



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

Voortrajecten: opstap naar de arbeidsmarkt voor deeltijds lerenden

Een conceptnota

Onderzoeker: Lieve Ruelens

Projectleiding: Katleen De Rick & Mia Douterlungne

Onderzoek in opdracht van het
Vlaams Centrum voor Levensvorming i.s.m. Arktos

Met ondersteuning van de administratie Werkgelegenheid en het ESF
ESF: de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door
inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen
en door te investeren in menselijke hulpbronnen



Hoger instituut
voor de arbeid

CIP Koninklijke Bibliotheek Albert I

Ruelens, Lieve

Voortrajecten: opstap naar de arbeidsmarkt voor deeltijds lerenden. Een conceptnota / Lieve Ruelens, Katleen De Rick & Mia Douterlungne. - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 2004, 31 p.

ISBN 90-5550-381-9.
D/2004/4718/18.

Copyright (2004) Hoger instituut voor de arbeid
E. Van Evenstraat 2e, B-3000 Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoud

Voorwoord	5
1. Deeltijds leren en voortrajecten	7
1.1 Deeltijds leren als alternatief voor voltijds onderwijs	7
1.2 Deeltijds leren: balans na 20 jaar DBSO	8
1.3 Voortrajecten	10
2. Voortrajecten als schakel in een totaaltraject	11
3. Doelgroep en doelstellingen	11
3.1 Doelgroep	11
3.2 Doelstellingen	13
4. Inhoud en werkvormen	14
4.1 Inhoud	14
4.2 Werkvormen	15
5. Organisatorische aspecten	20
5.1 Een duidelijk onderscheid tussen 'de 15 uur' en het voortraject: het belang van een samenwerkingsverband	20
5.2 Organisatie van het aanbod	20
5.3 De duur van een voortraject	23
5.4 Capaciteit	23
5.5 Motivationale hefbomen	24
6. Zorg voor het totaaltraject	26
6.1 Nood aan trajectbegeleiding	26
6.2 Nood aan een toereikend en goed afgestemd aanbod alternatieven	26
7. Evaluatie van de voortrajecten	27
8. Rol voor de Vlaamse overheid	28
8.1 Certificering	28
8.2 Financiering	28
9. Bibliografie	31

Voorwoord

Binnen het systeem van deeltijds leren is er steeds meer vraag naar een zinvolle invulling van de niet-schoolese tijd van de jongeren. Niet alleen op het terrein, maar ook in beleidsteksten wordt benadrukt dat deeltijds leren een voltijds engagement vraagt. Dit was ook de belangrijkste boodschap bij de recente viering van 20 jaar DBSO. Leren moet gecombineerd worden met werkervaring. Voor wie niet werkt, moeten er alternatieven zijn. Enkel dan kan het systeem van deeltijds leren een volwaardig alternatief worden voor voltijds onderwijs.

Een deel van de werkloosheid van deeltijds lerende jongeren heeft te maken met krapte op de arbeidsmarkt, maar net zo goed zijn er voor de werkloosheid oorzaken te vinden bij de jongeren zelf: gebrek aan arbeidsattitudes en -vaardigheden, demotivatie, ... Alternatieven voor werkervaring moeten hierop inspelen en jongeren voorbereiden op de reguliere arbeidsmarkt. Brugprojecten zijn hiervan een voorbeeld. Naast brugprojecten ontwikkelden zich de afgelopen jaren nog een ander alternatief: de zogenaamde voortrajecten.

Voortrajecten krijgen vandaag op het terrein een zeer verscheiden invulling, zowel naar inhoud als naar vorm. Tezelfdertijd gaan steeds meer stemmen op om voortrajecten ook structureel te verankeren. Hiervoor is een eenduidig concept nodig.

Vormingsorganisaties, die op het vlak van voortrajecten een jarenlange expertise hebben, zijn de uitgelezen partner om dit concept mee scherp te stellen. In 1998 stelden het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) en de vormingsorganisatie Arktos al een eerste conceptnota op (Douterlungne, 1998). Nadien bleef het conceptueel stil op het vlak van voortrajecten, maar in 2000 nam het HIVA de draad terug op in het kader van een Europees onderzoek (Leonardo II: Transnational evaluation of social and professional re-integration programmes for young people). Ondertussen bundelden de vormingsorganisaties VCVL en Arktos hun krachten om hun expertise op het vlak van voortrajecten voor deeltijds lerenden te consolideren. Dit gebeurde in het kader van Voor-Deel, een ESF-project zwaartepunt 6. Het HIVA werd gevraagd om het proces op te volgen en te rapporteren. De conceptnota die nu voorligt, is het resultaat van deze gezamenlijke inspanningen en wordt voorgesteld tijdens een afsluitend 'event' dat plaatsvindt op 27 augustus 2004.

Voortrajecten, zoals ze in deze conceptnota beschreven worden, zijn een opstap naar de arbeidsmarkt. Ze zijn een eerste schakel in een arbeidsmarktgericht traject voor deeltijds lerende jongeren die nog niet aan werk toe zijn. In dat opzicht staan voortrajecten niet los van hun context (het systeem van deeltijds leren) en moeten ze gedragen worden door een breed netwerk van samenwerkende partners. Bij de opmaak van deze nota hebben we hiermee rekening gehouden. Tussentijdse versies van de nota, die hun basis vonden in het vormingswerk, werden op twee ver-

schillende momenten besproken met andere actoren: centra voor deeltijds onderwijs, centra voor deeltijdse vorming, centra voor leerlingenbegeleiding, organisatoren van brugprojecten, VDAB, ... Deze momenten gingen door op 11 september 2003 en 10 juni 2004.

Tijdens deze momenten werd telkens een gezamenlijk engagement ten aanzien van de voortrajecten uitgesproken en werd erop aangedrongen dat voortrajecten een structurele verankering krijgen. We hopen dat deze nota een voorzet kan zijn in het debat hierover.

1. Deeltijds leren en voortrajecten

Het verhaal van de voortrajecten gaat terug tot 1983, toen de leerplicht in België werd opgetrokken van 14 tot 18 jaar. De jeugdwerkloosheid was hoog en dit werd in verband gebracht met de lage scholing van de jongeren. Door een leerplichtverlenging wilde de regering de maatschappelijke integratie van (laaggeschoolde) jongeren en hun participatie op de arbeidsmarkt bevorderen. Men hield er evenwel rekening mee dat de verlenging van de schooltijd niet voor alle jongeren een oplossing was. Daarom bepaalde de wet dat er een voltijdse leerplicht is tot 16 jaar (of tot 15 jaar voor wie de eerste twee jaar van het secundair onderwijs heeft gevolgd) en een deeltijdse leerplicht tot 18 jaar. Systemen die onderwijs en werkervaring combineren (alternerend leren) waren een feit: de leertijd van het VIZO, het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO) en de deeltijdse vorming.

Binnen de systemen van deeltijds leren (DBSO en deeltijdse vorming) werd evenwel al snel duidelijk dat niet alle jongeren in staat waren om zich in te schakelen op de arbeidsmarkt. Gebrek aan arbeidsattitudes en -vaardigheden, demotivatie, ... waren hiervoor verantwoordelijk. Deze jongeren namen enkel het schoolse gedeelte op. Voor hen werden 'buiten de verplichte 15 uur' initiatieven ontwikkeld die hen voorbereidden op de arbeidsmarkt. Brugprojecten zijn hiervan een voorbeeld. Naast brugprojecten ontwikkelden zich de afgelopen jaren nog een ander alternatief: de zogenaamde voortrajecten.

Om een zicht te krijgen op de context en relevantie van voortrajecten gaan we in deze paragraaf eerst in op de troeven van het systeem van deeltijds leren. Nadien maken we een balans op van het systeem naar aanleiding van twintig jaar DBSO. We eindigen met een stand van zaken van de voortrajecten.

1.1 Deeltijds leren als alternatief voor voltijds onderwijs

Deeltijds leren heeft specifieke doelstellingen, inhouden, vormgeving en methodes, aangepast aan jongeren voor wie een voltijdse schoolse opleiding geen optie (meer) is. Maar vooral de combinatie van leren met werkervaring moet jongeren motiveren een kwalificatie te halen. Deze combinatie, indien goed geïmplementeerd, houdt nog andere troeven in (Creten et al., 2003):

- De vaardigheden die aangeleerd worden, kunnen gemakkelijker afgestemd worden op de vraag van de arbeidsmarkt. Bovendien worden naast specifieke technische bekwaamheden ook werkhoudingen en arbeidsattitudes aangeleerd. Jongeren in een duaal systeem zijn meer dan in het voltijdse systeem in de gelegenheid voortdurend het verband te leggen tussen wat zij leren in de opleiding en wat zij moeten doen op de werkvloer.
- De geleerde vaardigheden kunnen onmiddellijk overgebracht worden naar de praktijk. Voor bedrijven die behoefte hebben aan gespecialiseerde werkne-

mers, hebben jongeren uit een systeem dat leren combineert met werkervaring dus een voorsprong.

- Er is minder onzekerheid over de kwaliteit van de schoolverlaters. Voor werkgevers zijn de capaciteiten van een onderwijsverlater/sollicitant vaak moeilijk in te schatten. Ook bij de afgestudeerde kan er onzekerheid zijn over het soort job dat het best bij zijn of haar kundes en interesses past. Voor jongeren in het duaal systeem is deze onzekerheid kleiner doordat tijdens de opleiding deze elementen constant getoetst worden.
- De arbeidsvraag en het aanbod worden soepeler op elkaar afgestemd omdat de overgang van school naar werk gradueel verloopt. Dat draagt bij tot een lagere jeugdwerkloosheid.

1.2 Deeltijds leren: balans na 20 jaar DBSO

Recent vierde het deeltijds beroepssecundair onderwijs haar twintigjarig bestaan. Een gelegenheid om de balans op te maken.

1.2.1 De participatie aan het systeem van deeltijds leren

Aanvankelijk kende het deeltijds leren¹ een sterke groei. In vijf jaar tijd steeg het aantal leerlingen van 500 naar 4 000, waarop het aantal stabiliseerde. De afgelopen tien jaar is er terug een licht stijgende trend. Jaarlijks steeg de populatie met 100 à 200 leerlingen (Creten et al., 2003). In het schooljaar 2003-2004 waren 6 279 leerlingen ingeschreven, waarvan 65% jongens en 90% jonger dan 18 jaar (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2003-2004).

De toename van de leerlingenpopulatie valt echter in het niets als we de cijfers vergelijken met het buitenland. Terwijl systemen van alternerend leren (leertijd VIZO, DBSO en deeltijdse vorming) in Vlaanderen ongeveer 6% van de leerlingen aantrekken, nemen in landen als Duitsland, Zwitserland, Oostenrijk, Denemarken en Noorwegen deeltijdse onderwijssystemen 25 tot 55% van de leerlingen voor hun rekening (Creten et al., 2003).

1.2.2 Hoge verwachtingen versus knelpunten: nood aan een voltijds engagement

Zoals hoger reeds beschreven houdt het deeltijds leren een heel aantal troeven in. Vooral met het oog op het halen van een startkwalificatie voor iedereen koestert men hoge verwachtingen ten aanzien van deze vorm van onderwijs. Het deeltijds leren wordt beschouwd als een belangrijke hefboom in het terugdringen van de ongekwalificeerde uitstroom uit het initieel onderwijs. De engagementen van de

¹ DBSO en deeltijdse vorming

Vlaamse overheid op dit vlak waren niet mis te verstaan (zie o.m. Beleidsnota werkgelegenheid 2000-2004; Beleidsnota onderwijs en vorming 2000-2004; Actieplan 'Een leven lang leren in goede banen', 2000; 'Vlaams actieplan Europese werkgelegenheidssnoeren', 2001). Vooral de ambities van de minister van Onderwijs en Vorming, Marleen Vanderpoorten, waren groot. Zij stelde zich tot doel om tegen 2004 de ongekwalificeerde uitstroom² met twintig procent (!) te verminderen (Creten et al., 2003). De realiteit is echter anders. Bijna een op de vijf leerlingen die in 2001 in Vlaanderen het middelbaar onderwijs verlieten, behaalde geen diploma of studiegetuigschrift. Hun aantal steeg de voorgaande tien jaar langzaam maar zeker.

De druk op het systeem van deeltijds leren blijft echter groot om die groep op te vangen die het momenteel niet haalt in het onderwijs. Hier stoten we echter op enkele belangrijke knelpunten in het DBSO, die de waarde van deze vorm van onderwijs hypothekeren.

Ten eerste heeft het deeltijds onderwijs te kampen met een uiterst negatief imago. Het systeem wordt gepercipieerd als de laagste trap van een watervalstelsel. Dat blijkt ook uit de oriëntering naar dit systeem. Die gebeurt niet altijd in functie van de behoeftes van de jongeren, maar is te vaak gebaseerd op negatieve gronden (doorverwijzing op basis van falen). Drie op de vier jongeren komen in het deeltijds onderwijs terecht na een B- of C-attest in het voltijds onderwijs. De probleemgroepen (schoolmoeë leerlingen, maatschappelijk kwetsbaren, spijbelaars) waarmee het deeltijds onderwijs geassocieerd wordt, zijn er dan ook in de realiteit sterk vertegenwoordigd. Het merendeel van de jongeren kiest ook niet voor de combinatie van leren en werken. Voor velen is het beperkte aantal schooldagen de voornaamste motivatie om in te stromen. Uit onderzoek blijkt dat één op de vijf instromers in het deeltijds onderwijs expliciet te kennen geeft de opleiding niet te willen combineren met werken (Creten et al., 2003).

Een tweede, misschien nog belangrijker probleem, is dat het 'alternerend leren' binnen het systeem van deeltijds leren onvoldoende gerealiseerd wordt. Bijna de helft van de jongeren heeft geen arbeids- of werkervaringsplaats. In het schooljaar 2000-2001 nam 47% van de deeltijds lerende jongeren enkel het schoolse gedeelte op. Niet meer dan 36% combineerde zijn deeltijdse opleiding met een tewerkstelling in een industriële leerovereenkomst of in een deeltijds arbeidscontract. Nog eens 17% van de jongeren realiseerde een voltijdse invulling van de opleiding op een andere manier (via een brugproject, een voortraject, als helper thuis, ...). Verklaringen voor het niet invullen van de niet-schoolse tijd met een tewerkstelling worden onder meer gezocht in het problematische profiel van sommige jongeren,

² Zoals geformuleerd in de beleidsnota: "Het aantal leerlingen aan het einde van de leerplicht zonder hetzij een diploma secundair onderwijs, hetzij een getuigschrift van het tweede jaar van de derde graad beroepssecundair onderwijs of van een volledige opleiding in het DBSO of van een BUSO opleidingsvorm 3 of van een VIZO-opleiding".

in een tekort aan geschikte arbeidsplaatsen, alsook in de afwezigheid van elke wettelijke verplichting voor de centra om als bemiddelende instantie op te treden bij het zoeken naar werk (Creten et al., 2003).

In het kader van een opwaardering van het systeem van deeltijds leren gaan steeds meer stemmen op om binnen het deeltijds leren een voltijds engagement te vragen. De jongeren moeten verplicht worden om hun schoolse opleiding te combineren met een andere opleiding/vorming en/of werkervaring. De optimale invulling van de niet-schoolse tijd in het deeltijds leren is tewerkstelling aansluitend bij de opleiding. Voor wie dit (nog) niet haalbaar is, moeten alternatieven ontwikkeld worden, zoals brugprojecten en voortrajecten.

1.3 Voortrajecten

Als alternatief voor werkervaring zijn voortrajecten geen nieuw gegeven binnen het systeem van deeltijds leren. Reeds langer worden initiatieven genomen ten aanzien van jongeren die er nog niet aan toe zijn om de werkervaringscomponent op te nemen. Deze kennen evenwel een zeer verscheiden invulling, zowel naar inhoud als naar vorm. In het veld zien we op dit vlak wel beweging komen. De vraag naar voortrajecten wordt bij de centra voor deeltijds onderwijs (CDO's) en de centra voor deeltijdse vorming (CDV's) steeds groter en ook op beleidsniveau lijkt men nu ook overtuigd van de noodzaak van dergelijke projecten. De onderwijsaanbieders zelf nemen hierin echter een afwachtende houding aan en verwijzen uitdrukkelijk naar de expertise van het vormingswerk.

Al verschillende jaren voorziet het vormingswerk in een aanbod van voortrajecten die zich binnen een individueel werktraject situeren. Het is overigens niet toeval dat het vormingswerk op het vlak van voortrajecten ontwikkelingswerk deed. De visie en methodieken van het vormingswerk (actief, participatorisch) sluiten nauw aan bij de noden en behoeften van de jongeren die in het systeem van deeltijds leren en voortrajecten instromen.

Ondanks de expertise bleven de inspanningen van vormingsorganisaties inzake voortrajecten lange tijd versnipperd en was het aanbod niet coherent. In 1998 maakte de VIBES-werkgroep wel een eerste omvattend kader op voor voortrajecten van het vormingswerk (Douterlungne et al., 1998), maar vijf jaar later was er weinig vooruitgang. Het gebrek aan structurele financiering was hiervan een belangrijke oorzaak. Maar er was meer. Het vormingswerk zelf moest de eigen praktijk systematischer vormgeven, evalueren, bijsturen en verfijnen. Via Voor-Deel, een ESF-project zwaartepunt 6, hebben de vormingsorganisaties VCVL en Arktos de krachten willen bundelen om dit proces door te maken. Dit resulteerde in de conceptnota, die nu voorligt.

2. Voortrajecten als schakel in een totaaltraject

Zoals we voortrajecten in deze nota conceptualiseren en graag structureel veranderd zouden zien, moeten zij een schakel zijn in een totaaltraject. Dit totaaltraject situeert zich buiten de verplichte 15 uren van het systeem van deeltijds leren en heeft als doel de arbeidsmarkt. Hierin wijken we enigszins af van de oorspronkelijke definiëring van voortrajecten in de omzendbrief SO 66, namelijk ‘onthaalgroep’: *“Deze tijdelijke of permanente groep bestaat uit één of meer jongeren die, om welke reden dan ook, geen duidelijke keuze kunnen maken voor een of andere opleiding. In deze groep kunnen ook niet-arbeidsrijpe jongeren zitten die niet in aanmerking komen voor bijvoorbeeld een brugproject”*.

Voortrajecten moeten in de eerste plaats gezien worden binnen een individueel werktraject: voortrajecten als opstap naar de arbeidsmarkt. In het kader van een actief arbeidsmarktbeleid heeft trajectwerking als methodisch en organisatorisch model haar sporen verdiend. Deze sluitende aanpak-op-maat is erop gericht alle werklozen te activeren, ook moeilijkere groepen als deeltijds lerende jongeren. Het perspectief van een totaaltraject werkt activerend, en sluit in die zin nauw aan bij het aanbod van de voortrajecten zelf. Dit is een belangrijk aandachtspunt want in de praktijk lijken voortrajecten hun bestaansreden nogal eens te vinden in het opvangen van een zogenaamde ‘restgroep’ binnen het systeem van deeltijds leren, zowel binnen als buiten de verplichte 15 uren.

3. Doelgroep en doelstellingen

Om een schakel te kunnen zijn in een totaaltraject moeten voortrajecten een duidelijke doelgroep en duidelijke doelstellingen hebben. Alle partners moeten deze ook kennen en hiermee akkoord gaan. Vandaag worden ‘voortrajecten’ voor verschillende doeleinden ingezet. Ook bij de start van Voor-Deel werden de doelgroep en doelstellingen zeer ruim geformuleerd. De noden van de jongeren zonder werkervaringsplaats zijn immers zeer uiteenlopend. Toch kwamen we in de loop van het project tot een striktere afbakening.

3.1 Doelgroep

Voortrajecten kunnen geen opvangnet zijn voor alle deeltijds lerende jongeren zonder invulling van de niet-schoolse tijd. Daarom pleiten we voor een duidelijke afbakening van de doelgroep in functie van specifieke doelstellingen, die gerelateerd zijn aan de doorstroming naar de arbeidsmarkt. Door deze afbakening ‘verliezen’ we ongetwijfeld bepaalde jongeren. Voor hen moeten alternatieven gezocht worden. Verder komen we bij de afbakening van de doelgroep gedeeltelijk op het terrein van de brugprojecten. Nochtans is er een duidelijk onderscheid tussen de doelgroep van de voortrajecten en van de brugprojecten. We lichten dit alles toe.

3.1.1 Welke jongeren beogen we met de voortrajecten?

Voortrajecten richten zich op deeltijds lerende jongeren die om diverse redenen niet toekomen aan de werkervaringscomponent binnen het systeem van deeltijds leren:

- omdat ze nog niet arbeidsrijp zijn (ontoereikende arbeidsattitudes en -vaardigheden), en/of
- omdat ze geen loopbaanperspectief zien, en/of
- omdat ze niet gemotiveerd zijn om te werken.

Hoewel de doelgroep op deze manier zeer laagdrempelig geformuleerd wordt, benadrukken we dat voortrajecten geen vrijblijvend opvangnet zijn voor deeltijds lerende jongeren zonder invulling van de niet-schoolse tijd. Het perspectief van de arbeidsmarkt moet steeds aanwezig zijn, hoe minimaal ook. In het systeem van deeltijds leren stromen vandaag nogal wat jongeren in, die slachtoffer zijn van het watervalstelsel (negatieve schoolervaringen, demotivatie, negatief zelfbeeld, ...) en voor wie opleiding en tewerkstelling (tijdelijk) niet aan de orde zijn. De druk om deze zogenaamde 'restgroep' terug 'op spoor' te krijgen is groot. Voortrajecten kunnen hier tot op zekere hoogte een antwoord op bieden, maar toch pleiten we er voor om voor deze specifieke groep jongeren nog een ander initiatief te ontwikkelen. Een recreatief aanbod, uitsluitend gericht op 'zinnvolle vrijetijdsbesteding', moet deze jongeren tijd en ruimte bieden om zich opnieuw in te schakelen in het reguliere systeem. Voortrajecten, als opstap naar de arbeidsmarkt, richten zich op een andere doelgroep. In sommige gevallen zal men het alternatief zelfs buiten het systeem van deeltijds leren moeten zoeken. Voor jongeren bij wie de begeleiding op alle vlakken volledig vastgelopen is, bestaat 'Time-Out', een tijdelijk uitstap uit het onderwijssysteem via een schoolvervangend programma (Vettenburg & Vandewiele, 2003).

Een tweede afbakening gebeurt in functie van het totaaltraject: voortrajecten zijn een eerste schakel in een arbeidsmarktgericht traject. Het is belangrijk de logica in het traject aan te houden, om de doelgerichtheid van het traject te vrijwaren. Niet alle jongeren moeten met de eerste schakel starten, en er moet ook ruimte zijn om schakels die dicht bij de arbeidsmarkt zitten, uit te proberen en bij mislukking terug te keren naar eerdere schakels. Maar jongeren die bijvoorbeeld met succes een brugproject voltooiden, behoren niet tot de doelgroep van een voortraject.

Kenmerken van de doelgroep waarvan we ons bewust zijn en waarmee we in de organisatie van voortrajecten rekening moeten houden, zijn de volgende:

- Leeftijd. De jonge leeftijd van sommige jongeren kan ervoor zorgen dat zij nog niet toe zijn aan werk. De extra tijd die zij krijgen in het voortraject kan voldoende zijn om hen tot een arbeidsmarktgericht traject te brengen.
- Sociale achtergrond. Heel wat van de jongeren hebben in hun persoonlijk leven met zeer complexe situaties af te rekenen. Dit zorgt ervoor dat school en werk voor hen geen prioriteit zijn.

3.1.2 Afbakening ten aanzien van de doelgroep brugprojecten

Reeds langer bestaan ook brugprojecten als schakel tussen opleiding en arbeidsmarkt. Brugprojecten zijn gericht op jongeren met een gebrek aan een aantal essentiële basisattitudes om in te treden in de arbeidsmarkt en zich te handhaven in het productieproces. Vooraleer zij aan reguliere tewerkstelling toe zijn, hebben ze niet alleen nood aan opleiding en bemiddeling, maar ook aan gestructureerde individuele opvang en begeleiding waarin ze geactiveerd en gemotiveerd worden om hun situatie in handen te nemen (<http://www.ond.vlaanderen.be>). Via werksimulaties wil men deze jongeren helpen in te schakelen in een normaal economisch circuit.

De doelgroepomschrijving van brugprojecten bevat elementen die ook terug te vinden zijn in de doelgroepomschrijving van de voortrajecten. Toch is er een duidelijk onderscheid. In het totaaltraject situeren voortrajecten zich vóór brugprojecten. Vergeten we niet dat de allereerste voortrajecten in Vlaanderen ontstaan zijn vanuit de vaststelling dat de doelstellingen van de brugprojecten te hoog gegrepen zijn voor een heel aantal jongeren. De doorstroming was hierdoor problematisch. Voortrajecten werden gezien als een 'pre-screening' en voorbereiding op de brugprojecten. Wat de doelgroepen van beide alternatieven betreft ligt de nadruk bij voortrajecten voornamelijk op motivationele problemen, terwijl het accent bij brugprojecten vooral op een tekort aan arbeidsattitudes en -vaardigheden ligt.

3.2 Doelstellingen

Net als voor de doelgroep kwamen we in de loop van Voor-Deel ook voor de doelstellingen tot een striktere afbakening. De overkoepelende doelstelling van voortrajecten is het aanleren van loopbaanvaardigheden. Onder loopbaanvaardigheden worden verstaan: keuzecompetentie, arbeidsattitudes en -vaardigheden en loopbaanperspectief (Douterlungne, 1998). Rekening houdend met de doelgroep zijn dergelijke doelen evenwel vaak te hoog gegrepen. Activering in het algemeen blijkt een realistischer doel, en ook dat moet in een aantal gevallen in minimale termen geïnterpreteerd worden. We benadrukken evenwel dat er steeds een band met de arbeidsmarkt terug te vinden moet zijn. Er moet steeds een stre-

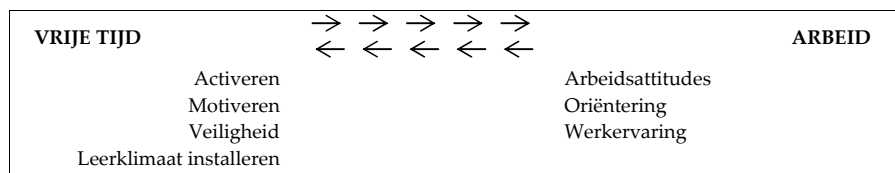
ven zijn naar arbeidsmarktgerichte doelen. Ook jongeren zelf blijken arbeidsmarktgerichtheid belangrijk te vinden.

4. Inhoud en werkvormen

Het verhogen van de kansen van deeltijds lerende werkzoekende jongeren op de arbeidsmarkt door hen te activeren, motiveren en oriënteren is de uiteindelijke doelstelling van een voortraject. Daarom voorzien we de volgende inhoud en werkvormen.

4.1 Inhoud

De inhoud van de voortrajecten situeert zich op een continuüm tussen vrije tijd en arbeid. Aan welke pool een activiteit zich ook bevindt, er zijn altijd voor- en nadelen aan verbonden. Activiteiten die zich in de vrijetijdssfeer situeren, kunnen de motivatie van jongeren verhogen, maar jongeren hebben dan soms het idee 'Wat ben ik hier aan het doen?' Activiteiten in de arbeidssfeer leunen dichter aan bij het uiteindelijke doel, maar louter arbeidsmarktgericht werken is voor de meeste van deze jongeren te hoog gegrepen. Onderstaande figuur stelt het continuüm voor.



Figuur 1 De inhoud van voortrajecten: vrije tijd/arbeid

Om met de voor- en nadelen van beide sferen om te gaan, is het ten eerste belangrijk dat vormingswerkers de vrijheid hebben om zich te bewegen op dit continuüm. Het gaat hier om een zeer moeilijke en onvoorspelbare doelgroep, voor wie een rigide aanbod niet geschikt is. Het is belangrijk dat vormingswerkers flexibel kunnen inspelen op de behoeften en verwachtingen van de jongeren. In de tweede plaats mag de inhoud toch niet vrijblijvend zijn. Het uiteindelijke doel (inschakeling op de arbeidsmarkt) mag niet uit het oog verloren worden. Er moet steeds een streven naar de arbeidsmarktgerichte pool van het continuüm zijn, waarbij ruimte moet zijn voor tijdelijke 'terugval'. Dit streven naar de arbeidsmarktgerichte pool kan op verschillende manieren gerealiseerd worden:

- Als activiteiten zich uitsluitend in de vrijetijdssfeer situeren moet minstens een deel hiervan arbeidsmarktgerichte elementen bevatten. Een voorbeeld van dergelijke activiteiten is paardrijden. Omgaan met paarden (het rijden, maar

ook de verzorging) vraagt discipline, consistentie, respect, zorg, ... Kwaliteiten die ook in het arbeidscircuit belangrijk zijn. Belangrijk hierbij is dat deze doelstellingen transparant zijn.

- Waar de activiteiten zich ook bevinden op het continuüm (vrije tijd of arbeidsmarktgericht), de reflectie op de activiteit (zowel individueel als in groep) is steeds arbeidsmarktgericht.

4.2 Werkvormen

Binnen het continuüm vrije tijd/arbeid wordt het voortraject opgebouwd door een wisselend gebruik van vier verschillende werkvormen. Activerende en oriënterende werkvormen vormen de rode draad en worden ondersteund door het gebruik van individuele en observatiegerichte werkvormen. De volgorde, frequentie en intensiteit hangen af van de behoeften en verwachtingen van de jongeren. Een voortraject kenmerkt zich door het gebruik van al deze werkvormen. Ze vormen een onmiskenbaar geheel. De genoemde werkvormen worden hieronder meer in detail uitgewerkt.

Vrije tijd	→→→→→→→→→→→→→→→ ←←←←←←←←←←←←←←←	Arbeid
<p>ACTIVERENDE WERKVORMEN</p> <p>De jongere ertoe aanzetten om tot actie te komen of niet stil te vallen, door een gestructureerde en gevarieerde vorming aan te bieden.</p> <p>Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crea-activiteiten (vb: kaarsen maken, houtbewerking, ...) • Kleine projecten (vb: ijzersmeedkunstwerk maken) 	<p>ORIENTERENDE WERKVORMEN</p> <p>Samen met de jongere een traject uitstippelen dat resulteert in het maken van een gerichte keuze op de markt van opleiding en tewerkstelling.</p> <p>Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beroepskeuzetest • toekomstplan – levensweg • sollicitatietraining • kennismaking relevante diensten • overzicht van bestaande opleidingen • snuffelstages • bedrijfsbezoeken 	
<p>INDIVIDUELE WERKVORMEN</p> <p>Zowel via individuele gesprekken, als via het maken van individuele werkstukken als via de individuele benadering in groep sturen we zodanig dat er voldoende leerkansen voorkomen tot het stimuleren van de aanwezige competenties en het verwerven van de ontbrekende competenties.</p>		
<p>OBSERVATIEGERICHTE WERKVORMEN</p> <p>Aan de hand van doelgerichte activiteiten informatie verzamelen om de jongeren een spiegel voor te kunnen houden waardoor ze zicht krijgen op het eigen gedrag.</p> <p>Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • korte, gerichte opdrachten (vb: samenwerkingsopdrachten,...) 		

Figuur 2 De werkvormen die in een voortraject gebruikt worden

4.2.1 Activerende werkvormen

Wat is activeren?

De jongeren ertoe aanzetten om tot actie te komen of niet stil te vallen, door een gestructureerde en gevarieerde vorming aan te bieden.

Verklaring:

- ‘Aanzetten tot’:
Via samenwerkingspartners worden werkzoekende jongeren geïnformeerd over en via een toeleidingsprocedure doorverwezen naar het voortraject.
- ‘Tot actie komen’:
Er wordt een aanbod geformuleerd dat jongeren ertoe aanzet om in beweging te komen. In actie zijn maakt de drempel naar een structurele tijdsinvulling als arbeid of opleiding minder hoog.
Methode:
Er wordt hoofdzakelijk in groep gewerkt binnen een laagdrempelige, veilige context.
Belangrijke aspecten vanuit de begeleiding zijn positieve bekrachtiging, weergeven van observaties en aanbieden van interessante uitdagingen waar de groepsleden uit leren.
Sportieve actie, creatieve actie, werken met kleine, afgebakende projecten, omgaan met dieren, ... zijn enkele werkvormen die gebruikt worden om tot de activering te komen, de keuze van het passende spoor wordt afgestemd op de mogelijkheden van de groep en het groepsgebeuren.
- ‘Niet stil te vallen’:
Langdurige werkloosheid betekent vaak ook een berusten. Wanneer de jongere al een invulling heeft voor zijn tijd is de stap naar participatie in het werkveld en het bredere maatschappelijk gebeuren minder groot.
- ‘Gestructureerde’:
Duidelijkheid naar timing, binnen duidelijke afspraken, geformaliseerd en geëvalueerd tijdens individuele gesprekken.
- ‘Gevarieerde vorming’:
Door een grote variatie aan te bieden ontdekken de jongeren nieuwe interesses, kwaliteiten bij zichzelf maar ook bij anderen. Het biedt de jongere nieuwe leermogelijkheden en inzichten die hem in staat stellen om een nieuwe stap te zetten in zijn leertraject.

4.2.2 Oriënterende werkvormen

Wat is oriënteren?

Samen met de jongere een traject uitstippelen dat resulteert in het maken van een gerichte keuze op de markt van opleiding of tewerkstelling.

Verklaring:

- ‘*Samen*’:
In samenspraak met de trajectbegeleider op school, de jongere zelf en de begeleider van het voortraject, wordt het leertraject (met oog op tewerkstelling of opleiding) bij aanvang van het voortraject opgesteld. Het bijsturen en het afsluiten van het traject gebeuren eveneens in aanwezigheid van de verschillende partijen.
- ‘*Een traject uitstippelen*’:
Vanuit de ervaringen die de jongere, de tewerkstellings- en trajectbegeleiders hebben op gebied van tewerkstelling worden enkele aandachtspunten geformuleerd.
Belangrijk voor alle jongeren is zicht te krijgen op eigen de competenties, vaardigheden en kwaliteiten (realistisch zelfbeeld) en die afgestemd te krijgen op zijn noden en wensen.
Methoden:
Via stage of ervaringsprojecten (opknappen van lokaal, meewerken in een reële werksituatie, restaureren van een bunker, ...) de vaardigheden, de competenties en de kwaliteiten van de jongeren toetsen en evalueren. We doen dit vanuit een realistische tewerkstellingscontext.
Individuele gesprekken om samen met de jongere betekenis te geven aan de ervaringen en om nieuwe aandachtspunten te formuleren.
Om een oriëntering te kunnen maken worden diverse mogelijkheden verkend tijdens bezoeken op de werkvloer (bedrijfsbezoeken, opleidingscentra).
Vaak zijn de sollicitatiekanalen niet voldoende gekend. Om de deelnemers voldoende sollicitatievaardigheden bij te brengen wordt hier tijdens groepsvormingen bijzondere aandacht aan gegeven. Contactvaardigheid (telefoneren, sollicitatiegesprek) is een bijzonder aandachtspunt tijdens de vormingssessies.
- ‘*Gerichte keuze*’:
Vanuit alle samengebundelde ervaringen wordt tijdens een afsluitend gesprek met alle partijen gezocht naar de beste keuze: bijkomende opleiding, tewerkstelling, andere.

- ‘*Markt van opleiding of tewerkstelling*’: Gezien deeltijds leren een alternerend systeem tussen opleiding en tewerkstelling wil zijn, en een voortraject binnen de drie dagen tewerkstelling valt, ligt de focus op het oriënteren naar een tewerkstelling of opleiding. Brugprojecten, reguliere tewerkstelling, vrijwilligerswerk en bijkomende beroepsopleidingen in VDAB-centra behoren tot mogelijke opties.

4.2.3 Individuele werkvormen

Wat zijn individuele werkvormen?

Zowel via *individuele gesprekken*, via *individuele opdrachten* als via de *individuele benadering in groep* sturen we zodanig dat er voldoende leeransen voorkomen tot het *stimuleren van de aanwezige competenties en het verwerven van de ontbrekende competenties*.

Verklaring:

- ‘*Individuele gesprekken*’: Intake- en uitstapgesprekken, facultatieve oriëntatiegesprekken, feedback, evaluatie van werkpunten, ...
Louter exemplarisch willen we hier even stilstaan bij de ‘intakefase’. Het aansturen en het organiseren van een intakegesprek worden heel vaak als een meerwaarde erkend. Deze meerwaarde situeert zich enerzijds op het vlak van relatievorming t.a.v. de jongere. Anderzijds verhoogt het de betrokkenheid van de jongeren t.a.v. hun eigen traject. Een beeld krijgen van de jongere kan via tal van methodieken (invullen van een vragenlijst, een gestandariseerd intakeformulier, een kennismakingsinterview, ...). Zo willen we alvast van bij de start een beeld krijgen van enerzijds de schoolanamnese en anderzijds de al-dan-niet aanwezige werkervaringen. De verkregen info wordt schriftelijk vastgelegd, met als gevolg dat de info alle betrokkenen bereikt en niet verdwaald achter blijft in de hoofden van de intakers. Verder is het een streven om er voor te zorgen dat iedere jongere na afloop van het traject een minumpakket aan kennis, inzichten, vaardigheden en houdingen bezit. Daartoe kan bij de opstart een lijst van sleutelcompetenties (sociale competentie, keuzecompetentie m.b.t. school en/of werk, communicatieve vaardigheden, ...) opgesteld worden. Deze lijst wordt zonodig tussentijds bijgestuurd en geëvalueerd.
- ‘*Individuele opdrachten*’: Methoden: individuele projecten, werkstukken, stages, ...

- *'Individuele benadering in groep'*:
Dit zijn groepsopdrachten met individuele accenten.
Methoden: samenwerkingsopdrachten
- *'Stimuleren van aanwezige competenties en verwerven van ontbrekende competenties'*:
We pogen steeds een stimulerend klimaat te scheppen waarbinnen we ruimschoots aandacht besteden aan veel voorkomende kenmerken van jongeren (vertekend zelfbeeld, nood aan concrete hulp/vorming, sociaal isolement, ...).
Het is duidelijk dat, ongeacht de duur van het traject van de jongere, we er steeds dienen over te waken dat het doel van de deelname zuiver gehouden wordt. Jongeren begeleiden en coachen moet steeds gebeuren vanuit de optiek arbeid en tewerkstelling om zo hun (vrije) tijd zinvoller in te vullen en hun levensstijl te activeren.

4.2.4 Observatiegerichte werkvormen

Wat is observeren?

Aan de hand van *doelgerichte* activiteiten informatie verzamelen om de *jongeren een spiegel voor te kunnen houden* waardoor ze zicht krijgen op het eigen *gedrag*.

Verklaring:

- *'Doelgericht'*:
Expliciet de tijd nemen om informatie op te nemen zodat je op een gerichte manier gedrag kan observeren. De setting die wordt opgebouwd voor de observatiegerichte werkvormen probeert het aantal stoorzenders (humeur, aandacht, lichamelijke gesteldheid, ... van de ontvanger) op een bewuste manier zoveel mogelijk uit te schakelen.
Methoden: camera-oefeningen, nabootsen van gedrag van de jongeren, samenwerkingsopdrachten, bepaald gedrag uitlokken, ...
- *'Een spiegel voorhouden'*:
Het belangrijkste is dat een jongere zich bewust wordt van zijn eigen gedrag maar ook van de gevolgen van zijn gedrag op anderen.
- *'Gedrag'*:
Het geobserveerde gedrag kan zowel verbaal als non-verbaal zijn.
Voorbeeld non-verbaal gedrag: wat is het effect als je nooit oogcontact zoekt tijdens het praten met een toekomstig werkgever?
Voorbeeld verbaal gedrag: komt hetgene je wil vertellen wel echt over op de manier waarop jij het gezegd hebt?

5. Organisatorische aspecten

In deze paragraaf gaan we in op enkele organisatorische aspecten van voortrajecten. Bij aanvang van Voor-Deel stelden we op dit vlak nogal wat verschillen vast. Op sommige punten groeide er meer eenduidigheid. Op andere punten bleven verschillen, deels om inhoudelijke redenen, maar ook om financiële redenen (beperkte middelen). Waar mogelijk geven we een eenduidig beeld. Anders formuleren we voor- en nadelen van verschillende opties.

5.1 Een duidelijk onderscheid tussen 'de 15 uur' en het voortraject: het belang van een samenwerkingsverband

Het is belangrijk dat de jongere het onderscheid kan maken tussen de algemene vorming binnen de verplichte 15 lessen en de voortrajecten zelf. Daarom moeten voortrajecten liefst los van het deeltijds onderwijs/de deeltijdse vorming georganiseerd worden, in een samenwerkingsverband met een andere organisatie. Het samenwerkingsverband moet wel een sluitend netwerk vormen (zie ook 5.5.1). Er moet een permanente informatie-uitwisseling zijn tussen de verschillende partners. Dit kan gebeuren via een brugfiguur, bijvoorbeeld de trajectbegeleider van het CDO/CDV.

In Voor-Deel gingen onderwijs en vormingswerk een samenwerkingsverband aan. De complementariteit van beide sectoren (naar doelstellingen en vormgeving) blijkt voor de organisatie van voortrajecten een goede formule. Het vormingswerk brengt zijn deskundigheid in verband met het werken in groepen, het werken met voortrajecten en de specifieke doelgroep in. Het onderwijs heeft een jarenlange deskundigheid opgebouwd in trajectbegeleiding. De bundeling van deze deskundigheden zorgt voor een unieke begeleiding van de deeltijds lerende aan het begin van zijn/haar traject.

5.2 Organisatie van het aanbod

5.2.1 Permanent aanbod versus projectmatige werking

VCVL voorziet een volledig schooljaar in een aanbod, dit met het oog op continuïteit voor de samenwerkende partners (scholen, instellingen) en een sluitende aanpak voor de jongeren. Arktos daarentegen werkt projectmatig en organiseert per schooljaar twee keer een voortraject van ongeveer drie maanden. Deels heeft de projectmatige werking van Arktos te maken met de beperkte financiering, doch inhoudelijk ziet de organisatie ook redenen om deze werking te hanteren. De projectmatige aanpak zorgt vanuit het perspectief van de gebruikers (samenwerkende partners, jongeren en ouders) voor een expliciete afbakening van de 'schakel' die het voortraject beoogt te zijn.

5.2.2 Organisatiestructuren

In wat voorafging gaven we reeds aan dat organisatoren van voortrajecten de vrijheid moeten hebben om flexibel in te spelen op de behoeften en verwachtingen van de jongeren. Hiertoe beschikken ze over verschillende werkvormen. De noden van de jongeren zijn soms echter zo divers dat het voor begeleiders niet gemakkelijk is om een eenduidige lijn aan te houden. Hierdoor dreigen de doelstellingen van een voortraject in het gedrang te komen, niet alleen in de perceptie, maar ook in de realiteit. Organisatiestructuren kunnen hier soelaas bieden.

Zo bijvoorbeeld deelde Arktos Limburg het voortraject, dat projectmatig wordt ingericht, in de zes volgende fasen op:

- Toeleiding: eerste screening kandidaten
- Intake
- Activering en motivering
- Oriëntering
- Werkervaring en attitudetraining
- Evaluatie en trajectbijsturing

Deze fasering wordt expliciet opgenomen in het samenwerkingscontract met het samenwerkende CDO en moet de transparantie van het aanbod verhogen. Die transparantie is niet alleen belangrijk voor de netwerkpartners, maar ook voor de jongeren en hun ouders, opdat zij het doel en het nut van voortrajecten zouden kunnen zien.

VCVL gaat nog een stap verder en splitst het voortraject op in drie verschillende onderdelen. Deze worden onafhankelijk van elkaar en op permanente basis aangeboden. Jongeren kunnen naargelang hun behoeften evolueren doorheen dit aanbod. Dit vanuit de vaststelling dat de noden van de jongeren soms zo ver uit elkaar liggen dat zij niet binnen eenzelfde groep en met eenzelfde aanbod op te vangen zijn. De drie onderdelen die georganiseerd worden, zijn: 'try-out', 'find-out' en 'subway'. Doorheen dit aanbod volgen jongeren een eigen traject.



Figuur 3 Organisatiestructuur voortraject VCVL

Alle jongeren starten met een activerend 'try-out' aanbod, dat zich in de arbeids-sfeer situeert. Van hieruit stromen jongeren door naar een oriënterend 'find-out' aanbod dat zich eveneens in de arbeidssfeer situeert. Sommige jongeren doen dit

rechtstreeks. Voor andere jongeren is de oriëntering in de arbeidssfeer (nog) niet aan de orde. Zij maken een zijsprong: het activerend 'subway' aanbod. Dit aanbod situeert zich volledig in de vrijetijdssfeer en bereidt de jongeren voor op het aanbod in de arbeidssfeer ('try-out' en 'find-out'). Een dergelijke organisatiestructuur is sluitend naar de behoeften van de jongeren. Er dient wel over gewaakt te worden dat jongeren er zich bewust van blijven dat zij in een arbeidsmarktgericht traject zitten en dat zij bijvoorbeeld niet blijven 'hangen' in het vrijetijdsgericht aanbod.

5.2.3 In- en uitstapmomenten

Met het oog op het groepsproces van de jongeren, is het werken met een vaste groep binnen voortrajecten sterk aangewezen. Voor de maatschappelijk kwetsbare jongeren, die in de voortrajecten instromen, werkt de groep beschermend en kan zij als hefboom fungeren om individuele doelstellingen te realiseren. Als de groep wisselt, vraagt het groepsproces soms zoveel energie, dat het groepsproces een doel op zich dreigt te worden. Tezelfdertijd kan men zich afvragen of het werken met vaste groepen realistisch en zelfs wenselijk is, gelet op het grote verloop binnen het systeem van deeltijds leren. Daarnaast stoort wisseling van de groep het groepsproces niet altijd. Dit is van verschillende factoren afhankelijk. Werken met vaste groepen zou vaste in- en uitstroommomenten vragen. We willen hier niet aan vasthouden.

Wat de instapmomenten betreft willen we evenmin de deur volledig openzetten. Het is aan de begeleider van een voortraject om een inschatting te maken van de mogelijkheid om een nieuwe deelnemer na het officiële instapmoment alsnog toe te laten. Dit hangt enerzijds af van de groep, anderzijds van de jongere in kwestie. Het is ook aan de begeleider van de groep om hierover de uiteindelijke beslissing te nemen. Het belang van een vaste groep heeft niet alleen te maken met persoonlijkheden, maar ook met werkvormen. Zo is een vaste groep minder belangrijk voor een activerend aanbod, maar wel belangrijk voor een oriënterend aanbod. In die zin kunnen er wel afspraken gemaakt worden, bijvoorbeeld vrije instroom tijdens de activerende fase, geen instroom tijdens de oriënterende fase (als hier een onderscheid in wordt gemaakt).

Wat de uitstapmomenten betreft is het niet de bedoeling jongeren langer dan nodig 'vast' te houden in een voortraject. De jongere tekent niet voor een voortraject an sich, maar wel voor een opstap naar de arbeidsmarkt. Heeft de jongere een volwaardig alternatief, kan hij/zij het voortraject verlaten. In sommige gevallen kan dit gegeven motiverend werken.

5.3 De duur van een voortraject

5.3.1 Afbakening in tijd

Voor de jongere is het belangrijk dat het voortraject duidelijk afgebakend is in tijd. Enkel dan kunnen voortrajecten als schakel in een totaaltraject gezien worden.

Is er een permanent aanbod, dan moet erover gewaakt worden dat jongeren niet blijven 'hangen' en dat zij enig zicht hebben op het tijdsperspectief. Bij een projectmatige werking moet vooral gekeken worden welke termijn nodig is om de doelstellingen te realiseren. We stellen minimum acht weken als norm.

5.3.2 Frequentie en duur van de contactmomenten

Zowel in het aantal contactmomenten per week als in de duur van deze contactmomenten waren er verschillen, niet alleen tussen VCVL en Arktos, maar ook binnen deze vormingsorganisaties. Als algemene regel wordt gesteld te streven naar minimaal acht contacturen per week (bij een minimale duur van acht weken).

Wat het aantal contactmomenten betreft gaat de voorkeur naar meerdere contactmomenten per week. Die bevorderen het engagement van de jongeren. Eén contactmoment per week is weinig om een relatie op te bouwen of een groepsproces te hebben. In sommige voortrajecten ligt het absentisme trouwens hoog, waardoor de tijdsperiode tussen twee contactmomenten bij afwezigheid wel heel groot kan worden.

Wat de duur van de contactmomenten betreft hebben zowel halve als volledige dagen voordelen. Zo is het bijvoorbeeld gemakkelijker zich te engageren voor een halve dag dan voor een hele dag. Het is opvallend hoe jongeren minder te laat komen als het contactmoment slechts een halve dag duurt. Anderzijds is een halve dag te kort voor sommige activiteiten. Vooral als men grotere opdrachten wil realiseren, zijn volledige dagen noodzakelijk.

5.4 Capaciteit

Rekening houdend met de kenmerken en de problematiek van de jongeren, is de capaciteit van voortrajecten beperkt. Ook sommige werkvormen laten slechts een beperkt aantal deelnemers toe, bijvoorbeeld individuele werkvormen. Andere werkvormen vereisen dan weer een minimum aantal deelnemers, bijvoorbeeld activerende werkvormen. We stellen de norm op minimum vier en maximum acht deelnemers.

5.5 Motivationale hefboomen

Jongeren die instromen in voortrajecten worden soms de zogenaamde 'restgroep' genoemd. Velen van hen glipten keer op keer door de mazen van het net. Ook in de voortrajecten zelf lijkt men een deel van de jongeren te verliezen. Absenteïsme is een belangrijk probleem. Het is belangrijk om de motivatie van jongeren organisatorisch te ondersteunen. Een sluitend netwerk van samenwerkende partners is hierin cruciaal. Daarnaast kan men ook aan 'verplichting' en/of beloning denken.

5.5.1 Een sluitend netwerk van samenwerkende partners

Omdat motivatieproblemen, die de focus zijn van voortrajecten, zeer hardnekkig zijn, mag er geen ruimte zijn voor ontsnappingsmogelijkheden. Enkel een sluitend netwerk, waarin een goede informatie-uitwisseling en samenwerking zijn, kan het hoofd bieden aan het absenteïsme. Vanuit verschillende hoeken moet men jongeren tijdens een voortraject blijven aanspreken, stimuleren en motiveren.

In functie van dit type netwerking is een actieve rol van scholen belangrijk. Dit geldt voor het hele leerkrachtenkorps. Alle leerkrachten moeten achter het voortraject kunnen staan en jongeren stimuleren hieraan deel te nemen. Het is dan ook belangrijk dat leerkrachten goed op de hoogte zijn van de inhoud en ook van het nut van voortrajecten, dat ze weten welke leerlingen eraan deelnemen, en welke evolutie ze daar kennen. De klassenraad kan hierin een meer formele schakel zijn. Zo zouden voortrajecten op de klassenraad moeten besproken worden. Eventueel kunnen begeleiders van voortrajecten ook uitgenodigd worden op klassenraden. We willen er wel niet voor pleiten dat zij op alle klassenraden aanwezig moeten zijn. Dit zou niet haalbaar zijn. Maar er is wel een brugfiguur nodig. Trajectbegeleiders zouden die rol kunnen vervullen.

Daarnaast moeten men ook aan de ouders denken. Ook zij moeten betrokken worden. Zij moeten het nut van voortrajecten inzien zodat zij hun kinderen kunnen motiveren om deel te nemen.

Tot slot moet gedacht worden aan het betrekken van actoren uit de welzijnssector in functie van specifieke problematieken. Screening van de instromers van voortrajecten wijst uit dat heel wat jongeren verstrikt zijn in multi-problem situaties. Een ander probleem is druggebruik. Onderwijs en vormingswerk worden door beiden sterk gehypothecerd en dergelijke problematieken overstijgen ook de expertise van scholen en vormingswerkers. Door de welzijnssector te betrekken kan een multidisciplinaire aanpak geboden worden. Het CLB, eveneens belangrijk binnen het sluitend netwerk, moet haar brugfunctie hierin opnemen.

Op het vlak van netwerking moet nog heel wat gebeuren. Binnen Voor-Deel moesten vormingswerkers vaak van nul beginnen. Zij konden niet of nauwelijks terugvallen op bestaande netwerken. Voortrajecten kennen momenteel ook onvoldoende continuïteit opdat vormingswerkers zelf een stevig netwerk kunnen uitbouwen. Algemeen willen we stellen dat men maximaal gebruik moet maken van bestaande overlegplatformen. De praktijk wijst uit dat er sowieso weinig ruimte is voor overleg tussen verschillende actoren. Een andere kwestie als verschillende actoren samenwerken is de privacy van jongeren. Hierover moeten afspraken gemaakt worden.

5.5.2 Het verplichtend karakter

Hoewel een verplichting wettelijk niet hard gemaakt kan worden buiten de 15 verplichte uren, kan men de druk op jongeren om te participeren toch groot maken. 'Verplichting' is echter een sterk beladen term, zeker in de context van vormingswerk, dat juist gekenmerkt wordt door een informeel karakter. In geval van motivationele problemen kan men zich trouwens afvragen in welke mate een verplichting zin heeft of zelfs contraproductief zou kunnen werken. Verplichting impliceert ook sanctionering, waarbij we in het licht van de voorgeschiedenis en kenmerken van vele van deze jongeren eveneens vragen kunnen stellen.

Toch is druk nodig, precies omdat er bij de jongeren weinig intrinsieke motivatie is. We moeten echter vermijden dat deze druk (eenzijdig) door de begeleiders van het voortraject moet uitgeoefend worden. Het is het netwerk van samenwerkende partners dat hierin verantwoordelijkheid draagt. De verschillende partners moeten een stimulerend klimaat creëren en deelname aan het voortraject blijven promoten (zie ook 5.5.1). Hoewel we het 'verplichtend karakter' van voortrajecten hier in positieve termen benoemen, laten we open of de verplichting ook meer letterlijk kan gezien worden. Die 'letterlijke' verplichting situeren we dan wel op het niveau van het voltijds engagement binnen het deeltijds leren. Of dit nu aangegaan wordt via een voortraject, een brugproject, werkervaring, een VDAB opleiding, ... We zijn voorstander van de verplichting van dit voltijdse engagement.

5.5.3 Beloningssysteem

Een andere manier om jongeren te motiveren om deel te nemen aan een voortraject is een beloningssysteem. Hoewel een materiële beloning niet per definitie wordt uitgesloten (bijvoorbeeld een vergoeding voor producten of arbeidsgerichte projecten, een vergoeding van VDAB - concreet in een van de voortrajecten: 1 euro/uur, filmtickets gekoppeld aan een puntensysteem, ...), is het ook niet noodzakelijk. De manier van werken zou voor de jongeren een belonend karakter moeten hebben. Deze is opbouwend en positief bekrachtigend. De succeservarin-

gen die voortrajecten beogen, worden als belonend ervaren. Daarnaast kunnen ook beloningsactiviteiten georganiseerd worden.

6. Zorg voor het totaaltraject

Zoals we reeds verschillende keren beklemtoonden, moeten voortrajecten gelinkt worden aan trajectwerking. Op methodisch-instrumenteel vlak veronderstelt een succesvolle trajectwerking trajectbegeleiding; op organisatorisch vlak een grondige afstemming van het aanbod van verschillende actoren.

6.1 Nood aan trajectbegeleiding

Om een totaaltraject te realiseren is trajectbegeleiding cruciaal. Binnen het DBSO is dit een belangrijk knelpunt. Vandaag zien we dat verschillende betrokkenen hierin initiatieven kunnen nemen: trajectbegeleiders, tewerkstellingsbegeleiders, leraren, sectorconsulenten, CLB, VDAB, ... Toch zien we op dit vlak te weinig gebeuren, zeker ten aanzien van de doelgroep van voortrajecten. Het is belangrijk dat hierover sluitende afspraken komen.

Zolang trajectbegeleiding van deeltijds lerenden niet verzekerd is, kan de verantwoordelijkheid voor het totaaltraject van de jongeren niet bij de organisatoren van voortrajecten liggen. Zij zijn slechts een eerste schakel in het traject. Hoewel trajectbegeleiding wel een facet kan zijn van een voortraject, ligt de verantwoordelijkheid voor het totaaltraject bij het netwerk van samenwerkende partners die het voortraject moeten dragen. Op die manier kunnen CDO's/CDV's aangesproken om de trajectbegeleiding van de jongere op te nemen. Maar men kan ook andere actoren betrekken, bijvoorbeeld VDAB.

6.2 Nood aan een toereikend en goed afgestemd aanbod alternatieven

Om een totaaltraject richting arbeidsmarkt te kunnen realiseren moet er een toereikend en kwalitatief hoogstaand aanbod van alternatieven zijn. Hier zien we vandaag enkele problemen.

Ten eerste zijn trajecten van jongeren die nog niet klaar zijn om zich in te schakelen op de arbeidsmarkt snel uitgeput. Naast voortrajecten en brugprojecten kunnen jongeren een opleiding van de VDAB volgen, maar elk van deze alternatieven is beperkt in tijd. Vandaag stromen er steeds meer 14-jarigen in het systeem van deeltijds leren in en zij moeten soms lange tijdspannes overbruggen alvorens 'klaar' te zijn voor de arbeidsmarkt.

Ten tweede zijn er vragen te stellen bij de kwaliteit van het aanbod. We gaven reeds aan dat voortrajecten geen structureel kader hebben en hierdoor een zeer verscheiden invulling krijgen. Er zijn ook geen garanties ten aanzien van kwaliteit.

Brugprojecten kennen wel structurele inbedding, maar er worden vragen gesteld bij de doorstromingsresultaten.

Ten derde zien we een leemte in het aanbod. In het systeem van deeltijds leren stromen heel wat jongeren in, voor wie 'arbeid' (tijdelijk) niet aan de orde is. Zelfs de doelstellingen van voortrajecten zijn te hoog gegrepen voor deze jongeren. Daarom zou er naast de initiatieven die de brug moeten slaan tussen opleiding en arbeidsmarkt (voortrajecten, brugprojecten, opleidingen VDAB) een aanbod moeten komen, dat enkel inspeelt op zinvolle tijdsbesteding buiten de 15 verplichte uren. Dat aanbod situeert zich volledig in de vrijetijdssfeer en de opstap naar de arbeidsmarkt is niet aan de orde.

Ten vierde moeten we ook rekening blijven houden met de economische realiteit. Een deel van de werkloosheid van deeltijds lerenden heeft ook te maken met krapte op de arbeidsmarkt. Ook voor deze jongeren zouden oplossingen gezocht moeten worden.

Naast een goed uitgebouwd aanbod moet er ook een goede afstemming zijn tussen de diverse initiatieven. De doelstellingen moeten op elkaar aansluiten en de verschillende initiatiefnemers moeten zicht hebben op de alternatieven.

7. Evaluatie van de voortrajecten

Evaluatie van de voortrajecten is een belangrijk en tegelijk heikel punt. Enerzijds is evaluatie noodzakelijk om de (meer)waarde van het aanbod zichtbaar te maken, zowel voor de samenwerkende partners als voor de financierende overheid. Anderzijds is het niet gemakkelijk om de (meer)waarde in harde criteria te vatten. Momenteel zijn doorstromingscijfers het enige formele evaluatiecriterium binnen de context van voortrajecten. Hiertegenover bestaat een grote weerstand. Te zeer focussen op doorstromingscijfers staat haaks op het maatwerk dat voortrajecten beogen.

De specifieke kenmerken van voortrajecten vragen om gepaste evaluatiemethodes. Bij een evaluatie moet men bedacht zijn op verschillende valkuilen.

Een eerste valkuil heeft te maken met de aard van de resultaten. In voortrajecten gaat het over 'soft outcomes' die moeilijk in hard cijfermateriaal te vatten zijn en waarbij 'harde criteria' juist contraproductief zouden werken. Er komt een zekere graad van subjectiviteit bij kijken, waarin begeleiders en deelnemers, maar ook begeleiders onderling kunnen verschillen.

In de tweede plaats is het moeilijk om uit de evolutie van de jongeren het effect van het voortraject te distilleren.

Een derde valkuil vinden we in de grote diversiteit van het publiek (in complexiteit van de problematiek) en het maatwerk dat hierin noodzakelijk is. Dit maakt vergelijking en normering quasi onmogelijk.

8. Rol voor de Vlaamse overheid

Tot slot gaan we in op de rol van de Vlaamse overheid. De verwachtingen hieromtrent zijn hooggespannen. Voortrajecten kunnen een hefboomfunctie vervullen in de opwaardering van het systeem van deeltijds leren. Als eerste stap hebben de vormingsorganisaties VCVL en Arktos, in samenwerking met hun partners, het concept van voortrajecten scherp willen stellen. Vanuit dit concept pleiten de verschillende betrokkenen voor een structurele verankering van voortrajecten. Hiervoor zijn engagementen van de Vlaamse overheid nodig. Die situeren zich op twee gebieden: certificering en financiering.

8.1 Certificering

Een belangrijke stap in de structurele verankering van voortrajecten is certificering. Op dit vlak doet zich momenteel een verschuiving van een diplomagericht naar een competentiegericht denken voor. De snelle ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt relativieren de absolute en levenslange waarde van diploma's. In de plaats daarvan wint de competentiebenadering waarin verworven competenties erkend worden meer en meer terrein. Het competentiebegrip is een multi-dimensioneel begrip. Het verwijst ten eerste naar meer dan direct inzetbare, vaktechnische competenties. Het omvat ook levensbrede, overdraagbare competenties, met inbegrip van een aantal basisvaardigheden en sleutelcompetenties (sociale competenties, positief zelfbeeld, autonoom kunnen denken en handelen, motivationele competenties, mentale soepelheid, functionele competenties). Ten tweede is er binnen het competentiebegrip ook ruimte voor verschillende manieren en plaatsen om competenties te verwerven. Ook buiten het formele onderwijs- en opleidingscircuit kunnen competenties verworven en erkend worden (Vanhoren, 2003).

Deze competentiegerichte benadering laat toe dat de leerervaringen die jongeren tijdens voortrajecten opdoen, gevaloriseerd kunnen worden en niet verloren gaan. Zowel de aard van de leerervaringen (sleutelcompetenties), als de plaats en manier waarop zij verworven worden (vormingswerk buiten de formele schoolse structuur) worden vandaag principieel erkend. Het is belangrijk dat de overheid initiatieven neemt om dit te formaliseren onder de vorm van een certificaat.

8.2 Financiering

Hoewel beleidsmakers overtuigd lijken van de noodzaak van voortrajecten, nam tot nu toe niemand de politieke verantwoordelijkheid ervoor op. De meeste voortrajecten werden en worden ontwikkeld door het vormingswerk, maar de onzekerheid over de financiële middelen hangt als een zwaard van Damocles boven de organiserende vormingsorganisaties.

Recent keurde de Vlaamse regering een besluit inzake tijdelijke projecten goed dat initiatieven voor de transitie van moeilijk bemiddelbare jongeren in het DBSO mogelijk maakt. CDO's kunnen projecten indienen om, in samenwerking met diverse partners, moeilijk bemiddelbare jongeren uit het DBSO een arbeidsmarktgerichte invulling te geven naast hun vijftien wekelijkse opleidingsuren. De voortrajecten, zoals we ze in deze nota hebben geconceptualiseerd, komen hiervoor in aanmerking.

Hoewel dit een positieve impuls is naar het werkveld beklemtonen we het belang van structurele middelen. Deze moeten de continuïteit bieden die nodig is om een kwaliteitsvol aanbod verder te ontwikkelen en te garanderen. Momenteel stellen de betrokken departementen (Onderwijs, Tewerkstelling en Cultuur) zich afwach- tend op. Het is evenwel belangrijk dat zij hierin een gezamenlijke verantwoorde- lijkheid nemen.

9. Bibliografie

Creten H., Van de Velde V., Van Damme J. & Verhaest D. (2003), *De transitie van het initieel beroepsonderwijs naar de arbeidsmarkt met speciale aandacht voor de ongekwalificeerde onderwijsverlaters: eindrapport*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.

Douterlungne M. (1998), *Voortrajecten tijdens de deeltijdse leerplicht: een aanbod van het vormingswerk*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2002-2003), *Statistisch jaarboek van het Vlaams Onderwijs 2001-2002*, Departement Onderwijs, Brussel.

Vanhoren I. (2003), 'EVC en sleutelcompetenties: competentiegericht denken en waarderen', in: DIVA, *Levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen. Gegevens, ontwikkelingen en beleidsmaatregelen*, Brussel.

Vettenburg N. & Vandewiele B. (2003), *Time-outprojecten met schoolvervangende programma's. Beschrijving van een experiment 2001-2003*, Koning Boudewijnstichting, Brussel.

SERV (2002), *Advies alternerend leren*, SERV, Brussel.

SERV (2003), *Platformtekst 'Alternerend leren - volwaardig leren'*, SERV, Brussel.

