstrajecten voor toekomstige kinderbegeleiders in de kinderopvang voor baby's en peuters aangeboden, op maat van kwetsbare werkzoekenden en niet-beeroepsactieven. Deze partnerschappen ontvingen hiervoor steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF)¹ via Oproep 502: Nieuwe krachten voor de kinderopvang.

De volgende lokale partnerschappen [promotor + regio] zijn betrokken:

- BIKO West, Huis van het Leren West-Vlaanderen (Regio Brugge, Kortrijk, Ieper)
- Kansen voor talent in de kinderopvang, Stad Antwerpen (Antwerpen)
- Nieuwe krachten voor de kinderopvang, Ukelele vzw (Brussel)
- Nieuwe krachten voor de kinderopvang, Vormingscentrum Hoger Instituut Voor Verpleegkunde Sint-Elisabeth (Regio Turnhout)
- Nieuwe krachten voor de Gentse Kinderopvang, Stadsdiensten AC Portus (Gent)
- NIKO(L), Limburgs Steunpunt Kinderopvang en sinds 2022 Vormingscentrum Hoger Instituut Voor Verpleegkunde Sint-Elisabeth (Provincie Limburg)
- Onontgonnen talent kleurt de kinderopvang, Felies vzw (Regio Mechelen – Vilvoorde)
- RSL4KIDS, Syntra West (Roeselare)

Cover, taalcorrectie en opmaak

Cover en illustraties: Lien Geeroms

Taalcorrectie: Julia Meyers

Opmaak: Wendy De Haes

Speciale dank aan ESF-Vlaanderen. Hun financiële steun maakte dit innovatieve project mogelijk.

Referentie

© 2023 KU Leuven

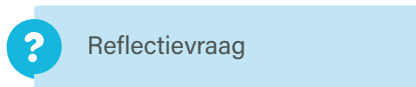
Citeren uit dit praktijkmodel kan, mits correcte bronvermelding:

Declercq, B., Teppers, E., Daems, M. Hollander, S. & Struyven, L. (2023). *Nieuwe krachten voor de kinderopvang: praktijkmodel*. Leuven: KU Leuven.

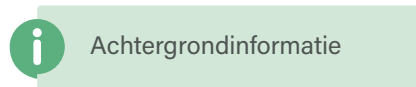
Lijst met afkortingen

Actiris	Actiris is het regionale kantoor voor werkgelegenheid van Brussel. Het is de tegenhanger van VDAB in het Vlaams Gewest.
AAV	Aanvullende algemene vorming
CAW	Centrum Algemeen Welzijnswerk - helpt mensen met al hun vragen en problemen die te maken hebben met welzijn
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
EVC	Eerder Verworven Competenties
FMDO	Federatie van Mondiale en Democratische Organisaties
GTB	Gespecialiseerd Team Bemiddeling – helpt mensen met een beperking of gezondheidsprobleem om geschikt werk te vinden en te houden
LDE	Lokale Dienst Economie
LOP	Lokaal Overlegplatform
MAACT	Maatgericht Activeringscentrum, onderdeel van Dienst Werk en Activering van Stad Gent
M&E	Monitoring & Evaluatie
MLP	'Mijn Loopbaan voor Partners'; de toepassing waarmee je als partner van VDAB toegang krijgt tot de klantendossiers van VDAB en waarin je acties registreert
OKAN	Onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers
SPOC	Single point of contact = eerste aanspreekpersoon voor cursist
Tracé	Tracé Brussel vzw; Nederlandstalige Brusselse organisatie die volop inzet om de werkloosheid in onze hoofdstad aan te pakken
TWE	Tijdelijke Werkervaring. Met een TWE-traject begeleidt en bemiddelt een erkende VDAB-partner werkzoekenden met een gebrek aan werkervaring en arbeidsattitudes intensief naar werk.
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

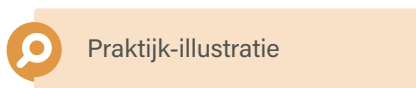
Gebruikte symbolen



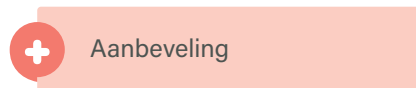
Reflectievraag



Achtergrondinformatie



Praktijk-illustratie



Aanbeveling

VOORWOORD

Beste lezer,

De kiem van dit praktijkmodel en de projecten 'Nieuwe krachten voor de kinderopvang' is gelegd in 2019.

De sector kinderopvang kampt met verschillende maatschappelijke uitdagingen. Eén van de uitdagingen is het structureel tekort aan gekwalificeerde kinderbegeleiders. Vanuit deze vaststelling is het dan ook belangrijk dat de sector een zo breed mogelijk publiek aan potentiële arbeidskrachten bereikt, als één van de vele nodige veranderingen.

Tegelijkertijd stelden we vast dat werkzoekenden met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt en niet-beroepsactieve personen vaak tal van drempels ondervinden om aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt, zeker ook als kinderbegeleider. Starten aan een opleiding richting een job in de voorschoolse kinderopvang was voor een aanzienlijke groep erg uitdagend.

Daarin verandering brengen, paste binnen de prioriteit 3 'Sociale inclusie en armoedebestrijding' van het Operationeel Programma 2014-2020 van ESF Vlaanderen. In samenwerking met Agentschap Opgroeien en VDAB werd in 2020 de oproep 'Nieuwe krachten voor de kinderopvang' gelanceerd.

Met tijdelijke projectsubsidies van Vlaanderen en Europa wenste ESF Vlaanderen een eenmalige impuls te geven om de instroom van werkzoekenden met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt en niet-beroepsactieven naar de functie van kinderbegeleiders in de kinderopvang voor baby's en peuters te stimuleren en versterken.

Acht partnerschappen verspreid over heel Vlaanderen en Brussel zijn eind 2020 aan de slag gegaan met deze ambitieuze doelstelling. Bovenop de uitdagingen waarmee nieuwe projecten/samenwerkingen gepaard gaan, startten de projecten ook op tijdens de coronapandemie. De projecten toonden veel creativiteit, flexibiliteit en een bijzondere inzet om ondanks deze omstandigheden hun principes en activiteiten te kunnen waarmaken voor een doelpubliek die vaak over beperkte digitale vaardigheden beschikt.

Met dit praktijkmodel bundelen het Centrum ErvaringsGericht Onderwijs (CEGO KU Leuven) en het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA KU Leuven) de praktijkinzichten van de acht partnerschappen. We hopen dat dit praktijkmodel bijdraagt aan het continueren van de samenwerkingen en activiteiten van de projecten en hen ondersteunt in het delen van geleerde lessen en succesfactoren. Anderzijds hopen we dat dit praktijkmodel ook de brede groep van stakeholders in Vlaanderen inspireert en activeert om over organisatiegrenzen heen samen te werken om meer kwalitatieve instroom in de sector mogelijk te maken.

Veel leesplezier,

Europa WSE

INLEIDING

“Er zijn heel wat mensen met competenties, vaardigheden en talenten die in een grijze zone zitten: ze zijn te sterk om in aanmerking te komen voor inschakelingsprojecten maar niet sterk genoeg om een opleiding te volgen zonder ondersteuning. En dus blijven ze in die grijze zone: ze vallen niet uit de boot. Ze zitten op de boot, maar met één voet in de boot en één voet in het water. En dan draait de boot in cirkels en blijft men ter plaatse trappelen. Dit ESF-project heeft de boot gekeerd. Het heeft heel wat in gang gezet. Het vormt de noodzakelijke brug naar duurzame tewerkstelling.”

[C.R, Mentor op de werkplek]

Waarover gaat deze publicatie?

Deze publicatie gaat over de geïntegreerde ondersteuning en begeleiding van werkzoekenden en niet-beroepsactieven met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt in hun traject naar duurzame tewerkstelling in de voor-schoolse kinderopvang [0 – 3 jaar]. Het praktijkmodel gaat in op de volgende vragen:

- Hoe ziet een krachtig samenwerkingsverband eruit om dit te realiseren?
- Hoe verloopt toeleiding naar het begeleidings- en opleidingstraject?
- Hoe ziet een laagdrempelig opleidings- en begeleidingstraject eruit?
- Hoe wordt de opleiding ingericht?
- Hoe krijgt werkplekleren vorm?
- Welke nazorg is nodig?

Het praktijkmodel wil mee een antwoord formuleren op het knelpuntkarakter van de functie van kinderbegeleider van baby's en peuters in Vlaanderen en Brussel. Door het creëren van een meer divers personeelsbestand in de kinderopvang wil het ook bijdragen aan een meer toegankelijke kinderopvang voor kansengroepen.



Wat is een knelpuntberoep?

VDAB publiceert elk jaar een knelpuntberoepenlijst. Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor de invulling van de vacatures moeilijker verloopt dan voor andere beroepen. Een werkzoekende die een erkende opleiding wil volgen tot zo'n knelpuntberoep, heeft recht op een aantal voordelen, zoals het behoud van de werkloosheidsuitkering of een tussenkomst in de vergoeding voor cursussen, mobiliteit of kinderopvang.

Voor wie is deze publicatie bedoeld?

Deze publicatie richt zich op al wie interesse heeft in de ondersteuning van groepen in hun traject naar duurzame tewerkstelling in de kinderopvang voor baby's en peuters. In het bijzonder richt ze zich op medewerkers en organisatoren van kinderopvang en docenten en opleidingsverstrekkers uit het volwassenenonderwijs die (evt. samen met andere partners) in een samenwerkingsverband meer kansen tot duurzame tewerkstelling willen creëren.

Waarop is deze publicatie gebaseerd?

Deze publicatie bundelt de ervaringen, de kennis, en de bevorderende en hinderende factoren van acht (lokale) partnerschappen in Vlaanderen en Brussel die tussen december 2020 en december 2023 geïntegreerde en kwalificerende begeleidings- en opleidingstrajecten voor toekomstige kinderbegeleiders in de kinderopvang voor baby's en peuters aangeboden hebben, op maat van werkzoekenden en niet-beroepsactieven met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. Die (lokale) partnerschappen bestaan uit minstens één opleidingsverstrekker uit het volwassenenonderwijs en één organisator van kinderopvang voor baby's en peuters.

De acht (lokale) partnerschappen zijn:

- **Regio Brugge, Kortrijk, Ieper** [BIKO West]: een samenwerking tussen Huis van het Leren West-Vlaanderen (promotor), CVO SVG Brugge, CVO MIRAS Kortrijk & Ieper (opleidingsverstrekkers)², Felies, Blauwe Lelie, tAlternatief, Effect (organisatoren kinderopvang)³, Argos en Mentor (partners met specifieke expertise in begeleiden en activeren van kansengroepen en mentorschap)
- **Antwerpen**: een samenwerking tussen Stad Antwerpen, Regie Kinderopvang (promotor), CVO Encora en CVO LBC (opleidingsverstrekkers), vzw Crechendo, Felies, Stedelijke Kinderopvang Antwerpen (organisatoren kinderopvang) en Atlas Integratie & Inburgering (partner met specifieke expertise in screening van taal- en leervermogen bij nieuwkomers)
- **Brussel**: een samenwerking tussen vzw Ukelele (promotor en organisator kinderopvang) en Syntra Brussel (opleidingsverstrekker)

- **Regio Kempen:** een samenwerking tussen Vormingscentrum Hoger Instituut Voor Verpleegkunde Sint-Elisabeth Turnhout (promotor), CVO LBC- NVK Turnhout, CVO HIK Mol (opleidingsverstrekkers) en KDV De Speelboom (organisator kinderopvang)
- **Gent:** een samenwerking tussen Stadsdiensten AC Portus (promotor), CVO Groeipunt (opleidingsverstrekker), Stedelijke Kinderopvang Gent (organisatoren kinderopvang) en Arteveldehogeschool (partner met specifieke expertise in mentorschap)
- **Provincie Limburg [NIKOL]:** een samenwerking tussen Limburgs Steunpunt Kinderopvang (promotor), CVO Qrios Hasselt, CVO Cursa Genk, Beringen en Bree (opleidingsverstrekkers), kinderdagverblijven Familia, De Hummeltjes en De Ukkies (organisatoren kinderopvang), Steunpunt onderwijs provincie Limburg & Uniform (partner met specifieke expertise) Sinds september 2022 is Vormingscentrum Hoger Instituut Voor Verpleegkunde Sint-Elisabeth Turnhout (HIVSET) promotor van dit partnerschap.
- **Regio Mechelen – Vilvoorde:** een samenwerking tussen vzw Felies (promotor en organisator kinderopvang), CVO LBC Mechelen(opleidingsverstrekker), 38 VOLT, zorgbedrijf Rivierenland (organisatoren kinderopvang) en Huis van het Kind Vilvoorde, KOALA Vilvoorde, Agentschap Integratie en Inburgering, OCMW Vilvoorde (partner met specifieke expertise)
- **Roeselare [RSL4KIDS]:** een samenwerking tussen Syntra West (promotor en opleidingsverstrekker), De Savanne (organisator kinderopvang) en Huis van het Leren (partner met specifieke expertise)

Wat houdt de werkvloer van de kinderopvang in?

In Vlaanderen en Brussel bestaat formele kinderopvang voor baby's en peuters uit gezinsopvang en groepsopvang. Gezinsopvang is kleinschalige opvang, vaak in de thuiscontext, met (meestal) één kinderbegeleider. Het streefdoel is gemiddeld vier kinderen per opvang, met een maximum van acht kinderen. Het merendeel van de gezinsopvang is aangesloten bij een grotere organisator kinderopvang⁴ en wordt begeleid. Daarnaast bestaat er een kleine groep 'zelfstandige' gezinsopvang. Groepsopvang gaat over de opvang in kinderdagverblijven of een samenwerking tussen meerdere ont-haalouders. Er is minimaal sprake van negen vergunde kindplaatsen, met

leefgroepen van maximaal achttien kinderen. Er wordt uitgegaan van één kinderbegeleider per maximaal acht kinderen, en maximaal negen kinderen indien er minstens twee begeleiders aanwezig zijn. Het Agentschap Opgroeien is bevoegd voor het implementeren en opvolgen van het beleid met betrekking tot deze formele kinderopvang. Agentschap Opgroeien valt onder het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

In 2022 waren er in het Vlaams Gewest 5.789 vergunde opvanglocaties, goed voor in totaal 86.320 kindplaatsen. Het gaat om 3.438 gezinsopvanglocaties (goed voor 26,1% van de kindplaatsen) en 1.872 groepsopvanglocaties (goed voor 73,9% van de kindplaatsen) (Agentschap Opgroeien). De participatiegraad is hoog: in 2019 ging 75% van alle Vlaamse kinderen tussen 3,5 maand en 2,5 jaar naar formele kinderopvang. Gemiddeld gaat het om drie effectieve opvangdagen per week. Er blijft een grote sociale kloof in het gebruik van kinderopvang: gezinnen die gebruik maken van kinderopvang hebben gemiddeld een dubbel zo hoog inkomen als niet-gebruikers, waarbij dubbel zoveel moeders die gebruik maken van kinderopvang hoogopgeleid zijn dan het aandeel bij de moeders die geen gebruik maken van kinderopvang (Goffin et. al., 2023).

Kinderbegeleiders hebben minimaal een kwalificatiebewijs van bepaalde afstudeerrichtingen van het hoger (beroeps)onderwijs; het secundair (volwassenen)onderwijs of SYNTRA nodig (ISCED 3B of 4). Aangezien goed opgeleide medewerkers essentieel zijn voor een professionele kinderopvang, is het vereist dat alle medewerkers in de kinderopvang tegen uiterlijk 1 april 2024 over kwalificaties beschikken. Deze kwalificaties kunnen op diverse manieren worden verworven: via een diploma, een ervaringsbewijs of een certificaat. Dergelijke opleidingsmogelijkheden zijn beschikbaar in zowel het secundair, hoger- als volwassenenonderwijs. Net zoals in vele andere sectoren van welzijn en zorg kampen sommige organisatoren met een personeelstekort voor de kinderopvang. Het beroep van kinderbegeleider voor baby's en peuters is sinds 2021 daarom ook door VDAB erkend als een knelpuntberoep.

Naast de personeelstekorten zorgen de hoge werkdruk (o.a. door de grote leefgroepen en het grote aantal kinderen per begeleider), de chronische onder-financiering, het gebrek aan kindvrije uren en de problemen met handhaving en kwaliteit voor een kinderopvang-sector onder druk. Het

trieste dieptepunt was het overlijden van een zes maand oude baby in een opvang in Mariakerke in 2022, wat de directe aanleiding was voor een parlementaire onderzoekscommissie naar de veiligheid in de kinderopvang.⁵ Dit heeft geleid tot een aantal aanbevelingen om zo het vertrouwen in de sector te herstellen.

Wat houdt een standaard opleidingstraject naar kinderbegeleider in?

Om te kunnen werken als kinderbegeleider, is een kwalificatie nodig. Als volwassene zijn er verschillende opties om een kwalificatie te behalen:

- een certificaat of diploma via een Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO)
- een beroepskwalificatiebewijs of diploma via Syntra
- een bewijs van beroepskwalificatie via een traject Eerder Verworven Competenties (EVC)

In dit praktijkmodel ligt de focus op de opleidingen van CVO en Syntra die leiden naar deze kwalificaties, gespecificeerd naar de kwalificatie 'kinderbegeleider baby's en peuters'. Volwassenen worden op erg verschillende manieren naar deze opleidingen geleid (bv. via VDAB, jobcoaches, kinderdagverblijven zelf, enz.), mee bepaald door de lokale context. We gaan hier in dit praktijkmodel verder op in.

De duur van de opleidingen bij CVO bedraagt standaard één jaar, wat neerkomt op 2 semesters en 720 lestijden. Deze opleiding is modulair opgebouwd en omvat 18 modules, waarvan 11 van de 18 modules voor de helft bestaan uit werkplekleren. Daarnaast is er ook een specifieke stagemodule. De voltijdse dagopleiding bij Syntra heeft een duur van 1 jaar en omvat gemiddeld 3 lesdagen per week. Binnen dit programma zijn er stages om de beroepscompetenties te trainen. Deze stages worden gedurende het jaar verdeeld over verschillende periodes.

Figuur 1.

Modulair opleidingsprofiel 'kinderbegeleider baby's en peuters' bij CVO⁶

De kinderopvang en ik 20	Basisprincipes van pedagogisch handelen 40	Pedagogisch handelen baby's en peuters 60	Stage kinderbegeleider baby's en peuters 80
Communicatieve vaardigheden in de kinderopvang 20	Omgaan met diversiteit in de kinderopvang 60	Verzorging baby's en peuters 60	Begeleide intervisie kinderbegeleider baby's en peuters 2 10
EHBO en levensreddende handelen 20	Kwaliteitsvol werken in de kinderopvang 60	Voeding baby's en peuters 40	Begeleide intervisie kinderbegeleider baby's en peuters 3 10
Samenwerken met gezinnen en hun context 60	Samenwerken in het team en interdisciplinair 30	Spel baby's en peuters 80	
Basis verzorging 30	Begeleide intervisie kinderbegeleider 1 10	Indeling tijd en ruimte baby's en peuters 30	

CVO's en Syntra houden rekening met de achtergrond van cursisten. Zijn sommige startcompetenties nog niet behaald (bv. taalniveau) of reeds via het EVC-traject aangetoond, dan kan de duur van het opleidingstraject aangepast worden aan de individuele cursist (verlengd/ingekort).

Binnen de opleiding kiezen zowel Syntra als CVO's ervoor de nodige praktijkervaring in te bouwen.

- Syntra geeft dit vorm in een stage-module, waarbij de leerstof uit andere modules wordt toegepast en inge oefend op de werkvloer.
- Ook in CVO-opleidingen zijn deze stageperiodes ingebouwd. CVO kiest er sinds september 2022 voor om ook een deel van de basisleerstof op de werkvloer aan te bieden, via zogenaamd 'werkplekleren'. Dat betekent dat er ook nieuwe competenties rechtstreeks op de werkplek worden aangeleerd (en dus niet eerst op school worden aangebracht).



Wat is werkplekleren, duaal leren en stage?

Werkplekleren omvat diverse leeractiviteiten gericht op het verwerven van algemene of beroepsgerichte competenties, waarbij de werkvloer fungeert als leeromgeving. **Duaal leren** wordt beschouwd als de meest intensieve vorm van werkplekleren. In duale opleidingstrajecten speelt leren in een echte arbeidssituatie een substantiële rol, met een nauwe samenwerking tussen opleiding en werkplek. Dit omvat co-creatie bij het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van het opleidingstraject, waarbij de opleidingsverstrekker de eindverantwoordelijkheid behoudt. Het systeem bestaat al sinds het schooljaar 2019-2020 als volwaardig traject in het secundair onderwijs. Vanaf september 2022 kunnen ook cursisten uit het volwassenenonderwijs (CVO) een duale opleiding volgen. Bij **een stage** oefen je op de werkplek de competenties die je op school leerde. Het cruciale verschil tussen een stage en werkplekleren is met andere woorden dat je via werkplekleren ook nieuwe competenties op de werkplek verwerft. Doorgaans breng je bij duaal leren ook meer tijd op de werkvloer door dan bij een stage.

Cursisten kunnen deze periodes van stage en werkplekleren in verschillende soorten opvanglocaties voltooien. Doorgaans kiezen ze voor groepsopvang, maar soms wordt ook een praktijkperiode in de gezinsopvang ingebouwd. Op die momenten draaien cursisten mee in de leefgroepen met de kinderen. Gezien cursisten nog niet beschikken over de nodige kwalificatie, tellen ze in de opvangvoorziening niet mee voor het behalen van de vereiste begeleider-kind ratio. Voor opvanglocaties is dit een kans om eventuele toekomstige werknemers in huis op te leiden. Cursisten worden tijdens deze tijd op de werkvloer begeleid door een mentor vanuit de opvanglocatie. Vanuit de opleiding is er een stagebegeleider die de vorderingen van de cursist op de praktijklocatie mee opvolgt en evalueert. De kwalificatie 'Begeleider in de kinderopvang baby's en peuters' wordt toegekend als de nodige competenties zijn aangetoond, binnen de modules en op de werkplek. Toeleiding naar de arbeidsmarkt (en bredere nazorg rond cursisten) zit doorgaans niet in het pakket vanuit de opleiding.



Vernieuwing opleidingsprofiel Kinderbegeleider baby's en peuters

In maart 2020 is het opleidingsprofiel voor Kinderbegeleider baby's en peuters herzien vanwege de invoering van een nieuwe beroepskwalificatie. Tijdens deze herziening werd tussen de CVO's overeengekomen om bepaalde modules voor de helft van de tijd in de vorm van werkplekleren aan te bieden. Schooljaar 2021-2022 was een overgangs- en voorbereidingsjaar om vanaf schooljaar 2022-2023 effectief te starten. De vroegere benaming 'Attest kinderbegeleider baby's en peuters CVO met 18 modules' wordt sinds september 2022 niet meer gebruikt en werd vervangen door de beroepskwalificatie 'kinderbegeleider baby's en peuters'.

Wie is de doelgroep van dit ESF-project?

De doelgroep van dit project zijn werkzoekenden en niet-beroepsactieven met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt en met interesse in de functie van kinderbegeleider voor baby's en peuters. Deze personen

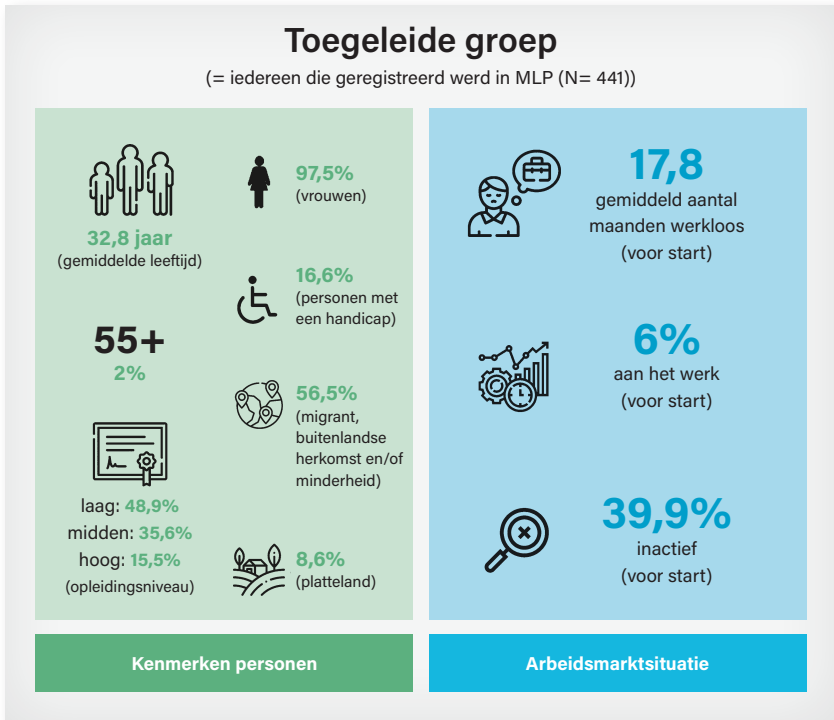
- ervaren drempels bij de bestaande opleidingen omwille van het ontbreken van essentiële randvoorwaarden,
- beschikken over het potentieel om via maatgerichte opleiding en begeleiding binnen een periode van maximum 2 jaar de kwalificatie te behalen,
- kunnen als kinderbegeleider in het normale economische circuit aan de slag te gaan.

Werkzoekenden of niet-beroepsactieven met een profiel dat in aanmerking komt voor de instap in de lokale diensteneconomie behoren niet tot de doelgroep. In het vervolg van deze publicatie spreken we over 'cursist' of 'kandidaat-cursist' wanneer we het over deze doelgroep hebben.

Onderstaande afbeelding geeft een overzicht van de kenmerken van de toegeleide groep cursisten op basis van de MLP-dataset zoals informatie over geslacht, leeftijd, woonplaats, kwalificatie, nationaliteit en het aantal maanden werkloosheid.

Figuur 2.

Kenmerken van toegeleide (kandidaat-)cursisten op basis van de MLP-dataset



Met welke drempels wordt de doelgroep geconfronteerd?

Wat zijn de noden bij deze doelgroep die een intense samenwerking tussen opleidingsverstrekkers en organisatoren van kinderopvang vereisen om een geïntegreerd begeleidings- en opleidingstraject te realiseren? We lijsten een aantal noden op die vaak genoemd worden als aanleiding tot samenwerking. Het zijn drempels die niet alleen voorafgaand of bij aanvang van het traject spelen, maar ook tijdens het verloop van het opleidings- en begeleidingstraject en de nazorg.

1. Drempels in essentiële randvoorwaarden

Bv. Er is sprake van beperkte mobiliteit/men geraakt niet (tijdig) op de werkplek of opleiding, men heeft geen toegang tot kinderopvang voor eigen kinderen, ...

2. Financiële en materiële drempels

Bv. Men zit in een financieel precaire situatie/heeft het niet breed, er is sprake van krappe huisvesting, men heeft geen laptop/computer of toegang tot internet, er zijn hoge kosten voor de opleiding en bijhorende kosten zoals vervoer en opvang van kinderen, ...

3. Administratieve drempels

Bv. Men weet niet waar men terecht kan voor ondersteuning, men ervaart drempels in de school rond het inschrijfbeleid, men kent het opleidingsaanbod niet, men kent de aanvraagprocedures bij VDAB niet, ...

4. Drempels in familiale en sociale situatie

Bv. De combinatie van de zorg voor het gezin en het volgen van een opleiding of werk is moeilijk, men ervaart weinig of geen steun van partner of familie om te studeren/werken, de gezinssituatie staat onder druk, er is sprake van intra-familiaal geweld, men heeft geen of een beperkt sociaal netwerk, ...

5. Culturele drempels

Bv. Men vindt het vreemd om de eigen kinderen naar de opvang te brengen om te studeren/werken, men kent de arbeidsmarkt niet, ...

6. Drempels op vlak van eigen algemene of vaktechnische competenties en vaardigheden

Bv. Men heeft weinig onderwijs- of professionele ervaring, men heeft geen arbeidsmarkt-attitudes (zoals op tijd komen, feedback kunnen aanvaarden, kunnen samenwerken met anderen, sollicitatievaardigheden, ...), men heeft weinig of geen studie-attitudes (zoals verwerken van leerstof, uitvoeren van schoolopdrachten), men heeft weinig digitale vaardigheden (zoals een e-mail schrijven en lezen, een bestand downloaden en uploaden, werken met Word), ...

7. Taaldrempels

Bv. Men beheerst onvoldoende het Nederlands⁷ om een opleiding te volgen en aan werkplekklaren te doen.

8. Psychologische drempels

Bv. Men heeft negatieve ervaringen met onderwijs, men heeft een laag zelfbeeld, men heeft het idee te oud te zijn voor een opleiding, men ziet weinig toekomstperspectieven, het ontbreekt aan motivatie, ...

9. Informele drempels bij de opleiding/werkplek

Bv. Er is onvoldoende aandacht voor de combinatie van gezin en opleiding, er is onvoldoende tijd om zich als cursist aan te passen aan het opnieuw opstarten van een opleiding, er wordt onvoldoende stilgestaan bij de impact van het terug naar 'school' moeten gaan en het terug moeten studeren, culturele verschillen leiden soms tot een weigering van cursisten of tot problemen bij de uitvoering van het werkplekleren (bv. verbod op dragen van een hoofddoek), de opleiding wordt als te theoretisch ervaren, het cursusmateriaal wordt als te moeilijk ervaren, de aandacht gaat voornamelijk uit naar het leerproces van de cursist en te weinig naar de persoonlijke, emotionele en sociale begeleiding van de cursist, ...

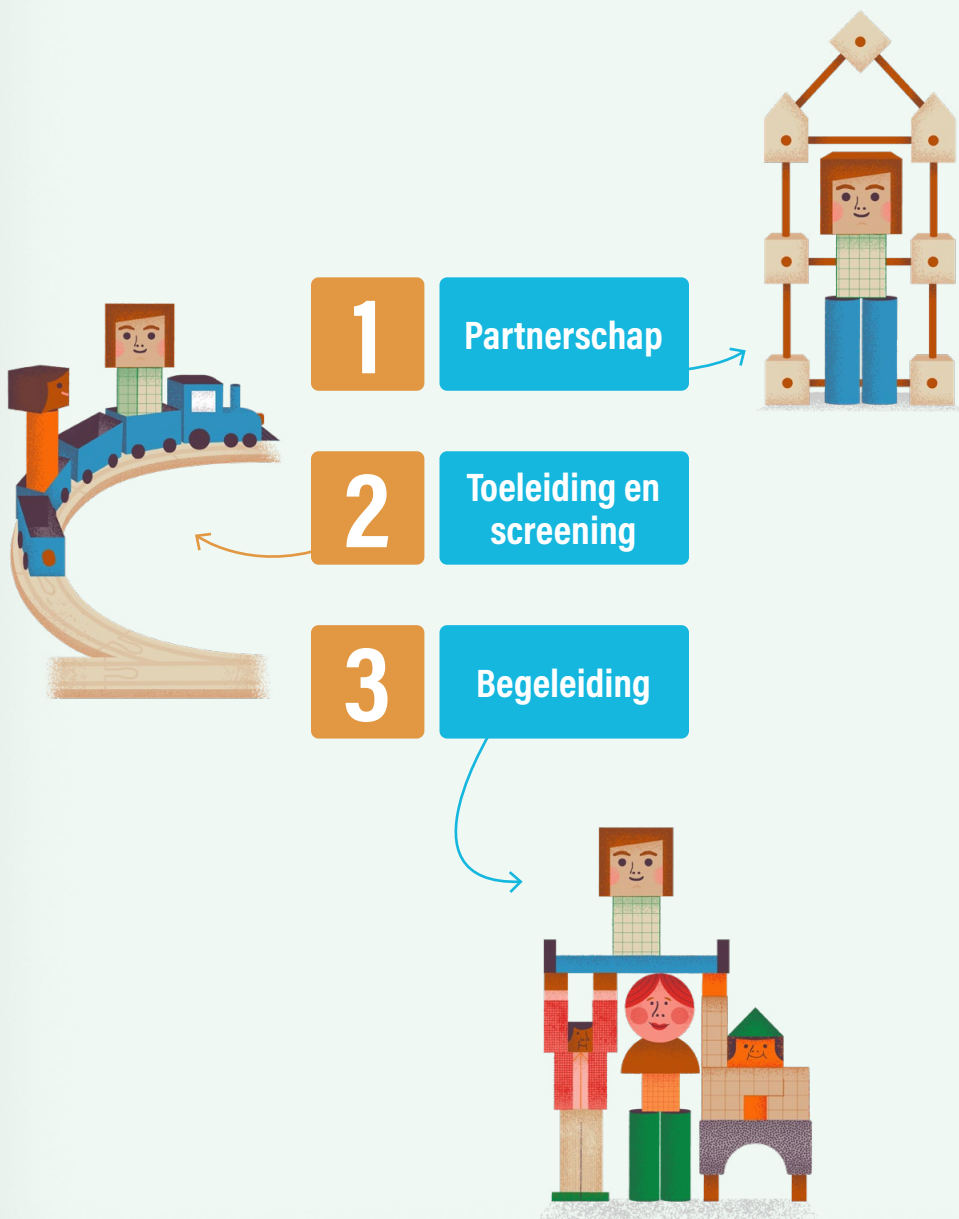
10. Formele drempels bij de opleiding/werkplek

Bv. Het vereiste taalniveau van opleiding/werkvloer is te hoog, het lestempo is te hoog, er zijn te grote klasgroepen, diverse instroom en weinig ruimte voor differentiatie en individuele noden, een voltijdse opleiding is intensief, de opleiding is te weinig flexibel, de instapmomenten zijn beperkt, afstandsonderwijs is voor deze specifieke doelgroep moeilijk, de werkplekken staan onder druk waardoor er geen tijd is om cursisten te begeleiden op de werkvloer, ...

Niet elk partnerschap wordt even intens met alle noden geconfronteerd. Dit verschilt naargelang de context. Hoe diverser het publiek, hoe diverser de noden en de ondersteuning die als antwoord hierop geboden wordt. Veel drempels komen evenwel geclusterd voor en heel wat cursisten ervaren uitdagingen op diverse domeinen. Dit vraagt om een outreachende en geïntegreerde aanpak waarbij de opleiding en de werkvloer uit hun eigen instelling breken en intens samenwerken met andere partners rondom een cursist.

OVERZICHT BOUWSTENEN

Figuur 3.
Overzicht van bouwstenen van het praktijkmodel





4 Opleiding

5 Werkplekieren

6 Nazorg en uitstroom



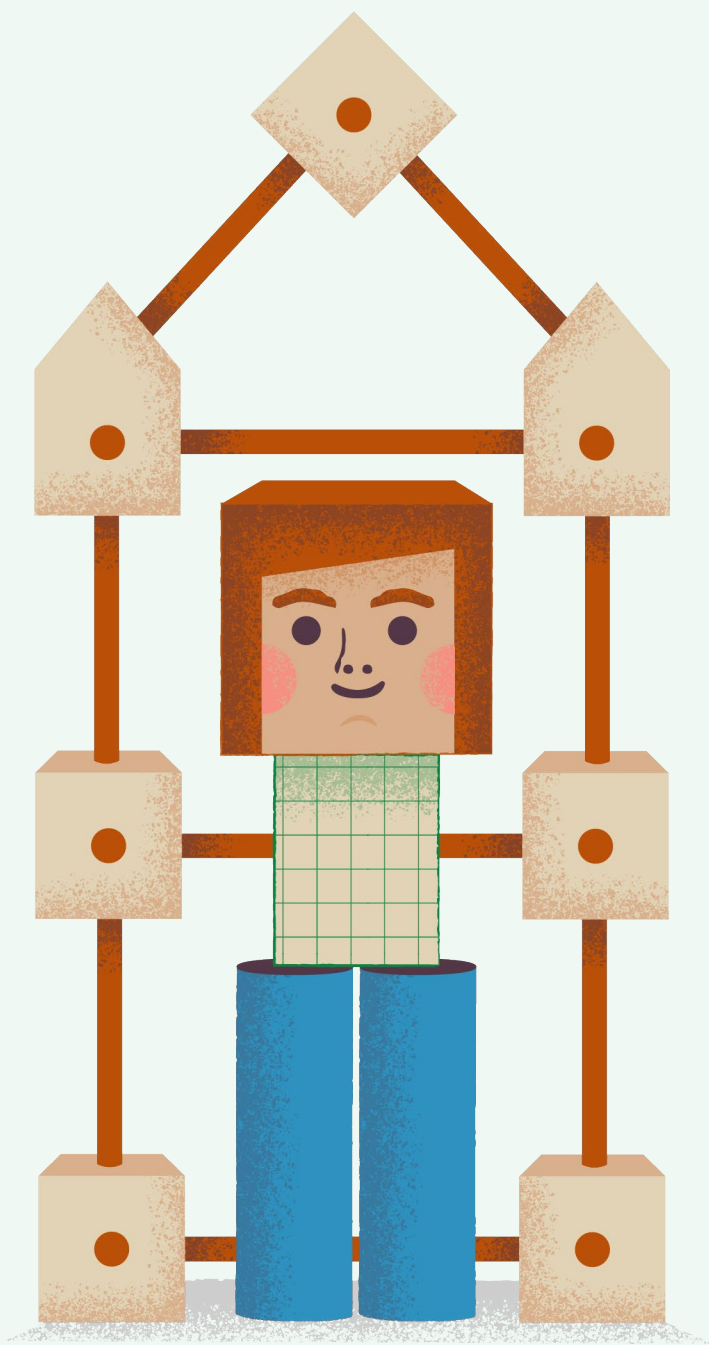
BOUWSTEEN



PARTNERSCHAP

“Het ESF-project heeft verschillende partners samengebracht en bouwt bruggen tussen verschillende sectoren. Dit is fundamenteel om effectieve en duurzame resultaten te kunnen bereiken en vormt de kracht van het partnerschap.”

[Antwerpen]



Waarom is een partnerschap nodig?

Het is best uitdagend om via geïntegreerde begeleidings- en opleidingstrajecten te komen tot duurzame tewerkstelling voor deze doelgroep. Deze complexe doelstelling kan niet via één individuele organisatie gerealiseerd worden, maar vraagt een gezamenlijke aanpak, vertrouwen en samenwerking tussen partners uit diverse sectoren.

De doelgroep van werkzoekenden en niet-beroepsactieven met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt wordt vaak met één of meerdere drempels geconfronteerd die het moeilijker maken aan de arbeidsmarkt te participeren. Vaak gaat het om complexe situaties, met drempels op verschillende vlakken. Die drempels effectief aanpakken vraagt om trajecten op maat en samenwerking. Een goede samenwerking in partnerschap zorgt ervoor dat je voor heel wat drempels bij (kandidaat-)cursisten een duurzame oplossing kan vinden.

Wie betrek je in het partnerschap?

Minimaal worden opleidingsverstrekker en werkplekken (organisatoren kinderopvang) betrokken, maar daarnaast kan je ook denken aan organisaties die een aanvullende rol spelen tijdens het opleidings- en begeleidings-traject, zoals organisaties met expertise in taalondersteuning, mentorschap, specifieke expertise in problemen inherent aan een stedelijke multiculturele samenleving, arbeidsmarkt-coaches, enzovoort. Zo kan je gericht inzetten op het aanpakken van drempels. Elke partner moet iets kunnen bijdragen aan de realisatie van het finale doel van duurzame tewerkstelling. De expertise is multidisciplinair. Ook kan je partners betrekken die een belangrijke rol kunnen spelen bij het verduurzamen (zoals lokale beleidsmakers).

Elk van die kernpartners brengt op zijn beurt een netwerk aan toeleiders, doorverwijzers en aanverwante partners met specifieke expertise met zich mee. In de eerste plaats zijn toeleiders van groot belang. Zij spelen een cruciale rol in het enthousiasmeren van potentiële kandidaat-cursisten en hen de juiste richting te wijzen. Vervolgens hebben doorverwijzers de mogelijkheid om gerichte verwijzingen te doen. Als een kandidaat na de intake bijvoorbeeld geen interesse toont in het huidige aanbod, kunnen doorverwijzers

deze kandidaten heroriënteren of een passend voortraject aanbieden voor-
aleer ze daadwerkelijk aan het traject beginnen.



Door de uitgebreide samenwerkingspartners kom je uit bij interessante pistes, bv. beroep kunnen doen op gespecialiseerde diensten (ergotherapeuten) via GTB, in het kader van een arbeidshandicap van een cursist. [NIKOL]



Eén van de kernpartners is een grote organisator (werkgever) van kinderopvang. Aanvankelijk is het contact afstandelijk, maar door de intense samenwerking ontstaat er wederzijds vertrouwen. Dit zorgt ervoor dat drempels bij het werkplekklaren (bv. weinig oog voor diversiteit) en de sollicitatie- en aanwervingsprocedure (bv. veel aandacht voor geschreven taal) bespreekbaar gemaakt kunnen worden. Het resultaat zijn een aantal aanpassingen bij de organisator, waardoor drempels voor de doelgroep verlaagd worden. [Antwerpen]

Hoe organiseer je het partnerschap?

Investeer in de samenwerking en het vertrouwen in elkaar

Het ontwikkelen van vertrouwen in elkaar vraagt tijd en blijft ook gedurende het hele partnerschap energie en aandacht vragen. Hiervoor zijn voldoende contacten nodig tussen de partners. Dit vertaalt zich bv. in overlegstructuren zoals een stuurgroep die periodiek samenkomt, in thematisch samengestelde werkgroepen die samen een onderdeel van het geïntegreerde opleidings- en begeleidingstraject uitwerken, ... Door samen te werken leert men elkaar en elkaars expertise kennen, het vertrouwen groeit en de bereidheid om expertise te delen en echt samen te werken neemt toe. Dit vraagt een participatieve aanpak en veel mogelijkheden tot inspraak. Het snel starten met gezamenlijke activiteiten die weinig bedreigend zijn (bv. het ontwikkelen van promo-materiaal voor de toeleiding van cursisten naar het aanbod)

zorgt voor afstemming en verbinding. De bereidheid tot samenwerking hangt samen met het vertrouwen dat men in elkaar heeft.



Bij de start was er een wekelijks overleg tussen de opleidingsverstrekker en de begeleider (mentor) van de cursist. Na verloop van tijd werd dit een tweewekelijks overleg. Tussen die formele overlegmomenten was er heel wat telefonisch contact en contact via een whatsappgroep, waardoor er snel en op maat van de individuele cursist afgestemd kon worden. [Mechelen-Vilvoorde]



Er is een online Teams-omgeving waar alle partners relevante documenten met elkaar kunnen delen. [RSL4KIDS]

Zorg voor een gemeenschappelijke taal en een gedeelde doelstelling in het partnerschap

Het is een uitdaging om in een partnerschap alle partijen dezelfde visie te laten uitdragen. Investeren in het ontwikkelen van een gedeelde doelstelling is cruciaal om het partnerschap te doen slagen: spreekt men dezelfde taal? Gaat men voor hetzelfde doel? Vertrekken vanuit de noden van de kandidaat-cursisten zorgt alvast voor een gezamenlijk vertrekpunt. Dit betekent niet per se dat alle neuzen in dezelfde richting moeten staan. Elke partner heeft zijn unieke kijk op de kandidaat-cursist. Een opleidingsverstrekker focust meer op kwalificatie, een ondersteuner focust meer op steun en verbinding, andere partners zijn meer gericht op arbeidsactivatie, ... Er is het ruimere maatschappelijke belang van kwaliteitsvolle kinderopvang voor kinderen, gezinnen en de samenleving. Die verschillende brandpunten gaan gepaard met verschillende verwachtingen: de opleidingsverstrekker verwacht bv. zelfsturing en een leer-attitude van de kandidaat-cursist; de ondersteuner zoekt naar hoe de kandidaat-cursist begeleid en geholpen kan worden, welke randvoorwaarden vervuld kunnen worden, hoe het zelfvertrouwen en de zelfredzaamheid versterkt kunnen worden, ... ; de werkplekken verwachten een goed gekwalificeerde werkkraft, ... Verschillen tussen partners zijn waardevol, zolang er bereidheid is te werken aan de gedeelde doelstelling. Door bv. verschillende partners van bij de start (toeleiding en

screening) te betrekken, wordt het doel en de kijk op de kandidaat-cursist concreet (je krijgt een antwoord op de vraag “hoe kijken wij als partnerschap samen naar de kandidaat-cursist?”). Elke partner heeft zijn eigen werkwijzen. Die verschillen kunnen tot spanningen leiden. Dat is normaal. Wrijvingen tussen partners zijn er altijd en zijn een indicatie van een ‘levend’ partnerschap. Op termijn zorgt het voor meer innovatieve oplossingen.



Het hernemen van een module in de opleiding is mogelijk maar wordt steeds grondig afgewogen. Hierbij worden bij de start vooral ‘harde’ indicatoren aangenomen als motivatie (bv. ziekte, overlijden van een familielid, ...). Minder tastbare indicatoren (bv. beperkt leer- vermogen, lage taalvaardigheid, moeilijke thuiscontext, ...) worden minder als verantwoording aanvaard. De verschillende kijk van de verschillende partners zorgt bij de start van het partnerschap voor wrijvingen en het gevoel dat niet het volle potentieel van elke cursist benut kan worden. [Gent]

Zorg voor een duidelijke rol-afbakening

Door de diverse partners van bij de start mee te betrekken en hun rol te formaliseren en goed te formuleren (wie is verantwoordelijk voor wat?) ontstaat een gedeelde verantwoordelijkheid ten aanzien van elk individueel traject. Zo wordt het mogelijk om het traject van de cursist op te delen in verschillende fasen waarbij per fase een partner zijn/haar verantwoordelijkheid opneemt. Je kan best ook de rol van specifieke expertise (zoals taalondersteuning op de werkvloer, nazorg, job-coaching, ...) bij de opstart van het partnerschap al vastleggen en formaliseren (bv. via rollenkaarten) en bespreken met de cursist. Het is een uitdaging om het aantal personen rond een cursist te beperken tot een minimum en ieders rol te verduidelijken. Zo is er vaak een vorm van begeleiding vanuit de opleiding, de werkplek en de begeleidingspartners. De kans op grensconflicten is – zeker bij de start van het partnerschap - groot.

Tegelijk is het verdiepen van de samenwerking tussen partners een uitdaging. Via het partnerschap wil je de ‘reguliere’ werking van elke partner immers overstijgen met het oog op een gezamenlijk en dus samenhangend

verhaal voor de kandidaat-cursist. Het resultaat moet meer zijn dan de som der delen.

Wie kan betrokken zijn bij het geïntegreerd opleidings- en begeleidingstraject van een kandidaat-cursist?

- Vanuit de opleidingsverstrekker: module-leerkrachten, praktijkleerkrachten, werkplek-begeleider, taalcoach, secretariatsmedewerker, ...
- Vanuit de werkplek: werkplek-mentor, vestigingsverantwoordelijke, collega-kinderbegeleiders, ...
- Vanuit de ondersteuners: SPOC of mentor, coaches met specifieke expertise (arbeidscoach, jobcoach, sollicitatie-coach, leerloopbaanbegeleider, ...)
- Vanuit bepaalde toeleiders: aanspreekpunt VDAB, trajectbegeleider, ...



Maandelijks is er een regionaal cursistenoverleg met alle partners die rechtstreeks met de cursist werken. Tijdens dit overleg worden individuele cursisten besproken, drempels in kaart gebracht en hiaten geduid. Dit overleg is intens, maar het zorgt voor een duidelijke rolinvulling per partner en de uitwerking van een gericht aanbod op maat. [BIKO West]



De expertise van Atlas, Integratie en inburgering Antwerpen rond diversiteit en taal werd volop benut in het partnerschap. De opleidingsverstrekker kon gebruik maken van adviesgesprekken, oefensessies rond taalontwikkeland onderwijs, lesobservaties met feedback, ... Organisatoren kinderopvang werden ondersteund door bv. instructiefiches te herschrijven in klare taal. [Antwerpen]

Breng de juiste personen samen in het netwerk

Hoe goed je het geïntegreerde begeleidings- en opleidingstraject ook plant en voorbereidt, er zal altijd onzekerheid zijn over het resultaat. Elke kandidaat-cursist is uniek en vraagt om een aanpak op maat. Dit vraagt dat in het partnerschap elke kernpartner, afhankelijk van de context en situatie, afstemt met de andere partners en zich engageert om ook de eigen werkwijzen binnen de organisatie aan te passen om zo tegemoet te komen aan de gemeenschappelijke doelstelling van het partnerschap (nl. duurzame tewerkstelling). Zoals hierboven al gesteld, moet het partnerschap zorgen voor synergie (bv. als het voor een cursist beter is om het traject te spreiden en meer tijd te geven, moet er hier bij de diverse partners ruimte voor zijn). De juiste personen in het partnerschap zijn zij die het mandaat hebben om beslissingen te nemen. Ze slagen erin om binnen de eigen organisatie dingen in beweging te zetten.



Wij zijn actief in 3 regio's, waar we een gelijkaardige aanpak op maat willen uitrollen. Hiervoor organiseren we verschillende thematische werkgroepen waar we de diverse partners samenbrengen. Daar wordt bv. een aanbod uitgewerkt rond werkplekleren, rond de begeleiding van de cursist, rond de SPOC (Single point of contact)-werking, ... Die werkgroepen zijn regio-overschrijdend met de verschillende partners en komen ongeveer tweemaandelijks samen. [BIKO West]



Elke partner maakt deel uit van het partnerschap vanuit zijn eigen expertise en staat zo in zijn eigen kracht. Inzetten op structurele momenten voor overleg (cases en oplossingen) blijkt erg waardevol. Tijdens deze overlegmomenten is er ruimte om vanuit de eigen expertise en vanuit een 'critical friend' houding samen te reflecteren op signalen uit het veld, en om mee te denken en deel uit te maken van gezamenlijke en geïntegreerde oplossingen en recepten voor de toekomst. Partners nemen zelf initiatief en vinden elkaar ook makkelijk om ad hoc af te spreken wanneer nodig. [Gent]

Zorg voor aansturing van het partnerschap

Hoe meer partners, hoe meer overleg, interactie en relaties, en hoe uitdagender het wordt om het geheel te coördineren. Samenwerking met verschillende partners is vaak niet zo evident: afstemming, overleg, terugkoppeling, samen beslissen, samen activiteiten uitvoeren, ... Het is tijds- en energie-intensief. Het risico dat er op een bepaald moment een zekere coördinatie-moeheid optreedt is reëel. Nochtans is het investeren in de betrokkenheid van alle partners cruciaal. Vertrouwen bouw je op via samenwerking. De aansturing van het partnerschap kan door eender welke partner opgenomen worden: een opleidingsverstrekker, een organisator van kinderopvang, een ondersteuningspartner, het lokale bestuur, ... Het hanteren van een participatieve aanpak is van groot belang voor het slagen van een partnerschap.

Via eenvoudige Monitorings- en Evaluatie-methodieken (M&E) zoals outcome harvesting⁸ of het werken met progress markers⁹, kan je de aanpak en evolutie in de samenwerking zichtbaar maken en opvolgen. Via periodieke monitoring ga je bepaalde gegevens verzamelen om de voortgang in kaart te brengen; via evaluatie geef je betekenis aan die gegevens. Je maakt de verwachtingen expliciet. M&E praktijken zijn een soort meta-gesprek dat de bestaande samenwerking en het belang daarvan kritisch kan bekijken en bijsturen. Het accent ligt hierbij meer op de kwalitatieve vooruitgang (via gezamenlijk leren en betekenis geven aan praktijken) en het delen van goede praktijken dan op de kwantitatieve doelen.



Als tussentijdse evaluatie van de voortgang wordt gewerkt met outcome harvesting bij de finale doelgroep van cursisten. Zij krijgen een aantal vragen voorgeschoteld: 1) Welke zichtbare veranderingen heb je bij jezelf gezien in de loop van dit project? Geef een voorbeeld. 2) Was dit een positieve of een negatieve verandering? En waarom is ze belangrijk? En 3) wat in het project heeft voor deze verandering gezorgd? Deze info wordt daarna besproken tijdens het overleg met de partners. Op basis daarvan stuurt men bij. [Mechelen-Vilvoorde]

Figuur 4.
Outcome harvesting formulier projecten Antwerpen en Mechelen-Vilvoorde

WELKE ZICHTBARE VERANDERING HEB JE BIJ JEZELF GEZIEN?



1. **BESCHREJVING** - GEEF EEN VOORBEELD - WIE DEED WAT, WAAR, WANNEER...

.....

.....

.....

.....

2. **BELANG VAN DE VERANDERING** - POSITIEVE OF NEGATIEVE VERANDERING?
WELKE PROBLEMEN WERDEN AANGEPAKT? WAAROM IS DIT BELANGRIJK?

.....

.....

.....

.....

3. **BIJDRAGE VAN HET PROJECT** - WELKE DELEN VAN HET PROJECT HEBBEN ER VOOR
GEZORGD DAT DE VERANDERING ER IS?

.....

.....

.....

.....



Hoe flexibel is je partnerschap? Kan de samenstelling van de partners wijzigen? Kunnen er vlot nieuwe partners bijkomen? Bij de start zal het immers niet altijd even duidelijk zijn welke partners je moet betrekken, omdat dit afhangt van de noden van de kandidaat-cursisten. En hoe ga je om met partners waarmee de samenwerking niet vlot loopt omwille van andere waarden, doelen of principes?

Figuur 5.
Vormen van samenwerking in een partnerschap

Toeleiden naar het geïntegreerd aanbod	Uitwisselen van informatie	Praktijken/ werkwijzen afstemmen	Inter-professioneel samenwerken
<p>Partners leiden toe naar een deel van het aanbod. Hierbij is een variatie aan intensiteit mogelijk. De doelgroep vraagt een outreachende aanpak door diverse partners (en toeleiders).</p> <p>bv. een partner leidt toe naar een NT2 opleiding, voorafgaand aan het opleidings- en begeleidings-traject</p>	<p>Partners delen info over de eigen aanpak, de cursist, ... met elkaar en verwijzen door naar elkaar.</p> <p>bv. case-management-bespreking met verschillende partners; hulp van andere partners wordt benut</p>	<p>Partners stemmen hun aanpak op elkaar af ten voordele van de cursist. Er wordt gezocht naar een aanbod voor ondersteuning op maat dat tegemoetkomt aan de noden van cursisten. Er is sprake van geïntegreerde interventies en coördinatie van het aanbod.</p> <p>bv. bij het inplannen van de begeleiding op de werkplek stemt de ondersteunende partner af met de stagebegeleider van de opleiding bv. er wordt een mentor-opleiding aangeboden voor de kinderbegeleiders die de cursist begeleiden op de werkvloer, er is een traject rond klare taal, stage documenten worden 'uniform' gemaakt</p>	<p>Partners leren, denken en handelen vanuit het partnerschap en zorgen voor een geïntegreerde en gezamenlijke aanpak naar de cursist. Er is sprake van gezamenlijke planning, besluitvorming en dienstverlening. Het aanbod is in zekere mate geïntegreerd.</p> <p>bv. de ondersteuner en de opleider begeleiden samen een intervisie, de werkplekken en opleiding vertrekken vanuit eenzelfde visie op de cursist, ...</p>



Aanbeveling bij de bouwsteen 'partnerschap'

Het zoeken naar oplossingen op maat van de doelgroep, die vaak met meerdere drempels te maken heeft, vraagt een brede expertise, gaande van kennis rond coaching, zorg, opleiding, arbeidsmarkt, onderwijs en kinderopvang. Het is van cruciaal belang dat partnerschapsprojecten, zoals 'Nieuwe krachten voor de kinderopvang', aandacht besteden aan de samenstelling en organisatie van sterke en diverse samenwerkingsverbanden¹⁰.

Een CVO-opleiding? Dat is niets voor mij¹¹

Fatima startte als vrijwilliger in de kinderopvang, studeerde met succes af als kinderbegeleider, en volgt nu de bacheloropleiding Pedagogie van het Jonge Kind. "Terwijl ik dacht: Nederlands, dat lukt me nooit."

In 2013 kwam Fatima vanuit Spanje naar België. "In het begin leefde ik in mijn eigen bubbel. Ik dacht dat ik nooit Nederlands zou kunnen leren." Maar stap voor stap lukte dat wel, mede dankzij de kinderen. "Kinderen hebben, dat is een verplichte vorm van socialiseren, hé," lacht Fatima. Een half jaar geleden is Fatima afgestudeerd als kinderbegeleider dankzij het ESF-project. Voor extra ondersteuning kon ze een beroep doen op Birgit, ESF-mentor bij Felies Mechelen-Vilvoorde. Dit schooljaar startte Fatima met de bacheloropleiding Pedagogie van het Jonge Kind (PJK).

Fatima: "Ik heb drie jonge kinderen. De oudste is zes jaar, de middelste vier en de jongste twee. Die vragen heel wat aandacht, dus ik was thuis. Ik ging wel geregeld een handje helpen als vrijwilliger bij 38 Volt. Dat is een flexibele kinderopvang die tegelijk ouders begeleidt richting werk of opleiding. De collega's daar hebben me echt gemotiveerd om de opleiding tot kinderbegeleider te volgen. Ze zagen dat ik aanleg had voor de omgang met jonge kinderen. Zelf zat ik eerst met twijfels, maar het telefoontje met de ESF-mentor heeft me helemaal overtuigd."

Birgit: "Daarna volgde nog een infomoment in groep en een individueel intakegesprek met mezelf en een collega-mentor. De intake was een gesprek om na te gaan of de opleiding wel iets voor Fatima was, of het haalbaar was met haar gezinssituatie. En we voelden meteen een match. In februari 2021 is Fatima met de opleiding gestart bij CVO LBC Mechelen. Dat was voor ons ook een echte uitdaging, want

de samenwerking met de school was nog pril en bovendien was er de coronapandemie. We moesten op dat moment nog heel wat dingen, samen met de school, uitzoeken.”

Fatima: “Die opleiding was elke dag puzzelen. Zo waren de lessen aanvankelijk van 8.30 tot 17 uur. Nadien moest ik thuis nog opdrachten maken, soms tot twee uur 's nachts. Dat was heel zwaar in combinatie met een gezin. We bespraken dat allemaal met Birgit en haar collega. Zij zijn heel vaak in dialoog gegaan met de school.”

Birgit: “Wij zagen hoe zwaar het was voor de cursisten. Voor ons was het een grote succeservaring dat we samen met de school konden nadenken over hoe we het anders konden aanpakken. En er zijn ook grote aanpassingen geweest: het aantal stage-uren werd bijgesteld, de opdrachten werden meer tijdens de lessen in plaats van thuis gemaakt, de leerondersteuning op school werd bijgestuurd.”

Fatima: “Ik vond het supergoed dat er een ESF-mentor was die met een objectieve blik naar de opleiding kon kijken. Birgit kon zeggen: ‘Hier zie ik dat de school een punt heeft. Daar zie ik dat de school wat kan bijsturen.’ Dat vond ik superpositief. Er kwam iemand tussen, zodat het echt – zoals bij de kennismaking gezegd was – een opleiding op mijn maat werd. Maar de steun van Birgit ging veel verder dan steun in relatie met opdrachten of de theorie. Birgit was er ook altijd om mijn gevoelens en frustraties aan te ventileren. Ze heeft me ook echt gesteund en doen groeien als persoon.”

Birgit: “We steken ook veel energie in intervisies met de cursisten. Daar wordt geventileerd, maar ook veel gereflecteerd: wat is mijn aandeel in een bepaalde (conflict)situatie? Er wordt stilgestaan bij wie men is als persoon. En we zien cursisten echt groeien in zelfzekerheid, in assertiviteit, in het durven uiten van hun mening. Het is veel meer dan een opleiding om een vak te leren. Heel wat cursisten leggen ook een hele weg af in zelfontplooiing. Dat is mooi om zien.”

Fatima: “Het is zeker meer dan een opleiding alleen. Ik heb ook heel wat geleerd dat ik kan gebruiken in mijn eigen leven en met mijn eigen kinderen. Ik was al een leuke mama (*lacht*), maar nu speel ik

veel meer in op wat mijn kinderen zelf leuk vinden. Vroeger wou ik dat meer controleren. Maar ook mijn man ziet veranderingen. Vroeger reageerde ik sneller vanuit m'n emoties. Nu kan ik dingen, zoals een discussie met mijn broer, sneller loslaten. En op de werkplek durf ik te zeggen wanneer ik met iets niet akkoord ga. Dat zou daarvoor niet gebeurd zijn. Dan zou ik gewoon gezwegen hebben om een conflict te vermijden."

Birgit: "Ik heb echt een evolutie gezien van iemand die aanvankelijk heel wat twijfels had – 'Een CVO is niets voor mij, ik ga echt niet opnieuw studeren, dat gaat niet lukken met de taal, ik ga dat niet geregeld krijgen met mijn gezin, ...' – tot een persoon die beslist heeft om zich in te schrijven voor een bacheloropleiding. Ik heb je zelfzekerheid echt zien toenemen."

Fatima: "Ik wil inderdaad de PJK-opleiding doen. Ik heb mijn evaluaties gezien en de feedback van de leerkrachten, de ESF-mentoren en de werkplekken gehoord. En ik voel dat ik de opleiding PJK kan proberen. Zal het lukken? Ik weet het niet, maar ik ga alvast de eerste stap zetten. Als kinderbegeleider druk je mee je stempel op een toekomstige volwassene. Het is dus heel belangrijk om een goede begeleider te zijn¹²."

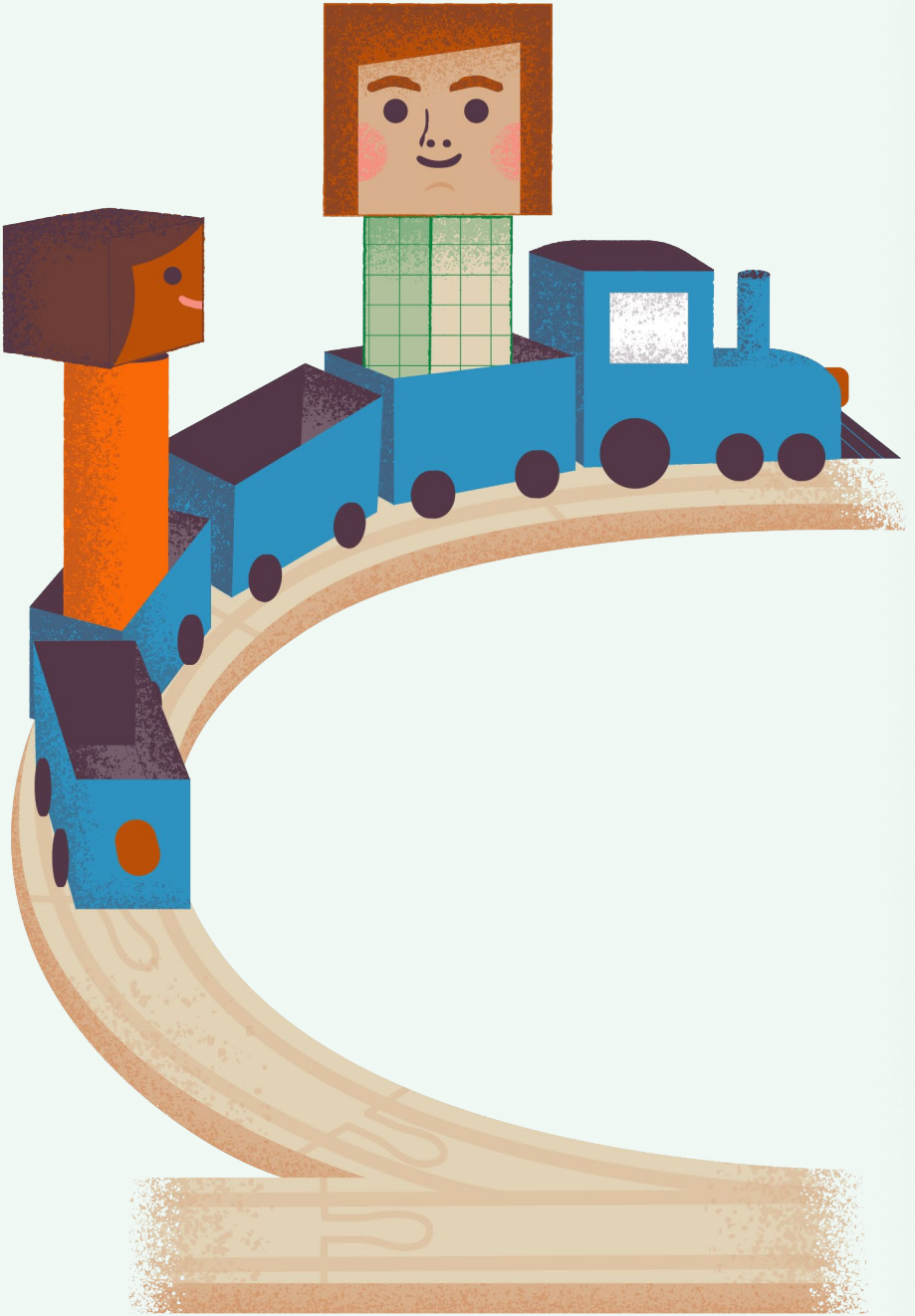
***"Het is veel meer
dan een opleiding.
Je legt ook een
hele weg af in
zelfontplooiing."***

BOUWSTEEN

2

TOELEIDING EN SCREENING

Een brede waaier aan toeleiders zorgt dat het aanbod tot bij de doelgroep geraakt. Vervolgens worden de aangemelde kandidaten gescreend. Een grondige screening verhoogt aanzienlijk de kansen op een succesvol traject.



Toeleiding

De samenwerkingsverbanden organiseren zelf de toeleiding van kandidaten naar de geïntegreerde begeleidings- en opleidingstrajecten. Ze werken hiervoor samen met relevante partners uit de regio om het aanbod bekend te maken en kandidaten te vinden. Dat start met het tijdig zoeken van toeleiders.

Zorg voor een sterk en breed netwerk van toeleiders

Een breed netwerk van toeleiders zorgt voor bekendheid met het aanbod en staat garant voor het aantrekken van de juiste kandidaten die in aanmerking komen voor de geïntegreerde begeleidings- en opleidingstrajecten.

Je kan denken aan toeleiders zoals:

- de SPOC (Single point of contact)-persoon voor huidige (kandidaat-)cursisten
- (bv. jobcoach, trajectbegeleider, aanspreekpunt VDAB)
- de partners in het samenwerkingsverband
- (bv. VDAB, opvanglocaties/werkplekken, CVO, Syntra, KOALA, ...)
- relevante organisaties in de buurt
- (bv. OCMW, Huizen van het Kind, stadsdiensten, VDAB, CAW, Samenlevingsopbouw, Agentschap Inburgering & Integratie, buurtwerk, Peuterspeelpunten, Lokaal Overleg Kinderopvang, Inloopteams, ...)
- informele kanalen
- (bv. netwerk van huidige of oud-cursisten, buurtwinkels, ...)
- belangenorganisaties van de doelgroep
- (bv. verenigingen waar armen het woord nemen, FMDO, OKAN, MAACT, tewerkstellingsprojecten, ...)

Een partnerschap met voldoende en diverse samenwerkingspartners draagt sterk bij tot een breed netwerk van toeleiders. Dit zijn bevoorrechte partners die elk een actieve rol spelen in het begeleiden en opleiden van cursisten. Door hen blijvend te betrekken benut je hun expertise.

Een sterk netwerk van toeleiders zorgt voor gedragenheid en een afgestemde aanpak, en biedt kansen op synergie met andere projecten. Dit is intensief: het vraagt dat je investeert in informele contacten en kennismaat met elkaars werking. Het is tegelijk een investering in de duurzaamheid van je project. In een latere fase, bv. bij de screening, bij het aanpakken van bepaalde drempels, in situaties waar specifieke ondersteuning voor een individuele cursist nodig is, ... kan je gericht beroep doen op dit netwerk.



Doordat het aanbod van het geïntegreerd begeleidings- en opleidingstraject aansluit op een TWE-traject, is er een vlotte toeleiding van geschikte cursisten. Dit is mogelijk door een goede afstemming tussen toeleiders, waardoor de timing van infosessies voor het opleidingsaanbod afgestemd kan worden op het verloop van het TWE-traject. [Antwerpen]

Maak je aanbod concreet voor toeleiders

- Waaruit bestaat een geïntegreerd begeleidings- en opleidingstraject?
- Wie is de doelgroep die hiervoor in aanmerking komt?
- Hoe kan je kandidaten toeleiden?
- ...

Het zijn essentiële startvragen voor een toeleider. Is je doelgroep en aanbod duidelijk, dan zal een toeleider ook vlotter de juiste potentiële kandidaten kunnen doorverwijzen. Door zowel opleidingsverstrekkers, werkplekken en (ex-)cursisten bij je communicatie naar toeleiders te betrekken, wordt het aanbod concreet. Dit schept duidelijkheid rond de verwachtingen i.v.m. het aanbod en de meerwaarde van het aanbod. Het hele ondersteuningsaanbod is erg duidelijk als ieder die een rol speelt in het begeleidings- en opleidingstraject zijn aandeel helder kan toelichten. Dit werkt het best door fysiek langs te gaan bij toeleiders en je aanbod toe te lichten. Je kan dan ook concreet ingaan op vragen van toeleiders. Ook drempelverlagend werken via gebruik van beelden en getuigenissen van afgestudeerde cursisten maakt je aanbod concreet.



Het fysiek voorstellen van het aanbod bij het team Activering van het OCMW, samen met de mentor die de cursisten en werkplekken ondersteunt, was zeer overtuigend en leverde nadien heel wat kandidaten op. [Antwerpen]



Om duidelijk te maken waaruit het geïntegreerd begeleidings- en opleidingstraject bestaat en wat het teweegbrengt, geven (ex-)cursisten uitleg aan de toeleiders en potentiële kandidaten voor dit aanbod. Die praktijkverhalen zijn een grote meerwaarde. [Mechelen-Vilvoorde]



De CVO's maken het aanbod bekend tijdens infosessies. Cursisten die in aanmerking komen (bv. uit NT2-opleidingen) worden automatisch geïnformeerd over het geïntegreerd opleidings- en begeleidingstraject en doorverwezen naar de juiste contactpersoon. [NIKOL]



Om het aanbod helder te maken voor toeleiders zorgt de coördinator van het samenwerkingsverband voor een projectfiche. Die fiche beschrijft de doelstelling, de doelgroep, hoe de begeleiding op maat eruitziet en hoe men kandidaten kan toeleiden. Dit zorgt voor duidelijkheid bij de toeleiders. Op 1 bladzijde staat alle essentiële basisinfo. [Gent]

Figuur 6.

Projectfiche van het ESF-project voor toeleiders ontwikkeld in project Gent



PROJECTFICHE TOELEIDER

Nieuwe krachten voor de Gentse kinderopvang

Doelstelling project

Niet beroeps-actieven of werkzoekenden met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt krijgen een traject op maat aangeboden om via een erkende opleiding door te stromen naar duurzame tewerkstelling als begeleider in de kinderopvang voor baby's en peuters. De kandidaat wordt hierin ondersteund door een jobcoach.

Wat biedt het project concreet?

- * opleiding tot kinderbegeleider baby's & peuters (ism CVO Groeipunt/VSPW)
- > kwalificerend traject naar de sector kinderopvang > vb kinderdagverblijf
- * werkplekleren (stage) met ondersteuning van een mentor op de werkvloer
- * geïntegreerde opleiding Nederlands (NT2)
- * een jobcoach ondersteunt de kandidaat doorheen het traject (ism Dienst Werk - Stad Gent)
- * vrijstelling voor kosten opleiding & openbaar vervoer (ism VDAB)
- * geen loon > behoud uitkering + 'vrijstelling arbeidsmarkt' (opleidingscontract ism VDAB)
- * extra ondersteuning naar het vinden van een plekje in de kinderopvang
- * terugbetaling van kosten kinderopvang

Doelgroep

- * kandidaat is niet beroepsactief en/ of werkzoekend (met of zonder leefloon / uitkering)
- * kandidaat heeft interesse om te werken met baby's & peuters van 0 tot 3 jaar
- * kandidaat heeft interesse om te werken in de sector kinderopvang
- * kandidaat heeft Nederlands taalniveau 6 (2.4) > min. opleidingsduur 1 jaar
- * kandidaat heeft Nederlands taalniveau 3 (2.1) > min. opleidingsduur 1.5 jaar
- * kandidaat ervaart een afstand tot de arbeidsmarkt
- * kandidaat staat open voor een opleiding & werkplekleren
- * kandidaat staat open voor coaching

Aanmelden / opstart

- * aanmelden bij bjorn.martens@stad.gent (naam + contactgegevens)
- * telefonische contact name door jobcoach met de kandidaat binnen 3 werkdagen
- * afspreken voor info/intake gesprek op plaats & tijdstip haalbaar voor kandidaat (Covidproof)
- toelichting van het project & kennismaking met de jobcoach
- verkenning vraag naar nood aan kinderopvang
- deelname infogesprek : helemaal vrijblijvend !
- * deelname pas definitief bij inschrijving in de opleiding

Vragen & info

Bjorn Martens – bjorn.martens@stad.gent – (0477) 822 352
Promotor - Dienst Kinderopvang - Stad Gent

Blijf je aanbod promoten bij je toeleiders

Er is vaak een groot verloop bij toeleiders. Dit vormt een bedreiging voor de continuïteit in toeleiding en opvolging: je verliest een vast aanspreekpunt, expertise gaat verloren, de manieren van samenwerken en toeleiden moeten opnieuw opgebouwd worden, ... Het is daarom van belang je aanbod niet alleen bekend te maken maar ook bekend te houden bij toeleiders. Je aanbod promoten is een blijvend aandachtspunt.

Je aanbod bekend maken en houden? Je kan denken aan:

- Gebruik van promotiematerialen voor toeleiders en/of kandidaten (bv. flyers, affiches, filmpjes, een PowerPointpresentatie, website, nieuwsbrieven, een campagne op sociale media, ...)
- Investeren in persoonlijke contacten (bv. telefonisch je aanbod uitleggen bij toeleiders, infosessies geven voor toeleiders, ...)
- Aanwezig zijn op overlegmomenten die zich richten op de doelgroep
- Periodiek (bv. een- of tweemaal per jaar) een klankbordgroep organiseren voor de toeleiders, ...

Informeel contact en goede relaties zijn hierbij belangrijk. Het kennen van elkaars werking, een vast aanspreekpunt bij de organisatie, ... Het is niet vanzelfsprekend, maar werkt ook voor toeleiders drempelverlagend. De bereidheid om elkaar te helpen, hangt mee af van het aanwezige vertrouwen bij toeleiders. Bovendien ervaren heel wat toeleiders ook tijdsdruk, zijn ze niet altijd vlot te bereiken, ... Investeren in concreet 'hands-on' materiaal dat direct raadpleegbaar is, is zeer zinvol.



Toeleiders informeren over het aanbod is niet voldoende. De info moet vanuit de toeleiders ook verder doorstromen naar de doelgroep. Hoe ondersteun je de toeleiders hierbij? Wat kan je doen om het toeleiden zo makkelijk mogelijk te maken en je aanbod te promoten bij de doelgroep?

Screening

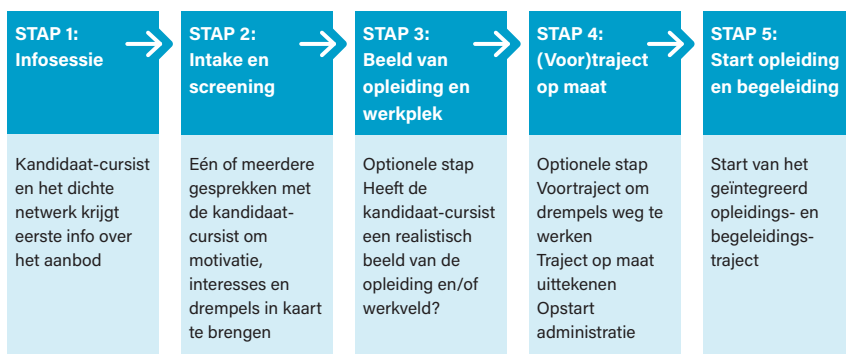
Toeleiders zorgen voor de nodige kandidaten. In een volgende stap worden de aangemelde kandidaten gescreend: wie komt in aanmerking voor het aanbod? Voor wie is een voortraject nodig? Welke kandidaten hebben geen interesse in het aanbod? De screening en de intake van de kandidaten gebeurt door het samenwerkingsverband, eventueel in samenwerking met andere relevante partners uit de regio. Een grondige screening is niet vrijblijvend: het verhoogt de kansen op succes bij kandidaten.

Voorzie een gefaseerde screening

Een screening van de kandidaten neemt tijd in beslag. Een getrapte strategie is aangewezen om zo kandidaten en hun netwerk goed te informeren, kennis te maken met elkaar, drempels in kaart te krijgen, evt. via een voortraject te werken aan startvoorwaarden, en de wederzijdse verwachtingen duidelijk te krijgen. Tussen de eerste kennismaking en het begin van de opleiding zit meestal een tijdsduur van enkele maanden (bv. een eerste kennismaking in mei als de opleiding start in september). Een screeningsflow zou er als volgt uit kunnen zien:

Figuur 7.

Screeningsflow (gebaseerd op de aanpak in de diverse partnerschappen)



Stap 1: Infosessie: kandidaten informeren en kennismaking: waarover gaat het aanbod?

Kandidaten informeren over het aanbod is een eerste stap: waarover gaat het aanbod? Wie komt in aanmerking? Hoe intens is het aanbod? Wat zijn de verschillende stappen in het proces? Hoe ziet het werkveld eruit? Hoe worden zaken administratief met VDAB geregeld?

Bij zo'n infomoment kan je ook de partner en kinderen uitnodigen. De combinatie van de zorg voor het gezin en het volgen van een voltijdse opleiding zal immers van heel het gezin inspanningen vragen. Door de infomomenten op verschillende tijdstippen en plaatsen te organiseren wordt de kans groter dat kandidaten kunnen deelnemen aan een infomoment. Door infomomenten te organiseren in een opvanglocatie krijgen kandidaten ook meteen een eerste beeld van de job van kinderbegeleider. Ook het betrekken van kinderbegeleiders en cursisten in opleiding is een enorme meerwaarde. Ze fungeren als rolmodel voor geïnteresseerde kandidaten en kunnen uit eigen ervaring getuigen hoe ze met drempels in het eigen traject zijn omgegaan. Het begeleidingsaanbod wordt concreet voor de kandidaten.

Stap 2: Intakegesprek en screening: is het aanbod iets voor mij?

Is de kandidaat na het infomoment nog steeds geïnteresseerd? Nodig hem/haar uit voor een individueel gesprek. In dat gesprek kan je nagaan of de kandidaat formeel in aanmerking komt voor het traject (bv. of men in aanmerking komt voor het VDAB-contract, ...) en kan je peilen naar de motivatie en interesses. Wat zijn de verwachtingen van de kandidaat? Wat zijn mogelijke drempels? Waar ervaart men steun in het eigen netwerk? Welk beeld heeft de kandidaat van de opleiding en het beroep van kinderbegeleider?

Door dit gesprek met meerdere personen uit het samenwerkingsverband te doen, krijgt men een vollediger beeld en kan men beter inschatten in welke mate extra gesprekken nodig zijn (om bv. drempels verder in kaart te brengen) en in welke mate stap 3 (kennismaking met het werkveld en/of opleiding) en stap 4 (een voortraject om te werken aan startvoorwaarden) nodig zijn.

Stap 3: Geselecteerde kandidaten een beeld geven van opleiding en werkveld

Heel wat kandidaten hebben geen realistisch beeld van het beroep van kinderbegeleider en/of de opleiding omdat men bv. weinig onderwijs- of professionele ervaring heeft. Dit kan je opvangen via een kennismakings- of inleefstage. De kandidaat loopt bv. enkele (halve) dagen mee in één of meerdere opvanglocaties. Ook een kennismaking met de opleidingsverstrekker is mogelijk, bv. via een opendeurdag, een infomoment op school, het meevolgen van een (online) les, ... Een snelle kennismaking met de praktijk, voorafgaand aan de start van de opleiding, is krachtig en geeft concreet weer wat een cursist kan verwachten van de opleiding en de werkplek.

Stap 4: Samen met kandidaten een traject op maat uitbouwen

In deze stap wordt het ondersteuningstraject samen met de kandidaat verder uitgetekend. Ook de administratieve kant wordt in gang gezet (bv. aanvraag VDAB-contract, screening door arbeidsgeneesheer, inschrijving bij de opleidingsverstrekker, ...) en eventuele materiële drempels worden aangepakt (bv. zorgen dat de cursist een laptop kan kopen of lenen). Voor heel wat kandidaten biedt het rust als ze in deze fase – voorafgaand aan de start van de opleiding – al duidelijkheid hebben over de opvanglocatie waar ze aan werkplekklaren zullen doen. Je kan ook op zoek gaan naar de best mogelijke match tussen een bepaalde mentor/ondersteuner op de werkplek en de cursist.

In sommige gevallen zal een voortraject nodig zijn, om drempels bij de cursist te verlagen of weg te nemen om zo succesvol te kunnen starten aan de opleiding. Dat kan gaan om een kort traject van enkele contactmomenten (bv. om te werken aan digitale vaardigheden, zoals een e-mail versturen, documenten uploaden op een digitale omgeving, ...), maar het kan ook gaan om intensere trajecten (bv. wanneer men onvoldoende het Nederlands beheerst om een opleiding te volgen). Soms zal doorverwezen moeten worden naar andere – meer gespecialiseerde – ondersteuning (bv. bij mentale problemen) alvorens men effectief kan starten.



Tijdens de screening organiseert Leerwinkel inleefmomenten ter werkexploratie. Dit was niet altijd mogelijk omwille van COVID-19. Als alternatief organiseert Leerwinkel een online infosessie waar een kinderbegeleider vertelt over de opleiding en de job en waar kandidaat-cursisten vragen kunnen stellen over de job. Daarnaast wordt een film gemaakt over de functie van kinderbegeleider zodat de cursisten de werkomgeving kunnen zien. [BIKO West]



Kandidaten krijgen de kans om tijdens de zomervakantie vrijwilligerswerk te doen in een opvanglocatie. Dit is een kans om het Nederlands te oefenen, voorafgaand aan een taaltraject. Tegelijk krijgen ze een realistisch beeld van de dagelijkse werking in de opvanglocatie. [meerdere projecten]



Na het infomoment krijgen de cursisten een opdracht mee voor thuis. Dit is de voorbereiding voor het intakegesprek. [Antwerpen]



De screening focust sterk op het inwinnen van informatie over de cursist (zoals achtergrond, gezinssituatie, mobiliteit, vaardigheden, toelatingsvoorwaarden, ...) zodat doorheen het traject voldoende rekening kan worden gehouden met (mogelijke) drempels die het traject kunnen bemoeilijken. Er wordt uitgebreid gepolst naar de motivatie van de deelnemer. Daarnaast wordt ook het netwerk van de cursist in kaart gebracht om zicht te krijgen op zijn/haar steunfiguren. De randvoorwaarden worden per cursist apart bekeken en opgevolgd. [RSL4KIDS]

Voorzie voldoende tijd voor de screening

Uit het bovenstaande mag duidelijk zijn dat je voor de screening best voldoende tijd voorziet. De kandidaat-cursisten worden vaak met meerdere drempels geconfronteerd. Een uitgebreide screening zorgt ervoor dat je hier zicht op krijgt, zodat je ook kan werken aan die startvoorwaarden en een voortraject kan inbouwen.

De verschillende stappen in de screening vragen tijd. Het betrekken van verschillende partners binnen en buiten het samenwerkingsverband is vaak nodig, maar ook die afstemming en communicatie vraagt tijd. Ook het eigen netwerk van de kandidaat moet voorbereid (en soms verder overtuigd) worden op de nieuwe situatie met een ouder of partner in opleiding en zich eventueel anders gaan organiseren.

De tijdsintensieve screening heeft ook een keerzijde: de lange doorlooptijd voor goedkeuring om deel te nemen (administratieve doorloop, onduidelijkheid over VDAB-voorwaarden, screening door arbeidsgeneesheer, check financiële situatie, ...), de screening in verschillende fases, de vaste instapmomenten voor de opleiding (vaak september en februari), de noodzaak aan een voortraject alvorens men kan starten, ... Dit alles vormt een grote uitdaging en zorgt voor verlies aan kandidaten tussen de toeleiding en de effectieve start van de opleiding.

Zorg voor een brede screening

Screening door verschillende partners en zo verschillende perspectieven benutten is tijdsintensief, maar zorgt ook voor een beter zicht op mogelijke drempels. Soms is specifieke expertise van een bepaalde partner vereist om de kansen op succes bij een kandidaat goed te kunnen inschatten. Soms zal doorverwijzing nodig zijn (bv. naar andere opleiding, naar gespecialiseerde ondersteuning, naar een voortraject, ...). Een gezamenlijke screening zorgt er bovendien voor dat je op dezelfde lijn zit eens het traject voor de cursist start. Zo dijk je de kansen dat een kandidaat vroegtijdig stopt in.

In de meeste samenwerkingsverbanden was VDAB niet formeel betrokken bij de screening. Dit gebeurt bij toekomstige samenwerkingsverbanden beter wel. Door VDAB vroeg in het screeningsproces te betrekken weet je snel of een kandidaat wel of niet formeel in aanmerking komt voor het aanbod en wat het kader is waarbinnen het aanbod op maat kan plaatsvinden. Dit zorgt ervoor dat verdere stappen in de screening niet nodeloos gebeuren.

Waarop kan je kandidaten screenen? Je kan denken aan:

- De formele voorwaarden om in aanmerking te komen voor het aanbod
- Taal (bv. via een gesprek, via een taaltest, ...)
- Medische geschiktheid (bv. via een vragenlijst, ...)
- Financiële en praktisch-organisatorische drempels
- De persoonlijke situatie, hoe men de balans tussen opleiding/werk en gezin ziet
- Eigen inschatting van ondersteuningsbehoeften
- Eigen inschatting van competenties, sterktes en persoonlijke kwaliteiten (bv. via een self-efficacy-test, via talentenkaarten, ...)
- Motivatie en interesse voor de opleiding
- Het leervermogen van de kandidaat

In de praktijk blijkt het moeilijker om motivatie en leervermogen correct in te schatten bij kandidaten.

De redenen dat een kandidaat na screening niet ingaat op het geïntegreerd opleidings- en begeleidingstraject zijn divers: het taalniveau is te laag, de kandidaat is sterk genoeg voor het reguliere opleidingstraject, de kandidaat is net niet sterk genoeg voor het geïntegreerd traject (en wordt bv. doorverwezen naar een individueel maatwerk-traject), de kandidaat heeft andere interesses (bv. eerder interesse in begeleider voor schoolgaande kinderen), er zijn onoverkomelijke financiële of familiale drempels, er zijn mentale problemen (bv. te weinig draagkracht om op dit moment een opleiding te starten), de gezondheid laat het niet toe, de kandidaat wordt zwanger in de periode tussen screening en feitelijke start van de opleiding, ...



Als vermoed wordt dat taal een struikelblok kan zijn, wordt de NT2-leerkracht of de taal- of leercoach van de opleiding ingeschakeld om in te schatten in welke mate taal effectief een drempel kan zijn om aan de opleiding te starten. Dit gebeurt ook bij cursisten die een certificaat hebben met taalniveau 2.4. Als er nog twijfels zijn, kan een extra taaltest benut worden of wordt contact opgenomen met het Huis van het Nederlands. [meerdere projecten]



De klantenconsulent van VDAB heeft bij de start bijna dagelijks contact met de promotor van het samenwerkingsverband. Die korte lijn zorgt voor duidelijkheid: wat is de achterliggende context (bv. rechten en plichtenverhaal, arbeidsactivatie als doel, ...)? Welke marges zijn er omtrent het 'op maat werken' (bv. een traject binnen de 2 jaar afronden)? Welke administratie wordt er gevraagd (bv. MLP-registratie, ...)? [NIKOL]



Wat als een intensief voortraject nodig is? Hoe hou je als samenwerkingsverband potentiële kandidaten bij? Hoe volg je hen op? En wat als je een traject aanraadt, maar de kandidaat onderneemt niets?



Aanbeveling bij de bouwsteen 'toeleiding & screening'

Toeleiding en screening neemt heel wat tijd in beslag en is een gefaseerd proces. Deze tijdsintensieve opstart is noodzakelijk om de slaagkansen van kandidaat-cursisten te verhogen. De toeleiding en screening gebeurt best van bij de start door alle relevante partners. Dit komt de opleiding, de werkplek en de kandidaat-cursisten ten goede.

Van leraar tot kinderbegeleider¹³

Brenda komt uit Suriname. Daar was ze leraar. Met steun van de Leerwinkel en een mentor op de werkplek volgde ze de opleiding Kinderbegeleider baby's en peuters bij CVO Miras. Nu werkt ze in kinderdagverblijf De Poppenkast in Brugge.

"Ik woon nu zeven jaar in België. In Suriname was ik leraar, maar omdat de diploma's niet gelijkgesteld waren, werkte ik hier vier jaar als poetshulp. Toen ik last kreeg van mijn rug, stopte ik met de job en was ik een halfjaar werkloos. Er kwam een aanbod van VDAB om gedurende een jaar een opleiding voor kinderbegeleider te volgen, met ondersteuning van een mentor. Ik dacht: dat is iets voor mij, want ik werk graag met kinderen. Ik deed aan werkplekleren bij De Blauwe Lelie: eerst in groepsopvang Het Tierlantuintje in Brugge, daarna bij kinderdagverblijf Hermelijin in Sint-Andries. Ik had het werk in de opvang serieus onderschat. Als ouders hun kinderen brengen, moet je hen het gevoel geven dat je goed voor hun kind zal zorgen. Ouders verwachten veel van kinderbegeleiders, en dat is ook helemaal terecht. Ik heb erg veel geleerd. Eerst bij de samenwerkende onthaalouders in een huiselijke sfeer, en daarna in de groepsopvang. Dat was minder evident. Ik vind het fijn om met anderen samen te werken, maar heb toch graag zeggenschap in wat er gebeurt, omdat ik mijn visie belangrijk vind. In een team samenwerken was voor mij sowieso de grootste uitdaging. Daar hebben mijn leraren in het CVO hard aan gewerkt. Ik voelde me in het begin echt aangevallen toen ik feedback kreeg. Ik ging in de verdediging als ik dacht dat die onterecht was. Dat is niet oké, en dat heb ik moeten leren. Nu zeg ik bij een meningsverschil: "Kijk, je hebt iets gedaan wat ik anders zou aanpakken. Hoe kunnen we tot een compromis komen?" Samenwerken in een team heeft me beter gemaakt. Ik heb erg veel bijgeleerd. Als er iets gebeurt, reageer ik niet op het moment zelf, maar denk ik na: hoe had ik dat anders kunnen doen? Tijdens de opleiding kreeg ik extra steun van Lore, mijn mentor op de werkplek. Zij bood altijd een luisterend oor als ik ergens mee zat. Zo was ik in het begin van mijn

opleiding nog in slaapmodus. Zij was degene die me wakkerschudde en me motiveerde om mijn best te doen. Ik mag haar altijd bellen als er iets is. Als ik nu in de spiegel kijk, zie ik een betere versie van mezelf – dankzij mijn opleiding. Ik word niet meer zo snel boos en reageer veel bedaarder. Dat heeft ook een positieve invloed op mijn kinderen. Wat ik tijdens mijn opleiding heb geleerd, kan ik dus overal toepassen, niet alleen in mijn werk in de opvang¹⁴”

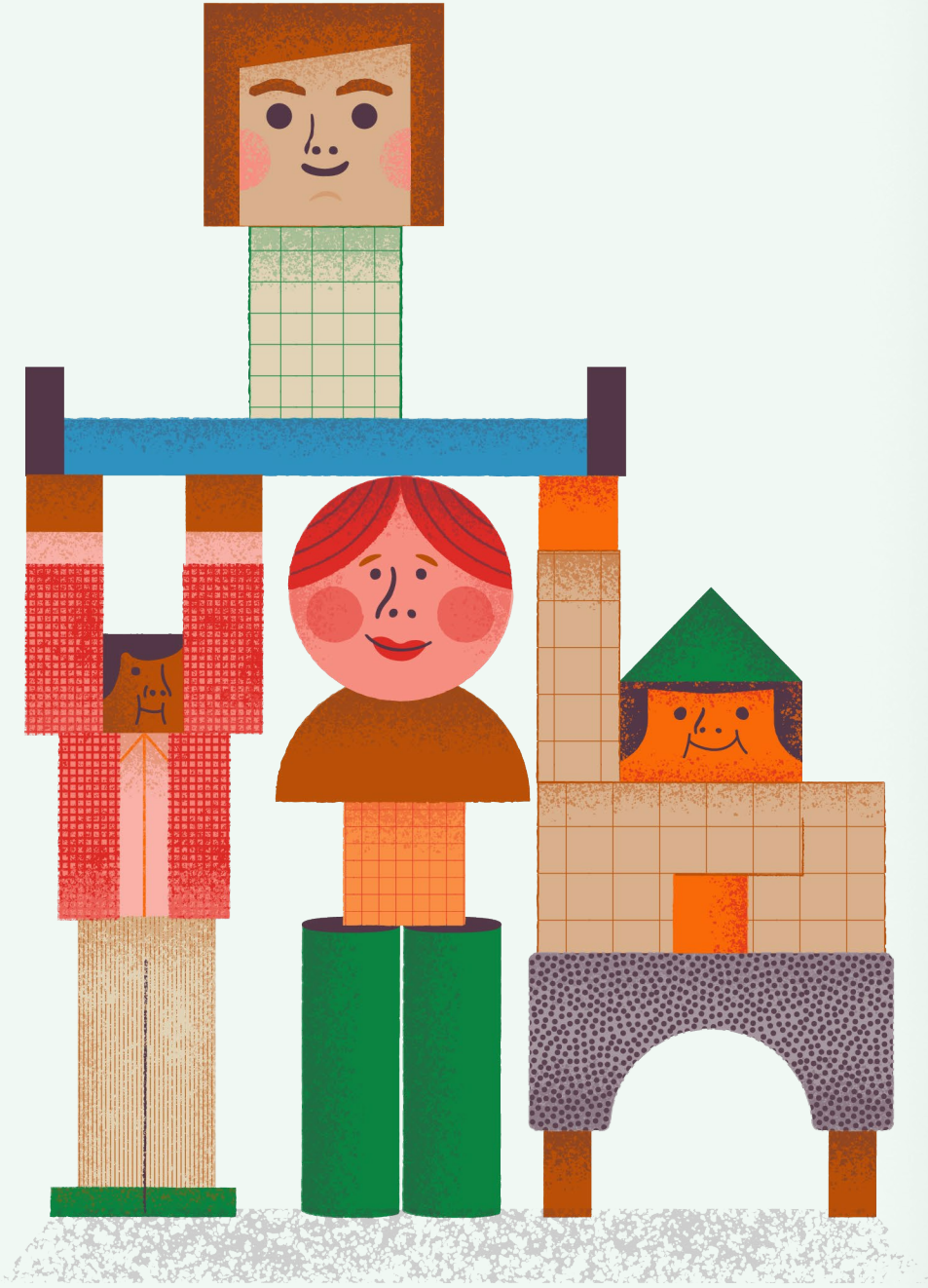
BOUWSTEEN

3

BEGELEIDING

“Zonder de ESF-mentoren was ik gestopt na de eerste evaluatie. Studeren ging moeilijk, en de eerste stage ook. Communicatie met mijn mentor van het kinderdagverblijf verliep heel moeizaam. Mijn ESF-mentor overtuigde me om niet te stoppen. Dankzij de ESF-mentoren heb ik geleerd om in mezelf te geloven, dat ik capaciteiten heb om andere dingen te doen dan alleen kuisen. Ik heb leren omgaan met feedback, ook negatieve. Ik had het hier heel moeilijk mee.”

[cursist - Antwerpen]



Een combinatie van meerdere begeleidingsrollen

Bij een geïntegreerd begeleidingstraject met meerdere partners zijn vele begeleidingsrollen aanwezig.

Die begeleidingsrollen kunnen focussen op de noden van de cursist en/of de noden van de opleidingsverstrekker en/of werkplek om een traject op maat van de cursist te realiseren. Vaak gaat het hierbij om een combinatie van individuele begeleiding en groepsbegeleiding (bv. intervisie).

Begeleiding van de cursist

Een cursist heeft te maken met diverse begeleiders: er zijn trajectbegeleiders of jobcoaches die de cursisten opvolgen los van de opleiding of het werkplek (bv. een aanspreekpunt bij OCMW, VDAB, een toeleider, ...), bij de opleidingsverstrekkers zijn er vak- of moduleleerkrachten, leertraject- en stagebegeleiders, op de werkplek zijn er één of meerdere mentoren, ... Daarnaast zijn er begeleiders die ondersteunen vanuit een specifieke expertise (bv. taalcoaching, arbeidscoaching, ...).

Een voltijds opleidingstraject is voor heel wat cursisten zwaar: vaak is er sprake van een combinatie van meerdere drempels (bv. mobiliteit, weinig netwerk, taal, weinig zelfvertrouwen, ...). Een voltijds traject laat weinig ruimte voor extra ondersteunende activiteiten. Dergelijke activiteiten kunnen voor de cursist eerder als belastend dan ondersteunend ervaren worden. Cruciaal is daarom dat de ondersteuning en begeleiding geïntegreerd is in het hele opleidingstraject en op maat is van de individuele cursist.

De ondersteuning van de cursist situeert zich zowel op inhoudelijk vlak (bv. werken aan studievvaardigheden, taal, het uitvoeren van opdrachten, reflectievaardigheden, ...) als op persoonlijk vlak (bv. de combinatie gezin en studeren mogelijk maken door te zoeken naar oplossingen voor kinderopvang, mobiliteit, contacten met werkplekken, ...).

Op welke vlakken kan een cursist ondersteund en begeleid worden?

Ondersteuning en begeleiding op randvoorwaarden:

- Ondersteuning in het omgaan met persoonlijke drempels (bv. oplossingen zoeken voor opvang van zieke kinderen, vakantieopvang, de rol van de partner bespreekbaar maken, ...)
- Versterken van het informeel netwerk (bv. informele contacten tussen cursisten faciliteren door uitstappen te organiseren, een huiswerklokaal voorzien, de grote vakantie overbruggen, informeel contact via WhatsApp voeden, ...)
- Versterken van het professioneel netwerk (bv. contacten faciliteren met andere cursisten, collega's op de werkvloer, leerkrachten, ...)
- Emotionele steun en draagkrachtversterking (bv. bezorgdheden rond werkplekieren of opleiding bespreken, ...)
- Materiele steun (bv. leasing of aankoop van een laptop of andere noodzakelijke lesmaterialen, ...)

Ondersteuning en begeleiding rond inhoud van de opleiding en het werkplekieren:

- Huiswerkbegeleiding
- Leerondersteuning (bv. planning van taken, voorbereiding van opdrachten, ...)
- Praktische ondersteuning (bv. opdrachten indienen op een online platform, een e-mail versturen, ...)
- Taalondersteuning
- Ondersteuning van reflectie op praktijk
- Ondersteuning in communicatie en groepsdynamica (bv. rollenspel om ouders aan te spreken op de werkplek)

Ondersteuning en begeleiding rond administratieve aspecten van de opleiding en het werkplekieren:

- Inschrijving bij opleidingsverstrekker ondersteunen
- Ondersteuning bij VDAB-dossier
- Contacten met werkplekken ondersteunen, ...



Er wordt sterk ingezet op het creëren van een goed contact tussen de cursisten, zowel via schoolmodules (bv. reflectie) als via organisatie van sociale activiteiten (bv. kerstfeestje of familiedag). Hierdoor kunnen cursisten niet alleen terecht bij hun begeleiders, maar ook bij hun collega-cursisten. Het effect is dat er veel sociale steun ervaren wordt: cursisten motiveren en helpen elkaar, ze sleuren elkaar doorheen het traject. Dit wordt door cursisten vaak aangehaald als een sterkte. [RSL4KIDS, Mechelen-Vilvoorde, Antwerpen]



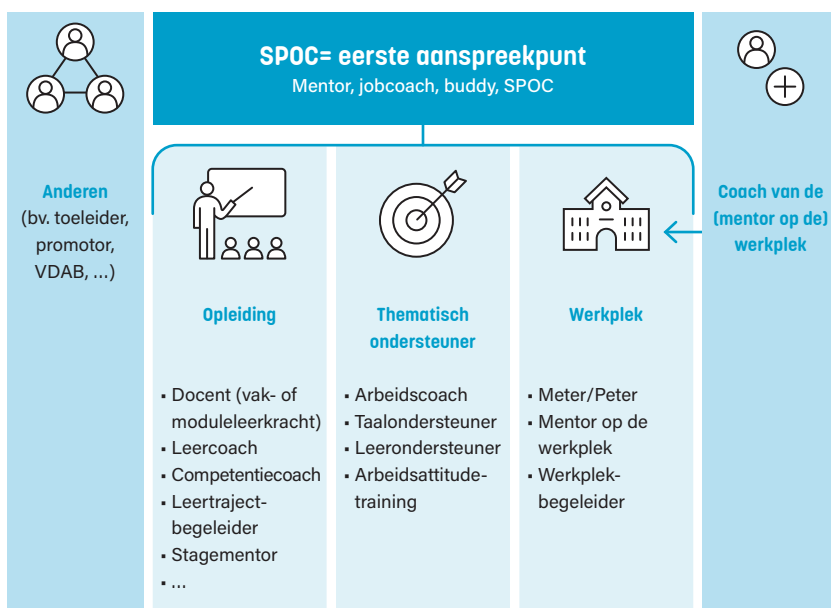
De jobcoaching wordt door de meeste cursisten als ondersteunend ervaren. Er wordt individueel en op maat van de cursist gewerkt, vanuit een empowerende houding. Minimaal neemt de coach op diverse manieren regelmatig contact op (bv. via een whatsappbericht, een telefoontje, een bezoekje aan de werkplek, afspreken op school, ...). Bij intensievere begeleiding ondersteunt de coach ook de kennismaking met de werkplek, wordt er ondersteund bij de administratie, faciliteert de coach bij huistaken, gaat de coach regelmatig langs op de werkvloer, ... [Gent]

Begeleiding van de opleidingsverstrekker en werkplek

Omwille van de specifieke doelgroep is ook ondersteuning van de opleidingsverstrekker en de werkplekken wenselijk om zo meer op maat van de doelgroep te werken (en bv. sterker te worden in het omgaan met drempels bij deze doelgroep). Zo kunnen werkplekmentoren begeleid en ondersteund worden om de cursist op een kwaliteitsvolle manier te begeleiden (bv. via aanvangsbegeleiding voor de cursist, het voorzien van intervisie voor werkplekmentoren, ...), een opleidingsverstrekker kan ondersteund worden om het vormingsaanbod om te zetten in 'klare' taal, ... Zowel werkplek als opleidingsverstrekker kunnen gebaat zijn bij gedeelde documenten (bv. een 'uniform' evaluatie-document). Net zoals bij de cursist is de ondersteuning van de werkplek of opleidingsverstrekker uitdagend. De werkdruk laat ook hier weinig ruimte voor extra ondersteunende activiteiten. Hoe het op maat werken concreet vorm krijgt, wordt verderop in de bouwstenen 'werkplekklaren' en 'opleiding' uitgewerkt.

Onderstaand schema vat deze verschillende begeleidingsrollen samen:

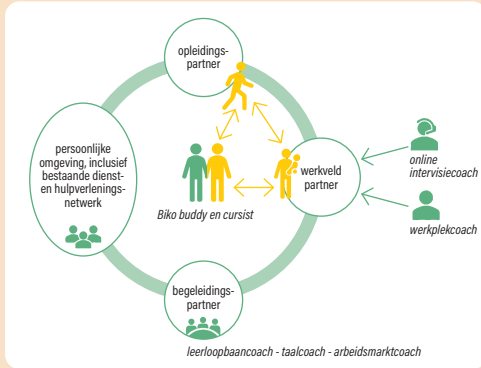
*Figuur 8.
Mogelijke verschillende begeleidingsrollen*



Uit het bovenstaande kunnen we besluiten dat geïntegreerde begeleiding vaak complex is door de veelheid aan begeleidingsrollen. Meerdere samenwerkingsverbanden hebben daarom bij de start van de samenwerking een netwerkfiguur aangesteld om helderheid te scheppen, zowel binnen het partnerschap als ten aanzien van de cursisten, om rolverwarring en overlap te vermijden.



De gele driehoek is de centrale driehoek tijdens de opleiding: cursist – school – werkplek. Daarnaast is de persoonlijke omgeving (inclusief het bestaande dienst- en hulpverleningsnetwerk) aanwezig rond de cursist. Het BIKO West-project voegt extra begeleidingspartners toe om de cursist te ondersteunen, alsook de werkplekcoach én online intervisie-coaching om de werkplekken te ondersteunen. Ten slotte zorgt het BIKO West-project voor een Biko-buddy (SPOC) om de kwetsbare cursist te ondersteunen in zijn/haar traject. [BIKO West]



In deze netwerkfiguur zijn alle belangrijkste begeleiders gevat: de werkvloer-coach vanuit de opleiding, en de mentor op de werkplek. Centraal in het venndiagram staat de cursist die de combinatie tussen thuis, opleiding en werkplek moet maken en zich in die drie contexten beweegt. Wat het ESF-partnerschap in Gent toevoegt is de rol van jobcoach en de rol van mentor-coach (in het blauw). De jobcoach is het eerste aanspreekpunt voor de cursist. De mentor-coach ondersteunt de mentoren op de werkvloer. [Gent]



SPOC als werkwijze

Om de complexiteit van de begeleiding overzichtelijk te houden is de rol van een SPOC (Single Point of Contact ofwel een eerste aanspreekpunt) zinvol. Deze persoon is voor de cursist het eerste aanspreekpunt. Daarnaast kan de SPOC ook voor de opleidingsverstrekker of werkplek als eerste aanspreekpunt dienen, waardoor de kans groter wordt dat de ondersteuning op elkaar wordt afgestemd en geïntegreerd gebeurt.

Wie neemt de rol van SPOC best op?

Een cruciale vraag is wie de rol van SPOC best opneemt en waarom. Een cursist wordt met heel wat begeleiders geconfronteerd. De SPOC-rol plaatsen bij iemand extern aan het samenwerkingsverband (= bv. bij het bestaande hulp- en dienstverleningsnetwerk van de cursist, om zo geen extra gezicht te moeten introduceren) blijkt niet te werken. Het vraagt sowieso om een interne SPOC (= een partner die deel uitmaakt van het samenwerkingsverband) ter aanvulling om goed te kunnen afstemmen en om zo een begeleidingstraject op maat van de cursist te kunnen opzetten.

De keuze voor de SPOC wordt in elk partnerschap anders ingevuld, omdat diverse personen en organisaties diverse begeleidingsrollen opnemen. Voor de cursist is de best geplaatste persoon om de SPOC-rol op te nemen een persoon waar intens contact mee is en waar een vertrouwensrelatie mee opgebouwd wordt. Dat kan de mentor op de werkplek zijn, een jobcoach, het contact bij de Leerwinkel, een externe ESF-mentor, ... De intense contacten en het onderlinge vertrouwen zorgen ervoor dat de SPOC zicht heeft op de noden en behoeften van de cursist in het traject, outreachend kan werken en met drempels aan de slag kan gaan.

Welke rollen kan de SPOC opnemen?

Het is van essentieel belang dat beide begeleidingsrollen aanwezig zijn: een vertrouwenspersoon voor de cursist en een brugfiguur binnen het partnerschap. Een SPOC kan beide rollen vervullen, of de rollen kunnen door twee afzonderlijke personen worden opgenomen.

a) *De SPOC als vertrouwenspersoon en buddy voor de cursist*

De SPOC neemt vaak een centrale rol op in de begeleiding van de cursist. De leerkrachten en mentoren op de werkplek zijn diegenen die focussen op de competentie-ontwikkeling en opleiding van de cursist. Ze nemen een evaluatieve rol op zich. De SPOC kan zich op de ondersteunende rol focussen (bv. mee vaardigheden inoefenen of huistaakbegeleiding op zich nemen, maar ook het netwerk vergroten, actief mee denken hoe de combinatie opleiding-gezin best aangepakt wordt, een luisterend oor zijn en perspectief bieden wanneer het even moeilijk loopt bij de opleiding of werkplek, ...). Deze rol als vertrouwenspersoon is vaak cruciaal voor het in stand houden van het netwerk van de cursist, de motivatie, het doorzetten om de opleiding te vervolmaken, ... Zeker bij verlengde trajecten is het niet altijd eenvoudig om de motivatie bij de cursist hoog te houden. Het is dan ook van belang bij de start te zoeken naar een goede match tussen de cursist en de SPOC.

b) *De SPOC als brugfiguur voor de partners*

De SPOC kan een brugfiguur zijn tussen de verschillende betrokkenen in het partnerschap. Iedere partner in het samenwerkingsverband verwacht iets van de cursist, waardoor de druk soms (te) hoog wordt. Verschillende partners komen uit verschillende werkwelden en hebben hierdoor andere verwachtingen (bv. een focus op kwalificeren, op arbeidsactivatie, op extra handen op de werkvloer, ...). Bij moeilijke situaties kan de SPOC een neutrale bemiddelaarspositie innemen om tot een oplossing te komen waar alle partijen zich goed bij voelen (bv. een traject spreiden over een iets langere periode, zoeken naar andere verwerkingsopdrachten, ...) of om gezamenlijk oplossingen te bedenken voor drempels waar de cursist mee geconfronteerd wordt (bv. de duurtijd van het werkplekleren aanpassen voor een cursist met rugklachten door het werkplekleren in kortere blokken aan te bieden).



We ervaren dat de ondersteuningsnood minder intens wordt naarmate de cursist vordert in het traject en dezelfde ervaren werkplekken ingezet kunnen worden bij de nieuwe cursisten. [BIKO West]
De mentoren op de werkvloer ervaren dat het niet evident is om er, gezien de context met een hoge werkdruk, nog het opleiden van cursisten via werkplekleren bij te nemen. De job- en mentorcoaches

zijn zo voor zowel opleider, werkvloer als cursist een bijkomend aanspreekpunt geworden bij vragen en problemen m.b.t. werkplek-leren. Ze kunnen extra ondersteunen om een cursist tot aan de finish van een vaste job als kinderbegeleider te brengen. [Gent]

Aandachtspunten in de ondersteuning

Focus op empowerment

Door de diverse begeleidingsrollen is het een uitdaging om een balans te zoeken tussen het aanbrengen van zelfredzaamheid en het bieden van voldoende begeleiding en ondersteuning. In elk begeleidingstraject is er veel aandacht voor empowerment¹⁵ en meer zelfstandigheid van de cursist (bv. hoe verder een cursist in de opleiding staat, hoe meer hij/zij zelf aan de slag gaat. Dat kan betekenen dat de eerste contacten met een werkplek door de SPOC gebeuren, maar dat in een vervolgstap dit samen met de cursist gebeurt en uiteindelijk de cursist zelf alle contacten legt.).



Tijdens het volledige opleidingstraject wordt gewerkt aan de zelfredzaamheid van de cursist: daar waar we bij opstart zeer aanklappend te werk gaan, laten we de cursist meer en meer los gedurende het traject. Vandaar leek het ook een positieve stap om na het afstuderen de band tussen SPOC en cursist door te knippen en de cursist los te laten, met een vangnet (arbeidsmarktcoach) die ook dichterbij de realiteit (VDAB na afloop van de nazorg). [BIKO West]



We werken met 'feedbackmapjes'. Tweewekelijks wordt aan de werkplekmentor gevraagd feedback te geven. De cursist wordt gevraagd om hierover te reflecteren. Dit wordt opgevolgd door de ESF-mentor die de SPOC-rol opneemt. Samen met de actiepunten van de cursisten die voortvloeien uit de video-coaching, komen de cursisten zo tot een chronologische opbouw van feedback, zelfevaluatie en actiepunten. [Mechelen-Vilvoorde]

Rolverwarring: wie doet wat in de begeleiding?

Het aflijnen van de diverse begeleidingsrollen is uitdagend. Wie wat doet kan zowel voor cursisten, partners als externe werkplekken niet altijd even duidelijk zijn. Soms kan er onbegrip of wrijving zijn omtrent elkaars expertise. Waar stopt bv. de opdracht van de leerkracht en start de opdracht van de mentor? In welke mate kan je als mentor mee evalueren? Hoe positioneer je je t.o.v. elkaar? Wie kan de contacten tussen de school en de cursist en/of tussen de school en de werkplek het best faciliteren? Een opleidingsverstrekker kan moeilijk de dubbele rol van evaluator en vertrouwenspersoon opnemen. Bij bouwsteen 1 'Partnerschap' zijn afspraken hierover en een goede terugkoppeling tussen de partners aangehaald als een cruciaal element om effectief te kunnen zijn.



De focus van de SPOC in het partnerschap is het aanspreekpunt voor cursist en mentor als het gaat over werken aan de randvoorwaarden om een goede kinderbegeleider te kunnen zijn (bv. taal, arbeidsattitude, vervoer, ICT, ...). Daarnaast is SPOC ook een coach voor de mentor op de werkvloer in het begeleiden van cursisten met extra noden. Werkplekmentoren vragen expliciet meer ondersteuning op de werkvloer, naast de bestaande mentoropleiding. De SPOC neemt een ondersteunende rol op in de begeleiding. Daarnaast is er ook een werkplekbegeleider. Die focust op de kennis en competenties die de cursist moet verwerven doorheen de opleiding. Deze begeleider neemt een evaluerende rol op. In tegenstelling tot reguliere cursisten vragen ESF-cursisten vaak extra gesprekken – naast de tussentijdse en eindevaluatie – om kort op de bal te kunnen spelen en tijdig te kunnen bijsturen. [HIVSET]

Rolafbakening: waar stopt de begeleiding?

Een geïntegreerd begeleidingstraject betekent niet dat je alles kan of moet opnemen. Een begeleider kan nooit de rol van hulpverlener innemen. In een sterk samenwerkingsverband kunnen begeleiders wel een doorverwijzings- of signaalfunctie vervullen naar andere hulpverlenings- en begeleidingsorganisaties die zich rondom de cursist hebben verzameld.



Hoe goed ken je de regionale sociale kaart? Weet je welke organisaties in de buurt aanwezig zijn? Weet je wat ze doen? Het aanpakken van drempels vraagt expertise van een breed netwerk. In welke mate kan je gericht doorverwijzen en specifieke hulp inschakelen wanneer dit nodig is?



Aanbeveling bij de bouwsteen 'begeleiding'

Geïntegreerde begeleiding op maat kent vele organisatievormen. Ze is vaak complex door de veelheid aan begeleidingsrollen, expertise en domeinen waarop ondersteund kan worden. Dit vraagt afstemming binnen het partnerschap om rolverwarring en overlap te vermijden. Alleen zo kan een traject op maat van individuele cursisten uitgevoerd worden.

De sleutel tot succes ligt in toegankelijke, direct beschikbare begeleiding, aangepast aan de behoeften van de cursist¹⁶

Gesprek met de SPOC's Mieke en Kristel van vormingscentrum HIVSET. "Als vormingscentrum HIVSET hebben we samen onze krachten gebundeld om extra ondersteuning te bieden als SPOC aan de ESF-cursisten die gedurende anderhalf jaar een intensieve opleiding volgden."

"Onze ondersteuning nam vele vormen aan, variërend van het versterken van computervaardigheden en taalondersteuning tot het oplossen van alledaagse uitdagingen, zoals het leren omgaan met het openbaar vervoer en het leren studeren. We boden deze ondersteuning zowel individueel als in groepsverband aan. Bovendien waren we altijd aanwezig tijdens stagebezoeken om onze cursisten te begeleiden. We hebben ook veel nadruk gelegd op nazorg, inclusief sollicitatietraining, hulp bij het opstellen van een CV en het ondersteunen van onze cursisten bij hun verdere carrière.

Wat dit project extra bijzonder maakt, is dat onze cursisten diverse achtergronden en religies hebben. Ze hebben elkaar geholpen en hebben van elkaar geleerd, bijvoorbeeld door samen opdrachten te maken, gezamenlijk naar de bibliotheek te gaan of samen de bus te nemen (er was bv. een Nederlandstalige cursist die anderstalige medecursisten hierbij heeft geholpen). De solidariteit was voelbaar. In eerste instantie bevonden ESF-cursisten zich in aparte groepen, maar later werden ze samengevoegd met reguliere cursisten om praktische redenen. Ondanks deze integratie behielden we de individuele begeleiding. Toch moeten we erkennen dat de aparte ESF-klas

een sfeer van vertrouwen en hechtheid met zich meebracht, mede doordat deze kleiner was.

Als SPOC richtten we ons vooral op de individuele behoeften van onze cursisten, zoals het regelen van praktische zaken bij langdurige ziekte. Wanneer we merkten dat meerdere cursisten soortgelijke uitdagingen ondervonden, organiseerden we groepssessies met betrekking tot onderwerpen zoals hoe gesprekken voeren met ouders. Hoewel we aanvankelijk soms in het vaarwater kwamen van de reguliere lessen van het CVO, hebben we gaandeweg onze eigen weg hierin gevonden.

Het contact met mentoren op de werkvloer was over het algemeen positief, hoewel er soms uitdagingen waren. Er moest een klik zijn tussen de werkplekmentor en de cursist, en hun verwachtingen moesten op dezelfde lijn liggen. Soms was er geen ruimte voor ondersteuning vanwege een tekort aan personeel op de werkvloer. Het belang van een kennismakingsperiode kan niet genoeg benadrukt worden; een paar dagen proefdraaien voordat de cursist aan het traject begint, geeft zowel de werkvloer als de cursist de kans om te bepalen of ze willen samenwerken gedurende anderhalf jaar.

Over het algemeen kunnen we zeggen dat dit project een positieve ervaring was voor de werkplek, waarbij ze goede begeleiding hebben kunnen bieden aan onze cursisten. In het begin was het soms verwarrend voor de werkplekmentoren om te bepalen bij wie ze moesten aankloppen voor bepaalde zaken: bij het CVO of bij ons als SPOC. Gedurende het hele traject verbleven onze cursisten anderhalf jaar lang op dezelfde locatie (twee dagen per week) en werden ze behandeld als volwaardige collega's, wat uiteindelijk het hoofdoel was van dit opleidingstraject.

Daarnaast was overleg tussen de verschillende partners essentieel, altijd met het belang van de cursisten in gedachten.

Een van de meest opvallende resultaten van dit project is de groei van onze cursisten op het gebied van taal. In het begin was dat vaak een struikelblok, vooral voor anderstalige cursisten, maar we hebben

indrukwekkende vooruitgang gezien. Daarnaast zagen we ook een boost in het zelfvertrouwen, waar timide personen gedurende het traject begonnen te praten en communiceren.

Het meest essentiële verschil met reguliere trajecten is dat onze begeleiding direct beschikbaar was, en we konden snel handelen. Ook het CVO was snel in het doorspelen van vragen. Het aanbieden van op maat gemaakte begeleiding was echt een cruciale factor voor het succes van dit project.

Zowel wij als SPOC als onze cursisten beschouwen het ESF-project als een succes, ondanks de uitdagingen die we onderweg zijn tegengekomen. Bovendien wordt het project verder verduurzaamd doordat de CVO's in Turnhout en Limburg doorgaan met een aangepast vertraagd traject.

Voor ons als SPOC was dit project ook leerzaam. Het kostte veel energie om constant eerstelijnsbegeleiding te bieden, maar de warmte en dankbaarheid die we van onze cursisten ontvingen, gaven ons enorm veel voldoening. Het was prachtig om hen te zien afstuderen tijdens de proclamatie."

Elke begeleiding is anders¹⁷

Stad Gent kent een lange samenwerking tussen de Dienst Werk en Activering en de Dienst Kinderopvang. Jobcoaches, zoals Nele en Angelique, spelen hierin een belangrijke rol. Met de begeleiding van ESF-cursisten kreeg de job een iets andere en bredere invulling. "Het woord jobcoach dekt niet helemaal wat we doen in onze begeleiding van ESF-cursisten. We ondersteunen en coachen deze cursisten op heel wat meer aspecten dan de toeleiding naar een job."

Nele: "Zelf werk ik al iets meer dan 13 jaar als jobcoach voor Stad Gent en de laatste zeven jaar werk ik ook intens met de Dienst Kinderopvang samen voor de individuele maatwerkbanen." **Angelique:** "Ik ben drie jaar terug gestart als jobcoach. Ongeveer anderhalf jaar geleden ben ik dan mee ingestapt in het ESF-project." De functie van jobcoach aan Stad Gent is niet nieuw. Ze kreeg via de ESF-cursisten wel een veel bredere invulling. **Nele:** "Het is een wat andere doelgroep dan degene waarmee we vertrouwd waren. De ESF-cursisten hebben een opleidings- in plaats van een arbeidscontract, en het gaat om kortere, intensievere begeleidingen met weinig tijd voor extra ondersteuning. Dat vraagt zowel van ons als van de cursist heel wat flexibiliteit: we moeten veel meer op maat werken; heel wat cursisten hebben praktische of persoonlijke drempels waar ze mee worstelen." **Angelique:** "Dat klopt. Geen enkel traject is hetzelfde. We krijgen ook vragen die niet binnen onze expertise kaderen. Zo vroeg een cursist me vorige week nog hoe ze haar vader voor medische zorgen vanuit Afrika naar België kon laten overkomen." **Nele:** "Het is voor die cursisten wel belangrijk dat ze iemand hebben bij wie ze kunnen aankloppen met hun vragen en die hen kan doorverwijzen in hun zoektocht naar mogelijke oplossingen. Dat is iets waar we – naast het opvolgen van hun traject en het werkplekklaren – ook in ondersteunen."

Angelique: “Doordat we al zo lang nauw samenwerken met de Dienst Kinderopvang, kennen we de opvanglocaties goed, waardoor we een goede match kunnen maken tussen de cursist en de werkplek. Cursisten hebben graag een werkplek dicht bij huis. Daar houden we rekening mee, maar we schatten ook in of er een match zal zijn: zal de cursist zich daar veilig voelen? Gaan ze daar voldoende kunnen leren? Past de omgeving bij de stijl van de cursist? We proberen hen ook te laten meedraaien in zowel een opvanglocatie van de stad als in een privé-initiatief. Wij zorgen daarvoor, zodat zij zich daar niet mee moeten bezighouden. Dat geeft de ESF-cursist ook wat rust, want de opstart is heftig.”

Nele: “Uiteraard is het aan de school om het werkplekleren te evalueren en op te volgen, maar we nemen daar ook een stuk van op. We zijn bv. aanwezig bij het kennismakingsgesprek tussen de cursist en de werkplek. Zo maken ze een goede start.” Angelique: “Bij de kennismaking moet ook veel uitgelegd worden: hoe ziet het leertraject eruit? Wat is de bedoeling? Het opleidingscontract wordt getekend ... Zo’n gesprek is best spannend, en een cursist durft niet altijd de vragen te stellen die voor hem of haar wel van belang zijn, zoals bv. de vraag of het op de werkplek mogelijk is om af en toe te bidden. We faciliteren dan dat zo’n vraag ook gesteld kan worden.”

Nele: “Ook bij de tussentijdse en eindevaluatie zijn we aanwezig, op de startdagen op school, ... en daartussen proberen we te ondersteunen. Dat is wel een uitdaging, want cursisten hebben een redelijk strak lessenrooster en doen aan werkplekleren. Dat betekent dat we ook 's middags vaak even binnenspringen in de school om tijdens de pauze te ondersteunen.” Angelique: “Of we gaan naar de werkplek en stelen daar een uurtje van de tijd. Het vraagt veel flexibiliteit. Dat is anders dan bij de individuele maatwerkbanen, waar je echt tijd voor coaching kan inplannen. Ook voor cursisten is het veel: school, werkplekleren, de coaching, de combinatie met het privéleven, ...” Nele: “En tegelijk ben je voor hen een vertrouwenspersoon. Ze kunnen bij ons met alles terecht, ook met dingen die helemaal niets met de opleiding te maken hebben, maar wel een drempel kunnen vormen voor het leertraject. Met sommige van die dingen ga je aan de slag, andere dingen worden gewoon gedeeld.” Angelique: “Zo heb ik

iemand begeleid die op een gegeven moment heel heftige slaapproblemen kreeg en erg neerslachtig werd. Ik ben dan regelmatig met die persoon gaan wandelen in de natuur. Dat heeft ervoor gezorgd dat ze het traject bleef volhouden. Intussen heeft die persoon een contract in een opvanglocatie. Maar evengoed gaat het om problemen met een huisbaas, gezondheidsproblemen, praktische problemen zoals het regelen van zomerkampen voor de kinderen, het ondersteunen van digitale vaardigheden zoals het verzenden van een e-mail, het openen van een bijlage, taken uploaden op het digitaal platform van de school, ... Het is heel divers."

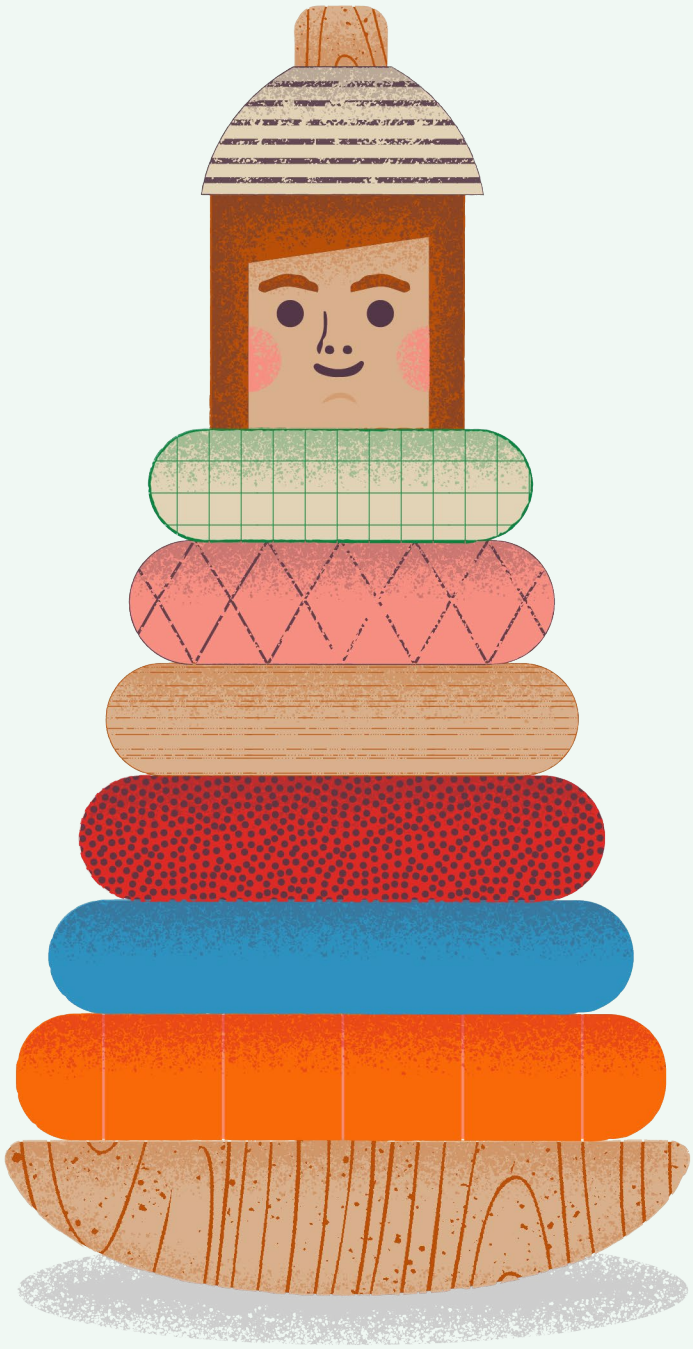
Nele: "De opleiding is een opstap naar werk en dat creëert stabiliteit, maar er zijn veel andere zaken die soms minder lopen. Met ondersteuning worden die drempels aangepakt. Doorheen de begeleiding zie je cursisten zelfverzekerder worden: ze bloeien open, ze durven meer. Het is mooi om te zien dat ze stap voor stap meer zelfvertrouwen ontwikkelen en dat wij hen stap voor stap wat meer kunnen laten. Dat is het mooie aan jobcoaching, vind ik."

BOUWSTEEN

4

OPLEIDING

De keuze voor een intense opleiding op maat van de doelgroep is niet vanzelfsprekend. Een standaard traject omvat 720 lestijden en leidt tot het certificaat Kinderbegeleider baby's en peuters en dus tot een beroepskwalificatie voor begeleider in de kinderopvang voor baby's en peuters. Het geïntegreerd begeleidings- en opleidingstraject heeft dus een belangrijk civiel effect voor de cursisten.

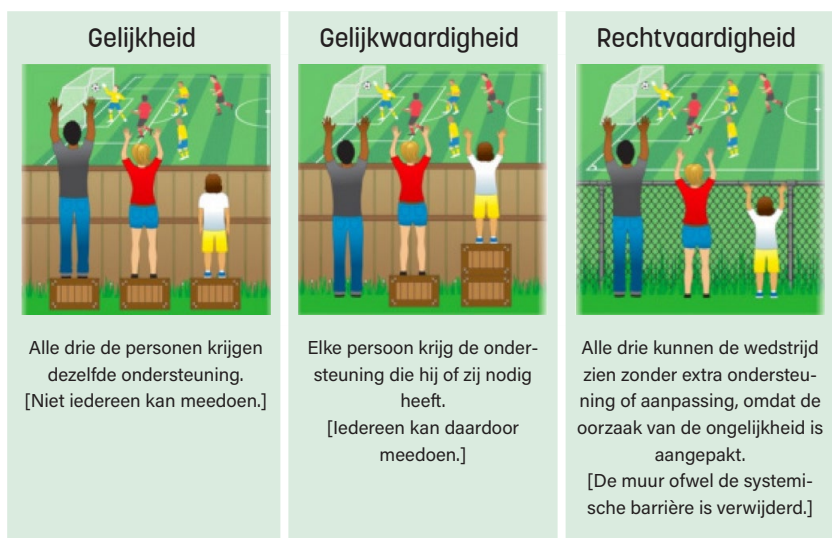


Een inclusieve visie op de opleiding

Een opleiding op maat van de doelgroep vraagt extra omkadering en begeleiding. Voor heel wat kandidaat-cursisten vergt de opstart van een voltijdse opleiding een grote aanpassing in het persoonlijk leven. Soms heeft men weinig of negatieve onderwijservaringen, weinig of geen studie-attitudes, weinig digitale vaardigheden, weinig geloof in het eigen kunnen, beperkte steun van een netwerk, ... Binnen de opleiding stelt dit het spanningsveld scherp tussen het bieden van extra ondersteuning en differentiatie enerzijds en het bewaken van de kwaliteit van de opleiding anderzijds: welke aanpassingen en ondersteuning kan men bieden in de opleiding? Zijn er structurele drempels die verlaagd of weggenomen kunnen worden? Inclusief en rechtvaardig onderwijs betekent dat de persoonlijke en sociale omstandigheden van cursisten geen obstakel zouden mogen vormen om een opleiding te vervolmaken. De specifieke focus op de doelgroep vraagt dat het hele team van docenten mee is in deze inclusieve en rechtvaardige kijk op de opleiding. Dit zal ook andere cursisten ten goede komen. Als docent is het een evenwichtsoefening tussen cursisten kansen geven enerzijds, en je doelstellingen tijdig behalen anderzijds.

Figuur 9.

Onderscheid tussen gelijkheid, gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid¹⁸



Differentiatie in trajecten

Elke cursist is anders: het leertempo, de achtergrond, de persoonlijke situatie, de draagkracht, veerkracht en kwetsbaarheid verschillen van persoon tot persoon. Dit vraagt differentiatie in trajecten.

Differentiatie in opstart: In heel wat gevallen bleek na de screening dat een voortraject nodig was alvorens te kunnen starten aan de eigenlijke opleiding. In de meeste gevallen ging het om een aantal taalmodules Nederlands. Die modules zijn te intensief om samen met de opleiding te laten lopen of zijn nodig om een zekere basiskennis op te bouwen om de opleiding te kunnen aanvatten. Een voortraject inbouwen maakt het extra uitdagend en intensief: het traject wordt voor de cursist nog langer, wat van begeleiding en opleiding extra investeringen vraagt om de cursist gemotiveerd te houden.

Differentiatie in duurtijd: Een geïntegreerd opleidingstraject op maat van de cursisten vraagt in veel gevallen een zekere flexibiliteit wat de duurtijd betreft. Een standaard traject heeft een duurtijd van één jaar (720 lestijden). Echter, het voltijdse opleidingstraject (35 uur per week) in combinatie met verwerkingsopdrachten, extra begeleiding en ondersteuning (bv. op taal- en/of studievlak) is vaak te intens, zeker in combinatie met het gezinsleven. Ook de voorbereiding en verwerking van lessen en opdrachten vraagt heel wat tijd. Hierdoor werd in heel wat gevallen de looptijd van een traject van 12 maanden verlengd. De draagkracht van de cursist is daarbij doorslaggevend. In bepaalde partnerschappen (bv. Antwerpen, Gent, Mechelen-Vilvoorde) koos men standaard voor een verlengd traject van 15 of 18 maanden (3 semesters): hierdoor konden de lesdagen iets korter gemaakt worden (wat de combinatie met het gezinsleven bv. draaglijker maakte) en kon er meer tijd aan de extra begeleiding gegeven worden. Zo kon vooral ook de opstart (eerste semester) minder belastend gemaakt worden. Bovendien wordt het traject sowieso met 1 semester verlengd van zodra er 1 module hernomen moet worden (omdat er meestal maar 1 keer per semester examens afgenomen worden). Zonder onderbreking (bv. door ziekte, zwangerschap, ...) slaagt het merendeel van de cursisten erin de opleiding in drie semesters te doorlopen¹⁹.

Differentiatie in aanvullend aanbod: De opleiding kan gecombineerd worden met een opleiding Aanvullende Algemene Vorming (AAV) bij een CVO,

wat leidt tot een diploma secundair onderwijs. De opleiding volgen met AAV zorgt voor een verzwaring van het traject, maar is voor heel wat kandidaten ook een grote meerwaarde (bv. om zo door te kunnen stromen naar een hogeschoolopleiding zoals Pedagogie van het Jonge Kind).

Differentiatie aan ondersteuning

Extra ondersteuning rond taal: Voor heel wat cursisten was de kennis van het Nederlands een struikelblok. Hoewel taalniveau 2.4 – in het kader van dit ESF-project - geen strikte vereiste was om te starten aan de opleiding, werd dit niveau toch vaak impliciet verwacht als startvoorwaarde. De opleidingsverstrekkers boden hier heel wat ondersteuning rond aan (bv. via taalcoaches, gebruik van klare taal in de cursussen, ...). Naast rechtstreekse ondersteuning van cursisten, was er binnen diverse partnerschappen ook extra ondersteuning naar bv. NodO²⁰.



In Antwerpen bracht Atlas, Integratie & Inburgering – als partner binnen het samenwerkingsverband – heel wat taalondersteuning naar de opleiding, o.a. op vlak van taalontwikkelen lesgeven, taalsteun, klare taal en het opmaken van instructiefiches via schrijffateliërs klare taal. Atlas observeerde ook lessen van de opleiding en gaf feedback en hield adviesgesprekken met de leerkrachten, o.a. over taalondersteunend lesgeven. Voor de kandidaten waarbij de opleiding twijfelde over het startniveau Nederlands konden we een gesprek inplannen bij Atlas. Atlas bekeek dan de leerloopbaan van de cursist en gaf advies op basis van het gesprek met de cursist. [Antwerpen]



Het geïntegreerd aanbieden van een traject NT2 in combinatie met de CVO-opleiding Begeleider in de Kinderopvang (BinK) is een absolute sterkte om cursisten met een andere thuistaal toegang te geven tot de mogelijkheden van een job als kinderbegeleider. De sector omarmt de instroom van dit profiel omdat deze cursisten in een grootstedelijke context gemakkelijk(er) contact kunnen leggen

met een steeds diverser wordende groep van gezinnen met een kind in de opvang. [Gent]

Extra leerondersteuning: Ook was er vaak sprake van extra leerondersteuning en jobcoaching, zowel aangeboden door de opleidingsverstrekker als door externe partners zoals bv. Huis van het Leren. Het gaat dan bv. om trajecten om digitale vaardigheden aan te scherpen, leren leren, ...

Extra Intervisies: Een andere vorm van ondersteuning is het organiseren van intervisies om bv. te reflecteren op situaties die zich voordoen tijdens het werkplekleren. Voor dergelijke intervisies werd vaak beroep gedaan op de extra ondersteuning door derden die dit traject aanbod.

Differentiatie in opbouw en organisatie van de opleiding

Volgorde van de modules

De vernieuwing van de beroepskwalificatie kinderbegeleider viel samen met het ESF-project Nieuwe Krachten voor de Kinderopvang. De modulaire opbouw van het curriculum en het ontbreken van volgtijdelijkheid boden extra kansen om rekening te houden met de doelgroep. Zo koos men er vaak voor om de concrete praktijk vroeg in beeld brengen. Dit werkt voor de cursisten. Het geeft hen maximale ervaringstijd om zich te oriënteren en kennis te maken met de sector. Concreet betekent het dat praktische en eerder technische modules (bv. de module EHBO en levensreddend handelen of de module basisverzorging) vaak vroeg in het opleidingsplan aangeboden worden. Dit zijn praktische modules met een grote kans op succes, en tegelijk krijgt de cursist een eerste concrete kennismaking en oriëntering met het werkveld. Dit vermindert de drop-out vanuit verkeerde verwachtingen. Andere modules, zoals bv. samenwerken met gezinnen en hun context, worden vaak later aangeboden, omdat ze niet alleen heel wat zelfvertrouwen (en spreekdurf) vragen van de cursisten, maar ook ingrijpender zijn en vanuit een bepaalde visie vertrekken. Tot slot zijn er ook modules (bv. de module omgaan met diversiteit in de kinderopvang) die minder 'modulair' maar eerder als 'rode draad' doorheen het hele opleidingstraject aangeboden worden.

Het aandeel en de timing van het werkplekleren

Een aanzienlijk deel van het opleidingstraject omvat werkplekleren, dat tot doel heeft nieuwe vaardigheden aan te leren op de werkvloer. In 11 van de 18 modules wordt 50% van het curriculum aangeboden in de vorm van werkplekleren, wat neerkomt op ongeveer 44 tot 47 werkdagen. Dit werkplekleren wordt bij de meeste opleidingsverstrekkers gradueel opgebouwd naar 2 dagen per week. Een aantal opleidingsverstrekkers kiezen ervoor om 2 tot 4 weken les te geven alvorens naar werkplekleren over te gaan, om de cursisten zo een veilige basis aan te bieden waar ze op kunnen terugvallen. Bij andere opleidingsverstrekkers viel de opstart van het werkplekleren samen met de opstart van de opleiding. Dit maakt het extra intens voor de cursist, maar kon binnen het project opgevangen worden via de extra begeleiding.

De samenstelling van de klasgroep

De samenstelling van de klasgroep varieert over de projecten heen. Het was omwille van pragmatiek niet altijd haalbaar om homogene groepen (met exclusief ESF-cursisten) te maken, maar ook als dit wel mogelijk was, kozen opleidingen er niet altijd voor. Een aantal plus- en minpunten die men hierbij in overweging nam zijn de volgende:

Mogelijke pluspunten van een homogene klasgroep	Mogelijke minpunten van een homogene klasgroep
<ul style="list-style-type: none">– Sterkere differentiatie op maat van de doelgroep mogelijk– Een opstart op tempo van de doelgroep mogelijk– Sterkere kans op de vorming van een hechte groep, waardoor meer sociale steun en groot gevoel van veiligheid– Organisatorisch mogelijk om aanpassingen aan uurroosters en workshops te doen	<ul style="list-style-type: none">– Minder kansen tot integratie en sociaal contact met reguliere cursisten– Financieel-organisatorisch minder vanzelfsprekend om een volledige klasgroep te hebben– Allemaal cursisten met een 'rugzakje', waardoor je in een negatieve spiraal kan belanden– Hoge uitval binnen de groep, wat demotiverend kan werken voor anderen



Er wordt in het project gekozen om een aparte klasgroep te voorzien voor de ESF-cursisten. Dit resulteert in een kleine klasgroep en geeft de cursisten de mogelijkheid om elkaar goed te leren kennen en te steunen. Op die manier wordt het netwerk van de cursisten alvast een stukje groter: de cursisten gaan al eens samen iets eten, ze ventileren tegen elkaar in een gemeenschappelijk whatsapp-groepje, ... Ze hebben hetzelfde doel en ervaren dezelfde moeilijkheden. Ze geven zelf ook aan dat dit helpt om eenzaamheid tegen te gaan. Ze krijgen het gevoel dat ze er niet alleen voor te staan. [Mechelen-Vilvoorde]

Het belang van overleg en afstemming met werkplekken

Bij de opstart en vorming van de partnerschappen zijn vaak opvanglocaties betrokken die overtuigd zijn van de meerwaarde van het project. In de praktijk komen cursisten (bv. omwille van praktische redenen zoals de bereikbaarheid van de werkplek) op diverse werkplekken terecht. Bij sommige opleidingsverstrekkers wordt gewerkt met vaste werkplekken waar men een samenwerkingsverband mee heeft, maar vaak werden ook werkplekken betrokken die niet vertrouwd zijn met de doelgroep, of werkplekken waar werkpleklers nog in opbouw is. Het inzetten op samenwerking met de werkplekken is cruciaal om opleiding en werkplek op dezelfde lijn te krijgen inzake begeleiding van cursisten. Regelmatig contact met de stagebegeleider of praktijkleerkracht en mentor is nodig. Dit vraagt engagement vanuit de opleiding en de werkplek. De verantwoordelijkheid tot afstemming tussen opleiding en werkplekken kan niet bij de cursist liggen. Werkplekken begeleiden vaak cursisten van diverse opleidingsverstrekkers. Elke opleidingsverstrekker organiseert zijn opvolging van stages en werkpleklers anders. Het afstemmen van werkplek- en evaluatiebundels vanuit diverse opleidingsverstrekkers is zeer zinvol om de ondersteuning op de werkplek efficiënter en effectiever te laten verlopen. Voor werkplekken is de diversiteit aan opleidingen, cursisten en eraan gekoppelde opvolgdocumenten vaak een reële drempel om als werkplek te fungeren.



Voor de werkplekken is een werkbundel 'warm welkom' gemaakt. Die omvat concrete werkdocumenten, stappenplannen en tips & tricks voor een warm welkom voor nieuwe cursisten. Eén versie is uitgewerkt voor de cursist en één voor de mentoren op de werkplek. Dit werd heel goed onthaald en gebruikt. Daarnaast worden werkplekken periodiek geïnformeerd over het project via een Mentor-krant, een digitaal infoblad met tips, advies en info. [Mechelen-Vilvoorde, Antwerpen]



Uni-form Limburg (www.Uni-form.be) is een initiatief dat de brug slaat tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt als het gaat om het begeleiden van stages, werkplekleren, duaal leren, ... Zo hebben ze afgestemde stagedocumenten ontwikkeld, waardoor de noden van de klasvloer en de werkvloer beter op elkaar afgestemd zijn. Voor de werkvloer is het ook duidelijk welk soort competenties verworven dienen te worden door welk type cursist. [NIKOL]



Aanbeveling bij de bouwsteen 'opleiding'

Over opleidingen heen is het zinvol om aandacht te hebben voor de doelgroep van werkzoekenden en niet-beroepsactieven met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. Door flexibiliteit en differentiatie in opleidingen worden ze ook toegankelijker voor deze doelgroep.

In het volwassenenonderwijs ontbreekt momenteel een zorgkader, vergelijkbaar met het reguliere onderwijs, waarbij bv. een beroep kan worden gedaan op een zorgleerkracht. Een dergelijk kader en de bijbehorende functies zouden van grote waarde zijn om uitgebreide ondersteuning te bieden aan diverse cursisten, aangezien de zorgbehoeften (ook bij niet-ESF-cursisten) steeds gevarieerder en talrijker worden.

Met extra steun en lessen Nederlands heb ik mijn droom waargemaakt²¹

Kaoutar studeerde met succes af als kinderbegeleider en is aan de slag bij een van de kinderdagverblijven waar ze aan werkplekleren deed. Na een tijdelijk contract van 3 maanden heeft ze nu een contract van onbepaalde duur beet. Voordien werkte ze als toezichthouder in een kleuterschool. Dat was het zetje om de opleiding tot kinderbegeleider te volgen.

Kaoutar (36 jaar) verhuisde ongeveer dertien jaar geleden naar België. Voordien woonde ze in Spanje. Daar liep ze ook school en heeft ze haar man leren kennen. Intussen is ze moeder van drie kinderen (13, 6 en 5 jaar oud). “Ik wou heel graag werken met kinderen en om die reden ben ik anderhalf jaar geleden in het ESF-traject gestapt. Voordien werkte ik als toezichthouder in een kleuterschool. Dat heeft me het zetje gegeven om te gaan werken in de kinderopvang.”

“Ik kwam voor het eerst in aanraking met het ESF-project via een vriendin. Tijdens het kennismakingsgesprek kwam ik te weten dat een goede beheersing van het Nederlands een van de criteria was om de opleiding te kunnen volgen. Ik zat op dat moment op niveau 2, en ik moest niveau 2.4 behalen om mijn droom te kunnen verwezenlijken. Dit heb ik dan ook gedaan via het voortraject NT2 gelinkt aan het ESF-project.

Mijn traject ging met ups en downs. Op een gegeven moment wou ik zelfs stoppen omdat het heel moeilijk te combineren was met het fulltime moeder zijn. Ik besprak dit met mijn mentor. Haar advies was om met mijn man te praten. Ik vertelde hem over de dingen die ik dagelijks deed in de opleiding. Hierdoor kreeg hij meer begrip voor mijn situatie. Gaandeweg gaf hij mij meer steun om mijn droom waar

te maken. Hij begon huishoudelijke taken van me over te nemen, de kinderen van school af te halen, ... Hierdoor kon ik me meer focussen op de opleiding. Daarnaast zorgden mijn beperkte kennis van het Nederlands en gebrek aan zelfvertrouwen voor drempels. Het Nederlands was een barrière om de lesopdrachten goed te begrijpen. Gelukkig kon ik hiervoor wel terecht bij mijn lesgever.

Mijn zelfvertrouwen is gegroeid doorheen het traject. Ondanks mijn twijfels hebben mijn vriendinnen in het ESF-project me gesteund en overtuigd om door te gaan. Ook mijn mentor was zeer volhardend en liet me niet opgeven door op zoek te gaan naar oplossingen voor de hierboven vermelde drempels die op mijn weg kwamen.

Het werkplekleren gebeurde in een kinderdagverblijf te Antwerpen. Ik heb daar enorm veel geleerd en kreeg heel wat ondersteuning van sympathieke collega's. Zij toonden me hoe ik de dingen moest aanpakken met de kinderen. Ik kreeg goede feedback en hulp wanneer ik het vroeg. Het werken met kinderen doe ik met hart en ziel. Je krijgt zoveel liefde van hen. Na een werkdag keer ik vol energie terug naar huis. Het kinderdagverblijf had me al tijdens het werkplekleren een contract aangeboden. Ik kon er beginnen van zodra ik afgestudeerd was. Intussen is mijn contract verlengd en heb ik een contract van onbepaalde duur gekregen."

Een toegankelijke opleiding met ruimte voor inbreng, vragen en herhaling, en een sterke nadruk op praktijk is van groot belang²²

Ines werkt met veel passie en toewijding als verantwoordelijke en kinderbegeleider in een kinderdagverblijf met 24 vergunde kindplaatsen. Naast haar job in het kinderdagverblijf, geeft ze ook les bij Syntra West. "Het afgelopen jaar heb ik een bijzondere ervaring gehad met een groep ESF-cursisten die de opleiding 'Kinderbegeleider voor baby's en peuters' volgden.

"De cursisten die ik begeleidde, waren heel divers in hun achtergrond en ervaringen. Sommigen hadden weinig ervaring met het onderwijs en voelden zich onzeker in het begin. Ze waren al lang niet meer op de schoolbanken geweest en hadden verschillende gezinsachtergronden (bv. grote gezinnen, familiale problemen, ...). Dit bracht een unieke dynamiek in de lessen, waarin we niet alleen leerden van de lesstof, maar ook van elkaars levenservaringen.

In het begin was er niet altijd veel gespreksstof, maar na verloop van tijd merkte ik dat de cursisten groeiden. Ze werden zelfverzekerder en gingen actiever deelnemen aan de lessen. Het was interessant om te zien hoe ze zich ontwikkelden en zich aanpasten aan de nieuwe omgeving en structuur.

Ik merkte dat herhaling van de lesstof erg belangrijk was. Sommige cursisten hadden meer tijd nodig om informatie te verwerken, dus ik zorgde ervoor dat ik de PowerPointpresentaties herhaalde aan het begin van een nieuwe les en altijd beschikbaar was om vragen te beantwoorden, tijdens de pauze of na de les.

Bovendien probeerde ik theoretische stukjes leerstof op een speelse manier te brengen, met behulp van spelvormen en internetonderzoek door de cursisten zelf. Het hebben van tablets en computers in de klas was een waardevol hulpmiddel.

Wat ik denk dat de cursisten zal helpen om dit ESF-traject succesvol af te ronden, is meer praktijkervaring. Theorie is belangrijk, maar het wordt pas echt waardevol wanneer het in de praktijk kan worden toegepast. Het ideale schema zou zijn om 3 dagen les te krijgen en 2 dagen stage te lopen, met voldoende uren stage om daadwerkelijk te kunnen leren en groeien. Werkplekleren kan hier ook aan bijdragen. Het is eveneens van belang om meerdere praktijkbezoeken te organiseren, meer dan de twee die we nu hadden, zodat de cursisten verschillende werkplekken kunnen ervaren. In het begin was de stageplaats beperkt tot één organisatie, maar later kregen de cursisten de mogelijkheid om te kiezen uit verschillende locaties in de omgeving van Roeselare. Deze flexibiliteit stelde hen in staat om stageplekken te selecteren die dicht bij hun huis lagen, en ze namen zelf contact op met de betreffende opvanglocaties. Indien nodig bood de cursistenbegeleider ondersteuning bij dit proces.

Wat betreft de groei van de cursisten, heb ik opgemerkt dat ze gedurende de opleiding aanzienlijk zijn gegroeid. Ze werden zelfverzekender, ontwikkelden meer kennis en vaardigheden, en leerden zich aanpassen aan verschillende situaties.

Mijn advies aan andere opleidingsaanbieders die met deze doelgroep werken is om zo laagdrempelig mogelijk te zijn en naast de cursisten te staan in plaats van boven hen. Geef hen het gevoel dat het oké is om vragen te stellen en moeilijkheden te uiten. Laat hen hun verhaal vertellen en zorg voor ruimte voor hun eigen inbreng in de lessen.

De meerwaarde van dit ESF-project is duidelijk zichtbaar. Het biedt extra ondersteuning en uren voor begeleiding, wat niet voor iedereen noodzakelijk is, maar voor sommige cursisten erg waardevol blijkt te zijn. Het maakt de cursus toegankelijker en versterkt de band tussen docenten en cursisten. Hierdoor voelen cursisten zich meer op hun gemak en durven ze sneller hulp te vragen, wat hun leerproces ten goede komt. Hoewel niet iedereen het traject heeft afgerond, hebben we toch met succes contact gelegd met enkele cursisten en hen geholpen om de opleiding te voltooien.”

BOUWSTEEN

5

WERKPLEKLEREN

Elke opleidingsverstrekker integreert het contact met de werkvloer in de opleiding tot kinderbegeleider. Syntra maakt gebruik van stagemodules, terwijl CVO naast stagemodules ook werkpleklerin toepast als een essentieel onderdeel van de opleiding. De cursist wordt begeleid op de werkplek door een interne mentor, die ondersteuning biedt bij het verwerven van competenties. In sommige projecten is geëxperimenteerd met externe mentoren om cursisten en werkplekken in deze rol te begeleiden. Werkplekken zijn essentieel voor de opleiding en spelen een cruciale rol in de persoonlijke groei van cursisten.



Criteria voor het vinden van werkplekken

Werkplekken zijn schaars, want ze zijn tegelijk ook stageplekken voor studenten secundair onderwijs en voor reguliere cursisten in het volwassenenonderwijs. Dat maakt het uitdagend om een werkplek te vinden voor onze doelgroep.

Bij het partnerschap in het project zijn steeds werkplekken (organisatoren van kinderopvang) betrokken. Dit zijn opvanglocaties die vaak aan de volgende criteria voldoen:

- Er is een grote openheid voor diversiteit en/of kennis omtrent de doelgroep.
- Er is een gedeelde visie tussen begeleiders en opleidingsverstrekkers omtrent het begeleidings- en kwalificeringstraject.
- Er is een kwaliteitsvolle mentorbegeleiding op de werkvloer.
- Er is voldoende draagkracht in het team om die kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer waar te maken.
- Er is sprake van een rijke talige omgeving en inspirerende pedagogische praktijk.

Sommige opleidingen kiezen ervoor om via een samenwerkingsverband samen te werken met een vast aantal werkplekken of organisaties. Het voordeel hiervan is dat de verwachtingen en manier van aanpak van bij de start duidelijk zijn tussen de opleidingsverstrekker en werkplek.

In de praktijk werd er echter vaak flexibel mee omgegaan en konden cursisten ook vaak op werkplekken van eigen keuze terecht. Zo spelen ook heel wat praktische criteria een rol. Het gaat dan bv. om de afstand tussen de werkplek en de woonplaats van de cursist, de feitelijke beschikbaarheid van werkplekken (bv. in regio Ieper gebeurt een deel van het werkplekkleren in de gezinsopvang door een gebrek aan groepsopvang) en de draagkracht van opvanglocaties om cursisten te begeleiden.

De kwaliteitscriteria en praktische criteria komen soms in spanning te staan met elkaar: als er een te grote afstand bestaat tussen kwaliteitsvolle werkplekken (vaak partners in het project) en de mobiliteitsdrempel bij de cursist, worden vaak werkplekken in de nabijheid van de woonplaats gezocht. Die zijn niet noodzakelijk mee met de visie op werkplekkleren die vanuit de begeleiding en de opleidingsverstrekker verwacht wordt.

Eén of meerdere werkplekken?

In de diverse partnerschappen werd werkplekklere op één, twee of zelfs drie diverse werkplekken aangeboden. Soms gebeurde dit uit noodzaak (bv. in een regio met weinig groepsopvang gebeurt het werkplekklere van modules die focussen op basisvaardigheden (bv. verzorging) in de gezinsopvang, om pas daarna beroep te doen op groepsopvang (bv. modules rond diversiteit, communicatie met ouders, ...)). Vaker was het echter een bewuste keuze om bv. de kleinschaligheid van een gezinsopvang te benutten als eerste (laagdrempelige) kennismaking met werkplekklere om pas later cursisten ook een werkplek in de groepsopvang te laten ervaren. De combinatie van werkplekklere in gezins- en groepsopvang biedt een extra blik op de variatie van het werkveld. Het nadeel is dat het uitdagender is om een cursist echt te begeleiden (als externe in de gezinscontext) en dat het voor de onthaalouder (die tegelijk ook werkplekmentor is) nagenoeg onmogelijk is om tijdens de werkuren deel te nemen aan ondersteuningsactiviteiten zoals bv. een intervisie. In andere projecten koos men voor één werkplek gedurende de hele opleiding. Dit heeft voordelen, maar ook aandachtspunten.

Mogelijke pluspunten van één vaste werkplek	Mogelijke minpunten van één vaste werkplek
<ul style="list-style-type: none">- Veel kansen om de werkingen, kinderen, collega's en ouders grondig te leren kennen; je wordt deel van het team- Veilige omgeving: er ontstaat een nauwe band met kinderen en collega's, waardoor er heel wat leeransen zijn- Gemakkelijker te coördineren en te begeleiden vanuit de opleiding- Het vraagt minder energie van de cursist dan telkens opnieuw een opvanglocatie te leren kennen, zichzelf te bewijzen en een relatie op te bouwen- Er is continuïteit voor de kinderen en de werkplekmentor	<ul style="list-style-type: none">- Er is geen ervaring met de variatie van mogelijke opvanglocaties (al kan dit deels opgevangen worden via kijkstages en bezoeken aan diverse locaties)- De cursist is minder voorbereid op de arbeidsmarkt, omdat hij geen zicht heeft op diverse werkingen, visies, samenwerking, begeleiding, etc.- Er is geen alternatief wanneer er geen match is tussen de cursist en de werkplek- Minder mogelijkheden om het netwerk van de cursist uit te breiden

De juiste match tussen werkplek en cursist

Het zoeken van werkplekken specifiek voor de doelgroep vraagt extra inspanningen. Het vinden van een goede match tussen de cursist en de werkplek is cruciaal om het werkplekleren succesvol te laten verlopen.

Inspanningen om werkplekken te bereiken:

- Een vacature – deze werd via mail verspreid naar diensten voor onthaalouders, Mentes, ondersteuning zelfstandige opvanglocaties, Huis van het Kind, LOK, ...
- Online infomomenten waarop toelichting werd gegeven (voormiddag en avond): tijdsinvestering blijkt soms moeilijk
- Persoonlijk opbellen: deze methode werd vaak gebruikt en bleek in één project zelfs het meest succesvol. Op deze manier is het ook makkelijk om meteen initiatieven aan te spreken die gemakkelijk bereikbaar zijn voor de cursisten (o.b.v. hun woonplaats)
- Fysiek langsgaan op werkplekken, om toe te lichten waarover het gaat, met focus: is er een match tussen de cursist en de werkplek?

Het is duidelijk dat het zoeken van goede werkplekken tijd vraagt. Hierbij vraagt de opleider zich steeds af of men tijd kan maken voor begeleiding, of men openstaat voor de doelgroep, enz. Het is duidelijk dat deze tijdsinvestering vooraf gedurende de hele begeleiding vruchten afwerpt. Toelichting over wat het betekent om te fungeren als werkplek en wat werkplekleren inhoudt, is daarbij steeds nodig. Daarbij kan niet genoeg benadrukt worden hoe belangrijk het is om voldoende in te zetten op het verduidelijken en uitdragen van de visie op het (waarom en hoe) werken met deze doelgroep tijdens dit werkplekleren. Het louter vinden van een werkplek lijkt daaraan bijna ondergeschikt. Als de werkplek mee doordrongen is van de visie van het project, neemt dat veel onduidelijkheden en frustraties tijdens de opleiding weg (zie 'werkplekken ondersteunen').

Mogelijke vragen die opvanglocaties zich stellen omtrent het werkplekleren:

- Wanneer binnen het leertraject start de cursist op? Vrij snel of pas na afronding van een module? Wat zijn de consequenties van die keuze op de werkvloer?
- Op welke wijze zet je werkplekleren in? Blokstage, halftijds, ... Hoeveel uren wordt er aan werkplekleren gedaan?
- Wordt de cursist ook verwacht tijdens kleine verlofperiodes van de opleiding? Wat met de grote vakantie? Of is men hierin flexibel?
- Wat betekent een regelmatige aanwezigheid van een mentor op de werkvloer? Het is niet mogelijk om de werkplekmentor constant tijdens dezelfde uren te laten werken als de cursist.

Werkplekken ondersteunen en versterken

Op maat van de cursist of op maat van het werkleven? Bij de keuze van een opvanglocatie om zich te engageren als werkplek ligt hetzelfde dilemma bloot: vanaf wanneer en in hoeverre wil/kan een werkplek zich aanpassen aan de eigenheid van cursisten? Of verwacht zij dat een cursist zich aanpast aan de omstandigheden en context van de werkplek?

Sommige cursisten zijn langdurig werkloos geweest en missen arbeidsattitudes zoals op tijd komen, verwittigen dat men niet aanwezig kan zijn omwille van ziekte, ... We zien dat werkplekken dit leerproces op erg verschillende manieren aanpakken (bv. reageren met begrip, kansen geven, sanctioneren, ...). Heel wat projecten hebben werkplekken kunnen helpen en ondersteunen in het leren om kansen te zien in het leerproces van de cursisten, eerder dan te focussen op het nog niet verworven hebben van bepaalde competenties. Het is belangrijk om werkplekken voldoende voor te bereiden op de extra tijd en moeite die dit kansen geven zal vragen. Ook zij moeten zich oriënteren naar de grenzen die ze hierin zelf willen stellen. Extra ondersteuning, ook tijdens het werkplekleren, blijft nodig. De doelgroep is vaak bij de start wat timide (mede omdat ze minder talig zijn en/of weinig zelfvertrouwen hebben). De cursist moet zich welkom voelen op de werkplek om fouten te durven maken. Er is enig begrip nodig, en ruimte om te groeien (er zijn geregeld conflicten geweest op dit vlak tussen werkplek

en cursist omwille van bv. andere verwachtingen bij de start). Daarnaast is ook ondersteuning op maat nodig (rond taal, rond initiatief nemen, rond sociale omgang met collega's en ouders, rond omgaan met kritiek, etc.).



Wij moeten cursisten wapenen om om te gaan met minder inclusieve werkplekken. Dit is schrijnend, want het project wil vooral dat de werkplekken zich leren wapenen om met deze cursisten om te gaan. Dat zal echter een traag en lang proces zijn, dus de cursisten moeten hierin nu meegenomen worden. [Antwerpen]

Bereid de werkplek voor op cursist uit doelgroep

Werkplekken kunnen cursisten kraken of doen groeien. Een plek waar de cursist zich welkom voelt, is cruciaal voor het zelfvertrouwen en dus de slaagkansen van cursisten. Werkplekken moeten hierin begeleid worden (bv. als je als stagiaire niet samen met het team op dezelfde plek mag lunchen, hoe welkom kan je je dan voelen?). Werkplekken kunnen op de volgende zaken voorbereid worden:

- Open houding naar cursist (warm welkom) en zelfreflecterende houding
- Belang van duidelijke informatie over verwachtingen vanuit opleiding + contactpersoon (concept 'werkplekklere' is breder dan stage; door wie gebeurt welke evaluatie; ...)
- Het werken met deze doelgroep vraagt extra competenties. Trajecten en begeleiding zullen hier steeds op maat moeten gebeuren.
- Behapbare waarderende en opbouwende feedback werkt het best voor deze doelgroep
- Contact met de cursist loopt best door tijdens de vakanties. Hoewel de opleiding officieel stil ligt, helpt een blijvend contact met de cursist tijdens de vakantieperiodes om de band met het werken en de werkplek te behouden (bv. vrijwilligerswerk).
- Draagkracht van de werkplekken die veel expertise met deze doelgroep hebben (team met uitsluitend anderstaligen is geen garantie op rijke taal)
- Bereid werkplek voor: zorg ervoor dat niet alleen de groep, maar ook het team waarin deze cursist zal werken goed is voorbereid. Het team dient grondig te worden geëvalueerd op hun vermogen om iemand

uit deze doelgroep op te nemen. Maak de doelstelling en de mogelijke gevolgen van het werken met deze cursist van tevoren duidelijk aan alle teamleden

- Een veilige leeromgeving binnen het volledige team, waarin fouten maken is toegestaan, helpt enorm.
- De ondersteuning van cursisten in werkplekleren vereist tijd en (kind-vrij) overleg.
- Organisatoren die een doordacht stagebeleid hebben uitgewerkt, zijn doorgaans goed voorbereid en hebben een solide basis.

Ondersteun de mentor én de werkplek

Zorg ervoor dat er een goede match is tussen mentor en cursist, en neem hier de nodige tijd voor. Ook het team dat werkt binnen de leefgroep van de mentor zal mee bepalend zijn voor de keuze van de match. Terwijl de functie van stagebegeleider op de werkplek al langer bestaat, is de rol van werkplekmentor²³ nieuw. Binnen het leerplan van de opleiding krijgen werkplekmentoren nu een grotere rol toebedeeld, aangezien ze ook vaardigheden en competenties aanleren. Binnen het project is actief nagedacht en gewerkt aan het bevorderen van de professionalisering van deze nieuwe rol, wat meteen ook handvatten biedt voor de rol van stagebegeleider.

Bereid de mentor op de werkvloer goed voor en voorzie ondersteuning voor zijn rol. Het begeleiden van cursisten op de werkvloer vereist specifieke competenties, en er zijn verschillende manieren om hierin ondersteuning te bieden:

- **Mentoropleiding:** Een specifieke opleiding voor deze competenties is erg ondersteunend. Mentoren die te generalistische mentoropleidingen volgden, vonden hier evenwel niet voldoende hun gading. Een mentoropleiding, voldoende afgestemd op het ondersteunen van mensen in de kinderopvang, werpt duidelijk vruchten af. Daarin krijgen mentoren ook (praktische) tools mee naar huis om hun rol op te nemen. Het is niet voor elke werkplek evident om hun mentoren vrij te maken om deze opleiding te volgen. De opleiding werd daarom soms online aangeboden.
- **Lerende netwerken/intervisie voor mentoren:** In verschillende projecten werd getracht mentoren ook na de initiële mentoropleiding achteraf

samen te brengen in verschillende vormen van collegiaal leren (intervisies, lerende netwerken). Er werd geëxperimenteerd met online en fysieke varianten van deze bijeenkomsten. Thema's die hier aan bod kwamen, waren bv. feedback geven, evalueren, en conflicten tussen cursist en werkplek. Hoewel ieder de meerwaarde hiervan aangaf en er dus zeker gestreefd werd aanwezig te zijn, bleek het voor mentoren in de huidige context in de kinderopvang erg moeilijk om deze professionaliseringsinitiatieven steeds bij te wonen.

- **Mentorcoach:** Daarnaast werd in enkele projecten geëxperimenteerd met de functie 'mentorcoach', waarbij op regelmatige basis een externe coach aanwezig was in de opvangvoorziening. Deze mentorcoach had als expliciete taak de begeleiding van de mentoren in hun rol, het afstemmen met pedagogisch coaches en verantwoordelijken, en het bespreken van kwesties met betrekking tot de cursisten. Hierbij lag de nadruk bv. op hoe men met cursisten omgaat, het versterken van de relevante vaardigheden, en het aanbieden van tools zoals aanvangsbegeleiding voor de cursist, infobundels, ... Het vraagt tijd om als mentorcoach een vertrouwensband op te bouwen met werkplekken. Als cursisten maar één semester op een stageplaats zijn, is dit zeker niet vanzelfsprekend.



Hoe ver gaat de rol van een mentorcoach? Wat als je als mentorcoach zwakke pedagogische praktijken op de werkplek ziet? Technieken als video-coaching zijn inspirerend, maar kunnen ook weerstand oproepen, als de rol en het mandaat van de mentorcoach naar de coach en zijn opvangvoorziening niet voldoende duidelijk of uitgeklaard is.



In een bepaalde opvanglocatie mochten cursisten geen hoofddoek dragen, omdat ze wilden werken vanuit neutraliteit. Voor de cursist was dit erg moeilijk: een deel van haar identiteit werd niet erkend of verwelkomd op de werkplek. Toch besloot de cursist daar te blijven, want het stagecontract was getekend en het engagement was aangegaan. Als mentor van de cursist ben ik het gesprek aangegaan met de verantwoordelijke. Die heeft dit kunnen aankaarten bij de raad van bestuur en er is een compromis uit de bus gekomen voor

de toekomstige cursisten. Die zouden wel een bandana mogen dragen. Voor deze cursist – die daar trouwens een uitstekende stage gelopen heeft – was het te laat, maar ze was erg tevreden voor de toekomstige cursisten. En het heeft ook het blikveld van de werkplek helpen verruimen. [Antwerpen]

Tools om de rol van mentor en werkplek te vergemakkelijken:

- Onthaalbrochure voor werkplekken
- Stage-/werkplekbundels
- Evaluatie- en feedbackdocumenten
- Nieuwsbrief om werkplekmentoren te informeren en inspireren
- Uniforme stagedocumenten (bv. Limburg – Uniform)
- Afstemming met evaluaties door de school om dubbele administratie te vermijden
- Gebruiksvriendelijke feedbackdocumenten
- Sjablonen voor gesprekken tussen mentor en cursist
- Sjablonen actieplan
- Infobundels
 - Infobundel voor cursist
 - Hoe ondersteun je een cursist op de werkplek
 - Onthaalbeleid voor cursisten
 - Tools voor mentoren

Naast de mentor op de werkvloer is het belangrijk om competenties in het bredere team te ondersteunen. De cursist komt immers in een breder team terecht. Ook met deze collega's zal de cursist samenwerken, ook zij zullen de cursist zaken leren, feedback geven, enz. Vandaar is het belangrijk dat niet alleen de mentor, maar het hele team kennis heeft van werkplekklaren en ook de nodige draagkracht heeft om de cursist mee op te nemen in de dagelijkse werking. Tools die bv. door een externe mentorcoach worden aangeboden, zijn op die manier vaak voor een bredere groep in te zetten.



Een van onze werkplekken heeft in haar professionaliseringsbeleid standaard opgenomen dat elke kinderbegeleider de mentorcursus in Limburg moet volgen. Dat gebeurt in een beurtroelsysteem, zodat

iedereen uiteindelijk aan de beurt komt. Op die manier profiteert de hele werking van de inzichten en tools die in deze cursus worden aangereikt. Het maakt dat er anders naar leerlingen en cursisten wordt gekeken. De organisatiecultuur (bv. feedback geven) in deze opvang is hierdoor mee veranderd. [NIKOL]



We stellen vast dat het begeleiden en ondersteunen van deze cursisten een set specifieke competenties van kinderbegeleiders als mentor vraagt. Willen we de cursisten beter ondersteunen, dan is bijkomende opleiding, training en ondersteuning van kinderbegeleiders als 'mentor op de werkvloer' noodzakelijk. Een context van een leefgroep waarbij er permanent heel wat baby's en peuters aanwezig zijn, zonder 'kindvrij' moment voor een-op-eengesprekken met een cursist, is bovendien nefast voor de kwaliteit van de begeleiding. Het inzetten van mentorcoaches komt hieraan tegemoet. Zij werkten een format uit om de essentie van 'mentor zijn op de werkvloer' te vatten in een mini-opleiding op maat en zijn een aanspreekpunt voor casuïstiek. Door de contacten met de werkvloer heeft een mentorcoach bovendien een scherp zicht op de noden en behoeften van de 'mentor op de werkvloer' en kan hier gericht worden ondersteund. [Gent]

Zorg voor inbedding binnen een breder stagebeleid

Inzet van mentoren en stagebegeleiders t.a.v. cursisten met diverse profielen, diverse scholen, ... kadert bij voorkeur binnen een breder 'stagebeleid'. Zo gebruikt de stedelijke opvang van Stad Gent een planmatige aanpak om de diverse profielen van cursisten te spreiden over diverse opvanglocaties, zodat dit redelijk verdeeld is en opvanglocaties niet overvraagd worden. Dit komt niet alleen de opvanglocaties die als werkplek fungeren ten goede, maar ook de cursisten, omdat ze op die manier op een meer kwaliteitsvolle manier begeleid kunnen worden. Er kan sterker ingezet worden op essentiële randvoorwaarden voor een kwaliteitsvolle begeleiding van het werkplekklaren door continuïteit in begeleiding te voorzien, gedifferentieerde inzet van mentoren in te plannen op basis van hun talenten, en door mentorprofielen (per cursistenprofiel) en mentor-competenties (per cursistenprofiel) uit

werken. Het begeleiden van een cursist uit de doelgroep zal immers in de praktijk vaak ook andere competenties vereisen dan de begeleiding van leerlingen uit het secundair onderwijs. Het laat mentoren op de werkvloer ook toe om gaandeweg te groeien in de diverse rollen van mentor (zie onderstaande figuur).

Figuur 10.
Mogelijke rollen van de mentor op de werkvloer
(gebaseerd op Wille, G. & Gijbels, D., 2018)

Mentor rol	Doel	Mogelijke activiteiten
Expert	Delen van beroepsspecifieke expertise	Advies en richtlijnen geven over de uitvoering van beroepsspecifieke taken bv. voortonen hoe een kind verluierd wordt of hoe een spelactiviteit gedocumenteerd wordt
Opleider	Vergroten van (zelf) kennis en vaardigheid	Geven van feedback, stimuleren van reflectie en formuleren van doelen bv. bij breng- en haalmomenten de cursist erop wijzen dat er proactief en enthousiast contact gemaakt moet worden met elke ouder die een kind brengt/ophaalt
Begeleider	Ondersteuning van zelfwaarde, zelfvertrouwen en zelfdoeltreffendheid	Bouwen aan een vertrouwensrelatie, oog hebben voor de cursist als persoon, oog hebben voor de draagkracht bv. na de eerste dagen op de werkplek in een informeel gesprek polsen hoe de eerste ervaringen en emoties zijn geweest bv. de cursist confronteren met de eigen verantwoordelijkheid inzake de opleiding als die de zaken op z'n beloop laat gaan
Administrator	Opvolgen van richtlijnen en procedures	Toezien op een correcte omgang met de administratieve taken bv. de cursist ondersteunen bij tijdig zijn taken of reflecties in te dienen op het online platform van de school



Aanbeveling bij de bouwsteen 'werkpleklers'

Kwaliteitsvol werkpleklers vraagt de nodige professionalisering, middelen, tijd en ruimte op de werkvloer om de kandidaat-cursisten ook effectief goed te laten begeleiden door een mentor op de werkvloer en het bredere team. Bovendien is de begeleiding van de werkplek zelf, bv. door een werkplekcoach, eveneens van belang. Het begeleiden van cursisten kan een manier zijn om meer differentiatie in de takenpakketten van kinderbegeleiders te voorzien, wat bijdraagt aan een meer gevarieerde beroepspraktijk, en meer mogelijkheden biedt voor kinderbegeleiders om zich te specialiseren en te groeien in specifieke domeinen.

Mentorschap op de werkvloer is een teamgebeuren²⁴

De kinderdagverblijven van Familia vzw kennen een lange voorgeschiedenis in het begeleiden van cursisten via individuele maatwerktrajecten. Vanuit die voorervaring zijn ze ingestapt als werkplek om de ESF-cursisten mee te begeleiden op de werkvloer. De mentorcoach is hierbij een belangrijke brugfiguur tussen de ESF-cursist, de school en de mentor op de werkplek. "Elke cursist heeft zijn vaste mentor op de werkvloer, maar het is toch in de eerste plaats een teamgebeuren."

De vijf opvanglocaties van Familia vzw in Genk willen open en warme kinderdagverblijven zijn, waar alle kinderen groeien, leren en ontwikkelen. Samen met de ouders en een groot netwerk zijn ze voortrekker in het ontdekken en stimuleren van het talent voor de wereld van morgen.

Romina: "Die visie zetten we om in de praktijk door o.a. samen te werken met een tiental scholen en heel wat buurtorganisaties. We zijn ook al sinds 2007 een gemandateerde voorziening en hebben heel wat ervaring met het maatwerk-principe. Vanuit die ervaring zijn we ook ingestapt in het ESF-project 'Nieuwe krachten voor de kinderopvang'."

Romina: "Als mentor-coach begeleid ik de mentoren op de werkvloer. Ik verzorg de contacten met externe partners zoals de school en word ook ingeschakeld bij problemen. Zo kan gebrekkige kennis van het Nederlands bij een cursist soms een drempel zijn: er kunnen onduidelijkheden in de communicatie binnen het team ontstaan, ... Dat wordt besproken in het team. Zelf neem ik dan verder contact met de school zodat er een taalcoach op de werkvloer kan komen en we hier een traject aan kunnen koppelen. Sommige cursisten hebben

een klein netwerk. Dat vraagt de nodige flexibiliteit. Als bv. hun eigen kind ziek is, kunnen ze niet naar de opvang komen. Dat moet dan verder opgevolgd worden, en we zoeken hier ook samen oplossingen voor. Bij een bepaalde cursiste kwam bij de start haar man telkens mee naar de opvanglocatie. Dat moet dan verder besproken en aangepakt worden. Bij grotere problemen neemt de school contact op met mij. Zo hadden we vorig schooljaar een cursist bij wie het heel moeilijk liep. Ze zag de opleiding niet meer zitten. Dan hebben samen met de cursist en de school gekeken waar het misgelopen was. Er zijn verschillende gesprekken geweest en we hebben een traject opgezet. De cursist is op een andere werkplek gezet, en we hebben haar ook opgevolgd. De contacten met de school lopen heel vlot. De docent daar is iemand die heel betrokken is en op de hoogte is van alles. In principe - als alles goed loopt - is mijn rol minimaal. Het is vooral als het wat moeilijker loopt dat de school of het team in de opvang tot de coach komen.

Op de werkvloer zelf heeft elke cursist zijn vaste mentor, maar dat mentorschap is toch in de eerste plaats een teamgebeuren. De cursist komt in een team terecht en dan is het ook belangrijk dat iedereen van het team zijn inbreng kan geven. De mentor volgt de evaluatiegesprekken mee, maar we vinden open communicatie erg belangrijk. En ook dat de cursist daar vanaf het begin mee in wordt betrokken. De feedback moet ook tussendoor gegeven worden door elke betrokken partij. Dan is het ook gedragen door iedereen, omdat het in team besproken is geweest. Zo had een cursist het moeilijk met het feit dat fruit zoals een banaan met de hand werd uitgedeeld; ze vond dat helemaal niet hygiënisch. Dat moet gezegd en besproken kunnen worden. We zetten echt in op die open communicatie. Omdat we samenwerken met medewerkers en cursisten van diverse achtergronden en culturen, is het van belang om goed te communiceren en toe te lichten waarom er bepaalde handelingen gebeuren, of waarom net niet. Het moet veilig zijn om vrijuit te mogen praten en handelen.

Sowieso volgt elke medewerker bij Familia de mentorenopleiding bij Uni-form²⁵, want ook vrijwilligers, stagiaires, ... krijgen een vaste mentor toegewezen. Die mentorenopleiding is best intens. Het gaat om drie halve dagen opleiding met heel wat doe-opdrachten en rollenspelen, zodat je concreet het geven van feedback kan oefenen. Dat draagt echt bij tot de open communicatie. Iedereen komt binnen met een bepaald rugzakje aan ervaringen en het is belangrijk daar rekening mee te houden. Dat gaat alleen door verbinding te maken, te luisteren en actief te bevragen. Er wordt vaak van vooronderstellingen uitgegaan, maar zonder feedback of als niemand in het team iets zegt, kan een cursist ook niet weten wat van hem of haar verwacht wordt. Het geven van feedback is vaak moeilijk, maar echt belangrijk. En dat doe je met het hele team.”

BOUWSTEEN

6

NAZORG EN UITSTROOM

In het geïntegreerde opleidings- en begeleidingstraject is het van groot belang om nazorg te implementeren, aangezien dit een cruciaal element vormt voor het bereiken van duurzame tewerkstelling.



Nazorg

Hoe wordt nazorg georganiseerd?

Binnen de nazorg kunnen diverse activiteiten worden ondernomen, zoals begeleiding bij het heroriënteren, sollicitatietraining in groep (workshops), individuele begeleiding naar werk, intervisiemomenten tijdens de tewerkstelling, groepsbijeenkomsten, het onderhouden van individueel contact, ondersteuning van de werkgever, workshops rond omgaan met discriminerend gedrag en het omgaan met feedback, ...



Verschillende onderwerpen zitten in de sollicitatietraining:

- CV en motivatiebrief opstellen (nadenken over sterktes en groeipunten)
- vacatures zoeken
- rollenspel sollicitatiegesprek
- bekijken combinatie privé en werk
- duurzaamheid (bewust zoeken naar werkplek, zodat ze het zeker volhouden)
- financieel plaatje (realistisch beeld schetsen)
- voorbereiden op het takenpakket (kan variëren van werkplek tot werkplek, bv. wel of niet poetsen of koken, ...) [Mechelen-Vilvoorde]



De expertise van job-training deelt Huis van het Leren met BIKO West en RSL4KIDS. Om een kwalitatieve uitstroom te verzekeren, werd ook samengewerkt met SBS Skillbuilders. Zij organiseerden binnen elk cursusjaar 3 workshops met als thema arbeidsattitude, communicatie, en kwaliteiten en vaardigheden. Elke cursist kon op het einde van het traject ook gebruik maken van een individuele sollicitatietraining met dezelfde partner. [RSL4KIDS]



Bij het definitief stopzetten van de opleiding en de begeleiding wordt er in de eerste plaats ingezet op een heroriëntatie of alternatief traject. De kandidaat stopt dan wel zijn traject naar een job in de kinderopvang, maar de hoofdvraag is wat hij dan wel wil. De

jobcoach speelt hier een cruciale rol in en draagt op die manier bij tot de activering van deze profielen, ook al is dit niet op de manier waarop het aanvankelijk voorzien werd. Samen met de cursist wordt het beroepenveld verder verkend i.f.v. betaald werk, of gekeken naar andere opleidingsmogelijkheden (bij CVO, VDAB, NT2). We ondersteunen hierbij op toeleiding en administratieve formaliteiten. Indien een kandidaat reeds in begeleiding was, bv. bij OCMW of VDAB, zorgen we voor een warme overdracht (contactname en toelichting) zodat de kandidaat verder kan worden begeleid in zijn activeringsproces. [Gent]

Bij deze diverse activiteiten kunnen verschillende betrokkenen een rol spelen, zoals verwijzers, VDAB, jobcoaches, ESF-mentoren en partners binnen het ESF-project (bv. Huis van het Leren, Mentor, Argos, ...).



De ESF-mentoren blijven ook na de opleiding een vertrouwenspersoon en ondersteunen bij het zoeken naar werk en eventueel tijdens de eerste maanden van tewerkstelling/vervolgopleiding. Er wordt op individueel vlak nagedacht over wat er gebeurt als de mentoren er na afloop van het project niet meer zijn. Daarom wordt tijdens het traject waar nodig ook reeds doorverwezen naar CAW en andere organisaties, zodat cursisten niet alleen van de ESF-mentoren afhankelijk zijn en leren dat er verscheidene organisaties bestaan die er zijn om hen te helpen. [Mechelen-Vilvoorde]



In het kader van nazorg merken we dat het voor sommige partners moeilijk is om los te laten. Vooral de partners die de SPOC-rol op zich namen hebben het moeilijk om de cursist over te dragen aan de arbeidsmarktcoach. Bij de eerste uitstromers merkten we het belang op dat de cursist en de arbeidsmarktcoach reeds kennis maakten met elkaar. Voor de arbeidscoach is het van belang om de cursist al wat te kennen alvorens de nazorg op te starten. Bij het afstuderen laten de andere partners de cursist los, hoewel de cursist nog steeds besproken wordt tijdens het cursistenoverleg, waardoor de partners op de hoogte blijven van het traject en hun

input kunnen geven waar nodig. Bij sommige cursisten is er een nauwe band opgebouwd met de SPOC, waardoor deze de nazorgfase informeel volgt van aan de zijlijn. [BIKO West]

Het is van cruciaal belang dat de nazorg wordt afgestemd op de behoeften van de cursisten en dat er naast groepsbegeleiding ook vraaggestuurde individuele begeleiding wordt aangeboden. De vragen van de cursisten hebben betrekking op diverse onderwerpen, zoals advies bij het kiezen tussen meerdere jobaanbiedingen, voorbereiding op de nieuwe baan, verduidelijking van verwachtingen en meer informatie over arbeidscontracten, loonschalen, vakantiedagen, vakbondslidmaatschap, administratieve verplichtingen, extralegale voordelen, ... Daarnaast wordt ook individuele ondersteuning geboden bij de voorbereiding op sollicitatiegesprekken, waarbij samen de sterke punten en ontwikkelpunten worden besproken en mogelijke casusvragen worden doorgenomen. Het blijven bieden van een luisterend oor na de opleiding wordt als waardevol ervaren. Daarnaast wordt de sollicitatietraining positief ontvangen door de cursisten.

Wanneer cursisten na de opleiding aan het werk zijn, kan er ook worden ingezet op begeleiding op de werkvloer, mits de werkplek daar voor openstaat. Een vraag die ook gesteld moet worden is hoelang de nazorgfase moet duren. In de meeste projecten nam deze nazorg 3 tot 6 maanden in beslag. Voor sommige projecten werd deze fase als te kort ervaren, bv. wanneer cursisten starten met een vervangingscontract of een tijdelijke functie en later begeleiding nodig hebben bij het veranderen naar een vast contract, terwijl de nazorgfase (bijna) was afgerond.



De nazorg bij aanvang van het werk omvat:

- toelichting info contract/loonfiches
- opvolging verloop tewerkstelling
- advies en aan de slag met concrete moeilijkheden op de werkvloer
- klankbord bij onzekerheden, vragen en moeilijkheden
- 3 gesprekken werkgever-werknemer en arbeidscoach (vooral bij moeilijkheden)

[BIKO West]



Hoe kunnen we ervoor zorgen dat (tewerkgestelde) cursisten gebruik maken van het aangeboden nazorgtraject? Op welke manieren kunnen we ervoor zorgen dat nazorg gedurende een langere periode wordt geboden? Hoe kunnen we de werklek betrekken bij het nazorgtraject?

Voor wie wordt nazorg georganiseerd?

De nazorgactiviteiten kunnen worden georganiseerd voor verschillende groepen cursisten. Mogelijke doelgroepen voor nazorg zijn onder andere:

- Kandidaten die niet geselecteerd zijn voor deze ESF-opleiding (bv. doorverwijzing naar andere opleiding(en), starten van vrijwilligerswerk in de kinderopvang)
- Cursisten die tijdelijk stoppen/pauzeren omwille van bv. medische redenen, zwangerschap, thuissituatie (nazorg i.f.v. heropstart op een later moment, bv. het contact warm houden, uitnodigen voor groepsbijeenkomsten, gesprekken met ESF-mentoren, ...)
- Cursisten die definitief stoppen of niet slagen (nazorg met het oog op heroriëntatie of een alternatief traject, waarbij een warme overdracht wordt overwogen als de cursist al begeleid wordt door OCMW of VDAB)
- Cursisten die slagen en verder willen studeren (bv. het volgen van extra NT2-lessen, het volgen van de opleiding voor begeleiding van schoolgaande kinderen, het volgen van de bacheloropleiding Pedagogie van het Jonge Kind)
- Cursisten die slagen en willen gaan werken (bv. sollicitatietraining, individuele begeleiding naar werk, ...)
- De werklek waar cursisten tewerkgesteld zijn (bv. taalondersteuning op de werkvloer)



Als een traject niet loopt zoals bedoeld of wanneer het werklek vroegtijdig beëindigd wordt, speelt de jobcoach een cruciale rol. Die zorgt dat er nazorg gebeurt die de opleiding niet op zich kan nemen. De jobcoach zoekt samen met de cursist naar andere trajecten en job-mogelijkheden. [Gent]



Cursisten die niet slaagden voor de opleiding of de opleiding vroegtijdig beëindigden, werden uitgenodigd door Huis van het Leren voor een gesprek met als focus heroriëntatie of de mogelijkheid alsnog de opleiding Kinderbegeleider met succes af te ronden. Daarnaast werden deze dossiers terug overgedragen aan VDAB met de nodige duiding van het traject dat zij aflegden. Huis van het Leren probeerde deze cursisten via verschillende wegen te bereiken (telefonisch, mail, afspraak inplannen, ...). Slechts enkele cursisten maakten gebruik van het aanbod van Huis van het Leren. Andere cursisten waren onbereikbaar of wouden geen verder contact meer. [RSL4KIDS]



In juni 2022 hebben we samengezeten met de eerste groep cursisten die zou afstuderen eind juni 2022. Samen met hen hebben we een natraject opgezet eenmaal ze afgestudeerd waren. Dit natraject bestond uit een drietal zaterdagen, gevuld met workshops en activiteiten gericht op het herhalen en verder ontwikkelen van de opgedane kennis en competenties, het versterken van het zelfvertrouwen en omgaan met discriminerend gedrag. Deze natraject-dagen vonden plaats, maar we merkten dat de cursisten, eenmaal aan het werk, nog moeilijk te enthousiasmeren waren om deel te nemen. Daarom hebben we de groep van afgestudeerde cursisten uitgebreid met de groep cursisten die bezig was met hun laatste semester. Het natraject werd als heel positief ervaren bij de aanwezigen. [Antwerpen]

Redenen waarom cursisten zijn gestopt met de opleiding

Er zijn verschillende redenen waarom cursisten besluiten te stoppen met de opleiding. Vaak is het een gevolg van een combinatie van factoren. Ondanks de ondersteuning die de cursist tijdens het opleidingstraject krijgt van de SPOC en het bredere partnerschap om stopzetting te voorkomen, kan er ook vanuit het partnerschap worden geadviseerd om te stoppen (bv. In BIKO West werd een trio-gesprek georganiseerd tussen het CVO, de Leerwinkel en/of de SPOC om dit advies adequaat te onderbouwen).

De verschillende redenen waarom cursisten stoppen, kunnen worden gezien als hindernissen die zich voordoen voorafgaand aan of bij aanvang van het traject, evenals tijdens het verloop van de opleiding en begeleiding. Enkele mogelijke redenen zijn:

- Onvoldoende competenties of taalniveau (bv. het specifieke vakjargon blijkt een te grote drempel, het niveau van het Nederlands na het voortraject is nog onvoldoende ontwikkeld en kan niet worden opgevangen met taalcoaching, beperkt leervermogen, het opleidingsniveau was te hoog, het niet slagen voor verschillende modules, ...)
- Gezondheidsproblemen (bv. bij aanvang waren de gezondheidsproblemen bekend, maar tijdens de opleiding bleken ze te zwaar te wegen, persoonlijke psychische factoren, ongeval, besmetting hepatitis B, knie/rug problemen, ...)
- Zwangerschap (bv. vanwege de combinatie van theorie en werkplekleren is het niet mogelijk om de opleiding voort te zetten tijdens de zwangerschap, ...)
- Financiële problemen of tewerkstelling (bv. onverwachte omstandigheden dwingen de cursist om te stoppen met de opleiding en onmiddellijk te gaan werken (bv. na een scheiding of relatiebreuk), geen recht op een uitkering en moet dus zo snel mogelijk gaan werken, te hoge reiskosten, ...)
- Onderschatting van de job en/of opleiding of verkeerde verwachtingen (bv. het opleidingstraject neemt te veel tijd in beslag, de stage heeft laten zien dat kinderopvang niet bij de cursist past, ...)
- Moeilijk te combineren met gezin of thuissituatie (bv. onvoldoende steun vanuit het thuisnetwerk, ...)
- Veranderingen of zorgen in de thuissituatie (bv. recente scheiding, onstabiele thuissituatie, toegenomen zorgverantwoordelijkheden voor een gezinslid door een ongeval, plotse verhuis, psychische of medische problematiek van een gezinslid, het wegvallen van opvang voor eigen kinderen, ...)
- Andere redenen (bv. verplichte stopzetting vanwege grensoverschrijdend gedrag, heroriëntatie naar een andere opleiding of een ander traject zoals LDE, onvoldoende motivatie, onprofessionele arbeidsattitude en het niet nakomen van afspraken, plots niet meer bereikbaar, beperkte mobiliteit, verblijfsdocumenten niet in orde, ...)

Bij het opmerken van signalen dat cursisten overwegen om te stoppen, wordt er direct actie ondernomen. Dit omvat onder andere het vroegtijdig informeren van VDAB om mogelijke aanpassingen aan het traject te bespreken, het intensiveren van de begeleiding en het inschakelen van de juiste betrokkenen om samen met de cursist obstakels en drempels aan te pakken.



Zodra een cursist lijkt te willen afhaken, wordt deze door de ESF-mentor zeer intensief en outreachend opgevolgd, indien nodig samen met de stagebegeleider of trajectbegeleider van het CVO LBC. Op maat van de cursist wordt onderzocht welke obstakels of drempels er zijn en hoe deze aangepakt kunnen worden. Hierbij gaan de mentoren hen zoveel mogelijk empoweren, en niet alles overnemen. Zo wordt er samen met de cursist op zoek gegaan naar de juiste informatie, de juiste contactpersonen om ondersteuning bij te vinden. Ook bieden zij een luisterend oor. Zoals eerder aangegeven zoeken zij indien nodig samen met de partners CVO LBC Mechelen en VDAB naar een mogelijkheid tot aanpassing van het traject. [Mechelen - Vilvoorde]

De cursisten die besluiten te stoppen, worden niet zomaar aan hun lot overgelaten. Ze kunnen nog steeds uitgenodigd worden voor groepsmomenten, informele gesprekken met de ESF-mentoren kunnen blijven plaatsvinden om te informeren naar hun welzijn, er kan actief gezocht worden naar een passend vervolgtraject, ...



De cursisten die stopten werden niet zomaar losgelaten. Hoewel het opleidingstraject werd stopgezet, ging de leerloopbaanbegeleider van Leerwinkel, al dan niet samen met de SPOC, op zoek naar een vervolgtraject (indien gewenst door de cursist). [BIKO West]

Uitstroom

Tewerkstelling

Verscheidene afgestudeerden van de ESF-projecten hebben werk gevonden als kinderbegeleider in de kinderopvangsector, zowel in de opvang voor baby's en peuters als in de buitenschoolse opvang. Sommigen kregen een aanbod om aan de slag te gaan bij de werkplek waar ze hun leertraject hebben volbracht. In bepaalde gevallen betreft het een vast contract, terwijl het in andere gevallen om een tijdelijk contract gaat.

Er zijn ook afgestudeerden die werk zoeken in een andere sector. Daarnaast zijn niet alle afgestudeerden in staat om direct als kinderbegeleider aan de slag te gaan. Sommige afgestudeerden beschikken bv. over de vereiste competenties om in de opvangsector te werken, maar hun beheersing van het Nederlands is nog niet voldoende om onmiddellijk in deze sector aan de slag te gaan.

Bovendien zijn er ook cursisten die ervoor kiezen om hun studie verder te zetten, bv. door door te stromen naar de bacheloropleiding Pedagogie van het Jonge Kind.

Versterking van de cursisten

Naast de vaardigheden die cursisten hebben verworven tijdens de opleiding (zie bouwsteen 'opleiding'), zijn er bij de cursisten ook verschillende 'soft effecten' merkbaar die hebben bijgedragen aan hun persoonlijke groei. Deze effecten kunnen bestaan uit (een combinatie van) verschillende aspecten:

- Toename van zelfvertrouwen en assertiviteit (bv. door succeservaringen)
- Verbeterde zelfredzaamheid en meer autonomie (bv. zelfstandig kunnen werken met de computer, geen hulp meer nodig hebben bij het maken van afspraken, het verkrijgen van een diploma en hiermee (financiële) onafhankelijkheid, ...)
- Uitbreiding van sociale vaardigheden (bv. geven en ontvangen van feedback, communicatievaardigheden, bewustzijn van verschillende culturele referentiekaders, ...)

- Uitbreiding van het sociaal netwerk (bv. het kennen van meer mensen, cursisten worden steun- en vertrouwensfiguren voor elkaar, het gevoel hebben tot een groep te behoren, meer zicht op en beroep doen op andere instanties of organisaties (bv. VDAB, CAW, Tracé Brussel, Actiris, Lokaal Overlegplatform (LOP) voor het vinden van een school in het Brusselse), ...)
- Versterking van pedagogische vaardigheden (bv. zich competentier voelen in de opvoeding van hun kinderen, een andere kijk hebben op opvoeding, ...)
- Verbeterde werkhouding en gedrag (bv. meer rust en verdraagzaamheid ervaren, betere omgang met feedback, bevordering van zelfreflectie, plezier vinden in werk, betere werkhouding en omgang met mensen in een werkomgeving, ...)
- Verbeterd taalniveau
- Verbeteringen in het gezinsleven (bv. meer structuur, positieve impact op ouderschap, ...)
- Verbetering van het welbevinden (bv. vooruit kunnen kijken en kunnen dromen van de toekomst, ...)
- Andere (bv. vaardigheden in studeren, digitale vaardigheden, ...)



Bij de cursisten die gestart zijn merken we een algemene versterking van de cursist, zowel op vlak van taal, zelfvertrouwen en digitale vaardigheden als op vlak van hun netwerk. We merken dat cursisten doorheen het traject zelfstandiger en zelfredzamer worden. [BIKO West]



Via dit traject hebben deelnemers meer zelfvertrouwen gekregen, zijn ze ook iets assertiever geworden en hebben ze eveneens andere problemen aangepakt. Ook voor opvoedingsvragen van hun eigen kinderen hebben ze heel wat steun gekregen via de begeleiding. Sommigen hebben de weg naar Actiris en VDAB gevonden. LOP werd aangesproken om ouders te begeleiden bij het vinden van een school in het Brusselse. Voor het zoeken naar werk, werd samengewerkt met Tracé. [Ukelele]

Hoe kunnen we duurzame tewerkstelling waarborgen?

Om ervoor te zorgen dat geslaagde cursisten in de opleiding tot kinderbegeleider daadwerkelijk aan de slag gaan en langdurig in het beroep blijven, zijn verschillende randvoorwaarden van groot belang. Allereerst moet er sprake zijn van een kwalitatieve opleiding en begeleiding (ook van de werkplek tijdens het werkplekleren), zoals eerder beschreven in de bouwstenen voor begeleiding en opleiding. Tijdens de opleiding moet ruimte worden geboden aan persoonlijke groei, naast het aanleren van technische vaardigheden. Denk hierbij aan het bevorderen van zelfredzaamheid, zelfvertrouwen, zelfreflectie, sociale vaardigheden en empowerment. Ook na het betreden van het werkveld is het van belang dat er voldoende mogelijkheden zijn voor verdere opleiding en ontwikkeling. Bovendien is begeleiding na het opleidingstraject van groot belang om duurzame tewerkstelling te bevorderen.

Ten tweede is het cruciaal dat het beroep van kinderbegeleider aantrekkelijk wordt gemaakt door te investeren in goede loon- en arbeidsvoorwaarden. Hierbij kan gedacht worden aan:

- Harmonisatie van lonen en statuten binnen de sector (zelfstandige, werknemer, sui generis statuut)
- Gelijkwaardige subsidieregelingen (trap 2a en 2b)
- Een goede verloning en extralegale voordelen, zoals betaalde uren voor het volgen van opleidingen, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, ...
- Haalbare arbeidsuren die kunnen worden gecombineerd met het privéleven (bv. de mogelijkheid om alleen in de ochtend- of avonduren te werken)
- Gunstige arbeidsomstandigheden, zoals haalbare reisafstanden, vaste werkplekken met minder tijdelijke vervangingsfuncties, de mogelijkheid om zelf verlof in te plannen, niet enkel deeltijdse contracten, een lagere begeleider-kind ratio wat kan leiden tot een verlichting van zowel de fysieke als mentale belasting voor kinderbegeleiders, ...
- Een aanzienlijk verschil in loon tussen een vervangingsinkomen met extra ondersteuning en reguliere verloning

Tot slot is maatschappelijke erkenning van de kinderopvangsector van groot belang om het beroep van kinderbegeleider aantrekkelijker te maken. Tijdens de coronapandemie is het overduidelijk geworden dat kinderopvang van essentieel belang is. Desondanks wordt het beroep van kinderbegeleider voor baby's en peuters nog vaak onderschat en krijgt het niet de maatschappelijke erkenning die het verdient.



Aanbeveling bij de bouwsteen 'nazorg en uitstroom'

De aandacht voor toeleiding naar mogelijke werkplekken krijgt best al tijdens het geïntegreerd opleidings- en begeleidingstraject de nodige aandacht, zowel op groepsniveau als op individueel niveau. Als organisator van kinderopvang is het belangrijk om een objectieve selectieprocedure te hanteren en hierbij externe personen te betrekken (bv. beoordelaars vanuit de opleiding of de werkvloer).

Van ingenieur naar kinderbegeleider²⁶

Corina (36 jaar) was industrieel ingenieur in Venezuela, tot ze drie jaar geleden naar België verhuisde. De nieuwe taal en cultuur weerhielden haar niet om met succes de opleiding tot kinderbegeleider te doorlopen. Al was de taal een uitdaging. "Ik heb gekozen voor deze opleiding omdat ik van kleins af aan al met kinderen wilde werken."

"Ik woon nu drie jaar in België, samen met m'n man en twee kinderen. In Venezuela was ik industrieel ingenieur. In België heb ik de ESF-opleiding voor kinderbegeleider gevolgd. Vooraleer ik kon starten met de opleiding moest ik me het Nederlands eigen maken. Pas daarna kon ik starten met de eenjarige opleiding als kinderbegeleider via Syntra Brussel. Ik heb gekozen voor deze opleiding omdat ik van kleins af aan altijd al met kinderen wilde werken.

De opleiding zelf was zeer intens, zeker in combinatie met het moederschap. Ik ervaarde veel steun van mijn man waardoor ik de opleiding heb kunnen volhouden. Daarnaast heb ik ook zeer veel aan mijn collega's en mentor gehad. Zij waren altijd zeer vriendelijk en behulpzaam wanneer ik iets niet goed wist. Ik heb de voorbije periode enorm veel bijgeleerd. Het meest uitdagende in het traject was de taal. Het Nederlands was voor mij in het begin heel, heel moeilijk. Om het Nederlands beter te begrijpen heb ik de cursussen van de opleiding vertaald naar mijn moedertaal, in mijn eigen woorden. Zo kon ik de opdrachten en cursussen beter begrijpen. Iedereen heeft zo zijn eigen manier om te leren, en dit werkte voor mij het beste.

Na mijn stage heb ik een contract aangeboden gekregen van drie maanden en aansluitend een verlenging van zes maanden. Intussen heb ik een vast contract. Ik werk vier vijfde, zodat ik op mijn vrije dag mijn Nederlands nog kan bijschaven via een taalcursus. Intussen zit ik op niveau 3.1! In september start ik een taalcursus Frans. Ik wil ook m'n diploma van industrieel ingenieur laten erkennen in België, zodat ik op termijn ook als ingenieur aan de slag kan."

BESLUIT

Dit project had als doel om geïntegreerde opleidings- en begeleidingstrajecten aan te bieden waarbij de individuele behoeften en noden van de cursisten centraal stonden. Het omvatte snel toegankelijke en op maat gemaakte begeleiding, de inzet van vertrouwenspersonen en brugfiguren, differentiatie en flexibiliteit in lesmodules, ondersteuning in studievaardigheden en werkattitudes, taalondersteuning, het versterken van computervaardigheden, werkplek- en stageondersteuning, nazorg na afloop van het traject, en bijzondere aandacht voor sociale en emotionele behoeften. Zelfreflectie, een empowerment-benadering en sociale ondersteuning vormden de kern van de geboden begeleiding.

Elke partner in dit project bracht zijn unieke expertise en krachten in. Het project richtte zich op uitgebreide screening en het creëren van realistische verwachtingen bij de cursisten, de vroege toepassing van de praktijk, persoonlijke begeleiding op maat en het opbouwen van sterke banden tussen de cursisten.

Dit project heeft concrete kansen gecreëerd voor mensen met aanzienlijk potentieel, maar die zich op enige afstand van de arbeidsmarkt bevonden. Het resulteerde in duurzamere werkgelegenheid, persoonlijke groei en inclusie. Dit nieuwe profiel van kinderbegeleiders verrijkt de kinderopvangsector doordat ze beter kunnen inspelen op de groeiende diversiteit onder ouders en kinderen. Het succes van dit project is gebaseerd op nauwe samenwerking tussen partners en een sterke nadruk op het individu.

REFERENTIES

Goffin, K., Valsamis, D., Carpentier, M., Faes, K. & Verhaeghe, N. (2023). *Onderzoek naar kinderopvang voor baby's en peuters en tewerkstelling in Vlaanderen. Eindrapport (21 juni 2023)*. Brussel-Leuven: IDEA-HIVA. Download via <https://www.vlaanderen.be/publicaties/onderzoek-naar-kinderopvang-voor-babys-en-peuters-en-tewerkstelling-in-vlaanderen>

Intesys (2019). *Naar een integratie van de basisvoorzieningen voor jonge kinderen en gezinnen (Integrated Early Childhood Systems). Bouwen aan de fundamenteen. Toolkit*. Download via <https://www.opgroeien.be/sites/default/files/tool-documents/intesys-toolkit-dutch.pdf>

Kenis, P. & Cambré, B. (2020). *Organisatienetwerken. De organisatievorm van de toekomst*. Kalmthout: Pelckmans Pro.

Klasse (2023). *De druk op het volwassenenonderwijs toont ook de noodzaak ervan*. Download via https://www.klasse.be/669333/uitdagingen-in-het-volwassenenonderwijs/?utm_source=Klasse+-+Nieuwsbrieven&utm_campaign=bca1e91f0c-Klasse_nieuwsbrief_2023_10_12&utm_medium=email&utm_term=0_fe1acd5395-%5BLIST_EMAIL_ID%5D

Struyven, L., Van der Beken, W., Vanoeteren, V., Stepman, M., Jansen, B. & Pollet, I. (2023). *Markt of netwerk? Overheidssturing via marktwerking en samenwerking in het domein van werk en integratie van werzoekenden. Afwegingskader en lessen voor de door ESF ondersteunde lokale partnerschappen*. Onderzoek in opdracht van Europa WSE. Leuven/Brussel: HIVA & IdeaConsult

Van Ongevalle, J., Scheerens, D. & Vermeersch, L. (2019). *Methodologische gids. Planning, monitoring en evaluatie binnen de AMIF-projecten 'Actief en Gedeeld Burgerschap'*. Leuven: HIVA – KU Leuven. Download via <https://hiva.kuleuven.be/sites/burgerschap/methodologische-gids-monitoring-en-evaluatie>

Van Regenmortel, T. (2009). Empowerment als uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 18(4), 22-42.

Vlaamse Kwalificatiestructuur (2019). *Beroepskwalificatie Kinderbegeleider baby's en peuters*. Brussel: VKS. Download via https://app.akov.be/pls/pakov/?p=VLAAMSE_KWALIFICATIESTRUCTUUR:BEROEPSKWALIFICATIE::::1020:P1020_BK_DOSSIER_ID:461

VLOR (2023). *Zorg en cursistenbegeleiding in het volwassenenonderwijs. Advies naar aanleiding van de stijgende zorgnoden in het volwassenenonderwijs*. Brussel: Vlor. Download via <https://www.vlor.be/adviezen/zorg-en-cursistenbegeleiding-het-volwassenenonderwijs>

www.vdab.be
www.kindengezin.be

EINDNOTEN

- 1 Op 30 september 2022 heeft ESF Vlaanderen een naamsverandering ondergaan naar Europa WSE, wat de afkorting is voor de afdeling Europese programma's van het Departement Werk en Sociale Economie.
- 2 Sinds 01 september 2022 gefusioneerd naar CVO Miras Ieper, Kortrijk en Brugge.
- 3 Sinds mei 2023 zijn tAlternatief en Effect gefusioneerd tot vzw Poerderie.
- 4 De vroegere verwoording hiervoor is 'Dienst voor Onthaalouders'. De kinderbegeleiders (onthaalouders) worden er opgevolgd door de dienstverantwoordelijke.
- 5 <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementair-werk/dossiers/dossiers/veiligheid-de-kinderopvang>
- 6 Bron: https://www.kwalificatiesencurriculum.be/sites/default/files/2022-08/20200201_Kinderbegeleider_Baby%27s_en_Peuters_001.pdf
- 7 Bij de meeste opleidingen (zoals de opleiding tot kinderbegeleider baby's en peuters) is het minimumniveau Nederlands 2.4 (ERK-niveau B1). Sommige beroepsopleidingen kan je starten met een niveau 1.1 (ERK-niveau A1), 1.2 (ERK-niveau A2) of via een voorbereidingsprogramma.
- 8 Via outcome harvesting kijk je doorheen je project regelmatig terug en reflecteer je over wat je hebt zien veranderen en hoe dit door de interventies uit het partnerschap is beïnvloed.
- 9 Progress markers beschrijven observeerbare veranderingen (in gedrag, acties, relaties, beleid, etc.) bij een bepaalde intermediaire actor. Je kan hier gradaties inbrengen naar wat je verwacht te zien (expect to see), wat je graag zou willen zien (like to see) en wat fundamentele veranderingen zouden zijn (love to see) als resultaat van het partnerschap.
- 10 Europa WSE (Werk en Sociale Economie) besteedt eveneens aandacht aan dit aspect. Met de oproep 'Lokale partnerschappen voor duurzame arbeidsmarktaandeelname van mensen met complexe problemen' streeft Europa WSE naar de totstandbrenging van samenwerkingen tussen VDAB, lokale overheden en andere relevante dienstverleners. Het hoofddoel is om op een duurzame en flexibele manier te reageren op de diverse behoeften en vragen van mensen met complexe problemen, met als uiteindelijk doel hen te ondersteunen bij het vinden van werk. Zie website: Lokale partnerschappen rond personen met een complexe problematiek | Europa WSE
- 11 Getuigenis uit het project in Mechelen-Vilvoorde
- 12 Deze getuigenis verscheen eerder in het tijdschrift Kindertijd, Jg 1, nr 6 (p. 22-24)
- 13 Getuigenis uit het project 'BIKO West'
- 14 Deze getuigenis verscheen eerder in het tijdschrift Kindertijd, Jg 1, nr 9 (p. 16)
- 15 Van Regenmortel (2009, p. 24) beschrijft empowerment als "een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie".
- 16 Getuigenis uit het project 'HIVSET'
- 17 Getuigenis uit het project in Gent
- 18 Bron: <https://www.bu.edu/diversity/resource-toolkit/inequity-equality-equity-and-justice/>
- 19 VDAB zet cursisten aan om zo snel mogelijk hun opleiding te volbrengen en zo snel mogelijk aan het werk te gaan. Voor een opleiding waarin mensen zichzelf duurzaam kunnen ontwikkelen, is echter voldoende tijd en ondersteuning nodig. Recent worden daarvoor door VDAB wel positieve inspanningen gedaan. Zo wordt vanaf najaar 2023 een vertraagd traject voor de opleiding Kinderbegeleider erkend en zelfs gestimuleerd. Binnen een vertraagde opleiding kinderbegeleider krijgen de CVO's de mogelijkheid om extra ondersteuning en zorg aan te bieden (Vlor, 2023).
- 20 NodO, wat staat voor 'Nederlands op de Opleidingsvloer', heeft als doel om laagtaalvaardige cursisten met succes door hun VDAB-opleiding te begeleiden door taaldrempels weg te nemen. De taalondersteuning wordt zoveel mogelijk geïntegreerd in de lessen, waarbij zowel de vakinstructeur als de taalcoach samen aanwezig zijn op de werkvloer. NodO streeft naar duurzame taalcoaching, waarbij de taalcoach niet alleen de cursist ondersteunt, maar ook zijn (Nederlandstalige) omgeving betreft. De taalcoach reikt anderstalige cursisten strategieën aan om zich te redden in taaluitdagende situaties en leert vakinstructeurs en Nederlandstalige cursisten effectief te communiceren in duidelijke taal.
- 21 Getuigenis uit het project in Antwerpen
- 22 Getuigenis uit het project 'RSL4KIDS'
- 23 Er bestaan opleidingen en premies om een Mentoropleiding op de werkvloer te volgen, zie <https://www.vlaanderen.be/premie-kwalificerend-werkplekieren>
- 24 Getuigenis uit het project 'NIKOL'
- 25 <http://uni-form.be/>
- 26 Getuigenis uit het project 'Ukelele'

