

GE-START | EN-AVANT

**Kwalificerende trajecten voor
sociale professionals**

Colofon

Auteurs: Ken Van Roose, Jan Claeys, Hilke Peremans, Jos Sterckx, Tanja Nuelant

Hoofdonderzoeker: Ken Van Roose

Onderzoekers/leergroepbegeleiders: Benedicte Serroen, Helen De Sadeleer, Lydwine Meyhi, Liesbet Christiaen

Stuurgroep: Aagje Frederickx (Vlaams Welzijnsverbond), Hilke Peremans (Odisee), Jan Claeys (Odisee), Jeroen Bels (JES), Jos Sterckx (Odisee), Ken Van Roose (Odisee), Linda Beirens (Vlaams Welzijnsverbond), Luc Van Waes (VIVO), Lies Verhoeven (D'Broej), Maarten Loncin (SOM), Tanja Nuelant (Odisee)

Referentie: Van Roose, K., Claeys, J., Peremans, H., Sterckx, J. & Nuelant, T. (2022). GE-START | EN-AVANT – Kwalificerende trajecten voor sociale professionals. Proeftuinen voor het opleiden van werkende lerenden in sociaal-agogisch werk. Brussel: Odisee/cluster SAW.

Lay-out: Wim Pauwels

Voorwoord

Sociale ondernemingen in de welzijns- en gezondheidssector en de sociale economie vinden steeds moeilijker nieuwe medewerkers en tegelijk hebben ze meer dan ooit nood aan gekwalificeerd en deskundig personeel. Nochtans is kwaliteitsvolle dienstverlening een terechte verwachting van cliënten en hun omgeving, maar evenzeer van de overheid en de brede publieke opinie.

Sociale ondernemingen kunnen vandaag hun nieuwe medewerkers niet langer uitsluitend zoeken in de nieuwste lichte van afgestudeerden in sociale opleidingen. Door de krapte op de arbeidsmarkt maar ook door de behoefte aan diversiteit en innovatie schiet het klassiek aanwervingsbeleid gebaseerd op diploma en anciënniteit tekort. Sociale ondernemingen opereren in een steeds disruptievere omgeving met budget- en outputfinanciering, het verlaten van diploma-financiering, vermaatschappelijking en individualisering van de zorg, zorgvouchers, schaalvergroting, superdiversiteit, ... Het werkveld moet dus op zoek naar andere wervingskanalen, naar andere methodes en naar andere profielen om vaardigheden en knowhow op de werkvloer te krijgen... en te behouden.

Vele kandidaat-sociale-professionals beschikken wel over de juiste basishouding en persoonlijkheid, maar hebben niet altijd de juiste opleiding en kennis die het werk vereisen. Dikwijls verlieten ze de schoolbanken zonder diploma, wat hen het niet zelden achterliet met 'leerkwetsuren'. Misschien werk(t)en ze al in andere sectoren en willen ze zich nu engageren voor een sociale job. Sociale ondernemingen staan bovendien

midden in een superdiverse samenleving. Dit toont zich bijzonder in de doelgroepen waarvoor en waarmee ze werken. Diversiteit in het personeelsbeleid is een noodzakelijke stap naar het realiseren van een diversiteitsbeleid. Voor verschillende organisaties is de realisatie van een divers personeelsbestand echter een grote uitdaging. In de Brusselse context wordt dit nog verder uitvergroet.

Het opleidingsveld wordt gelijkaardig met deze problematiek geconfronteerd. Ondanks aangepaste trajecten voor volwassenen blijft een belangrijk potentieel van werkende lerenden onderbenut en blijven vragen naar deskundigheidsbevordering vanuit sociale ondernemingen en hun medewerkers nog onbeantwoord. In formele en informele contacten met het werkveld hoort Odisee hoe het verder zou kunnen bijdragen aan oplossingen voor dit probleem door een verder doordenken op systemen van werkplekleren, afstandsonderwijs en duaal leren voor werkenden in de socialprofitsector.

Oproep 472 'Werkenden en Kwalificerende Trajecten' van Europa WSE (voorheen het Vlaamse ESF-Agentschap) bood een uitstekende mogelijkheid voor experiment. In de twee proeftuinen van GE-START | EN-AVANT konden we onderzoeken hoe sociale professionals en werkende lerenden kunnen worden getraind en/of hun weg naar een sociale job zouden kunnen vinden. Odisee werkte daarvoor samen met Vlaams Welzijnsverbond, SOM, VIVO, D'Broej en JES. Het project legt een bijzonder focus op de Brusselse context en het Nederlandstalige

sociale werkveld in Brussel (met haar meertalige en superdiverse context), maar we hebben tegelijk ook oog voor de verbreding van onze onderzoeksresultaten naar het bredere Vlaamse en grootstedelijke sociale landschap.

Deze managementsamenvatting geeft een snelle inkijk in het verloop van het project, de resultaten ervan en de beleidsconclusies die we eruit willen trekken.

Onze aanbevelingen richten zich zowel naar de overheid, naar de cluster Sociaal-Agogisch Werk van Odisee als naar het bredere hogeschoolbeleid. Voor het (eigen) onderwijsbeleid formuleren we aanbevelingen in 4 domeinen: Outreachend werken is een sleutel voor het bereiken van werkende lerenden; Er is nood aan flexibele, resultaatgerichte opleidingen met een haalbaar tijdsplan en tempo die leiden tot aantoonbare competenties en competentiebewijzen; Relevante ervaringskennis en expertise inzetten in het leerproces werkt versterkend; Krachtige leeromgevingen komen tot stand in co-creatie met werkgevers en vanuit samenwerking tussen opleidingsaanbieders.

Onze aanbevelingen voor het beleid clusteren we in 6 thema's: Toegankelijk en inclusief hoger onderwijs met aandacht voor werkende lerenden; Metacognitieve vaardigheden en informatievaardigheden als hefboom voor levenslang leren; Het erkennen van Eerder Verworven Competenties; Microcredentials en microdegrees als flexibele opleidingsvorm met civiele waarde; De rol van het hoger onderwijs in het opleiden van werkenden; Aanwerven en opleiden via duaal leren als oplossing voor instroom in knelpuntberoepen.

Het zal niet verwonderen dat geen enkele van deze aanbevelingen makkelijk te implementeren is, in het bijzonder niet voor de doelgroep waarop we ons met dit project richten. We hopen dat we toch een aanzet konden geven.

Onze dank gaat uit naar iedereen die rechtstreeks of onrechtstreeks bij dit project betrokken was. In het bijzonder bedanken we de deelnemende organisaties en de deelnemers in het project, die ons mee op pad hebben gezet. Ook de vele gesprekken met organisaties uit het werkveld en de geëngageerde docenten, die mee hebben vormgegeven aan het project, waren onmisbaar om tot een krachtig resultaat te komen.

De leden van de stuurgroep (SOM, Vlaams Welzijnsverbond, VIVO, D'Broej en JES) willen we danken voor hun engagement en kritische inbreng gedurende de projectperiode.

Tot slot willen we Europa WSE (voorheen ESF) bedanken voor de middelen en ondersteuning om dit project te kunnen uitvoeren. Truvius heeft ons mee op weg gezet in het formuleren van beleidsaanbevelingen.

**Kernteam GE-START | EN-AVANT
December 2022**



lees het volledige rapport na op www.odisee.be/GE-START of scan de QR-code:



“Een projectgroep die zich richtte op kwalificerende trajecten voor werkenden zat in de kern en in het hart van onze sociaal-agogische opleidingen in Odisee. We hebben een traditie en cultuur van onderwijs maken samen met volwassen lerenden, met een team van docenten die sterk verbonden zijn met het werkveld en geloven in talenten en leerkansen van volwassen lerenden. Dit in combinatie met een werkveld waar krachtgericht werken centraal staat.

Iedereen die ooit al gewerkt heeft met volwassen lerenden (h)erkent dat de binnengebrachte ervaring een rijkdom is voor het leerproces en de opleiding in kwestie.

Met dit project namen we de kans om samen met werkveldpartners extra stappen te zetten. We kregen gedurende het project een spiegel voorgehouden over hoe we als opleidingen soms nog al te strikt denken vanuit onze eigen kaders. De dagelijkse praktijk is niet altijd evident maar het is zeker de moeite waard om wat we samen leerden in dit soort project verder uit te bouwen.”

Tanja Nuelant, Clusterdirecteur Sociaal-Agogisch Werk, Odisee

Aanleiding en situering

In 2020 lanceerde Europa WSE (voorheen het Vlaamse ESF-agentschap) oproep 472 'Werkenden en kwalificerende trajecten'. Met het oog op scholing, bijscholing en omscholing van werkenden wilde Europa WSE via deze oproep proeftuinen financieren die de mogelijkheden en randvoorwaarden van de deelname van werkenden aan beroeps- en onderwijskwalificerende trajecten verkennen. Daarbij werd de samenwerking tussen werkgevers, sectororganisaties, onderwijs en opleidingsverstreckers gestimuleerd.

Odisee (projectleider), SOM, JES, D'Broej, VIVO en het Vlaams Welzijnsverbond sloegen de handen in elkaar om een gemeenschappelijk project te ontwikkelen met als titel 'Kwalificerende trajecten voor sociale professionals'.

Het opzet van dit project was om een breed toegankelijke opleiding op te zetten voor werkenden in de brede sociale sector. Met deze opleiding wilden we sociale professionals versterken in hun beroep en hen warm maken en voorbereiden op instroom in het hoger onderwijs. Daarnaast wilden we ook mensen die niet in de sector werken toeleiden naar een sociaal beroep.

In een tweejarig traject werd tussen november 2020 en december 2022 vormgegeven aan een actie-onderzoek waarin werd onderzocht hoe zo'n opleiding er kan uitzien en wat drempels, risicofactoren en succesfactoren zijn.

Tijdens het project werden werknemers, vrijwilligers en stafmedewerkers uit 67 organisaties bevroegd. Deze organisaties bevonden zich in de kinderopvang, jeugdwerk, jeugdhulpverlening, arbeidsbemiddeling, ouderenzorg, inburgering en integratie, sociale innovatie, sociaal-cultureel werk, buurt- en dienstencentra, begeleiding van personen met een beperking, gemeenschapscentra en mantelzorg. Daarnaast bevroegen we ook docenten, trajectbegeleiders en beleidsmedewerkers binnen Odisee.

20 lerenden engageerden zich om deel te nemen aan het traject. Er werden 2 leergroepen georganiseerd van telkens 18 bijeenkomsten. De eerste leergroep liep van september 2021 tot juni 2022. De tweede leergroep liep van januari 2022 tot december 2022. 7 deelnemers doorliepen het volledige traject. Doorheen het traject werd de relevante ervaringskennis van de lerenden gedocumenteerd in een portfolio dat de basis vormde voor de erkennen van Eerder Verworven Competenties (EVC). Het leertraject werd afgesloten met een EVC-assessment, waarin de competenties van de deelnemer werden gevaloriseerd in een competentiebewijs.

lees het volledige rapport na op www.odisee.be/GE-START of scan de QR-code:





Onderzoeksvraag en aanpak

Het actie- onderzoek werd in volgende stappen/cyclussen uitgevoerd:

1. Literatuurstudie en onderzoek naar goede praktijken (november 2020 – maart 2021)
2. Exploratieve gesprekken bij werkgevers, kandidaat-deelnemers en docenten binnen de opleidingen (januari 2021 – april 2021)
3. Ontwerp van een aanbod (maart 2021 - april 2021)
4. Aftoetsen/bijsturen van het aanbod bij werkgevers, kandidaat-deelnemers en docenten (april 2021 - augustus 2021)
5. Eerste uitvoering van het aanbod / evaluatie van het aanbod (september 2021 – juni 2022)
6. Bijsturen van het aanbod / tweede uitvoering van het aanbod (januari 2022 – december 2022)
7. Afsluitende analyse en reflectie (november 2022-december 2022)

Tijdens het onderzoek werden bevragingen georganiseerd bij werkgevers, kandidaat-deelnemers, docenten en andere interne stakeholders van Odisee.

1. Er werden 67 organisaties bereikt in totaal
2. Er werden 26 verkennende gesprekken georganiseerd in 20 organisaties
3. Er werden 17 interne verkennende gesprekken georganiseerd
4. Het ontwerp van het aanbod werd voorgelegd op de onderwijsteams van de bachelors Gezinswetenschappen, Sociaal werk en Orthopedagogie en het onderwijsteam van het graduaat Maatschappelijk Werk (Odisee)
5. Het aanbod werd verder uitgewerkt in 3 werksessies met 15 docenten (Odisee)
6. Er vonden 72 rekruteringsgesprekken plaats. In sommige organisaties vonden meerdere gesprekken plaats. Tijdens deze sessies was ruimte voor feedback op het aanbod
7. Het aanbod werd afgetoetst bij de verschillende stakeholders

We vertrokken vanuit de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe kunnen we sociale professionals versterken?
2. Welke sociale professional heeft de sociale sector nodig?
3. Hoe kunnen we werkpleklere in de praktijk brengen?
4. Hoe kan vindplaatsgericht werken worden ingezet als methode om kandidaat-deelnemers te rekruteren?



Beleidsaanbevelingen en conclusies

1. Toegankelijk en inclusief hoger onderwijs met aandacht voor werkende lerenden

- ▶ Het hoger onderwijs dient in het opleiden van werkende lerenden extra aandacht te hebben voor drempels en specifieke kwetsbaarheden. (1.1)
- ▶ De toelatingsvoorwaarden voor het hoger onderwijs werken drempelverhogend. Ook de toelatingsproeven werken in een aantal gevallen mogelijks drempelverhogend ondanks het feit dat ze net het tegenovergestelde beogen. Een meer inclusief toelatingsbeleid is aangewezen. Zijn voorbereidingsprogramma's effectiever dan toelatingsprogramma's of formele vereisten? (1.2)
- ▶ Op het continuüm tussen 'generatiestudenten', 'volwassen studenten', 'werkende lerenden', 'werkende lerenden met relevante beroepservaring' dient te worden onderzocht welke aanpak gemeenschappelijk werkt voor al deze doelgroepen en welke aanpassingen nodig zijn voor welke doelgroep, bijvoorbeeld op vlak van werving, communicatie, organisatie, curriculum en didactiek. Voor 'werkende lerenden met beroepservaring' is intensieve samenwerking met werkgevers aangewezen. (1.3)
- ▶ Beroepservaring uit heden en verleden dient te worden ingezet om opleiding verder te faciliteren en bestaande competenties te valoriseren. (1.4)
- ▶ Werknemers (maar ook werkgevers en hogescholen) moeten op de hoogte zijn van de rechten (verlofstelsels, premies,...) die geopend worden bij deelname aan vorming en opleiding. Een automatische toekenning kan hier verder aan bijdragen. (1.5)

2. Metacognitieve vaardigheden en informatievaardigheden als hefboom voor levenslang leren

- ▶ Voor het opleiden van 'levenslang lerenden' kan het inzetten op metacognitieve vaardigheden (vb. doelen stellen, plannen en organiseren, reflecteren,...) extra leerwinst opleveren.
- ▶ Ook het aanleren van informatievaardigheden (het kunnen opzoeken en verwerken van informatie) kan extra leerwinst opleveren.

Aanbevelingen voor de onderwijspraktijk

1. **Outreaching werken en voorbereiden op leren** vormen een belangrijke sleutel voor het bereiken van werkende lerenden.
2. Werkende lerenden vragen **resultaatgerichte opleidingen met een haalbaar tijdspad en tempo**, die te combineren zijn met werk en gezin en die leiden tot **aantoonbare competenties en competentiebewijzen**.
3. **Relevante ervaringskennis en expertise** waarderen en inzetten in het leerproces vormen een belangrijke sleutel voor het engageren van motiveren van werkende lerenden.
4. **Krachtige leeromgevingen komen tot stand in co-creatie met werkgevers** en vanuit samenwerking tussen opleidingsaanbieders.

3. EVC - nood aan uniforme procedures voor het erkennen van Eerder Verworven Competenties?

- ▶ De EVC-procedure kan opleidingen in het hoger onderwijs meer aantrekkelijk maken voor zij-instromers. Zeker wat betreft het toeleiden van zij-instromers naar knelpuntberoepen kan dit voordelen opleveren. (3.1)
- ▶ De prijs die een lerende betaalt voor het afnemen van een EVC-assessment is niet kostendekkend. Daarnaast lopen hogescholen mogelijks inkomsten mis voor de studiepunten die worden verworven via EVC. De financiering van EVC's dient dus te worden onderzocht. (3.2)
- ▶ EVC-procedures moeten meer toegankelijk, meer transparant en uniform zijn. Samenwerking tussen opleidingen en associaties voor het ontwikkelen van EVC-procedures is aangewezen. (3.3)

4. Microcredentials en microdegrees als flexibele opleidingsvormen met civiele waarde

- ▶ Microdegrees zijn een flexibele opleidingsvorm die kan worden ingezet om werknemers bij te scholen op korte termijn. (4.1)
- ▶ Deze opleidingsvorm kan het hoger onderwijs meer toegankelijk maken en nieuwe op maat-leersituaties introduceren (4.2)
- ▶ Er is aandacht nodig voor de compatibiliteit van deze microdegrees met opleidingen op langere termijn en de duurzaamheid van dit model. Zijn de credits die worden verworven ook op langere termijn inzetbaar voor het bekomen van vrijstellingen in steeds evoluerende opleidingen? (4.3)
- ▶ Een vraag is op welke manier deze programma's toegankelijk kunnen gemaakt worden voor werkenden. Kunnen deze worden gevolgd via dagonderwijs, avondonderwijs of afstandsonderwijs en in welke formules? (4.4)
- ▶ Kunnen hogescholen meer flexibel omspringen met toelatingsvoorwaarden bij microdegrees en microcredentials? (4.5)

5. Competenties of diploma's? Wat is de rol van het hoger onderwijs in het opleiden van werkenden?

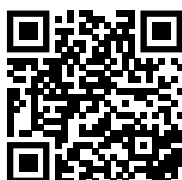
- ▶ De tendensen m.b.t. het inzetten van Eerder Verworven Competenties, microcredentials en flexibele opleidingen wijzen op een evolutie van 'diplomadenken' naar 'competentiedenken', zeker wanneer het gaat over werkende lerenden. Deze evolutie wordt verder versterkt in die sectoren waarin we veel knelpuntberoepen terugvinden.

Daarbij zien we een aantal vragen die voortkomen uit het onderzoek, die specifiek gelden voor die sectoren met knelpuntberoepen:

- ▶ Wat is de waarde van een hoger diploma op de hedendaagse en toekomstige arbeidsmarkt?
- ▶ Wat is de waarde van microcredentials op de hedendaagse en toekomstige arbeidsmarkt en binnen het hoger onderwijs?
- ▶ Wat is de waarde van EVC-bewijzen op de hedendaagse en toekomstige arbeidsmarkt en binnen het hoger onderwijs?
- ▶ Welke vormen van training en opleiding sluiten aan bij de noden van werknemers en werkgevers en op welke manier kunnen deze best worden gecertificeerd?
- ▶ Op welke manier kunnen samenwerkingen tussen het werkveld en het hoger onderwijs leiden tot certificering? Wat is de rol van het hoger onderwijs m.b.t. het erkennen van Eerder Verworven Competenties?

6. Knelpuntberoepen – op naar een kader voor aanwerven en opleiden via duaal leren

- ▶ Het model rond 'aanwerven en opleiden via duaal leren' dient verder te worden onderzocht binnen de opleidingen die gericht zijn op de combinatie werken en leren. (6.1)
- ▶ Ook het wettelijk, financieel en praktisch kader dient verder te worden onderzocht. (6.2)
- ▶ Hoe deze vorm van leren kan worden ingericht op de werkvloer en wie dit dient te faciliteren en begeleiden dient verder te worden onderzocht. (6.3)



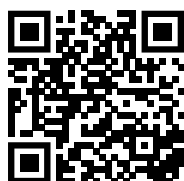
lees het volledige rapport na op www.odisee.be/GE-START of scan de QR-code:

Onderzoekscentrum Sociaal Werk
Warmoesberg 26, 1000 Brussel

www.odisee.be/onderzoekscentrum-sociaal-werk



Lees het volledige rapport na
op www.odisee.be/GE-START
of scan de QR-code:



Deze publicatie kwam tot stand met de
steun van het Europees Sociaal Fonds.
Het ESF stelt middelen ter beschikking
voor innovaties die bijdragen tot meer
en betere jobs voor meer mensen.
Ontdek de werking in Vlaanderen via
www.esf-vlaanderen.be.

