

# ‘Talenten en competenties als bron voor solidariteit?’

DieGem conferentie 1 april 2014

# Vragen

- Welke rol spelen competenties en talenten binnen uw werking/domein (in de context van superdiversiteit)?
- Kan een talentgerichte en competentiegerichte benadering ingezet worden als fundament voor solidariteit?
- Is competentieontwikkeling een voorwaarde om te komen tot solidariteit in diversiteit?
- Is het competentiedenken steeds individueel of worden ook meer collectieve opvattingen gehanteerd?

# Competenties en talent kenmerken (1)

- Steeds sterke klemtoon op het individu, als **emancipatorische hefboom, plicht of recht**
- Verschillende benaderingen
  - **Instrumenteel**
    - Te ontwikkelen, verzilveren en in te zetten om de samenleving functioneel te houden: eerder gericht op integratie
  - **Conditioneel**
    - Voorwaarde om met diversiteit om te kunnen gaan: eerder emancipatorisch gericht

# Competenties & talenten: kenmerken (2)

Instrumenteel (voorbeeld):

*Door middel van de cursus  
maatschappelijke oriëntatie (MO)  
ontwikkelt de inburgeraar **competenties  
om zelfstandig zijn weg te vinden in onze  
samenleving.** (Beleidsnota inburgering  
integratie 2009-2014)*

# Competenties & talenten: kenmerken (3)

Conditioneel (voorbeeld):

*“Het traject dat kinderen en jongeren doorlopen om op dat punt te komen (van persoonlijke vorming en persoon zijn) omschrijft de Duitse sociaal pedagoog Richard Münchmeier in termen van **drie soorten competenties**. **Biografische competenties**: wie ben ik? Waar kom ik vandaan? Wat is mijn plaats in de samenleving? **Institutionele competenties**: hoe werken onze maatschappelijke instituties? Hoe kunnen we die beïnvloeden? **En politieke competenties**: hoe wordt een samenleving vormgegeven? Wat moet ik weten en kunnen om mee vorm te geven aan de samenleving? Dat beoogt zowel integratie van jongeren in de maatschappij als verandering van die maatschappij. “*

***UiT De Marge beleidsnota 2013***

# Beleidsdocumenten

*Omdat onze kinderen onze voornaamste hefboom zijn en een optimale talentontwikkeling bijdraagt tot sociale cohesie, moeten vanaf het kleuteronderwijs en doorheen het lager, secundair en hoger onderwijs alle jongeren kansen krijgen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.  
(Beleidsnota onderwijs).*

Nadruk op kans en recht

conditioneel: Voorwaarde voor gemeenschapsvorming

Individueel verschil in spanning met instrumentele doelstellingen

# Mater Dei Leuven

*‘Dus er zijn effectief kinderen die twee maanden geen letter Nederlands horen. Vandaar dat wij zo een pakket meegaven dat ze zelf kunnen lezen’*

- individuele leerlingen en competenties
- in een bredere sociaal-ruimtelijke context.
- buurt, voorzieningen en ouders betrokken
- leerdoelstellingen en uitkomsten in punten zijn sterk individueel gericht

# Voorbeeld: Beleidsdocumenten

*Anderzijds is een brede sensibilisering nodig van leraars, werkgevers, trajectbegeleiders en ouders.*

***Zoniet wordt het competentiegericht denken en werken al gauw een zeer individualistisch verhaal (...)***  
(Vlaams jeugdbeleidsplan)

Problematisering  
van het individuele  
aspect (en  
instrumentele),  
oproep voor een  
meer collectieve  
invulling



# Chiro

*“We moeten [dat] meer en meer (...) aan competenties koppelen. Veel ouders schrijven hun kind in bij een instantie waarvan ze weten dat dat iets oplevert, waarvan ze weten dat het later ingezet kan worden [...]*

*“voor mij is diversiteit niet een ander leren kennen maar vooral uzelf leren kennen en zelf in vraag gesteld worden van: tiens, wat doe ik daar mee?”*

Toenemende vraag om terug explicieter activiteiten te koppelen aan competenties = druk naar instrumentele benadering

Terwijl de ervaring en eigen visie eerder aansluit bij conditionele benadering

# De Torekes

*'...je zit daar met een heel grote bevolkingsgroep die tijd heeft omdat ze werkloos zijn, omdat ze niet mogen werken, mensen die waarschijnlijk ook graag iets willen doen'*

*'Bij ons komen mensen toe en is het van 'kan ik iets doen?' en dan vragen we van 'wat wil je doen'*

- Bestaande competenties inwoners koppelen aan onvervulde buurtnoden
- Belang van persoonlijke vrijheid, erkenning van 'het kunnen'
- Spanning met regulier arbeidssysteem

## Voorbeeld: Beleidsdocumenten

*Met een loopbaan-en diversiteitsplan kunnen organisaties via concrete acties hun personeelsbeleid versterken en hun organisatie openstellen voor competente medewerkers van diverse achtergrond (ouderen, allochtonen, mensen met een arbeidshandicap en ongekwalificeerde uitgestroomde jongeren). (werk.be)*

- Competentie-ontwikkeling als instrument voor inclusie via de arbeidsmarkt
- Spanning tussen dwingend kader versus vergroten van de individuele keuzevrijheid in de ontwikkeling van talenten in het VESOC beleidsakkoord

# Spring Global Mail

*“[SGM is] heel erg gericht op het individu als medewerker. Wat wil die, wat kan die, waar wil die voor gaan. En dan kijken hoe past dat binnen ons plaatje als bedrijf. Eerder dan het plaatje van het bedrijf en hoe passen we daar nu die mens in”. (diversiteitsconsulente)*

Benadering van diversiteit binnen het LDP gericht op individuele competenties

Competenties om individuen te motiveren, behouden en te laten doorstromen

Win-Win door brede inzetbaarheid binnen het bedrijf

# Vragen

- Welke rol spelen competenties en talenten binnen uw werking/domein (in de context van superdiversiteit)?
- Kan een talentgerichte en competentiegerichte benadering ingezet worden als fundament voor solidariteit?
- Is competentieontwikkeling een voorwaarde om te komen tot solidariteit in diversiteit?
- Is het competentiedenken steeds individueel of worden ook meer collectieve opvattingen gehanteerd?