

Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw

Inge Hatse

Eva Hambach

November 2004

Eindrapport 'EVC voor Bestuursvrijwilligers'

**Een (gedeeltelijke?) EVC-procedure voor
bestuursvrijwilligers binnen lokale groepen
van verenigingen in het Maatschappelijk Middenveld:
een stap vooruit of een stap te ver?"**

Inhoud

Voorwoord	3
1. Sector	4
2. Motieven en belangen	5
3. Probleemstelling en opzet van het project	7
4. Draagvlak	8
5. Kwalitatief onderzoek	9
6. Standaard voor het vrijwilligerswerk	15
7. Portfolio	19
8. Verworven Competenties	24
9. Uitbesteden van onderdelen in de EVC-procedure	28
10. Overdraagbaarheid naar andere sectoren	29
11. Kwaliteitsborging	31
12. Juridisch en ethisch kader	32
13. Consequenties	33
14. Kosten	34
15. Financiering en monitoring	36
16. Rendement	37
17. Kritische succesfactoren EVC-procedure	38
18. Algemene Conclusies en verbeterpunten	39
19. Beleidsaanbevelingen	42
20. Relevante bronnen	44
Bijlagen	
1. Deelnemers intersectorale bevraging 'EVC en vrijwilligerswerk'	47
2. Vragenlijst focusgroepen en interviews	49
3. Globaal verslag intersectorale bevraging over de wenselijkheid van een (volledige) EVC-procedure voor het vrijwilligerswerk	52
4. Standpunten uit de Werk- en Denktank in verband met de bevraging rond een volledige EVC-procedure voor het vrijwilligerswerk	90
5. Referentielijst: 'bestuurscompetenties van vrijwilligers'	92
6. Referentielijst 'sleutelcompetenties'	115
7. Testsessies: folder	120
8. Verslag proefsessies: bevindingen van de deelnemers	124
9. Evaluatie begeleide proefsessies 'EVC voor bestuursvrijwilligers'	131
10. Artikel tijdschrift 'Sociaal'	133
11. Artikel tijdschrift 'Actief'	137
Colofon	139

Voorwoord

Europa stelde de “Erkenning van verworven competenties” in de kijker. Trouw aan zijn basisopdracht in het onderwijs, die erin bestaat communautaire programma’s voor te stellen, die het nationaal onderwijsbeleid in de lidstaten kunnen aanvullen en verrijken met een “Europese dimensie”, heeft de Europese Commissie reeds in 1995 resoluut gekozen voor “levenslang en levensbreed leren”.

In de praktische krijtlijnen, die het in de daaropvolgende jaren, uitwerkte werd groot belang gehecht aan het (h)erkennen van competenties, die elders dan in de klassieke structuren verworven werden!

Vlaanderen tekende zijn beleidskader uit met “het Actieplan van de Vlaamse Regering : een leven lang leren in goede banen”(2000) en het Pact van Vilvoorde (2001).

Waarom stapt het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk in een pilootproject, met als opdracht “Een (gedeeltelijke?) EVC-procedure voor bestuursvrijwilligers binnen lokale groepen van verenigingen in het Maatschappelijk Middenveld : een stap vooruit of een stap te ver ?” te onderzoeken?

Het is duidelijk dat het vrijwilligerswerk in al zijn onbegrensde, variërende vormen aan iedere persoon, aan ieder vrijwilliger de kans kan bieden om zijn reeds verworven competenties maximaal aan te wenden en om nieuwe kennis, vaardigheden en attitudes op te doen en te ontwikkelen.

Bij de vrijwilliger speelt de inzet en het engagement een belangrijke rol. Dit engagement stimuleert de nood en de drang naar grotere persoonlijke ontplooiing en actief burgerschap.

Uiteraard kunnen voor de groep vrijwilligers, die behoren tot de sociaal uitkeringsgerechtigden ook de elementen toegang tot de arbeidsmarkt en sociale integratie voornaamste motieven zijn om nieuwe competenties te verwerven.

De diversiteit in het vrijwilligerswerk, dat via Europese netwerking op efficiënte wijze ervaringen en kennis kan uitwisselen, biedt aan de promotoren van het Levenslang en Levensbreed Leren een uiterst geschikt proef- en werkveld.

Het project, dat in opdracht van DIVA en in samenwerking met SoCiuS, door het VSVwzw werd uitgewerkt biedt een concreet instrument aan, voor het uitwerken van een portfolio voor EVC bij bestuursvrijwilligers van het maatschappelijk middenveld.

Dank aan alle medewerkers, de projectleider, de leden van de werk- en denktank, het secretariaat en de vrijwilligers voor hun degelijk werk.

*Raf De Zutter,
Voorzitter.*

Sector

Het project "Een (gedeeltelijke?) EVC-procedure voor bestuursvrijwilligers binnen lokale groepen van verenigingen in het Maatschappelijk Middenveld: een stap vooruit of een stap te ver?" is in oorsprong en opbouw een intersectoraal project, wat te maken heeft met het karakter zelf van het vrijwilligerswerk, dat sectoroverschrijdend is. Het project had de intentie om een zo ruim mogelijke participatie te realiseren van diverse sectoren. Voor de aanvang van het project werd bij verschillende sectoren gepolst naar de bereidheid om aan een eventueel EVC-project deel te nemen (cfr. Origineel indieningsdossier). Dit resulteerde in een intersectoraal samengestelde stuurgroep of 'Werk- en Denktank', die de opvolging van het project verzekerde (zie verder voor de samenstelling ervan).

Door de opzet, de methodiek maar ook omwille van de initiatieven die rond het project werden opgezet (cfr. verder in dit rapport), werden ook andere sectoren en deelsegmenten van het vrijwilligerswerk die niet in de Werk- en denktank vertegenwoordigd waren, bereikt.

Motieven en belangen

Binnen de sectoren van het Maatschappelijk Middenveld (milieu, sport, ontwikkelingssamenwerking, sociaal-cultureel volwassenenwerk, welzijn,...) zijn tal van verenigingen actief die functioneren op basis van vrijwillige prestaties. Heel wat organisaties bestaan uit een getrapte structuur waarbij de talrijke lokale groepen (lokale afdelingen, lokale groepen, lokale comités) functioneren en hun werking kunnen garanderen dankzij het engagement van vrijwillige bestuursleden.

→ *Omdat EVC-trajecten per definitie gericht zijn op individuen, richtte dit project zich voor wat de ontwikkeling van een EVC-instrument (portfolio en invulhandboek) betreft, op de individuele bestuursvrijwilliger, actief in een lokale afdeling. De keuze om te werken op het lokale niveau heeft te maken met de mogelijkheden in verband met bekendmaking, verspreiding en gebruik van het instrument.*

Vrijwillige bestuursleden staan in voor de dynamiek van lokale groepen, door activiteiten te plannen en te organiseren, wat heel wat competenties veronderstelt. Bestuursleden moeten kunnen vergaderen (agenda opstellen, vergaderingen leiden, conclusies trekken), in groep kunnen werken (onderhandelen, luisteren, motiveren,...) informatie vergaren en verwerken (samenstellen dossiers, een ledenblad redigeren, activiteiten uitwerken), financiële beheersdaden stellen (verzekeringen afsluiten, waken over evenwicht tussen inkomsten en uitgaven),....

Daarenboven is het vrijwilligerswerk een forum waarbinnen nieuwe competenties verworven worden. Dit gebeurt via twee kanalen, enerzijds door het informele leren, vrijwilligers leren middels de uitvoering van taken; en door het niet-formeel leren via de cursussen, opleidingen, kadervormingen die door verenigingen aan de lokale groepen en bestuursvrijwilligers worden aangeboden.

→ *Om deze competenties te kunnen herkennen en benoemen, werden in het kader van dit project een competentielijst en portfolio ontwikkeld, die zowel de bestuurscompetenties als sleutelcompetenties van bestuursvrijwilligers omschrijven (zie ook verder in dit rapport en in de bijlagen).*

De doorheen het vrijwilligerswerk verworven competenties hebben een relevantie die de vrijwillige activiteit overstijgen. Het verwerven en verder ontwikkelen van (sleutel)competenties dragen bij tot de persoonlijke en professionele ontwikkeling van het individu.

- Voor de persoonlijke ontwikkeling, omdat individuen zichzelf kunnen ontplooiën, wat de sociale integratie en maatschappelijke participatie van mensen ten goede komt, en bijdraagt aan het zelfvertrouwen, de maatschappelijke positie en het 'welbehagen' van personen in de samenleving op zich.
- Ook voor de professionele ontwikkeling, omdat doorheen (bestuurs)vrijwilligerswerk de competenties nodig voor het verwerven of het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt kunnen opgedaan of aangescherpt worden (vb. samenwerken in een bestuur kan helpen om de nodige competenties te verwerven om leiding te geven, om aan teambuilding te doen,...), en omdat het eventueel perspectieven biedt of opent in functie van het volgen van of de toegang tot opleidingen (vb. vrijstellingen binnen sociaal-agogische opleidingen).

→ *Over de vraag in welke mate de leerdimensie van vrijwillig engagement in andere domeinen van het maatschappelijk leven gehonoreerd wordt, boog het kwalitatief onderzoek zich, waarbij expliciet geopteerd werd om niet enkel partners uit de ruime vrijwilligerswereld te bevragen, doch ook 'derden' (zie punt 3.3: beschrijving van het onderzoeksopzet).*

Daarenboven is het vrijwilligerswerk vanzelfsprekend onderhevig aan maatschappelijke evoluties en heeft de sector er alle belang bij nieuwe ontwikkelingen op te volgen, te focussen op uitdagingen waarvoor het werkveld staat. Aangezien sleutelcompetenties aan belang winnen in opleidingen en op de arbeidsmarkt, en het vrijwilligerswerk een belangrijke leerplek is voor het verwerven van deze competenties, heeft de sector er belang bij de opportuniteiten van EVC te onderzoeken, rekening houdend met de eigenheid van het werkveld en de dynamiek van het vrijwilligerswerk. Ook is het belangrijk oog te hebben voor de valkuilen die een ruimere erkenning van vrijwilligerscompetenties met zich mee kan brengen (b.v. erkenning louter in functie van de arbeidsmarkt, vrijwilligerswerk als medium om ontbrekende competenties bij werknemers aan te scherpen).

Met dit project willen we dan ook onderzoeken in welke mate zowel het vrijwilligerswerk, als de individuele bestuursvrijwilligers die actief zijn in lokale groepen van het Maatschappelijk Middenveld, een meerwaarde kunnen halen uit de implementatie van een (gedeeltelijke) EVC-procedure.

- *Dat betekent niet dat EVC per definitie een vanzelfsprekend gegeven is binnen het vrijwilligerswerk. Om meningen te toetsen en de discussie over de wenselijkheid van een (volledige) EVC-procedure op gang te brengen, is in het kader van dit project ook een kwalitatief onderzoek opgezet (zie verder).*

Probleemstelling en opzet van het project

In het kader van de themagroep '(H)erkenning van levensbrede competenties van bestuursvrijwilligers', die in de schoot van SoCiuS werd opgericht in november 2002, werd een aanzet gegeven om de competenties van bestuursvrijwilligers in kaart te brengen. Uit de werkzaamheden blijkt echter dat het in kaart brengen van competenties voor bestuursvrijwilligers een brede relevantie heeft, die de sociaal-culturele sector overstijgt. SoCiuS nam dan ook het initiatief om het thema 'EVC' in een bredere maatschappelijke context op de agenda te zetten, hetgeen uitmondde in de projectoproep naar het Maatschappelijk Middenveld toe. Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk werd door SoCiuS aangezocht om voor deze oproep een projectvoorstel in te dienen.

Uit de praktijkervaring blijkt echter dat het onderwerp 'EVC' voor de sector van het vrijwilligerswerk enigszins als bedreigend wordt ervaren. Bij een aantal actoren bestaat een vrees dat EVC vooral een economische finaliteit heeft. Vandaar dat dit project zich in eerste instantie richtte op de formatieve functie van EVC, via de ontwikkeling van een portfolio dat individuele bestuursvrijwilligers ten goede kan komen. Op die manier kan afgeleid worden dat EVC niet louter bedreigingen, maar ook mogelijkheden biedt voor het vrijwilligerswerk. In een tweede fase van het project komt de summatieve functie van EVC explicieter aan bod d.m.v. een bevraging van sleutelactoren binnen sectoren van het maatschappelijk middenveld omtrent de wenselijkheid en haalbaarheid van een volledig EVC-traject waaraan een civiel effect verleend kan worden.

Zoals hierboven uiteengezet, bewandelt dit project dus twee sporen: enerzijds het concrete spoor, gericht op de ontwikkeling van een instrument en een methodiek die aan individuele vrijwilligers toelaat hun eigen portfolio samen te stellen. Anderzijds de toetsing of een volledig EVC-traject opportuun geacht wordt door diverse doelgroepen: vrijwilligers, organisaties, koepels, relevante derden uit andere maatschappelijke domeinen.

Draagvlak

AANDACHT VOOR EEN RUIM DRAAGVLAK VOOR EVC

De realisatie van het project lag in handen van een projectmedewerker, die initiatieven nam en de concrete uitwerking van het project op zich nam (inhoudelijk, praktisch en organisatorisch).

Voor de 'dagelijkse opvolging' van het project werd een '**Kerngroep**' samengesteld, die bestond uit de projectmedewerker (Inge Hatse, VSVw), de projectpromotor (Eva Hambach, VSVw) en de samenwerkingspartner (Charlotte Franckx, SoCius). De kerngroep vergaderde afhankelijk van de behoefte, maar kwam in de loop van het project een 10-tal keren bij elkaar. Ook werd vaak telefonisch of per e-mail overlegd.

Reflectie, opvolging en intersectorale inbreng werden geleverd door de leden van de '**Werk- en Denktank**' (WDT), die 8 keer vergaderde. De werk- en denktank bestond uit vertegenwoordigers van de verschillende sectoren, uit experts die gecontacteerd werden op basis van hun deskundigheid of ervaring met eerdere EVC-projecten, en uit de leden van de kerngroep. De samenstelling van de WDT was als volgt:

VANUIT DE SECTOREN

Jan Bal - Steunpunt Jeugd; **Luc Callaerts** - 11.11.11, Koepel Vlaamse N-Z-beweging; **Ann Duysters** - Provinciaal Steunpunt Vrijwilligerswerk Antwerpen; **Marc Haertjens** - BON, Brussels Onthaal Nieuwkomers vzw; **Willy Ibens** - Natuurpunt vzw; **Ingo Luypaert** - VCM, Vlaamse Contactcommissie Erfgoedverenigingen; **Diane Mandelings** - VCA, Vlaams Centrum voor Amateurkunsten; **Mie Moerenhout** - OOK, Ouderenoverleg Komitee; **Nancy Toussaint** - FOV, Federatie van Organisaties voor Volksontwikkelingswerk vzw; **Jeanique Van Den Heede** - KAV - Studiedienst; **Yves Van Hulse** - ACV; **Katrien Van Kets** - Vlaamse Sportfederatie; **Sabine Van Nieuwenhove** - Forum voor Etnisch-culturele Minderheden

EXPERTEN

Katty Stas - VIVO, Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding
Dominique Verté - VUB
Sammy Vienne - Arteveldehogeschool, Opl. Sociaal Werk

De inbreng van de experts varieerde afhankelijk van de projectfase. In functie van het opstellen van de vragenlijst voor de bevraging rond een volledige EVC-procedure (spoor 2 van het project), konden we beroep doen op de expertise van Prof. Verté (VUB). Hoewel hij bij de aanvang van het project niet expliciet gevraagd was inspanningen te leveren voor het project, werd hij tijdens het projectverloop gecontacteerd voor zijn deskundigheid, met positief gevolg.

Gemiddeld deelnamepercentage aan de WDT: 52 %

Gezien het thema relatief nieuw was voor een aantal sectoren, en er niet steeds meteen een gebruiksnuut uit de vergaderingen gehaald kon worden, kan de relatieve opkomst tijdens vergaderingen bevredigend genoemd worden.

Kwalitatief onderzoek

BEVRAGING NAAR DE WENSELIJKHEID EN HAALBAARHEID VAN EEN VOLLEDIGE EVC-PROCEDURE VOOR HET VRIJWILLIGERSWERK

Bij de uitwerking van het project werd rekening gehouden met de werkzaamheden van de themagroep “Levenslang en Levensbreed leren: (h)erkenning van levensbrede competenties van vrijwilligersbestuursleden” die door SoCiuS werd georganiseerd in de periode 2002-2003.

In het kader van deze themagroep, die voornamelijk samengesteld was uit leden van de sociaal-culturele sector, werd informatie over EVC verzameld, werden aanzetten gegeven om competenties van bestuursvrijwilligers in kaart te brengen en werd geïnventariseerd op welke wijze EVC binnen de (sociaal-culturele) sector kon worden geïntroduceerd.

Uit de werkzaamheden kon o.m. geconcludeerd worden dat EVC een thema is dat meerdere sectoren raakt. De basisinformatie om dit EVC-project te realiseren en een kwalitatief exploratief onderzoek te verrichten, volgt op reacties en bemerkingen van de themagroep.

5.1 DOELSTELLINGEN VAN HET ONDERZOEK

Het vrijwilligerswerk is onderhevig aan maatschappelijke evoluties, wil nieuwe ontwikkelingen opvolgen en de uitdagingen waarvoor het werkveld gesteld wordt, analyseren. Daarom vond de sector het belangrijk de mogelijkheden en risico's van EVC te onderzoeken, rekening houdend met de eigenheid en de dynamiek van het vrijwilligerswerk. Aan de hand van een kwalitatief onderzoek werden de mogelijkheden, bedreigingen en de relevantie afgetast van een volledige (summatieve) EVC-procedure voor het vrijwilligerswerk, die een externe beoordeling en certificering van de doorheen vrijwilligerswerk verworven competenties inhoudt. Enkele cruciale vragen daarbij waren: biedt het vrijwilligerswerk mogelijkheden om nieuwe dingen te leren? Kan EVC kansen bieden aan vrijwilligers en het vrijwilligerswerk in het algemeen? Zitten vrijwilligers te wachten op een instrument om hun competenties te inventariseren? Welke mogelijkheden of risico's zien we in een externe beoordeling van vrijwilligerscompetenties? Zijn de organisaties hier klaar voor?

De voornaamste doelstellingen van het onderzoek kunnen als volgt worden samengevat:

- in kaart brengen van de mogelijkheden en bedreigingen van een volledige EVC-procedure voor het vrijwilligerswerk
- informatiedoorstroming naar het werkveld
- het debat aanzwengelen
- een proces van reflectie op gang brengen binnen de verschillende vrijwilligerssectoren
- weerstanden die gebaseerd zijn op een gebrek aan informatie wegwerken

Gezien de korte projectduur was het onmogelijk om dit onderzoek als een vooronderzoek te programmeren en viel het samen met de testfase van het ontwikkelde portfolio-instrument.

5.2 DEELNEMENDE ACTOREN

Voor dit onderzoek werd een intersectorale bevraging opgezet van relevante actoren uit de belanghebbende sectoren: vrijwilligerswerk (koepels, organisaties en vrijwilligers zelf), sociale partners, onderwijs, overheidsadministraties.

Er werd gepoogd een zo divers mogelijke groep van respondenten samen te stellen uit een zo breed mogelijk scala aan sectoren uit het vrijwilligerswerk: allochtonen, cultuur/erfgoed, jeugd, milieu/natuur, noord-zuid, ouderen, sociaal-cultureel volwassenenwerk, sport, welzijn, overkoepelende organisaties (Steunpunten vrijwilligerswerk, VVSG, Koning Boudewijnstichting).

Daarnaast werden mensen aangesproken uit instellingen voor vorming en opleiding, uit de overheidsadministratie, vakbonden, werkgevers, VDAB en SERV.

De respondenten werden gekozen op basis van hun functie en de verwachte kennis van het onderwerp. Zij traden niet op als vertegenwoordigers van hun organisatie of sector, maar er werd gepolst naar hun persoonlijke mening. Van de vrijwilligers werd geen specifieke voorkennis verwacht.

Respons van de gecontacteerde personen

In totaal werden 75 personen gecontacteerd met de vraag om deel te nemen aan het onderzoek; 44 namen er effectief deel aan de gesprekken:

- vanuit koepelorganisaties werden 23 personen uitgenodigd en waren er 17 aanwezig
- er werden 20 organisaties uitgenodigd, waarvan er 9 present waren
- er werden 16 vrijwilligers aangesproken, waarvan er 5 opdaagden.
- 16 personen werden uitgekozen voor een individueel interview, daarvan werden er 13 effectief bevestigd.

Voor een volledige lijst van de deelnemers, zie *bijlage 1*.

Wegens tijdsgebrek zijn we er niet in geslaagd om consequent na te vragen om welke redenen mensen niet hebben deelgenomen aan de focusgroepen. Gezien de timing (zomerperiode) konden twee individuele interviews niet doorgaan. Een enkele persoon weigerde een gesprek.

5.3 ONDERZOEKSMETHODE

De bevraging gebeurde aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst (zie *bijlage 2*). Hierbij lagen de vragen niet vast maar de onderwerpen wel: de vragenlijst was opgebouwd rond vijf thema's waarbij makkelijk van het ene thema naar het andere kon worden overstapt:

- Het leeraspect van vrijwilligerswerk
- Het in kaart brengen van competenties van vrijwilligers
- Principiële houding ten opzichte van beoordeling (en certificering) van vrijwilligerscompetenties
- Praktische uitwerking van een beoordelingsprocedure
- Bekendmaking en promotie van EVC

Echter, aan de respondenten werd wel de vrijheid gelaten om de volgorde van de thema's te wijzigen. Omwille van de complexiteit van het onderwerp was het onmogelijk om de verschillende thema's volledig gescheiden te behandelen. De respondenten waren niet verplicht om op alle vragen een antwoord te geven.

Er werd geopteerd voor twee verschillende methodieken:

- 1) De deelnemers uit het vrijwilligerswerk zelf werden samengebracht in drie **focusgroepen**: één voor koepelorganisaties, één voor vrijwilligerswerkings en één voor vrijwilligers. In de focusgroeptechniek wordt er gewerkt met min of meer homogene panels van deelnemers. De homogeniteit vergemakkelijkt de interactie tussen de deelnemers vermits ze het thema vanuit een gelijkaardige invalshoek of positie benaderen. Deze techniek heeft het voordeel dat de leden door de groepsdynamiek tijdens het gesprek zelf worden aangespoord een mening te vormen en/of die naar voren te brengen, waardoor er op het einde van het focusgesprek of groepsinterview informatie is verzameld die waardevoller kan zijn dan bij het louter individuele interview. Tijdens het groeps gesprek ageren en reageren de participanten immers ten aanzien van elkaar.

Binnen een focusgroep is het niet de bedoeling om met elkaar in discussie te treden. Zeker in het geval van een thema als EVC was het geen sinecure om deze regel te bewaken. In dit geval was het eerder de bedoeling om een zo volledig mogelijke inventaris te bekomen van mogelijke argumenten pro of contra een volledige EVC-procedure.

De gesprekken werden geleid door een moderator (prof. D. Verté, VUB) die een neutrale positie innam en die enkel het gesprek technisch in goede banen leidde. De projectmedewerker volgde de gesprekken op en kwam tussen om bepaalde items te verduidelijken, te ontwarren of te nuanceren.

Deze focusgroepgesprekken vonden plaats in Brussel:

- voor de organisaties: op vrijdag 10 september van 14.00 tot 16.30
- voor de koepelorganisaties: op woensdag 15 september van 14.30 tot 16.30
- voor de vrijwilligers: op woensdag 15 september van 19.30 tot 21.30.

- 2) De andere deelnemers (actoren buiten het vrijwilligerswerk) werden met dezelfde vragenlijst bevestigd via **individuele interviews**. Hier was het niet mogelijk om homogene groepen samen te stellen, net omdat we een ruime toetsing wilden van externe actoren, hetgeen echter - gezien het tijdsbestek - niet volledig gerealiseerd kon worden.

De interviews vonden plaats in de periode van juli tot september 2004 en werden afgenomen door de drie leden van de kerngroep en een persoon uit de Werk- en Denktank van het project.

5.4 VERWERKING VAN DE RESULTATEN

Gezien de veelheid aan informatie was het noodzakelijk om een goede verslaggeving te voorzien. Per focusgroep noteerden twee verslaggevers de tussentijdse notities. De gesprekken werden bovendien volledig opgenomen op band. Voor de individuele interviews stond elke interviewer in voor de bevestiging zelf en het verslag van de bevestiging.

Nadien werden de antwoorden van alle respondenten (focusgroepen en individuele interviews) door de projectmedewerker manueel geïntegreerd, gestructureerd en uitgeschreven per thema. Dit bleek de snelste en betrouwbaarste methode om de genuanceerde standpunten omtrent de wenselijkheid van een volledige EVC-procedure in kaart te brengen.

5.5 ONDERZOEKSRESULTATEN

Hieronder worden de voornaamste argumenten weergegeven per thema dat behandeld werd in de bevestiging. Het volledig onderzoeksrapport is toegevoegd als **bijlage 3**.

5.5.1 STATEMENTS VAN DE RESPONDENTEN

THEMA 1: leeraspect van vrijwilligerswerk

De respondenten bevestigen ongeveer unaniem dat mensen via vrijwilligerswerk kunnen bijleren. Toch benadrukken enkelen dat het leeraspect niet het uitgangspunt mag vormen om vrijwilligerswerk te gaan doen. Wat men precies kan leren in het vrijwilligerswerk, is afhankelijk van de sector, de vereniging, en de taken en verantwoordelijkheden die iemand binnen de vereniging opneemt. De meerderheid is het er over eens dat het vrijwilligerswerk vooral bijdraagt tot de ontwikkeling van sleutelcompetenties op persoonlijk vlak en van intermenselijke vaardigheden.

Mensen zijn nog niet echt doordrongen van de idee dat je ook kan bijleren buiten school. Op niveau van het beleid is het thema van het erkennen van competenties al relatief doorgedrongen; in de onderwijswereld zijn de standpunten verdeeld en zijn er nog veel reserves. Afhankelijk van het belang dat men hecht aan de 'soft skills', maar zeker in de social profit-sector wordt vrijwilligerswerk op je palmares, door werkgevers als een troef gezien. Enkele werkgevers relativeren het belang van vrijwilligerscompetenties, omdat je niet weet met welke ernst je ze dient te beoordelen. Vooral bij schoolverlaters zouden ze doorwegen.

Een meerderheid is geen voorstander van formele erkenning van het leeraspect van vrijwilligerswerk omdat er niet echt behoefte aan is (behalve voor kwetsbare doelgroepen in de maatschappij) en omdat het een aantal bedreigingen voor het vrijwilligerswerk kan inhouden: veranderende motivatie van vrijwilligers, dubbel circuit van vrijwilligers en organisaties, vrees voor instrumentaliseren, vervreemdend effect, ... Zij vinden dat er eerst meer omkadering en maatschappelijke waardering voor het vrijwilligerswerk zelf moet komen.

Als kernpunt van de discussie wordt de vraag gesteld hoe het vrijwilligerswerk zich in de toekomst zal verhouden tot de internationale tendens van EVC, waarin een duidelijke gerichtheid zit naar de arbeidsmarkt.

SAMENVATTING THEMA 1: algemeen wordt aanvaard dat mensen via het vrijwilligerswerk kunnen bijleren en (sleutel)competenties kunnen ontwikkelen. Toch rijst de vraag of vrijwilligerscompetenties als dusdanig in de verf moeten gezet worden, dan wel of er niet eerder meer inspanning geleverd moet worden voor de waardering van het vrijwilligerswerk op zich.

THEMA 2: in kaart brengen van vrijwilligerscompetenties

De respondenten vullen het concept van het 'in kaart brengen' van competenties verschillend in, afhankelijk van de mogelijke finaliteit die er aan de oefening wordt gekoppeld: 'jezelf leren kennen' versus 'utiliteit van vrijwilligerscompetenties'.

Hoewel er gewezen wordt op een gevaar tot opportunisme, vindt een aanzienlijke groep dat het in kaart brengen van competenties van persoonlijk belang is voor de vrijwilliger in het kader van het proces van 'levenslang leren'. Anderen vinden een overzicht van de competenties van vrijwilligers interessanter voor de organisaties, in functie van hun vrijwilligers- en VTO-beleid, en eventueel zelfs als selectie-instrument. Hiertegen komt heftig reactie.

Naargelang er al dan niet een beoordeling moet volgen, ziet men als mogelijke methoden voor het in kaart brengen van competenties: gesprekken, enquêtes, vragenlijsten, portfolio, gestandaardiseerde vragenlijst (met open vragen en mogelijkheid tot zelfbeoordeling), waarbij de laatste een voorkeur van de meerderheid geniet. In verband met het portfolio uiten sommigen reserves omwille van de praktische uitvoerbaarheid en het vraagstuk van de standaardisering.

Ongeveer de helft van de respondenten die op dit thema ingingen, (vooral uit de sectoren van tewerkstelling, economie en onderwijs) vinden dat het in kaart brengen van competenties geen zin heeft als er geen civiel effect aan vast hangt. Zeker voor kansengroepen zou een attest of diploma belangrijk zijn. Deze doelgroep zou extra gemotiveerd moeten worden om aan dergelijke procedures deel te nemen. Daarbij aansluitend stelt men dat er in dat geval garanties moeten ingebouwd worden en dat een beoordeling of een afweging ten opzichte van een standaard dan noodzakelijk wordt.

SAMENVATTING THEMA 2: de respondenten vullen het concept van het 'in kaart brengen' van competenties verschillend in afhankelijk van de mogelijke finaliteit die er aan de oefening wordt gekoppeld: 'jezelf leren kennen' versus 'utiliteit van vrijwilligerscompetenties'.

THEMA 3: principiële houding ten opzichte van beoordeling en certificering

Over de vraag hoe ver je mag of moet gaan met vrijwilligerscompetenties bestaat helemaal geen consensus.

Op een beoordeling binnen de organisaties zelf, reageert men met gemengde gevoelens. Een externe beoordeling op vraag van de vrijwilliger kan van belang zijn voor persoonlijke zingeving, voor maatschappelijke erkenning, maar vooral in functie van een civiel effect: toegang tot een verkorte opleiding of versteviging van de positie op de arbeidsmarkt. Toch merkt men op dat competenties in vrijwilligerswerk verworven, niet enkel in functie van de arbeidsmarkt mogen erkend worden.

Sommigen vinden erkenning van vrijwilligerscompetenties een goed instrument voor zwakkere doelgroepen, maar evenveel anderen vinden dat je geen doelgroepen mag uitsluiten. Men ziet aan erkenning wel een aantal risico's verbonden:

- voor de vrijwilligers: belastend; bedreigend; gebruik als selectie-instrument door organisaties; twee circuits van vrijwilligers; willekeur bij de beoordelingscentra
- voor het vrijwilligerswerk: aantasting van het oorspronkelijk karakter: mensen stappen met een geheime agenda in het vrijwilligerswerk
- voor de organisaties: voldoen aan randvoorwaarden; criterium voor toekennen subsidies

Enkele respondenten uit economie en tewerkstelling vinden dat certificering slechts zin heeft in heel specifieke, technische domeinen (dus niet in vrijwilligerswerk!) en gekoppeld is aan een vervaldatum.

In de meeste sectoren is de discussie over beoordelen en certificeren van vrijwilligerscompetenties nog niet ten gronde gevoerd. Zeker tegenover certificering is men verdeeld en voorzichtig. Velen denken dat het geen selectie overbodig maakt. Binnen onderwijs heerst bezorgdheid en nervositeit: overleg is nodig als het leidt tot vrijstellingen. Sommigen vinden een mentaliteitswijziging ten voordele van het vrijwilligerswerk belangrijker.

SAMENVATTING THEMA 3: sommige respondenten opteren voor beoordelingen, maar binnen de 'veilige' structuren van het vrijwilligerswerk zelf, terwijl anderen enkel waarde toekennen aan een beoordeling als dat door externe, objectieve partners wordt uitgevoerd. De kwestie van het verlenen van een civiel effect aan vrijwilligerscompetenties vereist verdere discussie en uitklaring. Ook de discussie voor wie EVC-trajecten prioritair zijn, blijft actueel: een uitspraak over een al dan niet doelgroepgerichte aanpak blijkt momenteel onmogelijk.

THEMA 4: praktische uitvoering van beoordeling en certificering

Los van de vraag naar de praktische haalbaarheid, vinden de meeste respondenten het zeer moeilijk en te vroeg om reeds na te denken over een concrete procedure. Toch worden een aantal aandachtspunten naar voor geschoven. Afhankelijk van de finaliteit van de beoordeling, ziet men twee mogelijkheden om zo'n procedure in de praktijk te brengen:

- 1) indien men het eerder vrijblijvend opvat: een beoordeling binnen het vrijwilligerswerk via een 'light'-procedure, b.v. binnen de organisaties zelf, door een speciale commissie, of door de onafhankelijke steunpunten vrijwilligerswerk. Dit zou een attest opleveren dat enkel waarde heeft binnen het vrijwilligerswerk.
- 2) indien men een civiel effect beoogt: een beoordeling buiten het vrijwilligerswerk, ten opzicht van erkende standaarden. Dit kan gebeuren door onafhankelijke instanties: speciale EVC-centra, overheid, eventueel werkgever of opleidingsinstelling.

Belangrijk is dat de eigenheid van het vrijwilligerswerk voldoende gerespecteerd wordt.

Beoordeling van het portfolio is vooral noodzakelijk in het tweede geval. Niet alle vrijwilligerscompetenties zijn even makkelijk objectiveerbaar. De vraag rijst welke standaard je hanteert. Volgens sommigen is een objectieve, externe beoordeling enkel mogelijk op wat meetbaar is, en zal voor de beoordeling van vaardigheden en attitudes, die typisch zijn voor het vrijwilligerswerk, toch steeds een inbreng van de organisaties zelf nodig zijn. Respondenten uit onderwijs en opleiding vinden dat een toetsing en certificering enkel kan binnen onderwijs.

In verband met de beschikbaarheid en betrouwbaarheid van bewijsstukken wordt er door heel wat respondenten op gewezen dat een bijkomend assessment vaak noodzakelijk zal zijn. Sommigen vinden het belangrijk om voor het vrijwilligerswerk niet te werken met de 'harde' assessmentmethoden zoals observaties, testen, enz. . . , maar eerder alternatieve methoden voorstellen (criteriumgericht interview, vragenlijst voor zelfbeoordeling, ...).

Heel wat randvoorwaarden of elementen die kunnen behoren tot een deontologische code worden opgesomd: beoordeling kan enkel op vraag van de vrijwilliger zelf en moet haalbaar en laagdrempelig (lieft gedecentraliseerd) zijn. De privacy moet beschermd worden. Beoordelaars en proeven moeten voldoen aan kwaliteitseisen (erkende standaarden!) en georiënteerd zijn door kenners van het werkveld van het vrijwilligerswerk. De persoon moet vooraf op de hoogte zijn van het verloop van de procedure en moet zeker een vorm van begeleiding krijgen.

SAMENVATTING THEMA 4: Niet alle competenties lenen zich tot een zelfde vorm van accurate meting. De wenselijkheid van objectivering hangt af van de uiteindelijke finaliteit van de EVC-procedure. Er bestaat wel een consensus dat de eigenheid van het vrijwilligerswerk voldoende gerespecteerd moet worden, m.a.w. dat vrijwilligerscompetenties niet meteen vergeleken kunnen/mogen worden met competenties die men eist in een professionele context.

THEMA 5: bekendmaking en promotie van EVC

Bij de meeste vrijwilligersorganisaties is EVC nog niet als dusdanig gekend. Wel wordt er hier en daar rond competenties gewerkt en is men bij sommige grotere organisaties op beleidsniveau de hoogte van het thema. In functie van beleidskeuzes heeft men in een aantal sectoren en organisaties wel al specifieke initiatieven opgezet (of is men dit van plan): jeugdsector, Rode Kruis, SoCius, Vlaams ABVV, Basiseducatie. Mede door de evolutie naar het systeem van modulair onderwijs, is de sector onderwijs al het verst gevorderd in het opzetten van concrete initiatieven rond EVC en kunnen voor bepaalde opleidingen reeds vrijstellingen verkregen worden via een EVC-traject.

Er is zeker nog behoefte aan een degelijke informatieverbreiding, maar velen vinden dat er eerst meer duidelijkheid moet komen over het concept en de procedure, vooraleer het verder gepromoot wordt. Volgens sommigen moeten mensen meer gestimuleerd worden om hun vrijwilligerservaring kenbaar te maken. Over de vraag wie deze taak ter harte moet nemen, heerst geen eenduidigheid, maar velen zien daar een belangrijke rol weggelegd voor de overheid, al dan niet in combinatie met andere actoren: organisaties, het VSVw, onderwijs, vakbond, VDAB.

SAMENVATTING THEMA 5: er is zeker nog behoefte aan een degelijke informatieverbreiding over het concept EVC en aan een beleidskader op Vlaams niveau.

5.5.2 STANDPUNTEN UIT DE WERK- EN DENKTANK IN VERBAND MET DE BEVRAGING

Aangezien de leden van de Werk- en denktank niet deelnamen aan de bevraging, werd aan hen in de beperkte kring van de vergadering de mogelijkheid geboden om hun standpunten met betrekking tot de gestelde vragen kenbaar te maken. Een overzicht hiervan wordt gegeven in **bijlage 4**.

5.5.3 CONCLUSIES BIJ HET ONDERZOEK

Het onderzoek naar de wenselijkheid van een volledig EVC-traject is en blijft belangrijk, gezien de uiteenlopende meningen die hierover circuleren. We merken dat er grote verschillen bestaan in de mate waarin EVC reeds deel uitmaakt van het denken en/of het handelen binnen sectoren en organisaties.

CONCLUSIES OP INHOUDELIJK VLAK

Voor de bevraging bestonden veel meningen over EVC en vrijwilligerswerk en wellicht zullen die zeker ook na de bevraging blijven bestaan.

Uit het onderzoek valt sterk af te leiden dat EVC voor heel wat mensen gevoelig ligt omdat het gaat om een kwantificering (of althans een poging daartoe) van in het vrijwilligerswerk ontwikkelde en/of aangeleerde competenties, wat een gevaar voor instrumentalisering van het vrijwilligerswerk inhoudt.

Anderzijds kunnen er ook kansen in gezien worden: vrijwilligerswerk kan immers een ruimere aantrekkelijkheid verwerven, net omdat leerprocessen en competenties geëxpliciteerd kunnen worden via EVC-trajecten.

Uit het onderzoek blijkt sterk dat mensen EVC vooral vanuit hun particuliere perspectief aanschouwen: dat levert andere interpretaties op naargelang de doelgroep waartoe men behoort:

- koepels zien EVC en vrijwilligerswerk in een ruimer, maatschappelijk verband;
- organisaties bekijken het voornamelijk met hun eigen bril: "Wat kunnen wij met die competenties verwezenlijken, zal het werk niet enkel op onze schouders terecht komen?";
- vrijwilligers kijken naar positieve dan wel negatieve consequenties voor het vrijwillig engagement.

CONCLUSIES OP HET VLAK VAN METHODOLOGIE

De focusgroepen

De formule van de focusgroepen stelde ons in staat om op een relatief korte periode een veelheid aan informatie te verzamelen. Toch vergt de techniek van focusgroepen een grondige voorbereiding, en bleek het niet evident om mensen te weerhouden van het voeren van discussies (zeker bij dit heet hangijzer als EVC). Daarenboven merkten we dat niet iedereen eenzelfde idee heeft met betrekking tot de inhoud van het thema.

De individuele interviews

Qua techniek zijn individuele interviews meer beheersbaar dan focusgesprekken. Vanzelfsprekend is het een techniek die evenveel voorbereiding vraagt als de focusgroepen en relatief meer naverwerking: veel opvolging voor goede neerslagen terwijl dit uiteindelijk slechts één opinie bijbracht.

Het prettige aan deze techniek was dat we een ruimere toetsing konden organiseren zodat ook 'derde opinies' konden worden opgetekend die verder van het vrijwilligerswerk verwijderd stonden, wat toch andere invullingen en antwoorden opleverde.

Standaard voor het vrijwilligerswerk

6.1 BEROEPSPROFIEL SERV EN OPLEIDINGSSTANDAARD

De standaarden die door de SERV en door opleidingsinstellingen opgesteld zijn, zijn minder relevant voor het vrijwilligerswerk, precies omwille van de eigenheid van de vrijwilligerssector en omwille van het feit dat de functie 'bestuursvrijwilliger' op zich niet bestaat, maar samengesteld is uit verschillende vakgebieden en aspecten.

Dit leidde er toe dat we opteerden voor een ruime omschrijving van competenties uitgaande van het vrijwilligerswerk. Deze omschrijving overstijgt afgebakende functieomschrijvingen (bv. penningmeester, secretaris), ook omwille van het feit dat er binnen organisaties een tendens bestaat om minder met vastomlijnde functies te werken: vaak is er ook ruimte voor algemenere profielen en/of specifieke (projectmatige) functies en wordt er meer flexibiliteit aan de dag gelegd bij het invullen van de verschillende functies (b.v. gedeelde verantwoordelijkheid van meerdere vrijwilligers).

6.2 STANDAARD VOOR HET VRIJWILLIGERSWERK

Naar aanleiding van bovenstaande vaststellingen werd er voor geopteerd om een eigen standaard voor het vrijwilligerswerk te ontwikkelen. Hierbij gaan we er van uit dat een standaard in het vrijwilligerswerk niet kan dienen als ingangspoort naar het vrijwilligerswerk; het levert geen criteria waar men moet aan voldoen om te kunnen instappen in een of andere vrijwilligersfunctie.

Daarentegen geeft het wel een beschrijving van de bagage aan competenties die men kan opdoen doorheen een vrijwillig engagement en die men positief kan aanwenden in andere contexten (een soort 'uitgangspoort' zonder daarmee te insinueren dat die vrijwilliger daarmee dan ook effectief uit het vrijwilligerswerk stapt).

We maken een onderscheid tussen enerzijds de 'bestuurscompetenties' van vrijwilligers, die verbonden zijn aan specifieke vaktechnische domeinen, en anderzijds de sleutelcompetenties, die van algemeen belang zijn voor de persoonlijke ontwikkeling en een succesvolle participatie aan de maatschappij. Voor elk van beide categorieën werd een referentielijst ontwikkeld die een gebundeld overzicht geeft, enerzijds naar derden toe, en anderzijds om de vrijwilligers te helpen hun concrete ervaringen te vertalen naar een ruimere context, in een jargon dat de eigen lokale werking overstijgt. Deze referentieschema's vormden ook de basis voor het invulschema dat ontwikkeld werd in functie van de eerste fase van de EVC-procedure, het herkennen van competenties, en werd hiertoe opgenomen in het 'Portfolio van de Bestuursvrijwilliger' (zie verder).

Na discussie binnen de werk- en denktank werd er bewust voor gekozen om aan deze competentielijsten geen indicatoren toe te voegen die een externe niveaubepaling mogelijk zouden maken. Zowel principiële als praktische bezwaren motiveren deze keuze: is het opportuun om mensen die zich vrijwillig inzetten te wegen op hun competenties? De praktische uitwerking van zo'n weging zou het instrument verzwaren en was gezien de beschikbare tijd niet haalbaar. Bovendien lag het binnen het bestek van dit project niet in de bedoeling om hiervoor instrumenten te ontwikkelen, aangezien we ons hier beperken tot een gedeeltelijke EVC-procedure, waarbij enkel het formatieve aspect benaderd wordt. Wel werd in het invulschema de mogelijkheid voorzien voor de vrijwilligers om een zelfevaluatie te maken (zie verder).

6.2.1 BESTUURSCOMPETENTIES VAN VRIJWILLIGERS

Vrijwilligers die bestuursfuncties vervullen, die mee helpen instaan voor de goede werking van een lokale vereniging of een afdeling van een grotere organisatie, of die verantwoordelijk zijn voor concrete projecten of activiteiten, voeren allen samen een enorme verscheidenheid aan taken uit. In het kader van dit pilootproject werd – voor het eerst in Vlaanderen – een poging gedaan om de uitgebreide waaier aan vaktechnische competenties van bestuursvrijwilligers zo volledig mogelijk in kaart te brengen (met uitzondering van de taken die zeer specifiek zijn voor een bepaalde sector of organisatie en dus moeilijk te veralgemenen zijn, b.v. dirigeren van een koor, expertise inbrengen in een medische commissie binnen de sportsector). Een eerste aanzet voor deze competentielijst werd gelegd in het kader van de Themagroep '(H)erkenning van levensbrede competenties van bestuursvrijwilligers' van SoCiuS in de periode 2002-2003.

De bestuurscompetenties werden ingedeeld in negen domeinen, waarin we drie niveaus onderscheiden (zie overzicht hieronder): ten eerste de competenties waarover men moet beschikken om een concrete activiteit te kunnen organiseren (domein 1). Ten tweede de competenties die men nodig heeft op niveau van het algemeen beheer en leiding van de organisatie of de werking (domeinen 2 tot 8). Elk domein stemt hier overeen met een bepaald vakgebied, zoals b.v. inhoudelijk beleid, vrijwilligers- en medewerkersbeleid, financieel beheer, ... Het derde niveau tenslotte, bestaat uit de domeinoverschrijdende competenties, die niet specifiek gebonden zijn aan één bepaald vakgebied, maar eerder gemeenschappelijk zijn voor de verschillende domeinen. Het zijn competenties waarover de meeste bestuursvrijwilligers sowieso moeten beschikken, ongeacht de taken die men uitvoert, b.v. kunnen vergaderen, verslag maken, evalueren en plannen. We opteerden ervoor om deze laatste niet op te nemen in de categorie van de sleutelcompetenties omdat ze toch iets concreter en praktischer zijn.

Overzicht bestuurscompetenties van vrijwilligers

COMPETENTIES VOOR HET ORGANISEREN VAN EEN ACTIVITEIT

Domein 1: 'organiseren van een activiteit'

COMPETENTIES VOOR HET LEIDEN EN BEHEREN VAN EEN ORGANISATIE OF LOKALE WERKING

Domein 2: 'inhoudelijk beleid'

Domein 3: 'medewerkers- en ledenbeleid'

Domein 4: 'financieel beheer en beleid'

Domein 5: 'public relations en externe communicatie'

Domein 6: 'administratief beheer'

Domein 7: 'logistiek beheer'

Domein 8: 'algemene coördinatie en beheer'

DOMEINOVERSCHRIJDENDE COMPETENTIES

9. Domeinoverschrijdende competenties

Zoals blijkt uit onderstaand fragment uit de competentielijst 'Bestuurscompetenties van vrijwilligers', is elk competentiedomein opgebouwd volgens hetzelfde stramien:

- Titel, bv. '*Competentiedomein 3: medewerkers- en ledenbeleid*': benoemt een samenhangend geheel van competenties
- 'C 3.1, C 3.2, ...': omschrijving van de verschillende competenties (niet exhaustief) die deel uitmaken van het competentiedomein
- 'Deeltaken of processen': geven per competentie een idee (niet exhaustief) van de deelaspecten waaruit de bovenvermelde competentie zoal KAN bestaan
- Rechter kolom 'Mogelijke producten of bewijsstukken': per competentie worden enkele mogelijke producten vermeld die het resultaat KUNNEN zijn van de uitgevoerde taken en die eventueel kunnen dienen als bewijsstuk indien de competentie moet bewezen worden.

De volledige competentielijst is opgenomen als bijlage (zie *bijlage 5*).

Vooraleer met deze lijst werd verder gewerkt voor de uitwerking van het invulschema van het portfolio, werd ze door een 12-tal bestuursvrijwilligers (niet dezelfde personen als diegenen die deelnamen aan de proefsessies - zie

Domein 3: 'medewerkers- en ledenbeleid'

Competentie: de bestuursvrijwilliger is in staat om op adequate wijze:

C3.1: ... een beleid te ontwikkelen voor de werving van nieuwe leden en/of medewerkers (vrijwilligers of personeel), zodat er concrete stappen voor werving kunnen ondernomen worden.

DEELTAKEN/PROCESSEN

MOGELIJKE PRODUCTEN OF BEWIJSSTUKKEN

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- tekorten in het medewerkers- en ledenbestand opsporen
 - een wervingsplan uitwerken op lange termijn
 - aandacht hebben voor structurele werving op permanente basis
 - ...
- wervingsstrategie
 - ...

C3.2: ... nieuwe leden en/of medewerkers aan te trekken (en te selecteren) zodanig dat het ledenbestand groeit en het medewerkersbestand (vrijwilligers of personeel) aangepast is.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- mogelijke 'visvijvers' verkennen en aanspreken
 - netwerken inschakelen
 - publiciteit maken, promotieactiviteiten organiseren
 - informatie geven
 - deelnemen aan of organiseren van selectie- en aanwervingsgesprekken
 - ...
- promotie- en wervingsmateriaal (folders, affiches, ...)
 - vacatures, functieprofielen
 - selectieprocedure met selectiecriteria
 - lijst van nieuwe leden en medewerkers
 - ...

C3.3: ... nieuwe leden en/of medewerkers te onthalen en in te werken zodat ze de taken naar behoren kunnen vervullen en snel ingeburgerd zijn.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- een kennismakinggesprek of -activiteit organiseren
 - informatie geven (inhoudelijk en praktisch)
 - concrete taken afspreken met nieuwe medewerkers en hen erop voorbereiden
 - ...
- onthaalprocedure, met bv. integratie v/e peter/meter-systeem
 - infomateriaal voor nieuwelingen, voorstellingsmap, ...
 - takenprofielen
 - techniek om kwaliteiten en interesses van vrijwilligers in kaart te brengen
 - ...

verder) uit verschillende sectoren gecheckt op volledigheid, relevantie, toegankelijkheid, ... Op basis van de commentaren en suggesties van deze vrijwilligers werd de lijst bijgeschaafd.

6.2.2 SLEUTELCOMPETENTIES

Zoals ook blijkt uit de bevraging, is vrijwilligerswerk een belangrijk forum om sleutelcompetenties te verwerven of aan te scherpen. Gezien het groeiend belang van sleutelcompetenties in de maatschappij en op de arbeidsmarkt, werd er voor gekozen om deze niet te integreren in de lijst van bestuurscompetenties, maar om hiervoor een aparte lijst te ontwikkelen, die het mogelijk maakt om de sleutelcompetenties duidelijker te onderscheiden en te omschrijven.

Voor de ontwikkeling van een – voor het vrijwilligerswerk relevante – lijst van sleutelcompetenties werd vooraf wat vergelijkend studiewerk verricht van enkele bestaande lijsten van sleutelcompetenties: de DESECO-lijst van het Departement Onderwijs, de lijst van Blokhuis, een voorstel voor lijst sleutelvaardigheden CO.BR.A van VDAB. Uiteindelijk werd geopteerd om, geïnspireerd door de drie bovenstaande voorbeelden, zelf een nieuwe lijst van sleutelcompetenties samen te stellen, waarbij een aantal keuzes gemaakt werden in functie van de specifieke context van het vrijwilligerswerk. De lijst werd opgesteld uitgaande van het vrijwilligerswerk zelf en niet in functie van een eventuele afnemer. Ze is dus niet compatibel met opleidingsprofielen of functieprofielen voor bepaalde beroepen.

Er werd een selectie van 52 sleutelcompetenties weerhouden, die ondergebracht zijn in drie grote clusters: Sociale en relationele competenties, Persoonlijke sleutelcompetenties, Methodische en functionele sleutelcompetenties. Een verdere onderverdeling werd aangebracht zoals in het overzicht op volgende bladzijde.

Overzicht sleutelcompetenties

SOCIALE EN RELATIONELE COMPETENTIES (INTERPERSOONLIJK)

Sociale vaardigheden en participatie in de samenleving
Samenwerken

PERSOONLIJKE SLEUTELCOMPETENTIES (INTRAPERSOONLIJK)

Positief zelfbeeld
Autonoom denken en handelen
Mentale soepelheid
Motivationale competenties
Verantwoordelijkheidszin en zelfbeheersing

METHODISCHE EN FUNCTIONELE SLEUTELCOMPETENTIES

Leer- en werktechnieken
Informatie verwerven en verwerken (met inbegrip van ICT)
Communicatie en functioneel taalgebruik

De volledige lijst van sleutelcompetenties is opgenomen in *bijlage 6*.

Portfolio

INSTRUMENT VOOR DE BESTUURSVRIJWILLIGER

7.1 ONTWIKKELING EN BETROKKEN ACTOREN

Het doel van het portfolio is bestuursvrijwilligers de kans te geven om de competenties die ze via vrijwilligerswerk opdeden op een overzichtelijke manier in kaart te brengen. De standaardlijsten van bestuurscompetenties en sleutelcompetenties die voor het vrijwilligerswerk ontwikkeld werden, dienden hiervoor als basis.

De ontwikkeling van het 'Portfolio van de bestuursvrijwilliger' werd intern in het VSVw gerealiseerd. Op basis van een voorstudie van bestaande voorbeelden van portfolio's (zie 'Relevante bronnen') werd een ontwerp gemaakt. Dit werd op procesmatige wijze teruggekoppeld naar de verschillende betrokken sectoren via de leden van de Werk- en Denktank. In de mate dat er consensus was over de bemerkingen en feedback op basis van de ervaringen in de sectoren werd hier bij de verdere ontwikkeling rekening mee gehouden.

7.2 OPBOUW VAN HET PORTFOLIO

De portfolio-map bestaat uit drie grote delen:

Een INLEIDEND GEDEELTE geeft achtergrondinformatie over portfolio's en EVC in het algemeen en verschaft uitleg over het pilootproject 'EVC voor bestuursvrijwilligers'.

Het INVULGEDEELTE vormt de hoofdbrok van het portfolio. Daarin zijn volgende onderdelen opgenomen:

1. Persoonlijke gegevens van de portfolio-bezitter
2. Globaal overzicht van ervaringen
 - 2.1 Overzicht van gevolgde opleidingen en vorming
 - 2.2 Overzicht van ervaringen in betaald werk
 - 2.3 Overzicht van ervaringen in vrijwilligerswerk, mantelzorg, hobby's
 - 2.4 Overzicht van andere ervaringen, zelfstudie, ...
3. Herkennen van competenties als bestuursvrijwilliger
 - 3.1 Invulschema voor de bestuurscompetenties, met zelfevaluatie en reflectie
 - 3.2 Invulschema voor de sleutelcompetenties, met zelfevaluatie, feedbacklijsten en reflectie
4. Tot slot: je portfolio is nooit af!

Aan de hand van invultabellen kan de vrijwilliger eerst een overzicht geven van alle ervaringen die hij/zij reeds opdeed in opleidingen en vorming, betaald werk, vrijwilligerswerk, enz... Daarna wordt verder gefocust op de competenties die men verwierf als bestuursvrijwilliger aan de hand van twee invulschema's die ontwikkeld werden op basis van de referentielijsten 'Bestuurscompetenties' en 'Sleutelcompetenties'.

In een derde gedeelte met BIJLAGEN is ruimte voorzien voor het opnemen van bewijsmateriaal en wordt een voorbeeld gegeven van een presentatieportfolio (voor extern gebruik).

7.3 METHODIEK: ZELFEVALUATIE EN FEEDBACKMETHODE

De bedoeling is dat de gebruiker met dit portfolio zelfstandig aan de slag kan. Door middel van bijhorende informatie en de nodige instructies wordt hij/zij doorheen de verschillende hoofdstukken geloodst.

Voor wat betreft het herkennen en inventariseren van competenties opgedaan in vrijwilligerswerk, werden zowel voor de bestuurscompetenties als voor de sleutelcompetenties invulschema's ontwikkeld op basis van de ontwikkelde referentielijsten.

7.3.1 INVULSCHEMA VOOR DE BESTUURSCOMPETENTIES

In een eerste stap maakt de vrijwilliger aan de hand van een algemeen overzicht van de mogelijke bestuurscompetenties die je via vrijwilligerswerk kan opbouwen (op basis van de referentielijst 'Bestuurscompetenties'), een selectie van de competenties die voor hem/haar van toepassing zijn. Ev. kan de vrijwilliger zelf nog een competentie toevoegen die niet in de lijst voorkomt. Hieronder een fragment van dit overzicht.

Zet in de volgende tabellen (p. 32 tot 38) bij elke competentie die je denkt te bezitten een kruisje in de kolom 'Kruis aan'. Daarna ga je achtereenvolgens naar de pagina's die vermeld staan naast elk kruisje dat je hebt aangeduid. Je kan daar telkens een fiche invullen over die competentie. De kolom uiterst rechts laat je voorlopig nog blanco.

Competenties voor het organiseren van een activiteit

Domein 1: 'organiseren van een activiteit'

Competentie: Ik ben in staat om ...'	Kruis aan	Ga nr. pagina	Beste
C 1.1 mogelijke thema's voor nieuwe activiteiten van de lokale werking te verkennen en te bespreken		40	
C 1.2 de ideeën om te zetten in een concrete activiteit met een duidelijk programma		41	
C 1.3 bij de planning van de activiteit rekening te houden met het beschikbare budget		42	
C 1.4 (bijkomende) financiële middelen te verzamelen voor de activiteit		43	
C 1.5 alle voorbereidingen te treffen voor een goed verloop van de activiteit		44	
C 1.6 de activiteit op een aantrekkelijke manier voor te stellen aan de buitenwereld		45	
C 1.7 toe te zien op een goede uitvoering en verloop van de activiteit zodat alles gesmeerd loopt		46	
C 1.8 op een verstaanbare manier uitleg te geven in publiek of voor een groep		47	
C 1.9 over een bepaald onderwerp een vorming of lezing te geven op een duidelijk verstaanbare manier		48	
C 1.10 activiteiten te leiden en/of groepen te begeleiden		49	
C 1.11 na te gaan of de activiteit een succes was en hoe het een volgende keer beter zou kunnen		50	
C ...		51	

Daarna kan de vrijwilliger de geselecteerde competenties verder uitdiepen in een invulfiche per competentie (zie een voorbeeld op de volgende bladzijde). Op de fiches worden een aantal deelcompetenties opgesomd waaruit de competentie kan bestaan. De vrijwilliger kan hier ook zelf aanvullen. Hij/zij kan voor zichzelf een evaluatie maken in verband met beheersingsniveau, mate van zelfstandigheid, eigen appreciatie en ontwikkeling van de competentie. Er is ruimte voorzien voor een omschrijving van relevante bewijsstukken en eventueel de gegevens van een referentiepersoon. Achteraan in de portfolio-map is ruimte voorzien om bewijsstukken te verzamelen. Ter afsluiting van dit deel kan de vrijwilliger een selectie maken van zijn/haar 'top 5' van bestuurscompetenties en van zijn/haar minder sterke kanten, en worden enkele vragen geformuleerd die helpen reflecteren over zijn/haar verworven competenties, eventuele leemtes en/of nieuwe richtingen die hij/zij zou willen inslaan.

Competentie C 1.2	Ik ben in staat om ... de ideeën om te zetten in een concrete activiteit met een duidelijk programma.						
Toelichting	Ik kan / ik heb ervaring met... <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> een voorstel uitwerken voor de activiteit: wat gaat men juist doen, waarom, hoe en voor wie <input type="checkbox"/> het plan uitleggen en bespreken met collega-bestuursleden, Raad van Beheer,... <input type="checkbox"/> inschatten of er voldoende steun en medewerking zal zijn voor de activiteit bij de andere leden/medewerkers/vrijwilligers <input type="checkbox"/> zoeken naar mogelijke partners indien men de activiteit in samenwerking wil opzetten <input type="checkbox"/> een aantrekkelijk programma opstellen <input type="checkbox"/> ... 						
Zelfevaluatie	Zelfbeoordeling Ik beheers deze competentie	Mate van zelfstandigheid Ik kan deze taken uitvoeren		Eigen appreciatie Ik voer deze taken uit		Ontwikkeling competentie Ik heb dit vooral geleerd	
	Goed	Matig	Zelfstandig	Met hulp (van...)	Graag	Mindergraag	Viavww
<i>Kruis aan</i>							
Bewijsmateriaal	Nr.	Omschrijving van het bewijsstuk					
	-	-					
	-	-					
	-	-					
Eventueel referentiepersonen	-						

Reflectievragen bestuurscompetenties

MIJN STERKSTE BESTUURSCOMPETENTIES

- Hoe ben ik er toe gekomen om de bestuurstaken op te nemen die ik in dit portfolio hebt geselecteerd? Ben ik er ingerold door omstandigheden of was het een doordachte keuze? Wat heeft mijn keuze bepaald?
- Zijn er bestuurscompetenties die ik voorheen nog niet beheerste, maar die ik nieuw aangeleerd hebt via mijn taken als bestuursvrijwilliger?
- Komen de competenties die ik het best kan ook overeen met deze die ik het liefste doe?
- Vind ik dat mijn sterke bestuurscompetenties momenteel genoeg aan bod kunnen komen, binnen of buiten het vrijwilligerswerk?
- Zou ik ze binnen of buiten het vrijwilligerswerk meer willen inzetten? Hoe? In welke situaties, voor welke taken?
- Wat kan ik ondernemen om mijn sterke competenties beter tot hun recht te laten komen?

MIJN MINDER STERKE KANTEN

- Van welke bestuurscompetenties vind ik dat ik ze nog niet goed beheers? Hoe komt dat?
- Moet ik taken uitvoeren waarvoor ik deze (minder sterke) competenties nodig heb?
- Welke competenties zou ik verder willen ontwikkelen of welke nieuwe competenties zou ik nog willen verwerven?
- Hoe zou ik dit kunnen aanpakken?
- Is er mogelijkheid om mijn vrijwilligerstaken te heroriënteren zodat ik meer dingen kan doen waarin ik goed ben?

7.3.2 INVULSCHEMA EN FEEDBACKLIJST VOOR DE SLEUTELCOMPETENTIES

Ook voor de sleutelcompetenties werd op basis van de referentielijst 'Sleutelcompetenties' een invulschema ontwikkeld, ditmaal in twee versies: een persoonlijke lijst met zelfbeoordeling en een lijst die de vrijwilliger kan bezorgen aan een feedbackpersoon die bij voorkeur weet hoe hij/zij functioneert in zijn/haar vrijwilligerswerk. Zo beschikt de vrijwilliger over interessant vergelijkingsmateriaal en eventueel kan hij/zij in dialoog treden met de feedbackpersoon over de resultaten. Op de volgende bladzijde een fragment uit het persoonlijk invulschema voor de sleutelcompetenties.

Voor de sleutelcompetenties wordt geen bewijsmateriaal gevraagd, maar aan de hand van een variatie op de 'STAR-methodiek' (invullen van situatie, taak, actie, en resultaat) kan de vrijwilliger een selectie van vijf beste sleutelcompetenties verder illustreren (zie voorbeeld onder). Tenslotte zijn ook hier enkele oriënterende vragen toegevoegd die kunnen helpen bij reflectie en de opmaak van een persoonlijk plan.

Top 5' van mijn sleutelcompetenties - voorbeeld

Sleutel-competentie	Situatie waarin ik ze gebruikte	Actiedie ik ondernam	Resultaatdat mijn actie opleverde	(Facultatief) Verband met bestuurscompetentie?
<i>Conflicten kunnen hanteren</i>	<i>Ruzie tussen 2 bestuursleden</i>	<i>Gesprek gevoerd met beide</i>	<i>Beide blijven zich engageren in de werking</i>	<i>C 8.7</i>
<i>Kunnen organiseren</i>	<i>Ledendag</i>	<i>Vervoer georganiseerd</i>	<i>Zeer positieve feedback over praktische organisatie</i>	<i>C 1.5, C 1.7</i>
<i>Creatief zijn</i>	<i>Opendeurdag</i>	<i>Ontwerp en uitvoering inleefatelier</i>	<i>Andere verenigingen hebben concept overgenomen</i>	<i>C 1.1, C 1.2, C 1.5, C 1.8, C 1.10</i>

Reflectievragen sleutelcompetenties

MIJN STERKSTE SLEUTELCOMPETENTIES

1. Welke van mijn sterke sleutelcompetenties heb ik vooral via mijn vrijwilligerswerk aangescherpt?
2. Wat doe ik momenteel met mijn sterke sleutelcompetenties, binnen of buiten het vrijwilligerswerk? Vind ik dat ik er genoeg gebruik van maak; dat ze genoeg aan bod komen in mijn taken?
3. Zou ik ze binnen of buiten het vrijwilligerswerk meer willen inzetten? Hoe, in welke situaties, taken?
4. Wat kan ik ondernemen om mijn sterke sleutelcompetenties beter tot hun recht te laten komen? Eventueel zoeken naar andere taken ?

MIJN MINDER ONTWIKKELDE SLEUTELCOMPETENTIES

1. Voor welke sleutelcompetenties wijkt de mening van de feedbackpersoon nogal af van mijn eigen oordeel? Hoe zou dat komen? Kan ik hierover eens van gedachten wisselen met die persoon?
2. Welke sleutelcompetenties zijn belangrijk om (meer) aandacht aan te besteden? Waarom?
3. Wat kan of wil ik er aan doen?
4. Welke wil ik verder gaan ontwikkelen? Waarom?
5. Hoe denk ik daaraan te werken? In welke stappen? In welke tijdsspanne?
6. Denk ik dat ik hierbij ondersteuning kan gebruiken? Van wie?

7.4 TESTFASE: PROEFSSESSIES PORTFOLIO

Om na te gaan of het ontwikkelde instrument relevant is voor het vrijwilligerswerk en gebruiksvriendelijk voor de beoogde doelgroep, werd bij wijze van testfase de mogelijkheid geboden aan een 30-tal bestuursvrijwilligers om een tweetal begeleidde proefsessies te doorlopen (zie verder: procedure). Deze proefsessies vonden plaats op 18 september en 9 oktober 2004 telkens in de voormiddag in Antwerpen en in de namiddag in Gent. De sessies werden begeleid door twee professionele vormingswerkers van Vormingplus-Antwerpen.

De doelstelling hierbij was enerzijds om de deelnemers te laten kennismaken met het concept EVC en het instrument. Anderzijds leverden deze sessies informatie en materiaal op om het instrument in een toekomstige fase verder te verfijnen en op punt te stellen. Voor de resultaten van deze testfase: zie onder punt 8.2.1.

7.5 STATUS EN VERSPREIDING

Het 'Portfolio van de bestuursvrijwilliger' is vooral bedoeld als een instrument in functie van verdere persoonlijke ontwikkeling. Het is op dit moment niet de bedoeling om aan dit portfolio een externe beoordeling te koppelen in functie van een officieel erkend certificaat voor vrijwilligerservaringen. Ook is er nog geen officieel geïnstalleerde portfoliobegeleiding voor vrijwilligers. Maar indien er later in Vlaanderen een algemeen portfolio zou komen, dan kan dit vrijwilligersportfolio er wel als een deel in opgenomen worden.

Aangezien er uit de testfase nog heel wat verbeterpunten zijn naar voor gekomen, wordt dit portfolio nog niet als dusdanig verspreid naar individuele vrijwilligers of lokale werkingen van vrijwilligersorganisaties.

1. Sociale en relationele competenties (interpersoonlijk)

	Sociale vaardigheden en participatie in de samenleving	Zelfbeoordeling			Mijn vww heeft hiertoe bijgedragen	Mening van de feedback-persoon	Aantekening
		Ik beheers deze competentie:					
		ZeerGoed	Goed	Minder goed	Zwak		
SC 1	Contactvaardig zijn						
	In staat zijn om contact te leggen en goede relaties te onderhouden met andere personen en de gemeenschap, ..., ook in moeilijke omstandigheden (b.v. met mensen met verschillende opvattingen en achtergrond).						
SC 2	Communicatievaardig zijn						
	Zowel mondeling als schriftelijk in staat zijn om op een vlotte, heldere en doelgerichte manier te communiceren.						
SC 3	Open staan voor andere meningen						
	Kunnen luisteren en respect opbrengen voor andere meningen.						
SC 4	Kunnen omgaan met diversiteit						
	Respect en begrip opbrengen voor andere levenswijzen en levensstijlen, andere culturen en hier ook naar handelen. Tolerant zijn.						
SC 5	Empatisch zijn						
	In staat zijn om zich in te leven in iemands situatie, er begrip voor op te brengen en er tactvol mee om te gaan.						
SC 6	Assertief zijn						
	In staat zijn om eigen mening, belang of gevoelens te verwoorden en er voor op te komen op een beleefde en tactvolle manier. Mondig en weerbaar zijn.						
SC 7	Loyaal zijn						
	Blijk geven van sterke betrokkenheid op de organisatie en de regels en afspraken die er gelden.						
SC 8	Solidair zijn						
	Blijk geven van samenhang en in staat en bereid zijn om er de consequenties van te dragen.						

Verworven Competenties

ERKENNING VAN VERWORVEN COMPETENTIES IN HET VRIJWILLIGERSWERK: PROCEDURE

Gezien de onduidelijkheid die er momenteel nog heerst binnen de vrijwilligerssector omtrent de wenselijkheid van een volledige EVC-procedure, beperkte dit pilootproject zich voor wat het instrument betreft tot de **formatieve functie van EVC**: de ontwikkeling van een instrument waarmee bestuursvrijwilligers hun in het vrijwilligerswerk verworven competenties kunnen herkennen, benoemen, documenteren met bewijsstukken, en zelf evalueren.

Er werd dus geen volledige EVC-procedure uitgewerkt, maar het portfolio-instrument bood wel de mogelijkheid om de eerste fase van een EVC-procedure (herkenning) in de praktijk te brengen en alvast in verband hiermee een aantal bevindingen te noteren van de deelnemers.

Dit werd gerealiseerd aan de hand van twee begeleide proefsessies, waarbij bestuursvrijwilligers het instrument konden uittesten en feedback geven in functie van verdere verfijning en ontwikkeling ervan. Bovendien reflecteerden de deelnemers ook over mogelijkheden en bedreigingen voor vrijwilligers en het vrijwilligerswerk bij een eventuele verdere ontwikkeling van een volledige EVC-procedure. We kunnen dan ook reeds enkele aandachtspunten formuleren voor de verschillende fasen van de EVC-procedure:

8.1 INTAKE

In tegenstelling tot de EVC-trajecten die in een opleidings- en of professionele context plaatsvinden (nl. in functie van toegang tot opleidingen of verkorte modules; integratie in de arbeidsmarkt of wendingen aan de loopbaan), en die een directe finaliteit beogen, is het de bedoeling van het EVC-instrument voor bestuursvrijwilligers een opportuniteit aan te bieden aan alle individuele bestuursvrijwilligers, ongeacht hun achterliggende motieven, die ze vrij kunnen benutten (in functie van zelfkennis, oriëntatie naar een keuze voor opleiding of werk)

De ontwikkeling van een echte intakeprocedure is in dit verband minder noodzakelijk en bleef beperkt tot het contacteren en motiveren van bestuursvrijwilligers om deel te nemen aan de proefsessies.

8.1.1 ACTOREN

De rekrutering van proefpersonen verliep voornamelijk door het aanspreken van contactpersonen uit de eigen achterban van de leden van de WDT, en door een oproep via elektronische nieuwsbrieven en websites. Hiertoe werd op het VSVw een wervingsfolder aangemaakt (zie *bijlage 7*).

8.1.2 RESPONS EN PROFIEL VAN DE DEELNEMERS

Door de projectmedewerker werd gepoogd om met de ingeschreven personen gebalanceerde testgroepen samen

te stellen. Hierbij werd rekening gehouden met de volgende criteria: regionale spreiding (regio Gent en regio Antwerpen), evenredige verdeling man-vrouw, jong-oud, allochtoon-autochtoon, variatie in bestuurservaring (omvang, duur (minimaal 2 jaar), sector, type organisatie), diversiteit qua opleiding. Er werd geen voorkennis vereist van de deelnemers.

In totaal schreven 26 personen zich in, verdeeld over de groep-Gent en de groep-Antwerpen. 21 mensen namen effectief deel en 15 volgden de beide sessies (8 in Antwerpen, 7 in Gent). We beschouwen deze respons als een bevredigend resultaat, gezien het gevraagde engagement en het beperkte effect dat voor de vrijwilliger gepaard gaat met deelname. Ondanks de geleverde inspanningen, kan de samenstelling van de testgroepen niet als optimaal beschouwd worden omwille van volgende redenen:

- In een tijdspanne van 1 jaar kan EVC binnen de sectoren onvoldoende doorsijpelen naar de basis om een meerderheid van organisaties te sensibiliseren en te informeren, wat extra inspanning vraagt om individuele bestuursvrijwilligers op een toegankelijke manier te informeren over EVC en het doel van de proefsessies
 - nogal wat mensen namen deel uit een interesse in EVC die het puur individuele niveau overstijgt (b.v. bestuursvrijwilligers die ook als beroepskracht actief zijn in hun organisatie)
 - pogingen om maatschappelijk zwakkere doelgroepen te bereiken leverden niet veel op omwille van afzegging van enkele kandidaten en omdat wegens tijdsgebrek niet de meest geëigende rekruteringskanalen werden aangesproken
- *Cfr. Besluit bevraging: kwetsbare doelgroepen moeten aangesproken worden via laagdrempelige kanalen en moeten extra gemotiveerd worden om deel te nemen. Bovendien kan hier ook het feit meespelen dat het speciaal voor deze doelgroep belangrijk is dat er een concreet resultaat vast hangt aan de geleverde inspanning o.v.v een reëel civiel effect.*

8.2 HERKENNEN VAN COMPETENTIES

8.2.1 INSTRUMENT: PORTFOLIO BESTUURSVRIJWILLIGER

Voor de herkenning van competenties uit het vrijwilligerswerk werd een referentielijst bestuurscompetenties en een referentielijst sleutelcompetenties uitgewerkt (zie punt 6. 'Standaard'). In het portfolio-instrument werden deze omgevormd tot invulschema's met zelfevaluatie om de praktische bruikbaarheid te verhogen. De ervaringen die de bestuursvrijwilligers tijdens de proefsessies opdeden, zijn gebundeld in het verslag in *bijlage 8*. We geven hier een kort overzicht van de voornaamste vaststellingen.

Bestuurscompetenties:

- De lijst met bestuurscompetenties geeft een zeer volledig en herkenbaar overzicht;
- Procesmatige activiteiten in verband met relaties en contacten, permanente vorming en groepsgebeuren komen te weinig expliciet aan bod;
- De bewijsvoering is het zwakke punt. De zoektocht naar bewijzen is nodig, maar zeer tijdsintensief. Er is een verschil in bewijsvoering naargelang je het voor jezelf doet of in functie van certificering. Indien er mogelijkheid zou komen tot certificering, zal er een afbakening moeten komen van wat men als 'objectieve bewijzen kan aanvoeren'. In veel gevallen zal een staving van de competenties aan de hand van andere technieken nodig blijken.

→ *Dit komt ook naar voor uit de conclusies van de bevraging.*

Sleutelcompetenties:

- Je sleutelcompetenties onder de loupe nemen is een goede oefening.
- De feedbackmethode is een interessante methode. Wel is meer begeleidende info nodig, b.v. in verband met de keuze van de feedbackpersonen, de wenselijkheid van meerdere feedbackpersonen, hoe omgaan met de feedback, resultaten kunnen relativeren, ...

Algemene beoordeling van het portfolio:

- Het pluspunt van het portfolio is dat het een grondig overzicht geeft van competenties die bestuursvrijwilligers kunnen verwerven. Het is een zeer bruikbaar instrument om competenties beter in beeld te brengen. Je leert als vrijwilliger je eigen competenties herkennen en benoemen.
- Jezelf beoordelen is niet makkelijk...
- Er is meer differentiatie nodig van het instrument naargelang de doelgroep die men beoogt (b.v. jongeren, laaggeschoolden, ...). Voor de doelgroep laaggeschoolden is dit instrument niet laagdrempelig genoeg.

→ *dit is de reden waarom een vrijwilligster in de loop van het proces van de proefsessies afhaakte.*

- Voor alle doelgroepen is begeleiding bij het samenstellen van het portfolio en verdere opvolging een noodzaak, zowel in verband met technische bijstand als in functie van duiding, opvangen van ontmoedigend of bedreigend effect, verwerking van de resultaten, ...
- Een dergelijk instrument is geen behoefte voor alle bestuursvrijwilligers (de term kan trouwens heel verschillende ladingen dekken). Wel moet er voor iedereen vrije toegang zijn tot het instrument
- Zowel inhoudelijk als vormelijk moet het instrument nog wat bijgeschaafd worden: een verfijning omschrijvingen, opbouw van de invul fiches en systeem van zelfbeoordeling is aangewezen
- Er moet meer aandacht besteed worden aan de mogelijkheid om evoluties in de competentie-opbouw en de 'vrijwilligerscarrière' weer te geven
- Thans enkel een instrument voor zelfontwikkeling: er moet over gewaakt worden geen valse verwachtingen te scheppen. Er is nood aan meer duidelijkheid in verband met de verdere mogelijkheden of perspectieven voor de ontwikkeling van EVC voor vrijwilligers
- Een conclusie kan zijn dat je veel leert uit vrijwilligerswerk; dat is goed om over te dragen aan de organisatie, omdat die zo het vrijwilligerswerk kan promoten.
- Het portfolio voor bestuursvrijwilligers mag niet dienen als selectie-instrument binnen de verenigingen; het moet gezien worden als een instrument voor ontwikkeling, een soort promotie-instrument, en niet als een drempel.

→ Zie ook de conclusies van de bevraging onder 'Thema 2'.

8.2.2 METHODIEK: BEGELEIDE PROEFSsessIES

Bedoeling is dat individuele bestuursvrijwilligers zelfstandig aan de slag kunnen met het portfolio, maar in functie van de gewenste feedback in verband met verdere ontwikkeling, konden de kandidaten in dit geval hun portfolio opmaken tijdens twee begeleide groepssessies.

Oorspronkelijk was gedacht om drie sessies aan te bieden, maar gezien de implicaties op het engagement dat dit zou meebrengen voor de vrijwilligers, werd geopteerd om het aantal sessies te reduceren naar 2. De begeleiding werd verzorgd door Vormingplus (zie verder).

→ *Uit de bevindingen van de deelnemers kunnen we besluiten dat een vorm van begeleiding van de vrijwilligers bij het opmaken van hun portfolio noodzakelijk is. Dit zal zeker het geval zijn voor laaggeschoolden en andere maatschappelijk zwakkere doelgroepen. Ook verdere opvolging (b.v. in verband met periodiek updaten) zou een noodzaak zijn. Eigenlijk zou zo'n instrument, vergezeld van voldoende duiding, bij het begin van de vrijwilligerscarrière aan de vrijwilliger moeten overhandigd worden.*

Naast de twee begeleide proefsessies, was nog gepland om de mogelijkheid te bieden aan de deelnemers om in een individueel gesprek hun portfolio inhoudelijk nog eens onder de loupe te nemen. De begeleidsters van Vormingplus zouden hiervoor het initiatief nemen, maar wegens een gebrek aan tijd, waardoor de opvolging niet meer zo nauwgezet kon verlopen, is hieraan verzaakt.

8.2.3 ACTOREN

Betrokken externe actoren bij het in kaart brengen van competenties waren twee professionele vormingswerksters van Vormingplus-Antwerpen (zie 9. 'Uitbesteding' voor verdere motivering).

8.3 WAARDEREN VAN COMPETENTIES

Zowel uit de intersectorale bevraging in het kader van dit project (zie 5.4 'Onderzoeksresultaten'), als uit de proefsessies met het portfolio-instrument, blijkt dat het in kaart brengen van competenties van vrijwilligers automatisch resulteert in een grotere waardering voor de vrijwilligerscompetenties, en dit kan een rol spelen op verschillende niveaus en bij verschillende actoren:

Voor de individuele vrijwilliger:

- Door je competenties als bestuursvrijwilliger in kaart te brengen, wordt je ervaring reeds in zekere mate erkend
- Het reflectieproces is belangrijker dan het resultaat; het draagt bij tot zelfevaluatie en persoonlijke groei

Voor de vrijwilligerswerking:

- Het is duidelijk dat een instrument om competenties in kaart te brengen van zeer groot nut kan zijn binnen de vrijwilligersorganisaties. Dit blijkt ondermeer uit de interesse van enkele beroepskrachten om deel te nemen aan de proefsessies met het portfolio.
- Het instrument kan zeer nuttig zijn in het kader van een vrijwilligersbeleid van de organisatie, om

- competenties van mensen binnen de organisatie te erkennen en te waarderen, om mensen groeikansen te bieden in hun engagement, of in functie van een VTO-beleid binnen de organisatie
- Nochtans willen we in dit verband wijzen op het gevaar dat een dergelijk instrument door de organisaties zou aangewend worden als een selectie-instrument bij de werving van vrijwilligers. Bepaalde uitspraken die zowel in de bevraging als in de proefsessies gedaan werden wijzen er op dat een dergelijk risico niet ondenkbaar is.

Voor het vrijwilligerswerk:

- Het is belangrijk dat men ook binnen het vrijwilligerswerk meer in termen van competenties gaat denken. Een instrument dat de grenzen van de sectoren overstijgt, zoals ontwikkeld in dit pilootproject, kan hier een handig hulpmiddel bij zijn.
- Het in kaart brengen van vrijwilligerscompetenties kan het vrijwilligerswerk sterker profileren: het vrijwilligerswerk is een grote leverancier van competenties en daar wordt niet steeds iets mee gedaan. Er moeten kansen gegeven worden aan dit potentieel.
- Dit kan het vrijwilligerswerk ten goede komen en aantrekkelijker maken in een veranderende context van flexibelere en kortere engagementen van vrijwilligers.

Voor de samenleving:

- Een groter bewustzijn van het belang van vrijwilligers in de samenleving en hierdoor een versterking van de positie van de vrijwilliger
- Meer waardering voor het vrijwilligerswerk door de overheid
- Een grotere openheid vanuit de economische sector t.a.v. vrijwillige inzet

8.4 ERKENNEN VAN COMPETENTIES

Deze fase in de EVC procedure werd niet verder uitgewerkt omdat ze buiten het bestek valt van het projectopzet. De thematiek werd wel behandeld in de intersectorale bevraging over de wenselijkheid van een volledige EVC-procedure voor het vrijwilligerswerk. Zie punt 5.4 (Thema 3 en 4) voor de besluiten van dit onderzoek, en bijlage 3 voor het volledig onderzoeksrapport.

Op de vraag aan bestuursvrijwilligers of zij hun portfolio extern zouden laten beoordelen indien die mogelijkheid bestond, antwoordden een aantal proefpersonen dat dit in elk geval interessant zou zijn voor mensen die daar verder iets mee zouden willen doen.

8.5 PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN

Hoewel vrijblijvend, werd in het portfolio de mogelijkheid opgenomen tot persoonlijke reflectie over verdere stappen in functie van persoonlijke ontwikkeling (zie punt 7.3 van dit verslag). De meeste deelnemers vonden dit een interessante oefening en trokken er dan ook een aantal besluiten uit voor zichzelf. De individuele gesprekken die oorspronkelijk gepland waren, zijn niet meer doorgegaan (zie onder punt 8.2.2).

8.6 CIVIEL EFFECT

Zie punt 7.5 van dit verslag en de conclusies van de bevraging in verband met certificering (thema 3).

Uitbesteden van onderdelen in de EVC-procedure

Een onderdeel van de gedeeltelijke EVC-procedure werd uitbesteed, namelijk het testen van het instrument met daaraan gekoppeld de begeleiding van de groepsmatige testsessies.

Hiervoor werd eerst naar potentiële partners gezocht; de opdracht werd uiteindelijk toegewezen aan Vormingplus-Antwerpen, gezien de expertise die daar werd opgebouwd rond de methodiek 'loopbaanbegeleiding'.

Motieven voor uitbesteding waren ingegeven op basis van inhoudelijke aspecten: deskundigheid op het gebied van aanreiken en begeleiden van instrumenten om individuele sterkte/zwakte analyses uit te voeren; en omwille van pedagogische aspecten: begeleiden van groepen en processen.

- Uit deze ervaring blijkt dat het noodzakelijk is om het aangeboden portfolio-instrument voor bestuursvrijwilligers door externe gespecialiseerde instituten te laten begeleiden omwille van het bewaren van de integriteit van elke deelnemer, omwille van de objectiviteit (ontwikkelen en testen van een instrument door een zelfde organisatie kan leiden tot een 'verdedigende' houding'), en omwille van het integreren van geëigende methodieken om de sessies tot een goed einde te brengen.

De begeleidsters van Vormingplus gaven een positieve evaluatie aan het project en de samenwerking. Zie *bijlage 9* voor hun evaluatierapport.

Overdraagbaarheid naar andere sectoren

10.1. OVERDRAAGBAARHEID

Het EVC-instrumentarium (standaard en portfolio) is ontworpen op maat van een intersectoraal gebruik, en is dus overdraagbaar naar andere sectoren binnen het Maatschappelijk Middenveld.

De twee deellijsten onderscheidend, namelijk de lijst met de bestuurscompetenties enerzijds en de lijst met sleutelcompetenties anderzijds, kan de manier van overdracht enigszins genuanceerd worden.

Wat de lijst met de bestuurscompetenties betreft, kan gesteld worden dat deze lijst is samengesteld onder consensus van de leden van de WDT, met bijschaving en toevoeging van specifieke competenties door vrijwilligers als resultaat van de eerste test (zie punt 6.2.1). Bovendien werden tijdens de proefsessies met bestuursvrijwilligers nog een aantal bijkomende suggesties gegeven. Deze werden in het bestek van dit project nog niet verwerkt, maar dit biedt wel het perspectief om in de toekomst te komen tot een lijst die kan worden beschouwd als representatief en bruikbaar in alle sectoren en organisaties die met vrijwilligers werken.

Daarenboven is een aanzet gedaan om de relevantie en overdrachtsmogelijkheid te verbreden door in de referentielijst termen en begrippen te hanteren zoals die in andere maatschappelijke sectoren gebruikelijk zijn. Dat maakt vergelijking van competenties eenvoudiger, en laat toe -in een toekomstig perspectief- om de bestuurscompetenties ook in andere sectoren te valideren.

Wat de lijst met sleutelcompetenties betreft, is de overdracht gegarandeerd door het feit dat de lijst werd samengesteld op basis van de referentielijsten van Blokhuis en Deseco, die – in consensus met de leden van de WDT - verder verfijnd en aangepast zijn aan de realiteit van het vrijwilligerswerk. Deze lijst met sleutelcompetenties weerspiegelt de rijkdom en diversiteit die aanwezig is in het vrijwilligerswerk en kan in elk geval heel wat inspiratie leveren voor andere sectoren buiten het vrijwilligerswerk.

De methodiek 'zelfevaluatie' om de competenties per individu in kaart te brengen is een overdraagbare methodiek die ook in andere domeinen kan worden toegepast.

10.2 DISSEMINATIE

In de context van dit pilootproject werd eveneens aandacht besteed aan de overdracht van informatie. Dat gebeurde met name via:

- een studiedag van het VSVw: 'Vrijwilligerswerk, een vak apart. Erkenning van Verworven Competenties, brengt dat iets op?'. Deze studiedag vond plaats in het kader van de Week van de Vrijwilliger (maart 2004) en trok 90 deelnemers aan uit verschillende sectoren in het vrijwilligerswerk en daarbuiten

- inbreng van de projectmedewerker in een studiemoment georganiseerd door het Steunpunt Jeugd (mei 2004)
- een artikel op vraag van het tijdschrift Sociaal, met als titel: '**Competenties erkennen. Zitten vrijwilligers er op te wachten?**' (*zie bijlage 10*)
- verscheidene artikels in het tijdschrift voor vrijwilligerswerk, tACTIEF (*zie bijlage 11*)
- Bijdragen op de websites van o.m. het Steunpunt Vrijwilligerswerk, SoCiuS en Diva
- deelname en inbreng op de Vlaams-Nederlandse conferentie '**Competenties (h)erkennen. Bieden EVC en certificering kansen?**', die georganiseerd wordt door SoCiuS en de Beraadsgroep Vorming (Ndl) op 9 december 2004.
-

Kwaliteitsborging

11.1 DE OPLEIDINGEN EN OPLEIDINGSINSTANTIES

Niet van toepassing

11.2 STANDAARDEN, PROCEDURES EN INSTRUMENTEN

Voor zover van toepassing in dit project, wordt de kwaliteit van de ontwikkelde standaarden, procedures en instrumenten gegarandeerd door een aantal maatregelen die getroffen werden:

- voorafgaande controle van de lijst van bestuurscompetenties door 12 bestuursvrijwilligers uit verschillende sectoren
- interactief proces met de leden van de WDT bij de ontwikkeling van de lijsten bestuurscompetenties en sleutelcompetenties en het portfolio: ontwerpen werden steeds bijgestuurd op basis van de feedback uit de verschillende sectoren
- begeleiding door professionele vormingswerkers garandeerde de kwaliteit van de opgezette proefsessies met het portfolio, zowel naar persoonlijk rendement toe voor de deelnemende bestuursvrijwilligers, als naar feedback in verband met het instrument.

Natuurlijk blijven een aantal zaken voor verbetering vatbaar, maar dit kon niet meer gerealiseerd worden binnen het beperkte bestek van dit project.

11.3 BEGELEIDERS EN BEOORDELAARS

In verband met voorwaarden en kwaliteitsborging van begeleiders en beoordelaars bij een eventueel toekomstige volledige EVC-procedure voor het vrijwilligerswerk, werden enkele uitspraken gedaan tijdens de bevraging. Zie hiervoor de conclusies van de bevraging (thema 4). Zie ook punt 7 over 'Uitbesteding'.

Juridisch en ethisch kader

DEONTOLOGISCHE CODE

Aangezien de procedure zich in het kader van dit project beperkt tot het in kaart brengen van competenties, is een deontologisch kader nog niet van toepassing. Doch, indien er in de toekomst een instrument voor het vrijwilligerswerk wordt ontwikkeld, zal moeten gewaakt worden over eventuele misbruiken. We verwijzen hierbij naar de vaststelling onder punt 8.3, namelijk dat het risico bestaat dat sommige organisaties het instrument een oneigenlijk gebruik kunnen geven als selectie-instrument bij de werving van vrijwilligers. Een deontologische code zou hier dan ook zeker op z'n plaats zijn, zelfs indien het instrument enkel ontwikkeld wordt in het kader van de eerste fase van EVC (herkenning).

Hoewel het invulhandboek reeds uitdrukkelijk stelt dat het gebruik en het resultaat puur individuele gegevens zijn, waarmee de vrijwilliger zelf kiest of hij/zij met bepaalde conclusies uitpakt, is het belangrijk om de do's and don'ts van het portfolio nog uitdrukkelijk op te nemen, als waarschuwing voor de individuele vrijwilliger.

Consequenties

13.1 VOOR ORGANISATIE VAN HET LEREN EN LEERTRAJECTEN

In dit EVC-project werd niet meteen gezocht naar implementatie in andere sectoren, net omdat er nog geen duidelijkheid bestond omtrent de wenselijkheid en haalbaarheid van een volledige EVC-procedure.

Toch is het niet ondenkbaar dat op termijn vrijwilligerscompetenties gevaloriseerd kunnen worden en personen in staat gesteld worden om vrijwilligerservaringen als relevante ervaringen/competenties in te brengen om een verkorte opleiding te volgen. Zoals reeds herhaaldelijk aan bod kwam in dit rapport, is er dan wel nood aan standaarden, en op dit ogenblik is het nog niet duidelijk waar we die voor het vrijwilligerswerk moeten halen. In verband hiermee kunnen we een zekere bezorgdheid vaststellen bij een aantal organisaties en sectoren. Het kan b.v. niet de bedoeling zijn dat vrijwilligerscompetenties louter afgetoetst worden i.f.v. hun nuttigheid voor de arbeidsmarkt, of dat het vrijwilligerswerk in de toekomst gebruikt zou worden als medium om ontbrekende competenties bij werknemers aan te scherpen.

Wat de vrijwilligersorganisaties zelf betreft, biedt het EVC gegeven de kans om een kwalitatiever vrijwilligersbeleid uit te tekenen, waarbij competenties en competentiedenken de rode draad vormen voor het VTO-beleid voor vrijwilligers. Leertrajecten voor vrijwilligers kunnen beter afgestemd worden op de ontwikkeling van specifieke competenties.

Het benoemen van doorheen het vrijwilligerswerk verworven competenties kan tenslotte leiden tot een grotere valorisatie van vrijwilligersverenigingen als informele leerplekken.

Indien EVC voor (bestuurs)vrijwilligers verder ontwikkeld wordt en er interesse bestaat vanuit het Maatschappelijk Middenveld, kan overwogen worden om op een gedecentraliseerde manier (vb. via Vormingplus per regio) een systeem te installeren van begeleide portfoliosessies voor bestuursvrijwilligers in intersectoraal verband.

13.2 VOOR PERSONEEL

Vermits vrijwilligers niet gelijk gesteld kunnen worden aan 'bezoldigde krachten', vermoeden we dat de EVC-procedure (al dan niet gedeeltelijk) geen repercussies op het vlak van personeelsbeleid, verloning,... of wat dan ook met zich brengt.

13.3 VOOR BESTAANDE OF NIEUWE REGELGEVING

In het kader van de opmerkingen die gemaakt werden tijdens focusgroepen, lijkt het ons wenselijker dat regelgevingen en beleidsmaatregelen vooral getoetst worden op het effect voor de vrijwillige inzet en het valoriseren van een maatschappelijk engagement, dan wel voor het realiseren van specifieke regelgeving omtrent EVC en vrijwilligerswerk.

Kosten

In dit project kunnen de kosten van de ontwikkeling van het EVC-instrument en de toepassing van een gedeeltelijke EVC-procedure gescheiden worden van de kosten voor het onderzoek in verband met de toetsing naar de wenselijkheid van een volledige EVC- procedure.

14.1 TIJDSINVESTERING

De twee onderscheiden delen van het project, namelijk de ontwikkeling van het instrumentarium voor een gedeeltelijke EVC-procedure, en de intersectorale bevraging omtrent wenselijkheid van een volledige EVC-procedure werden parallel uitgevoerd. Dit leidde ertoe dat het werkritme voor de projectmedewerker, de kerngroep en de werk- en denktank zeer hoog lag.

EVC-instrument en tests

Voor de ontwikkeling van het EVC-instrument kan een tijdsinvestering van 4.5 maanden (Fte) gerekend worden. De ontwikkeling omvatte de samenstelling van de lijsten van bestuurs- en sleutelcompetenties en de opmaak van het portfolio-handboek voor de deelnemers aan de testsessies, en calculeert enkel het werk van de projectmedewerker in.

Indien we de tijdsinvestering van de kerngroepleden en de leden van de WDT hieraan toevoegen, kunnen hier nog een drietal extra weken worden bijgeteld.

Voor de uitvoering van de testsessies, waarin we zowel de aanmaak van de oproepingsfolder, het contacteren, informeren en selecteren van de deelnemers beschouwen, als de afspraken en contacten met de externe begeleidingspartner Vormingplus Antwerpen, en de opvolging van de testsessies zelf (4 testsessies in totaal), komen we aan een tijdsinvestering van 10 weken.

Voor de deelnemers aan de proefsessies kan een tijdsinvestering per individu van 6 'naakte' uren worden opgeteld: het betreft louter de aanwezigheid op de sessies zelf; vervoerstijden en voorbereiding zijn niet inbegrepen.

Onderzoek

Het opzet van het onderzoek heeft 12 weken in beslag genomen en omvat de samenstelling van de vragenlijst, de voorbereiding en feedbackgesprekken met prof. Verté, het afnemen van de individuele interviews, het oproepen en samenstellen van de drie focusgroepen, de voorbereiding van de focusgroepen: taakverdeling, inhoudelijke voorbereiding, het uittypen van de verslagen. Hiernaast kunnen we een 4-tal weken rekenen voor de verwerking van alle data: de integratie van de informatie uit de individuele en groeps gesprekken, ...

Zeker wat betreft de uitvoering van het onderzoek, is er een grote externe tijdsinvestering gebeurd door de individuele interviewers.

Beknopte evaluatie tijdsinvestering

Het project stond vanaf het aanvangsmoment onder enorme tijdsdruk. Dit heeft tot gevolg dat de omschreven tijdsinvestering een aantal repercussies had onder de vorm van overuren die door de projectmedewerker werden gepresteerd en de inschakeling van derden (1 extra lid van de WDT, een personeelslid van het steunpunt zelf) om de projectdoelstellingen te kunnen halen.

Positief is dat het project volledig werd uitgevoerd zoals initieel was ingediend. Het tijdsgebrek manifesteert zich dus niet in een beperktere uitvoering of het laten vallen van bepaalde projectonderdelen.

14.2 KOSTEN

Het VSVw en SoCiuS co-financierden een deel van dit project, vooral door middel van de inbreng van personeelsmiddelen.

Omwille van het feit dat de begeleiding door een vormingsinstelling werd uitgevoerd, bleven de kosten voor de testsessies beheersbaar, evenals het opzet van het onderzoek, waarbij we konden rekenen op de vrijwillige inzet van professor Verté.

Ondanks de voorziene co-financiering is het aangevraagde budget van 40.000 euro overschreden omwille van het feit dat er:

- een extra personeelslid werd ingezet om mee te helpen met praktisch-organisatorische taken;
- een lid van de WDT een aanzienlijke tijdsinvestering heeft gepresteerd voor een bijdrage aan enkele individuele interviews.

Vermits de leden van de Werk- en Denktank voor hun inbreng niet werden vergoed, noch gebruik wensten te maken van mogelijke vergoeding van vervoerskosten, konden de kosten beheerst worden.

Verdere detaillering van de kostenstructuur van het project is opgenomen in de financiële afrekening van het project.

Beknopte evaluatie van de kosten

Het aangevraagde budget werd volledig aangewend. De oorspronkelijk ingecalculerde tijdsinvestering van de projectmedewerker (2.5/5^{de}) bleek al snel niet haalbaar, waardoor het contract werd uitgebreid naar een 3/5^{de} contract.

Vermits we tijdens de uitvoering van het project op een aantal onverwachte obstakels stuitten (bv. grote tijdsinvestering voor het letterlijk uittypen van verslagen en individuele interviews) kunnen we concluderen dat de budgettaire ruimte te krap was om bvb. dit onderdeel uit te besteden.

15 Financiering en monitoring

Zie onder punt 14.

De monitoring van het project lag vooral bij de kerngroep, maar het project werd ook consequent besproken op de vergaderingen van de Raad van Bestuur van het VSVw.

16 Rendement

Gezien het project focuste op de ontwikkeling van een gedeeltelijke EVC-procedure en verzaakte aan de uitwerking van mogelijke systemen tot beoordeling en certificering wegens ongekendheid/weerstand t.a.v. een volledige EVC procedure in het vrijwilligerswerk, is het minder opportuun om de rendementsvraag hier te behandelen.

We verwijzen wel naar de conclusies ivm het portfolio-instrument en de procedure voor dit aspect.

Kritische succesfactoren EVC-procedure

Met het oog op een succesvol verloop en een goed rendement van een gedeeltelijke EVC-procedure voor bestuursvrijwilligers, moeten volgende aandachtspunten zeker in acht genomen worden:

- Het instrumentarium moet ontwikkeld zijn op maat van de doelgroep: voor het 'Portfolio van de Bestuursvrijwilliger' betekent dit dat het instrument in feite zowel voor 'sterkere' als voor 'minder sterke' bestuursvrijwilligers hanteerbaar moet zijn ofwel gedifferentieerd moet worden naargelang de specifieke doelgroep.
- Er is nood aan degelijke achtergrondinformatie over de betekenis van EVC, en dit moet gerelateerd zijn aan de vrijwilligerscontext.
- Er moet kans geboden worden voor individuele verwerking, maar ook moet de mogelijkheid voorzien worden voor begeleide groepssessies.
- Er is voldoende duiding nodig in verband met mogelijke bewijsstukken: bepaalde competenties zijn beter te bewijzen dan andere
- De verwachtingen van de deelnemers moeten aangescherpt worden: een gedeeltelijk EVC-traject biedt kansen en beperkingen, wat een duidelijke communicatie vereist naar de deelnemers.

18 Algemene conclusies en verbeterpunten

18.1 EEN PILOOTPROJECT

Het uitvoeren van een pilootproject omtrent het thema 'Erkenning van Verworven Competenties' was voor het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw een enorme uitdaging omdat het enerzijds ging om het nadenken over en het concreet uitwerken van praktisch materiaal, anderzijds omdat het vaststond dat het een thema was dat niet door alle actoren in het Maatschappelijk Middenveld met open armen zou worden ontvangen.

Het pilootproject is van bij aanvang meteen op kruissnelheid gekomen, wat te maken had met de fasering, de reële inkorting van de projecttijd (van 12 naar 11 maanden), en de hoge ambities die in het ingediende voorstel naar voren werden geschoven.

Terugblikkend op het projectvoorstel merkten we tijdens de realisatie dat het niet evident was om de twee projectsporen op een grondige manier uit te werken. Het ware beter geweest dat het pilootproject in twee te onderscheiden fasen had kunnen uitgevoerd worden, met enerzijds een onderzoeksfase, anderzijds een ontwikkelings- en implementatiefase.

Wat de onderzoeksfase betreft, constateerden we immers dat omwille van de tijdsdruk geen representatief onderzoek gevoerd kon worden, zowel in als buiten de sector van het vrijwilligerswerk. We moesten ons noodgedwongen beperken tot een exploratief kwalitatief onderzoek. Ondanks deze beperking is er heel wat informatie verzameld, die meteen de vraag doet rijzen naar verder onderzoek, meer gedetailleerde bevragingen,...

Voor het ontwikkelingsluik geldt hetzelfde. De projectmedewerker is vanaf de aanvang van het project meteen gestart met de ontwikkeling van materiaal, in functie van het voeden van de testsessies enerzijds, en anderzijds om over voldoende achtergrondinformatie en concreet materiaal te beschikken om het kwalitatief onderzoek op een relevante manier te kunnen opbouwen.

Algemeen concluderend kunnen we stellen dat de vooropgestelde ambities aan de hoge kant lagen. Desondanks werden de doelstellingen die initieel naar voren werden geschoven, gerealiseerd.

18.2 REALISATIE VAN DE DOELSTELLINGEN

Hiervoor refereren we kort naar de doelstellingen uit de projectbeschrijving:

Optie voor een intersectorale aanpak, o.m met het oog op een ruime transfer

Er werd gezocht naar een ruime inbedding van het project, wat zich reflecteerde in de gewenste intersectorale samenstelling van de werk- en denktank. Bovendien constateerden we in de loop van het project dat er ook heel wat andere sectoren/personen/organisaties interesse kenden voor het projectverloop. Om aan de vraag naar informatie te voldoen werd een mailinglist opgesteld.

Het intersectorale karakter van het opzet van het pilootproject leidde ertoe dat diverse sectoren gelijktijdig ingeleid werden in het EVC-thema. De doorsijpeling van de informatie is minder goed in te schatten, omwille van het feit dat we hier nooit expliciet naar hebben gepeild. We kunnen niet stellen dat het merendeel van de lokale afdelingen van verenigingen actief in het Maatschappelijk Middenveld 'mee' zijn in de materie omwille van twee factoren: enerzijds het feit dat elke sector anders gestructureerd is (minder of meer getrapte structuren), waardoor communicatiekanalen op een andere manier aangewend worden, en anderzijds het feit dat we opteerden om vooral met koepelstructuren te werken.

Hiervoor zijn twee redenen aan te halen:

- de korte projectduur stelde ons niet in staat om de informatie op een basisniveau te verspreiden; de betrokkenheid van 'lokale bestuursvrijwilligers' situeerde zich vooral in de testfase van de werkmap (waarvoor ruim maar tegelijkertijd ook realistisch gerekruteerd werd);
- twee ruime projectdoelstellingen werden aan elkaar gekoppeld: enerzijds een onderzoek waarvoor je de beleidsmakende partners/partijen nodig hebt (dus koepels en steunpunten), anderzijds een praktisch luik waar je je richt tot een totaal andere doelgroep.

In elk geval zijn we er in geslaagd de discussie in verschillende sectoren op koepel- en organisatieniveau aan te zwengelen, en een grote ruimte te scheppen voor een wijde focus op bestuurscompetenties. Een aantal sectoren gaven duidelijk te kennen EVC verder te ontdekken en erover te debatteren,... SoCius en de sector Jeugd zijn hiervan voorbeelden.

Ontwikkelen van een gedeeltelijke formatieve EVC-procedure

Deze doelstelling is bereikt: er werd een lijst met zowel bestuurs- als sleutelcompetenties opgesteld, die getoetst werd door de participanten van de WDT en door vrijwilligers. Het pilootproject levert hiermee een kwalitatief en representatief overzicht van vrijwilligerscompetenties, dat zeker bruikbaar is voor het vrijwilligerswerk in Vlaanderen. Hierdoor kunnen zowel leer- als ontwikkelingsaspecten die zich binnen de context van het vrijwilligerswerk afspelen, duidelijk benoemd worden en herkenbaar gemaakt worden.

Ten behoeve van de testsessies werd een portfolio-werkmap opgesteld die de deelnemers in staat zou stellen om de verworven competenties in kaart te brengen. De werkmap is in een 'draftversie' gerealiseerd en kan dienen als basis voor verdere verfijning en ontwikkeling. Op dit ogenblik kan ze niet verspreid worden omwille van het feit dat er nog een aantal relevante, maar cruciale elementen ver- en/of herwerkt moeten worden (binnen het bestek van dit pilootproject was het onmogelijk om alle relevante opmerkingen te integreren). Een aantal verbeterpunten voor het instrument kunnen we als volgt samenvatten:

Omschrijvingen van competenties: Om mogelijke interpretatieverschillen naargelang de context en de situatie te ondervangen, is het nuttig om voldoende aandacht te besteden aan de formulering van elke competentie.

Laagdrempeligheid van portfolio en methodiek: het portfolio zoals het nu is uitgewerkt, is een instrument dat reeds heel wat basisvaardigheden veronderstelt. In functie van de toegankelijkheid van het instrument voor alle doelgroepen, is het noodzakelijk om te zoeken naar andere systemen en/of methodieken om competenties in kaart te brengen, ook voor doelgroepen of personen die minder taalvaardig zijn, minder gewoon om met structuren en schema's te werken.

Informatieverspreiding: er moet gezocht worden naar kanalen om een optimale informatiedoorstroming naar individuele vrijwilligers te realiseren, opdat een systeem kan opgezet worden dat alle bestuursvrijwilligers in staat stelt om het portfolio in te vullen en er mee te werken.

Wat de testsessies betreft, is alles verlopen zoals gepland en zijn we erin geslaagd om een intersectorale samenstelling van de groepen te bekomen. Gezien de vrij grote onbekendheid van het EVC-concept, was het niet evident om voldoende variatie te bekomen wat betreft sekse, culturele achtergrond, etnische achtergrond; opleidingsniveau,

Om een goede bruikbaarheid van het instrument te bekomen, zijn in feite nog minstens twee stappen vereist:

- de verdere testing van het instrument bij een ruimere groep van bestuursvrijwilligers (wat op zich al een project op zich kan zijn om de gewenste heterogeniteit van de testgroepen te realiseren);
- een verkennend onderzoek naar het profiel van bestuursvrijwilligers in lokale afdelingen in Vlaanderen.

Ook is er zeker nood aan duidelijkheid omtrent de status en de erkenning van het instrument.

Onderzoeken van de haalbaarheid en wenselijkheid van een volledige summatieve EVC-procedure (met beoordeling en certificering).

Door middel van een verkennend onderzoek werd een actueel thema met relevantie voor het vrijwilligerswerk onder de loupe genomen en bediscussieerd. Vooraf werd niet verwacht een eensluidende conclusie te kunnen trekken uit deze bevragingen. Wel werden een aantal nuances en invalshoeken verzameld en grepen we meteen de kans om ook actoren, 'vreemd' aan het vrijwilligerswerk, te bevragen.

Uit het onderzoeksdeel van het project kunnen we samenvattend enkele conclusies trekken:

- In het bestek van een pilootproject is de tijd te kort om een onderzoek over een complex thema op te zetten en het volledig naar wens uit te voeren. Hoewel het heel wat informatie opleverde, is er honger naar een meer diepgravend en ruimer onderzoek.
- Uit het onderzoek kan afgeleid worden dat de krijtlijnen waarbinnen EVC voor vrijwilligers zich moet of kan afspelen, nog niet geheel duidelijk zijn. Deze warrigheid leidt tot diverse interpretaties van het EVC-concept. Er zal nog voldoende tijd en energie besteed moeten worden aan een juiste communicatie hierover.

18.3 INHOUDELIJK

Het thema Erkenning van Verworven Competenties is een interessant onderwerp, ook voor het vrijwilligerswerk. Uit de praktijk blijkt dat heel wat organisaties al in- of expliciet werken vanuit een competentiebenadering, zonder daar echter een economische of functionele rationaliteit aan te koppelen die het vrijwilligerswerk overstijgt.

Competenties worden in deze context dan gezien als een mogelijkheid om de talenten van vrijwilligers op een adequate manier in te zetten en te benutten, als onderdeel van een motivatiebeleid, of als instrument om het vormings- en opleidingsbeleid binnen een organisatie scherper in de spotlights te stellen.

Het ontwikkelde materiaal kan dus zeker op de ene of de andere manier ingezet worden, rekening houdend met de specifieke eigenheid van het vrijwilligerswerk. Het kan ertoe bijdragen dat vrijwilligers zich goed in hun sas voelen binnen het vrijwilligerswerk (omdat rekening gehouden wordt met hun competenties), en dat organisaties een kwalitatiever vrijwilligersbeleid kunnen ontwikkelen, zich inspirerend op het competentiedenken.

Dat mag niet tot de conclusie leiden dat het vrijwilligerswerk zomaar met nieuwe trends en evoluties wil meelopen, wel dat er een eigen vorm en betekenis kan aan gegeven worden die gepast is voor het vrijwilligerswerk.

Het feit dat competentielijsten en portfolio's de kans bieden aan individuele vrijwilligers om scherper te formuleren en in kaart te brengen wat ze leren, komt de persoonlijke ontwikkeling ten goede. Het geeft ook aan dat het vrijwilligerswerk (en dat wordt door alle geïnterviewden beaamd), een veilige en relevante leerplek is, waar zowel vormen van formeel, als niet-formeel en informeel leren aan bod kunnen komen.

Voor het vrijwilligerswerk kan dit een opportuniteit inhouden om de positieve kanten van het vrijwilligerswerk nog meer te accentueren. Vrijwilligerswerk is een engagement dat tijd en energie vraagt, maar dat anderzijds ook heel wat biedt op het terrein van het (levenslang en levensbreed) leren, op het gebied van aanscherpen en ontwikkelen van competenties.

Of we vanuit het pilootproject zullen evolueren naar een volledige EVC-procedure, hangt van verschillende factoren af, en hangt samen met de bereidheid van andere maatschappelijke sectoren om het vrijwilligerswerk in zijn specifieke eigenheid te erkennen en/of te bevestigen.

Gezien de nuances en de bedenkingen die geformuleerd werden inzake beoordeling en certificering, lijkt het ons te vroeg om daar nu reeds uitspraak over te doen. Een verderzetting van EVC in het vrijwilligerswerk berust immers best op consensus en op de zekerheid dat het vrijwilligerswerk een ruimte kan en mag zijn waarin geëxperimenteerd wordt, een plek die wel samenhangt, maar niet volledig opgeslokt wordt door instrumentele denkkaders of economische finaliteiten.

19 Beleidsadviezen

19.1 ALGEMENE AANBEVELINGEN MET BETREKKING TOT EVC

Verder onderzoek naar EVC in Vlaanderen moet gestimuleerd en/of gepromoot worden, zodat een genuanceerd beeld van mogelijkheden/bedreigingen/knelpunten verkregen wordt.

Er is nood aan informatieverspreiding rond het EVC-begrip in een ruim maatschappelijk kader; er moet duidelijkheid gecreëerd worden over het concept en de eventuele nuttigheid ervan, over structuren, regelgeving, middelen, ook los van een louter instrumentele en/of economische context. Er moet gewaakt worden over de herkenbaarheid van de EVC-definitie in de sectoren van het Maatschappelijk Middenveld.

De coördinatie en uitwisseling van EVC-ervaringen van verschillende projecten en sectoren moet bevorderd worden. Er moet onderzocht worden of een Steunpunt EVC wenselijk is in Vlaanderen in verband met verstrekken van informatie en adviezen.

19.2 SECTORSPECIFIEKE AANBEVELINGEN VANUIT HET VRIJWILLIGERSWERK

19.2.1 SECTORSPECIFIEKE AANBEVELINGEN MET BETREKKING TOT EVC

Uit een aantal reacties vanuit sectoren in het kader van het pilootproject kan afgeleid worden dat het vrijwilligerswerk vaak het idee heeft bepaalde nieuwe concepten en/of trends te moeten ondergaan. We bevelen dan ook aan om het vrijwilligerswerk als een vaste partner en waarde te zien en te betrekken bij nieuwe initiatieven, beleidskeuzes, specifiek in verband met EVC...

Alvorens overgegaan wordt tot implementatie van bepaalde regels en/of procedures, o.m. de introductie van EVC, roepen we op om elke nieuwe maatregel eerst te toetsen op de 'vrijwilligersvriendelijkheid', naar analogie met de MER.

Het concept EVC is nieuw voor het vrijwilligerswerk. Uit bedenkingen vanuit de Werk- en Denktank, de intersectorale bevraging en de proefsessies met het portfolio, kunnen we afleiden dat er nood is aan verdere bevraging en/of onderzoek omtrent o.m:

- een kwantitatieve inschatting van standpunten en mogelijkheden in de verschillende sectoren

- het belang van EVC voor vrijwilligers: hoe staan vrijwilligers tegenover EVC?
- de doelgroep: wie komt in aanmerking? Is EVC een instrument voor iedereen of is het nodig om het te verbinden aan specifieke doelgroepen? Is EVC een instrument dat bij voorkeur gericht is op bestuursvrijwilligers, of dient er ook een vergelijkbaar instrument ontwikkeld te worden voor 'uitvoerende vrijwilligers'?
- is compatibiliteit wenselijk met bestaande opleidingen of beroepsprofielen?
- hoe kan EVC best geïntroduceerd worden binnen de organisaties? Is er nood aan een aangepast instrument dat organisaties in staat stelt om EVC in hun werking te integreren?
- hoe garanderen dat er geen misbruik wordt gemaakt van een dergelijk instrument binnen de organisaties?
- ...

Daarvoor is het nodig dat de overheid middelen vrijmaakt voor

- het opzetten en uitvoeren van verder onderzoek
- het informeren van de verschillende sectoren van het werkveld van het vrijwilligerswerk omtrent de thematiek van EVC, en voor het opzetten van gezamenlijke initiatieven in dit kader die intersectoraal gedragen worden.
- de ontwikkeling van een verfijnd instrument in functie van verschillende doelgroepen, en mogelijkheden voor een ruime testing

We bevelen aan om bij de ontwikkeling van initiatieven, projecten en vooral ook instrumenten en methodieken voldoende aandacht te besteden aan de doelgroepen en/of personen binnen het vrijwilligerswerk voor wie EVC een meerwaarde kan betekenen.

We vragen de overheid bij de verdere ontwikkeling van haar EVC-beleid rekening te houden met het belang van een goede begeleiding (bij voorkeur gekoppeld aan een individueel traject). Dit kan gestalte krijgen door lokale of regionale partners in te schakelen voor het ontwikkelen en aanbieden van lokale of regionale portfoliosessies voor (bestuurs)vrijwilligers. Vermits de kostprijs hiervoor moeilijk door vrijwilligers of organisaties kan gedragen worden, vragen we de overheid hiervoor middelen te voorzien. Deze drukken meteen ook de waardering uit van de overheid t.a.v. vrijwillige inzet.

We bevelen een verdere samenwerking en coördinatie aan met de sociaal-culturele sector voor de verdere ontwikkeling van initiatieven met betrekking tot EVC.

We bevelen aan om te onderzoeken op welke manier er met partners uit de onderwijssector een gesprek kan worden opgezet over het erkennen van vrijwilligerscompetenties in het kader van 'individuele leertrajecten'.

19.2.2 AANBEVELINGEN MET BETREKKING TOT HET VRIJWILLIGERSWERK IN HET ALGEMEEN

Naar aanleiding van het pilootproject 'EVC voor bestuursvrijwilligers in lokale afdelingen van het Maatschappelijk Middenveld' kan geconstateerd worden dat er nood is aan meer omkadering en ondersteuning voor het vrijwilligerswerk zelf. We vragen aan de overheid om werk te maken van een structurele erkenning en waardering van de inzet van vrijwilligers.

19.3 AANBEVELINGEN MET BETREKKING TOT EEN KWALITATIEVE EN OPTIMALE VOORTGANG VAN PROJECTEN:

We bevelen aan om bij het uitschrijven van projectoproepen een minimale projectduur van b.v 3 jaar te waarborgen,

- waarbij rekening gehouden wordt met de tijd nodig voor het aantrekken en de inwerking in de materie van een projectmedewerker; en met een flexibele mogelijkheid om mits grondige argumentatie de projectduur te verlengen in functie van een grondige rapportage (cfr. Europese projectlogica); het onderzoeken van relevante sporen voor verdere disseminatieactiviteiten,...
- Om het procesmatige aspect voldoende groeikansen te bieden en voldoende reflectietijd te kunnen integreren in de ontwikkeling van het instrumentarium: ontwikkeling – reflectie – aanpassing – verdere ontwikkeling.

Relevante bronnen

- Braakenburg, H., *'Vrijwilligers en EVC – een globale verkenning van de stand van zaken in een aantal Europese landen'*. NIZW en SVM, Utrecht, 2002, 36 p.
- Dam, E., van en Frietman, J., *'Wenselijkheid en haalbaarheid van het erkennen van competenties van vrijwilligers'*. Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen, 2003, 52 p.
- *'De fles is halfvol: een brede visie op de benutting van EVC'*. Ministerie van Economische Zaken, Den Haag, 2000, 53 p.
- *'Definitie en selectie van (Sleutel)Competenties in Vlaanderen. Een stand van zaken anno 2001'*. Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs, Brussel, 2001, 123 p.
- Hatse, I., *'Competenties erkennen. Zitten er vrijwilligers op te wachten?'* In: Sociaal, Welzijnsmagazine, september '04, jrg 25, nr. 7, p. 11-13.
- Huizing, A., *'Een ervaring rijker. Over het (h)erkennen van vaardigheden opgedaan in vrijwilligerswerk'*. NIZW, Utrecht, 2001, 60 p.
- Klaijisen, A. en Dam, E., van, *'Erkenning van competenties van vrijwilligers: potentiële gebruikers in kaart gebracht'*. KBA, Nijmegen, 2004, 17 p.
- Nafzger, J., *'Vrijwilligers en EVC. Verkenning van het EVC-potentieel in vrijwilligerswerk'*. Cinop, 's-Hertogenbosch, 2002, 32 p.
- Portfolio's:
 - Dossier Bénévolat Suisse van IYV-forum.Ch (Zwitserland)
 - Portfolio personnel de compétences van ARRA (Zwitserland)
 - Portfolio van Scouting Nederland (Nederland)
 - Personal Record of Achievement van Connect Youth (Verenigd Koninkrijk)
 - Portfolio Sleutelvaardigheden Educatie van CINOP (Nederland)
 - Portfolio voor Vrijwilligers van SVM (Nederland)
 - Portfolio van de VDAB (Vlaanderen)
 - Portfolio für Jugendliche und Erwachsene zur Weiterentwicklung in Bildung und Beruf van CH-Q (Zwitserland)
- Serroyen, C., *'Erkenning van verworven competenties (EVC) en sociaal-cultureel werk'*. In: Vorming, juni '02, jrg. 17, nr. 5, p. 335-348
- Serroyen, C., *'Wat heb je vandaag buiten school geleerd? Erkenning van verworven competenties (EVC): tussentijdse balans'*. In: Gids op Maatschappelijk Gebied, dec. '02, p. 11-13
- *'Sleutelvaardigheden en inhoudelijke omschrijving'*. In: Sleutelvaardigheden in het beroepsgericht onderwijs in Nederland en Vlaanderen. Blokhuis et. al, Brussel, 's-Hertogenbosch, Cinop, 1999.

- Sporen, maandblad voor sociaal-cultureel werk, december '03, jrg. 3, nr. 10. *Themanummer EVC*. SoCiuS, Brussel, 2003.
- Van Beirendonck, L., *'Beoordelen en ontwikkelen van competenties. Assessment centers, development centers en aanverwante technieken'*. Acco, Leuven, 1998, 196 p.
- Van Horen, I., *'Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: beleidsconcept en aanzet tot operationalisering'*. Administratie Werkgelegenheid, Brussel, 2002, 60 p.
- VDAB, *'Voorstel lijst sleutelvaardigheden CO.BR.A.'*, versie 16/03/2004.
- VLOR, *'Elders Verworven Competenties. Vergelijkende studie van systemen van erkenning in Groot-Brittannië, Frankrijk, Nederland, Duitsland en Finland'*. Garant, Leuven, 2002, 195 p.

BIJLAGEN

1. Deelnemers intersectorale bevraging 'EVC en vrijwilligerswerk'
2. Vragenlijst intersectorale bevraging
3. Globaal verslag intersectorale bevraging over de wenselijkheid van een (volledige) EVC-procedure voor het vrijwilligerswerk
4. Standpunten uit de Werk- en Denktank in verband met de bevraging
5. Referentielijst: 'Bestuurscompetenties van vrijwilligers'
6. Referentielijst 'Sleutelcompetenties'
7. Wervingsfolder proefsessies
8. Verslag proefsessies: bevindingen van de deelnemers
9. Evaluatierapport Vormingplus-Antwerpen
10. Artikel tijdschrift 'Sociaal'
11. Artikel tijdschrift 'tActief'

Eindrapport project "Een (gedeeltelijke?) EVC-procedure voor bestuursvrijwilligers binnen lokale groepen van verenigingen in het Maatschappelijk Middenveld: een stap vooruit of een stap te ver?"

VSVw i.o.v. DIVA
2004

Bijlage 1

DEELNEMERS INTERSECTORALE BEVRAGING OVER WENSELIJKHEID EN HAALBAARHEID VAN EEN VOLLEDIGE EVC-PROCEDURE VOOR VRIJWILLIGERS

FOCUSGROEP ORGANISATIES

Frans Brouwers	Levende Molens
Lieve Campforts	Oxfam-Wereldwinkels
Luk Daniëls	Natuurpunt
Christophe Danschutter	KVG-Jongerendienst
Yves De Beleyr	Fietsersbond
Erik Demarbaix	Koor en Stem
Geert De Turck	Rode Kruis-Vlaanderen
Gorik Kaesemans	Jeugd en Stad
An Leroy	VVKSM

FOCUSGROEP VRIJWILLIGERS

Yanti Ehrentrou	Jeugdbond voor Natuurstudie en Milieubescherming (JNM)
Marieke Genard	VIA, Oost-Europese Commissie van de uitwisselingen
Erik Van Peel	Werkvormm
Wim Van Peetegem	Steunpunt Jeugd
Patrick Viaene	Steunpunt Industrieel en Wetenschappelijk Erfgoed (SIWE)

FOCUSGROEP KOEPELORGANISATIES

Luc Callaerts	11.11.11, Koepel van de Vlaamse Noord-Zuidbeweging
Frank Debaere	Steunpunt Vrijwilligerswerk West-Vlaanderen
Ludo De Cort	Vlaams Welzijnsverbond
Sandra Denis	Cultuurlokaal
Hugo De Vos	Federatie van Organisaties voor Volksontwikkelingswerk
Raf De Zutter	Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk
Filip Santy	Vlaams Centrum Amateurkunsten
Danny Jacobs	Bond Beter Leefmilieu
Marc Jacobs	Vlaams Centrum voor Volkscultuur
Piet Jaspaert	Vlaamse Contactcommissie voor Erfgoedverenigingen
Myriam Philips	Steunpunt Vrijwilligerswerk Vlaams-Brabant
Hilde Plas	Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten
Tom Poppe	Vlaamse Sportfederatie
Guy Redig	Koning Boudewijnstichting
Ils Stevens	Vlaams Minderhedencentrum
Paul Vaerneuyck	Vlaams Netwerk van Verenigingen waar Armen het Woord Nemen
Lies Vermeulen	Steunpunt Algemeen Welzijnswerk

INDIVIDUELE INTERVIEWS

Nicole Bossaert	VTS; Bloso
Christine Ceulemans	VOCB
Jan Denys	Randstad
Fred d'Hont	Sociale Hogeschool Heverlee
Rita Dunon	Dienst Onderwijsontwikkeling
Paul Spelmans	VLOD
Marc Trogh	Stafdienst Innovatie, VDAB
Leen Van Aerschot	SERV
Daniel Vandewiele, (John Stevelinck)	Adviseur Personeelsbeleid, AZ Sint-Jan, Brugge
Johan Van Gaens	Administratie Jeugd en Sport
Gilbert Van Houtven	Afdeling Volksontwikkeling en Bibliotheekwerk
Stiene Van Rie	Vlaams-ABVV
Rudy Van Sande	Personeelsmanagement VOLVO Cars, Gent

Bijlage 2

VRAGENLIJST FOCUSGROEPEN EN INTERVIEWS

IN HET KADER VAN DE INTERSECTORALE BEVRAGING OVER DE WENSELIJKHEID EN HAALBAARHEID VAN EEN VOLLEDIGE EVC-PROCEDURE VOOR VRIJWILLIGERS

INLEIDING

In opdracht van Diva (Dienst Informatie, Vorming en Afstemming) voert het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk een pilotoproject 'EVC voor bestuursvrijwilligers' uit ('EVC' staat voor 'Erkenning van Verworven Competenties').

Velen zijn er van overtuigd dat mensen via het vrijwilligerswerk ervaringen opdoen, kwaliteiten aanscherpen, nieuwe dingen leren. In een eerste luik van het project ontwikkelen we een instrument, een portfolio waarmee bestuursvrijwilligers hun competenties in kaart kunnen brengen om ze **herkenbaar** te maken. Maar het volledige EVC-verhaal gaat verder: in een volledige EVC-procedure laat je je competenties ook extern beoordelen, zodat je er een officiële **erkenning** voor kan krijgen, onder de vorm van een certificaat dat b.v. toegang kan geven tot een verkorte opleiding of een bepaald beroep.

Als tweede luik in ons project willen we via een ruime bevraging nagaan hoe het 'werkveld vrijwilligerswerk' en andere maatschappelijke sectoren aankijken tegen het thema 'EVC en vrijwilligerswerk'. Biedt het vrijwilligerswerk mogelijkheden om nieuwe dingen te leren? Kan EVC kansen bieden aan vrijwilligers en het vrijwilligerswerk in het algemeen? Zitten vrijwilligers te wachten op een instrument om hun competenties te inventariseren? Welke mogelijkheden of risico's zien we in een externe beoordeling van vrijwilligerscompetenties? Zijn de organisaties hier klaar voor?

De actoren uit het vrijwilligerswerk die aan deze bevraging deelnemen, brengen we samen in drie focusgroepen (elk van ongeveer 15 personen), waarbij we telkens een intersectorale samenstelling nastreven.

Vrijwilligerswerkingen:	vrijdag 10 september 2004
Koepelorganisaties:	woensdag 15 september 2004 (nm)
Vrijwilligers:	woensdag 15 september 2004 (av)

De gesprekken worden gemodereerd door prof. Dominique Verté (VUB) aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst.

Daarnaast willen we via individuele interviews ook de mening van enkele mensen beluisteren uit volgende sectoren: vormings- en opleidingsverstrekkers, overheid, vakbonden, werkgevers, VDAB, SERV.

Het is onze bedoeling om via deze gesprekken zo veel mogelijk opinies en/of argumenten in kaart te brengen, niet om de verschillende standpunten met mekaar te confronteren of in discussie te gaan. We leggen een aantal vragen (zie hierna) voor waarover de deelnemers hun persoonlijke mening kwijt kunnen. De informatie zal ons helpen om de houding van het werkveld t.o.v EVC in de verschillende sectoren in te schatten en te bepalen in welke richting er eventueel verder onderzoek moet gebeuren of beleidsaanbevelingen kunnen geformuleerd worden.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

VRAGENLIJST

De vragenlijst is opgebouwd rond vijf afgebakende thema's:

- het 'leeraspect van vrijwilligerswerk'
- in kaart brengen van vrijwilligerscompetenties
- beoordelen (en certificeren) van vrijwilligerscompetenties (conceptueel)
- beoordelen (en certificeren) van vrijwilligerscompetenties (operationeel)
- bekendmaking en promotie van EVC

Binnen elke themavraag kunnen enkele subvragen gesteld worden die het thema verder specificeren of er bepaalde aspecten van belichten. De vragen in cursief zijn subvragen die eventueel aan bepaalde specifieke actoren gesteld kunnen worden.

ALGEMENE INLEIDING (DOOR DOMINIQUE VERTÉ)

Korte toelichting rond de volgende aspecten:

- Wat is de bedoeling van het vraaggesprek? En wat is niet de bedoeling?
- Hoe verloopt de procedure?
- De verschillende thema's
- Wat gebeurt er met de resultaten
- Voorstelling van de begeleiders

THEMA 1

Een eerste thema in het gesprek handelt over het 'leeraspect' van vrijwilligerswerk: wat kunnen vrijwilligers leren door vrijwilligerswerk? Welke competenties (op niveau van kennis, vaardigheden en attitudes) kunnen ze ontwikkelen of aanscherpen? We willen ook nagaan of men vindt dat het vrijwilligerswerk publiek erkend moet worden als een forum waar men dingen kan leren.

1. Is vrijwilligerswerk volgens u een forum waar men nieuwe dingen (aan)leert?

- 1.1 Denkt u zelf dat mensen via vrijwilligerswerk dingen leren? Welke kennis / vaardigheden / attitudes worden volgens u via vrijwilligerswerk ontwikkeld of aangescherpt (+ welke vooral door vrijwilligerswerk en niet door andere vormen van leren) ?
(Eventueel: welke soorten competenties zijn prioritair bij selectie door werkgevers? Maken vrijwilligers-competenties het verschil naast professioneel of via opleiding verworven competenties bij aanwerving?)
- 1.2 Denkt u dat vrijwilligerswerk door anderen 'gezien' wordt als een forum waar men dingen kan leren? Zo ja, door wie? En door wie niet? Waarom?
(Eventueel als bijvragen: door uw collega-vrijwilligers, door de organisatie-verantwoordelijken, door uw familie en vrienden, door de maatschappij, door de werkgevers, door opleidingsverstrekkers, ...)
- 1.3 Moet volgens u het leeraspect van vrijwilligerswerk formeel of publiek erkend worden?
Welke voordelen zou dat volgens u hebben?
Denkt u dat dit ook meer erkenning kan opleveren voor het vrijwilligerswerk zélf? Op welke manier?
Welke nadelen zou het formeel erkennen van het leeraspect van vrijwilligerswerk volgens u kunnen hebben?
- 1.4 Op welke wijze zou men het leeraspect van vrijwilligerswerk formeel kunnen erkennen?
Via welke methode of strategie?

THEMA 2

We brengen nu een volgend thema in het gesprek aan, namelijk het 'in kaart brengen van competenties'.

2. Is het voor een vrijwilliger interessant om een gestructureerd overzicht te hebben (zonder verdere doeleinden) van de competenties die hij/zij verwerft via vrijwilligerswerk?

- 2.1 Is dit volgens u interessant voor vrijwilligers in het algemeen? Waarom wel/niet?
Zie je daarbij een verschil tussen bestuursvrijwilligers en uitvoerende vrijwilligers?
- 2.2 Kan het in kaart brengen van competenties uit het vrijwilligerswerk interessant zijn voor specifieke maatschappelijke doelgroepen?
B.v. voor achtergestelde groepen (laaggeschoolden, allochtonen, thuiswerkenden,...)?
- 2.3 Kan een gestructureerd overzicht van competenties van vrijwilligers ook interessant zijn voor de verenigingen of organisaties? Op welke manier(en)?
- 2.4 Voor anderen (b.v. scholen, werkgevers, ...)
- 2.5 Welke methoden zijn volgens u geschikt om de competenties die vrijwilligers door hun vrijwilligerswerk opgedaan hebben, in kaart te brengen?
Moet dit best op een gestandaardiseerde wijze gebeuren of niet?
Waarom wel/niet?

Korte toelichting portfolio.

Welke voor- en nadelen zou zo iets kunnen hebben?

(2.6 Eventueel bij organisaties en koepels: bestaat er interesse om de mogelijkheid tot het in kaart brengen van competenties aan te bieden aan de vrijwilligers?)

In een **derde en vierde thema** willen we nu even verder ingaan op de wenselijkheid van een beoordeling en certificering van vrijwilligerscompetenties.

THEMA 3

In thema 3 hebben we het over het conceptuele aspect van de **beoordeling** van vrijwilligerscompetenties.

Toelichting EVC-procedures. Een aantal krijtlijnen van zo'n beoordeling zijn reeds van op voorhand uitgetekend: het gaat hierbij over een externe beoordeling, dus niet uitgevoerd door iemand van de eigen organisatie. De beoordeling kan enkel plaatsvinden op verzoek van de vrijwilliger zelf. De elementen van de beoordeling mogen niet door de organisatie gebruikt worden in het kader van het personeelsbeleid.

3. Wat denkt u over de idee dat vrijwilligers zelf een beoordeling kunnen vragen omtrent de competenties die ze via hun vrijwilligerswerk opgedaan hebben?

- 3.1 Ziet u voor- en nadelen, mogelijkheden of risico's in een beoordeling van vrijwilligerscompetenties? Waartoe zou zo'n beoordeling wel en niet mogen dienen?
- 3.2 Voor welke doelgroepen van vrijwilligers zou een eventuele beoordeling van competenties volgens u vooral interessant kunnen zijn?

*Indien een procedure van beoordeling een positief resultaat tot gevolg heeft, kan dit leiden tot **certificering**: er kan een attest of certificaat afgeleverd worden. Met zo'n certificaat krijgt men dus formeel 'erkenning' voor de competenties waarover men beschikt. Dit kan als effect hebben dat men toegang kan verkrijgen tot bepaalde beroepen of verkorte opleidingen.*

- 3.3 Hoe staat u tegenover een certificering als resultaat van de beoordeling van vrijwilligerscompetenties? Is een certificering volgens u nuttig/wenselijk? Waarom wel/niet?
- 3.4 Hebt u een idee hoe andere mensen in uw sector staan tegenover het beoordelen en certificeren van vrijwilligerscompetenties? Zijn de meningen hierover verdeeld of is er eerder een consensus? Welke?

THEMA 4

In thema 4 hebben we het over de operationele aspecten van de beoordeling van vrijwilligerscompetenties. Hoe zou een procedure van beoordeling praktisch in z'n werk moeten gaan?

4. Hoe zou een procedure van beoordeling van vrijwilligerscompetenties er volgens u moeten uit zien?

- 4.1 Onder welke condities zou een beoordeling volgens u moeten verlopen?
Welke randvoorwaarden zijn hierbij van belang (deontologische code, kwaliteitswaarborgen, ...)?
- 4.2 Welke bewijsstukken zijn volgens u aanvaardbaar voor het aantonen van competenties van vrijwilligers en welke niet?
- 4.3 Welke personen of instanties zouden volgens u bevoegdheid moeten krijgen om een officieel erkende **beoordeling** uit te voeren?
*(Eventueel bij koepels, steunpunten, ...: welke rol zien zij voor zichzelf weggelegd?
Eventueel bij onderwijsinstellingen: wie moet EVC organiseren: vrijwilligersorganisaties of opleidingsverstrekker zelf bij instroom?)*
- 1.4 Welke personen of instanties zouden volgens u bevoegdheid moeten krijgen om officieel erkende **certificaten** te verstrekken?

THEMA 5

Een laatste thema tenslotte, gaat over de bekendmaking en promotie van EVC.

5. Vindt u dat EVC (Erkenning van Verworven Competenties) bekendheid moet krijgen en moet gepromoot worden in uw sector?

- 5.1 Is EVC volgens u gekend in uw sector/circuit? Door welke mensen wel/niet?
- 5.2 Moeten er volgens u dingen gebeuren om EVC bekendheid te geven? Welke en waarom?
- 5.3 Welke initiatieven zijn er reeds genomen in uw eigen sector voor informatieverspreiding en/of opinievorming rond EVC?
- 5.4 Welke actoren hebben volgens u een belangrijke rol in de bekendmaking van EVC?
- 5.5 Indien de mogelijkheid bestond, zou u zelf deelnemen aan een EVC-procedure / Zou u rekening houden met de resultaten die voortvloeien uit een EVC-procedure?

TENSLLOTTE

6. Hebt u nog opmerkingen of bedenkingen die niet aan bod zijn gekomen in het gesprek?

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Bijlage 3

EVC EN VRIJWILLIGERSWERK

EXPLOREREND ONDERZOEK NAAR DE WENSELIJKHEID EN MOGELIJKE MODALITEITEN VAN EVC (ERKENNING VAN VERWORVEN COMPETENTIES) VOOR HET WERKVELD VAN HET VRIJWILLIGERSWERK

Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw
Inge Hatse
i.s.m Prof. D. Verté (VUB)

November 2004



Vlaams Steunpunt
Vrijwilligerswerk

VSVw
vzw



INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING
2. SITUERING EN DOELSTELLING VAN HET ONDERZOEK
3. BEGRIPPENKADER
4. OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK
 - 4.1 Probleemstelling en onderzoeksvragen
 - 4.2 Onderzoekspopulatie
 - 4.3 Onderzoeksmethode
 - 4.4 Uitvoering van de bevraging
 - 4.5 Verwerking van de interviews
5. ONDERZOEKSRESULTATEN
6. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Bijlagen

1. Inleiding

Doorheen hun engagement verwerven vrijwilligers nieuwe kennis, vaardigheden en houdingen. Sommigen vinden het misschien interessant om daar een gestructureerd overzicht van te maken. Maar mag het zo ver gaan dat vrijwilligers hun competenties kunnen laten beoordelen en er een certificaat voor krijgen, zodat ze deze b.v. kunnen inzetten op de arbeidsmarkt of om vrijstellingen te verkrijgen voor een opleiding?

EVC of 'Erkenning van Verworven Competenties' zou hiertoe een mogelijkheid kunnen bieden. Maar zijn hier ook valkuilen aan verbonden? Het vrijwilligerswerk staat voor de uitdagende vraag of het wenselijk is om mee te stappen in deze internationale tendens. Als eerste aanzet om hier meer duidelijkheid in te krijgen, werd een bevraging opgezet bij relevante actoren binnen en buiten het werkveld van het vrijwilligerswerk.

Dit onderzoek kadert in een pilootproject dat door het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk werd uitgevoerd in opdracht van Diva (Dienst Informatie, Vorming en Afstemming). Het project *"Een (gedeeltelijke?) EVC-procedure voor bestuursvrijwilligers binnen lokale groepen van verenigingen in het Maatschappelijk Middenveld: een stap vooruit of een stap te ver?"*, wil onderzoeken in welke mate zowel het vrijwilligerswerk, als de individuele bestuursvrijwilligers die actief zijn in lokale groepen van het Maatschappelijk Middenveld, een meerwaarde kunnen halen uit de implementatie van een (gedeeltelijke) EVC-procedure.

Voor de uitwerking van het onderzoeksopzet, het modereren van de gesprekken, en de opvolging bij de verwerking van de resultaten, konden we rekenen op prof. Dominique Verté. We willen hem hierbij dan ook hartelijk danken voor zijn onbaatzuchtige steun en voor de vele tips en suggesties die hij meegaf.

In dit verslag geven we eerst een beknopte situering van het onderzoek en de doelstellingen, waarna we een verduidelijking geven van de belangrijkste termen die in de context van het competentiedenken en EVC gehanteerd worden. Vervolgens wordt het opzet en de uitvoering van het onderzoek beschreven, om dan over te gaan naar een weergave van de resultaten. We eindigen tenslotte met enkele conclusies en aanbevelingen.

2. Situering en doelstelling van het onderzoek

Binnen de sectoren van het Maatschappelijk Middenveld (milieu, sport, noord-zuidbeweging, sociaal-cultureel volwassenenwerk, welzijn,...) zijn tal van verenigingen actief die functioneren en hun werking kunnen garanderen dankzij het engagement van vrijwillige bestuursleden.

Vrijwillige bestuursleden staan in voor de dynamiek van lokale groepen, door activiteiten te plannen en te organiseren, wat heel wat competenties veronderstelt. Bestuursleden moeten kunnen vergaderen (agenda opstellen, vergaderingen leiden, conclusies trekken), in groep kunnen werken (onderhandelen, luisteren, motiveren,...) informatie vergaren en verwerken (samenstellen dossiers, een ledenblad redigeren, activiteiten uitwerken), financiële beheersdaden stellen (verzekeringen afsluiten, waken over evenwicht tussen inkomsten en uitgaven),...

Daarenboven is het vrijwilligerswerk een forum waarbinnen nieuwe competenties verworven worden. Dit gebeurt via twee kanalen, enerzijds door het informele leren, vrijwilligers leren middels de uitvoering van taken; en anderzijds door het niet-formeel leren via de cursussen, opleidingen, kadervormingen die door verenigingen aan de lokale groepen en bestuursvrijwilligers worden aangeboden.

De doorheen het vrijwilligerswerk verworven competenties hebben een relevantie die de vrijwillige activiteit overstijgt. Het verwerven en verder ontwikkelen van (sleutel)competenties draagt bij tot de persoonlijke en professionele ontwikkeling van het individu. De vraag dringt zich op of een formele erkenning van die verworven competenties (EVC) in de toekomst ook voor het vrijwilligerswerk een meerwaarde kan bieden. Om dit te onderzoeken werd door het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk een pilootproject uitgewerkt.

Uit de praktijkervaring blijkt 'EVC' echter een onderwerp dat voor de sector van het vrijwilligerswerk enigszins als bedreigend wordt ervaren. Bij een aantal actoren bestaat een vrees dat vooral economische drijfveren achter deze evolutie schuilgaan. Vandaar dat dit project zich in eerste instantie beperkte tot de formatieve functie van EVC, het herkennen en benoemen van verworven competenties, zonder verdere doeleinden. Hiertoe werd een instrumentarium ontwikkeld (competentielijst en portfolio), dat zowel de bestuurscompetenties als de sleutelcompetenties van bestuursvrijwilligers omschrijft (spoor 1 van het project).

Toch wilden we ook reeds nadenken over de mogelijkheden en/of bedreigingen die een eventuele beoordeling en certificering van vrijwilligerscompetenties zou kunnen inhouden. Daarom werd als tweede spoor in het project een intersectorale bevraging opgezet om de wenselijkheid en haalbaarheid van een volledige EVC-procedure, waaraan een civiel effect kan verleend worden (summatieve functie), te onderzoeken. Hiervoor werden sleutelactoren binnen sectoren van het Maatschappelijk Middenveld en relevante derden uit andere maatschappelijke domeinen aangesproken. De bedoeling van dit kwalitatief explorerend onderzoek was enerzijds meningen te toetsen en de discussie over EVC in het vrijwilligerswerk op gang te brengen, en anderzijds na te gaan in welke mate de leerdimensie van vrijwillig engagement in andere domeinen van het maatschappelijk leven gehonoreerd wordt.

3. Begrippenkader

Doorheen dit verslag worden een aantal specifieke begrippen en termen gehanteerd uit de context van het competentiedenken en EVC. We verklaren hieronder enkele belangrijke termen (gebaseerd op: Sporen, maandblad voor sociaal-cultureel werk, *Themanummer EVC*, december '03, jrg. 3 nr. 10, p. 20-21).

Competenties: onder 'competentie' verstaat men: "de reële en individuele capaciteit om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete, dagdagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten."

Een competentie is een geïntegreerde combinatie van kennis, vaardigheden en attitudes, waarbij iemand in staat is om deze drie elementen gecombineerd toe te passen in zijn/haar handelen. Het is de combinatie van weten, kunnen, willen en zijn. Men maakt een onderscheid tussen 'vaktechnische competenties' die specifiek zijn voor een bepaald vakdomein of beroep, en sleutelcompetenties, die voor alle beroepen, maar ook in andere levenssferen belangrijk zijn.

Civiel effect: met deze term wordt uitgedrukt dat aan een certificaat een duidelijk maatschappelijk effect vast hangt voor de betrokkene:

- dit kan een effect zijn in verband met de situatie op de arbeidsmarkt: toegang tot een bepaald beroep (extern) of doorgroei mogelijkheden (intern)
- of een effect in verband met opleidingen: toegang tot een bepaalde (vervolg)opleiding of mogelijkheid tot een verkort leertraject op basis van vrijstellingen

Diva: Dienst Informatie, Vorming en Afstemming. Een sectoroverschrijdend samenwerkingsverband tussen de publieke aanbieders van vorming en opleiding in Vlaanderen in het kader van levenslang en levensbreed leren. De ministeries Onderwijs en Vorming, Cultuur, Werkgelegenheid, en Economie, en VDAB, VIZO (Vorming voor Zelfstandige Ondernemers) en Onderwijs Sociale Promotie maken hier deel van uit. De missie van Diva is de Vlaamse regering te adviseren met betrekking tot de voorbereiding en uitvoering van het beleid inzake levenslang en levensbreed leren.

EVC: Erkenning van Verworven Competenties. De voornaamste doelstellingen van een EVC-traject zijn tot een effect te komen op vlak van:

- persoonlijke ontplooiing
- maatschappelijke participatie
- verkorte leertrajecten
- inzetbaarheid op de arbeidsmarkt

Een volledig EVC-traject bestaat uit drie fasen:

1. fase van de herkenning (identificeren van de competenties)
2. fase van de beoordeling (assessment van de competenties)
3. fase van de erkenning (certificering van de competenties)

Naargelang deze drie fasen al dan niet volledig doorlopen worden onderscheidt men twee functies van EVC-procedures:

- de **formatieve functie:** mensen via het herkennen van competenties (fase 1) begeleiden in hun al dan niet professionele loopbaan, m.a.w (levens)loopbaanadvies geven in functie van (her)oriëntering.
- De **summatieve functie:** erkenning en transfer van competenties in functie van verkorte leertrajecten of toegang tot opleidingen en toegang tot of doorstroming op de arbeidsmarkt.

Formeel en niet-formeel leren

Diva hanteert de definitie van CEDEFOP (het Europees Centrum voor de ontwikkeling van beroepsopleiding) van de Europese Unie. Formeel leren is binnen deze definitie het leren in gestructureerde leercontext (b.v school). Met niet-formeel leren omschrijft men activiteiten met een belangrijke leercomponent. In het bijzonder kan het gaan

over semi-gestructureerd leren: geplande activiteiten met bewuste leercomponent (b.v een stage), of informeel leren: het onbewuste leerresultaat van dagelijkse activiteiten (b.v een vergadering).

Levenslang Leren en Levensbreed Leren (LLL): alle leren dat plaatsvindt van voor de leerplicht tot na het pensioen (verticaal), en in alle leersituaties: formeel en niet-formeel (horizontaal). Leren in functie van de arbeidsmarkt, persoonlijke ontplooiing, actief burgerschap en sociale integratie. Levenslang en levensbreed leren vertrekt vooral vanuit de leerbehoeften van de personen en is dus vraaggericht. Binnen LLL worden alle competenties erkend, waar en wanneer ook verworven.

Portfolio: een verzamelmap van competenties die het individu in de loop van zijn/haar leven heeft verworven. Een portfolio bevat een overzicht van relevante werk- of levenservaringen die op een gestandaardiseerde en systematische wijze zijn samengebracht, en vertaalt die ervaringen naar competenties. De map bevat bewijsstukken die de competenties aantonen: diploma's, toetsen, verslagen, foto's, video-opnames, evaluaties, referenties, getuigenissen, nota's, presentaties, praktijkopdrachten, ...

4. Opzet en uitvoering van het onderzoek

4.1 PROBLEEMSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN

Het vrijwilligerswerk is onderhevig aan maatschappelijke evoluties, wil nieuwe ontwikkelingen opvolgen en de uitdagingen waarvoor het werkveld gesteld wordt, analyseren. Daarom vond de sector het belangrijk de mogelijkheden en risico's van EVC te onderzoeken, rekening houdend met de eigenheid en de dynamiek van het vrijwilligerswerk. Aan de hand van een kwalitatief onderzoek werden de mogelijkheden, bedreigingen en de relevantie afgetast van een volledige (summatieve) EVC-procedure voor het vrijwilligerswerk, die een externe beoordeling en certificering van de doorheen vrijwilligerswerk verworven competenties inhoudt. Enkele cruciale vragen daarbij waren: biedt het vrijwilligerswerk mogelijkheden om nieuwe dingen te leren? Kan EVC kansen bieden aan vrijwilligers en het vrijwilligerswerk in het algemeen? Zitten vrijwilligers te wachten op een instrument om hun competenties te inventariseren? Welke mogelijkheden of risico's zien we in een externe beoordeling van vrijwilligerscompetenties? Zijn de organisaties hier klaar voor?

De voornaamste doelstellingen van het onderzoek kunnen als volgt worden samengevat:

- in kaart brengen van de mogelijkheden en bedreigingen van een volledige EVC-procedure voor het vrijwilligerswerk
- informatiedoorstroming naar het werkveld
- het debat aanzwengelen
- een proces van reflectie op gang brengen binnen de verschillende vrijwilligerssectoren
- weerstanden die gebaseerd zijn op een gebrek aan informatie wegwerken

4.2 ONDERZOEKSPOPULATIE

Voor dit onderzoek werd een intersectorale bevraging opgezet van relevante actoren uit de belanghebbende sectoren: vrijwilligerswerk (koepels, organisaties en vrijwilligers zelf), sociale partners, onderwijs, overheidsadministraties.

Er werd gepoogd een zo divers mogelijke groep van respondenten samen te stellen uit een zo breed mogelijk scala aan sectoren uit het vrijwilligerswerk: allochtonen, cultuur/erfgoed, jeugd, milieu/natuur, noord-zuid, ouderen, sociaal-cultureel volwassenenwerk, sport, welzijn, overkoepelende organisaties (Steunpunten vrijwilligerswerk, VVSG, Koning Boudewijnstichting).

Daarnaast werden mensen aangesproken uit instellingen voor vorming en opleiding, uit de overheidsadministratie, vakbonden, werkgevers, VDAB en SERV.

De respondenten werden gekozen op basis van hun functie en de verwachte kennis van het onderwerp. Zij traden niet op als vertegenwoordigers van hun organisatie of sector, maar er werd gepolst naar hun persoonlijke mening. Van de vrijwilligers werd geen specifieke voorkennis verwacht.

Respons van de gecontacteerde personen

In totaal werden 75 personen gecontacteerd met de vraag om deel te nemen aan het onderzoek; 44 namen er effectief deel aan de gesprekken:

- vanuit koepelorganisaties werden 23 personen uitgenodigd en waren er 17 aanwezig

- er werden 20 organisaties uitgenodigd, waarvan er 9 present waren
 - er werden 16 vrijwilligers aangesproken, waarvan er 5 opdaagden.
 - 16 personen werden uitgekozen voor een individueel interview, daarvan werden er 13 effectief bevestigd.
- Voor een volledige lijst van de deelnemers, zie *bijlage 1*.

Over het algemeen was de respons van de deelnemers bevredigend; alleen de groep van vrijwilligers kende een magere opkomst. Wegens een gebrek aan tijd zijn we er niet in geslaagd om consequent na te vragen om welke redenen mensen niet hebben deelgenomen aan de focusgroepen (zie verder). Gezien de timing (zomerperiode) konden twee individuele interviews niet doorgaan. Een enkele persoon weigerde een gesprek.

4.3 ONDERZOEKSMETHODE EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

De bevestiging gebeurde aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst (zie *bijlage 2*). Hierbij lagen de vragen niet vast maar de onderwerpen wel: de vragenlijst was opgebouwd rond vijf thema's waarbij makkelijk van het ene thema naar het andere kon worden overgestapt:

- Het leeraspect van vrijwilligerswerk
- Het in kaart brengen van competenties van vrijwilligers
- Principiële houding ten opzicht van beoordeling (en certificering) van vrijwilligerscompetenties
- Praktische uitwerking van een beoordelingsprocedure
- Bekendmaking en promotie van EVC

Echter, aan de respondenten werd wel de vrijheid gelaten om de volgorde van de thema's te wijzigen. Omwille van de complexiteit van het onderwerp was het onmogelijk om de verschillende thema's volledig gescheiden te behandelen. De respondenten waren niet verplicht om op alle vragen een antwoord te geven.

Er werd geopteerd voor twee verschillende methodieken:

- 1) De deelnemers uit het vrijwilligerswerk zelf werden samengebracht in drie **focusgroepen**: één voor koepelorganisaties, één voor vrijwilligerswerkingen en één voor vrijwilligers. In de focusgroeptechniek wordt er gewerkt met min of meer homogene panels van deelnemers. De homogeniteit vergemakkelijkt de interactie tussen de deelnemers vermits ze het thema vanuit een gelijkaardige invalshoek of positie benaderen. Deze techniek heeft het voordeel dat de leden door de groepsdynamiek tijdens het gesprek zelf worden aangespoord een mening te vormen en/of die naar voren te brengen, waardoor er op het einde van het focusgesprek of groepsinterview informatie is verzameld die waardevoller kan zijn dan bij het louter individuele interview. Tijdens het groeps gesprek ageren en reageren de participanten immers ten aanzien van elkaar.

Binnen een focusgroep is het niet de bedoeling om met elkaar in discussie te treden. Zeker in het geval van een thema als EVC was het geen sinecure om deze regel te bewaken. In dit geval was het eerder de bedoeling om een zo volledig mogelijke inventaris te bekomen van mogelijke argumenten pro of contra een volledige EVC-procedure.

De gesprekken werden geleid door een moderator (prof. D. Verté, VUB) die een neutrale positie innam en die enkel het gesprek technisch in goede banen leidde. De projectmedewerker volgde de gesprekken op en kwam tussen om bepaalde items te verduidelijken, te ontwarren of te nuanceren.

Deze focusgroepgesprekken vonden plaats in Brussel:

- voor de organisaties: op vrijdag 10 september van 14.00 tot 16.30
- voor de koepelorganisaties: op woensdag 15 september van 14.30 tot 16.30
- voor de vrijwilligers: op woensdag 15 september van 19.30 tot 21.30.

- 2) De andere deelnemers (actoren buiten het vrijwilligerswerk) werden met dezelfde vragenlijst bevestigd via **individuele interviews**. Hier was het niet mogelijk om homogene groepen samen te stellen, net omdat we een ruime toetsing wilden van externe actoren, hetgeen echter - gezien het tijdsbestek - niet volledig gerealiseerd kon worden.

De interviews vonden plaats in de periode van juli tot september 2004 en werden afgenomen door de drie leden van de kerngroep en een persoon uit de Werk- en Denktank van het project.

4.4 VERWERKING VAN DE INTERVIEWS

Gezien de veelheid aan informatie was het noodzakelijk om een goede verslaggeving te voorzien. Per focusgroep

noteerden twee verslaggevers de tussenkomsten. De gesprekken werden bovendien volledig opgenomen op band. Voor de individuele interviews stond elke interviewer in voor de bevraging zelf en het verslag van de bevraging.

Nadien werden de antwoorden van alle respondenten (focusgroepen en individuele interviews) door de projectmedewerker manueel geïntegreerd, gestructureerd en uitgeschreven per thema. Dit bleek de snelste en betrouwbaarste methode om de genuanceerde standpunten omtrent de wenselijkheid van een volledige EVC-procedure in kaart te brengen.

5. Onderzoeksresultaten

Hierna volgt een globale weergave van de antwoorden van de respondenten op de verschillende vragen die gesteld werden. Hiertoe werden de resultaten van de verschillende focusgroepen en individuele interviews geïntegreerd tot één enkel verslag. Aangezien het de bedoeling was om zo veel mogelijk verschillende opinies te inventariseren, geven we ook minderheidsstandpunten weer.

5.1 THEMA 1: HET 'LEERASPECT' VAN VRIJWILLIGERSWERK

Een eerste thema van het onderzoek handelt over het leeraspect van vrijwilligerswerk. We gaan na of de respondenten vinden dat mensen via vrijwilligerswerk kunnen bijleren, wat men er zoal kan leren, en of dit door de verschillende geleidingen van de maatschappij ook zo gezien wordt. We proberen te achterhalen of men nood ziet aan meer formele of publieke erkenning van het leeraspect van vrijwilligerswerk, op welke manier dit gerealiseerd kan worden, en of dat ook voordelen zou opleveren voor het vrijwilligerswerk zelf.

5.1.1 IS VRIJWILLIGERSWERK EEN FORUM OM NIEUWE DINGEN AAN) TE LEREN?

Op de vraag of mensen via vrijwilligerswerk dingen kunnen bijleren, wordt door de respondenten uit de verschillende sectoren en invalshoeken ongeveer unaniem bevestigend geantwoord. Je leert door te leven en actief te zijn. Competenties kan je opbouwen via vier leersituaties: in de maatschappij, in je werk, op school of op cursus. Het vrijwilligerswerk is daarin niet het enige, maar zeker een belangrijk forum. Volgens een respondent uit de culturele overheid is dit speciaal van belang voor oudere mensen die maar korte tijd naar school zijn geweest.

Enkele vrijwilligers getuigen:

"De praktijkervaring die je in vrijwilligerswerk opdoet is beter dan gelijk welke cursus. Tegelijk is vrijwilligerswerk een oefenveld: je wordt niet op je vingers getikt als je iets fout doet; dat wordt opgevangen door de organisatie. Op die manier is het prettig om dingen bij te leren. Er is ruimte om te leren. Als vrijwilliger zit je in een minder kwetsbare positie, eigenlijk zit je in een comfortsituatie: je hebt geen baas en kan een veel directere relatie met mensen aangaan."

Vanuit werkgevershoek wordt hierbij wel een kanttekening gemaakt:

"Je hebt niet alleen een oefenveld nodig, maar ook iemand die beoordeelt, die feedback geeft in positieve en negatieve zin, zodat je kan bijsturen. En dat aspect van beoordelen zal gemakkelijker voorkomen in een professionele context dan in het vrijwilligerswerk."

Deze bedenking werd ook nog op een andere manier verwoord door een respondent uit de onderwijssector:

"Het is niet omdat iemand jaren ervaring heeft, dat hij het daarom op de goede manier gedaan heeft. Dit hangt in hoge mate samen met de kwaliteit van het werk en de werkomgeving."

In dit verband wordt er door enkele respondenten uit de sport-, cultuur- en welzijnssector op gewezen dat een zekere deskundigheid een voorwaarde is om zich binnen de sector te kunnen inschakelen. Zo voert Bloso campagne om de know how binnen de sport te bevorderen: "Tof dat je je engageert, maar we hebben ook kwaliteit nodig." VTS is de enige erkende opleidingsstructuur voor verschillende soorten sportvrijwilligers, van bestuursleden tot sportbegeleiders:

"Het is één van de belangrijkste doelstellingen om zo veel mogelijk vrijwilligers een erkende opleiding te laten volgen. Voor sportbegeleiders mondt dat zelfs uit in examens en erkende diploma's. Er zijn al samenwerkingsverbanden met het onderwijs: mensen die uit VTS-cursussen komen, kunnen doorstromen naar professionele functies. Binnen de Hogeschool van Heverlee krijgt men vrijstellingen."

"In de welzijnssector is de professionele druk op vrijwilligerswerk zo groot, dat je je daar niet alleen met goede intenties kan aanbieden; je moet heel wat competenties hebben (of bereid zijn om eraan te werken) om jezelf te kunnen inschakelen in een overwegend professioneel uitgebouwd kader."

In een aantal organisaties is men dan ook bewust bezig met competentie-opbouw van de vrijwilligers, enerzijds vanuit een nood aan deskundigheid, en anderzijds om mensen meer kansen te bieden om door te groeien. Zo zijn b.v. in de milieusector heel wat deskundigheid en competenties vereist om mee te kunnen en bij te blijven:

"Als je ziet wat voor verwachtingen wij binnen onze organisatie hebben van onze vrijwilligers, dan kan het ook niet anders dan dat ge dat met een gericht leerproces probeert te begeleiden, anders komt ge nooit waar ge verondersteld wordt te komen."

Bij Oxfam-Wereldwinkels zoekt men actief naar kansen voor de vrijwilligers om competenties op te doen, om door te groeien, en ook in de koorwereld maken provinciale steunpunten workshops en uitwisselingen mogelijk die het koren mogelijk maakt om hoger op te klimmen.

Toch wordt door verschillende respondenten benadrukt dat het leeraspect niet het uitgangspunt mag vormen om vrijwilligerswerk te gaan doen. Enkele commentaren vanuit de hoek van de overheidsadministratie, vrijwilligers en organisaties:

"Mensen doen geen vrijwilligerswerk om te leren; het uitgangspunt is zich engageren, de sociale contacten. Leden van verenigingen zoals kav of kvlv die cursussen volgen, die komen natuurlijk wel doelbewust om iets te leren."

"Natuurlijk leer je er wel, maar vrijwilligerswerk mag er niet op gericht zijn. Het onbaatzuchtige is belangrijk!"

"Als vrijwilliger blijft de hoofdzaak toch altijd het behalen van de doelstellingen. Leren staat niet bovenaan. Je leert indirect wel vanalles, maar dat doe je ook in je job."

"De vraag blijft: "Wat doen we er mee?" Het is niet de bedoeling van alle vrijwilligers om van hun vrijwilligerswerk gebruik te maken in hun beroepsleven."

"We hebben inderdaad enerzijds vrijwilligers, vooral studenten, die hun vrijwilligerswerk beschouwen als een soort van aanvullende stage bij hun studie, maar een andere groep vrijwilligers zijn jongeren die gewoon op vakantie willen, die komen om zich te amuseren. Dat zijn dus twee verschillende aspecten."

Wat kan men dan precies leren in het vrijwilligerswerk?

Als antwoord op deze vraag maken enkele respondenten vanuit koepelorganisaties, administratie, opleidingsverstrekkers en arbeidscircuit onmiddellijk de bedenking dat het vrijwilligerswerk te divers is om zo maar te benoemen wat je er kan leren: er is een groot scala aan sectoren, van welzijn tot sociocultureel, en er is een groot verschil tussen de verenigingen en tussen de taken en verantwoordelijkheden die je binnen een vereniging kan opnemen. Bij sommige functies (b.v. bestuursfuncties) zijn die duidelijk afgelijnd, bij andere is dat soms veel minder het geval.

"Wat men leert is zeer afhankelijk van het samenspel tussen persoon, taak en context: soms gaat dat over kleine dingen, b.v. truitjes wassen in de sportclub, waarbij men ongetwijfeld wel ervaringen opdoet op vlak van communicatie, en soms scherpt men enorm veel vaardigheden aan in een ruime context, b.v. als trainer."

"In de jeugdbewegingen wordt de wereld groter naargelang je opklimt in het bestuursniveau."

Een drietal respondenten uit onderwijs en de economische sector stellen dat men in het vrijwilligerswerk de zelfde dingen leert als in een professionele context, de plaats en het statuut doen er niet toe.

"Zoals je op de arbeidsmarkt een heleboel functies hebt waar je veel kan leren, en een heleboel andere waar je bijna niets kan leren, zal dat ook zo zijn in het vrijwilligerswerk. Het enige verschil is dat we er bij het vrijwilligerswerk veel minder van weten. En ik vermoed dat diegenen die veel leren, juist diegenen zijn die al op de arbeidsmarkt staan of gestaan hebben, maar pas op, dat moet nog bewezen worden. Een andere hypothese zou juist kunnen zijn dat mensen met een laaggeschoolde of weinig uitdagende functie uit frustratie in het vrijwilligerswerk een compensatie gaan zoeken en daar hun capaciteiten gaan laten gelden."

Zoals blijkt uit de vele antwoorden, kan men globaal gezien via vrijwilligerswerk elementen aanleren van de drie componenten waaruit competenties bestaan, namelijk kennis, vaardigheden en attitudes.

Een 7-tal respondenten met variabele achtergronden vermelden een aantal domeinen waarbinnen men op intellectueel niveau kennis kan verwerven: inhoudelijke deskundigheid met betrekking tot het specifieke vakgebied (b.v. milieu, mobiliteit, ziekenhuisbeheer, EHBO,...), wettelijke en juridische aspecten, financieel beheer, personeelsbeleid, ...

Maar de meerderheid is het er over eens dat het vrijwilligerswerk vooral bijdraagt tot de ontwikkeling van de generieke competenties of sleutelvaardigheden of kerncompetenties. Een hele resem werd door de respondenten aangehaald:

- Op persoonlijk vlak:
Zorgvuldig zijn, nauwkeurig werken, ordelijk zijn, op tijd leren komen, zich aan afspraken houden, werkattitude en verantwoordelijkheidszin bezitten, zelfvertrouwen hebben, leervaardig zijn, kritisch zijn, functioneel werken
- Intermenselijke vaardigheden:
met mensen omgaan, empathie tonen, contactvaardigheid, communiceren, participeren, kunnen samenwerken, samen iets ontwikkelen, vlot vergaderen, naar elkaar leren luisteren, kritiek leren aanvaarden, een presentatie maken, een project opzetten, verslagen maken, dossiers schrijven, initiatief nemen, creatief zijn, problemen oplossen, kunnen organiseren, zoeken naar het haalbare, kwaliteiten uit mensen naar boven halen, leiding geven, kunnen overleggen, diplomatie aan de dag leggen, consensus bekomen, ...

Drie respondenten (vrijwilliger, arbeidsbegeleider, koepel) vinden dat de grote kracht van het vrijwilligerswerk is dat je jezelf en je eigen mogelijkheden kan ontdekken, dit in tegenstelling tot het onderwijs, voegt iemand er aan toe.

“Speciaal in het vrijwilligerswerk blijken de belangeloze inzet, generositeit, solidariteit, het gaan voor een gemeenschappelijk doel, ... maar leer je dat in het vrijwilligerswerk, of heb je dat reeds als uitgangspunt als je er mee start?”

5.1.2 WORDT HET VRIJWILLIGERSWERK DOOR DE MAATSCHAPPIJ GEZIEN' ALS EEN FORUM WAAR MEN DINGEN KAN LEREN?

Een respondent uit een bedrijf stelt dat de **maatschappelijke erkenning** voor het leeraspect van het vrijwilligerswerk vermindert doordat het vrijwilligerswerk zelf minder erkend wordt (alles is nu individualistischer). Enkele andere deelnemers uit de onderwijs- en cultuursector menen daarentegen dat de samenleving het belang van vrijwilligerswerk terug is gaan inzien, enerzijds omwille van z'n leerrol (men leert het eigen functioneren in de maatschappij, sociale relaties uitbouwen, netwerkverbreding), maar zeker ook a.g.v de verzuring:

“Vrijwilligerswerk is een instrument voor het democratisch functioneren, mensen worden mondiger, hun blik is verruimd. Dit heeft als effect een meer open, democratische en verdraagzame houding (maar dit is wel afhankelijk van de concrete situatie).”

“Toch zijn mensen nog niet echt doordrongen van het idee dat je ook kan leren buiten de school. Als je vraagt wat mensen geleerd hebben, krijg je nog te veel ‘die diploma’s’ als antwoord.”

Bij het **beleid** (departement, minister, koepel) zou het thema van het erkennen van competenties wel al min of meer doorgedrongen zijn, maar volgens een tweetal respondenten uit de economische sector en onderwijs zelf, is de scepsis in de **onderwijswereld** ten opzicht van elders verworven competenties nog relatief groot:

“Hier is er bij de uitvoeringslaag (scholen, hogescholen, ...) uit schrik een tegenreactie, misschien met uitzondering van de lerarenopleiding en de sociale hogeschool. Enkel een verkort leertraject is bespreekbaar, zeker nog niet een volledig diploma op basis van werkervaring. In het volwassenenonderwijs zijn er wel al veel vrijstellingen.”

Volgens een andere respondent uit onderwijs houden directies van scholen rekening met vrijwilligerswerk van leraren, maar als leerlingen daarentegen vrijwilligerswerk doen, wordt dat minder erkend; het zijn nog twee gescheiden werelden. De instaptoetsen in het volwassenenonderwijs zijn nog niet afgestemd op vrijwilligerswerk.

“De vlod-opleidingen steunen wel op de praktijkervaringen van de studenten. Ze moeten zich engageren, vrijwillig meedraaien in een professioneel team om het vak al doende te leren. Wij weten dat zeker naar waarde te schatten. Via vrijwilligerswerk kan men beroepscompetenties verwerven.”

Bij **werkgevers en vakbonden** blijkt men al het verst gevorderd in het denken rond arbeidsmarktgerelateerde competenties. Een aantal werkgevers houdt zeker rekening met elders verworven competenties. Zeker in de social profit-sector wordt vrijwilligerswerk op je palmares als een troef gezien. Daarvan getuigt een groot aantal respondenten (vrijwilligers, organisaties, overheidsadministratie) met overtuiging. Vooral activiteit in de jeugdbeweging wordt aangehaald als een meerwaarde op het cv die in rekening gebracht wordt (zonder attestering, stelt iemand).

“Als je een job zoekt, helpt het als je vertelt wat je als vrijwilliger allemaal gedaan hebt.”

"Ik geef iedereen de raad om zo'n dingen op je cv te zetten, want ik let er zelf op bij sollicitaties. Als iemand penningmeester is terwijl hij een heel ander diploma heeft, dan zegt dat iets."

"Soms kunnen vrijwilligers doorstoten als beroepskrachten dankzij de vorming die ze hebben gekregen; de organisaties houden daar dus ook rekening mee."

"Als ik op een bepaald moment als werkgever moest kiezen tussen iemand die als vrijwilliger actief was in een jeugdbeweging, en iemand die dat allemaal niet gedaan heeft, dan wist ik wel wie ik moest kiezen."

"Ik zie dat onze cursussen 'helper' en onze andere cursussen een meerwaarde hebben op de arbeidsmarkt."

"Als je vrijwilligerswerk doet, is dat een teken van engagement, en daar wordt wel degelijk rekening mee gehouden. Vooral voor jongeren kan dat een verschil uitmaken voor aanwerving."

"Mijn vader ziet het niet in, mijn moeder wel. Bij sollicitaties speel ik vooral uit wat ik als vrijwilliger heb gedaan, want aan m'n diploma hangt geen ervaring vast. Sommige instanties houden er geen rekening mee, maar dat geeft niet want dat zijn meestal plaatsen waar ik toch niet zou willen werken."

In sommige bedrijven houdt men rekening met de interesses en competenties die mensen buiten hun arbeidstijd opbouwen:

"Om het productie-apparaat te verbeteren kennen we in de teams specifieke rollen toe aan mensen in verband met met een 7-tal domeinen (quality, cost, delivery, improvement, safety, mens en environment). We boren daarmee een aantal competenties aan die niet direct gelinkt zijn met het traditionele productie-apparaat. Zo maken we de link tussen wat mensen in hun privé-tijd doen en wat ze hier doen. We proberen dit zo veel mogelijk te matchen met hun individuele interesses."

Toch blijkt uit een paar opinies vanuit organisaties dat het **niet in alle sectoren** even evident is om waardering te krijgen voor de ervaring die je als vrijwilliger opdoet:

"Je portfolio grotendeels samengesteld op basis van vrijwilligerswerk zal in de ene sector meer effect hebben dan in de andere. Dat is afhankelijk van het belang dat men geeft aan de 'soft skills.'"

"De kennis die onze vrijwilligers opdoen wordt niet altijd erkend door de bevoegde ambtenaren, ingenieurs, enz.. Onze organisatie wordt op veel plaatsen niet positief ervaren, dus is het moeilijk om er mee uit te pakken naar arbeidsmarkt toe."

"Er is meer erkenning voor competenties die je via cursussen Rode Kruis opbouwt, dan b.v voor je ervaring als jeugdleider."

"Bij ons is er een veel minder formele aanpak van begeleiding en cursussen, dus dat is moeilijker om op je cv te zetten."

Maken vrijwilligerscompetenties het verschil voor aanwerving?

Op de vraag aan werkgevers of vrijwilligerscompetenties doorslaggevend kunnen zijn bij aanwerving naast professioneel of via opleiding verworven competenties, wordt uiteenlopend geantwoord:

"In principe wel, maar in de praktijk denk ik dat dit weinig gebeurt. We zijn een zeer diplomagerichte maatschappij, alles moet een papiertje hebben. Ik denk niet dat mensen die recruterend gaan kijken naar vrijwilligerscompetenties. Bij schoolverlaters gebeurt dit wel, voor hen is het een pluspunt, maar in de verdere loopbaan vermoed ik dat men meer en meer kijkt naar de strikte beroepservaring. De dag dat dat EVC-systeem echt doorgedrongen en erkend is, dat het als een dagelijks diploma geworden is, dan kan dat zeker belangrijk worden, maar dat zijn trage processen. En dat zal toch ook wel een mentaliteitswijziging vergen bij de bestaande recruiters."

"Zeker, indien ze technisch de zelfde achtergrond hebben! Attitude is zeer belangrijk. Dus mensen die via vrijwilligerswerk aan hun sociabiliteit gewerkt hebben, hebben automatisch al een voorsprong."

"De socio-normatieve competenties zoals leren onderhandelen, leren aanspreken van mensen, zorgen dat mensen geëngageerd zijn, mensen laten meedraaien in een team, ... zijn allemaal competenties die zeer belangrijk worden op de arbeidsmarkt. Maar dit soort vaardigheden verwerf je niet in 1-2-3. En als mensen dan een aantal jaren meedraaien in een vrijwilligersorganisatie, kan ik mij voorstellen dat dat wel een verschil maakt."

“Als men dit met voldoende bewijsstukken en argumenten kan aantonen, ja, dan kan dat mee in rekening gebracht worden. Maar ik denk dat als ik als assessor ermee geconfronteerd zou worden, ik de vrijwilligerscompetenties niet even zwaar zou beoordelen als competenties opgedaan in een professionele context, omdat je niet weet met welke ernst je dit dient te beoordelen. Het is vrijblijvender omdat de criteria als productiviteit, efficiëntie, rendement, ... minder een rol spelen. ‘t Is niet omdat iemand voorzitter is van een visclub, dat ik automatisch zou zeggen, word dan maar voorzitter van die projectgroep. Naarmate men in de hiërarchie klimt, zal dat natuurlijk ook wel veranderen. En je moet de competenties die je opdoet in vrijwilligerswerk natuurlijk ook wel kunnen vertalen, als je ze wil toepassen in een professionele context”.

5.1.3 MOET HET LEERASPECT VAN VRIJWILLIGERSWERK FORMEEL OF PUBLIEK ERKEND WORDEN?

Enkele respondenten (onderwijs, vrijwilligers, organisaties) opperen eerder voorzichtig dat verworven competenties uit het vrijwilligerswerk best wat meer gevaloriseerd mogen worden, zowel in het arbeidscircuit als op maatschappelijk vlak, en daar kunnen formele systemen bij helpen, maar die mogen alleszins niet te rigide zijn en het moet vrij blijven. Een respondent uit onderwijs:

“Een voordeel zou zijn dat we zouden afstappen van het eenzijdig model dat je maar vaardigheden kan leren vanuit een onderwijs- of vormingsmodel. Dat is misschien spreken tegen mijn winkel maar we moeten beseffen dat je ook heel veel vanuit de praktijk kan leren.”

Daarbij wordt vooral gedacht aan de mogelijkheden van een formele erkenning van vrijwilligerscompetenties voor bepaalde kwetsbare groepen in de maatschappij: jonge werklozen, kortgeschoolden, kansarmen (ervaringsdeskundigen), allochtonen, time-out jongeren, ...

“Vanuit ons straathoekwerk vinden wij EVC een heel interessante piste, en dan denken we echt summatief, arbeidsmarktgericht aan een herkenning en erkenning en attestering van die competenties. Het publiek waarmee wij werken hecht veel belang aan een attest omdat ze geen diploma ASO, BSO of TSO hebben; het is vaak het enige dat zij op een cv kunnen zetten.”

“Veel mensen in de maatschappij hebben veel competenties die niet gevalideerd worden binnen het systeem, maar die wel evenwaardig zijn.”

Via welke methoden of strategieën zou die formele erkenning kunnen gebeuren?

Een respondent uit de koepelorganisaties:

“Men zou het belang van het leeraspect van vrijwilligerswerk kunnen erkennen door b.v. in vacatures te stellen dat vrijwilligerswerk tot aanbeveling strekt. Dat lijkt me veel belangrijker dan wettelijke maatregelen of erkenning.”

Door enkele respondenten uit bedrijfswereld, opleiding en vrijwilligersgroep wordt er nadrukkelijk naar de overheid gekeken: die zou competentie-opbouw aantrekkelijker kunnen maken door faciliterend op te treden, b.v. door opleidingscheques te verstrekken aan organisaties, door betaald educatief verlof te voorzien voor werknemers om vrijwilligerswerk te doen in functie van EVC, door studenten de mogelijkheid te bieden hun studies één jaar te onderbreken om vrijwilligerswerk te doen (naar analogie met het Nederlandse voorbeeld), ...

“Waarom in plaats van een cursus vergadertechnieken op de unief niet een aantal uren vrijwilligerswerk doen bij een vereniging?”

Daarnaast wordt er door enkele respondenten uit onderwijs reeds verder gedacht aan systemen om te omschrijven wat je juist leert in elke specifieke vrijwilligersjob, zodat je dit kan vergelijken met bestaande functievereisten of opleidingsprofielen. Wanneer je dan gaat attesteren wordt er ook een echt civiel effect aan gekoppeld onder de vorm van toegang tot een beroep of een verkorte opleiding, maar op dit moment bestaan er nog geen goede instrumenten voor.

“Ik denk dat dat al een stuk op gang gebracht is door de modularisering in het volwassenenonderwijs, waardoor de school elders verworven competenties kan valoriseren in een vrijstelling. Het bewustzijn daarrond is geleidelijk aan het doordringen in het volwassenenonderwijs.”

Kan dit meer erkenning opleveren voor het vrijwilligerswerk zelf?

Op de vraag of een formele erkenning van het leeraspect ook iets zou opleveren voor het vrijwilligerswerk zelf, antwoorden slechts enkele respondenten bevestigend: opvallend daarbij is dat het hier voornamelijk gaat om mensen die zich eerder in de economische context bewegen.

“Door competentie-opbouw aantrekkelijker te maken wordt het vrijwilligerswerk als dusdanig gevaloriseerd.”

“Het vrijwilligerswerk wordt daar beter van als je het koppelt aan wat iemand er mee doet in professionele context.”

Meer respondenten (organisaties, onderwijs, administratie, koepels) vinden dat er eerst meer omkadering en maatschappelijke waardering moet komen, eerder voor het vrijwilligerswerk zelf dan voor datgene wat men er effectief leert:

“Er moet meer erkenning komen voor het vrijwilligerswerk, maar niet door het te recupereren in andere systemen. Wel via een goed statuut: systeem van vergoedingen, fiscaal, vrijwilligersverlof, verzekeringen...”

“We zijn in het sociaal-cultureel werk gericht op de vorming in de autonome levenssfeer, zonder te veel druk of regels van buitenaf. We zijn niet bezig met beroepsvorming. Het feit dat men leert is meegenomen, maar geen absoluut uitgangspunt. Leren als vooropgezet iets? Ik voel weinig behoefte om dat te duiden. Wel moeten die mensen het gevoel krijgen dat ze op de ene of de andere manier gewaardeerd worden. Daar blijft de overheid wel eens in gebreke. Ik denk dat dit belangrijker is dan te zeggen “Kijk, daar kan je iets leren”.

“Vrijwilligerswerk erkennen enkel in functie van attestering is vaag en gevaarlijk. Je ontwikkelt attitudes en vaardigheden, en daar mag iets tegenover staan, maar het is iets anders wanneer je je enkel op de attestering daarvan richt. Eerst moet de intrinsieke waarde van het vrijwilligerswerk erkend worden, de inzet, de motivatie, het engagement, en dan, als daar iets bij hoort, en als de overheid dat wil erkennen, dan is dat mooi.”

“Is de waardering die vrijwilligerswerk vandaag geniet dan niet voldoende?”

De meerderheid twijfelt of is er geen voorstander van om de competenties opgedaan in vrijwilligerswerk officieel te erkennen. Moet dit allemaal op papier gezet worden, en hoe ver mag je daar in gaan? Er worden verschillende redenen aangehaald:

- Er is al een zekere erkenning van het leeraspect van vrijwilligerswerk:

“Het vrijwilligerswerk in sociaal-cultureel werk is altijd al verknoopt geweest met vorming. Ook in de welzijnssector worden organisaties zich bewuster van de nood aan investering in vrijwilligers in functie van kwaliteitszorg. Het kan altijd beter, maar we moeten opletten dat we ‘t niet omdraaien.”

“De attesten voor kadervorming in de jeugdsector zijn in mijn ogen al erkend, er is dus geen behoefte aan een supplementaire erkenning.”
- Vrijwilligers hebben er niet echt behoefte aan, men zit er niet op te wachten:

“In de milieusector is er minder behoefte aan erkenning en attestering van competenties; vrijwilligers zijn ook minder jong. Alleen komen er zeer recent soms pas afgestudeerde mensen aankloppen die vragen of ze bij ons ervaring mogen opdoen en daar dan graag een attest van willen.”

“Ook op je diploma staan geen competenties. Is het vermelden van vrijwilligerservaring op je cv op zich niet voldoende?”

“Ik vind het onbelangrijk dat competenties officieel erkend zouden worden; ik heb er ook schrik van. Er zijn ook nog vrijwilligers die het gewoon voor de gezelligheid doen.”
- Het kan een bedreiging vormen voor het vrijwilligerswerk als mensen vrijwilligerswerk gaan doen met een bepaald doel voor ogen (hoewel enkele anderen dit nuanceren: niet alle mensen verwachten erkenning, b.v. jongeren of mensen die reeds actief zijn in hun beroepsloopbaan doen geen vrijwilligerswerk in functie van hun cv of een certificaat):

“Gaat het effect dan niet zijn dat je bij vrijwilligers een ander soort motivatie krijgt? Dat de inzet niet meer belangeloos is, maar juist omdat het iets oplevert? Anderzijds bestaat er in Zweden een systeem dat je al wat inzet moet getoond hebben voor je toegang krijgt tot de universiteit.”

“Je bent dan natuurlijk aan het professionaliseren. Het vrijwilligerswerk moet zelf bepalen of dat wenselijk is. Het is misschien tegendraads aan de geest van het vrijwilligerswerk. Het zal vooral ten goede komen aan wie als vrijwilliger naar een beroep wil, en m.a.w. weg wil uit het vrijwilligerswerk...”

“Van het moment dat je dit echt in de kijker gaat zetten, wordt het een beetje artificieel opgelegd. Ik denk dat juist het sympathieke aan vrijwilligerswerk is dat mensen dat spontaan en met enthousiasme doen.”

“Vrijwilligerswerk moet vrijwilligerswerk blijven. Als het onbaatzuchtige zou verdwijnen omdat ‘het goed is voor je carrière’, dan loopt het fout. Hoe ga je dat reguleren, attesteren?”
- Creëren van een dubbel circuit van vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties:

“Het risico bestaat dat er een hiërarchie gecreëerd wordt in het vrijwilligerswerk. Laaggeschoolden zitten

meestal in uitvoerend werk. Dan krijg je ook in het vrijwilligerswerk die hiërarchie waar ze in het beroepsleven op botsen. Anderzijds kan het juist voor laaggeschoolden een interessante denkpiste zijn: via vrijwilligerswerk een manier vinden om te tonen dat je heel wat kan. Maar juist die mensen leren minder gemakkelijk vaardigheden aan. Het blijft dubbel.”

“Er is een heel gamma, van weinig gestructureerde, kleine organisaties die zeggen ‘blijf weg met diene zever, we hebben al genoeg reglementis, tot grote, b.v. welzijnsorganisaties, die veel gemakkelijker te mobiliseren zijn.”

“Organisaties die niet attesteren zullen hun vrijwilligers verliezen ten opzicht van de grotere die het wel doen.”

- Vrees voor bureaucratie, regulitis, te veel instrumentaliseren, vervreemdend effect:
“Een consequentie van het te willen erkennen zal zijn dat organisaties vrijwilligers zullen moeten gaan screenen. Zij moeten afwegen of ze hiertoe in staat/bereid zijn.”
“Als je voor iedereen een bewijs moet voorzien, zullen de organisaties een stuk administratie moeten doen en dat vinden ze misschien wel lastig.”
“Erkenning mag niet beperkt worden tot opleiding of titel. Probleem: hoe kan je engagement in een organisatie achter de schermen erkennen?”

Politiek-maatschappelijke discussie

En zo komt men in verschillende interviews en groepen, maar vooral in de groep van de koepelorganisaties, terecht op de fundamentele kwestie van de wenselijkheid van EVC voor het vrijwilligerswerk. Een respondent uit de jeugdsector stelde de vraag: “Van waar komt eigenlijk het idee om met EVC te beginnen, en kunnen we daar nog onderuit?”

Een viertal respondenten uit onderwijs, administratie en koepelorganisaties stellen dat er – mede onder invloed van het Europees beleid – een evolutie aan de gang is waarbij het vrijwilligerswerk en educatie binnen het vrijwilligerswerk meer en meer geschat worden op hun nuttigheidswaarde in functie van de arbeidsmarkt. Dit veroorzaakt een spanningsveld.

“Er is een evolutie dat al wat educatie is op één lijn gebracht wordt met de markt. Dat kan ook met het vrijwilligerswerk gebeuren, dat is een gevaar. Vrijwilligerswerk zou buiten dit systeem moeten blijven.”

“De vraag is of de principes van het sociaal-cultureel werk niet op de helling komen te staan met de denkbeelden die Europa heeft. Als men in Europa regels wil maken, dan zijn die steeds economisch geïnspireerd, dat heeft te maken met tewerkstelling.”

“Er is een kolonisatie bezig waarbij het vrijwilligerswerk moet uitgedrukt worden in functie van economische doeleinden. Tot wat gaat dit leiden? Als men nu het vrijwilligerswerk gaat koppelen aan objectiveerbare meerwaarden enz... dan gaat een groot aantal groepen uit de boot vallen. Ik denk aan ex-psychiatrische patiënten, mensen die zich terug in de samenleving willen inwerken, ... Dan gaat het therapeutisch effect (sorry voor het woord) verloren.”

“Er is een verschuiving aan de gang van het collectieve naar het individuele. Het is nodig om ook het belang van de vereniging te erkennen, niet alleen dat van de individuele vrijwilliger. We moeten opletten want de beleidsblik verengt EVC: men gebruikt het vrijwilligerswerk, men erkent wel dat het belangrijk is, maar men haalt er alleen dat stukje uit dat samenhangt met het nauwe economisch denken. We moeten hierin een corrigerende rol spelen en het beleid er blijven op wijzen dat het spectrum veel breder is.”

Een andere respondent uit de groep van de koepelorganisaties argumenteert dat de discussie eigenlijk niet gaat over het vraagstuk van de maatschappelijke erkenning, maar veeleer over de vraag hoe wij ons gaan verhouden tot de EVC-problematiek, die een internationale tendens is met een duidelijke onderstroom van een enge gerichtheid naar de arbeidsmarkt.

“We zitten veel achter op de landen rondom ons, maar de tendens is onomkeerbaar en de vraag is: hoe gaan wij ons in het jaar 2050 verhouden tot EVC? Moeten wij competenties in het vrijwilligerswerk, het sociaal-cultureel werk gaan erkennen ja dan nee? Willen we het vrijwilligerswerk inschakelen in functie van werk of opleiding? We moeten goed weten wat de consequenties daarvan zullen zijn: als je opkomt voor het attesteren en het erkennen van competenties in het vrijwilligerswerk, dan zet je een ganse machinerie in gang... Moeten we in alle activiteiten in vrijwilligerswerk, volkshogescholen, ... alle dingen die mensen doen laten attesteren? Wat is dan nog het verschil of die beoordeling gebeurt door een socioculturele organisatie of een beroepsopleiding?”

Twee andere deelnemers in deze groep nuanceren ietwat de dreiging die uitgaat van deze evolutie en belichten

nog eens de mogelijkheden die het principe van EVC in zich draagt en zien er een uitdaging in om er het beste van te maken.

“Anderzijds kan een vrijwilligersorganisatie voor bepaalde groepen of mensen toch een enorm krachtige leeromgeving zijn die gevaloriseerd moet kunnen worden. Ten gronde kan je daar niets tegen hebben. De vraag die zich dan stelt is in welke mate moet het vrijwilligerswerk of de verenigingen ook meestappen met heel dat ding?”

“Het is een goede zaak om competenties te erkennen, maar het mag geen koloniseringseffect hebben. De basisprincipes vind ik gezond, dus moeten we zoeken om de klippen van de gevaren te omzeilen. Het is zowel van belang voor vrijwilligers, voor verenigingen als voor de samenleving.”

SAMENVATTING THEMA 1

De respondenten bevestigen ongeveer unaniem dat mensen via vrijwilligerswerk kunnen bijleren. Toch benadrukken enkelen dat het leeraspect niet het uitgangspunt mag vormen om vrijwilligerswerk te gaan doen. Wat men precies kan leren in het vrijwilligerswerk, is afhankelijk van de sector, de vereniging, en de taken en verantwoordelijkheden die iemand binnen de vereniging opneemt. De meerderheid is het er over eens dat het vrijwilligerswerk vooral bijdraagt tot de ontwikkeling van sleutelcompetenties op persoonlijk vlak en van intermenselijke vaardigheden.

Mensen zijn nog niet echt doordrongen van de idee dat je ook kan bijleren buiten school. Op niveau van het beleid is het thema van het erkennen van competenties al relatief doorgedrongen; in de onderwijswereld zijn de standpunten verdeeld en zijn er nog veel reserves. Afhankelijk van het belang dat men hecht aan de ‘soft skills’, maar zeker in de social profit-sector wordt vrijwilligerswerk op je palmares, door werkgevers als een troef gezien. Enkele werkgevers relativeren het belang van vrijwilligerscompetenties, omdat je niet weet met welke ernst je ze dient te beoordelen. Vooral bij schoolverlaters zouden ze doorwegen.

Een meerderheid is geen voorstander van formele erkenning van het leeraspect van vrijwilligerswerk omdat er niet echt behoefte aan is (behalve voor kwetsbare doelgroepen in de maatschappij) en omdat het een aantal bedreigingen voor het vrijwilligerswerk kan inhouden: veranderende motivatie van vrijwilligers, dubbel circuit van vrijwilligers en organisaties, vrees voor instrumentaliseren, vervreemdend effect, ... Zij vinden dat er eerst meer omkadering en maatschappelijke waardering voor het vrijwilligerswerk zelf moet komen.

Als kernpunt van de discussie wordt de vraag gesteld hoe het vrijwilligerswerk zich in de toekomst zal verhouden tot de internationale tendens van EVC, waarin een duidelijke gerichtheid zit naar de arbeidsmarkt.

5.2 THEMA 2: 'IN KAART BRENGEN' VAN VRIJWILLIGERSCOMPETENTIES

In een tweede thema polsen we naar de meningen over de 'formatieve functie' van EVC voor vrijwilligerswerk, namelijk de fase van herkenning of in kaart brengen van de competenties in functie van (verdere) ontplooiing en oriëntering van de levensloopbaan zonder dat daaraan verdere doeleinden gekoppeld zijn. We stellen de vraag of het voor vrijwilligers interessant kan zijn om een overzicht te hebben van de competenties die ze via vrijwilligerswerk verwerven, en of daarbij een onderscheid moet gemaakt worden tussen verschillende categorieën van vrijwilligers. Kan zo'n overzicht ook interessant zijn voor de verenigingen of organisaties? En welke methoden zijn volgens de respondenten bruikbaar om de vrijwilligerscompetenties in kaart te brengen?

5.2.1 KAN HET INTERESSANT ZIJN DAT VRIJWILLIGERS EEN GESTRUCTUREERD OVERZICHT HEBBEN (ZONDER VERDERE DOELEINDEN) VAN DE COMPETENTIES DIE ZE VERWERVEN VIA VRIJWILLIGERSWERK?

Voor vrijwilligers in het algemeen?

Een tiental respondenten uit de verschillende sectoren (waaronder een drietal vrijwilligers) geeft te kennen dat het in kaart brengen van competenties van persoonlijk belang is voor de vrijwilliger in het kader van het proces van 'levenslang leren':

"Een vrijblijvende oefening om jezelf beter te leren kennen: 'Wat heb ik in mijn leven geleerd? Waar ben ik goed in en wat kan ik nog verbeteren?'"

"Het is belangrijk om je competenties beter te leren benoemen; nu denkt de middenmoot totaal niet op die manier. Je kan dan makkelijker stappen zetten om er verder in te groeien, en kiezen waarin je je nog wil ontplooien. Door het overzicht krijg je meer zelfvertrouwen."

"Het helpt om jezelf in te schatten. Het is belangrijk dat mensen dingen kunnen doen waar ze goed in zijn. Anders krijg je soms ontgoocheling en frustratie en dan haken mensen af."

"Voor anderen is het juist leuk om een uitdaging aan te gaan voor iets anders dan datgene waarin ze reeds bedreven zijn."

Een enkele mening uit de culturele sector is dat ook tegen de achtergrond van de actuele tendens naar meer flexibele engagementen (b.v. 4 tot 5 jaar) als vrijwilliger, EVC heel bruikbaar kan zijn en heel motiverend als een mijlpaal.

Eén vrijwilliger en één persoon uit een koepelorganisatie reageren op de intentie om zo'n instrument in te zetten om je eigen groei te definiëren en sneller in kaart te kunnen brengen. Er schuilt een gevaar in tot opportunisme:

"Ik ben niet akkoord als je het zo opportunistisch bekijkt: 'dat heb ik al en dat heb ik nog niet'. Een functie moet je doen omdat ze nodig is voor de vereniging, voor het doel, niet voor je eigen competenties. Natuurlijk haal je er ook zelf voordeel uit, maar dat mag niet groter zijn dan dat van de vereniging."

"Als je de aandacht systematisch gaat brengen op wat je er voor jezelf kunt uithalen, dan breng je iets dat niet primair aanwezig is in het vrijwilligerswerk steeds meer in de belangstelling."

Een andere vrijwilliger stelt hier tegenover dat je altijd verschillende types van vrijwilligers hebt: "diegenen die vrijwilliger zijn uit puur engagement heb je nodig voor je organisatie. Zij die het doen om een leegte te vullen, een zinvolle activiteit te hebben, zijn niet persé slecht voor je organisatie."

Naast de voorstanders, zijn er ongeveer evenveel respondenten die het belang van het in kaart brengen van competenties voor persoonlijke ontwikkeling relativeren. Hieronder enkele vertegenwoordigers uit de sectoren van tewerkstelling, economie en onderwijs. Zij stellen dat slechts een minderheid van de vrijwilligers daarin geïnteresseerd zal zijn wanneer het louter die finaliteit heeft (b.v. 'mensen met faalangst'). Er zou volgens hen toch wel iets meer moeten aan vasthangen. Men denkt dan al verder in functie van een civiel effect.

"Als je in een EVC-concept stapt, wil je dat het iets oplevert! Ik zou het niet doen als het slechts een virtuele oefening was. Het is nuttiger voor wie naar de arbeidsmarkt wil."

"Om na te denken over wat je verder wil met wat je geleerd hebt, en dat eventueel te linken aan competenties die in een opleiding worden getraind."

Ook de oefening op zich van het 'leren bijhouden', kan volgens een tweetal respondenten uit onderwijs en het arbeidsmilieu later zijn nut bewijzen in functie van de professionele activiteiten.

Kan het in kaart brengen van competenties interessanter zijn voor uitvoerende vrijwilligers of voor bestuursvrijwilligers?

Voor één respondent uit de opleidingssector lijkt het interessanter voor bestuursvrijwilligers, omdat de uitvoerende taken de taken zijn die over het algemeen minder geapprecieerd worden, maar een andere deelnemer, eveneens uit onderwijs, stelt hier tegenover:

"We moeten opletten dat we de hiërarchie van het economisch systeem niet overnemen in het vrijwilligerswerk! Bestuursvrijwilligers zijn niet belangrijker dan uitvoerende. Daar mogen we niet aan meedoen!"

Kan het in kaart brengen van vrijwilligerscompetenties van bijzonder nut zijn voor specifieke maatschappelijke doelgroepen (b.v. achtergestelde groepen: laaggeschoolden, allochtonen, thuiswerkenden, ...)?

Uit de antwoorden van een tiental respondenten uit verschillende hoeken blijkt dat het oplist van wat men in het vrijwilligerswerk leert speciaal van belang kan zijn voor een aantal specifieke minderheidsgroepen zoals:

- laaggeschoolden
- mensen die minder toegang hebben tot bepaalde opleidingen of beroepen
- wie met ontslag bedreigd is in z'n beroep
- nieuwkomers, vluchtelingen en asielzoekers
- (ex-)psychiatrische patiënten
- time-out jongeren
- ...

"Het is belangrijk om juist wat zij kunnen, duidelijk stap voor stap te ontrafelen. Wie verstandig is doet dat zelf al."

"Vluchtelingen en asielzoekers zitten vaak in een situatie dat ze wettelijk gezien niet mogen werken. Erkenning van competenties aan de hand van een overzicht, een lijst, zou wel kunnen helpen om werk te vinden."

Zeker bij deze kansengroepen is het dan wel belangrijk dat er een attest of een diploma aan vasthangt, want dat is vaak het enige dat zij kunnen voorleggen.

Kunnen de organisaties een rol spelen bij de inventarisering van de competenties van hun vrijwilligers?

Een tweetal respondenten uit organisaties en koepels zien hierbij een stimulerende rol weggelegd voor de organisaties. Veel mensen hebben immers de neiging om zichzelf te onderschatten. Organisaties kunnen deze mogelijkheid aanbieden als een soort return naar hun vrijwilligers toe, een erkenning voor de competenties die ze opbouwen in functie van hun taken. Volgens één respondent uit de sector van vorming en opleiding zou het in kaart brengen kunnen gebeuren door de verantwoordelijke of coördinator van de vrijwilligers.

Niet alle organisaties of instellingen hebben daar reeds een duidelijk beeld over:

"Bestaan er al functieomschrijvingen voor vrijwilligers? We zouden dat kunnen toepassen in het teken van de persoonlijke ontplooiing van onze vrijwilligers, zonder dat wij daar als organisatie iets aan hebben. Een waardengedreven vrijwilligersbeleid."

5.2.2 KAN EEN GESTRUCTUREERD OVERZICHT VAN COMPETENTIES VAN VRIJWILLIGERS OOK INTERESSANT ZIJN VOOR DE VERENIGINGEN OF ORGANISATIES?

Enkele respondenten uit koepelorganisaties en onderwijs zijn meer overtuigd van het nut van het in kaart brengen van vrijwilligerscompetenties voor de organisaties, dan voor de vrijwilligers zelf:

"Ik denk dat vooral de organisaties er belang bij hebben in functie van een goede werking en om hun vrijwilligers-beleid gestalte te geven."

"Om op geregelde tijdstippen een stand van zaken op te maken in functie van een VTO-beleid: wat zijn de vormingsbehoeften? Dit is niet nieuw, maar men kan er bewuster mee omgaan."

Een vrijwilliger, een deelnemer uit de economische sector, en een respondent uit onderwijs gaan hier nog iets verder in en durven expliciet stellen dat het oplijsten van de competenties van vrijwilligers voor de organisatie van nut kan zijn als een soort van selectie-instrument:

“Om een beter zicht te krijgen op de competenties die mensen nodig hebben. Dat helpt de organisatie beter functioneren en de vrijwilligers krijgen makkelijker hun plaats zo.”

“Om er voor te zorgen dat iedereen op de juiste plaats zit, dat mensen geen dingen moeten doen die niet overeenkomen met hun competenties, want dat veroorzaakt ongenoegen. Het is belangrijk met dit met vrijwilligers te kunnen bespreken, en met een lijst gaat dat beter. Het moet natuurlijk wel vrijwillig blijven, zowel voor vrijwilliger als voor organisatie.”

“Eventueel kun je met zo’n lijst beter aanwerven. Je weet nooit wat iemand al kan als hij start. Met oog voor competenties ga je betere vrijwilligers zoeken en vinden.”

Kunnen andere organisaties binnen of buiten het vrijwilligerswerk voordeel hebben van een gestructureerde inventarisatie?

Volgens een drietal respondenten uit organisaties, onderwijs en administratie, zitten er in een oplijsting van competenties van vrijwilligers wel mogelijkheden bij onderlinge uitwisseling. Zo kan men kijken wat vrijwilligers kunnen: veel vrijwilligerscompetenties zijn ook in andere vrijwilligersverenigingen bruikbaar en genieten er dezelfde erkenning. In het geval van de animatorcursussen in het jeugdwerk b.v. is dit al vrij goed realiseerbaar. Enkele organisaties uit de natuur- en milieusector zien dat allemaal iets minder vlot verlopen en in de groep van de vrijwilligersorganisaties ontspint zich een discussie over dit onderwerp, waarbij het thema ‘beoordeling’ reeds om de hoek komt kijken (zie ook thema 3):

“Voor bepaalde overstappen zou het wel nuttig en eenvoudiger kunnen zijn wanneer de vrijwilliger een portfolio heeft. Als b.v. een kandidaat penningmeester van een afdeling aan de hand van een portfolio op zijn eigen vraag kan staven dat hij de vzw-wetgeving en richtlijnen kent, zouden we dat als Rode Kruis wel kunnen appreciëren.”

“Binnen het jeugdwerk is dat veel eenvoudiger dan in andere sectoren. Wij hebben geen eigen vorming, alles wat mensen verwerven is op eigen initiatief, dus er is geen standaard, geen eindpunt.”

“Het gaat niet alleen over vorming. Al wat ze verwerven kunnen ze toch elders ook gebruiken, zonder dat ze zich opnieuw moeten bewijzen!? En als bepaalde normen en waarden door iedere organisatie erkend zouden worden (als er een standaard is), heb je minder het risico van subjectieve beoordelingen.”

“Uiteindelijk schuilt er dus wel altijd een beoordeling in.”

“Sommige organisaties zullen gebruik maken van zo’n systeem en andere niet, afhankelijk van de mate van verantwoordelijkheid die de nieuwe vrijwilliger zal dragen.”

Op dergelijke argumenten komt heftig reactie vanuit vrijwilligershoek en de overheidsadministratie:

“Het kan niet de bedoeling zijn om tegen een vrijwilliger te zeggen dat hij bepaalde dingen niet mag doen. Dan wordt EVC omgekeerd.”

“Zo’n competentielijst mag niet gebruikt worden als toelatingsvoorwaarde! Het kan wel zinvol zijn als een instrument dat mensen kunnen gebruiken op vrijwillige basis.”

Hoewel dezelfde persoon dan toch weer wat nuanceert: “Het is een moeilijk punt: soms is het wel nuttig om voor bepaalde jobs een bepaalde ervaring te vragen, zoals b.v. kennis van de vzw-wetgeving, want soms zijn er toch wel grote risico’s aan verbonden voor bestuurders. Moeten we die weg op gaan? Ik weet het niet.”

Naast de voorstanders, zijn er ongeveer evenveel respondenten uit organisaties en koepels die het absoluut niet zien zitten om alles te formaliseren. Twee personen (uit organisatie en koepel) zien meer heil in een goed functioneringsgesprek, enkele anderen zouden het liever gewoon van de praktijk laten afhangen:

“Beginnen als vrijwilliger met verworven competenties gebeurt nu al, en gebeurt vlot. Het lijkt me ingewikkeld om dat allemaal op papier te zetten en te gaan definiëren.”

“We moeten opletten met kandidaat-vrijwilligers te gaan beoordelen. Als die personen zich willen inzetten, dan is een diploma, attest, of z’n/haar verleden niet relevant, dan kijk je of hij of zij in die groep kan functioneren.”

5.2.3 WELKE METHODEN Zouden GESCHIKT ZIJN OM DE COMPETENTIES DIE VRIJWILLIGERS DOOR HUN VRIJWILLIGERSWERK OPGEDAAN HEBBEN, IN KAART TE BRENGEN?

Enkele respondenten uit de sector onderwijs en de administratie, halen in eerste instantie enkele voorwaarden aan voor de praktische uitwerking van zo'n lijst, die we hier opsommen: het moet alleszins op vrijwillige basis blijven, het mag niet te theoretisch zijn, niet te rationeel, want vrijwilligerswerk is een 'doe-act'. Vooral positieve dingen moeten in kaart gebracht worden, tenzij de persoon het als een werkplan wil. Men mag er ook geen uren tijd aan spenderen. *"Doe je het individueel of in groep? Anoniem of ga je naar een systeem van individuele coaching?"* Zeker voor laaggeschoolden zou een direct effect na het invullen van de lijst belangrijk zijn.

Met betrekking tot de methoden waarmee men competenties in kaart kan brengen, wordt door de meeste respondenten een onderscheid gemaakt, naargelang er al dan niet een beoordeling moet op volgen. Een eerste groep van een drietal respondenten uit de economische sector, onderwijs en administratie, ziet voor het inventariseren van competenties zonder verdere doeleinden mogelijkheden in **gesprekken, enquêtes en vragenlijsten**.

"Maar gesprekken zijn erg arbeidsintensief. En wie zal bepalen welke methode gehanteerd wordt? De eigen organisatie? Een instituut? Het VSVw?"

Volgens een respondent uit een organisatie is dit afhankelijk van de middelen en de visie van de organisatie. In plaats van een portfolio is het b.v. mogelijk om alle gevolgde opleidingen centraal te registreren, zodat ze makkelijk op te vragen zijn.

Enkele deelnemers uit de groepen van vrijwilligers, organisaties en koepels, zien er een probleem in dat het 'm bij vrijwilligerswerk vooral te doen is om de vaardigheden en attitudes die men verwerft.

"Om kennis te meten zijn er voldoende systemen gekend uit het onderwijs, maar een competentie die je opdoet uit ervaring (dus geen cursus of zo), hoe zet je dat op papier? Dat is niet zo vanzelfsprekend."

Een tweede groep (uit organisaties, onderwijs) noemt het **portfolio** als een geschikt instrument om competenties van vrijwilligers in kaart te brengen.

"Ik neem nog niet het woord portfolio in de mond, maar er worden bij sollicitaties al meer en meer pakketjes afgeleverd, een bundeling van werkstukken en niet meer alleen een brief met een cv."

"Een portfolio samenstellen, maar dan misschien best in georganiseerd verband, onder begeleiding, zeker voor laaggeschoolden, of wordt dat te veel ervaren als 'van bovenaf'?"

Enkele respondenten uit organisaties, koepels en arbeidscircuit uiten hun reserves ten opzicht van de portfoliomethode omwille van de praktische uitvoerbaarheid. Een portfolio is goed om stil te staan bij je eigen competenties, maar ze zijn bang van de papiermolen die het met zich meebrengt, het brengt praktische problemen met zich mee om alle informatie te kunnen verzamelen, het kan mensen afschrikken.

"Het is een papieren werkstuk waar veel tijd in moet gestoken worden en waar de leiding veel werk aan heeft. Het idee erachter is mooi, dat je het werk gaandeweg bijhoudt. Maar in de realiteit werkt het vaak andersom: mensen houden het niet gaandeweg bij en zeggen op het einde "Oei, ik moet mijn portfolio nog maken". Ze verzamelen op het einde alles, wat het werk vergroot."

"Een portfolio opstellen is zinvol, maar voor sommige mensen zal het niet duidelijk zijn wat het nut is van het bijhouden van papieren, ervaringen, bewijsstukken, enz... Het is ook een nadeel dat er nog geen systematiek voor bestaat, waardoor een aantal dingen afhangen van het individu. In verenigingen heb je vaak een wissel van bestuursleden, waardoor gegevens soms verloren gaan."

Moet het oplijsten van vrijwilligerscompetenties best op een gestandaardiseerde wijze gebeuren of niet?

"Standaarden uitwerken voor het vrijwilligerswerk lijkt me moeilijk en complex omdat het vrijwilligerswerk als 'werk' niet duidelijk omschreven is. Dat kan vanalles zijn."

Apart van deze bedenking van een respondent uit de onderwijssector, ziet een meerderheid van respondenten een **gestandaardiseerde vragenlijst** (b.v. met mogelijkheid tot zelfbeoordeling via een schaal om aan te duiden) wel zitten. Daar staat meestal wel meer op dan datgene waar mensen spontaan aan denken. Om het risico te vermijden dat bepaalde elementen vergeten worden, zou men opteren voor een gestandaardiseerde lijst met een

aantal open vragen en ruimte om bijkomende ervaringen te noteren.

"Vrijwilligerswerk is veel te rijk om te omvatten in 1 vragenlijst of competentieprofiel. Dus niet te veel structureren maar deels variabel laten met de mogelijkheid om individueel aan te vullen."

"Het voordeel van een gestandaardiseerde lijst is dat het herkenbaar is en zo de betrouwbaarheid verhoogt, maar het moet eenvoudig blijven, met een lage drempel."

Een zestal respondenten met verschillende achtergronden denkt daarbij reeds verder aan de voordelen dat dit zou opleveren bij het vergelijken en aftoetsen van competenties. Zij zouden het interessant vinden om naar analogie met de beroeps- en opleidingsprofielen een soort **competentieprofiel van de vrijwilliger** op te stellen, zodat je een universeel kader krijgt dat aangeeft wat je juist als vrijwilliger gepresteerd hebt en welke kadervorming je gevolgd hebt (welke competenties je daaruit gehaald hebt). Per soort vrijwilligerswerk kan men competenties in kaart brengen door het **omschrijven** van de verschillende **taken**, en van **daaruit kennis, vaardigheden en attitudes afleiden** die men nodig heeft om die taken te kunnen uitvoeren. Een vrijwilliger en een respondent uit een bedrijf vinden het hierbij belangrijk om een evolutie weer te geven van beginners naar meer ervaring; of om indicatoren in te stellen om een niveau te kunnen bepalen.

"Het zal heel moeilijk liggen om vrijwilligers in de sport hun eigen competenties te laten benoemen. Daarom misschien beter werken vanuit een referentiekader per sector dat vaardigheden in eindtermen beschrijft, en in minimale eisen. Maar er is nog een grote vertaalslag nodig opdat vrijwilligers hier iets zouden aan hebben."

"Voor verschillende types vrijwilligerswerk zijn verschillende standaarden nodig om de werkbaarheid te verhogen. Dat is wel iets moeilijker voor meer uitvoerend werk."

Een respondent uit het onderwijsmilieu uit zijn bedenkingen over de standaardisering:

"Een gestandaardiseerde lijst is een verkapt vorm van een functieprofiel, weliswaar voor persoonlijk gebruik, om een status questionis op te maken, maar ik heb er toch vraagtekens bij: is het allemaal meetbaar, en moet het meetbaar zijn?"

Een vijftal respondenten uit opleidingsinstellingen, administratie, koepelorganisatie en economische sector, denkt dat het oplijsten van vrijwilligerscompetenties zonder beoordeling niet veel zin heeft omdat daar geen garanties tegenover gesteld worden.

"Het is niet eenvoudig om naast taakformulering een soort van kwalitatieve inschatting te maken: het feit dat men iets gedaan heeft is nog geen voldoende bewijs dat men het goed gedaan heeft. Het is gemakkelijk om te zeggen dat iemand iets leert, maar je moet ook kunnen meten of beoordelen wat er precies geleerd is. Dit is zeker en vast relevant voor hulpverlening en welzijnssector."

"Een zelfwaardering op zich is niets als deze niet getoetst wordt aan kritische bedenkingen. Men moet een stap verder gaan dan de zelfwaardering omdat mensen soms denken dat ze meer kunnen dan ze doen. Er moet minstens iets mee gebeuren, iets aan vasthangen, bijv. Een coaching."

"Als iemand zich aanbiedt moet je toch kunnen zien of hij de competenties heeft die de functie vereist?"

"Als ik 10 jaar organisator geweest ben van een popfestival, heb ik enorm veel bijgeleerd en als ze niet failliet gegaan zijn, wat op zich al fantastisch is voor een popfestival, dan kan ik wel een verworven competentie hebben, maar die geeft geen garantie dat ik daarmee bij de KBC iets kan gaan doen. Het tempo, de taakspanning is totaal anders."

"Alleen vrijwilligerswerk opschrijven heeft geen zin. Je moet het kunnen, en daar moet toch enig bewijs voor zijn. Als er geen attestering volgt door een andere instantie, wat is dan de zin? Het kan niet aan de vrijwilliger zelf overgelaten worden, noch aan de vereniging. Er moet over gewaakt worden dat die competentie ook echt aanwezig is. Daarvoor is een externe controle nodig, zoals nu al met sollicitaties. Met testen; niet schools, maar toch een test."

In kaart brengen in functie van certificering? Assessment noodzakelijk!

Een respondent uit het tewerkstellingscircuit stelt dat er twee vormen van portfolio bestaan: een ontwikkelingsportfolio en een portfolio in functie van een bepaald beroep. Pas als de doelstelling certificeren is, zoals in het laatste geval, is een degelijke assessment of beoordelingsmethode noodzakelijk. Dit wordt ook bevestigd door een vijftal personen met economische achtergrond, uit onderwijsmilieu en overheidsadministratie.

“Een ontwikkelingsportfolio, zonder beoordeling, is iets goeds voor jezelf, omdat je daar uit haalt wie je bent, wat je kan, welke aspecten van jezelf je nog wil ontwikkelen. Maar als je een bepaalde functie ambieert (zowel professioneel als in vrijwilligerswerk), moeten de competenties afgewogen kunnen worden aan een ideaal profiel, men gaat een vergelijking maken met een standaard. Via portfolio, assessment en andere mogelijke objectieve methoden.”

“Competentiemetingen zijn waardeloos als je geen objectief systeem hebt om assessment te gaan doen, om de analyse te maken. Een voorbeeld van zo’n systeem dat tegenwoordig nogal opgang vindt is dat van ‘moduling’, waarbij men een differentiatie probeert te maken tussen een doorsnee persoon en een persoon die uitblinkt in een bepaald domein.”

SAMENVATTING THEMA 2

De respondenten vullen het concept van het ‘in kaart brengen’ van competenties verschillend in, afhankelijk van de mogelijke finaliteit die er aan de oefening wordt gekoppeld: ‘jezelf leren kennen’ versus ‘utiliteit van vrijwilligerscompetenties’.

Hoewel er gewezen wordt op een gevaar tot opportunisme, vindt een aanzienlijke groep dat het in kaart brengen van competenties van persoonlijk belang is voor de vrijwilliger in het kader van het proces van ‘levenslang leren’. Anderen vinden een overzicht van de competenties van vrijwilligers interessanter voor de organisaties, in functie van hun vrijwilligers- en VTO-beleid, en eventueel zelfs als selectie-instrument. Hiertegen komt heftig reactie.

Naargelang er al dan niet een beoordeling moet volgen, ziet men als mogelijke methoden voor het in kaart brengen van competenties: gesprekken, enquêtes, vragenlijsten, portfolio, gestandaardiseerde vragenlijst (met open vragen en mogelijkheid tot zelfbeoordeling), waarbij de laatste een voorkeur van de meerderheid geniet. In verband met het portfolio uiten sommigen reserves omwille van de praktische uitvoerbaarheid en het vraagstuk van de standaardisering.

Ongeveer de helft van de respondenten die op dit thema ingingen, (vooral uit de sectoren van tewerkstelling, economie en onderwijs) vinden dat het in kaart brengen van competenties geen zin heeft als er geen civiel effect aan vast hangt. Zeker voor kansengroepen zou een attest of diploma belangrijk zijn. Deze doelgroep zou extra gemotiveerd moeten worden om aan dergelijke procedures deel te nemen. Daarbij aansluitend stelt men dat er in dat geval garanties moeten ingebouwd worden en dat een beoordeling of een afweging ten opzicht van een standaard dan noodzakelijk wordt.

5.3 THEMA 3: PRINCIPIËLE HOUDING TEGENOVER BEORDELING EN CERTIFICERING

Thema 3 polst naar de houding van de respondenten tegenover de mogelijkheid dat vrijwilligers een beoordeling kunnen vragen van hun vrijwilligerscompetenties door een externe instantie (stap 2 van een EVC-traject). Hoe staat men tegenover het uitreiken van een certificaat als resultaat van zo'n beoordeling (stap 3 in het traject), zodat er een civiel effect kan aan gekoppeld worden? Welke kansen en bedreigingen schuilen hierin? En kan dit speciaal van nut zijn voor bepaalde doelgroepen?

5.3.1 WAT DENKT U OVER DE IDEE DAT VRIJWILLIGERS ZELF EEN BEORDELING KUNNEN VRAGEN OMTRENT DE COMPETENTIES DIE ZE VIA HUN VRIJWILLIGERSWERK OPGEDAAN HEBBEN?

Beoordeling binnen de organisaties

Hoewel dit niet zo afgesproken is binnen de krijtlijnen van EVC, gaan een groot aantal vertegenwoordigers van organisaties, en ook vrijwilligers er bij deze vraag automatisch van uit dat een dergelijke beoordeling binnen de organisatie zou plaatsvinden.

"Het zou kunnen dienen als een middel om op een gestructureerde, goeie manier feedback te geven, zowel de positieve elementen als de werkpunten te bespreken; als een soort van motivator."

Een respondent uit de bedrijfswereld ziet niet in dat je hiervoor EVC nodig hebt en vindt dat feedback sowieso, op spontane wijze gegeven wordt:

"Gebeurt dit al niet voor een stuk? Als je als groep voelt dat er iets fout loopt, dan ga je toch reageren, feedback geven?"

Een andere respondent uit de administratie vindt eveneens dat EVC voor de verenigingen niet interessant is:

"Die hebben al een systeem van vorming etc..., zeker de grote, en de kleine kennen hun mensen, dus die hoeven niet nog meer beoordeling. EVC zou dus alleen interessant kunnen zijn als het maatschappelijke waardering oplevert."

Bij een aantal organisaties (b.v. het Rode Kruis) moet je verplicht een aantal opleidingen volgen vooraleer je toegang krijgt tot bepaalde functies. Twee respondenten uit de milieusector en de derdewereldbeweging getuigen dan weer dat zij geen systeem kennen waarbinnen vrijwilligers hun competenties moeten bewijzen om te kunnen opklimmen. Zij zijn ook geen voorstander van strikte beoordelingen. Eén van hen stelt dat je de evaluatie beter niet maakt op niveau van de persoon, maar dat je beter het werk als geheel evalueert, b.v. binnen de lokale afdeling.

Eén vrijwilliger staat zeer sceptisch tegenover het principe van beoordeling, terwijl een andere vrijwilliger vindt dat het wel kan op vraag van de vrijwilligers zelf. Alleen vraagt hij zich af hoe de organisaties daaraan tegemoet moeten komen:

"Een databank met competenties is interessant om competenties te zoeken die we niet hebben, maar dat vrijwilligers hun competenties laten beoordelen?! Dat is wel zeer ver gezocht! De meeste organisaties zijn al lang blij als ze vrijwilligers vinden. Je moet daar niet te veel eisen aan stellen."

"Vragen staat vrij! Als de vrijwilliger de vraag stelt op eigen initiatief, dan is het ok. Hoe je daar als organisatie moet op antwoorden, dat is natuurlijk een andere zaak, want elke vrijwilliger die de vraag stelt, wil natuurlijk graag een positief antwoord, van de organisatie of van elders."

Wanneer de krijtlijnen nog eens duidelijk gesteld worden, namelijk externe beoordeling, altijd en enkel op verzoek van de vrijwilliger zelf, en die niet gebruikt mag worden in het kader van het personeelsbeleid binnen de organisatie, benaderen de meningen van de respondenten die hierop reageren mekaar meer.

Een respondent uit de groep van de koepelorganisaties schetst een algemeen kader dat we daarna even aanhouden:

"We moeten een onderscheid maken tussen drie aspecten en te scheiden luiken die een aparte aanpak vereisen:

1. *erkenning in functie van persoonlijke zingeving*
2. *maatschappelijke erkenning voor de belangeloze inzet in het vrijwilligerswerk*
3. *de redenering van de arbeidsmarkt: wat heb ik nodig voor b.v een opleiding en wat kan het vrijwilligerswerk daarvoor geven; hoe kan je dat erkennen en labelen? Officiële erkenning via EVC is vooral belangrijk voor dit laatste luik."*

Persoonlijke zingeving

Voor wat betreft het eerste luik, zijn zes respondenten uit de sectoren van vakbond en arbeidsmarkt, opleiding en overheidsadministratie, en één uit de groep van organisaties van mening dat een beoordeling toch ook altijd een strikt persoonlijk rendement heeft op vlak van zelfkennis, weerbaarheid, bijsturing van eigen gedrag, detectie van vormingsbehoeften. Het is volgens hen van belang dat die erkenning op papier wordt gezet.

"Het kan dienen om zwakke punten en interesses te detecteren, en zo makkelijker een keuze te maken als je b.v via cursussen wil gaan bijsonderen, je verrijken."

Vanuit de organisaties laten drie respondenten een meer twijfelend signaal horen:

"Het hangt er van af wat de doelstelling is van de vrijwilliger: doet hij/zij vrijwilligerswerk als springplank of tussenstap naar verdere ontwikkeling of puur uit hobby, liefhebberij? Het zou misschien een verkeerde reactie kunnen teweegbrengen als je deze laatste groep gaat beoordelen."

"Heel wat vrijwilligers die in leiding staan zijn daar heel tevreden mee of geven met plezier cursus, en zijn zich bewust van de competenties die ze hebben, maar hebben totaal geen behoefte om dat formeel vast te leggen. Het is slechts een kleine minderheid die er behoefte aan heeft."

Maatschappelijke erkenning

Twee respondenten uit het opleidingsmilieu opperen dat via de weg van beoordeling van vrijwilligerscompetenties het vrijwilligerswerk meer in kaart zou worden gebracht, meer geprofileerd zou worden. Twee andere personen uit koepelorganisaties vinden dat er om vrijwilligerswerk te waarderen in volkscultuur reeds een groot repertoire bestaat van b.v prijzen, feesten, eretitels, ... dingen die al decennia lang zijn uitgetest. Een vijfde is van mening dat dat altijd een marginale valorisatie gebleven is en dat de samenleving het vrijwilligerswerk niet *aux sérieux* neemt.

Erkenning via een civiel effect

De sceptische vrijwilliger vindt dat een beoordeling niet van nut kan zijn voor wie mondig is. Alleen onzekere personen hebben zoiets nodig. Een meerderheid van een 15-tal respondenten uit allerlei sectoren kan zich wel scharen achter een externe beoordeling op vraag van de vrijwilliger in functie van een civiel effect: toegang tot een verkorte opleiding of een versteviging van de positie op de arbeidsmarkt. Een vrijwilliger getuigt:

"Ik ga terug studeren. Mijn diploma is verouderd. Via EVC zou ik mijn beroepservaring en vrijwilligerservaring kunnen inbrengen voor vrijstellingen!"

In de groep van de koepelorganisaties werd hierover het volgende uitgewisseld:

"We moeten af van het absolute, demonische van het diploma. Je zou ofwel een diploma moeten kunnen voorleggen, ofwel nuttige, vergelijkbare ervaringen. Maar hoe dit hard te maken?"

"Daarvoor heb je een formeel systeem nodig, waarbij men op basis van objectieve criteria kan gaan toetsen of het gaat om een verworven competentie. Zo kan je geleidelijk evolueren naar een rubriek 'elders verworven competenties' op je cv. Als we die stap kunnen zetten lijkt me dat ook verworven te zijn op maatschappelijk gebied."

"Ik ben akkoord dat de dictatuur van de diploma's moet verdwijnen, maar we moeten opletten dat ze niet opzij gezet wordt door een andere dictatuur, die van de competenties. Toegang tot bepaalde vacatures en opleidingen moet centraal gesteld worden. Op basis van een diploma is dit nu soms unfair. Een portfolio kan helpen om mensen met en zonder diploma te vergelijken. Daarna komt de extra bewijslast. Uiteindelijk zal de werkgever als het er op aankomt, toch nog een assessment moeten doen."

Een respondent-werkgever vindt de beoordeling noodzakelijk indien EVC als alternatief voor diplomagericht werven zou ingang vinden: *“Er moet een waarde bepaald kunnen worden; er is een meting nodig en die moet geobjectiveerd kunnen worden, b.v. door een attest. Het zou te gemakkelijk zijn als er geen beoordeling aan gekoppeld wordt.”*

Volgens een respondent uit een koepelorganisatie zullen competenties op basis van vrijwilligerswerk niet hetzelfde gewicht kunnen hebben wanneer men toegang zoekt tot een bepaalde job of beroep, dan wanneer men vrijstellingen beoogt in een bepaalde opleiding. Hij zou dan ook vooral focussen op het verkrijgen van vrijstellingen op basis van vrijwilligerservaring, maar liefst niet alleen op basis van een beoordeling louter door de opleiding zelf.

Drie respondenten (uit de opleidingssector, een koepelorganisatie en de economische sector) stellen expliciet dat assessment enkel kan in functie van verder leren of werk: *“Beoordeling hoeft absoluut niet als het niets oplevert, als er geen civiele erkenning aan vast hangt,”* of: *“Assessment kan enkel in functie van een beroep. Je doet dat niet voor het plezier, tenzij je achteraf wil op een cv wil zetten “kijk eens, ik ben al eens door een assessment geraakt.”*

Drie respondenten uit de groep van koepels waarschuwen nog dat competenties die in vrijwilligerswerk verworven kunnen worden complementair zijn in niet louter in functie van de arbeidsmarkt mogen erkend worden:

“We mogen niet in de val trappen de eigenheid van het vrijwilligerswerk te laten afromen tot louter competenties die door professionals zijn afgebakend.”

“Anderzijds zou men er ook werk van moeten maken dat de competenties die mensen opdoen in vrijwilligerswerk en die je nergens anders formeel kan leren, ook meegenomen worden en in rekening gebracht worden.”

“Het beleid heeft de neiging om vooral beroep te doen op het arbeidsmarktgerichte luik, en de twee andere te vergeten. Het is cruciaal dat we het signaal geven dat het belangrijk is dat het beleid ook de maatschappelijke erkenning en de persoonlijke zingeving ondersteunt.”

Welke bedreigingen schuilen er in het erkennen van vrijwilligerscompetenties? Tot welke risico's zou dat kunnen leiden?

Voor de vrijwilligers

Een eerste bedreiging die door een respondent uit het vakbondsmilieu en een vrijwilliger genoemd wordt, is het feit dat zo'n beoordeling voor de vrijwilliger wel eens erg belastend zou kunnen zijn en dat het veel werk, moeite en geld zou kosten. Men vreest voor een bureaucratische rompslomp.

Daarbij aansluitend bestaat volgens twee deelnemers uit de onderwijswereld, een respondent uit een organisatie, en een persoon uit de economische context, het risico dat een beoordeling bedreigend overkomt, dat men het zou zien als een afstraffing indien negatieve aspecten in kaart zouden gebracht worden. Sommige vrijwilligers zouden er niet op vertrouwen dat hun privacy gegarandeerd is en zouden kunnen vrezen dat al wat geregistreerd is later in het beroepsleven terecht kan komen. EVC mag dus zeker niet voor iedereen ingevoerd worden, alleen voor de mensen die er zelf voor kiezen, en het moet altijd een bevestigend effect hebben: tonen wat mensen kunnen, en niet wat ze niet kunnen.

Een derde categorie van mogelijke nadelen voor de vrijwilligers zien een 14-tal respondenten uit alle deelnemersgroepen in het gebruik of misbruik dat organisaties eventueel aan het systeem zouden kunnen geven: als een beoordelings- of selectie-instrument om mensen te wegen op hun competenties, en dat je op die manier twee circuits van vrijwilligers gaat creëren: de gecertificeerden en de niet-gecertificeerden. Mensen zonder ervaring maken dan opnieuw geen kans we vallen dan terug in het systeem van het diplomadenken.

“Hoe zullen de organisaties er mee om gaan? Het is niet aan de organisatie om competenties te beoordelen, maar ze zullen ze zeker toch wel moeten beschrijven. Misbruik is dus niet ondenkbaar. Organisaties moeten hun neutraliteit en objectiviteit bewaren.”

“Het gevaar bestaat dat het als selectie-instrument gebruikt wordt, dat bepaalde vrijwilligersfuncties worden afgesloten als je er de competenties (nog) niet voor hebt, terwijl vrijwilligerswerk net dient om dingen te leren.”

“Er is een risico dat organisaties hun voorkeur laten uitgaan naar mensen die hun competenties hebben laten testen, en dat de werkelijke enthousiasteling wel eens op de tweede plaats zou kunnen komen.”

“Zou je als organisatie vrijwilligers kunnen zoeken met gecertificeerde competenties? Dat is een nieuwe piste... Mijn denken wordt hier gecorrigeerd. Het vrijwilligerswerk moet een vrijblijvende ervaring zijn. Het moet mogelijk blijven om ook zonder al die papierkens te blijven werken als vrijwilliger.”

“Mensen gaan in systemen thuishoren, en wat zijn dan de gevolgen? Sommigen hebben geen certificaat maar zijn misschien wel heel goeie vrijwilligers. Dan gaat hun vrijwilligerswerk er nog onder lijden! Anderen bezitten wel een certificaat, maar krijgen die dan sowieso de honorering van de maatschappij die ze verwachten?”

Door twee respondenten (uit tewerkstellingsmilieu en onderwijs) wordt gesteld dat beoordeling zeker niet mag gebruikt worden met betrekking tot promotie, ontslag, om van iemand af te raken, ...

Tenslotte wordt door een respondent uit de onderwijssector nog het risico op willekeur aangehaald bij de beoordelingscentra (indien het ene centrum de lat hoger zou leggen dan het andere), *“maar dit kan vermeden worden door standaardregels in te stellen”*.

Voor het vrijwilligerswerk

Acht respondenten uit alle sectoren behalve de arbeidsmarktgerelateerde, zien in de mogelijkheid om competenties van vrijwilligers te verzilveren het gevaar dat het oorspronkelijke karakter van het vrijwilligerswerk aangetast wordt en dat mensen het vrijwilligerswerk gaan zien als een opstap voor hun carrière of dat vrijwilligers een beloning gaan verwachten van de organisatie. Dat zou het vrijwilligerswerk ondermijnen. Alles zou ook meer geofficialiseerd en geïnstrumentaliseerd worden.

“Het mag toch niet zo worden dat het verwerven van competenties helemaal alleen bovenaan gaat drijven als motivatie waarom men zich nog als vrijwilliger zou engageren. Ik denk dat je EVC de juiste plaats moet geven. Niet dat het geen reden mag zijn, het is niet per definitie slecht, maar het zou kunnen leiden tot een omkering. Daarvoor heb ik wat schrik.”

“Daarom is het misschien beter om niet op voorhand mee te delen dat zo'n procedure kan in een organisatie.”

Toch repliceert een tweetal mensen uit organisaties hierop dat het nu ook al gebeurt dat mensen met een geheime agenda in het vrijwilligerswerk stappen.

“Et alors? Als dat een goede vrijwilliger is en hij wil dat later beroepsmatig kunnen aanwenden, ja graag! Er zijn veel vrijwilligers die dat niet nodig hebben, maar er is een groep die daar veel aan kan hebben. Ik zie er een enorme kans in, maar daar is men op dit moment nog niet aan toe, noch vanuit VDAB, noch vanuit andere hoeken, vrijwilligerswerk, sociaal-cultureel werk...”

Voor de organisaties

Een drietal respondenten uit de overheidsadministratie, een koepel en een vrijwilliger, vrezen dat het systeem ook wel eens nadelen voor de organisaties zou kunnen opleveren: dat men b.v moet beschikken over bepaalde competenties binnen de organisatie om subsidies te kunnen krijgen. Een andere vrijwilliger relateert dit door te stellen dat sommige organisaties nu ook al geattesteerde monitoren moeten hebben.

“Als je dat systeem introduceert moet men andere mensen integreren in het netwerk van je organisatie, en zul je aan heel wat randvoorwaarden moeten voldoen.”

“Een mogelijke valkuil is dat een vereniging er door de overheid zal worden op aangerekend of ze al dan niet geattesteerd dingen aflevert die voor mensen belangrijk zijn, zeker op het ogenblik dat de economische participatie hoog in het vaandel wappert. Het zou als een extra zwaar criterium kunnen gaan gelden om financiële ondersteuning te geven.”

Andere

Tot slot wordt nog door een respondent uit onderwijs het risico vermeld dat vrijwilligerswerk als interessantere route kan gezien worden naar een certificaat dan de geëigende onderwijsinstellingen, en door een deelnemer uit vakbondsmiddens dat EVC in de context van de arbeidsmarkt kan leiden tot looneisen.

5.3.2 VOOR WELKE DOELGROEPEN VAN VRIJWILLIGERS ZOU ZO'N BEOORDELING VAN COMPETENTIES VOORAL INTERESSANT KUNNEN ZIJN?

Een zestal respondenten uit organisaties, opleidingswereld en het werkmilieu vinden dat de erkenning van elders verworven competenties een goed instrument zou kunnen zijn voor specifieke doelgroepen (kortgeschoolden, mensen met minder ervaring, maatschappelijk zwakkeren), *“maar dan is er wel een draagvlak*

nodig, en dat is er nog niet”, stelt één van hen daarbij. En een andere deelnemer bekijkt het vanuit de optiek dat dit vooral voor knelpuntsectoren en knelpuntberoepen (b.v in de hulpverlening) interessant zou kunnen zijn.

“Ik ben er absoluut van overtuigd dat de doelgroep allochtone en werkloze jongeren heel wat zou kunnen hebben aan een erkenning van die competenties die ze elders hebben verworven. Zij kunnen wel heel wat dingen, maar aangezien onze arbeidsmarkt nog steeds volledig diplomagericht is, vallen zij door de mazen van het net.”

Zeven respondenten uit onderwijs, administratie, koepel en arbeidsmarkt vinden dat de persoon zelf eerst en vooral de motivatie moet hebben, en dat de actie zich niet mag beperken tot achtergestelde doelgroepen, *“want dat is een omgekeerde redenering. Ook hoger geschoolden die zich als vrijwilliger in een andere sector inzetten, moeten er toegang toe hebben.”*

“Wie attesteer je? Diegene die de lijntjes trekt op het voetbalveld iedere zaterdag? Of iemand anders? Dat is een vraagstuk.”

“Je kan je b.v in eerste instantie wel beperken tot bepaalde functies die makkelijker te vatten zijn, b.v bestuursvrijwilligers. Sommigen zul je meer moeten stimuleren dan anderen. Bestuursvrijwilligers zullen het gemakkelijker doen; voor uitvoerenden ligt de drempel hoger. Maar tenslotte zal het voor een heleboel mensen geen rol spelen en geldt dit voor op z'n best een betekenisvolle minderheid.”

Door een zevental deelnemers (uit koepelorganisaties en onderwijssector en arbeidsmarkt) worden enkele inherente contradicties in de verf gezet in verband met het nut van het oplijsten en erkennen van vrijwilligerscompetenties bij de doelgroep van laaggeschoolden. Het is duidelijk dat er extra inspanningen zullen moeten geleverd worden om de mogelijkheden naar deze doelgroep toe te communiceren, en hen er extra voor te motiveren.

“Diegenen die in het vrijwilligerswerk zitten zijn meestal niet de zwaksten onder de zwakken; men zal in het vrijwilligerswerk dezelfde problemen zal hebben als op de gewone arbeidsmarkt.”

“In veel sectoren nemen de vrijwilligers die laaggeschoold zijn en het zouden doen om hogerop te geraken, slechts een kleine niche in van de vrijwilligerspopulatie.”

“EVC is altijd bedoeld geweest vanuit een emancipatorisch perspectief, maar wel vooral gebruikt door wie al hoog opgeleid is. Laaggeschoolden denken er zelf niet aan. Maar daarom is het juist voor hen interessant.”

“Misschien zijn het net diegenen die elders al competenties verzilverden, die er gebruik van zouden maken. Doordat laaggeschoolden meestal uitvoerende taken opnemen, en deze minder gewaardeerd worden, botsen ze opnieuw op de hiërarchie die ze overal tegenkomen.”

“Het zou het meest effect moeten hebben voor de maatschappelijk meest kwetsbaren, maar we moeten opletten dat we geen verschillende systemen gaan creëren. De vraag is of we niet beter het onderwijssysteem aanpassen, flexibiliseren om die mensen ook kansen te geven (doorstroomgedachte van sociale promotie).”

5.3.3 HOE STAAT U TEGENOVER EEN CERTIFICERING ALS RESULTAAT VAN DE BEOORDELING VAN VRIJWILLIGERSCOMPETENTIES?

Een viertal respondenten uit arbeidscircuit en opleidingswereld neemt een 'voorzichtig positieve' houding aan tegenover het thema certificeren: vrijwilligers die dat willen, moeten de kans krijgen om hun competenties te laten certificeren. *“t Voordeel is dat het dan minder vrijblijvend is.”*

“Toch zal dit bij aanwervingen geen selectie overbodig maken. Dan gaan wij, los van het diploma of het certificaat, toch nog altijd de beste kiezen”, stelt een werkgever.

Twee respondenten uit de onderwijssector nemen in dit verband een zeer specifiek standpunt in:

“Het kan overwogen worden, maar als dit leidt tot automatische vrijstellingen voor lesmodules, dan is het evident dat er overleg nodig is met de onderwijsinstelling. Dat moet toch goed afgewogen en besproken worden. Men mag niet de indruk wekken dat men een certificaat kan behalen via vrijwilligerswerk en een officieel certificaat van het volwassenenonderwijs.”

“Ik ben hier heel voorzichtig in: in plaats van een systeem ernaast te ontwikkelen, is eigenlijk eerst een flexibilisering van het onderwijs zelf nodig, met betrekking tot toegang en begeleiding binnen het systeem, en dan kan men van daaruit certificeren. Het wordt hoog tijd dat men in het onderwijs niet alleen vanuit het

individu vertrekt en bekijkt wat men binnen het onderwijs geleerd heeft, maar dat het een trefplaats, een leerplaats wordt in verbinding met de samenleving, een knooppunt waar mensen in kaart brengen.... Onderwijs moet een vrijplaats zijn waar men kan leren voor het leven, en niet alleen voor de markt (hetgeen nu op een sluipende manier aan het gebeuren is)."

Opgemerkt moet worden dat de term 'certificeren' bij verschillende respondenten een verschillende lading dekt. Een enkele respondent uit een organisatie en een vrijwilliger zien de certificering op niveau van losse competenties, andere personen zien het eerder globaal in de hele context van de vereniging, en vooral (vanuit opleiding en economische context): voor specifieke vakdomeinen of naar bepaalde opleidingsmodules of beroepsprofielen toe.

"Losse competenties kan je niet certificeren; enkel een samenhang van competenties in het kader van een arbeidsfunctie, een beroepsprofiel."

"Certificeren moet gekoppeld worden aan opleidingen. Per module kan je een attest krijgen. Wie een attest heeft, biedt meer garantie voor een goede dienstverlening. Er ligt veel verantwoordelijkheid bij vrijwilligers en de verzekeringen vragen ook garanties."

"Het is interessant om te werken met attestering, zoals b.v. het Rode Kruis dat doet. De verworven competenties kunnen dan ingezet worden. B.v. een kok die een EHBO-cursus gevolgd heeft, kunnen we ook in de keuken die rol toebedelen. Hij kan ingezet worden als instructeur EHBO voor niet-verpleegkundigen."

Een respondent uit de bedrijfswereld geeft hierbij een interessante verduidelijking en wordt daarin bijgetreden door een andere persoon uit de sector van tewerkstelling:

"Ik denk niet dat je een certificaat kan afleveren van 'vrijwilligerswerk'. Dat domein is veel te breed. Certificering heeft maar zin in heel specifieke, technische domeinen, die te maken hebben met veiligheidsfuncties (b.v. EHBO, vorkliftbestuurders, brandweermensen) en is altijd gekoppeld aan een vervaldatum: een certificaat heeft maar een bepaalde geldigheidsduur. Regelmatig moet men controleren of men nog steeds over de vereiste competenties beschikt, of men nog up to date is met de evoluties, ... Dat is het verschil tussen een certificaat en een diploma, attest, getuigschrift: een diploma is geen parate kennis. Andere vrijwilligersfuncties kan je niet certificeren, want dat zijn geen competenties die vervallen. Je kan er misschien wel een getuigschrift voor geven, b.v. boekhoudersopleiding gevolgd."

"In EVC worden certificaten uitgereikt in functie van beroepen. In welke context ga ik een vrijwilliger certificeren? Vrijwilligerswerk lijkt mij te divers om daar een certificaat aan te koppelen. Je kan in het vrijwilligerswerk moeilijk een standaard bieden denk ik. Je laat de bewijsvoering dan over aan diegene die geïnteresseerd is in de kandidaat. Mocht er toch een standaard zijn of samengesteld worden, ziet het er wellicht anders uit."

Een vijftal respondenten vanuit de administratie en de sector van het vrijwilligerswerk zelf (vrijwilliger, organisatie, koepel) voelen helemaal niets voor het formele van certificering en vinden dat de maatschappelijke kracht van het vrijwilligerswerk duidelijker moet onderlijnd worden:

"Men moet vertrouwen stellen in de objectiviteit en de sterkte van organisaties. B.v. een attest 'voldoende sterk en goed', meer moet dat niet zijn. Vrijwilligers zijn vaak valabeler krachten dan diplomazwaaiers."

"Men zou beter eerst werken aan een mentaliteitswijziging: 'vrijwilligers appreciëren zonder attest'. Hierin hebben de koepelorganisaties een rol te spelen naar werkgevers toe!"

"Ik zie een certificering als een vrijblijvend iets, een papier waarop bv. staat dat iemand die lessen gevolgd heeft, of 20 jaar voorzitter was van die groep, en waar je ev. zelf nog iets kan bijvullen. Dat is anders dan een attest met een opsomming van competenties, of een neerslag van wat iemand allemaal gedaan heeft, dat kan niet de bedoeling zijn. Men zit dan in het vaarwater van het arbeidsgericht denken, waar voor alles een certificaat nodig is. Dan worden er ook voorwaarden opgelegd aan de organisaties en dat zal de vrijheid beknotten. Het past in de hele discussie over een diploma verstrekken of niet. In het sociaal-cultureel werk komen mensen niet om te leren voor een diploma. Door te werken met curricula krijg je een verandering van het systeem."

5.3.4 HEBT U EEN IDEE HOE ANDERE MENSEN IN UW SECTOR STAAN TEGENOVER HET BEOORDELEN EN CERTIFICEREN VAN VRIJWILLIGERSCOMPETENTIES?

De meerderheid van de respondenten die op deze vraag reageren (economische sector, organisatie, administratie), stellen dat er in hun sector nog weinig inzicht is over het thema of dat de discussie nog niet ten

gronde gevoerd is; er bestaat zeker geen consensus over. Organisaties binnen de sociaal-culturele sector zijn vooral bezig met vrijwilligers zoeken, de eigen organisatie, een statuut voor de vrijwilligers, ... Binnen de opleiding 'Sociaal-cultureel Werk' heerst wel een bijna dwangmatige idee van 'competentiedenken'.

Volgens een respondent uit het vakbondsmilieu mogen competenties niet verengd worden tot de competenties die arbeidsmarktgericht zijn maar moeten ze ruimer ingevuld worden, en vanuit de onderwijssector komt nogmaals de bezorgdheid naar voor die al eerder te horen was:

"Men staat er niet afkerig tegenover, maar men wil het zorgvuldig doen, met dezelfde zorgvuldigheid die men aan de dag wil leggen t.a.v opleiding of vorming die men elders heeft gevolgd. Ik zie een zekere nervositeit, men voelt dat er wat beweegt. Dat heeft te maken met een algemeen gevoel binnen het volwassenenonderwijs dat men telkens opnieuw moet knokken om de erkenning te krijgen die men eigenlijk al lang verdient. Nu komt dit er nog eens bij. Als de strengheid waarmee onderwijs wordt gecontroleerd volledig wegvalt via een circuit van vrijwilligerswerk en daaraan gekoppeld certificering, dan gaat dat spanningen geven."

In de jeugdsector is er nog veel verwarring.

"Men heeft nu een vrij strak systeem van attesteren van cursussen. In dat systeem zou compleet verandering kunnen komen met het portfolio voor jeugdwerkers vanuit de Raad van Europa. Alles valoriseren? Kan je dat grijpen? Is dat wenselijk? Je hebt dan standaardisering nodig, maar dan wordt het meer een eenheidsworst. Nu kan men na zoveel uren opleiding via een attest in het systeem, maar scouts en chiro kunnen dat compleet anders invullen."

SAMENVATTING THEMA 3

Over de vraag hoe ver je mag of moet gaan met vrijwilligerscompetenties bestaat helemaal geen consensus.

Op een beoordeling binnen de organisaties zelf, reageert men met gemengde gevoelens. Een externe beoordeling op vraag van de vrijwilliger kan van belang zijn voor persoonlijke zingeving, voor maatschappelijke erkenning, maar vooral in functie van een civiel effect: toegang tot een verkorte opleiding of versteviging van de positie op de arbeidsmarkt. Toch merkt men op dat competenties in vrijwilligerswerk verworven, niet enkel in functie van de arbeidsmarkt mogen erkend worden.

Sommigen vinden erkenning van vrijwilligerscompetenties een goed instrument voor zwakkere doelgroepen, maar evenveel anderen vinden dat je geen doelgroepen mag uitsluiten. Men ziet aan erkenning wel een aantal risico's verbonden:

- voor de vrijwilligers: belastend; bedreigend; gebruik als selectie-instrument door organisaties; twee circuits van vrijwilligers; willekeur bij de beoordelingscentra
- voor het vrijwilligerswerk: aantasting van het oorspronkelijk karakter: mensen stappen met een geheime agenda in het vrijwilligerswerk
- voor de organisaties: voldoen aan randvoorwaarden; criterium voor toekennen subsidies

Enkele respondenten uit economie en tewerkstelling vinden dat certificering slechts zin heeft in heel specifieke, technische domeinen (dus niet in vrijwilligerswerk!) en gekoppeld is aan een vervaldatum.

In de meeste sectoren is de discussie over beoordelen en certificeren van vrijwilligerscompetenties nog niet ten gronde gevoerd. Zeker tegenover certificering is men verdeeld en voorzichtig. Velen denken dat het geen selectie overbodig maakt. Binnen onderwijs heerst bezorgdheid en nervositeit: overleg is nodig als het leidt tot vrijstellingen. Sommigen vinden een mentaliteitswijziging ten voordele van het vrijwilligerswerk belangrijker.

5.4 THEMA 4: PRAKTISCHE UITVOERING VAN BEOORDELING EN CERTIFICERING

In het vierde thema willen we aftasten welke ideeën er bestaan over de praktische uitvoering van een beoordelingsprocedure en certificering van vrijwilligerscompetenties. We vragen ons hierbij af welke methodes en bewijsstukken men hiervoor zou kunnen hanteren. Zijn er bepaalde randvoorwaarden waarmee men rekening moet houden? Door wie moet een beoordeling worden uitgevoerd en wie mag certificaten afleveren?

5.4.1 HOE ZOU EEN PROCEDURE VAN BEOORDELING VAN VRIJWILLIGERSCOMPETENTIES ER IN DE PRAKTIJK MOETEN UIT ZIEN?

De meeste respondenten vinden het zeer moeilijk om op deze vraag een antwoord te geven. Er heerst nog veel onduidelijkheid omtrent de praktische mogelijkheden en de haalbaarheid. Een groot probleem lijkt de meetbaarheid, de objectiveerbaarheid van de beschikbare informatie. Veel blijkt ook afhankelijk van de finaliteit waarmee men een beoordeling zou uitvoeren. We proberen hier in het kluwen van meningen een klein beetje structuur aan te brengen. Dit wordt nog extra bemoeilijkt doordat niet iedereen dezelfde definitie van 'assessment' hanteert (in kaart brengen, beoordelen, beoordelen aan de hand van een standaard, certificeren, ...).

Een eerste spontane reactie van een aantal respondenten uit koepels, economische sector en overheid is de vraag naar de praktische haalbaarheid van beoordeling van duizenden vrijwilligers.

"Wat wil je beoordelen? In het algemeen kan je niet attesteren. Elke vrijwilliger heeft een profiel, mogelijke combinaties van kennis, vaardigheden en attitudes. Per functie is een andere instantie nodig voor de verschillende competenties."

"Hoe moet je dat in vrijwilligerswerk opzetten? Je gaat er nooit het geld voor vinden! Er zal maar een beperkt aantal assessmentcentra komen voor een variëteit aan beroepen. Dat kan niet in elke sector, dat zou financieel een ramp zijn."

Procedure is afhankelijk van de finaliteit

Volgens een respondent uit onderwijs zijn er twee mogelijkheden om een EVC-procedure in de praktijk te brengen:

"Ofwel een beoordeling ten opzicht van bepaalde erkende standaarden door speciale EVC-centra. Dat wordt dan ook buiten de vrijwilligerswereld erkend. Ofwel een beoordeling volgens de normen van de vrijwilligerswereld. Dan krijg je binnen het vrijwilligerswerk een formeel bewijs, een certificaat van de vrijwilligerswerkgever, dat dan vooral waarde heeft binnen het vrijwilligerswerk zelf."

Ook in de groep van de vrijwilligers werd deze piste concreet gemaakt: afhankelijk van het effect dat je beoogt (een echt civiel effect of eerder vrijblijvend) zou je een verschillende procedure moeten kunnen volgen:

"Als je EVC alleen wil gebruiken bij sollicitaties zou een 'light-procedure' kunnen volstaan, waarmee organisaties zelf aan de slag gaan met vrijwilligers, en die haalbaar is voor de organisaties. Maar welk gewicht wordt er dan aan gegeven? Als je een diploma wil, is een zwaardere procedure vereist, met b.v. assessment op de werkvloer. Dat moet dan door een externe organisatie gebeuren."

De zelfde respondent uit onderwijs stelt:

"Pas in dit stadium is een portfolio nodig. Pas als er assessment bij komt, heb je een EVC-procedure. De beoordelaar beslist over de geldigheid van de portfolio dan wel of er nog extra procedures vereist zijn."

Volgens drie deelnemers uit de sectoren tewerkstelling, economie en onderwijs is een assessment nodig indien in het portfolio de bewijsstukken beperkt zijn.

Welke methode kan men voor zo'n assessment hanteren?

Enkele respondenten vinden het nog te vroeg om hierover al een uitspraak te doen: *"Er bestaan genoeg assessmentsystemen. Het komt er op aan een aangepast model te zoeken, maar eerst moet men de principiële discussie voeren."*

Vermits assessment meer is dan kennis testen (het is ook testen of men de kennis kan toepassen) gebeurt dit volgens enkele respondenten uit de economische sector best door te observeren in de reële context van de werksituatie, ofwel via simulatie daarvan en rollenspelen. De eerste mogelijkheid is echter erg tijds- en arbeidsintensief en bovendien kan je dan ook niet alles meten omdat toevalsfactoren meespelen. Andere mogelijke assessmentmethoden die nog vermeld worden (vanuit dezelfde sector en de onderwijssector) zijn: interviews, testen (schriftelijke proeven voor kennis; praktische proeven voor 'doe-activiteiten'), een proefperiode, een portfolio met attesten van gevolgde opleidingen ('van eerbare instituten')...

Een respondent uit de onderwijssector stelt de relativiteit van zo'n assessment in het licht:

"Men dweept nu met assessment en assessmentcenters. Maar één van de grootste problemen is dat je slechts een momentopname hebt: is dit zomaar overdraagbaar naar een andere context, een andere samenwerking?"

Volgens een zestal respondenten uit de opleidingssector, de tewerkstellingssector, de koepels en de organisaties, moet in het vrijwilligerswerk 'assessment' vooral gebeuren bij het herkennen of in kaart brengen van competenties door de coördinatoren van de vrijwilligers en moet men niet de 'harde' assessmentmethoden hanteren zoals testen. Er zijn alternatieve methoden om de competenties van vrijwilligers te beoordelen: een criteriumgericht interview (wat heb je gedaan, wat geleerd, wat zijn je sterktes/zwaktes), een soort van quick scan, of een vragenlijst waarmee mensen zichzelf beoordelen. Eventueel kan in een tweede fase een referentiepersoon aangehaald worden, maar dan is dialoog over het resultaat belangrijk!

"Naargelang de soort vrijwilliger kan men een andere methode hanteren. Bestuursvrijwilligers b.v. kunnen zichzelf beoordelen (zelfassessment), voor de uitvoerende vrijwilligers moet het iets meer gestuurd verlopen."

"Een andere optie is een variatie op het leercontract, met mentoren. Die attesteren na afloop van een contractueel vastgestelde periode, maar dan moet er wel gezorgd worden dat werklozen niet stuiten op het probleem dat er geen plaats meer is bij de mentoren."

Twee respondenten uit organisaties stellen voor om voor een beoordelingsmethode inspiratie op te doen bij de grote kantoren die beoordelen voor het bedrijfsleven. Zij hebben reeds een jarenlange ervaring, "want mensen die zichzelf moeten beoordelen vallen toch nogal snel door de mand."

Probleem van meetbaarheid, objectiveerbaarheid

Of de beoordeling nu binnen of buiten het vrijwilligerswerk plaatsvindt, een groot aantal respondenten (uit onderwijs, koepels, organisaties, vrijwilligers zelf, bedrijfswereld) ziet een probleem in de meetbaarheid en de objectiveerbaarheid van een aantal gegevens. Men maakt een onderscheid tussen de eerder technische vaardigheden, en de 'soft skills', die juist in het vrijwilligerswerk, waar je in groep samen dingen waarmaakt en beslissingen neemt, zo belangrijk zijn.

"Je hebt altijd het vraagstuk van het meten. Kennis is makkelijk; vaardigheden moeilijker, houdingen heel moeilijk. Dit laatste is nochtans heel belangrijk geworden. B.v. 'kritisch zijn' hoe meet je dit?"

"Je moet een onderscheid maken tussen enerzijds de vaktechnische competenties (b.v. boekhouding: je kent het of je kent het niet). Dit zijn de zakelijke competenties die makkelijk objectiveerbaar zijn, maar die hangen minder samen met de eigenheid van het vrijwilligerswerk. Anderzijds heb je de competenties waarin het engagement meespeelt. Hier is het belangrijk om er een deskundige van het vrijwilligerswerk bij te betrekken."

"Het moet meetbaar zijn, maar men moet ook oog hebben voor competenties die uit de praktijk komen, dus niet alleen kennis, maar ook vaardigheden, houdingen. Dus niet gewoon een examen."

"Het schoentje zal altijd wel wringen bij de objectiviteit van de gegevens die de beoordelaar bij zich krijgt (zowel overschatting als onderschatting)"

Twee respondenten uit organisaties voeren aan dat voor het aantonen van gevolgde vormingen een centrale databank, een soort van geïnformatiseerd gegevenssysteem bij de organisaties een oplossing kan bieden indien er weinig middelen beschikbaar zijn. Maar voor een van beide is er voor een echte beoordeling meer nodig dan slechts een rapportje dat uit een pc rolt. Een derde respondent uit een organisatie vindt een gesprek hiervoor onontbeerlijk. "Ongeschoolde mensen, die makkelijk vastlopen in moeilijke procedures, zouden daar sowieso meer aan hebben", voegt een vierde persoon uit een organisatie er aan toe.

"Een beoordeling zonder gesprek is geen beoordeling, daar kun je niets mee doen. Een papier dat gewoon uit de computer komt, dat smijt ik gewoon in de vuilbak; het is zo al moeilijk genoeg, zelfs voor goeie specialisten."

Volgens drie respondenten uit organisaties en een koepel heb je een uniform systeem nodig, met objectieve indicatoren die de sectoren overstijgen, zeker als je de resultaten wil uitwisselen. Opnieuw stuit men hier op het probleem van de standaard, dat ook al in vorige thema's aan bod kwam: "Welke standaard moet men hanteren voor het vrijwilligerswerk, dat zo divers en veelzijdig is? En hoe kan een standaard voor vrijwilligerswerk vergeleken worden met bestaande standaarden voor bepaalde opleidingen of beroepen?"

"Objectieve toetsstenen zijn nodig, anders mag je zo veel attesten uitreiken als je wil, maar als dat niet op formele criteria gestoeld is, heeft dat weinig of geen waarde, en is er nood aan bijkomende assessments. Indien de toetssteen goed is uitgewerkt, is er misschien minder nood aan attestering."

Toch blijven enkele deelnemers uit organisaties er moeilijk van te overtuigen dat het mogelijk is om alles in kaart te brengen en/of te beoordelen:

"Akkoord, dat gaat voor b.v. 'vergadering leiden', 'op tijd komen', maar het is toch heel moeilijk om dingen te objectiveren die te maken hebben met attitudes en houdingen zoals b.v. 'omgaan met mensen' of 'aanvoelen'. Chapeau voor diegene die daarvoor een 'tool' uitvindt. Het zou prachtig zijn als die in een portfolio kunnen, maar ik geloof daar niet in. Het zal dan eerder moeten gaan in de richting van 'samen een groepsopdracht uitvoeren' om die capaciteiten bij mensen naar boven te halen. Ik vraag me af of dat niet te veel werk is, tegenover het resultaat dat het oplevert."

"Evalueren over de sectoren heen is moeilijk : er is zo veel variatie, verschillende verwachtingen waarmee mensen aan vrijwilligerswerk beginnen, verschil in basiscompetenties, ... Veel hangt af van de cultuur binnen elke organisatie: wat verstaat men onder 'een goede vergadering', 'goed omgaan met elkaar', ... Het is allemaal zo divers en ligt zo gevoelig ... Hoe ga je dat afwegen? Het is onwaarschijnlijk om dat allemaal te objectiveren."

Dus toch een rol voor de organisaties?

Een viertal respondenten uit organisaties en vrijwilligers zijn er (in verschillende gradaties) van overtuigd dat een externe objectieve beoordeling enkel kan op wat meetbaar is, en dat je voor de rest van de competenties toch altijd een link met de organisaties of collega-vrijwilligers in de organisaties zal moeten hebben.

"De competenties moeten zo uitgeschreven worden dat ze meetbaar zijn. Als je ze algemeen houdt levert het niets op, maar als je ze specifiek maakt, dan zal sowieso de organisatie daarmee belast worden. B.v. 'op tijd komen' kun je niet extern met een audit meten, daarvoor heb je de organisatie nodig. Dus uiteindelijk zal die screening toch door de organisatie intern moeten gebeuren."

"Als bij het Rode Kruis de helft van onze 13 000 vrijwilligers zijn portfolio wil laten beoordelen door een externe instantie, dan zal er veel voorbereidend werk moeten gebeuren door de organisatie (samen met de vrijwilliger), wil men binnen een redelijke termijn een antwoord kunnen bieden aan de vrijwilliger."

Een vrijwilliger en een respondent uit een organisatie zien hierin een te zware belasting voor de organisatie. Bovendien ga je er dan van uit dat de organisaties een zicht hebben op hun vrijwilligers. Een andere vrijwilliger merkt pragmatisch op dat het nu ook al gebeurt dat men vanuit de organisaties een woordje doet of een brief schrijft bij een sollicitatie van een vrijwilliger.

5.4.2 WELKE BEWIJSSTUKKEN ZIJN AANVAARDBAAR VOOR HET AANTONEN VAN COMPETENTIES VAN VRIJWILLIGERS EN WELKE NIET?

Een respondent uit het onderwijsmilieu stelt dat het samenstellen van een portfolio niet eenvoudig is, maar dat we er hoe dan ook naar evolueren. Wat je er dan juist insteekt, hangt af van het doel.

"Omwille van het probleem van de leesbaarheid van de diploma's vraagt de markt aan het individu om scherper aan te tonen waarom men hem/haar moet aanwerven. En dit moet je kunnen bewijzen! In je portfolio zullen dingen zitten uit onderwijs en uit vrijwilligerswerk."

Een aantal verschillende mogelijke bewijsstukken worden opgesomd door een vijftal respondenten uit de onderwijs- en vormingswereld, de economische sector, werkgevers:

- lijst met ervaringen
- standaarden
- assessment van onafhankelijke bureaus (maar die moeten geaccrediteerd zijn)
- certificaten
- leerbewijzen: attesten van vorming of opleiding, resultaten van testen

- werkstukken (b.v een stuk boekhouding)/verslagen/foto's
- referentiepersonen

Een respondent uit onderwijs vraagt zich af in hoeverre persoonlijke werkstukken, zoals b.v een verslag, geldig kunnen zijn. Volgens een respondent uit het tewerkstellingsmilieu moeten de bewijsstukken zo tastbaar mogelijk zijn en voldoen aan een aantal criteria in verband met authenticiteit, originaliteit, frequentie, ...

Een vrijwilliger stelt voor om niet te veel met bewijsstukken te werken, want die zijn er niet echt. Zij zou eerder (b.v aan de hand van evaluatieformulieren) 1- of 2-jaarlijks neerschrijven welke functies ze deed en wat ze er uit geleerd heeft. Ze wordt hierin bijgetreden door een respondent uit de onderwijssector:

"Ofwel een vrije oplijsting, ofwel gestandaardiseerd, wat makkelijker eender waar te gebruiken is. Het moet wel haalbaar zijn binnen het vrijwilligerswerk, zelfs al is het een beetje formeel."

Uitgaande van de opvatting dat men vrijwilligerscompetenties niet kan beoordelen omdat ze niet technisch en concreet genoeg zijn, stelt een werkgever dat men geen documenten nodig heeft om in te schatten wat mensen vertellen over hun vrijwilligerswerk: *"we gaan er van uit dat dat correct is."*

Een andere respondent uit onderwijs vindt dat bij vrijwilligerswerk de inzet zelf eigenlijk al een bewijs is.

Over de waarde van getuigenissen is men verdeeld: een respondent-werkgever vindt dit het beste bewijs, terwijl een tweetal anderen (tewerkstelling, onderwijs) vinden dat dit minder indruk maakt, *"behalve als het getuigenis van een 'gerenommeerd' persoon komt."* Volgens een drietal respondenten uit onderwijs en koepelorganisaties zullen potentiële werkgevers of opleidingsverstrekkers bij onrechtstreekse bewijsstukken toch nog altijd op zoek gaan naar een toetssteen. *"Er zal nog serieus gewerkt moeten worden om hiervoor een sluitend systeem op poten te zetten."*

"Referenties zijn onvoldoende maar hebben zeker hun waarde. Een eenzijdige beoordeling van één persoon in één type vrijwilligerswerk moet zeker aangevuld worden door een aantal proeven."

Tenslotte vindt een respondent uit de overheidsadministratie dat men eerst nog moet uitzoeken hoe je competenties gaat aantonen en dat er daarna nog tijd genoeg is om na te denken over bewijsstukken.

5.4.3 ONDER WELKE CONDITIES ZOU EEN BEOORDELING MOETEN VERLOPEN? WELKE RANDVOORWAARDEN ZIJN DAARBIJ VAN BELANG?

Zeven respondenten uit verschillende sectoren stellen dat beoordeling enkel kan op vraag van de vrijwilliger zelf. Het moet een mogelijkheid zijn, geen plicht.

Vanuit vrijwilligers, organisaties en onderwijs vindt men dat de procedure daarnaast haalbaar en laagdrempelig moet zijn voor de vrijwilligers:

- vrijwilligers moeten makkelijk toegang hebben tot de procedure (b.v aan te vragen per post of e-mail);
- er mag geen administratieve rompslomp mee gepaard gaan, het moet efficiënt verlopen;
- de procedure mag niet belastend zijn qua tijdsinvestering en financiële gevolgen;
- er mogen zo weinig mogelijk bedreigingen van uitgaan;
- moet zeer laagdrempelig zijn, b.v geen moeilijk taalgebruik noch geavanceerde computerkennis, ...

Vijf respondenten vinden het belangrijk dat het gedecentraliseerd kan gebeuren omdat veel mensen drempelvrees hebben in een andere context dan deze die ze gewend zijn:

"Daarom zou het interessant zijn indien de beoordelaar ter plaatse zou kunnen komen, in een situatie die zo veel mogelijk vergelijkbaar is met het vrijwilligerswerk zelf. Maar dit is slechts haalbaar voor een beperkte groep. Als alle vrijwilligers dat willen, zullen ze toch naar een centrale plaats moeten komen."

"Op verschillende locaties en met verschillende teams. Maar als het niets mag kosten, kun je dat tweede bijna niet realiseren."

"Het mag wel iets kosten, maar niet aan de vrijwilliger of de organisatie of het vrijwilligerswerk in het algemeen! Dan moet er in geen geval beoordeeld worden!"

Volgens twee respondenten uit de economische sector moet er steeds een deontologische code gerespecteerd worden. Ook een aantal andere personen voegen elementen toe die tot zo'n deontologische code zouden kunnen behoren. We geven hier een opsomming vanuit de verschillende bijdragen:

- de privacy van de persoon moet beschermd worden; het portfolio is eigendom van de persoon;

- de beoordelende instantie moet beantwoorden aan voorwaarden in verband met de kwaliteit van het personeel: de assessor mag niet dezelfde persoon zijn als de begeleider (die in kaart brengt), assessoren moeten een opleiding gehad hebben en geregeld bijscholing volgen, ze moeten op de hoogte zijn van de beroepenstandaarden, het werkveld van het vrijwilligerswerk kennen, diversiteit moet gerespecteerd worden ...
- Ook aan de proef zelf moeten kwaliteitseisen gesteld worden: zes respondenten (uit vakbond, onderwijs en vorming, economie en tewerkstelling) benadrukken dat de beoordeling altijd moet gebeuren ten opzicht van een officieel erkende standaard, anders kan het certificaat geen civiel effect hebben. Met het oog op de uitwisselbaarheid kan deze standaard bepaald worden in samenspraak tussen de beroepenwereld, de vrijwilligerswereld, onderwijs en andere opleidingsverstrekkers. De standaard voor de beoordeling moet georiënteerd zijn door kenners van het vrijwilligerswerk, aldus enkele respondenten uit koepels en organisaties;
- De procedure moet verlopen volgens vooraf vastgestelde regels: ze moet objectief/duidelijk/betrouwbaar zijn (op basis van voldoende gegevens), inspraak van de persoon moet mogelijk zijn en er moet een kanaal gecreëerd worden om beroep aan te tekenen;
- Het principe van 'informed consent' moet gehanteerd worden: mensen moeten van tevoren op de hoogte zijn van de bedoeling, de werkwijze, het vervolg van de procedure. Ze moeten weten volgens welk systeem ze beoordeeld worden. Er moet een persoonlijk actieplan aan gekoppeld worden en het resultaat moet meegedeeld worden;
- De persoon moet een vorm van begeleiding krijgen om te kunnen omgaan met het resultaat. Hij moet weten dat het tijd vraagt om een ernstig portfolio te maken, dat je er eerst over geïnformeerd moet worden. Een respondent uit de tewerkstellingssector en een organisatie drukken dit elk vanuit hun eigen standpunt uit:

"Het is belangrijk om competenties ernstig te beoordelen. Geen oplistijng van vage anekdotes en bewijzen. Mensen moeten getraind of begeleid worden in het samenstellen van een portfolio. Bewijs voeren is niet gemakkelijk."

"Hoe gaan vrijwilligers begeleid worden? Want het is niet evident om zo'n portfolio samen te stellen. De organisaties kunnen daar wel een rol in spelen, stimuleren, eventueel hulpmiddelen uitwerken om stil te staan bij competenties, maar niet alleen wij. Begeleiding is ook belangrijk om op een positieve manier om te kunnen gaan met (zowel positieve als negatieve) feedback."

Een respondent uit de economische sector duidt er op dat alle randvoorwaarden waaraan de procedures moeten voldoen reeds beschreven staan in het advies 'Ruim baan voor competenties', dat door de VIONA-werkgroep EVC in opdracht van minister van Werkgelegenheid Landuyt in 2001 werd uitgebracht.

5.4.4 WELKE PERSONEN OF INSTANTIES Zouden DE BEVOEGDHEID MOETEN KRIJGEN OM EEN OFFICIEEL ERKENDE BEOORDELING UIT TE VOEREN?

Bijna twee derde van de respondenten is er van overtuigd dat de beoordeling door een onafhankelijke, erkende instantie zou moeten gebeuren, wil ze geloofwaardig zijn.

- Dit kunnen onafhankelijke instanties zijn buiten het vrijwilligerswerk, al dan niet gecentraliseerd: speciale centra voor EVC, een overheidsinstantie, ...

"Een centrale instantie, zodat voor iedereen dezelfde normen gehanteerd worden. Die mag wel sectoraal zijn opgedeeld. Er is veel uitwisseling nodig tussen verschillende sectoren."

"Als het dan toch moet, alles binnen één systeem, en absoluut in overheidshanden. Je mag het niet overlaten aan de markt. De vraag is dan: hoeveel instanties? Dan krijg je weer het probleem van de leesbaarheid van het certificaat, en dat geeft een ontwaarding."

- Het kunnen ook onafhankelijke instanties zijn binnen het vrijwilligerswerk, die vertrouwd zijn met het werkveld: het VSVw, Het Punt, de Provinciale Steunpunten Vrijwilligerswerk, een team van mensen uit verschillende organisaties die daarvoor vrijgesteld worden,... Die moeten daar dan wel voor erkend zijn, gecertificeerd door de overheid.

"De beoordeling moet in participatie en zo mogelijk in overwicht van de vrijwilligersdeskundigen gebeuren en niet door zogenaamde 'professionelen'. We moeten denken aan de eigenheid van het vrijwilligerswerk."

"De organisaties kunnen eventueel wel een toezichtcommissie oprichten die de beoordelaar in de gaten houdt."

Iets meer dan één derde van de respondenten, voornamelijk uit de groepen van organisaties, koepels en

vrijwilligers zelf, vinden dat de beoordeling door de organisaties zelf kan gebeuren, hoewel daar wel enkele kanttekeningen bij gemaakt worden in verband met de geloofwaardigheid, de belasting voor de organisatie, en het risico om vrijwilligers te verliezen bij negatieve beoordeling.

"De organisatie moet ook een stukje uitspraak kunnen doen: hoe beoordelen we in onze context wat die persoon kan? Je kunt organisaties ook zelf attesten laten afleveren! Je moet de kracht van de vrijwilligersorganisaties niet onderschatten. Ze moeten voldoen aan de regels van het decreet en krijgen pas hun subsidies als ze 'goed bezig zijn'."

"Externe instellingen kunnen er over waken dat de beoordeling in de verschillende verenigingen op dezelfde manier gebeurt."

Een respondent uit een organisatie vindt dat beoordeling eigenlijk door iedereen kan, als het maar voldoende 'deskundig' gebeurt. De band met de sector en de objectiviteit van de gegevens zijn hierbij van cruciaal belang. Een andere respondent uit het vakbondsmilieu stelt als voorwaarde dat de beoordeling los staat van de werkgever.

Dit in tegenstelling tot een tweetal respondenten uit de onderwijs- en opleidingssector, die vinden dat de toetsing moet plaatsvinden door de instelling waar men gaat leren, resp. door de werkgever in functie van wat hij nodig heeft.

"Als competenties worden ingeroepen om een bepaalde certificering binnen onderwijs te krijgen, lijkt het mij toch logisch dat onderwijs daar zelf een beoordeling aan kan geven. Het zou ook geruststellend zijn voor onderwijs, anders ga je toch spanningen krijgen ..."

Deze zaak overlaten aan private assessmentbureaus ziet men niet zo zeer zitten, want die vragen veel geld, "en dat kan je niet van een vrijwilliger verwachten."

Tenslotte vat een respondent uit de overheidsadministratie dit hoofdstuk als volgt samen:

"Wie de instanties ook zijn, ze moeten borg staan voor een correcte, gelijke behandeling. Voor de rest is het veel te vroeg om hier al over na te denken."

5.4.5 WELKE PERSONEN OF INSTANTIES ZOUDEN BEVOEGDHEID MOETEN KRIJGEN OM OFFICIEEL ERKENDE CERTIFICATEN TE VERSTREKKEN?

Na de beoordeling zou volgens een vrijwilliger in tweede instantie de Vlaamse overheid een rol kunnen spelen voor het ratificeren en certificeren van de attesten (cfr. animatorattest). Een respondent uit het tewerkstellingsmilieu twijfelt er aan of je het voor het vrijwilligerswerk zo ver moet doordrijven dat de beoordelaar niet diegene is die het certificaat verstrekt:

"Ik weet niet of je zo ver moet gaan als in een professionele context, waar een organisatie het assessment doet en een rapport maakt, en nog een andere organisatie de competenties al dan niet erkent."

In elke geval is er nood aan een Vlaamse regeling om tot een Vlaams erkend certificaat te komen, aldus een respondent uit de economische sector. Een respondent uit onderwijs ziet de certificering louter binnen onderwijs, eventueel in samenspraak met de vrijwilligerssector.

SAMENVATTING THEMA 4

Los van de vraag naar de praktische haalbaarheid, vinden de meeste respondenten het zeer moeilijk en te vroeg om reeds na te denken over een concrete procedure. Toch worden een aantal aandachtspunten naar voor geschoven.

Afhankelijk van de finaliteit van de beoordeling, ziet men twee mogelijkheden om zo'n procedure in de praktijk te brengen:

- 1) indien men het eerder vrijblijvend opvat: een beoordeling binnen het vrijwilligerswerk via een 'light'-procedure, b.v. binnen de organisaties zelf, door een speciale commissie, of door de onafhankelijke steunpunten vrijwilligerswerk. Dit zou een attest opleveren dat enkel waarde heeft binnen het vrijwilligerswerk.
- 2) indien men een civiel effect beoogt: een beoordeling buiten het vrijwilligerswerk, ten opzicht van erkende standaarden. Dit kan gebeuren door onafhankelijke instanties: speciale EVC-centra, overheid, eventueel werkgever of opleidingsinstelling.

Belangrijk is dat de eigenheid van het vrijwilligerswerk voldoende gerespecteerd wordt.

Beoordeling van het portfolio is vooral noodzakelijk in het tweede geval. Niet alle vrijwilligerscompetenties zijn even makkelijk objectiveerbaar. De vraag rijst welke standaard je hanteert. Volgens sommigen is een objectieve, externe beoordeling enkel mogelijk op wat meetbaar is, en zal voor de beoordeling van vaardigheden en attitudes, die typisch zijn voor het vrijwilligerswerk, toch steeds een inbreng van de organisaties zelf nodig zijn. Respondenten uit onderwijs en opleiding vinden dat een toetsing en certificering enkel kan binnen onderwijs.

In verband met de beschikbaarheid en betrouwbaarheid van bewijsstukken wordt er door heel wat respondenten op gewezen dat een bijkomend assessment vaak noodzakelijk zal zijn. Sommigen vinden het belangrijk om voor het vrijwilligerswerk niet te werken met de 'harde' assessmentmethoden zoals observaties, testen, enz... , maar eerder alternatieve methoden voorstellen (criteriumgericht interview, vragenlijst voor zelfbeoordeling, ...).

Heel wat randvoorwaarden of elementen die kunnen behoren tot een deontologische code worden opgesomd: beoordeling kan enkel op vraag van de vrijwilliger zelf en moet haalbaar en laagdrempelig (lieft gedecentraliseerd) zijn. De privacy moet beschermd worden. Beoordelaars en proeven moeten voldoen aan kwaliteitseisen (erkende standaarden!) en georiënteerd zijn door kenners van het werkveld van het vrijwilligerswerk. De persoon moet vooraf op de hoogte zijn van het verloop van de procedure en moet zeker een vorm van begeleiding krijgen.

5.5 THEMA 5: BEKENDMAKING EN PROMOTIE VAN EVC

In een laatste thema tenslotte, polsen we naar de bekendheid van EVC in de verschillende sectoren. Moet het concept actief gepromoot worden en hoe en door wie kan dat eventueel gebeuren? Zijn er al initiatieven voor informatieverspreiding en opinievorming opgezet in bepaalde sectoren?

5.5.1 IS EVC GEKEND IN UW SECTOR/CIRCUIT? DOOR WELKE MENSEN WEL/NIET?

Bij de meeste vrijwilligersorganisaties is EVC niet (als dusdanig) gekend. Bij sommige grotere organisaties, b.v. binnen de jeugdsector, Oxfam-Wereldwinkels, Rode Kruis, ... is men op beleidsniveau wel op de hoogte; bij Oxfam-Wereldwinkels is het thema stilaan aan het doordringen naar het niveau van de lokale coördinatoren. Een respondent denkt dat het begrip EVC in de socioculturele sector nog in embryonale toestand is, maar dat het competentiedenken wel al ingang gevonden heeft. Ook in de sportsector is men bezig rond competenties van vrijwilligers.

Volgens een respondent uit de overheidsadministratie is EVC goed gekend; er worden discussies over gevoerd. Ook binnen de onderwijssector en de vakbond is het een punt van discussie:

"De vraag is of de vakbond er in mee moet gaan. Het is marktgericht maar biedt natuurlijk ook kansen voor de werknemers en voor werkzoekenden, zeker voor de moeilijker doelgroepen en kortgeschoolden."

Twee respondenten uit de economische sector hadden er al over gehoord, "maar echt kennen is veel gezegd."

In de sector van Basiseducatie is EVC nog weinig bekend. Deze respondent waarschuwt voor een verkeerd gebruik van de term EVC:

"EVC en portfolio zijn trendwoorden die te pas en te onpas gebruikt worden (b.v. vrijstellingen kunnen krijgen, toetsen ontwikkelen, vrijstellingsbeleid, ... Het is een term die vele ladingen dekt."

5.5.2 MOETEN ER DINGEN GEBEUREN OM EVC BEKENDHEID TE GEVEN? WELKE EN WAAROM?

Een deelnemer uit de economische sector vindt dat er nog veel sensibilisering nodig is, overall, want competenties worden immers overall opgebouwd. Maar toch vooral bij de mensen zelf en bij onderwijs en opleiders. Dit wordt beaamd door een respondent uit de sector van tewerkstelling:

"Zoals men mensen heeft gesensibiliseerd rond Levenslang Leren, met promotie, met opleidingscheques, leerbewijzen en dergelijke, moeten er ook hier promotiecampagnes komen als je dit op grote schaal wil bekendmaken."

Een respondent uit de sector van onderwijs en opleiding vindt dat EVC per sector in het vrijwilligerswerk bekend moet gemaakt worden, maar dat niet heel Vlaanderen EVC in detail kan volgen: "Het zijn vooral de coördinatoren van verenigingen, die er in de praktijk mee moeten werken, die men moet sensibiliseren en praktische informatie verschaffen."

Hoewel een vrijwilliger en een vertegenwoordiger uit een organisatie vinden dat je ook zonder concrete procedure organisaties al kan informeren en vrijwilligers kan motiveren om er in mee te denken, vinden een tiental respondenten uit de verschillende sectoren dat het begrip nu nog te vaag is en dat men het pas kan promoten wanneer er meer eenduidigheid over bestaat.

"Meer promotie is belangrijk, maar het vraagt veel tijd. We zitten nog midden in een groeiproces. De begrippen beginnen bekend te worden bij politici en tekstschrijvers, maar het zit nog niet in de hoofden van de mensen. Meer duidelijkheid zou goed zijn."

Twee respondenten uit de economische sector en een vakbond vinden dat er eerst een EVC-systeem moet komen voor je het bekend kan maken. Er is een Vlaams beleid nodig rond EVC: "Cruciaal is eerst een procedure te hebben waaraan dan een promotiecampagne kan gekoppeld worden."

Volgens een respondent uit de onderwijssector moet er over de initiatieven die er zijn op vlak van EVC meer dialoog komen, b.v. met andere opleidingsverstrekkers en sociale partners. Een respondent uit de overheidsadministratie vindt het ook voor de jeugdsector hoognodig om het gesprek aan te gaan:

"Het debat in de landelijke structuren moet absoluut gaan gebeuren voor het jeugdwerk. Nu men toch de attestering binnen het jeugdwerk moet herzien, bekijkt men dat best ook ineens in functie van EVC. Men zit met het dilemma dat men een hoge waarde hecht aan het attest, maar dat de verenigingen zo veel mogelijk autonomie willen behouden. Maar als maatschappelijke erkenning eraan komt, wil men er zeker mee in."

Vanuit de hoek van de vrijwilligers, de koepelorganisaties en onderwijs zijn er zes respondenten die vinden dat mensen meer moeten gestimuleerd worden om hun vrijwilligerservaring kenbaar te maken en dat zij daarbij zouden moeten geholpen worden. De verenigingen zouden daarbij een stimulerende rol kunnen spelen. De respondent uit de onderwijssector vindt dat men aan jonge mensen al op school zou moeten leren hoe je zo'n oplistijng maakt van competenties en een portfolio samenstelt.

Een respondent uit een koepelorganisatie en een uit het onderwijsmilieu vinden het nuttig dat het begrip EVC meer ingang zou vinden omdat het de mogelijkheid biedt om vrijwilligers maatschappelijk sterker te valoriseren in hun werk.

"Vrijwilligers zijn vaak bescheiden, maar hun werk heeft een enorm belang. Zij mogen een soort van return krijgen, een maatschappelijke erkenning, door wat ze intussen verworven hebben voor zichzelf ook professioneel te kunnen gaan benutten."

Een andere respondent uit het onderwijsmilieu vindt dat er geen promotie moet gemaakt worden rond EVC maar dat men wel het vrijwilligerswerk moet erkennen, op een andere manier.

5.5.3 WELKE INITIATIEVEN ZIJN ER REEDS GENOMEN IN UW EIGEN SECTOR VOOR INFORMATIEVERSPREIDING EN/OF OPINIEVORMING ROND EVC?

Een vrijwilliger, twee respondenten uit de economische sector en een respondent uit de overheidsadministratie stellen dat er in hun sector of milieu nog niets ondernomen werd rond EVC, volgens één respondent omdat er eerst nog meer studiewerk nodig is. De respondent uit de administratie stelt dat de informatieverbreiding gebeurt via de koepelorganisaties en niet via de administratie, waar men trouwens problemen heeft met het thema EVC omdat men vreest dat de sector zichzelf niet zal blijven.

Volgens een viertal respondenten wordt er in de organisatie (2), instelling (ziekenhuis) of sector (sport) wel nagedacht en gewerkt rond competenties. Bv. in functie van competentie management, een 'Dag van de Trainer' in de sportsector en een campagne (met studiedag) 'Van vrijwilligerswerk word je rijk' naar lokale coördinatoren toe in een solidariteitsorganisatie. Bij VDAB is men bezig met het thema.

Een aantal organisaties of sectoren zijn reeds expliciet met het thema EVC bezig (geweest), voornamelijk met de bedoeling om meer duidelijkheid te krijgen en in de toekomst bepaalde beleidskeuzes te kunnen maken: een studiedag van Jint, een geplande enquête bij vrijwilligers van het Rode Kruis, een themagroep binnen SoCius. Bij het Vlaams ABVV heeft men over EVC een standpunt ingenomen tijdens het congres en wordt er ook aan informatiedoorstroming gewerkt. De sector basiseducatie heeft een pilootproject uitgevoerd rond EVC, maar verdere disseminatie bleef beperkt tot deelname aan de 'Vlaamse EVC-dag'.

Een respondent uit onderwijs, die partner is in de stuurgroep EVC, deelt mee dat in september 2004 de 'Lage landenconferentie' plaatsvond voor uitwisseling binnen een beperkte groep. In 2005 komt er een open conferentie om zo EVC ingang te doen vinden in de verschillende sectoren.

De sector onderwijs is al het verst gevorderd in het opzetten van concrete initiatieven rond EVC:

"In het Hoger Onderwijs begint het concept al ingang te vinden met het 'credit systeem' waarbij men punten kan verzamelen voor een certificaat (later zullen ook 'credit transfers' mogelijk worden); in het lager en middelbaar moet men nog uitzoeken hoe men het kan organiseren. Ook wat men in vrijwilligerswerk geleerd heeft, kan er in een verre toekomst bij."

"Via het modulair systeem binnen onderwijs gaat men wel degelijk EVC betrekken in de toekenning van vrijstellingen voor bepaalde modules. Ten dele gebeurt het al: bepaalde opleidingen (jeugd- en gehandicaptenzorg, kinderzorg en nu ook begeleider en animator voor bejaarden) steunen grotendeels op de praktijkcompetentie van mensen. Vanuit onderwijs wordt erkend dat bepaalde beroepen vooral al doende geleerd worden. We plegen daarom overleg om te zien welke vrijstellingen we kunnen geven voor welke modules. Er is toch al een grote openheid. Er is al een zekere systematiek, maar routine nog niet."

"Er is al een EVC-procedure voor een verkorte opleiding leraar lagere school. In dat portfolio kan je ook vrijwilligerswerk opnemen. Dat wordt dan getoetst aan een standaard binnen de opleiding. Een tweede

project loopt bij verpleegkunde: daar krijgt men reeds vrijstellingen of zelfs het diploma op basis van ervaring, dus rechtstreeks toegang tot het beroep of de opleiding.”

5.5.4 WELKE ACTOREN HEBBEN EEN BELANGRIJKE ROL IN DE BEKENDMAKING VAN EVC?

Over de vraag welke actoren een rol hebben in de bekendmaking van EVC lopen de meningen nogal uiteen:

Twee respondenten uit de organisaties zien een belangrijke rol weggelegd voor hun organisatie zelf wat de doorstroming betreft naar de lagere niveaus. Volgens een respondent uit de administratie moet voor de jeugdsector het Steunpunt Jeugd een voortrekkersrol opnemen. Het verschaffen van informatie is immers één van hun hoofdopdrachten.

Drie respondenten (een uit de economische sector en twee uit de sector van onderwijs en opleiding) vinden dat het VSVw hierin een rol kan spelen, volgens een van deze respondenten op voorwaarde dat onderwijs er ook in betrokken wordt en zich erkend voelt. Volgens een andere respondent is er nood aan een gemeenschappelijke visie voor Vlaanderen, maar moet het wel per sector vertaald of ingekleurd worden.

Een meerderheid van respondenten vindt toch dat de overheid de belangrijkste verantwoordelijkheid moet nemen in de bekendmaking van het thema EVC, al dan niet in combinatie of in samenspraak met andere actoren:

“ALS het moet gebeuren, dan door overheid en onderwijs.”

“De overheid, het middenveld, iedereen die met vrijwilligers werkt en die hierin iets ziet.”

“De overheid, vakbonden (want het is uiteindelijk een systeem dat de positie van de werknemers kan verbeteren); het vrijwilligerswerk zelf, de VDAB; een gezamenlijke inspanning.”

“Er is een belangrijke opdracht weggelegd voor de overheid in verband met sensibiliseren rond de diplomacultus.”

Een respondent uit de economische sector en twee uit onderwijs en opleiding wijzen er op dat het denkwerk in verband met de verspreiding van het EVC-gedachtegoed verricht wordt binnen Diva, samen met de kabinetten van de betrokken sectoren. Dit zijn: de departementen tewerkstelling, economie, onderwijs, en sociaal-cultureel werk.

“Het Departement Welzijn is er nog niet in betrokken, en dat is een gemis, want er zijn b.v wel projecten kinderopvang en verpleegkunde.”

SAMENVATTING THEMA 5:

Bij de meeste vrijwilligersorganisaties is EVC nog niet als dusdanig gekend. Wel wordt er hier en daar rond competenties gewerkt en is men bij sommige grotere organisaties op beleidsniveau de hoogte van het thema. In functie van beleidskeuzes heeft men in een aantal sectoren en organisaties wel al specifieke initiatieven opgezet (of is men dit van plan): jeugdsector, Rode Kruis, SoCiuS, Vlaams ABVV, Basiseducatie. Mede door de evolutie naar het systeem van modulair onderwijs, is de sector onderwijs is al het verst gevorderd in het opzetten van concrete initiatieven rond EVC en kunnen voor bepaalde opleidingen reeds vrijstellingen verkregen worden via een EVC-traject.

Er is zeker nog behoefte aan een degelijke informatieverspreiding, maar velen vinden dat er eerst meer duidelijkheid moet komen over het concept en de procedure, vooraleer het verder gepromoot wordt. Volgens sommigen moeten mensen meer gestimuleerd worden om hun vrijwilligerservaring kenbaar te maken. Over de vraag wie deze taak ter harte moet nemen, heerst geen eenduidigheid, maar velen zien daar een belangrijke rol weggelegd voor de overheid, al dan niet in combinatie met andere actoren: organisaties, het VSVw, onderwijs, vakbond, VDAB.

6. Conclusies en aanbevelingen

Algemeen wordt aanvaard dat mensen via het vrijwilligerswerk kunnen bijleren en (sleutel)competenties kunnen ontwikkelen. Toch rijst de vraag of vrijwilligerscompetenties als dusdanig in de verf moeten gezet worden, dan wel of er niet eerder meer inspanning geleverd moet worden voor de waardering van het vrijwilligerswerk op zich.

Over het algemeen vindt men het in kaart brengen van vrijwilligerscompetenties wel nuttig, maar op de vraag hoe ver je daarin mag of moet gaan, bestaat helemaal geen consensus. Sommige respondenten opteren voor beoordelingen, maar binnen de 'veilige' structuren van het vrijwilligerswerk zelf, terwijl anderen enkel waarde toekennen aan een beoordeling als dat door externe, objectieve partners wordt uitgevoerd.

Niet alle competenties lenen zich tot een zelfde vorm van accurate meting. De wenselijkheid van objectivering hangt af van de uiteindelijke finaliteit van de EVC-procedure. Er bestaat wel een consensus dat de eigenheid van het vrijwilligerswerk voldoende gerespecteerd moet worden, m.a.w. dat vrijwilligerscompetenties niet meteen vergeleken kunnen of mogen worden met competenties die men eist in een professionele context.

De kwestie van het verlenen van een civiel effect aan vrijwilligerscompetenties vereist verdere discussie en uitklaring. Ook de discussie voor wie EVC-procedures prioritair zijn, blijft actueel: een uitspraak over een al dan niet doelgroepgerichte aanpak blijkt op dit moment onmogelijk.

Er is zeker nog behoefte aan een degelijke informatieverbreiding over het concept EVC en aan een beleidskader op Vlaams niveau.

Samenvattend kunnen we stellen dat dit eerste verkennend onderzoek een goede aanzet geeft tot reflectie en analyse van de mogelijkheden die EVC het vrijwilligerswerk zou kunnen bieden. Heel wat argumenten werden in kaart gebracht en aandachtspunten geformuleerd. Deze vormen dan ook een goede basis voor verder concreet onderzoek.

Het onderzoek naar de wenselijkheid van een volledig EVC-traject is en blijft belangrijk, gezien de uiteenlopende meningen die hierover circuleren. We merken dat er grote verschillen bestaan in de mate waarin EVC reeds deel uitmaakt van het denken en/of het handelen binnen sectoren en organisaties.

De informatie die via dit exploratief onderzoek verzameld werd, kan ook aangewend worden als uitgangsmateriaal voor verdere discussie en opinievorming in de respectievelijke sectoren van het Maatschappelijk Middenveld waar vrijwilligerswerk een belangrijke plaats inneemt.

Bijlagen

1. Lijst van deelnemende actoren
2. Semi-gestructureerde vragenlijst voor de bevraging

Bijlage 4

STANDPUNTEN UIT DE WDT I.V.M DE BEVRAGING ROND EEN VOLLEDIGE EVC-PROCEDURE VOOR HET VRIJWILLIGERSWERK

Aanwezig:

Marc Haertjens (BON),

Tine Maes (KAV),

Diane Mandelings (VCA),

Nancy Toussaint (FOV),

Katrien Van Kets (VSF)

Aangezien de leden van de WDT niet deelnamen aan de focusgroepen voor de bevraging rond 'EVC en vrijwilligerswerk', werd op de vergadering van 14/10/04 nog eens gepolst naar de mening van de aanwezigen m.b.t de verschillende thema's die aan bod kwamen in de vragenlijst. Hierna volgt het overzicht van hun antwoorden.

1. Is het vrijwilligerswerk een forum om nieuwe dingen te leren?

Dit is evident: je leert in het vrijwilligerswerk op drie manieren:

- informeel: je leert continu van al je ervaringen (dit wordt moeilijk erkend)
- semi-formeel: je verwerft competenties om te kunnen functioneren als vrijwilliger (taakgerichte competenties die makkelijk erkend worden)
- formeel: professionaliseren van de vrijwilligerstaken door b.v. een opleiding te volgen (dit wordt erkend en geattesteerd)

2. Is het interessant voor vrijwilligers om de competenties die ze verwerven in het vrijwilligerswerk te inventariseren?

- dit geeft kans om bewust te worden van de eigen mogelijkheden
- objectiveren van kennis en kunde
- leidt tot meer zelfvertrouwen en zelfkennis, persoonlijkheidsontwikkeling
- het kan een aanzet geven tot het persoonlijk nemen van nieuwe initiatieven
- helpt om te zien waar blinde vlekken zitten: waar is nog bijscholing nodig?
- verrijken van een cv
- op die manier kan men waardering voor de vrijwilliger laten blijken
- het kan mensen afschrikken om met de neus op de 'negatieve competenties' te worden gedrukt

3. Hoe sta je tegenover een beoordeling en certificering van vrijwilligerscompetenties? Welke mogelijkheden en bedreigingen kan dit inhouden?

Mogelijkheden:

- certificeren is een *kans* maar mag niet de regel/norm worden
- kan positief zijn als het een combinatie is van zelfbeoordeling en feedback van een beoordelaar (objectivering), in functie van zelfontwikkeling, eigen perspectieven, vormingsnoden

Risico's:

- rush naar certificaten
- certificering kan een doel op zich worden (los van eigenlijke inhoud van het vrijwilligerswerk)
- niet alle vrijwilligers willen beoordeeld worden (kan afschrikkend werken)
- spontaniteit in vrijwilligerswerk kan verloren gaan
- segmentering hoger geschoolden - lager geschoolden
- gebruik door organisaties als selectiemiddel voor vrijwilligers en als evaluatiemiddel waaraan sancties gekoppeld zijn

Certificeren: kan op eigen vraag van de vrijwilliger

4. Hoe zou zo'n beoordelingsprocedure er in de praktijk moeten uit zien?

- hier zijn momenteel nog te veel vragen rond om daarop al een antwoord te kunnen geven
- ontwikkelen van een laagdrempelig instrument en i.f.v. wat de betrokkene ermee wil doen (verkorte opleiding, loopbaanheroriëntering, zelfverrijking, ...)
- B.v. een gelaagd portfolio met - sleutelcompetenties
- transversale competenties
- taakgerichte competenties
- beoordeling zal waarschijnlijk moeten gebeuren door centrale commissie(s)

Voorwaarden voor beoordeling:

- respecteren van de privacy
- 'informed consent': de persoon moet vooraf op de hoogte zijn van de procedures, de implicaties, wat gebeurt er met de resultaten, enz...
- 'kwaliteitsborging'

5. Vind je dat EVC meer bekendheid moet krijgen en moet gepromoot worden?

- mensen bewust maken van hun eigenwaarde is positief. Daarom is het belangrijk om EVC bekend te maken
- EVC komt toch sowieso op ons af, dus best mensen zo veel mogelijk informeren maar op een duidelijke manier: kansen en bedreigingen duiden zodat de discussie juist gevoerd wordt
- overleg is nodig met de sector om behoeften en noden te kennen
- voldoende beleidsaandacht
- EVC mag niet alleen gericht zijn op arbeid

Bijlage 5

BESTUURSCOMPETENTIES VAN VRIJWILLIGERS REFERENTIELIJST VAKTECHNISCHE COMPETENTIES

Inleiding

Vrijwilligers die bestuursfuncties vervullen, die mee helpen instaan voor de goede werking van een lokale vereniging of een afdeling van een grotere organisatie, of die verantwoordelijk zijn voor concrete projecten of activiteiten, voeren allen samen een enorme verscheidenheid aan taken uit. In elke sector krijgen zij een specifieke benaming, van kernlid over clubbestuurder tot comité-medewerker of leiding. We proberen hen verder te vatten onder de algemene term 'bestuursvrijwilligers'. Om hun taken naar behoren te kunnen uitvoeren, moeten deze mensen beschikken over heel wat kennis, vaardigheden en attitudes. Het samenspel van deze drie elementen noemen we 'competenties'.

In het kader van het project 'EVC voor bestuursvrijwilligers in het Maatschappelijk Middenveld' wordt – voor het eerst in Vlaanderen – een poging gedaan om de uitgebreide waaier aan vaktechnische competenties van bestuursvrijwilligers zo volledig mogelijk in kaart te brengen (met uitzondering van de taken die zeer specifiek zijn voor een bepaalde sector en dus moeilijk te veralgemenen zijn). De bedoeling is zeker niet om aan de hand van dit schema criteria op te leggen aan nieuwe kandidaat-bestuursvrijwilligers. Integendeel, we willen juist mensen aanmoedigen om even stil te staan bij de vele competenties die zij via hun vrijwillig engagement ontwikkelen en die hen van dienst kunnen zijn in andere levenssferen, bv. voor de toegang tot een opleiding of de arbeidsmarkt. Het project wil mensen op termijn een handig instrument bieden om hiermee naar buiten te komen.

Voorliggend document is daarbij het vertrekpunt en werd in het kader van het pilootproject omgevormd tot een handig invulschema, waarin de bestuursvrijwilliger de taken kan aanduiden die hij/zij in het kader van zijn/haar bestuursfunctie(s) heeft uitgevoerd. De individuele bestuursvrijwilliger zal dus via dat invulschema uit heel deze bundel slechts de competenties selecteren die voor hem of haar van toepassing zijn. Dit document dient als algemeen overzicht, als **referentiekader**.

Opbouw van de competentielijst

De competenties waarover de bestuursvrijwilligers beschikken hebben we gegroepeerd in een achttal **competentiedomeinen**, namelijk:

- Competentiedomein 1: 'organisatie van activiteiten'
- Competentiedomein 2: 'inhoudelijk beleid'
- Competentiedomein 3: 'medewerkers- en ledenbeleid'
- Competentiedomein 4: 'financieel beheer *en beleid*'
- Competentiedomein 5: 'public relations en externe communicatie'
- Competentiedomein 6: '(niet-financieel) administratief beheer'
- Competentiedomein 7: 'logistiek beheer'
- Competentiedomein 8: 'algemene coördinatie en leiding / beheer en beleid'

Binnen deze competentiedomeinen onderscheiden we twee niveaus. Enerzijds zijn er de competenties op het niveau van het organiseren van activiteiten. Hiertoe behoort het competentiedomein 1. Anderzijds onderscheiden we de competenties die te maken hebben met het beheer en het bestuur van een organisatie. Hiertoe behoren de competentiedomeinen 2 t.e.m. 8.

Het is evident dat sommige deeltaken meerdere keren terugkomen in verschillende competentiedomeinen. Het gaat dan over competenties waarover de meeste bestuursvrijwilligers sowieso moeten beschikken, ongeacht de taak die hij of zij uitvoert, b.v. vergaderen, communiceren, discussiëren, evalueren en plannen,... Hoewel het onmogelijk is om een overlap volledig te vermijden, hebben we toch geprobeerd om deze '**domeinoverschrijdende**' taken/competenties te groeperen. Ze werden achteraan ondergebracht in een aparte rubriek.

Elk competentiedomein is opgebouwd volgens het zelfde stramien:

- Titel, bv. '*Competentiedomein 3: leden- en medewerkersbeleid*': benoemt een samenhangend geheel van deelcompetenties
- In het vet staan de verschillende competenties (niet exhaustief) omschreven die deel uitmaken van een competentiedomein
- Daaronder staan per competentie een aantal deeltaken of processen vermeld (niet exhaustief) die een idee geven waaruit de bovenvermelde competentie zoal KAN bestaan.
- In de rechter kolom worden telkens enkele mogelijke producten vermeld die het resultaat KUNNEN zijn van de uitgevoerde taken en die eventueel kunnen dienen als bewijsstuk.

I. BEKNOPT OVERZICHT VAN DE COMPETENTIEDOMEINEN

ACTIVITEITENNIVEAU

Competentiedomein 1: 'organisatie van activiteiten'

ORGANISATIENIVEAU

- Competentiedomein 2: 'inhoudelijk beleid'
- Competentiedomein 3: 'medewerkers- en ledenbeleid'
- Competentiedomein 4: 'financieel beheer en beleid'
- Competentiedomein 5: 'public relations en externe communicatie'
- Competentiedomein 6: '(niet-financieel) administratief beheer'
- Competentiedomein 7: 'logistiek beheer'
- Competentiedomein 8: 'algemene coördinatie en beheer'

DOMEINOVERSCHRIJDENDE COMPETENTIES van bestuursvrijwilligers

II. GEDETAILLEERD OVERZICHT VAN DE 'VAKTECHNISCHE' COMPETENTIES VAN BESTUURSVRIJWILLIGERS

'VAKTECHNISCHE' COMPETENTIES VOOR HET ORGANISEREN VAN EEN ACTIVITEIT

DOMEIN 1: 'ORGANISEREN VAN ACTIVITEITEN'

Competentie: de bestuursvrijwilliger is in staat om op adequate wijze...

C1.1: ... *prospectie te doen van mogelijke werkhema's, zodanig dat er voldoende ideeën zijn om de doelstellingen van de werking om te zetten in concrete activiteiten.*

DEELTAKEN/PROCESSEN

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- inhoudelijke inspiratie of ideeën opdoen bij leden/medewerkers/andere organisaties, ...
- ideeën losweken bij medewerkers
- overlegvergaderingen organiseren
- de ideeën voor mogelijke activiteiten aftoetsen aan de lange termijn-planning en visie van de organisatie
- ...

MOGELIJKE PRODUCTEN/BEWIJSSTUKKEN

- verslagen van overlegvergaderingen
- inventaris van ideeën en thema's voor nieuwe activiteiten
- ...

C1.2: ... *een creatief denk- en verwerkingsproces te voeren om abstracte, inhoudelijke ideeën om te zetten in concrete activiteiten met een duidelijk programma en werkvorm.*

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- doelstelling en doelpubliek van de activiteit bepalen
- een inhoudelijk voorstel voor de activiteit uitwerken, aangepast aan de doelgroep
- een geschikte methode of werkvorm bepalen
- de haalbaarheid van mogelijke activiteiten aftoetsen aan de beschikbare mensen/middelen
- zich ervan verzekeren dat de mogelijke activiteit gesteund zal worden door de leden
- zoeken naar en overleggen met mogelijke partners indien men de activiteit in samenwerking wil opzetten -
- het plan voorstellen en bespreken met collega-bestuursleden, Raad van Beheer,...
- een aantrekkelijk programma opstellen
- ...

- schematisch, gestructureerd voorstel
- sneuvelnota
- voorstelling van mogelijke praktische werkvormen
- voorlopig programma
- contacten met mogelijke partners
- ..

C1.3: ... de activiteit zodanig uit te werken dat ze in overeenstemming is met het beschikbare budget.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- een raming maken van de verschillende uitgaven en inkomsten
 - overleg plegen met de financieel verantwoordelijke en het plan toetsen aan het beschikbare budget
 - prijzen vastleggen voor toegang tot de activiteit en te verkopen producten
 - ...
- kostenraming
 - offertes
 - prijslijst
 - (eventueel) winst- of verliescijfers van de activiteit
 - ...

C1.4: ... kanalen voor financiering te onderzoeken en aan te spreken, om financiële middelen te verkrijgen voor de activiteit.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- mogelijke subsidiekanalen detecteren en aanspreken (kent structuren in het beleid)
 - een subsidiedossier uitwerken en verdedigen
 - een lijst van mogelijke sponsors opstellen
 - lobbywerk verrichten bij gemeente, privé-sponsors, ...
 - andere vormen van financiering bedenken en uitwerken, b.v. tombola, verkoop, ...
 - ...
- subsidiedossier
 - sponsorlijst
 - opbrengstcijfers van een fondsenwervingsactie
 - advertenties in een programmaboekje
 - ...

C1.5: ... de praktische en logistieke voorbereiding van de activiteit te organiseren, zodat deze vlot en volgens planning kan verlopen.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- (werkgroep)vergaderingen beleggen
 - de informatie en het materiaal verzamelen dat nodig is voor de activiteit
 - medewerkers mobiliseren
 - een taakverdeling opstellen
 - contacten leggen en afspraken maken met externe medewerkers
 - reservaties en bestellingen doen (lokalen, traiteur, ...)
 - huur van lokalen, materialen, ... regelen
 - ...
- verslagen van vergaderingen
 - draaiboek
 - taakverdeling
 - afsprakennota's
 - bestelbonnen en facturen
 - reservatiedocumenten
 - contracten
 - ...

C1.6: ... *publiciteit te maken voor de geplande activiteit, zodanig dat velen op de hoogte zijn en worden aangelokt.*

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- vormen van publiciteit uitzoeken
 - een uitnodiging/affiche/folder/spot (laten) opstellen
 - publiciteit laten drukken
 - de pers en andere belangstellenden contacteren
 - een netwerk in werking stellen om promotie te maken
 - zorgen voor een efficiënte verspreiding van de uitnodiging/affiche
 - ...
- uitnodiging
 - affiche, folder
 - perstekst
 - succesvolle opkomst
 - artikel of vermelding in de (lokale) pers
 - ...

C1.7: ... *de uitvoering van de activiteit zodanig te coördineren dat alles gesmeerd loopt en iedereen tevreden is over het verloop.*

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- taken delegeren
 - de verschillende medewerkers coördineren
 - externe medewerkers opvangen
 - hulp of versterking zoeken of zelf inspringen indien nodig
 - snel een oplossing bedenken voor een onverwacht probleem
 - ...
- taakverdeling
 - onderlinge afspraken
 - draaiboek van de activiteit
 - ...

C1.8: ... *te spreken in publiek of voor groepen, zodat een boodschap of uitleg duidelijk en verstaanbaar is voor de toehoorders.*

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- een activiteit of spreker inleiden: schetsen van de bedoeling en de context
 - een toespraak houden
 - het programma van een activiteit presenteren en toelichten
 - ...
- schriftelijke voorbereiding van een toespraak of uitleg
 - opname
 - positieve reacties van publiek of deelnemers
 - ...

C1.9: ... een vorming of lezing te geven rond een inhoudelijk thema die aantrekkelijk is en duidelijk gestructureerd is.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- de nodige opzoekingen doen voor inhoud en illustratie van de vorming of lezing
- de inhoud van de vorming of lezing duidelijk structureren
- visueel ondersteuningsmateriaal hanteren (b.v. powerpoint, dia's, video, ...)
- methoden toepassen die de aandacht vestigen en de interactie met het publiek bevorderen
- een schriftelijke neerslag uitwerken van de vorming of lezing
- ...

- schriftelijke voorbereiding van een vorming of lezing
- visueel ondersteuningsmateriaal
- positieve reacties van publiek of deelnemers
- evaluatieformulieren
- vaak uitgenodigd worden om te gaan spreken
- ...

C1.10 ... activiteiten of groepen te leiden en/of begeleiden, zodanig dat iedere deelnemer weet wat van hem/haar verwacht wordt en iedereen zich goed voelt in de groep.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- een spel, workshop, uitstap, ... uitwerken en voorbereiden
- dynamische en interactieve technieken uitzoeken en toepassen
- het verloop van de activiteit coördineren en in goede banen leiden
- fungeren als aanspreekpersoon voor de leden van de groep
- de groep in de hand houden, voldoende leiding geven
- zorgen dat de deelnemers betrokken zijn bij het groepsproces
- ...

- deelnemerslijst
- programma van de activiteit
- map met info, documentatie, contactgegevens, enz...
- actieve inbreng/deelname van de leden/deelnemers
- foto's, beelden
- positieve evaluaties achteraf
- ...

C1.11 ... de activiteit te evalueren zodanig dat men een duidelijk zicht heeft op de positieve en minder positieve aspecten ervan en zodat aandachtspunten voor de toekomst kunnen geformuleerd worden.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- bij deelnemers en/of medewerkers nagaan hoe de activiteit en de voorbereiding ervan verliep (b.v. op vlak van inhoud, organisatie, samenwerking, succes, financieel, ...)
- een aangepaste evaluatietechniek uitkiezen en toepassen
- conclusies trekken voor de toekomst
- ...

- evaluatieformulieren
- evaluatieverslag
- aanbevelingen voor de planning van volgende activiteiten
- ...

C...

COMPETENTIES VOOR HET LEIDEN EN BEHEREN VAN EEN ORGANISATIE OF LOKALE WERKING

DOMEIN 2: 'INHOUDELIJK BELEID'

Competentie: de bestuursvrijwilliger is in staat om op adequate wijze:

C2.1: ... een visie en missie te (helpen) ontwikkelen zodanig dat de organisatie een strategie op lange termijn kan ontplooiën binnen de actuele maatschappelijke context.

DEELTAKEN/PROCESSEN

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- achtergrondinformatie verzamelen, z'n licht opsteken bij koepel of aanverwante organisaties
- kritisch reflecteren en de actualiteit analyseren
- inspraakprocessen voor visie- en missiebepaling opzetten en begeleiden: groepsdiscussie, overlegvergadering, bevraging, ...
- deelnemen aan inspraakprocessen op hoger niveau
- een visie- of missietekst opstellen o.b.v. analyse van de actualiteit en/of gevoerde discussies
- de visie en missie van de organisatie vertalen naar een concrete strategie voor de werking
- continu naar buiten brengen van de visie in teksten voor publicatie
- ...

C2.2: ... een jaarprogramma te ontwerpen waarin de lange termijnvisie weerspiegeld wordt en dat rekening houdt met de interesses van de leden en/of medewerkers.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- de vorige jaarwerking evalueren
- een planningsvergadering of brainstorm organiseren en leiden
- voorstellen of aanvragen van medewerkers/leden/externen aftoetsen aan het lange termijnplan, de visie en/of doelstellingen van de organisatie en de lokale werking
- een jaarprogramma samenstellen dat inspeelt op de actualiteit
- een ontwerp voor het jaarprogramma voorstellen en bespreken in groep
- ...

MOGELIJKE PRODUCTEN/BEWIJSSTUKKEN

- voorstellings- en discussienota's
- resultaten van een bevraging
- visie- en of missietekst
- duidelijk geformuleerde doelstellingen van de werking of de organisatie
- bewijs van deelname aan debatten of infovergaderingen van de organisatie (op hoger niveau)
- uitgewerkte strategie, lange termijnplan
- ...

- jaarverslag met registratie van gegevens over inhoudelijke, financiële en organisatorische werking
- verslag van evaluatie- en planningsvergadering
- verzamelde informatie over inhoudelijke thema's, wettelijke aspecten en evoluties,...
- voorstel voor jaarprogramma
- ...

C2.3: ... overleg en/of samenwerking met externe belanghebbenden te organiseren (b.v. ouders van de leden van een jeugdbeweging), zodat de inhoudelijke werking gedragen wordt door een bredere groep dan de eigen leden.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- contacten beleggen met externe belanghebbenden (b.v. oudercontacten, ...)
- een enquête of bevraging van de externe belanghebbenden organiseren
- rekening houden met opmerkingen en suggesties voor de verdere werking
- inhoudelijke samenwerking opzetten met externe belanghebbenden
- gezamenlijke standpunten bepalen
- ...

C2.4: ... de samenwerking te verzorgen tussen de lokale werking en het hoger niveau van de organisatie (regionaal of nationaal), zodat het hoger inhoudelijk beleid weerklank vindt in de lokale werking en anderzijds gevoed wordt vanuit de lokale werking.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- actief deelnemen aan overleg- en inspraakmomenten en -structuren op hoger niveau (of een afvaardiging coördineren)
- overleggen op lokaal niveau om lokale standpunten te bepalen
- fungeren als informatieschakel en contactpunt in beide richtingen
- toepassen van (delen van) het programma/richtlijnen van het hoger niveau
- ...

C ...

- activiteitenoverzicht van het hoger niveau

- bewijs van deelname

- standpunten vanuit de lokale werking

- wederzijdse verslaggeving tussen de verschillende niveaus van de organisatie

- ...

DOMEIN 3: 'MEDEWERKERS- EN LEDENBELEID'

Competentie: de bestuursvrijwilliger is in staat om op adequate wijze:

C3.1: ... een beleid te ontwikkelen voor de werving van nieuwe leden en/of medewerkers (vrijwilligers of personeel), zodat er concrete stappen voor werving kunnen ondernomen worden.

DEELTAKEN/PROCESSEN

MOGELIJKE PRODUCTEN/BEWIJSSTUKKEN

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- tekorten in het medewerkers- en ledenbestand opsporen
- een wervingsplan uitwerken op lange termijn
- aandacht hebben voor structurele werving op permanente basis
- ...

- wervingsstrategie
- ...

C3.2: ... nieuwe leden en/of medewerkers aan te trekken (en te selecteren) zodanig dat het ledenbestand groeit en het medewerkersbestand (vrijwilligers of personeel) aangepast is.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- mogelijke 'visvijvers' verkennen en aanspreken
- netwerken inschakelen
- publiciteit maken, promotieactiviteiten organiseren
- informatie geven
- deelnemen aan of organiseren van selectie- en aanwervingsgesprekken
- ...

- promotie- en wervingsmateriaal (folders, affiches, ...)
- vacatures, functieprofielen- selectieprocedure met selectiecriteria
- lijst van nieuwe leden en medewerkers
- ...

C3.3: ... nieuwe leden en/of medewerkers te onthalen en in te werken zodat ze de taken naar behoren kunnen vervullen en snel ingeburgerd zijn.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- een kennismakingsgesprek of -activiteit organiseren
- informatie geven (inhoudelijk en praktisch)
- concrete taken afspreken met nieuwe medewerkers en hen erop voorbereiden
- ...

- onthaalprocedure, met bv. integratie v/e peter/meter-systeem
- infomateriaal voor nieuwelingen, voorstellingsmap, ...
- takenprofielen
- techniek om kwaliteiten en interesses van vrijwilligers in kaart te brengen
- ...

C3.4: ... de coördinatie, opvolging en begeleiding te doen van vrijwillige medewerkers, zodat iedereen een taak heeft op maat en zodat men eventuele problemen kan bespreken.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- geschikte medewerkers aanspreken en motiveren
 - een taakverdeling uitvoeren, bespreken en vastleggen, taken delegeren
 - ervoor zorgen dat de taken op elkaar afgestemd zijn en evenwichtig qua werkdruk
 - de uitvoering van taken door de verschillende medewerkers opvolgen en evalueren
 - functionerings-, motiverings- en evaluatiegesprekken voeren
 - fungeren als aanspreekpersoon voor de vrijwilligers (i.v.m. vragen, voorstellen, problemen, ...)
 - ...
- taakverdeling
 - concrete werkafspraken met medewerkers
 - overzicht van activiteiten
 - verslagen van gesprekken, vergaderingen, activiteiten
 - conclusies (uit de gesprekken) voor de verbetering van de werking
 - ...

C3.5: ... te zorgen voor een goede materiële en juridische omkadering van de medewerkers, zodat ze beschikken over de nodige middelen en kunnen werken in veilige omstandigheden.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- info geven over en voorzien in de nodige juridische omkadering, verzekering, ...
 - zorgen voor goede werkomstandigheden overeenkomstig de geldende normering
 - ...
- afsprakennota, contracten
 - investeringen in goede werkomstandigheden, materiaal
 - ...

C3.6: ... een goed groepsgevoel te creëren of verzekeren binnen de werking, met aandacht voor samenhang, evenwicht, begrip, motivatie en algemene tevredenheid.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- groepsbevorderende activiteiten organiseren
 - waken over de interne communicatie in de groep
 - vrijwilligers motiveren en op sleutelmomenten belonen voor hun inzet
 - conflicten opsporen en aanpakken
 - verzoeningsgesprekken houden
 - ...
- feesten, uitstapjes, ... speciaal voor de vrijwilligers/medewerkers
 - ledenblad
 - mogelijkheid tot ervaringsuitwisseling
 - tevredenheidstest
 - beloning, geschenken, aandelen
 - verslagen van gesprekken, activiteiten
 - ...

C3.7: ... overleg en inspraak te organiseren zodat medewerkers en/of leden ideeën of suggesties kunnen doen voor verbetering van de werking.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- teamvergaderingen en inspraakmomenten organiseren
 - mensen aansporen om ideeën te lanceren
 - openheid aan de dag leggen om nieuwe voorstellen te integreren
 - een procedure vastleggen voor de weg die voorstellen afleggen
 - ...
- een geïntegreerd overleg
 - en inspraakbeleid
 - ideeënbus, opmerkingenschrift
 - verslagen van vergaderingen
 - enquête bij medewerkers/leden- algemene vergaderingen- ...

C3.8: ... te zorgen voor ontwikkelingsmogelijkheden en de nodige vorming/ training/opleiding van medewerkers, zodanig dat zij hun opdracht naar behoren kunnen vervullen en het gevoel hebben dat ze zichzelf kunnen ontplooien

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- inhoudelijke vorming voor medewerkers organiseren of zelf geven
 - in de mate van het mogelijke relevante externe vormingsmogelijkheden verkennen en aanbieden aan de medewerkers
 - medewerkers motiveren om deel te nemen aan vorming
 - zorgen voor gelegenheid tot ervaringsuitwisseling tussen de medewerkers
 - mogelijkheid bieden aan medewerkers om nieuwe en/of meer verantwoordelijkheid op te nemen
 - ...
- een actueel vormingsplan
 - info over relevante vormingsmogelijkheden
 - vormingsmomenten, trainingssessies
 - cursusmateriaal
 - een netwerk van beschikbare lesgevers
 - ...

C3.9: ... in goede verstandhouding afscheid te nemen van 'afzwaaiende' medewerkers, zodat de reden van stopzetting van het engagement gekend is en het beleid hiermee rekening kan houden.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- een afscheidsgesprek of -activiteit, bedanking,... organiseren
 - polsen naar de reden van het vertrek en hieruit besluiten trekken voor de werking
 - de evolutie van aanwerving en exit van medewerkers opvolgen
 - ...
- verslag afscheidsgesprek
 - afscheidsgeschenk
 - cijfergegevens over het verloop van medewerkers
 - doorgevoerde aanpassingen om meer medewerkers te behouden
 - ...

C...

DOMEIN 4: 'FINANCIEEL BEHEER EN BELEID'

Competentie: de bestuursvrijwilliger is in staat om op adequate wijze:

C4.1: ... te zorgen voor een correcte uitvoering van de dagelijkse financiële verrichtingen.

DEELTAKEN/PROCESSEN

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- kasverrichtingen opvolgen
- bankverrichtingen uitvoeren, contacten met de bank onderhouden
- bankuittreksels opvolgen
- facturen controleren en betalen
- ...

C4.2: ... de boekhouding te doen van de werking op een manier dat de resultatenrekening en de balans goedgekeurd worden door de bestuursorganen en de revisor (indien van toepassing).

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- uitgaande en inkomende facturen maken en boeken
- kas- en bankverrichtingen boeken en afpunten
- BTW-aangifte en –betaling doen, indien onderworpen
- regelmatig boekhoudcontroles uitvoeren
- tussentijdse resultaten van de boekhouding toetsen aan de begroting
- volgens afspraak tussenresultaten presenteren en verantwoordwoorden
- gegevens ter beschikking stellen voor controle
- ...

C4.3: ... een begroting op te maken voor het volgend werkjaar in overeenstemming met de mogelijkheden en de inhoudelijke planning en behoeften.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- simulatie(s) maken
- overleg plegen met administratieve en inhoudelijke verantwoordelijke(n)
- regelmatige opvolging doen a.h.v. tussenresultaten van de boekhouding
- de nood aan investeringen en leningen inventariseren en bewaken
- ...

MOGELIJKE PRODUCTEN/BEWIJSSTUKKEN

- verzorgd en actueel kasboek, bewijsstukken
- saldo van de kas klopt
- geordende rekeninguittreksels
- afschriften van overschrijvingen of pc-banking
- klassement van facturen en financiële documenten
- ...

- tussentijdse en jaarlijkse resultatenrekening
- verplichte dagboeken
- klassement van alle documenten
- balans
- verslag van revisor
- ...

- begrotingsvoorstel voor het volgend werkjaar
- tussentijdse resultaten van het huidig werkjaar
- jaarlijks verslag aan de bestuursorganen (eventueel) leningsplan
- de liquiditeit is verzekerd
- ...

C4.4: ... een strategie voor fondsenwerving uit te werken om de financiële noden van de werking te dekken.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- de financiële noden van de werking inschatten op korte en middellange termijn
- een fondsenwervingsplan opmaken of advies hierover geven
- overleggen met het inhoudelijk beleid en de administratie
- ...

- begroting
- fondsenwervingsplan
- ...

C4.5: ... elementen van het fondsenwervingsplan te realiseren zodat er voor de werking een budget beschikbaar komt.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- mogelijke subsidiekanalen vaststellen, structuren in het beleid kennen
- subsidiedossiers uitwerken, opvolgen, en verslaan (beschrijvend en financieel)
- potentiële sponsors opsporen, lobbyen, en afspraken maken
- (telefonisch) de sponsordossiers opvolgen
- contacten onderhouden met subsidiërende overheden en sponsors
- mailings organiseren
- verkoop organiseren van eigen producten, gadgets, enz ...
- geldinzamelingsacties plannen en organiseren
- ...

- bestand van mogelijke subsidiekanalen, sponsors, schenkers,...
- subsidiedossiers, opgesteld conform het doel en het reglement
- sponsordossiers en contracten
- mailings
- advertenties in publicaties of bij activiteiten
- verkoopbare producten
- positieve balans van de actie/verkoop
- ...

C4.6: ... beheer te doen van lidmaatschapsbijdragen en abonnements, zodat een financieel draagvlak verzekerd is.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- lidmaatschapsbijdragen en abonnementsgelden innen
- coördineren met de administratie en de boekhouding
- ...

- bewijzen van betaling
- een budget gegeneerd door lidgelden
- ...

C ...

DOMEIN 5: 'PUBLIC RELATIONS EN EXTERNE COMMUNICATIE'

Competentie: de bestuursvrijwilliger is in staat om op adequate wijze:

C5.1: ... de werking te vertegenwoordigen in de lokale gemeenschap en daarbuiten, zodat haar aanwezigheid opgemerkt wordt en mensen haar leren kennen.

DEELTAKEN/PROCESSEN

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- aanwezig zijn op evenementen, ... van derden en ev. mee voorbereiden
- een infostand opzetten en bevolken
- mensen aanspreken en uitleg geven over de werking
- contacten leggen en afspraken maken met verantwoordelijken van andere organisaties, organisatoren van evenementen, de overheid, ...
- ...

C5.2: ... het woord te voeren (inhoudelijk) tegenover de buitenwereld en deel te nemen aan externe vergaderingen, zodat de visie en standpunten van de werking bij derden gekend zijn.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- deelnemen aan externe vergaderingen, overlegorganen, debatten, gespreksavonden, ...
- verslag geven van externe vergaderingen naar de eigen werking toe
- de standpunten van de werking of organisatie te kennen geven op een overtuigende manier
- de pers contacteren, onthalen en te woord staan
- ...

C5.3: ... samenwerkingsverbanden aan te gaan en netwerken te onderhouden, die bijdragen tot het beter realiseren van de eigen doelstellingen en een gevoel van wederzijdse ondersteuning geven.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- mogelijke partners opsporen waarmee een win-win relatie kan uitgewerkt worden
- contacten binnen het netwerk onderhouden
- informatie uitwisselen
- overleg plegen over gezamenlijke activiteiten en de samenwerking coördineren
- gezamenlijke standpunten uitwerken en uitdragen
- ...

MOGELIJKE PRODUCTEN/BEWIJSSTUKKEN

- materiaal voor infostand
 - aanwezigheid op open activiteiten van derden, op beurzen, ...
 - ...
- verslagen van vergaderingen
 - schriftelijke voorbereiding van debatten, persconferenties, ...
 - persmap
 - artikels of opnamefragmenten in de media
 - ...

C5.4: ... promotiebeleid voor de werking te voeren, zodat haar misse en activiteiten zichtbaar en herkenbaar kunnen gemaakt worden voor de beoogde doelgroep(en).

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- een strategie bedenken voor promotiebeleid en doelgroepen hiervoor bepalen
- promotiemateriaal (laten) ontwerpen en realiseren
- contact leggen en onderhouden met ontwerpers
- contacten leggen en onderhouden met pers en media
- zorgen voor een efficiënte verspreiding van het materiaal
- ...

C5.5: ... de uitgave te verzorgen van een nieuwsbrief of tijdschrift dat op regelmatige basis informeert over de werking en haar activiteiten.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- een aantrekkelijke lay-out en structuur bepalen van de uitgave
- overleg plegen over de inhoud
- mogelijke auteurs aanspreken en contact onderhouden
- (eind)redactie doen van de artikels
- zetwerk en druk laten uitvoeren
- de distributie organiseren
- ...

C5.6: ... het beheer te doen van een website die op een aantrekkelijke manier relevante informatie verschaft over de werking.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- een website ontwerpen en realiseren, of deze taak uitbesteden
- de informatie op de website opvolgen en actualiseren
- (waken over) de eindredactie van de website
- overleg plegen met het inhoudelijk beleid van de werking
- ...

C5.7: ... artikels te schrijven voor tijdschrift(en), website(s), kranten, ... van derden om informatie over de werking te verspreiden naar een zo breed mogelijk publiek.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- teksten schrijven
- overleggen met hoofdredacteur, webbeheerder
- ...
- ...

C ...

DOMEIN 6: 'ADMINISTRATIEF BEHEER'

Competentie: de bestuursvrijwilliger is in staat om op adequate wijze:

C6.1: ... *de interne en externe correspondentie te voeren, zodanig dat een vlotte communicatie binnen en met de werking mogelijk is, via aangepaste kanalen.*

DEELTAKEN/PROCESSEN

MOGELIJKE PRODUCTEN/BEWIJSSTUKKEN

De bestuursvrijwilliger kan één/meerdere van volgende taken uitvoeren:

- brieven, faxen, e-mails opstellen, versturen en bijhouden
- interne informatiestrooming en verspreiding van verslagen verzekeken
- ...

- brieven, faxen, e-mails
- telefoonverkeer
- systeem voor interne berichtgeving
- ...

C6.2: ... *de administratie te doen van leden en abonneementen, zodat de nodige gegevens beschikbaar zijn en lidmaatschappen en abonneementen tijdig vernieuwd en betaald kunnen worden.*

De bestuursvrijwilliger kan één/meerdere van volgende taken uitvoeren:

- mailings plannen
- het leden- en abonneementenbestand actualiseren
- de betalingsadministratie doen
- coördineren met de financieel verantwoordelijke
- ...

- actuele adressenbestanden (op papier of elektronisch)
- brieven voor vernieuwing lidmaatschapsbijdragen en abonneementsgelden
- overzichtsjijst (betaling) lidmaatschapsbijdragen/abonneementsgelden
- aanmaningen voor niet-betaalde facturen
- ...

C6.3: ... *de administratie te doen van vrijwilligers en personeel, zodat de nodige gegevens beschikbaar zijn.*

De bestuursvrijwilliger kan één/meerdere van volgende taken uitvoeren:

- contracten/overeenkomsten opstellen en (laten) ondertekenen
- relevante gegevens verzamelen om het personeelsbestand bij te houden en te actualiseren
- de betalingsadministratie doen van lonen en bijdragen
- coördineren met de financieel verantwoordelijke
- ...

- modelovereenkomsten
- medewerkersregister
- sociale documenten
- ...

C6.4: ... gegevens te registreren, verwerken en inzetten, zodat de nodige informatie beschikbaar is voor de eigen werking of derden.

De bestuursvrijwilliger kan één/meerdere van volgende taken uitvoeren:

- gegevens elektronisch verwerken
- de bestanden regelmatig bijwerken
- gegevens aanwenden vanuit bestanden
- ...

C6.5: ... het archief te beheren zodat relevante informatie en documenten toegankelijk zijn en op eenvoudige en snelle wijze opgezocht en geraadpleegd kunnen worden.

De bestuursvrijwilliger kan één/meerdere van volgende taken uitvoeren:

- informatie verzamelen en selecteren
 - de informatie nummeren en rangschikken
 - een systeem voor archivering ontwikkelen
 - anderen inwijden in het systeem
 - ...
- een archief met uitmoderingen, verslagen, boekhouding, ledenlijsten, nieuws-brieven, persartikels, draaiboeken, verzekeringsdocumenten, ...
 - overzichtslijst van het archief
 - ...

C6.6: ... de regelgeving die van toepassing is op de werking (b.v. vzw-wetgeving) na te leven en er informatie over te verschaffen aan de medewerkers en leden.

De bestuursvrijwilliger kan één/meerdere van volgende taken uitvoeren:

- zich informeren over de plichten en rechten van de organisatie (wettelijk, financieel, juridisch...)
 - de leden en/of medewerkers hierover informeren
 - toelatingen en vergunningen aanvragen
 - auteursrechten (w.o. Sabam) en billijke vergoeding tijdig betalen
 - ...
- statuten
 - informatiemap
 - briefwisseling
 - belastingbrieven
 - ...

C6.7: ... contracten met derden af te sluiten en op te volgen, zodanig dat de werking voldoende beveiligd is en stappen kunnen ondernomen worden in geval van problemen.

De bestuursvrijwilliger kan één/meerdere van volgende taken uitvoeren:

- offertes opvragen
 - onderhandelen en contracten afsluiten
 - coördineren met de financieel verantwoordelijke
 - verzekerde schadegevallen aangeven en opvolgen
 - ervoor zorgen dat premies tijdig betaald worden
 - ...
- offertes
 - contracten
 - schadedossiers
 - ...

C ...

DOMEIN 7: 'LOGISTIEK BEHEER'

Competentie: de bestuursvrijwilliger is in staat om op adequate wijze:

C7.1: ... *de lokalen te beheren zodat de werking beschikt over een aangepast lokaal dat netjes, proper en in orde is.*

DEELTAKEN/PROCESSEN

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- geschikte lokalen opsporen en verkennen
- huurcontracten afsluiten
- controle uitvoeren op de lokalen
- het onderhoud en herstelling van de lokalen organiseren
- ...

MOGELIJKE PRODUCTEN/BEWIJSSTUKKEN

- huurcontracten
- onderhoudscontracten
- verslag van controlebeurten
- ...

C7.2: ... *toestellen en materiaal te beheren zodat het nodige materiaal voor de werking beschikbaar en in goede staat is, of dat het gehuurd of aangeschaft kan worden.*

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- materiaal aankopen, huren of leasen binnen het beschikbare budget
- leden/medewerkers bijstaan om elders materiaal, enz... te huren
- materiaal uitlenen en dit opvolgen
- controle uitvoeren op het materiaal
- het onderhoud en de herstelling van het materiaal organiseren
- ...

- facturen van aankoop en herstellingen
- garantiebewijzen
- onderhoudscontracten
- verslag van controlebeurten
- ...

C7.3: ... *een huishoudelijk reglement op te stellen en toe te zien op de naleving ervan.*

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- een huishoudelijk reglement uitwerken
- hierover overleggen met de andere bestuursleden
- toezien op de naleving van het reglement
- sancties voorzien en eventueel toepassen
- ...

- huishoudelijk reglement
- ...

C7.4: ... de voorraad van de werking te beheren, zodanig dat er steeds een gedimensioneerde stock voorhanden is.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- de stock opvolgen
- de jaarlijkse inventaris maken
- bestellingen doorgeven
- overleggen met de financieel verantwoordelijke
- ...

C ...

DOMEIN 8: 'ALGEMENE COÖRDINATIE EN BEHEER'

Competentie: de bestuursvrijwilliger is in staat om op adequate wijze:

C8.1: ...de totale werking op te volgen zodat deze goed verloopt en indien nodig kan bijgestuurd worden.

DEELTAKEN/PROCESSEN

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- 'alziend oog': zijn zien en aanvoelen of alles correct verloopt, problemen anticiperen)
- evaluatie- en planningsvergaderingen bijwonen
- suggesties doen voor verbetering van de werking
- indien vereist zelf inspringen voor bepaalde taken
- ...

MOGELIJKE PRODUCTEN/BEWIJSSTUKKEN

- verslagen van vergaderingen
- doorgevoerde aanpassingen in de werking of activiteiten
- vangnet, noodplan, tijdelijke oplossingen
- ...

C8.2: ... de algemene coördinatie waar te nemen van de bestuursorganen, zodanig dat deze goed kunnen functioneren.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- contact onderhouden met de verschillende bestuursorganen en vergaderingen beleggen
- andere bestuursvrijwilligers motiveren en waken over hun betrokkenheid en functioneren
- anonieme stemming organiseren voor de samenstelling van de bestuursorganen
- ...

- regelmaat van bestuursvergaderingen
- correspondentie tussen de bestuursvrijwilliger en leden van de bestuursorganen
- ...

C8.3: ... *vrijwilligers warm te maken voor bestuurstaken zodat er een doorstroming is van medewerkers naar het bestuursvlak.*

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- de capaciteiten van de medewerkers verkennen en inschatten
- gesprekken voeren met het oog op het toekennen van bestuursverantwoordelijkheid
- een oproep lanceren in het tijdschrift of medewerkersblad
- potentiële bestuursmedewerkers stimuleren en zorgen dat de drempel niet te hoog ligt
- ...

C8.4: ... *vergaderingen voor te zitten en te leiden zodat deze efficiënt verlopen en een goede (blijvende) opkomst gegarandeerd is.*

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- een agenda voor de vergadering bepalen met alle relevante punten
- de vergadering sturen, modereren
- ervoor zorgen dat iedereen inhoudelijk kan volgen en aan bod kan komen
- naar besluiten toewerken en deze duidelijk formuleren
- de timing respecteren
- erop toezien dat er verslag gemaakt wordt
- ...

C8.5: ... *te waken over het democratisch gehalte van de werking, zodat de genomen beslissingen gedragen worden door de meerderheid van de leden.*

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- waken over de interne structuur en deze (helpen) optimaliseren
- procedures en regels van besluitvorming bepalen en hanteren, en hierover informeren
- de leden zo veel mogelijk betrekken in discussies en besluitvorming, o.m. door een open sfeer waar plaats is voor spontane voorstellen
- luisterend oor zijn: voorstellen van leden registreren, bespreken, afwegen en op inspelen
- consensus onder de leden stimuleren
- proberen te achterhalen of de leden de beslissingen van de bestuursorganen dragen
- ...

C8.6: ... te waken over een goede interne communicatie en verstandhouding in de werking.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- voldoende momenten en kanalen voorzien voor interne communicatie
- coördineren met het administratief beheer van de werking
- stoornissen in de interne communicatie opmerken en hieraan verhelpen
- ...

C8.7: ... te bemiddelen bij conflicten, en te streven naar aanvaardbare oplossingen voor de verschillende partijen.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- spanningen aanvoelen of opmerken
- zoeken naar oplossingen (in overleg met de betrokkenen)
- verzoeningsgesprekken houden
- crisisinterventies doen
- ...

C ...

9: DOMEINOVERSCHRIJDENDE COMPETENTIES VAN BESTUURSVRIJWILLIGERS'
(gemeenschappelijk voor organisatie-niveau en activiteitsniveau)

Competentie: de bestuursvrijwilliger is in staat om op adequate wijze...

C9.1: ... te vergaderen en in groep discussies te voeren in goede verstandhouding, op een manier dat een beslissing in consensus kan bereikt worden.

DEELTAKEN/PROCESSEN

MOGELIJKE PRODUCTEN/BEWIJSSTUKKEN

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- zijn/haar mening duidelijk verwoorden, argumenteren en verdedigen
 - luisteren naar anderen en respect opbrengen voor de mening van anderen
 - in openheid verslag uitbrengen over de uitvoering van zijn/haar specifieke taken
 - meedenken en suggesties doen voor het werk van anderen
 - overleg plegen, en informatie en ervaring uitwisselen met collega-bestuursleden, met het nationaal of regionaal niveau, of met derden
 - toewerken naar consensus, bereid zijn water in de wijn te doen
 - ...
- verslag over de eigen werkzaamheden met vermelding van resultaten, knelpunten, ...
 - concrete werkafspraken tussen de bestuursleden onderling weergave van discussies met verschillende standpunten
 - ...

C9.2: ... vergaderingen te organiseren volgens een aan de werking aangepast ritme en met een efficiënte werkwijze.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- een uitnodiging opstellen en tijdig verspreiden
- de agenda voor een vergadering bepalen
- de vergadering inhoudelijk voorbereiden
- de vergadering logistiek voorbereiden (accommodatie, maaltijden, ...)
- een vergadering dermate leiden dat er efficiënt wordt gewerkt, geen tijd verloren gaat
- ...

- frequent vergaderritme
- correcte en verzorgde uitnodigingen
- verslagen met besluiten en taakafspraken
- ...

C9.3: ... nota te nemen en verslag op te maken, zodat de werking beschikt over een schriftelijke neerslag van belangrijke discussies, beslissingen en gebeurtenissen.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- aandachtig luisteren en relevante gegevens, feiten en opinies detecteren
- verslag opstellen met verzorgd taalgebruik en lay-out
- het verslag op tijd bezorgen aan de verantwoordelijke voor de verspreiding
- ...

- duidelijke, vlot leesbare en volledige verslagen
- goedgekeurde verslagen
- ...

C9.4: ... te evalueren en te plannen, zodat concrete aandachtspunten en een haalbaar werkplan voor de toekomst geformuleerd kunnen worden.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- zich informeren over en hanteren van plannings- en evaluatietechnieken
- externe ondersteuning zoeken voor het plannings- en evaluatieproces
- ideeën omvormen tot concrete werkplannen
- de timing realistisch inschatten
- ...

- nieuwe evaluatie- en planningstechnieken
- schriftelijke voorbereiding van de sessie
- verslagen van de gevolgde werkwijze
- concrete werkplannen
- ...

C9.5: ... om te gaan met interne informatie, zodat de leden op het gepaste tijdstip op de hoogte zijn van relevante gegevens.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- informatie verspreiden en medewerkers informeren
- de nodige discretie aan de dag leggen
- ...

- verslagen, mededelingen, gesprekken
- mail
- ...

C9.6 ... zichzelf en de lokale werking te kunnen situeren binnen de ruimere context van de organisatie.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- zich identificeren met de eigen werking en met de hogere niveaus van de organisatie
- de visie van de organisatie op hoger niveau kennen en uitdragen
- de rol en verantwoordelijkheden van de verschillende niveaus van de organisatie inschatten en respecteren
- richtlijnen van hoger niveau of extern correct naleven en/of samenvatten en vertalen in concrete instructies voor medewerkers of de werking
- ...

C9.7 ... zich in te zetten voor logistieke ondersteuning van de werking op momenten dat dit vereist is.

De bestuursvrijwilliger kan één of meerdere van volgende taken uitvoeren:

- manueel werk verrichten, klussen uitvoeren
- een praktische ingesteldheid aan de dag leggen
- in te springen in piekmomenten en noodsituaties
- ...

C ...

- vertaling van de visietekst van de organisatie op het niveau van de lokale werking
- medewerking van lokale leden aan initiatieven op hoger niveau
- aangepaste werkplannen
- instructies ...

- foto's, video, ...
- verslagen
- ...

Bijlage 6

COMPETENTIES VAN BESTUURSVRIJWILLIGERS
REFERENTIELIJST SLEUTELCOMPETENTIES

1. SOCIALE EN RELATIONELE COMPETENTIES (INTERPERSOONLIJK)

COMPETENTIE	OMSCHRIJVING
SOCIALE VAARDIGHEDEN EN PARTICIPATIE IN DE SAMENLEVING	
1. Contactvaardig zijn	In staat zijn om contact te leggen en goede relaties te onderhouden met andere bestuursleden, vrijwilligers, lokale gemeenschap, ... , ook in moeilijke situaties (b.v. met mensen met verschillende opvattingen en achtergrond).
2. Communicatievaardig zijn	Zowel mondeling als schriftelijk in staat zijn om op een vlotte, heldere en doelgerichte manier te communiceren
3. Open staan voor andere meningen	Kunnen luisteren naar en respect opbrengen voor andere meningen.
4. Kunnen omgaan met diversiteit	Respect en begrip opbrengen voor andere levensvisies en -stijlen, andere culturen en hier ook naar handelen. Tolerant zijn
5. Empathisch zijn	In staat zijn om zich in te leven in iemands situatie, er begrip voor op te brengen en er tactvol mee om te gaan.
6. Assertief zijn	In staat zijn om eigen mening, belang of gevoelens te verwoorden en ervoor op te komen op een beleefde en tactvolle manier. Mondig en weerbaar zijn.
7. Loyaal zijn	Blijk geven van sterke betrokkenheid op de organisatie en de regels en afspraken die er gelden
8. Solidair zijn	Blijk geven van samenhangigheid en in staat zijn om er de consequenties van te dragen
SAMENWERKEN	
9. Kunnen samenwerken	In staat zijn om gemeenschappelijk aan een zelfde taak te werken of naar een gezamenlijk resultaat toe te werken op niveau van een team, afdeling, organisatie, ... ook wanneer dit niet onmiddellijk van persoonlijk belang is. Kunnen overleggen.
10. Diplomatisch zijn	In spreken en handelen er op letten de opvattingen, waarden en normen van anderen niet in die mate te beïnvloeden dat er conflicten ontstaan. Omzichtig, bedachtzaam, behoedzaam zijn. Kunnen onderhandelen.
11. Conflicten kunnen hanteren	Met tegenstrijdige belangen tussen mensen kunnen omgaan. Met agressie kunnen omgaan.
12. Leiding kunnen geven	Kunnen leiding geven aan een team, in staat zijn om mensen te motiveren, te sturen en te begeleiden zodanig dat zij hun taken doeltreffend uitvoeren.
13. Kunnen delegeren	In staat zijn taken en verantwoordelijkheden door te geven, rekening houdend met interesse, ambitie, ontwikkelingsplan en competentie van medewerkers. De gedelegeerde taken opvolgen.

2. PERSOONLIJKE SLEUTELCOMPETENTIES (INTRAPERSONLIJK)

COMPETENTIE	OMSCHRIJVING
POSITIEF ZELFBEELD	
14. Zelfvertrouwen hebben	In staat zijn realistisch te steunen op eigen kennen en kunnen om een taak aan te pakken en de juiste acties te ondernemen, ook al is er weerstand of tegenkanting. Zichzelf waarderen zoals men is.
15. Aan zelfreflectie kunnen doen	Eigen sterktes en zwaktes kunnen analyseren. Zelfbewust zijn. In staat zijn om de impact van eigen gedrag en voorkomen in te schatten.
AUTONOOM DENKEN EN HANDELEN	
16. Abstract kunnen denken	In staat zijn verder te denken dan concreet waarneembare gegevens. Conceptueel kunnen denken.
17. Objectief zijn	In staat zijn te denken en handelen op basis van feiten en cijfers, zich niet laten meeslepen door een emotionele betrokkenheid of subjectieve elementen
18. Zin voor relativering hebben	Het belang van iets in een ruimere context en/of langetermijnperspectief kunnen plaatsen zodat de betrekkelijke waarde ervan duidelijker wordt.
19. Kritische ingesteldheid bezitten	Zichzelf en zijn omgeving in vraag durven stellen, de waarde van een bewering of een feit, de haalbaarheid van een vooropgesteld doel verifiëren alvorens een stelling in te nemen.
20. Inschattingsvermogen hebben	In staat zijn de zaken goed in te schatten en er inzicht in hebben. Over een goed beoordelingsvermogen beschikken
21. Een oordeel kunnen vormen	In staat zijn om op basis van een afweging van relevante criteria meningen/opinies te genereren en zicht te hebben op de consequenties ervan. Synthetisch denken.
22. Besluitvaardig zijn	In staat zijn om op het juiste moment een standpunt in te nemen of een actie te ondernemen, ook wanneer alle informatie nog niet aanwezig is of de risico's nog onduidelijk zijn, en er tevens de verantwoordelijkheid voor op te nemen.
23. Zelfstandig kunnen werken	In staat zijn om, zonder hulp of toezicht, een taak tot een goed einde te brengen. Autonoom hulp/kennis/informatie van buitenaf kunnen vergaren. Onafhankelijk zijn.
24. Problemen kunnen oplossen	In staat zijn tijdig een probleem op te merken, het te analyseren, op een goede manier te beoordelen en op te lossen.
MENTALE SOEPELHEID	
25. Flexibel zijn	In staat zijn en bereid zijn om zich aan te passen aan en in te spelen op wijzigende omstandigheden, onder meer middelen, doelen, mensen en procedures
26. Creatief zijn	In staat zijn om persoonlijke, originele ideeën en oplossingen te bedenken, die afwijken van de gevestigde denkpatronen en ze uit te voeren. Inventief zijn.
27. Stressbestendig zijn teleurstelling of kritiek.	In staat zijn om efficiënt gedrag te vertonen in moeilijke omstandigheden, b.v. in situaties met hoge complexiteit, tijds- of werkdruk en/of bij tegenslag,
28. Zichzelf kunnen beheersen	In normale omstandigheden de eigen emoties onder controle kunnen houden

MOTIVATIONELE COMPETENTIES

29. Leergierig zijn	Bereid zijn en tijd maken om nieuwe dingen te leren en zich bij te scholen. In staat zijn te leren uit eigen ervaringen en fouten, en openstaan voor feedback uit de omgeving. Actief zoeken naar mogelijkheden om zijn competenties te verbreden en te verdiepen.
30. Gemotiveerd zijn	Uit overtuiging zich inzetten en taken aanpakken zonder dat het gevraagd wordt of de omstandigheden er toe dwingen.
31. Initiatief kunnen nemen	Kansen zoeken en daarop actief inspelen; uit eigen beweging als eerste acties voorstellen en/of ondernemen. Het voortouw nemen. Durven exploreren.
32. Doorzettingsvermogen hebben	In staat zijn om, ondanks moeilijkheden of veeleisende omstandigheden, op een doel gericht te blijven en de nodige inspanningen te leveren om dit ook te bereiken. Uithoudingsvermogen hebben.

VERANTWOORDELIJKHEIDSZIN EN ZELFBEHEERSING

33. Verantwoordelijkheid kunnen nemen	Er mee begaan zijn toegewezen of toegeëigende taken correct uit te voeren. Het belang van het eigen handelen onderkennen en zich plichtsbewust engageren; de consequenties nemen van gemaakte afspraken.
34. Kwaliteitsbewust zijn	In staat zijn om in te schatten aan welke vereisten een product of een dienst moet voldoen en de nodige inspanningen leveren om aan die vereisten tegemoet te komen.
35. Zin voor esthetiek hebben	In staat zijn om bij het uitvoeren van taken ook esthetische overwegingen te laten meespelen
36. Veiligheids- en milieubewustzijn	In staat zijn om, bij het uitvoeren van activiteiten, actief en proactief in te staan voor de veiligheid en risico's en situaties te voorkomen die mens en milieu kunnen schaden. Bereid en in staat zijn geldende normen en voorschriften m.b.t. veiligheid, milieu en hygiëne te respecteren en strikt na te leven.
37. Discipline bezitten	In staat zijn om orde, regelmaat en stiptheid aan de dag te leggen. Afspraken, regels, procedures nauwkeurig naleven en indien nodig zichzelf hierin corrigeren.
38. Discreet zijn	Omzichtig omgaan met vertrouwelijke informatie. Geheimhouding respecteren. Bescheiden, voorzichtig, respectvol zijn.

3. METHODISCHE EN FUNCTIONELE SLEUTELCOMPETENTIES

COMPETENTIE	OMSCHRIJVING
LEER- EN WERKTECHNIEKEN	
39. Kunnen organiseren uitvoering ervan.	In staat zijn om structuur aan te brengen in tijd, ruimte en prioriteit bij het aanpakken van taken of problemen. Systematisch te werk kunnen gaan bij de
40. Efficiënt kunnen werken tijd en middelen.	Er op gericht zijn om tijd en middelen steeds optimaal in te zetten bij het uitvoeren van activiteiten. Bewust zoeken naar mogelijkheden tot besparing van
41. Resultaatgericht zijn	Er op gericht zijn om een vooropgesteld resultaat te bereiken binnen een bepaalde tijd en met de beschikbare middelen.
42. Nauwkeurig kunnen werken	In staat zijn om taken uit te voeren met de nodige aandacht, precisie, en stiptheid.
43. Ordelijk zijn worden. Netheid nastreven.	In staat zijn om systematisch op te ruimen en materiaal en informatie te rangschikken op de werkplek, zodat dit op het geschikte moment kan aangewend
44. Leerbekwaam zijn	In staat zijn om nieuwe informatie op te nemen, te verwerken en effectief toe te passen. In staat zijn om zich nieuwe vaardigheden eigen te maken.
INFORMATIE VERWERVEN EN VERWERKEN (met inbegrip van ICT)	
45. Informatie kunnen verzamelen	In staat zijn om gericht alle beschikbare informatiebronnen te raadplegen (b.v. handleidingen, literatuur, databanken, internet sites, ...)
46. Informatie kunnen ordenen en verwerken	In een veelheid aan informatie orde scheppen en onderlinge verbanden leggen. Informatie analyseren en structureren.
47. PC-gebruik	In staat zijn om efficiënt gebruik te maken van computerprogramma's voor tekst- en dataverwerking en elektronische communicatie als dit opportuun is.
COMMUNICATIE EN FUNCTIONEEL TAALGEBRUIK	
48. Receptieve taalvaardigheid in het Nederlands (lezen en begrijpen)	In staat zijn om zowel mondeling als schriftelijk gepresenteerde informatie of instructies te begrijpen en er correct naar te handelen
49. Productieve taalvaardigheid in het Nederlands (schrijven en spreken)	In staat zijn om ideeën, meningen, standpunten, ... in een begrijpelijke taal mondeling of schriftelijk over te brengen. In staat zijn een spreek- of schrijfstijl te hanteren die past bij de boodschap en doelgroep.
50. Receptieve taalvaardigheid in een andere taal dan het Nederlands	In staat zijn om zowel mondeling als schriftelijk gepresenteerde informatie of instructies te begrijpen en er correct naar te handelen
51. Productieve taalvaardigheid in een andere taal dan het Nederlands	In staat zijn om ideeën, meningen, standpunten, ... in een begrijpelijke taal mondeling of schriftelijk over te brengen. In staat zijn een spreek- of schrijfstijl te hanteren die past bij de boodschap en doelgroep.
52. Didactische vaardigheid	In staat zijn om informatie en vaardigheden op een heldere wijze over te brengen met gepast gebruik van (audiovisuele) hulpmiddelen zodanig dat de toehoorder op een efficiënte wijze begeleid wordt bij het leren kennen en kunnen. Kunnen spreken in publiek. Zichzelf kunnen presenteren.

Bijlage 7

TESTSESSIES

FOLDER

Prettig om te weten

Je bent niet het enige 'proefkonijn'. Samen met jou rekenen we op nog een 30-tal andere bestuursleden uit allerlei verenigingen en sectoren: sport, erfgoed, welzijn, sociaal-cultureel werk, noord-zuidbeweging, jeugdsector, milieubeweging, enz...

Door je deelname help je ons proefproject vooruit: dank zij jouw reactie en bemerkingen kunnen we het instrument verder op punt stellen. We staan garant voor een plezierige ervaring, een extra uitdaging.

Het portfolio dat je samenstelt, blijft natuurlijk je persoonlijk eigendom en neem je uiteraard mee naar huis!

Voor wie hierin interesse heeft, bieden we bijkomend nog de mogelijkheid om in een individueel gesprek op een af te spreken tijdstip zijn/haar portfolio eens te bespreken met de begeleidster.

Het aantal plaatsen dat we kunnen aanbieden is beperkt. Wil je dus deze unieke gelegenheid benutten om je stem te laten horen, reageer dan snel (in elk geval vóór 5 juli)! Wij laten zo snel mogelijk weten of je erbij bent en sturen je dan verdere info en een wegbeschrijving toe.

Natuurlijk betalen we je vervoersonkosten terug. Wie meedoet en de twee sessies gevolgd heeft, ontvangt na afloop bovendien nog een aangename attentie.

Meer informatie? bel of schrijf:

Inge Hatse, EVC-projectmedewerker
03/218.59.01 of inge.hatse@vsvw.be

Tot dan!

Vrijwilligerswerk maakt je sterker en biedt je kansen

**BRENG JE ERVARINGEN IN KAART!
LEES ONS AANBOD...**



Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw i.o.v. DIVA
en i.s.m SoCiuS en Vormingplus-Antwerpen

PAK UIT MET JE VRIJWILLIG ENGAGEMENT ...

Vrijwilligerswerk is tof, nuttig en interessant. Dat wist je al langer. Het levert jou trouwens ook iets op: nieuwe ervaringen, dingen die je bijleert, contacten.

Om vrijwilligers de kans te geven hun talenten, kennis, vaardigheden en kwaliteiten, en de dingen die ze leren en ervaren in het vrijwilligerswerk op te tekenen, hebben we in het kader van een proefproject een instrument ontwikkeld. Help, in ons jargon heet dat een 'portfolio'. Hiermee tonen we aan 'de buitenwereld' dat het vrijwilligerswerk troeven heeft.

Vooraleer we dit portfolio ruimer gaan verspreiden, willen we het door bestuursvrijwilligers zelf laten testen. Heb jij zin om één van die bevoorrechte personen te zijn die inspraak krijgen in de ontwikkeling van dit instrument? En tegelijk jezelf te ontdekken en eens in kaart te brengen wat je vrijwilligerswerk jou oplevert? Te zien wat je troeven zijn, uit te klaren waarin je jezelf kan versterken?

EN DOE MEE!

We nodigen je graag uit voor twee gratis sessies 'werken met een portfolio'. Vul het bijgevoegde inschrijvingsbriefje in en stuur het snel op!

WAT KAN IK ME ER BIJ VOORSTELLEN?

Een portfolio is een soort verzamelmap waarin je alles wat je deed/doet, leert en leerde in het vrijwilligerswerk kan noteren.

- b.v. Ik leerde activiteiten te organiseren.
- b.v. Ik weet nu hoe ik facturen kan opstellen.
- b.v. Ik ben goed in het oplossen van conflicten.

Het portfolio is een werkmiddel van en voor jezelf, en geeft je de kans om je troeven in kaart te brengen, te bepalen wat je graag doet of wat je nog meer kan ontwikkelen.

Informatie waarmee je dan verder aan de slag kan gaan:

- om jezelf beter te leren kennen
- om richting te geven aan de verdere opbouw van je vrijwilligerscarrière
- om aan te geven welke opleiding, vorming, ... jij nog zou willen volgen
- om duidelijk te maken waar je interesses liggen
- om, wie weet, je professionele loopbaan een nieuwe wending te geven
- om te gebruiken bij sollicitaties
- ...

PRAKTISCH

Data: zaterdagen 18 september en 9 oktober 2004.

Locatie: je hebt de keuze tussen Antwerpen (telkens in de voormiddag) of Gent (telkens in de namiddag); je kiest vooraf zelf wat voor jou het beste uitkomt.

De twee sessies zijn gratis, je volgt ze allebei. Dat is absoluut noodzakelijk, anders raken we geen stap vooruit. We verwach-ten je dus twee maal op de afspraak. Elke sessie duurt 3 uur.

Een professionele begeleidster van Vormingplus loodst je doorheen het invulboek, helpt je jouw sterke en minder sterke punten in kaart te brengen. Achteraf krijg je de kans om je opmerkingen en suggesties voor de verdere ontwikkeling van het instrument met de groep en de begeleiders te delen.

Hoewel je geen proefschrift moet schrijven, noch dikke boeken moet doorworstelen, krijg je wel wat huiswerk mee. Niet om je lastig te vallen, wel om het 'portfolio' degelijk en nauwkeurig te kunnen samenstellen. Dat geeft ons de kans om het instrument te testen, en jou de mogelijkheid je kennen en kunnen in beeld te brengen.

VOORLOPIG PROGRAMMA

We werken nog volop aan een gedetailleerd programma voor de proefsessies. Om toch al een tipje van de sluier op te lichten, geven we hier een kort overzicht:

SESSIE 1: 18 SEPTEMBER 2004 (DUUR 3 UUR)

- Voorstelling en kennismaking
Wat is EVC? Hoe ziet een portfolio er uit? ...
- Naar het instrument: breng je vaktechnische kwaliteiten in kaart! Ervaringsuitwisseling over de invuloefening.
- Pauze
- Sleutelcompetenties, wablief? Oefening.
- Eerste stappen in het opmaken van het portfolio. Huisopdracht

SESSIE 2: 9 OKTOBER 2004 (DUUR 3 UUR)

- Ervaringsuitwisseling rond de opmaak van het portfolio. Feedback
- Verbinding van sleutelvaardigheden en vaktechnische competenties
- Pauze
- Troeven staan genoteerd, bewijzen in de map. En nu? Wat wil ik verder met EVC?
- Evaluatie van de sessies en van het portfolio-instrument
- Afronding en verrassing!

INSCHRIJVINGSSTROOK

Ik doe zeker mee en schrijf me meteen in:

(alles in drukletters a.u.b)

Naam:

Adres:

Tel/GSM:

E-mail:

- Ik volg de sessies te Antwerpen, telkens van 9u30 tot 12u30 (op 18/09 en 9/10)
- Ik volg de sessies te Gent, telkens van 14.00 tot 17.00 uur (op 18/09 en 9/10)
- Een bijkomend individueel gesprek over mijn portfolio lijkt me wel interessant

En... graag weten we nog of je:

- Man of vrouw bent

Je leeftijd (vertellen we niet voort):

Hoe lang je bestuurslid bent (jaren):

In welke organisatie(s) je actief bent en je functie:

Je opleiding:

Of je werkt: ja nee

...en wat doe je dan precies voor werk?

Waarom je wil meedoen aan de proefsessies:

Teruzgenden vóór 5 juli 2004 a.u.b:

Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, t.a.v. Inge Hatse

Marie-Josélaan 73, 2600 Berchem, of inge.hatse@vsvw.be

Bijlage 8

**VERSLAG PROEFSESSIES 'PORTFOLIO VOOR BESTUURSVRIJWILLIGERS'
BEVINDINGEN VAN DE DEELNEMERS**

VERSLAG PROEFSESSIES 'Portfolio voor Bestuursvrijwilligers'

BEVINDINGEN VAN DE DEELNEMERS

Er werd een portfolio-instrument uitgewerkt voor bestuursvrijwilligers. Dit werd uitgetest met twee groepen van bestuursvrijwilligers in Antwerpen en in Gent op 18/09 en 09/10/04. Onder begeleiding van twee vormingswerkers (Vormingplus-Antwerpen) maakten de bestuursvrijwilligers kennis met het portfolio. Zij kregen tussenin ook enkele opdrachten mee naar huis. In totaal namen 21 mensen deel aan deze proefsessies. Onderstaand verslag geeft de voornaamste bevindingen weer van de deelnemers bij het opstellen van hun persoonlijk 'Portfolio Bestuursvrijwilliger'.

Deelnemers Antwerpen (18/09: 9, 09/10: 8) uit de organisaties: 11.11.11/Jong-CD&V/ jeugdwerk, Antwerpen Averechts/VIA, Ziekenzorg CM/chiro/Davidsfonds, Davidsfonds, KSA, Minderhedenforum/ANB, Jeugdbeweging/parochie/Vormingplus, Velt, KAV/parochie, Vormingplus, theatergroep jongeren

Deelnemers Gent (18/09: 10, 09/10: 7) uit de organisaties: Netwerk Vlaanderen, Turnvereniging/ Sportadviesraad, Meetingpoint.evs, Speelpleinwerking, Oxfam-Wereldwinkels, jeugdwerking/muziek, KAV, vzw Free-Time, KAV, Serge Berten Komitee

DEEL 1: BESTUURSCOMPETENTIES

Na een globaal overzicht van opgedane ervaringen, handelt een eerste deel van het portfolio over de vaktechnische competenties van bestuursvrijwilligers. Deze zijn ingedeeld in 9 competentiedomeinen volgens vakgebied. De vrijwilliger kan uit een lijst de competenties selecteren die voor hem/haar van toepassing zijn, en deze daarna verder uitdiepen aan de hand van invul fiches met mogelijkheid tot zelfbeoordeling. Er wordt ook bewijsmateriaal gezocht om de competenties te staven.

OPMERKINGEN OVER INHOUD EN OPBOUW VAN DE LIJST VAN BESTUURSCOMPETENTIES

- veel herkenning
- interessant, al veel ontdekt over mezelf
- zeer volledig
- Bepaalde competenties staan er niet in, vb. degelijke professionele ondersteuning zoeken, permanente bijscholing, veranderingen in de samenleving opvolgen, evolutie van de markt, voeling houden, ... Een aantal competenties i.v.m. communicatie: netwerk in kaart brengen + onderhouden van relaties en contacten, de creatie van goodwill; vorming en contacten (uitwisselingsmomenten zijn informatief en verrijkend)
- nogal individualistisch opgevat ('ik ben in staat ...), terwijl we ons in vrijwilligerswerk juist dikwijls samen inzetten voor een doel; het welslagen of resultaat van een actie hangt dikwijls niet van één persoon (en zijn/haar competenties) alléén af; Soms doe je dingen samen omdat het gewoon plezieriger is om het samen te doen. Dat betekent toch niet per definitie dat die competentie er niet is?
- De structuur van organisaties is verschillend, ieder doet het op zijn manier. Bepaalde dingen kan je niet evalueren
- onderscheid tussen nieuwe of bestaande organisaties, iets nieuw opstarten vereist misschien andere competenties (reactie: ja maar bestaande organisatie zijn ook steeds aan verandering onderhevig)
- in de omschrijving van de taken (speciaal in domein 'Financieel beheer') mag meer onderscheid gemaakt worden tussen taken op niveau van 'beleid' door beheerders (toezicht houden, management, opvolging) en 'beheer' (uitvoerende taken); nu loopt het te veel door mekaar
- domein 'financieel': zoeken van sponsoring, betalen van mensen, enz... wordt meestal door beroepskrachten gedaan
- Competentie C 1.10 'activiteiten leiden en/of groepen begeleiden' opsplitsen: het is niet omdat iemand een activiteit in goede banen kan leiden dat hij ook goed met groepen overweg kan.
- Te veel mogelijkheid tot interpretatie. Dat is erg moeilijk om het in te vullen, kan het een en het ander niet klaarder gedefinieerd worden, zodat de interpretaties en/of beoordelingen zoveel mogelijk worden uitgesloten
- term 'medewerkers': komt een beetje raar over; doet nogal denken aan beroepskrachten; in vrijwilligerswerk zou ik eerder spreken van 'medestanders'

COMMENTAREN OP DE INVULFICHES VOOR ZELFEVALUATIE (LICHTGROENE BLADEN IN HET PORTFOLIO)

- de deeltaken die op de fiches opgesomd worden zijn heel divers en omvatten soms heel verschillende competenties die niet allemaal gedekt worden door de algemene omschrijving; ze geven vaak beter aan waaruit een competentie bestaat dan de algemene omschrijving; op het niveau van de deelcompetenties is het makkelijker te bepalen of je een competentie bezit
- kolom 'mate van zelfstandigheid': soms moeilijk in te vullen: in een groepsproces heb je altijd de hulp nodig van anderen
- kolom 'via vrijwilligerswerk ontwikkeld of niet?': dit is vaak moeilijk uit te maken, zit verweven met beroepservaring; misschien attitudes eerder via vrijwilligerswerk en kennis, vaardigheid minder?
- Waar moet ik voor mezelf de lat leggen? Vanaf wanneer kan je zeggen dat je een competentie bezit? B.v. is er geen onderscheid tussen het organiseren van een wafelenbak en het organiseren van een concert? Is iemand die iets éénmalig gedaan heeft competent? Waar trek je de grens?
- het instrument zou nog fijnmaziger mogen zijn; doordat b.v. de schalen voor 'mate van zelfstandigheid' en 'eigen appreciatie' niet zeer uitgewerkt zijn, blijft het bij mij overal nogal gemiddeld

REACTIES I.V.M HET VERZAMELEN VAN BEWIJSLAST

Hoe verliep het?

- Bij sommigen vlot
- Soms gaat het beter naarmate je bezig bent (je geraakt geroutineerd)
- Je kan op verschillende manieren te werk gaan:
 - a) eerst zien welke competenties je allemaal hebt en dan voor alles een goed bewijsstuk zoeken
 - b) zo veel mogelijk competenties linken en bewijsstukken zoeken die meerdere competenties tegelijk staven
- het zoeken van bewijzen is ook een reflectieproces; het moet grondig kunnen gebeuren
- Bewijzen kunnen ook negatief zijn, maar in je portfolio hoeft je het in principe niet over je zwakke plekken te hebben
- De begeleidende tekst mag iets duidelijker
- Het verzamelen van bewijsstukken is niet eenvoudig, maar mensen moeten gewezen worden op het belang hiervan. De vrijwilligers zullen hierin begeleid moeten worden.

Knelpunten?

- Wat is een sluitend bewijs?
 - Hoe de authenticiteit bewijzen (dat je het zelf gedaan hebt)?
 - Wat kan je bewijzen en in hoeverre is het nodig om alles te bewijzen? Voor bepaalde functies is dat eenvoudig (b.v. penningmeester), maar hoe bewijs je dat je goed kan organiseren?
 - Een aantal dingen doe je in groep: welke is dan jouw rol geweest; groepsbewijs?
 - Bewijsstukken i.v.m interne kwesties binnen de organisatie steek je niet zomaar in je portfolio
 - Een aantal dingen kan je bewijzen met tastbare bewijsstukken, een aantal dingen niet, dan referentie gebruiken (b.v. het kan voor jezelf ook een tof bewijs zijn als anderen je feliciteren)
 - hoe omgaan met mensen die bewijsstukken negeren of minimaliseren?
 - Suggestie: bewijsstuk altijd koppelen aan referentie
 - Voor werkgevers zijn de bewijzen niet steeds relevant; het is belangrijker om tijdens een gesprek duidelijk te maken wat je allemaal gedaan hebt
 - Beoordelaars zullen altijd met andere technieken een staving van de bewijsstukken moeten zoeken.
- Het kan toch niet de bedoeling zijn dat vrijwilliger altijd bewust op zoek moeten naar referentiepersonen? Dit zou een ongezonde, opportunistische competitiegeest in het leven roepen en 'vriendjespolitiek' stimuleren. Er moeten 'objectieve' bewijzen kunnen worden voorgelegd (b.v. cursussen, stages, attesten, het feit dat je bepaalde functies krijgt toevertrouwt, ...)
- Hoe vind je alle bewijsstukken terug? Alles ligt verspreid, sommige niet meer te vinden, je hield niet alles bij (b.v. van jeugdbeweging vroeger), mensen zijn verhuisd, ... Het zou interessanter zijn om je portfolio gaandeweg bij te houden. Vrijwilligers zouden hier van bij het begin attent op gemaakt moeten worden
- Bekijk je je portfolio over heel je loopbaan als vrijwilliger of alleen tijdens je laatste organisatie? De evolutie moet er ook bij kunnen; bewijzen blijven niet eeuwig geldig
- taalprobleem bij buitenlandse bewijsstukken

TIJDSINVESTERING

- Heel interessant, maar vergt heel veel tijd
- kruisjes zetten is makkelijk
- toch minimaal 30 minuten nodig om de overzichtslijst (donkergroene bladen) in te vullen. Met het denkwerk kom je aan 30 tot 45 minuten.
- Makkelijk ½ tot 1 dag om alles in te vullen + dan nog bewijzen zoeken
- Je raakt makkelijk de draad kwijt als je het niet in één keer doet
- Onmogelijk om alles wat je op de overzichtslijst aankruist te bewijzen. Je moet een # competenties uitkiezen, anders is het veel te veel
- Afhankelijk van je functie als bestuursvrijwilliger: voor sommige competenties vind je makkelijk bewijsstukken, voor andere moeilijk

BESLUIT BESTUURSCOMPETENTIES

De lijst met bestuurscompetenties geeft een zeer volledig en herkenbaar overzicht. Toch zijn er een aantal zaken die er niet of onvoldoende in aan bod komen, voornamelijk een aantal procesmatige activiteiten i.v.m relaties en contacten, permanente vorming en groepsgebeuren. Een verfijning van de omschrijvingen zou de duidelijkheid soms ten goede komen. Jezelf beoordelen is niet makkelijk. De opbouw van de invul fiches en het systeem van zelfbeoordeling mag dan ook nog wat verfijnd worden. De zoektocht naar bewijzen is nodig, maar we moeten onszelf ook niet te veel bezig houden. Er is een verschil in bewijsvoering naargelang je het voor jezelf doet of i.f.v certificering. Een conclusie kan zijn dat je veel leert uit vrijwilligerswerk; dat is goed om over te dragen aan de organisatie, omdat die zo het vrijwilligerswerk kan promoten.

DEEL 2: SLEUTELCOMPETENTIES

Een tweede deel van het portfolio is bedoeld om sleutelcompetenties te bepalen aan de hand van een selectie van een 50-tal sleutelcompetenties die relevant zijn voor het vrijwilligerswerk. Dit gebeurt door zelf voor iedere competentie een appreciatie aan te kruisen op een persoonlijke invullijst. Via een tweede lijst kan men ook de mening vragen van een feedbackpersoon, en tenslotte kan men de resultaten vergelijken.

ERVARINGEN MET HET INVULLEN VAN DE PERSOONLIJKE LIJST: WELK EFFECT HEEFT DE OEFENING OP MIJ GEHAD?

- Vooraf was men nogal twijfelend, met vragen, enige vrees
- Plezant, leuk om te doen; resultaat klopt met uitslagen die ik eerder met zoiets haalde
- Goed om over jezelf na te denken, je probeert jezelf zo streng mogelijk te quoteren, ik sloot zelf meer aan bij strengste beoordeling v/d 3 feedbackpersonen
- Zeer interessante oefening: ik heb vastgesteld dat ik alles wat ik in deze bundel aanduidde, geleerd heb in het vrijwilligerswerk en niet in m'n job
- Beter eerst hele lijst eens doorlezen, want soms moest ik plots mijn mening op een vorige vraag herzien
- Suggestie meegeven om eerst een kopietje te maken, zodat je steeds een blanco overhoudt
- Selectie van 5 beste maken is moeilijk; de vraag 'Doe ik het ook graag?' speelt ook
- Schema p 135 (top 5 SC's, geïllustreerd) is OK; voor iemand anders: dubbel werk

ERVARINGEN MET DE FEEDBACKMETHODE

- Gevraagd aan 2 personen (dagelijkse collega en directeur): beiden vonden het niet makkelijk, beiden vulden ook zwakke punten in en frappant was de grote overeenkomst, het was een bevestiging van mijn eigen beeld
- Sommige feedbackpersonen zijn bang om te kwetsen
- Sommige vrijwilligers hebben schroom om feedbackpersonen aan te spreken
- methode van feedbacklijst kan confronterend zijn: de andere kan jou verkeerd inschatten, dit kan druk opleveren (vb. als mensen mij typeren als flexibel, dan is dat wel mooi, maar misschien ondervind ik wel grote stress van het 'flexibel zijn', en wat dan?)
- Wij zijn daar niet in grootgebracht; je moet er een tijd mee bezig zijn+ durven kritisch zijn
- In meeste gevallen kwam mijn beoordeling overeen met de feedback (van 2 personen), maar soms is interpretatie van begrippen mogelijk; dit gaf aanleiding tot discussie
- Feedbacklijsten naast elkaar gelegd en boeiend gesprek gehad
- De waarde zit in de bespreking ervan: het kan veel verduidelijken; is een middel om tot gesprek te komen over competenties. Puur kennis vergelijken is minder relevant
- Zware investering om het te doen: soms moeilijk om de juiste feedbackpersonen te bereiken; vergt tijd, zeker als mensen veraf wonen

Keuze van de feedbackpersonen

- Niet zo eenvoudig als je verschillende functies in verschillende verenigingen uitvoert
- Diverse personen hebben een verschillende en fragmentaire kijk op je competenties naargelang de context (b.v. job, privé, vrijwilligerswerk, familie...), de graad van verwantschap, normen en waardenschaal (verschillend voor ieder persoon). Sommigen oordelen misschien o.b.v. 1 of beperkt aantal feiten.
- Daarom interessant om door meerdere personen uit verschillende context te laten invullen; dit levert een genuanceerd en contextgebonden beeld van jezelf op
- Best mensen die niet té dicht bij je staan om bepaalde invloeden te vermijden (partner is niet de eerste keuze)
- Vooral accentueren dat het gaat om competities vanuit het vrijwilligerswerk
- Feedbackpersoon: niet nadenken: impulsief invullen is beter: eerste indruk, hoe kom ik over? Individueel invullen, niet checken bij anderen

INHOUDELIJKE EN VORMELIJKE OPMERKINGEN BIJ DE INVULLIJSTEN VOOR SLEUTELCOMPETENTIES

Inhoudelijk

- De uitleg per sleutelcompetentie (de definitie op het tweede lijntje) is cruciaal, omdat een verschil in beoordeling vaak te maken heeft met de invalshoek. Dus definitie beter langer maken dan korter
- Discussie over begrippen is mogelijk, b.v. 'objectief' (t.a.v. de inhoud of t.a.v. de mensen?), 'organiseren'. Hiermee opletten, want dit kan negatieve impact hebben op de verstandhouding tussen vrijwilliger en feedbackpersoon
- Sommige SC's zou ik nog opsplitsen want ze bestaan uit verschillende aspecten waarop je anders scoort, en wat is dan je eindresultaat? b.v.:
SC2 communicatievaardig zijn (mondeling, schriftelijk, voor grote groep?);
SC33 verantwoordelijkheid nemen (verschil maken tss hoofd- en bijzaken);
SC41 en 42 resultaatgericht, nauwkeurig (voor sommige dingen wel, b.v. deadlines, voor ander niet, b.v. opruimen: d.i. minder belangrijk)
- time management zou er wat explicieter mogen insteken
- Terwijl de andere SC's persoonlijk zijn, hebben 'communicatie en functioneel taalgebruik' te maken met verworvenheden, dingen die je kan leren en waar je diploma's aan kan koppelen (*d.i. naar minder taalvaardigen, nieuwkomers, ... toe*)

Vormelijk, lay-out

- De lay-out duidelijker maken zodat je meteen ziet wat opvalt
- De beoordelingscategorieën van zg, g, mg, zwak zijn niet zo scherp. Als je dat op een andere manier doet heb je een scherper contrast
- Sleutelcompetenties evolueren: een mogelijke alternatieve beoordelingsmethode zou zijn dat je een evolutie kan aanduiden in termen van 'is beter geworden', of a.h.v. 'stadium van ontwikkeling': met een schaal waarin je telkens een vakje kan bijkleuren
- Wat versta je onder b.v. 'zeer goed'? *Toelichting: er zijn geen niveaus uitgewerkt; dit was een keuze die we bij het begin maakten*
- Het is niet duidelijk wat de norm is; beter zou zijn om schaal van 5 i.p.v. 4 mogelijke antwoorden te gebruiken. *Toelichting: dit was bewust zo gedaan omdat mensen dan verplicht zijn om een keuze te maken.* (iemand zette dan ook kruisjes op de lijntjes)
- 'Heeft vrijwilligerswerk hiertoe bijgedragen' is meestal heel moeilijk en komt veemd over; iedereen zal hier 'ja' op zeggen
- Mogelijkheid 'Ik weet het niet' toevoegen (voor feedback). B.v. geen enkele feedbackpersoon uit oww weet van mij of ik kan schrijven i/e andere taal
- Meer blanco's in de invulmap, zodat gebruikers uitspraken kunnen motiveren

BESLUIT SLEUTELCOMPETENTIES

Je sleutelcompetenties onder de loupe nemen is een goede oefening. De feedbackmethode is een interessante methode. Wel is meer begeleidende info nodig, b.v. i.v.m. de keuze van de feedbackpersonen, de wenselijkheid van meerdere feedback-persoonen, hoe omgaan met de feedback, resultaten kunnen relativeren, het is geen 'beoordelings'-instrument, ... De invullijsten moeten inhoudelijk en lay-outmatig nog wat bijgeschaafd worden (b.v. meer aandacht voor evolutie).

PORTFOLIO VOOR BESTUURSVRIJWILLIGERS: GLOBALE EVALUATIE

MEERWAARDE EN BRUIKBAARHEID VOOR DE VRIJWILLIGER

Persoonlijk: wat kan of wil ik er verder mee?

- Je ervaring wordt erkend!
- Zeer bruikbaar instrument om competenties beter in beeld te brengen (buitenlandse diploma's worden dikwijls niet erkend)
- Reflectieproces is belangrijker dan het instrument (stukje beter jezelf leren kennen)
- Ik zou mijn portfolio laten inkijken door mijn medewerkers, als een soort van feedback-instrument om te werken aan mijn zwakke punten
- Het geeft de mogelijkheid om je vrijwilligerswerk meer te gebruiken in je privé-carrière (werk), om te groeien in je vrijwilligerswerk
- Niet zozeer een hulpmiddel voor je carrière, ev. wel bij sollicitaties
- Thans enkel instrument voor zelfontwikkeling; geen valse verwachtingen scheppen i.v.m sollicitaties, opleidingen
- Voor mij is het instrument van de SC's bruikbaar om te zien welke taken ik in de organisatie kan afstoten
- Ik ben van plan om eens een overzicht te maken van alles wat ik ooit al gedaan heb; daarbij zal dit portfolio zeker van pas komen!
- Het is nodig om er iets mee te doen (actieplan!). Als het papier blijft: verloren moeite
- Aandacht voor evolutie: meer gradatie nodig in de moeilijkheid van de competenties

Doelgroep van het instrument?

- De aard van de doelgroep bepaalt hoe fijnmazig (en bijgevolg hoe ingewikkeld) je het kan maken
- minder geschikt voor gewone vrijwilligers in lokale afdelingen, eerder voor beleidsvrijwilligers
- Dikke bundel, minder uitgebreid zou beter zijn. Als ik dat zo zou krijgen alleen, ik zou het nooit opendoen.
- Niet zo makkelijk voor laaggeschoolden: je moet al wat competenties hebben om dit te kunnen invullen en om er dingen uit te halen
- Wat is de vereiste mate van zelfstandigheid om dit handboek in te vullen? Het is niet per definitie slecht om daar hulp of begeleiding bij te vragen
- Als het vrijwilligerswerk-portfolio officieel erkend zou worden (concrete nuttigheid om iets bepaald mee te bereiken), dan wordt het ook realistischer en makkelijker om te doen, om bewijsstukken te verzamelen
- term 'bestuursvrijwilligers' dekt soms heel verschillende lading: in sommige organisaties zitten hier ook uitvoerende taken bij, b.v. in KAV heb je 'bestuur' en 'kernbestuur'; sportclub: iemand die 'kostuumkes' naait zit ook in het 'bestuur'
- Instrument voor alle bestuursvrijwilligers? Lokale besturen staan hier niet op te wachten; niet nodig voor iedereen
- Wel vrije toegang hebben tot het instrument (gemeenschapsgelden!)

Ontmoedigend? Bedreiging?

- opletten dat we het vrijwilligerswerk niet te veel (semi)professionaliseren; zo'n gedetailleerde lijst kan de indruk wekken dat je al je vrijwilligerstaken heel professioneel moet doen
- In elk geval mogen vrijwilligers niet ontmoedigd worden; er moet goed geduid worden dat het vooral een overzicht in de breedte geeft, niet in de diepte
- De essentie is dat je die map voor jezelf maakt en dat je er maar een abstract van zal gebruiken, dat moet in het begin duidelijk geformuleerd worden.
- Bestuursvrijwilligers kunnen het als bedreigend ervaren: het kan in de groep tot spanningen leiden als bepaalde dingen naar boven komen
- Zoeken naar een andere manier om mensen met competenties te laten omgaan: creatiever en speelser

Hoe hanteren? Begeleiding, opvolging

- liever met digitaal invulprogramma werken; info op diskette zetten
- Mensen aanzetten om het periodiek te updaten; reflexmatig aan EVC-map denken
- Portfolio bij het begin van de vrijwilligerscarrière aan de vrijwilliger overhandigen
- Hoe komt het bij de vrijwilliger en met welke duiding?
- Begeleiding noodzakelijk; opvolging voorzien
- Cruciaal: vrijwilligheid van invullen bewaren + vrijwaren
- Anderzijds zijn groepsessies interessant, met vrijwilligers uit verschillende sectoren
- Niet op een klassieke vergadering: aparte momenten inbouwen (=stimulans)

Beoordeling? Zou je je portfolio extern laten beoordelen indien de mogelijkheid bestond?

Voor mensen die daar verder iets mee willen doen zou dat zeer interessant zijn!

MEERWAARDE VOOR ORGANISATIES

- Wat kunnen we nu doen met dit instrument binnen de organisatie, hoe kunnen we het – ev. op een andere manier- gebruiken?
- Goed dat het allemaal uitgeschreven is. Je kan het integreren in je beleidsplan, het is een handig instrument dat ook voor andere dingen gebruikt kan worden.
- dit zou een handig selectie-instrument kunnen zijn voor werving, om ‘de juiste vrijwilliger op de juiste plaats’ te krijgen
- m.b.t rekrutering: een goed portfolio kan de basis zijn voor een gesprek
- de essentie in het vrijwilligerswerk is om de competenties van mensen in de organisatie te erkennen en waarderen, en er voor te zorgen dat ze er nog kunnen in groeien
- Om de kennis en ervaring die vrijwilligers verwerven in de organisatie te verankeren tegen dat die vrijwilliger weer weggaat. Er wordt steeds meer verwacht van de vrijwilligers (afhankelijk van sector tot sector)
- Om meer zicht te krijgen op wat er allemaal in je organisatie zit aan competenties i.f.v taakverdeling (maar het mag niet verplicht zijn!!). Taken per functie in beeld brengen; b.v functie van coördinator zou je dan met drie mensen kunnen delen; b.v met 2-3 mensen een portfolio invullen: ‘dit zijn de competenties waarover we samen moeten beschikken’
- minder te situeren binnen de organisatie; beter op gemeentelijk vlak

DISCUSSIE: MEERWAARDE VAN HET PORTFOLIO EN EVC VOOR HET VRIJWILLIGERSWERK?

- Het is belangrijk dat er geëxperimenteerd kan worden
- Competentiedenken begint door te dringen (b.v in grote bedrijven) en zal groeien
- Profileren van het vrijwilligerswerk: het kan de waarde van het vrijwilligerswerk voor de samenleving sterker zichtbaar maken: de verantwoordelijkheid is groot (veranderende tijdsgeest), het vrijwilligerswerk vereist een wettelijk kader en bescherming
- Het is tegenwoordig moeilijker om vrijwilligers te vinden: meestal vind je wel genoeg mensen om te helpen, maar de trekkers vind je niet. Mensen werken tegenwoordig meer projectgebonden, afgebakend, levensfasegebonden; aanbod en mogelijkheden zijn nu veel groter; we zijn veel mobieler geworden; misschien kan zo'n instrument bijdragen om vrijwilligers aan te trekken en/of te behouden, b.v door aan te tonen dat je via je engagement in een organisatie heel wat bijleert, assertief wordt, er vanalles uit haalt... Het maakt zichtbaar welke competenties je verwerft, maar het mag niet intentioneel zijn (vrijwilligerswerk gaan doen om competenties te verwerven)
- Thans wordt vrijwilligerswerk te veel als iets ‘vanzelfsprekends’ gezien. Nochtans grote leverancier van competenties. Er wordt niet steeds iets mee gedaan. Er moeten kansen gegeven worden aan dit potentieel.
- Discussie over competenties en het feit dat elke organisatie eigen selectiecriteria heeft
- EVC in het vrijwilligerswerk mag niet als selectie-instrument gebruikt worden
- Als je in het vrijwilligerswerk eisen gaat stellen aan de competenties, krijg je minder vrijwilligers

CONCLUSIE

Het pluspunt van het portfolio is dat het een grondig overzicht geeft van competenties die bestuursvrijwilligers kunnen verwerven. Je leert als vrijwilliger je eigen competenties herkennen en benoemen. Het zwakke punt is de bewijsvoering. Indien er mogelijkheid zou komen tot certificering, zal er een afbakening moeten komen van wat men als ‘objectieve bewijzen kan aanvoeren’. In veel gevallen zal een staving van de competenties aan de hand van andere technieken nodig blijken.

Er is meer differentiatie nodig naargelang de beoogde doelgroep van het instrument (b.v jongeren, laaggeschoolden, ...), en voor alle doelgroepen zou begeleiding bij het samenstellen van het portfolio en opvolging interessant zijn.

Zowel inhoudelijk als vormelijk moet het instrument nog wat bijgeschaafd worden. Het moet ook mogelijkheid geven om evoluties in de ‘vrijwilligerscarrière’ weer te geven.

Het portfolio voor bestuursvrijwilligers mag niet dienen als selectie-instrument binnen de verenigingen; het moet gezien worden als een instrument voor ontwikkeling, een soort promotie-instrument, en niet als een drempel.

Bijlage 9

**EVALUATIE BEGELEIDE PROEFSESSIES 'EVC VOOR
BESTUURSVRIJWILLIGERS'**

**Danni Godart
Mit Van den Bergh
Vormingplus-Antwerpen**

GLOBALAAL

Wij hebben dit project erg positief ervaren en beoordeeld en dit op alle vlakken: voorbereiding, inhoud, samenwerking, verloop.

Wij zetten hier enkele globale opmerkingen op een rijtje omdat het instrument in zijn details al door de deelnemers zelf is beoordeeld.

OPMERKINGEN M.B.T DE METHODIEK EN HET INSTRUMENT

Er is met veel zorg een instrument ontwikkeld om de competenties van bestuursvrijwilligers in kaart te brengen. Onze indruk is dat dit instrument hoog scoort op criteria als duidelijkheid, volledigheid, begrijpbaarheid en bruikbaarheid.

Als er al kritische bedenkingen bij gezet kunnen worden dan behelst het o.i.

- Op het eerste zicht kan het geheel (juist door de verzorgde vormgeving die professioneel oogt en het volume) sommige mensen wel afschrikken. Het is een uitgave die enige sérieux uitstraalt.
- Het competentiedenken zelf dat uitgaat van individuele competenties en competentie-ontwikkeling als een particuliere zaak, kan wel eens voorbijgaan aan de ervaring van mensen dat samenwerking en complementariteit in vrijwilligersverenigingen (meer dan in werkverbanden) centraal staan.
- Het gevaar om dit instrument in te zetten voor doelstellingen waarvoor het niet bedoeld werd is zeker aanwezig maar niet te vermijden.
- Het is belangrijk om er over te waken dat dit enkel een instrument is voor bestuursvrijwilligers (dus een beperkte groep binnen de vrijwilligersgroep).

ENKELE BEDENKINGEN BIJ DE VOORBEREIDING

- grote betrokkenheid van alle partijen van bij het opzet
- een open en duidelijke communicatie
- goeie timing

BEDENKINGEN BIJ DE SESSIES

- De formule van twee keer een halve dag met Antwerpen en Gent als centrale plaatsen lijkt, achteraf gezien, een goeie keuze
- De testgroepen waren oké wat betreft de grootte van de groepen, wat betreft de samenstelling ook. Uiteraard was een nog grotere variatie misschien wel beter maar er was variatie genoeg voor het uitproberen van het instrument.
- Omdat dit een proefproject was, was het geen overbodige luxe om met twee begeleiders aanwezig te zijn (om de lijn aan te houden, om tussentijds en ter plekke nog wat bij te sturen, even te overleggen,...).
- Wij hebben ons geconcentreerd op het gedeelte 'Herkennen van competenties' van het portfolio. De overige gedeeltes zijn (vooral omwille van tijdsgebrek) wat op de achtergrond geraakt. De ervaring met het invullen hiervan is niet echt verkend.

Bijlage 10

ARTIKEL VERSCHENEN IN HET TIJDSCHRIFT 'SOCIAAL'

JRG. 25, NR. 7, SEPT. '04, P. 11-13

COMPETENTIES ERKENNEN. ZITTEN VRIJWILLIGERS ER OP TE WACHTEN?

Bijna iedereen is het er volmondig mee eens dat vrijwilligerswerk een maatschappelijk waardevolle bezigheid is. Velen zijn er zich ook van bewust dat het een belangrijke ontmoetingsplek is, en dat je er ervaringen opdoet die je daarna elders van pas kunnen komen. Volgens sommigen moeten de kennis en ervaring van vrijwilligers meer maatschappelijke waardering krijgen. Maar zitten vrijwilligers zelf te wachten op een instrument dat hen helpt om met hun 'vrijwilligerscompetenties' naar buiten te treden? En mag het zo ver komen dat we competenties van vrijwilligers formeel gaan beoordelen? Dat zoekt het Steunpunt Vrijwilligerswerk (VSVw) dit jaar uit in het kader van z'n project 'EVC voor bestuursvrijwilligers in het Maatschappelijk Middenveld'.

EVC IN VLAANDEREN: EEN INHAALBEWEGING

De erkenning van elders/eerder verworven competenties, kortweg EVC, is in Vlaanderen aan een heuse opmars begonnen. Sinds in 2001 de 'Werkgroep EVC' aan de Vlaamse regering het advies 'Ruim Baan voor Competenties' uitbracht, zijn een aantal initiatieven genomen om de achterstand ten opzichte van andere Europese landen in te halen. Zo ontstond rond het levenslang en levensbreed leren een sectoroverschrijdend samenwerkingsverband (eerst Interface, later DIVA genaamd) tussen de publieke aanbieders van vorming en opleiding in Vlaanderen. De ministeries Onderwijs en Vorming, Cultuur, Werkgelegenheid, en Economie, en VDAB, VIZO (Vorming voor Zelfstandige Ondernemers) en Onderwijs Sociale Promotie maken hier deel van uit. Na een eerste projectronde in 2003, bakende DIVA ook dit jaar een aantal pilootdomeinen af om de introductie en implementatie van EVC in verschillende sectoren te onderzoeken. Op aandringen van SoCius, Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Werk, kreeg EVC een ruimere invulling dan een louter arbeidsmarktgerichte erkenningsprocedure: naast de opleiding verpleegkunde, taalopleidingen in volwassenenonderwijs en verkorte opleidingstrajecten voor knelpuntberoepen in de voedingssector, lanceerde men ook een projectoproep rond EVC voor vrijwilligers-bestuursleden van verenigingen uit het Maatschappelijk Middenveld. Het VSVw tekende in op de oproep en werd belast met de uitvoering van het project.

VRIJWILLIGERSWERK ALS LEERPLEK

Vlaanderen telt duizenden verenigingen en organisaties die gesitueerd zijn in heel verschillende sectoren: sport, natuur en milieu, welzijn en gezondheid, amateurkunsten, sociaal-cultureel werk, jeugdwerk, solidariteitsbeweging, ... Een constante in die verscheidenheid vinden we in het feit dat ze meestal gerund worden door vrijwillige bestuursleden. Vergaderingen leiden, verslag opmaken, financiën beheren, contacten leggen, computervaardigheden, ... Het zijn slechts enkele voorbeelden uit een ruime waaier aan kennis en vaardigheden waarover bestuursleden moeten beschikken om hun taken naar behoren te kunnen vervullen. Weinig mensen beseffen dat ze deze competenties ook elders nuttig zouden kunnen aanwenden: als opstapje om een betaalde job te vinden b.v., of om vrijstellingen te verkrijgen voor één of andere opleiding, of gewoon om zichzelf te heroriënteren in het leven. Een bredere erkenning van buitenschools verworven competenties zou nochtans heel wat mensen verder op weg kunnen helpen.

ENKELE VOORBEELDJE TER ILLUSTRATIE:

- Kelly heeft haar studies middelbaar onderwijs niet afgemaakt en is nu werkloos. Ze is het beu om alleen maar tijdelijke, slecht betaalde jobs uit te voeren. Ze wil de koe bij de horens vatten en zicht krijgen op wat ze goed kan en wil. In de jeugdbeweging was ze leidster en toen droomde ze ervan om later ook groepen van kinderen te begeleiden...
- Ahmad is nieuwkomer in België. Hij wil zich hier graag integreren en een job zoeken, maar de taal speelt hem nog parten. Via zijn functie als ondervoorzitter van de Marokkaanse Zelforganisatie legt hij echter wel heel wat contacten en kan hij zijn Nederlands aanscherpen.
- Leen is jaren thuiswerkende ouder geweest. Ondertussen was ze bestuurslid in verschillende organisaties en heeft ze een aantal cursussen gevolgd. Ze wil nu terug betaald werk zoeken, en zou daarbij haar ervaring als bestuurslid als troef kunnen uitspelen.

Deze drie mensen zouden er baat bij hebben dat de ervaringen die ze opdeden via hun vrijwilligersengagement, op een formele manier erkend zouden worden. Op die manier zouden ze een extra troef in handen hebben om hun levensloopbaan verder uit te stippen en die activiteiten te ontwikkelen die hen het best liggen en interesseren.

EVC: PROCEDURE IN DRIE FASEN

Voor de erkenning van elders verworven competenties is een standaardprocedure ontwikkeld. Aan een volledige EVC-procedure zijn drie fasen verbonden. In de eerste fase, de identificatie- of herkenningfase, breng je, al dan niet onder begeleiding, je verworven competenties in kaart en documenteert ze. Dat gebeurt door middel van een portfolio, een soort van uitgebreid cv, waarin je al je werk- en levenservaringen samenbrengt en vertaalt naar competenties. Je voegt ook bewijsstukken toe die je competenties staven.

De tweede fase is de fase van de beoordeling van de verzamelde competenties aan de hand van een standaard, b.v. een opleidings- of beroepsprofiel. Indien je portfolio onvoldoende bewijsmateriaal bevat voor de opgesomde competenties, kan de beoordeling ook gebeuren op basis van een praktijkproef, een groepsdiscussie, een criteriumgericht interview, ...

Tenslotte volgt na de beoordeling nog de fase van de erkenning of certificering. Dit gebeurt door een bevoegde instantie die door de overheid wordt aangesteld. Het certificaat is een bewijs van de verworven competentie en verleent je een civiel effect, b.v. een vrijstelling of de toegang tot een bepaald beroep.

EEN PORTFOLIO VOOR DE BESTUURSVRIJWILLIGER

Voor het pilootproject van het VSVw houden we het voorlopig bij een formatieve EVC-procedure, d.w.z. dat we enkel de eerste fase uitwerken: we ontwikkelen een portfolio voor de bestuursvrijwilliger en een aangepaste methode om met dit instrument te werken. Dat vrijwilligersportfolio zal als referentiekader een 'competentielijst' bevatten, een systematische inventaris van alle mogelijke competenties waarover bestuursvrijwilligers van lokale groepen moeten beschikken (*zie figuur*). Daarnaast komt er ook een handig invulschema waarin de bestuursvrijwilliger op eenvoudige wijze de taken kan aanduiden die voor hem/haar van toepassing zijn. Hij/zij kan hierbij meer specifieke gegevens toevoegen m.b.t. de omvang en moeilijkheidsgraad van de taak, de mate waarin hij/zij de taak zelfstandig uitoefende, eigen appreciatie ervan, enz... Op termijn willen we de vrijwilliger hiermee een hulpmiddel bieden om een beter zicht te krijgen op zijn/haar vrijwilligerservaringen en eventueel inspiratie bieden om deze beter te benoemen en documenteren bij b.v. een sollicitatiegesprek of een toegangsgesprek voor een opleiding. Het eigendomsrecht en het initiatief tot het gebruik van het portfolio liggen volledig bij de bezitter ervan. Een belangrijk aandachtspunt is dat een dergelijke procedure makkelijk toegankelijk en hanteerbaar is.

Fragment uit de competentielijst van de bestuursvrijwilliger (in ontwikkeling)

Competentiedomein 'Leden- en medewerkersbeleid'

COMPETENTIE:

De bestuursvrijwilliger is in staat om op adequate wijze

Onthaal en inwerking van nieuwe leden en medewerkers te verzorgen, zodanig dat zij hun taken naar behoren kunnen vervullen en snel ingeburgerd zijn in de werking

DEELTAKEN:

- kennismakingsgesprek organiseren
- inhoudelijke en praktische info geven
- bepalen van en voorbereiden op de concrete taken
- ...

MOGELIJKE PRODUCTEN:

- onthaalprocedure (b.v. met een peter/metersysteem)
- takenprofielen
- afsprakennota's
- infomateriaal
- ...

Dit pilootproject beperkt zich tot de doelgroep van bestuursleden: door hun herkenbaar takenpakket dat gemeenschappelijk is voor de meeste verenigingen kan het instrument op intersectorale basis aangewend worden. In een volgende fase kunnen we eventueel denken aan een gelijkaardige procedure voor uitvoerende vrijwilligers.

FORMATIEF OF SUMMATIEF?

Vraag is of zo'n gedeeltelijke of formatieve EVC-procedure voldoende meerwaarde biedt? Zullen vrijwilligers gemotiveerd raken een portfolio samen te stellen indien er geen tastbaar resultaat aan vast hangt onder de vorm van een formele erkenning, een certificaat? Zullen opleidingen en werkgevers de waarde van de vrijwilligerscompetenties voldoende erkennen als ze niet door een officiële instantie bevestigd zijn?

Het is belangrijk om de mening van zo veel mogelijk betrokkenen te verzamelen alvorens hierin een uitspraak te doen. Daarom willen we bij het VSVw via een tweede luik in het project toch al schoorvoetend de piste van een summatieve of volledige EVC-procedure aftasten voor het vrijwilligerswerk: een brede bevraging bij alle relevante actoren over de zin en de wenselijkheid van een beoordeling en certificering van vrijwilligerscompetenties.

STUDIEDAG OP 2 MAART: NOG VEEL VRAGEN!

Ook tijdens de voorbije EVC-studiedag van het VSVw in het kader van de week van de vrijwilliger kwamen veel vragen en discussiepunten boven drijven in de werkgroepjes:

Is het opportuun iemands vrijwillige bijdrage te beoordelen, en willen we dat eigenlijk wel? Een beoordeling hoeft natuurlijk niet persé negatief of demotiverend te zijn. Positief aangepakt kan ze sterke kanten benadrukken en motiveren om beter te doen. Maar op dit punt liggen de meningen zeer sterk uiteen en willen mensen nogal eens steigeren.

In elk geval moeten we ons goed realiseren dat EVC geen verplichte instap-procedure mag worden in organisaties en evenmin een instrument om vrijwilligers te selecteren of buiten te werken. Wel kan het voor organisaties een begeleidingsinstrument worden en een hulpmiddel om – zeker in de context van ‘de nieuwe vrijwilliger’ met een flexibeler engagement – de juiste mensen op de juiste plaats te krijgen, of om vrijwilligers aan te trekken en te motiveren door hen de mogelijkheid te bieden een portfolio samen te stellen. In veel organisaties past men trouwens al één of andere informele vorm van EVC toe, denk maar aan het attest van ‘monitor’ of ‘animator’ in het jeugdwerk, het ‘Talentenboekje’ van KWB, het ‘Takenvenster’ bij Oxfam-Wereldwinkels, het ‘Takenspel’ van Welzijnsschakels, ...

In hoeverre is bewijsmateriaal beschikbaar en overtuigend? Wie houdt zijn leven lang – voor ie ooit aan EVC dacht - alle mogelijke stukken bij die van pas zouden kunnen komen als bewijsmateriaal in een portfolio? En wat zeggen die stukken over de kwaliteit van het werk of de werkelijke competentie die je verworven hebt?

Bestaat het risico dat een formele benadering van een vrijwillig engagement en het vergelijken ervan met een vastgelegde standaard de spontaniteit en de dynamiek die juist zo eigen zijn aan het vrijwilligerswerk ondermijnen? Gaan we met attesten en certificaten het vrijwilligerswerk niet in een keurslijf duwen? Bureaucratisering in de hand werken? De drempel verhogen? En twee circuits van vrijwilligers creëren, de ‘EVC-vrijwilligers’ en de ‘niet-EVC-vrijwilligers’? Juist voor kwetsbare groepen in de maatschappij, laaggeschoolden, nieuwkomers, risicogroepen, werklozen, ... zou EVC extra mogelijkheden bieden, maar hoe bereik je deze doelgroep? Zullen mensen die niet mee op de kar springen nog meer uit de boot vallen? Een vertaling van de methodiek naar verschillende doelgroepen dringt zich zeker op.

Kan de mogelijkheid tot EVC leiden tot opportunisme in het vrijwilligerswerk? Zullen bv. jongeren toetreden tot het jeugdwerk louter omdat ze er iets kunnen opsteken ‘voor later’? Zullen kleinere organisaties, die de extra investering niet kunnen dragen, hun vrijwilligers niet verliezen aan organisaties die wel een EVC-procedure aanbieden?

CONCLUSIE

Op tal van vragen hebben we nog geen pasklaar antwoord, en we willen met dit project zeker geen voorbarige conclusies trekken. Integendeel, een levendig debat staat ons nog te wachten over dat gekke en dubbel ding dat EVC is. EVC biedt heel wat mogelijkheden, maar toch moeten we ons hoeden voor de valkuilen. We hopen in elk geval met dit project de mogelijkheden van EVC voor het vrijwilligerswerk bekend te maken en op een constructieve manier bij te dragen tot de discussie en een positieve evolutie van het EVC-verhaal.

Kijk alvast uit naar het vervolg!

Reacties altijd welkom bij:
Inge Hatse, VSVw
Tel.: 03/218 59 01
inge.hatse@vsvw.be

Referenties

Horen, I. Van – *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: beleidsconcept en aanzet tot operationalisering.* – Brussel: Administratie Werkgelegenheid, 2002. – 60 p.
Sporen, maandblad voor sociaal-cultureel werk, december '03, jrg. 3 nr. 10. – *Themanummer EVC.* – Brussel: SoCiuS, 2003.

Bijlage 11

**COMPETENTIES VAN VRIJWILLIGERS ERKENNEN
HOE VER GAAN WE ER IN?**

Met het pilootproject 'EVC voor bestuursvrijwilligers', dat we uitvoeren in opdracht van Diva (Diens Informatie, Vorming en Afstemming van het Ministerie van Onderwijs) krijgen we de kans om eens te onderzoeken of EVC ook iets te bieden heeft aan het vrijwilligerswerk. Het project is intussen voorbij half-time. Tijd dus om jullie wat nieuws te brengen, en vooral, je nieuwsgierigheid te prikkelen naar de resultaten.

EVEN OPFRISSEN

Zoals je misschien al weet, staat 'EVC' voor 'Erkenning van Verworven Competenties'. De Vlaamse Overheid wil inspanningen leveren om de competenties waarover mensen beschikken maar waarvan ze geen diploma kunnen voorleggen, officieel te erkennen. Zo hoopt men vooral de toestroom naar bepaalde knelpuntberoepen zoals verpleegkunde, bakkerij, slagerij, ... te verbeteren.

Maar ook vrijwilligers bouwen competenties op (denk b.v aan: vergaderingen voorzitten, financieel beheer, omgaan met kinderen, ...). En waarom zou dat niet gezien mogen worden? Misschien biedt EVC ook hier mogelijkheden? We werken in het project rond twee sporen.

SPOOR 1: EEN INSTRUMENT OM COMPETENTIES HERKENBAAR TE MAKEN

Het portfolio van de bestuursvrijwilliger is zo goed als af. Hiermee gaan we in september-oktober aan de slag met enkele groepen van 'proefkonijnen'.

Een portfolio is een overzicht van alles wat je geleerd hebt (ook buiten de school-omgeving!) en waar je goed in bent. Op basis van een uitgebreide referentielijst kunnen bestuursvrijwilligers inventariseren welke kwaliteiten en vaardigheden ze allemaal ontwikkeld hebben via hun vrijwilligerswerk. Dit alles wordt gestaafd met bewijsstukken. De competenties zijn ingedeeld in 9 thematische domeinen, van inhoudelijk beleid over logistieke ondersteuning tot communicatie en public relations. Naast de vaktechnische, komen ook de meer persoonsgebonden competenties aan bod. We staan er zelf versteld van hoeveel verschillende taken bestuursvrijwilligers allemaal uitvoeren.

SPOOR 2: ALLEEN HERKENNEN OF MAG HET IETS MEER ZIJN?

Zo'n portfolio kan je gebruiken om een beter inzicht te krijgen in je eigen kennen en kunnen, voor je persoonlijke ontwikkeling dus. Maar je zou het ook kunnen voorleggen bij een sollicitatiegesprek. En moet het toegang verlenen tot bepaalde beroepen of vrijstellingen voor één of andere opleiding? In dat geval moet je portfolio natuurlijk beoordeeld worden door een onafhankelijke beoordelaar, en hangt er een officieel certificaat aan vast. Willen we in het vrijwilligerswerk zo ver gaan?

Over dit dilemma buigen we ons in een tweede luik van het project. We laten hierover binnenkort heel wat mensen aan het woord in drie rondetafelgesprekken (vrijwilligerswerkingen, vrijwilligers en koepelorganisaties). Een aantal individuele interviews zijn al afgenomen bij werkgevers, vakbonden, onderwijsinstellingen, overheid, ... Op die manier willen we zo veel mogelijk argumenten pro en contra in kaart brengen. Want de meningen in het werkveld zijn nog heel verdeeld. We willen als Steunpunt Vrijwilligerswerk hierin zeker geen voorbarige conclusies trekken, integendeel, we zetten zo veel mogelijk betrokkenen aan om mee het debat te voeren en de discussie te voeden. Op basis daarvan kunnen we dan hopelijk enkele zinvolle aanbevelingen doen voor het beleid. Een stuurgroep die intersectoraal is samengesteld houdt over het hele project een oogje in het zeil.

BENIEUWD NAAR DE RESULTATEN?

Kijk dan alvast uit naar het eindrapport van het project, dat verschijnt in december '04. Als je het wil ontvangen geef dan een seintje aan inge.hatse@vsvw.be.

Colofon

Dit eindrapport werd opgesteld naar aanleiding van het EVC-pilootproject 'Een (gedeeltelijke?) EVC-procedure voor bestuursvrijwilligers binnen lokale groepen van verenigingen in het Maatschappelijk Middenveld: een stap vooruit of een stap te ver?', in opdracht van DIVA, gerealiseerd i.s.m. SoCius door het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw

Auteurs

- Inge Hatse
- Eva Hambach

Met bijzondere dank aan de leden van de Werk en Denktank, Anne, Hilde en prof. Verté.

Lay-out

- X-oc, Borgerhout

Druk

- Drukkerij Roels, Antwerpen

Januari 2005
D/2005/9253/01

