

# Trans pop

werk  
schrift **4**

# Voorwoord

Dit vierde werkschrift, een gemeenschappelijke uitgave van GTB en DBO (Dienst beroepsopleiding van het Onderwijs & Vorming), gaat dieper in op de thematiek van de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's) in het kader van het levenslang leren.

De bedoeling is elke werknemer de kans te geven zich persoonlijk te ontwikkelen en sterker te stellen voor een deelname aan de arbeidsmarkt. Elke werknemer heeft hiervoor recht op een POP. Tegen 2020 hoopt men iedereen via een POP te ondersteunen in zijn of haar zoektocht naar werk of een verandering van werk. In het kader van een betere aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt werd ook binnen het onderwijs de kans geboden om binnen een ESF-project een POP te ontwikkelen.

Vanuit de positieve ervaringen in eerdere gemeenschappelijke projecten (J@W's, VOLA en DODI) beslisten GTB en DBO om samen een POP-project, TRANSPOP genaamd, in te dienen gericht op leerlingen uit het buso-onderwijs. In dit vierde werkschrift vindt u enerzijds de 'handleiding' over onze visie, doelstellingen, stappen, instrumenten en mogelijke werkwijze. Anderzijds is dit werkschrift doorspekt met tips en getuigenissen vanuit het werkveld. Aan dit project namen 11 OV2 en OV3-scholen verspreid over Vlaanderen en bijna 70 buso-leerlingen deel.

De uitdaging voor alle betrokken actoren én het beleid is nu om wat experimenteel ontwikkeld en goed bevonden werd in de verschillende projecten te implementeren in de reguliere werking van de betrokken organisaties.

Leuven, 1 september 2012

Luc Henau (GTB) en Daniël Samyn (DBO)

# Inhoud

Voorwoord	1		
Inleiding	4		
<b>1. TRANSPOP: projectschets en aanpak</b>	<b>8</b>		
<b>2. De verschillende fases in het TRANSPOP-traject</b>	<b>14</b>		
2.1 Kennismaking en vraagverduidelijking	15		
2.1 Doelstelling	15		
2.2 Inhoud van het gesprek	15		
2.3 Mogelijke werkwijze	16		
2.4 Instrumenten	16		
2.5 Tips vanuit het werkveld	17		
2.2 STAP 1: Wie ben ik?	19		
2.2.1 Doelstelling	19		
2.2.2 Inhoud van het gesprek	19		
2.2.3 Mogelijke werkwijze	19		
2.2.4 Instrumenten	20		
2.2.5 Tips vanuit het werkveld	20		
2.3 STAP 2: Wat wil ik?	23		
2.3.1 Doelstelling	23		
2.3.2 Inhoud van het gesprek	23		
2.3.3 Mogelijke werkwijze	24		
2.3.4 Instrumenten	25		
2.3.5 Tips vanuit het werkveld	28		
2.4 STAP 3: Wat kan ik (leren)?	31		
2.4.1 Doelstelling	31		
2.4.2 Inhoud van het gesprek	31		
2.4.3 Mogelijke werkwijze	32		
2.4.4 Instrumenten	32		
2.4.5 Tips vanuit het werkveld	35		
2.5 STAP 4: We maken een plan	37		
2.5.1 Doelstelling	37		
2.5.2 Inhoud van het gesprek	37		
2.5.3 Mogelijke werkwijze	38		
2.5.4 Instrumenten	38		
2.6 STAP 5: Opvolging en evaluatie van het plan	41		
2.6.1 Doelstelling	41		
2.6.2 Inhoud van het gesprek	41		
2.6.3 Mogelijke werkwijze	41		
2.6.4 Instrumenten	42		
2.7 STAP 6: Resultaat, afsluiten van het POP	45		
2.7.1 Doelstelling	45		
2.7.2 Inhoud van het gesprek	45		
2.7.3 Mogelijke werkwijze	46		
2.7.4 Instrumenten	47		
2.7.5 Tips vanuit het werkveld	47		
<b>3. Behaalde resultaten</b>	<b>48</b>		
<b>4. Besluiten</b>	<b>54</b>		
Afkortingen	61		
Dankwoord	61		
Deelnemende Scholen	62		
Deelnemende Werkwinkels	63		
Links naar de instrumenten	63		
Colofon	64		

# Inleiding

Onze maatschappij staat voor heel wat uitdagingen wat betreft loopbaan- en arbeidsmarktbeleid. De veranderingen en verschuivingen, zowel bij de zoektocht naar werk als binnen een loopbaan, zorgen ervoor dat men flexibel, gepast en op maat moet inspelen op vraag en aanbod. Een duidelijk zelfbeeld en sterke competenties zijn van fundamenteel belang op de belangrijke punten in de transitie van school naar werk. Een goed zelfinzicht helpt mensen in de aanloop naar een loopbaan of bij het veranderen van werk.

Met het Pact2020 leggen de Vlaamse regering en de sociale partners, naast het Vlaanderen-in-Actieplan, een extra nadruk op **het beter faciliteren van levenslang leren**. De bedoeling is **elke werknemer de kans te geven zich persoonlijk te ontwikkelen en sterker te stellen voor een deelname aan de arbeidsmarkt**. **Elke werknemer heeft hiervoor recht op een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)**. Tegen 2020 hoopt men iedereen via een POP te ondersteunen in zijn of haar zoektocht naar werk of een verandering van werk.

Ook het strategisch Europees kader Onderwijs en Opleiding 2020 stelt: **onderwijs en opleiding moeten burgers in staat stellen om vaardigheden en competenties te verwerven en te ontwikkelen met het oog op o.a. hun inzetbaarheid, actief burgerschap en op verder leren**. Een POP biedt in dit opzicht niet alleen mogelijkheden binnen de opleiding, maar creëert ook groeikansen voor later op de arbeidsmarkt. Jongeren al van in de schoolfase bewust maken van en inschakelen in dergelijke ontwikkelingstrajecten, dat is het vertrekpunt om een individueel leerproces op gang te trekken. Zij worden daarbij grondig geïnformeerd over de mogelijke begeleiding van in de schoolfase tot op de arbeidsmarkt.

De transitie van het onderwijs naar de arbeidsmarkt is voor iedereen, ongeacht achtergrond en schoolloopbaan, een belangrijke stap. De mate waarin deze transitie vlot verloopt, hangt af van heel wat factoren: studiekeuze, interesse, motivatie, maar zeker ook de mogelijkheden van elk individu. Of de jongere bij de overstap van school naar werk al dan niet wordt begeleid, is vaak bepalend voor het wel of niet toetreden tot de arbeidsmarkt. Denken we bijvoorbeeld aan jongeren met een arbeidshandicap. Een grote verantwoordelijkheid hiervoor ligt zowel bij de begeleiding binnen de schoolloopbaan als bij de begeleiding op de arbeidsmarkt. Een degelijke uitwisseling van informatie, onderlinge afstemming en open communicatie tussen beide zijn belangrijk om jongeren zo goed mogelijk te kunnen begeleiden. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn op zich niet voldoende, als er niet vertrokken wordt vanuit de noden en verwachtingen van de jongeren zelf bij hun zoektocht naar een passende job. De vraag wat belangrijk is

voor een leerling aan het einde van zijn of haar schoolcarrière, en wat dit betekent voor zijn keuzes op de arbeidsmarkt, geeft stof tot nadenken:

- Waar ga ik stage lopen tijdens mijn laatste schooljaar? Welke stageplaats sluit het beste aan bij mijn wensen, mogelijkheden en competenties?
- Wat wil ik volgend jaar doen? Ga ik nog een extra jaar studeren of ga ik liever onmiddellijk werken?
- In welk soort bedrijf wil/kan ik later werken?
- Welke taken doe ik het liefst?
- Wat kan ik goed?
- Wat kan ik nog bijleren?
- Hoe overtuig ik een werkgever om mij een contract te geven?

Dergelijke vragen zijn vaak niet zo makkelijk te beantwoorden. Zeker niet voor jongeren uit het buitengewoon secundair onderwijs (buso), die maar zelden spontaan een vraag rond werk of loopbaan formuleren. Om toch een antwoord te vinden op die vragen, moet men kunnen groeien in het keuzeproses. Reflecteren over verwachtingen, competenties, leerpunten, persoonlijke ontwikkeling, het bepalen van doelstellingen en aansluitend een plan maken, is voor niemand een gemakkelijke opgave. Maar het is wel zinvol, ook voor buso-jongeren. Weten waar je naartoe wil, wat je sterktes zijn en welke hulpmiddelen je kunt inzetten, vergroot eveneens je kansen om je doel te bereiken.

Met het TRANSPOP-project wilden we een POP (een Persoonlijk Ontwikkelingsplan) uitwerken dat bruikbaar en toegankelijk was voor OV2- en OV3-jongeren in het buso. We wilden jongeren in heel Vlaanderen de nodige ondersteuning bieden om tot een realistisch beeld te komen van zichzelf, hun

competenties en hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dit alles wilden we al doen van in de schoolfase, met het oog op een vlotte transitie naar de arbeidsmarkt.

We zijn hierbij vertrokken van onderstaand POP-model. Het focust op een duidelijk gefaseerd traject dat de jongere doorloopt om tot de uitvoering van zijn plan te komen en zijn stappen naar of op de arbeidsmarkt te realiseren.

Een POP start je niet op omdat het per definitie moet, maar omdat er een reële nood is, een reële vraag naar werk, naar opleiding of naar specifieke competentieontwikkeling vanuit de lerende. Er is dus een aanleiding die maakt dat het proces een meerwaarde betekent in de transitie of in het verwezenlijken van levenslang leren.

Het is dan ook belangrijk om vanuit die aanleiding te vertrekken: we analyseren de huidige situatie van de jongere, om in de eerste plaats te achterhalen wat zijn of haar wortels en achtergrond zijn. We stellen de vraag wat zijn of haar droom op het vlak van werk betekent. Van daaruit werken we verder, om na te gaan wat de verwachtingen zijn van de arbeidsmarkt. Samen met de jongere en de nodige begeleiders op school en op de werkplek wordt er een actieplan opgesteld om dichterbij de realisatie van die droom te komen. Het plan wordt uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd.

Dit werkschrift schetst enerzijds de aanpak in de begeleiding zoals gehanteerd doorheen het TRANSPOP-project en geeft anderzijds een overzicht van de verschillende stappen in het POP-proces. Per stap staan we stil bij de doelstellingen, de inhoud van de gesprekken, de mogelijke werkwijze en de ondersteunende instrumenten.

Figuur 1: POP-model zoals voorgesteld in de ESF-oproep rond POP-trajecten<sup>1</sup>.

## Persoonlijk Ontwikkelingsproces

Aanleiding → Huidige situatie → Ontwikkelingspunt(en) → Opties → Actieplan → Realisatie → Resultaat

1. ESF-programma doelstelling 2 2007-2013, Fiche oproep 202 Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) Prioriteit uit OP:3 - Ondernemings- en organisatiestructuur focussen op mens en maatschappij

# TRANSPOP: project- schets en aanpak

Met het project TRANSPOP wilden we jongeren in het buitengewoon onderwijs al van in de schoolfase een realistisch beeld geven van zichzelf, hun competenties en hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dat deden we aan de hand van een 'POP' of Persoonlijk Ontwikkelingsplan.

In een eerste fase van het project hebben we eenvoudige begeleidingsinstrumenten uitgewerkt die sterk rekening houden met de specifieke noden van de doelgroep. Een focus lag dan ook op eenvoudig taalgebruik en aanschouwelijkheid. Trajectbegeleiders en leerkrachten werden nauw betrokken bij de evaluatie en de bijsturing van de instrumenten.

In de tweede fase van het project werden 65 POP-trajecten begeleid. De doelgroepen waren OV3- en OV2-jongeren in hun laatste schoolfase. De eerste groep jongeren werd via opvolging en evaluatie voorbereid op de reguliere arbeidsmarkt of werd indien nodig geadviseerd en begeleid naar ABO-trajecten (alternerende beroepsopleiding), met het oog op tewerkstelling in het normaal economisch circuit (NEC). De tweede groep bestond uit jongeren die eventueel tewerkstelling vonden in een Beschutte Werkplaats, zo mogelijk in het normaal economisch circuit, of die begeleid moesten worden naar arbeidszorg of begeleid werken. Aan al deze jongeren werd al in de schoolfase een POP-traject aangeboden om zo hun droom naar werk scherper te stellen en/of te realiseren.

De selectie van de deelnemende leerlingen gebeurde door de scholen zelf, op diverse manieren. Een aantal scholen selecteerden één klasgroep laatstejaars, ongeacht de individuele toekomstperspectieven en mogelijkheden van de betrokken leerlingen.

## VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

“We hebben voor de groep VOLA<sup>2</sup>-leerlingen geopteerd, omdat deze jongeren volop werkervaring opdoen en omdat de overstap naar de arbeidsmarkt nakende is. Deze jongeren hebben een houvast nodig voor de toekomst. Binnen TRANSPOP werken ze reeds met een externe dienst, wat de drempel verlaagt.”

“Uit een voorgaand project bleek dat de leerlingen die afstuderen in de richting Grootkeukenmedewerker statistisch gezien het langst werkloos zijn en moeilijk een job vinden die aansluit bij hun mogelijkheden. Daarom hebben we deze groep laatstejaarsleerlingen gekozen om aan dit project mee te werken.”

2. VOLA is een vorm van alternering (leren en werken) binnen de opleidingsvorm 2 (OV2) van het buitengewoon onderwijs.

Deze aanpak bleek tijdsbesparend, omdat een aantal voorbereidende opdrachten klassikaal konden worden uitgevoerd. Daarnaast kon men een beroep doen op de kracht van de groepsdynamiek. De leerlingen doorliepen samen een proces en leerden andere meningen over ‘werken’ kennen en aanvaarden.

Andere scholen opteerden voor een selectie van individuele kandidaten, voor wie men dacht dat het project een meerwaarde kon hebben, rekening houdende met hun competenties, hun beeld van de arbeidsmarkt, hun voorgeschiedenis, (zorg-) vragen, ondersteuningsnood... Deze manier van werken maakte het mogelijk te vertrekken vanuit de vraag of de ondersteuningsnood van het individu. Afhankelijk van de aanpak kon dit extra inspanningen vragen op het vlak van organisatie, omdat de leerlingen verspreid zaten over verschillende klassen.

### VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

“Alle vakleerkrachten moesten over hun eigen pedagogische eenheid een vragenlijst per leerling invullen. In de lijst stonden vragen die betrekking hadden op: wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik. Op basis hiervan en in samenspraak met de directie, werden er per afdeling enkele leerlingen geselecteerd.

Elementen die meespeelden in onze keuze:

Wat zijn de concrete plannen van de leerling volgend schooljaar?

Heeft de leerling een realistisch beeld van zijn/haar kunnen en kunnen?

Heeft de leerling realistische en dus haalbare wensen voor de toekomst?

Welke zijn de beperkingen van de leerling waardoor hij of zij zeker op trajectbegeleiding aangewezen zal zijn?

Heeft de leerling een vangnet m.b.t. begeleiding naar de arbeidsmarkt na school?”

“We hebben geopteerd voor jongeren uit de ABO-groep omdat dit jongeren zijn bij wie de arbeidssituatie dichtbij is. We hebben voor die ABO-jongeren gekozen van wie de zorgvraag groot is, omdat we denken dat zij een begeleiding van GTB nodig zullen hebben en dat er al kan worden voorzien in een warme overdracht naar GTB.”

“Momenteel hebben we POP ingezet voor jongeren die...

...nog geen idee hebben van hun toekomst op de arbeidsmarkt.

...nog geen realistisch beeld hebben van zichzelf.

...weinig steun krijgen van thuis bij het zoeken naar een job.

...niet in staat zijn alleen te solliciteren.

...vastzitten in hun schoolloopbaan.”

...behoefte hebben aan begeleiding, ondersteuning, hulp...”

Gezien de bijzondere ondersteuningsnood van de doelgroep was het belangrijk dat onderwijs- en arbeidsmarktactoren de handen in elkaar sloegen. **Daarom pleitten we voor een begeleidingsmodel waarin schoolbegeleider, trajectbegeleider, ouders, CLB, klassenraad en leerling in onderling overleg samenwerkten om een vlotte transitie te realiseren. De intense samenwerking tussen diverse betrokken actoren was een cruciale factor om een optimale begeleiding te voorzien en werd zo een gedeelde verantwoordelijkheid in de begeleiding.**

De verschillende actoren (leerling, leerkracht, trajectbegeleider) werkten intensief samen om:

- de ondersteuningsnood van de jongere te bepalen
- een plan te maken
- taken te verdelen.

Een trajectbegeleider voorzag ongeveer 8 uur gesprekstijd per leerling voor het opmaken van het persoonlijk ontwikkelingsplan. Om jongeren voor te bereiden, werden gesprekken gekoppeld aan individuele opdrachten en/of groepsopdrachten.

De leerkracht voorzag tijd:

- voor overleg tussen leerkracht en trajectbegeleider
- om klas- of individuele opdrachten te ondersteunen, al dan niet in samenwerking met de trajectbegeleider
- voor een driehoeksgesprek tussen leerling, leerkracht en trajectbegeleider met het oog op het opstellen van het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Sommige scholen opteerden ervoor om alle begeleidingsgesprekken samen met de trajectbegeleider te voeren, anderen kozen ervoor om te overleggen op de cruciale momenten, bijvoorbeeld bij het opstellen van het plan en de evalueatie. Uit de evaluatie bleek dat deze flexibiliteit door alle partijen sterk geapprecieerd werd.

## VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

“De leerkracht heeft het project uitgelegd en het materiaal en de instrumenten geïntroduceerd. Daarna is de GTB-begeleider zich komen voorstellen. Individuele gesprekken gebeuren vooral door de GTB-begeleider. De leerkracht ondersteunt indien nodig. De leerkracht begeleidt extra als er vragen zijn bij thuisopdrachten en communiceert naar de ouders.

“Inleiding en voorstelling van het TRANSPOP-project:

Leerlingen kregen een ‘schriftelijke’ uitnodiging, een teaser, van de leerkracht. De doelstelling werd vooral door de leerkracht gesteld. De trajectbegeleider lichtte het verloop van het project toe. De ouders werden door leerkrachten ingelicht.

**STAP 1:**

Gesprek ‘wie ben ik’ vond plaats in de werkwinkel met de trajectbegeleider.

**STAP 2:**

Groepsgesprek over ‘wat wil ik’ onder leiding van leerkracht en trajectbegeleidster in de klas.

**STAP 3:**

Individueel gesprek over de competenties onder leiding van leerkracht en trajectbegeleider.

**STAP 4:**

Plan wordt opgesteld door trajectbegeleider, met tips van het hele leerkrachtenteam”

“De leerkracht zorgt voor de organisatie van het project binnen de school. Ze herinnert de leerlingen aan hun afspraken met de trajectbegeleider via een aantekening in hun agenda. De leerkracht spreekt ook collega’s aan om bepaalde opdrachten binnen het project in te vullen (competentievragenlijst) of op te volgen (het werkplan).

De trajectbegeleider leidt de gesprekken met de leerlingen, de leerkracht begeleidt. Bij de opstart van het project fungeert de leerkracht als vertrouwenspersoon. Bij verdere stappen van het project biedt de leerkracht ondersteuning bij de werkpunten van het plan (aanreiken van technieken / hulpmiddelen). Samen plannen we de verschillende stappen van het POP binnen het lesrooster van de leerlingen.”

In het kader van het POP-project werden de verschillende stappen geregistreerd in een individueel VDAB-dossier per leerling. Deze registratie zorgde ervoor dat hun dossier reeds van in de schoolfase op punt stond.



# 2.

## De verschillende fases in het TRANSPOP-traject

### 2.1 Kennismaking en vraagverduidelijking

#### 2.1.1 Doelstelling

In deze fase willen we de jongere duidelijk maken wat een POP inhoudt. De jongere weet ook wie hem zal begeleiden. Aan het einde van deze stap heeft de jongere een uitgeklaarde vraag, die duidelijk geformuleerd is voor zowel zichzelf als de begeleider, en heeft hij zicht op de doelstellingen en het verloop van het traject.

#### 2.1.2 Inhoud van het gesprek

- voorstelling van de trajectbegeleider en GTB als ondersteunende organisatie
- toelichting over 'wat een POP is'
- toelichting over het verloop van de gesprekken / de begeleiding

#### Persoonlijk Ontwikkelingsproces

Kennismaking met begeleider en POP, vraagverduidelijking

➔ Gesprek over 'Wie ben ik?'

➔ Gesprek over 'Wat wil ik?'

Gesprek over 'Wat kan ik?'

➔ Maken van het plan

Uitvoeren en evalueren van het plan

- Verduidelijking van de rollen: samenwerking tussen leerkracht en trajectbegeleider wordt uitgelegd. Hier is het interessant na te gaan wie er nog meer betrokken kan worden bij het opstellen van het POP (ouders, zorgpartners...)
- Vraagverduidelijking: samen met de jongere wordt een antwoord op volgende vragen geformuleerd:
  - Wat is je vraag over werk?
  - Welke ondersteuning of begeleiding wens je bij het opmaken van je POP?

## 2.1.3 Mogelijke werkwijze

Een algemeen informatiemoment met aansluitend een verduidelijkend gesprek wordt voorzien bij aanvang van het project.

De leerkracht licht vooraf de leerling en de ouders in over het bezoek van de trajectbegeleider en peilt of er interesse is om deel te nemen.

De ouders van de jongere worden geïnformeerd via een brief. In die brief vinden de ouders:

- informatie over de inhoud, het doel en het verloop van het POP
- informatie over hoe ze in het persoonlijk ontwikkelingsproces van hun kind kunnen worden betrokken
- de nodige contactgegevens zodat ze weten waar ze terecht kunnen als ze vragen hebben of meer informatie wensen

De leerkracht bezorgt de brief aan de ouders en vraagt hierbij toelating om informatie op te vragen en uit te wisselen met GTB als externe trajectbegeleider in de transitie van school naar werk.

De trajectbegeleider gaat vervolgens naar de school om zichzelf en het POP voor te stellen. De algemene uitleg kan, afhankelijk van de mogelijkheden van de leerlingen, in groep of individueel gegeven worden. De leerkracht en de trajectbegeleider spreken samen af welke werkvorm het meest aangewezen is.

Het verduidelijkend gesprek is een individueel gesprek met de leerling.

## 2.1.4 Instrumenten

In deze fase wordt het startmateriaal aan de leerling meegegeven of gebruikt in de voorstelling van TRANSPOP.

- De werkmap voor de jongere: iedere jongere krijgt een werkmap mee. Deze dient als leidraad doorheen het begeleidingstraject. In de map:

- vindt de jongere de contactgegevens terug van de begeleiders,
- wordt elke fase van het POP toegelicht in aangepaste taal,
- verzamelt de jongere alle opdrachten die werden gemaakt tijdens het traject.
- Powerpoint en prezi-presentatie om het project aan de leerlingen klassikaal of individueel voor te stellen
- Brief aan de ouders

## 2.1.5 Tips vanuit het werkveld

- Sommige scholen hebben de standaardbrief verkort en/of vereenvoudigd om tegemoet te komen aan het taalbegrip van de ouders en de jongeren.
- Om de betrokkenheid van de ouders te vergroten, nodigen sommige scholen de ouders al uit naar het kennismakingsmoment met GTB.  
Andere scholen lichtten het project toe op het oudercontact. Indien gewenst was de GTB-trajectbegeleider hierbij aanwezig. Hij/zij werd dan door de klastitularis voorgesteld aan alle ouders. De contactgegevens werden nogmaals meegegeven. Andere scholen schakelden de sociale dienst in om ouders te informeren of te bereiken.
- Bij onduidelijkheid of op vraag van de ouders of de jongere zelf gaven de trajectbegeleider of de leerkracht in onderling overleg extra individuele uitleg bij het POP-concept.

*“Kun je mij zeggen  
welke weg ik moet nemen?”*

*“Dat hangt ervan af.  
Waar wil je naartoe?”*

— passage uit ALICE IN WONDERLAND

## 2.2 STAP 1: Wie ben ik?

### 2.2.1 Doelstelling

Aan het einde van deze fase heeft de begeleider een zicht op de algemene situatie van de jongere. De stappen die hij/zij tot dan toe gezet heeft zijn in kaart gebracht en geanalyseerd.

### 2.2.2 Inhoud van het gesprek

De wortels van de jongere worden blootgelegd, zodat men een duidelijk beeld krijgt van wie hij of zij is. De trajectbegeleider van GTB vraagt naar:

- opleidingsgegevens, verloop van de schoolperiode
- werkervaring (stages, weekendwerk, vakantiewerk...)
- mobiliteit
- netwerk
- thuissituatie
- arbeidsbeperking

Er wordt doorgevraagd totdat er een duidelijke schets is.

**Op het einde van dit gesprek legt de trajectbegeleider OPDRACHT 1, de praatplaat ‘Dromen over werk’ (zie stap 2) uit. De jongere maakt deze opdracht thuis of op school als voorbereiding op het volgende gesprek.**

### 2.2.3 Mogelijke werkwijze

De trajectbegeleider verzamelt in een individueel intakegesprek alle nodige algemene informatie over de jongere. De trajectbegeleider werkt vanuit een waarderende aanpak en heeft aandacht voor succesverhalen.

Met toestemming van de jongere en zijn/haar ouders kunnen leerkracht, trajectbegeleider en bijvoorbeeld CLB informatie uitwisselen. Basisinformatie kan op voorhand uitgewisseld worden en/of het verhaal van de jongere kan na het gesprek getoetst worden.



## 2.3 STAP 2: Wat wil ik?

### 2.3.1 Doelstelling

Aan het einde van deze fase heeft de jongere zicht op zijn/haar voorkeurstaken, wensen en toekomstdromen. De jongere weet welke factoren van de arbeidsmarkt belangrijk zijn voor hem/haar en om welke redenen.

### 2.3.2 Inhoud van het gesprek

Aan de hand van een praatplaat wordt er samen met de jongere besproken wat hij of zij verwacht van een 'ideale' job. Deze praatplaat is bedoeld om het voor de jongere gemakkelijker te maken om te praten over hoe een job er voor hem/haar moet uitzien. Samen met de trajectbegeleider wordt er een analyse gemaakt van wat de jongere van een job verwacht. In de diepgaande bevraging komen de volgende thema's aan bod:

- focus: waar wil de leerling klaar voor zijn op het einde van het schooljaar?
  - basisgegevens
  - vast werk in het normaal economisch circuit (NEC)
  - vast werk in een beschutte werkplaats (BW)
  - vrijwilligerswerk
  - geen werk
  - verdere opleiding: extra ABO-jaar, verdere opleiding volgen, GIBO...
- motivatie: waarom wil hij/zij graag werken? Waarom wil hij/zij een vervolgopleiding volgen?
  - erbij horen
  - een bezigheid hebben
  - geld verdienen
  - mensen leren kennen
  - nieuwe dingen leren
  - een kans krijgen om te laten zien wat hij/zij kan
  - andere
- voorkeurstaken: welke taken doet de jongere graag?

## 2.3.4 Instrumenten

- favoriete werkomgeving en arbeidsomstandigheden van de jongere:
  - ik werk graag buiten
  - ik werk graag binnen
  - ik wil zwaar werk doen
  - ik wil licht werk doen
  - ik doe graag taken alleen (zelfstandig werken)
  - ik doe graag taken samen met andere mensen (samenwerken)
  - ik heb het liefst weinig mensen rond mij
  - ik heb het liefst veel mensen rond mij
  - ik heb graag iemand in de buurt om mij te helpen
  - ik doe graag dezelfde taken
  - ik doe graag verschillende taken
  - ik werk het liefst altijd op dezelfde plaats
  - ik werk graag op verschillende plaatsen
  - ik wil hele dagen werken
  - ik wil halve dagen werken
  - ik wil elke dag op hetzelfde uur beginnen met werken en op hetzelfde uur stoppen met werken
  - ik wil ploegenwerk doen: afwisselend voormiddagen en namiddagen werken
  - ik wil nachtwerk doen
  - ik wil weekendwerk doen
  - mijn werk moet dicht bij huis zijn
  - mijn werk mag wat verder van huis zijn
  - ik ga het liefst te voet naar mijn werk
  - ik ga het liefst met de fiets naar mijn werk
  - ik ga het liefst met de bus of de trein naar mijn werk
  - ik ga het liefst met mijn auto naar het werk

Op het einde van dit gesprek legt de trajectbegeleider **OPDRACHT 2**, de ‘wat kan ik’-vragenlijst (zie stap 3), uit. De jongere maakt deze opdracht als voorbereiding op het volgende gesprek.

## 2.3.3 Mogelijke werkwijze

De trajectbegeleider bevraagt de jongere tijdens een individueel gesprek. De jongere heeft zich voorbereid op dit gesprek door de praatplaat ‘dromen over werk’ in te vullen, al dan niet met de hulp van ouders en/of leerkracht. De trajectbegeleider houdt een nabespreking van de opdracht.

De instrumenten die in deze fase gebruikt worden helpen elke individuele leerling om zijn of haar droomjob ‘tastbaar’ te maken. We stellen eerst de praatplaat voor, die effectief een werkinstrument is. Daarnaast stellen we de jobbox voor, die eerder als ondersteunende informatieve tool ingezet kan worden.

### De praatplaat ‘dromen over werk’

**DOEL:** De jongere laten nadenken over zijn of haar eigen toekomstbeeld. Een zicht krijgen op wat hij/zij belangrijk vindt in een toekomstige job.

**OPDRACHT:** Op de praatplaat staan diverse arbeidsomstandigheden in een cirkel rond de ik-persoon, die de jongere met zijn of haar droomjob moet voorstellen. De begeleider overloopt samen met de jongere alle tekeningen op de praatplaat en legt uit wat ze betekenen. Het doel is dat de jongere de elementen die hij/zij belangrijk vindt in zijn/haar droomjob aanduidt. Om de focus van de jongere voldoende breed te houden mag hij/zij meerdere elementen aanduiden op de praatplaat.

**TIMING:** De jongere maakt deze opdracht als voorbereiding op dit gesprek.

**NABESPREKING:** tijdens stap 2: ‘wat wil ik’ Hier wordt besproken wat de leerling van de praatplaat heeft gemaakt. De trajectbegeleider vraagt naar de redenen waarom de jongere bepaalde elementen heeft aangeduid, waarom deze elementen belangrijk zijn voor hem/haar. De trajectbegeleider vraagt door waar nodig en legt de nodige verbanden tussen de verschillende levensdomeinen.

### FEEDBACK UIT HET WERKVELD: TRAJECTBEGELEIDERS EN LEERKRACHTEN OVER DE PRAATPLAAT

“De praatplaat is een goed werkinstrument. Ze is logisch opgebouwd en bevat korte duidelijke zinnen, ondersteund door kleine pictogrammen.”

“De praatplaat vormt een goede basis en een visueel hulpmiddel om in gesprek te gaan.”

“De praatplaat zet jongeren aan tot nadenken over wat ze precies willen. Het is niet eenvoudig om slechts beperkt items aan te duiden, ze moeten echt kiezen.”

“De praatplaat is interessant om mee te werken omwille van de combinatie tussen het visuele en de inhoud. Ze is zeer toegankelijk en overzichtelijk voor de gasten.”



Buiten werken

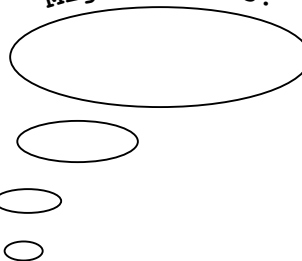


Binnen werken

Ik heb graag iemand in de buurt om mij te helpen



Mijn naam is:



Vaak dezelfde taken doen



Altijd andere taken doen



Hele dagen werken

1/1

Halve dagen werken

1/2

Dicht bij huis werken



Ver van huis werken



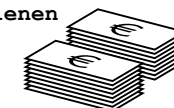
Elke dag op hetzelfde uur beginnen en op hetzelfde uur stoppen met werken



Afwisselend voormiddagen, namiddagen en avonden werken



Veel loon verdienen



Veel vakantie



Wat voor werk wil ik doen?

.....

In een Beschutte Werkplaats werken



In een gewoon bedrijf werken



Ik doe graag taken alleen   
 (zelfstandig werken)



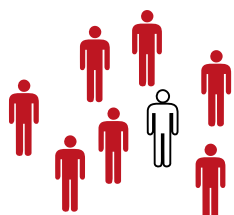
Ik doe graag taken samen met anderen   
 (samenwerken)



Weinig mensen rondom mij



Veel mensen rondom mij







## 2.4 STAP 3: Wat kan ik (leren)?

### 2.4.1 Doelstelling

Aan het einde van deze fase heeft de jongere een sterkte-zwakteanalyse. Het is duidelijk:

- wat de verworven competenties zijn,
- wat de ontwikkelingspunten zijn,
- wat hij of zij nog kan of wil leren met het oog op toekomstige tewerkstelling.

De jongere is op de hoogte van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met betrekking tot zijn beroepswens.

### 2.4.2 Inhoud van het gesprek

- Bespreking en vergelijking van de ‘wat kan ik’-vragenlijst: in het gesprek gaan we na welke competenties sterk of zwak scoren, hoe dat komt en waar en hoe deze competenties aangeleerd zijn.
- Links leggen tussen de sterkte-zwakteanalyse en de jobaspiraties. Koppelen van dromen aan realiteit. Inschatting van haalbaarheid van wensen en toekomstdromen aan de hand van de gekende competenties en beperkingen.
- Informatie geven over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in functie van de jobaspiraties van de jongere.
- Bepalen wat het belangrijkste ontwikkelingspunt is om aan te pakken, op basis van interesse en belang voor de toekomstige job.

Belangrijk hierbij is dat de competenties erkend worden in een context. In de eerste plaats moet dit een context zijn waarin openheid, eerlijkheid en veiligheid belangrijk zijn. Jongeren moeten het gevoel hebben dat hun mening in dit gesprek belangrijk is; dat het een meerwaarde is dat ze durven zeggen waar ze goed in zijn en op welke punten ze vinden dat ze nog kunnen groeien.

## 2.4.3 Mogelijke werkwijze

De trajectbegeleider bevraagt de jongere tijdens een individueel gesprek. De jongere heeft zich voorbereid op dit gesprek aan de hand van de 'wat kan ik'-vragenlijst.

De trajectbegeleider overloopt de informatie die de jongere meebrengt, maakt samen met de jongere een sterkte-zwakteanalyse en trekt conclusies aan de hand van een stickeropdracht.

De leerkracht levert op basis van zijn ervaringen met de jongere de nodige input om een realistische sterkte-zwakteanalyse op te maken. Afhankelijk van de noden van de jongere kan dit telefonisch, via mail, via het invullen van de 'wat kan ik'-vragenlijst of via deelname aan het gesprek. Leerkracht en trajectbegeleider spreken samen af welke werkvorm het meest aangewezen is.

## 2.4.4 Instrumenten

**De instrumenten die in deze fase worden gebruikt, helpen de jongere om zijn competenties in kaart te brengen. We stellen 3 instrumenten voor: De 'wat kan ik'-vragenlijst, de stickeropdracht en Sociopoly.**

### De 'wat kan ik'-vragenlijst

**DOEL:** 360° feedback krijgen op competenties, zelfinzicht en ondersteuningsnood van de jongere.

**OPDRACHT:** De bedoeling is dat de jongere de 'wat kan ik'-vragenlijst zelf invult. Hij geeft zichzelf scores door de gepaste kleur aan te kruisen:

**Groen** = Dit kan ik goed en zonder de hulp van andere mensen.

**Oranje** = Dit kan ik, als ik hulp krijg.

**Rood** = Dit kan ik niet. Mijn trajectbegeleider zoekt samen met mij uit of ik het kan leren, mits hulp en oefentijd. Misschien kan ik dit niet leren (omwille van mijn arbeidsbeperking).

Daarnaast laat de jongere zijn/haar competenties ook inschalen door minstens twee andere mensen, bv. leerkracht, ouders, familie, medeleerlingen of vrienden. Omdat niet alle buso-jongeren de mogelijkheid hebben om technische competenties of kwalificaties te verwerven, kiezen we er bewust voor om ons hoofdzakelijk op generieke competenties te richten.

De 'wat kan ik'-vragenlijst is opgesteld aan de hand van de 9+3 competenties van VDAB. De lijst bestaat uit 9 sleutelcompetenties:

1. efficiënt werken
2. doorzettingsvermogen
3. kunnen omgaan met regels
4. stressbestendig zijn
5. kunnen plannen en organiseren
6. resultaatgericht werken
7. veilig werken en respect hebben voor materiaal
8. een verzorgde persoonlijke presentatie
9. zorgvuldig en nauwkeurig werken

En 3 bijkomende competenties die als belangrijk worden beschouwd:

1. taalvaardig zijn in het Nederlands
  2. basisvaardigheden ICT hebben
  3. 'zichzelf kunnen sturen' vervangen we door 'samenwerken'
- (Bij de laatste competentie hebben we ervoor gekozen om af te wijken van de oorspronkelijke VDAB-lijst. Gezien de grote meerderheid van onze doelgroep een zekere mate van ondersteuning nodig heeft op de werkvloer, lijkt het ons zinvoller om hun vaardigheden op het vlak van samenwerken in kaart te brengen en een score toe te kennen, in plaats van hun zelfsturend vermogen.)

Om de inhoud van de sleutelcompetenties te verduidelijken wordt elke competentie onderverdeeld in deelcompetenties.

Om tegemoet te komen aan het taalbegrip van onze jongeren hebben we de deelcompetenties uit de VDAB-lijst eenvoudiger omschreven.

Een voorbeeld uit de competentievragenlijst:

Doorzettingsvermogen	Ikzelf	.....	.....
Ik werk verder, ook als het moeilijk wordt.			
Ik blijf werken tot het werk af is, ook als de baas er niet is.			

**TIMING:** De jongere maakte deze opdracht als voorbereiding op dit gesprek.

**NABESPREKING:** De trajectbegeleider bespreekt en vergelijkt de drie vragenlijsten en gaat dieper in op de redenen waarom bepaalde competenties een sterke of zwakke score krijgen en de vraag waar de jongere de competentie verworven heeft. De trajectbegeleider bespreekt de leerbaarheid en de mate waarin evolutie of groei voor bepaalde competenties mogelijk is.

## FEEDBACK UIT HET WERKVELD:

“De taak over de competenties is een zeer waardevol instrument bij zelfevaluatie, het maakt ook dat je het zelfbeeld van de leerling gemakkelijk kan bespreken.”

“De ‘wat kan ik’-vragenlijst bevatte interessante verschillen die aanleiding gaven tot een goed gesprek waarin de jongere zichzelf beter leerde kennen.”

- Afhankelijk van de noden en mogelijkheden van de leerling werd deze opdracht als klasopdracht, als individuele opdracht, thuis alleen of met ondersteuning van de ouders gemaakt.
- De vragenlijst moest niet helemaal in één keer worden ingevuld. Enkele leerkrachten splitsten de lijst op en verdeelden zo het werk voor de leerlingen. Zo konden de leerlingen hun concentratie er beter bij houden.
- Voor bepaalde jongeren was het ook zinvol om de mensen die de vragenlijsten ingevuld hadden te contacteren om meer feedback te vragen. Dit werd vooraf besproken met de jongere.
- Om de competenties scherper te stellen, bleek het nuttig om door te vragen naar praktijkvoorbeelden.
- De leerkracht nam in sommige gevallen ook deel aan het gesprek met de leerling om hem of haar met voorbeelden te ondersteunen. Voor leerlingen voor wie het taalniveau van de vragenlijst te moeilijk was of voor leerlingen die zichzelf moeilijk konden inschatten (wat kan ik? wat kan ik niet?) bleek deze manier van werken zeer waardevol.
- Indien er al een voorlopig plan was of indien ideeën voor een verdere aanpak besproken werden, kon de leerling of de trajectbegeleider bij ouders, leerkrachten... vragen naar hun mening, opmerkingen, bijsturing.
- Op basis van de vraag, de noden en de mogelijkheden van de jongere konden trajectbegeleider en leerkracht in onderling overleg beslissen eventueel een andere opdracht te gebruiken of een extra oefening te voorzien.

## 2.4.5 Tips vanuit het werkveld

### De stickeropdracht

**DOEL:** De competenties en beperkingen uit de ‘wat kan ik’-vragenlijst visualiseren voor de jongere. Zelfinzicht vergroten, ondersteuningsnood bepalen.

**OPDRACHT:** Dit instrument wordt gebruikt tijdens de nabespreking van de ‘wat kan ik’-vragenlijst. Jongere en trajectbegeleider trekken conclusies: de competentie is verworven of nog te ontwikkelen, of er is geen groei mogelijk. Er zijn twee mogelijke manieren om met deze opdracht te werken:

**1.** De jongere krijgt stickers waarop alle competenties vermeld staan. Hij of zij kleeft elke competentie in het correcte kleurvak.

Groen: competentie die al verworven is.

Oranje: competentie waaraan de jongere nog wil werken.

Rood: competentie waarvoor op korte termijn geen groei meer mogelijk is.

**2.** Op het einde van de competentievragenlijst vraag je de jongere om maximum 3 verworven competenties aan te duiden waar hij/zij het meest trots op is en om maximum drie ontwikkelingspunten aan te duiden waar hij/zij aan wenst te werken. Enkele deze competenties worden op de stickeropdracht gekleefd.

**TIMING:** De jongere maakt deze oefening samen met de trajectbegeleider tijdens dit gesprek.

### Sociopoly

Een aantal trajectbegeleiders hebben Sociopoly ingezet als hulpmiddel om extra informatie te verzamelen en/of om de competenties van de leerlingen verder in kaart te brengen.

Sociopoly is een bordspel met als doelstelling het trainen van *sociale vaardigheden*.

De focus ligt op de toepassing van deze vaardigheden in het traject naar tewerkstelling en in de werksituatie zelf. Het spel is ontworpen om te spelen in groep maar de opdrachten kunnen ook ingezet worden in een individuele aanpak. De vaardigheden worden geobserveerd en getraind via rollenspelen.

Aangezien Sociopoly een uitgebreid spel is, hebben onze trajectbegeleiders ervoor gekozen om niet het volledige spel te doorlopen, maar om er relevante elementen uit te selecteren.

Sociopoly werd ontwikkeld door vzw Jobcentrum West-Vlaanderen in samenwerking met het Spellenarchief van de Katholieke Hogeschool Brugge Oostende. Voor meer informatie, neem contact op met Jobcentrum West-Vlaanderen of surf naar [www.sociopoly.be](http://www.sociopoly.be)

## 2.5 STAP 4: We maken een plan

### 2.5.1 Doelstelling

Aan het einde van deze fase heeft de jongere een ontwikkelingsplan, gebaseerd op zijn mogelijkheden en beperkingen. In het plan staat omschreven wie wat doet, hoe, waar en wanneer.

### 2.5.2 Inhoud van het gesprek

Het plan wordt opgesteld in overleg met de jongere, de ouders, de leerkracht en de trajectbegeleider. Daarbij wordt rekening gehouden met de vraag van de jongere of het ontwikkelingspunt waaraan hij/zij wil werken. Er wordt een overzicht gemaakt van de taken die de jongere zelf gaat doen en de taken waarbij de jongere op hulp kan rekenen van bv. ouders, leerkracht... Dit alles wordt gekoppeld aan een tijdsplanning.

- korte opfrissing van het doorlopen proces
- kiezen van het ontwikkelingspunt waaraan de jongere het eerst wil werken
- bepalen van de acties:
  - wat gaat de jongere precies doen?
  - waar gaat hij aan zijn ontwikkelingspunt werken (thuis, stageplaats, op school...)?
  - hoe gaat hij dit doen? concreet omschrijven
- verdelen van de taken: wie ondersteunt de jongere met wat?
- bepalen van de manier van opvolging

**Op het einde van dit gesprek legt de trajectbegeleider het gebruik van het evaluatieformulier uit. De jongere neemt dit mee naar bv. zijn stageplaats en vraagt om dit formulier in te vullen en te bezorgen aan de leerkracht of trajectbegeleider.**

## 2.5.3 Mogelijke werkwijze

Trajectbegeleider, leerkracht en jongere maken samen en op basis van alle verworven informatie het definitieve actieplan op tijdens een driehoeksgesprek.

Acties kunnen op diverse terreinen uitgevoerd worden: thuis, op school, op een werkvloer tijdens een stage, in de vrije tijd... Daarom is het belangrijk dat het plan besproken en gedragen wordt door alle betrokken actoren.

De ouders worden telefonisch of per brief op de hoogte gebracht.

Indien nodig, worden de ouders of een derde partij betrokken bij het bepalen van de actiepunten en/of uitgenodigd voor het driehoeksgesprek.

De trajectbegeleider en de leerkracht bepalen in onderling overleg de nodige aanpak en taakverdeling.

Trajectbegeleider en/of leerkracht informeren de ondersteunende organisaties waar de jongere zijn plan uitvoert (stageplaats...) over de actiepunten waaraan de jongere op die plaats wil werken, hoe hij dat gaat doen en welke ondersteuning hij nodig heeft.

## 2.5.4 Instrumenten

### Het trajectplan

De afspraken die uit het driehoeksgesprek voortvloeien worden samengevat in een trajectplan, dat door zowel de leerling als de trajectbegeleider ondertekend wordt.

### VOORBEELDEN: EEN GREEP UIT DE DIVERSE THEMA'S EN ACTIEPUNTEN DIE IN DE TRAJECTPLANNEN OPGENOMEN WERDEN:

#### ■ RANDVOORWAARDEN

- openbaar vervoer leren gebruiken
- kinderopvang zoeken voor een jonge moeder

#### ■ OPLEIDING

- nagaan of een bijkomende opleiding bij de VDAB of andere externe opleidingscentra na de schoolfase mogelijk/haalbaar is (bv. polyvalent verzorgende, kraanbestuurder...)
- rijbewijs behalen
- alle nodige regelingen en voorbereidingen treffen zodat de jongere op 1 juli de opleiding tot heftruckchauffeur kon starten (contacten leggen, tests afleggen + administratie in orde brengen)

#### ■ SOCIALE VAARDIGHEDEN

- sociale en communicatieve vaardigheden aanleren (o.a. vragen durven stellen, hulp vragen)
- sollicitatietraining

#### ■ ARBEIDSMARKTGERELATEERDE THEMA'S

- nieuwe acties bepalen na onverwachte omstandigheden (bv. aanwerving op de stageplaats die last minute niet doorgaat, wat nu?)
- vakantieplanning opmaken (om bezig te blijven tijdens de vakantie) bv. vrijwilligerswerk, vakantiewerk...
- focus op de arbeidsmarkt bepalen (is het normaal economisch circuit wel of niet haalbaar, afweging maken tussen betaalde of onbetaalde arbeid...)
- realistische beeldvorming ondersteunen; jongeren verzoenen met hun mogelijkheden (bv. beschutte werkplaats is het hoogst haalbare maar de jongere heeft andere dromen)
- werkgevers informeren over bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen.
- tewerkstelling in de beschutte werkplaats voorbereiden (proefdag regelen, de nodige administratie uitvoeren..)
- aanvraag van 'begeleid werken' ondersteunen
- gesprekken met ouders ondersteunen (bv. opties toelichten, BW/geen BW overwegen...)

## 2.6 STAP 5: Opvolging en evaluatie van het plan

### 2.6.1 Doelstelling

Aan het einde van deze fase heeft de jongere een plan dat opgevolgd en eventueel bijgestuurd werd op basis van zijn/haar persoonlijke evolutie.

### 2.6.2 Inhoud van het gesprek

Bij de opvolging en evaluatie van het plan worden opnieuw alle partijen betrokken (jongere, leerkracht en trajectbegeleider, indien nodig ook ouders). Er wordt nagegaan of de jongere gegroeid is in zijn werkpunt, dan wel of er een aangepast plan moet worden opgesteld om nog verder te oefenen.

- bespreken van de eigen bevindingen van de jongere: hoe lukt het uitvoeren van het plan? Wat gaat goed? Wat gaat minder goed? Wat leren we hieruit?
- bespreken van de bevindingen van derden (stagebegeleiders, leerkrachten...)
- bepalen in welke mate het ontwikkelingsdoel al bereikt is
- bepalen of focus en doel hetzelfde blijven
- bijsturen van de acties, het persoonlijk ontwikkelingsplan

### 2.6.3 Mogelijke werkwijze

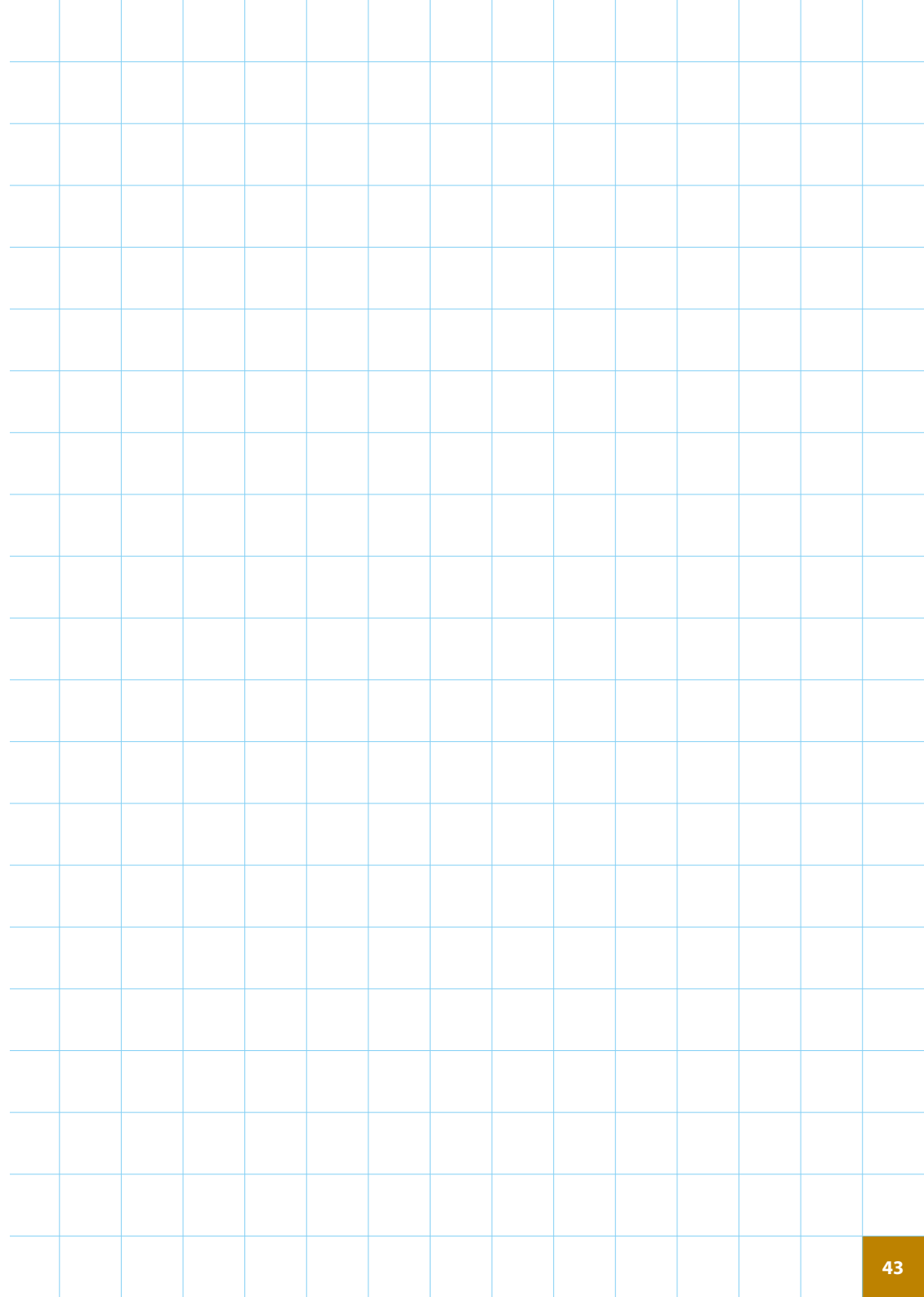
Derden (stagebegeleiders, leerkrachten...) geven hun bevindingen door aan de hand van een evaluatieformulier en/of in onderling overleg.

De trajectbegeleider bespreekt de evoluties van de jongere tijdens een individueel opvolgingsgesprek. De trajectbegeleider hanteert waarderende gesprekstechnieken en vertrekt vanuit succesverhalen.

## 2.6.4 Instrumenten

### Tussentijds evaluatieformulier

Dit formulier kan meegegeven worden aan de mensen die rechtstreeks de leerling in zijn leerproces en POP ondersteunen en evalueren. Dit zijn de personen die ook als dusdanig in het plan zijn opgenomen (bv. ouders, stageplaatsmentoren, begeleiders in het vrijetijdscircuit...)



## 2.7 STAP 6: Resultaat, afsluiten van het POP

### 2.7.1 Doelstelling

Aan het einde van deze fase is het duidelijk of de jongere een antwoord gevonden heeft op zijn vraag. Het begeleidend team kan voor de jongere een gepast advies formuleren.

### 2.7.2 Inhoud van het gesprek

“Niet de grenzen van de groei zijn essentieel, maar de groei van de grenzen,” zei Mark Eyskens. Het afsluiten van het POP wil een afsluiten van een fase zijn, om na te gaan welke groei er gemaakt is, maar tegelijk om na te gaan welke verdere stappen er nog gezet kunnen worden. In dit opzicht is een POP een cyclisch gegeven en worden hier de grondvesten gelegd voor een eventueel nieuw POP, dat een antwoord biedt op een nieuwe vraag naar ontwikkeling.

Aan het einde van de begeleiding wordt er gekeken naar het resultaat. Het belangrijkste hierbij is te kijken of de jongere een antwoord op zijn vraag kreeg. Daarnaast wordt er ook met de jongere gekeken naar wat hij/zij uit het hele traject geleerd heeft, om nog eens stil te staan bij het leerproces en te kijken welk advies hij/zij meeneemt naar de toekomst.

- korte opfrissing van de vraag
- korte opfrissing van het traject dat de jongere doorlopen heeft
- bespreken in welke mate het aangepaste ontwikkelingsplan uitgevoerd is
- bepalen of het ontwikkelingsdoel bereikt is
- bespreken van de algemene bevindingen van de jongere
- bespreken van algemene bevindingen van derden (stagebegeleiders, leerkrachten...)
- bepalen of de vraag van de jongere beantwoord is
- bespreken van conclusies/adviezen
- bepalen welke ondersteuning de jongere nog nodig heeft, welke dienst hem kan helpen; indien mogelijk gericht doorverwijzen
- afsluiten van het POP

*“Niet de grenzen van de groei zijn essentieel, maar de groei van de grenzen.”*

— Mark EYSKENS





3. ESF-programma doelstelling 2 2007-2013, Fiche oproep 202 Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)  
Prioriteit uit OP:3 - Ondernemings- en organisatiestructuur focussen op mens en maatschappij

## 2.7.3 Mogelijke werkwijze

Derden (stagebegeleiders, leerkrachten...) geven hun bevindingen door aan de hand van een evaluatieformulier en/of in onderling overleg.

De trajectbegeleider bespreekt de evolutie van de jongere tijdens een individueel opvolgingsgesprek. De trajectbegeleider hanteert waarderende gesprekstechnieken.

Conclusies worden in onderling overleg tussen leerkracht, trajectbegeleider en jongere getrokken.

## 2.7.4 Instrumenten

### Eindevaluatieformulier

Dit formulier kan meegegeven worden aan de mensen die rechtstreeks de leerling in zijn leerproces en POP ondersteunen en evalueren om op die manier voldoende informatie te vergaren over de stappen die de leerling in zijn traject gezet heeft, en dit met het oog op het afronden van het POP. Dit zijn opnieuw de mensen die in het plan zijn opgenomen als ondersteunende actoren (bv. ouders, stageplaatsmentoren, begeleiders in het vrijetijdscircuit...). Externe inbreng biedt nieuwe motivatie voor leerlingen en ouders.

### Sociopoly

Een aantal trajectbegeleiders speelden Sociopoly in de afsluitfase van het POP-proces. Meer informatie over Sociopoly vindt u terug bij 'stap 3: wat kan ik (leren)' onder 'instrumenten'.

### Mijn loopbaan

We schrijven de relevante besluiten uit de POP-begeleiding weg in 'mijn loopbaan' van VDAB. Het voordeel is dat als de jongere zich na de schoolfase in de Werkwinkel aanbiedt als werkzoekende zijn toekomstige trajectbegeleider al over de nodige basisinformatie beschikt om sneller een correcte trajectbepaling te kunnen maken.

## 2.7.5 Tips vanuit het werkveld

In een mindmap of portfolio kan je een overzicht geven van de resultaten per fase.

# 3.

## Behaalde resultaten

Een aantal leerlingen vonden werk, hetzij in het beschermd hetzij in het normaal economisch circuit.

Een aantal leerlingen staan op de wachtlijst van een beschutte werkplaats met realistische kansen op aanwerving (tests en proefdag zijn goed verlopen, ze zijn klaar voor de start).

Een aantal leerlingen besloten naar aanleiding van hun POP-begeleiding om een extra ABO-jaar aan te vatten of om aan VOLA deel te nemen.

Een aantal leerlingen werden geactiveerd tot vrijwilligerswerk of begeleid werken. De nodige contacten met toekomstige begeleidende diensten werden gelegd. Alle regelingen werden getroffen opdat de overstap van school naar dagactiviteit vlot zou verlopen.

Een aantal leerlingen komen na school in begeleiding bij GTB in het kader van een verdere begeleiding naar werk of arbeidszorg. De drempel van school naar GTB-begeleiding is duidelijk lager na een POP-begeleiding. Leerlingen weten bij wie ze terecht kunnen en kennen 'een gezicht'. De GTB-begeleider en leerling hebben na de schoolfase een plan waar ze onmiddellijk mee van start kunnen gaan.

Een aantal leerlingen vatten een bijkomende opleiding aan.  
Bv. 1 leerling start een opleiding tot polyvalent verzorgende, een andere tot heftruckchauffeur. De doorstroming naar een extern opleidingscentrum – bijvoorbeeld een VDAB-opleidingscentrum – verliep vlotter.

### LEERKRACHTEN AAN HET WOORD OVER DE MEERWAARDE VAN HET POP:

“POP is voor onze buso-schoolverlaters een brug tussen school en werk. Deze jongeren hebben vaak minder kansen om het waar te maken op de arbeidsmarkt wegens hun beperkingen en hun sociale situatie. Het POP moet hen helpen om een juist beeld van de eigen mogelijkheden te krijgen en indien nodig open te staan voor begeleiding en ondersteuning. Via het POP maken deze schoolverlaters kennis met de nodige begeleidende diensten.”

“De leerlingen worden vanuit verschillende hoeken benaderd, zij voelen zich beter gesteund in het kiezen van hun schoolloopbaan/job en hebben het gevoel dat ze niet enkel gestuurd worden vanuit hun huidige schoolsituatie. Er werd dieper nagedacht en overwogen wat voor elke leerling apart het beste is.”

“De POP-begeleiding zet jongeren er nog meer toe aan over hun toekomst na te denken. Ze kunnen hun dromen met GTB bespreken en krijgen zo de kans die ook waar te maken. In de school zou dit wel bespreekbaar geweest zijn, maar daar zou het bij gebleven zijn. Het POP vormde een extra uitdaging en voor sommigen een extra motivatie door de aandacht die ze van GTB kregen”.

“De POP-begeleiding biedt de leerlingen extra kansen om nieuwe horizons te verkennen. Vaak gaat het om een confrontatie van mogelijkheden en beperkingen die de motivatie ten goede komen. Het POP maakt de transitie naar de arbeidsmarkt ook duidelijker en realistischer.”

“De voorbereidende taken werden door de ene leerling al beter voorbereid dan door de andere maar bij sommigen was het wel een goed middel om er thuis over te praten; niet alleen over het POP maar vooral over de toekomst en de stap naar werk.”

“De communicatie en het doorgeven van informatie tussen scholen, externe diensten, de arbeidsmarkt en de jongere worden erg verbeterd door een initiatief zoals het POP. De kans dat jongeren meer bewuste en verantwoorde keuzes maken in verband met hun professionele toekomst wordt alleen maar groter! Ook werkgevers weten beter welk vlees ze in de kuip hebben en verliezen zo minder tijd.”

“De leerlingen beschikken over een goed gestoffeerd portfolio bij het afstuderen:

- een individueel afgestemde voorbereiding op de transitie naar het arbeidsmilieu
- door de trajectbegeleiding binnen school op te starten is de drempel naar de werkwinkel kleiner en haalbaar
- kennis en inzichten m.b.t. eigen functioneren en wat nodig is om de overstap naar het arbeidsmilieu te maken.”

“Een POP is zeker zinvol voor alle leerlingen. Ze worden geconfronteerd met hun eigen competenties en hoe de leerkrachten/ouders hen inschatten. Ze leren zelf veel gerichter nadenken over hun toekomst. Hierdoor wordt hun zelfbeeld realistischer.”

“Het is goed dat de leerling de weg kent naar trajectbegeleiding wanneer hij/zij op 30 juni de school verlaat. Indien nodig kan hij/zij er later op terugvallen als er problemen zijn bij het zoeken naar werk. Dankzij de POP-begeleiding heeft de trajectbegeleidingsdienst ook een beter zicht op de mogelijkheden van de nieuwe klant. Er is al een basis waarop verdere begeleiding gestart wordt. Het kan mijn inziens helpen om de laaggeschoolde jongere te behoeden voor de werkloosheidsval.”

“Zowel de school als de trajectbegeleidingsdienst hebben een belangrijke rol in de POP-begeleiding. Een eerste contact leggen met een dienst zoals GTB is voor sommige leerlingen zeer moeilijk. Als dit vanuit de school gebeurt, is dit veel minder vreemd, minder dwingend en heeft het ook meer kans op een positief verloop. Ook kan men via de school de leerlingen en hun ouders beter bereiken.”

“De samenwerking tussen school en trajectbegeleiding is belangrijk. De school biedt houvast en ondersteuning. De leerlingen kennen de leerkracht en vertrouwen die. Dit is een goede basis om zich te gaan verdiepen in hun persoonlijk ontwikkelingsplan. Maar externe diensten (bv. GTB) hebben meer kennis in verband met ‘wat na de school’. Ze kunnen de leerlingen beter antwoorden op vragen die te maken hebben met de arbeidsmarkt. Leerlingen durven ook meer vragen te stellen over bv. buitenschoolse opleidingen wanneer een externe dienst betrokken wordt.”

“Een POP is een waardevol project, dat zeker voor onze buso-leerlingen niet verloren mag gaan. Zij kunnen deze extra begeleiding en ruggensteun meer dan wie ook gebruiken. Gelijke onderwijskansen worden via de opstart van de trajectbegeleiding omgezet in meer gelijke kansen met het oog op tewerkstelling.”

#### LEERLINGEN AAN HET WOORD OVER DE MEERWAARDE VAN HET POP:

“Het geeft courage als zoveel mensen helpen om mij aan het werk te krijgen.”

“Ik heb in TRANSPOP mezelf beter leren kennen.”

“Ik ben blij dat ik nu al aan mijn toekomst kan werken.”

“Ik kreeg bij TRANSPOP het gevoel dat ik niet alleen sta om mijn toekomst uit te bouwen.”

“TRANSPOP geeft mij vleugels.”

“Ik werk nu aan een plan voor later.”

#### TRAJECTBEGELEIDER AAN HET WOORD OVER DE MEERWAARDE VAN HET POP:

“Wat mij vooral is bijgebleven, is dat leerlingen actiever gaan nadenken over hun tewerkstelling en dit zelf meer in handen gaan nemen. Een voorbeeld: Op een dinsdag ging ik samen met 4 leerlingen solliciteren in de beschutte werkplaats. Ik had hun ‘erkenning beschutte werkplaats’ enkele weken van tevoren aangevraagd en had hen uitgelegd dat ze die erkenning nodig hadden om voor tewerkstelling in de beschutte werkplaats in aanmerking te komen. Ikzelf en de school wisten niet dat de leerlingen de toekenning van hun recht de maandag voor de sollicitatie al in de brievenbus kregen. Zonder herinnering van school of trajectbegeleider waren alle 4 de leerlingen dinsdag aanwezig in de beschutte werkplaats en ze hadden allemaal hun erkenning mee. Voor mij een erg mooi voorbeeld van het feit dat de leerlingen bewuster bezig zijn met tewerkstelling dankzij de POP-begeleiding.”

# 4.

## Besluit

Dat de transitie van school naar werk een grote stap is, hoeft al lang geen betoog meer.

De begeleiding van werkzoekenden (schoolverlaters en andere) zet in op het vinden van gepast werk in een zo kort mogelijke tijd. Met de steeds groter wordende groep mensen in de categorie boven de 65 jaar, is het voor de economie essentieel dat geslaagde transities vanuit onderwijs naar de arbeidsmarkt de regel zijn. Dit geldt voor alle uitstromers. En dus ook voor jongeren die maatschappelijk minder sterk staan.

Communicatie is de sleutel in een goede transitie naar de arbeidsmarkt. De VDAB en GTB (voor de doelgroep uit het buitengewoon onderwijs) zijn de regisseurs wat betreft arbeidsmarktinformatie. Zij bieden eerstelijnsbegeleiding van jonge schoolverlaters op weg naar werk. Toch komt deze vorm van begeleiding voor sommige jongeren al te laat om vlot de arbeidsmarkt te betreden. Sommigen van hen hebben te weinig besef van hun toekomstmogelijkheden. Anderen vinden maar moeizaam de weg naar gepaste ondersteuning en/of naar de arbeidsmarkt. Jongeren die zwakker staan in deze transitie, hebben dan ook een andere vorm van ondersteuning, begeleiding en communicatie nodig; een ondersteuning die intensiever is en die rekening houdt met hun specifieke noden en achtergrond. Een aangepast begeleidingsmodel waarbij structurele samenwerking tussen alle betrokken actoren vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt gegarandeerd wordt, zorgt voor deze warme overdracht.

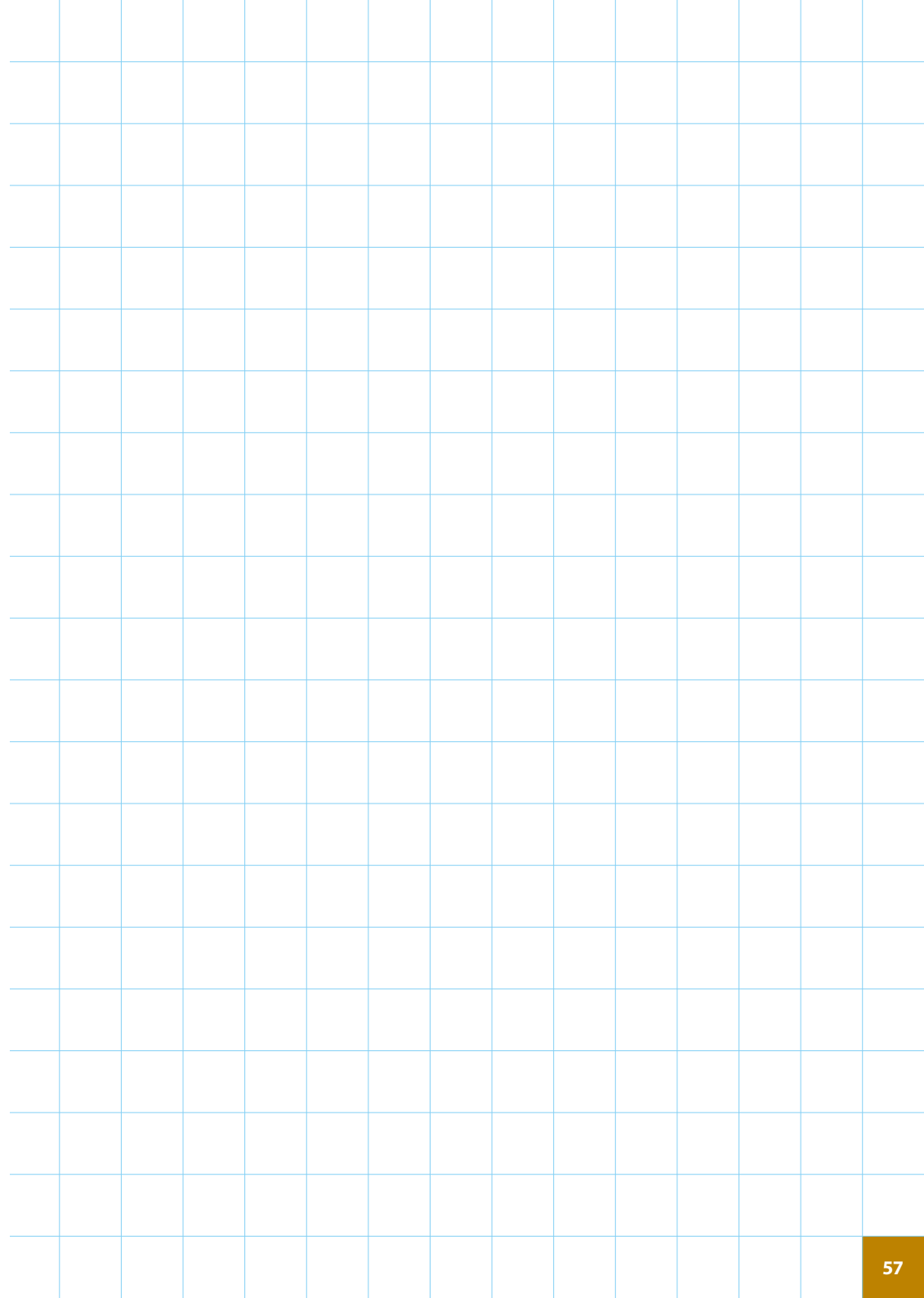
Uit het TRANSPOP-project blijkt dat inzetten op deze noden door een begeleiding op maat, van in de klas tot op de werkvloer, de jongeren bewuster maakt van hun keuzes, zodat ze op een sterkere manier kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt. Meer inzetten op een geïntegreerd onderwijs- en arbeidsmarktbeleid zou de toekomst van veel jongeren positief kunnen beïnvloeden. Gepaste communicatie kan drempels verlagen en obstakels wegnemen.

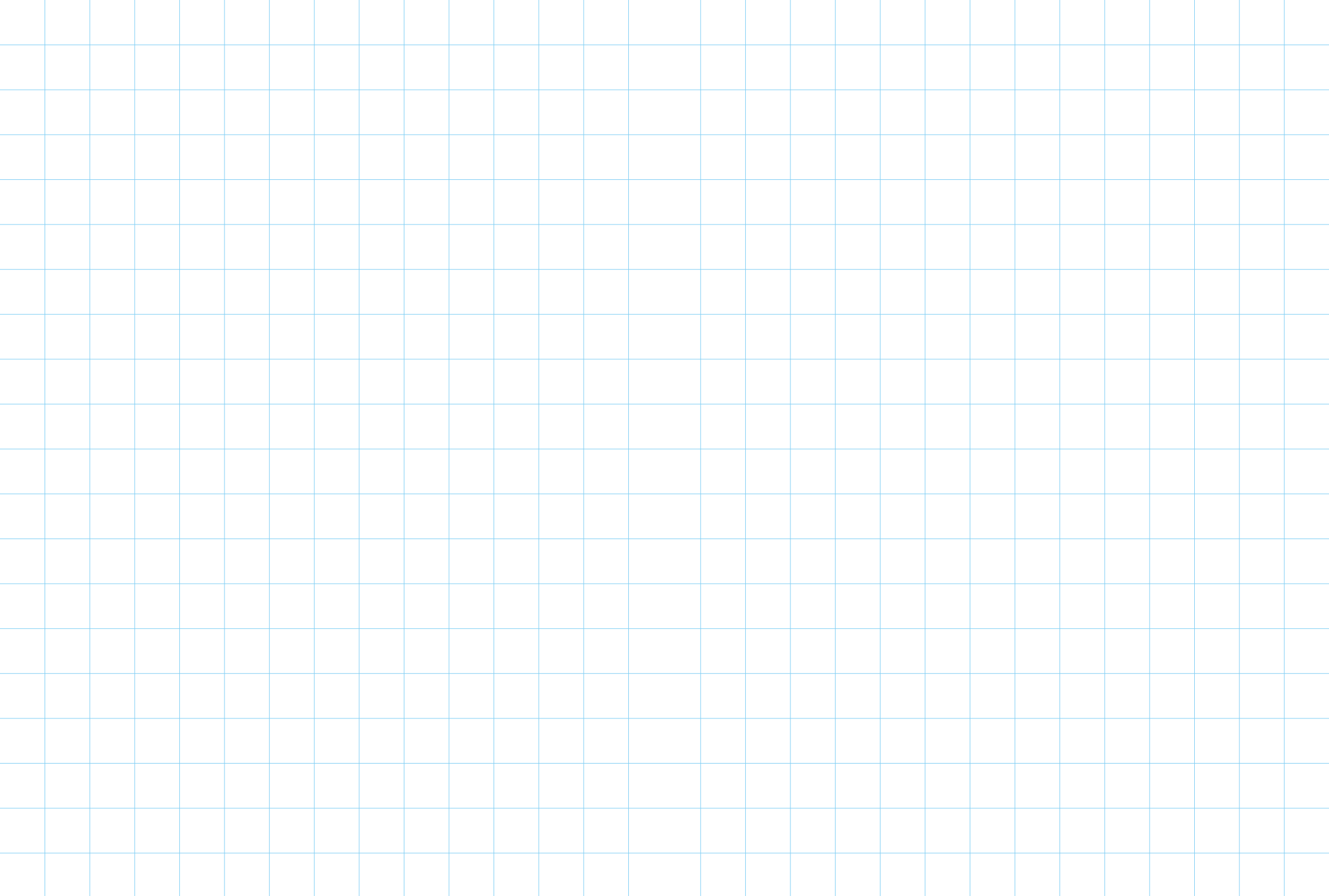
De samenwerking tussen school en trajectbegeleiding en de aanwezigheid van een trajectbegeleider op school in de laatste schoolfase werd door de scholen als erg positief ervaren. De onafhankelijke partij die GTB als POP-begeleider was, vonden de scholen duidelijk een meerwaarde. Jongeren vertellen op een andere manier over zichzelf aan een trajectbegeleider die ze minder goed kennen, dan aan een leerkracht die hen dagelijks ziet. Een trajectbegeleider begint dan ook per definitie met een blanco blad en legt een expliciete link naar werk. Een POP werkt drempelverlagend in de overstap naar werk, want de leerlingen maakten persoonlijk kennis met hun trajectbegeleider. Ook de werkwinkel krijgt via deze aanpak een gezicht.

De begeleidingsstructuur die geboden werd, vond men logisch opgebouwd, maar tegelijk met voldoende vrijheid en flexibiliteit (verschillen in aanpak, klassikaal/individueel, taakverdeling, rollen tussen leerkrachten en trajectbegeleiders, betrekken van de nodige partners, differentiatie in gebruik van het materiaal volgens het niveau en de leefwereld van de jongeren). Het integreren van ideeën en lessen getrokken uit andere projecten, alsook de maximale aansluiting bij bestaande instrumenten, zorgden voor een optimale uitbouw van het TRANSPOP-project.

Ondanks de extra inspanningen voor de leerkrachten en scholen wat de begeleiding en organisatie van het traject betreft, zijn de buso-scholen na het doorlopen van het TRANSPOP-project allen vragende partij om de POP-begeleiding voort te zetten. Men hoopt bovendien de intensieve samenwerking in de laatste schoolfase met een externe dienst zoals GTB binnen de reguliere schoolwerking te kunnen integreren.

Dat alle actoren de handen in elkaar slaan, zorgt niet alleen voor een vlottere transitie van de jongere naar de arbeidsmarkt, maar ook voor zelfbewustere jongeren op die arbeidsmarkt.





# Afkortingen

<b>ABO</b>	Alternerende Beroepsopleiding
<b>buso</b>	Buitengewoon Secundair Onderwijs
<b>BW</b>	Beschutte Werkplaats
<b>CLB</b>	Centrum voor Leerlingenbegeleiding
<b>DBO</b>	Dienst Beroepsopleiding van het Departement Onderwijs & Vorming
<b>ESF</b>	Europees Sociaal Fonds
<b>GIBO</b>	Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding
<b>GTB</b>	gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst (erkend door VDAB), voorheen ATB
<b>ICT</b>	Informatie - en Communicatietechnologie
<b>NEC</b>	Normaal Economisch Circuit
<b>OV2</b>	Opleidingsvorm 2 (in het buitengewoon secundair onderwijs)
<b>OV3</b>	Opleidingsvorm 3 (in het buitengewoon secundair onderwijs)
<b>POP</b>	Persoonlijk Ontwikkelingsplan/-proces
<b>VDAB</b>	Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding
<b>VOLA</b>	Alternering binnen opleidingsvorm 2

# Dankwoord

Onze bijzondere dank gaat naar alle netwerkpartners, DBO, GTB, VDAB en scholen, voor hun bereidwillige medewerking aan dit project en hun input via evaluaties voor deze brochure. Dank ook aan het ESF en het Vlaams Cofinancieringsfonds voor hun financiële bijdrage aan dit project.



# Deelnemende scholen

## PROVINCIE ANTWERPEN

- Secundaire School voor Buitengewoon Onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs Zonnebos – Brasschaat
- Secundaire School voor Buitengewoon Onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs Zonnebos – 's Gravenwezel

## PROVINCIE LIMBURG

- V.I.B.O Sint Barbara – Beringen
- Bu.S.O. De Wissel Intercommunale School Buitengewoon Secundair Onderwijs – Genk
- Secundaire School voor Buitengewoon Onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs De Dageraad – Kortesseem

## PROVINCIE OOST-VLAANDEREN

- Secundair Instituut voor Buitengewoon Onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs De Horizon – Aalst
- Buitengewoon Secundair Onderwijs Sint-Gregorius – Gentbrugge

## PROVINCIE VLAAMS-BRABANT + BRUSSEL

- Stedelijke School Buitengewoon Secundair Onderwijs De Vest – Vilvoorde
- Secundair Instituut voor Buitengewoon Onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs Woudlucht – Heverlee

## PROVINCIE WEST-VLAANDEREN

- Bu.S.O. School van De Lovie Kwadrant – Poperinge
- Secundaire School voor Buitengewoon Onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs Ter Zee – Oostende

# Deelnemende werkwinkels

GTB trajectbegeleiders uit de volgende werkwinkels namen deel aan het project:

Aalst  
Antwerpen  
Genk  
Gent  
Ieper  
Leuven  
Oostende  
St.-Michiels Brugge  
Vilvoorde

# Links naar instrumenten

Alle instrumenten die in dit boekje beschreven worden, zijn vrij te downloaden op de website van de Dienst Beroepsopleiding:

[www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/projecten\\_transpop.htm](http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/projecten_transpop.htm)

Dezelfde informatie vindt u ook op

[www.werkschriften.be](http://www.werkschriften.be)

# Colofon

Deze druk is een initiatief van GTB en DBO

Eerste druk: september 2011 (DBO)

Oorspronkelijke titel: 'TRANSPOP – Persoonlijk Ontwikkelingsproces voor OV2- en OV3-leerlingen'

Tweede druk: september 2012 in de reeks werkschriften

**Auteurs:** Nathalie Briessinck (DBO), Michèle Ceulemans en Jo Uytterhoeven (GTB)

**Eindredactie:** Lode Demetter

**Concept werkschriften:** GTB i.s.m. Handelsreizigers in Ideeën

**Vormgeving en omslagontwerp:** Sharon Neiryndck voor Handelsreizigers in Ideeën

**ISBN/EAN:** 9789081348768 - NUR 740

**NUR-omschrijving:** Mens en maatschappij: Algemeen

**Verantwoordelijke uitgever:** Dienst Beroepsopleiding – Departement Onderwijs & Vorming, Daniël Samyn, Koning Albert II-laan 15, 1210 Brussel & Luc Henau, GTB, Minnemeers 2, 9000 Gent

Alle rechten voorbehouden

Dit project kwam tot stand dankzij een partnerschap tussen de DBO (Dienst Beroepsopleiding), Departement Onderwijs & Vorming en GTB (Gespecialiseerde trajectbepaling en -begeleiding) en werd gefinancierd met de steun van het ESF en cofinanciering vanuit de Vlaamse Overheid.

Dit vierde werkschrift, een gemeenschappelijke uitgave van GTB en DBO, gaat dieper in op de thematiek van de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's) in het kader van het levenslang leren.

De bedoeling is elke werknemer de kans te geven zich persoonlijk te ontwikkelen en sterker te stellen voor een deelname aan de arbeidsmarkt. Elke werknemer heeft hiervoor recht op een POP. Tegen 2020 hoopt men iedereen via een POP te ondersteunen in zijn of haar zoektocht naar werk of een verandering van werk. In het kader van een betere aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt werd ook binnen het onderwijs de kans geboden om binnen een ESF-project een POP te ontwikkelen.

Vanuit de positieve ervaringen in eerdere gemeenschappelijke projecten (J@W's, VOLA en DODI) beslisten GTB en DBO om samen een POP-project, TRANSPOP genaamd, in te dienen gericht op leerlingen uit het buso-onderwijs. In dit vierde werkschrift vindt u enerzijds de 'handleiding' over onze visie, doelstellingen, stappen, instrumenten en mogelijke werkwijze. Anderzijds is dit werkschrift doorspekt met tips en getuigenissen vanuit het werkveld.

*Met de werkschriften werkt GTB Vlaanderen aan een reeks om haar eigen medewerkers en haar partners in het brede werkveld denkstof en inspiratie aan te reiken. Elk werkschrift behandelt een ander aspect en biedt stof tot debat.*

*Denk met ons mee op [www.werkschriften.be](http://www.werkschriften.be)*

In deze reeks verschenen:

- werkschrift 1: Klantwerking
- werkschrift 2: Groeikansen
- werkschrift 3: Arbeidsrehabilitatie
- werkschrift 4: Transpop

