



R2 – RICHTSNOEREN voor de opleiding van vrijwilligers voor duurzame economie en hun trainers

29/02/2024

Inhoud

1. Invoering	3
1.1 Competentiekaart	3
2. Het trainingspad - Richtlijnen	5
3. Het platform.....	9
4. Eerste proef aanwezig: Madrid	14
5. Monitoring van experimentele paden	15
Synoptische tabellen Activiteitenrapport	16
Tabel 116	
Tabel 217	
5.1 Opmerkingen over de uitgevoerde experimenten	18
5.2 Suggesties	19
5.4 Slotoverwegingen	19
6. Definitie van mogelijke competentievalidatiemodellen voor vrijwilligerscompetenties	21
6.1 Met behulp van VOW R2 en relevante competentiebeoordelingsmethoden.....	21
6.2 Organisatorische redenen voor het valideren van competenties	21
6.3 Overwegingen voor vrijwilligers bij competentievalidatie	22
6.4 Relevante vrijwilligersgroepen	23
6.5 Relevant competentievalidatieaanbod.....	24
6.6 Conclusie	26

1. Invoering

De inhoud van het vorige resultaat R1, namelijk het definiëren van de competenties voor een geactualiseerde visie van de vrijwilliger op duurzame economie, heeft de basis gelegd voor de realisatie van dit projectresultaat. In deze fase werd voorgesteld om een opleidingsproject te ontwikkelen voor zowel de vrijwilliger duurzame economie als voor zijn trainers.

In eerste instantie werkten de partners samen om zich te concentreren op wat werd geïdentificeerd als de belangrijkste opleidingsbehoeften op het vrijwilligerstraject in eerlijke handelsactiviteiten.

Daartoe vulden ze eerst een vragenlijst in die zich richtte op competenties, kennis en opleidingsbehoeften, om zo een uitwisseling tussen de partners te vergemakkelijken, die vervolgens werd afgerond in aanwezigheid van een opleidingsworkshop in Brussel, waar de partners samen het opleidingstraject voor de trainers van nieuwe vrijwilligers duurzame economie.

De vragenlijst, getiteld "competentiekaart", bestond uit de volgende vragen die we benadrukken omdat deze tool nuttig kan zijn om de richtlijnen voor de training vast te stellen.

1.1 Competentiekaart

Motivatie van de vrijwilliger

- Welke competenties en kennis heb je om nieuwe vrijwilligers aan te trekken, te motiveren en te engageren? Welke methoden/inhoud gebruik je?
- Wat zou u willen doen om nieuwe vrijwilligers aan te trekken, te betrekken en te motiveren?
- Wat zijn uw moeilijkheden op dit gebied?

Kennis van de vrijwilliger

- ☐ Welke competenties en kennis heb je om kennis over de duurzame economie en organisatorische kennis over te dragen aan nieuwe vrijwilligers? Welke methoden en hulpmiddelen gebruik je?
- ☐ Wat zou je willen doen om kennis over duurzame economie en organisatorische kennis over te dragen?
- ☐ Wat zijn uw moeilijkheden op dit gebied?

Verbetering van de vrijwilliger

- Hoe meet je de voorbereiding en betrokkenheid van de vrijwilliger? Hoe waardeert u zijn inzet? Welke methoden en hulpmiddelen gebruik je?
- Wat zou u willen doen om de voorbereiding, betrokkenheid van de vrijwilliger te meten en zijn inzet te belonen?
- Wat zijn uw moeilijkheden op dit gebied?
- Bent u in het bezit van trainings-/informatiemateriaal (en/of links) dat interessant kan zijn voor andere partners, om met hen te delen en dat tijdens de training aan de orde kan komen?

De waardevolle informatie verzameld uit de vragenlijsten van de partners werd samengevat en vormde het startpunt voor het trainingslaboratorium in Brussel. (Zie samenvattend document in bijlage 1)

Er zijn 3 trainingsmodules gemaakt door de partners:

1. **De vrijwilligers reis**, die de formatieve aspecten van de rekrutering, het verwelkomen en de erkenning van de vrijwilliger verdiept
2. **Het managen van vrijwilligers**: trainingshulpmiddelen voor het beheer van het individu en de groep, hulpmiddelen voor het beheer van de winkel, interne en externe communicatie naar uw groep.
3. **De duurzame economie**: principes van Fair Trade en de Europese Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen.

Op basis van deze modules werd een opleidingsplatform gecreëerd om trainers van partners te laten trainen op afstand. Het doel was dat ze klaar waren voor de experimentele fase, en terwijl ze het platform gebruikten, konden ze corrigeren, bijwerken en verbeteren.

In de laatste fase van dit resultaat activeerden de partners hun trainers, bijgewerkt door training op het online platform, en voerden vervolgens veldexperimenten uit met enkele trainingsmodules die in het trainingsvoorstel waren opgenomen.

De experimenten zijn zeer nuttig gebleken om het trainingstraject te verbeteren en te systematiseren en hebben verdere suggesties opgeleverd met betrekking tot de richtlijnen voor de implementatie van training voor nieuwe vrijwilligers in de duurzame economie en hun trainers.

2. Het trainingspad - Richtlijnen

Geloofte – vrijwilligerswerk voor een duurzame wereld

Modules		Inhoud	Methodologische tips	Bronnen ¹
VoW TRAINING COURSE Guide to the MODULE 1: Volunteer's Journey	1.1 Werving van vrijwilligers – In deze unit ziet u verschillende hulpmiddelen die we kunnen gebruiken om vrijwilligers aan te trekken en verschillende voorbeelden van hoe u deze kunt gebruiken	1.1.1 Definitie 1.1.2 Wervingsinstrumenten 1.1.3 Goede praktijken 1.1.4 Inclusiviteit in het rekruteringsproces	Het theoretische inhoudsgedeelte kan worden gerealiseerd met de frontale les, maar het is belangrijk om het leerproces te verifiëren met oefeningen, in het bijzonder simulaties, waardoor deelnemers kunnen reflecteren op de effectiviteit van de voorgestelde instrumenten en hun capaciteiten in het veld kunnen verifiëren.	Power point over de werving van vrijwilligers NL – De ultieme gids voor vrijwilligerswerving: 15+ strategieën. QVIG (VS) NL – “Vrijwilligerswerving: een complete gids om uw werk kracht bij te zetten”. Mobiliseren (VS) NL – 15 soorten vragen (met definities en voorbeelden) Indeed (VS)
	1.2 Nieuwe vrijwilligers verwelkomen – In deze unit leer je hoe je nieuwe vrijwilligers op de juiste manier kunt verwelkomen. Je krijgt een voorbeeld van een welkomstproces en enkele tips voor de eerste ontmoeting met een nieuwe vrijwilliger.	1.2.1 De belangrijkste kenmerken van een gastvrije organisatie 1.2.2 De betrokken mensen 1.2.3 De stappen van het welkomstproces 1.2.4 De instrumenten om vrijwilligers te verwelkomen 1.2.5 Hoe voer je een eerste bijeenkomst? 1.2.6 Conclusie	Voor de duur van de gehele module 1 wordt een minimale duur van 2 uur voorgesteld, voor de duur van elke module minimaal 45 minuten.	Power points over het verwelkomen van nieuwe vrijwilligers FR – Processus d'accueil - Oxfam-Magasins du Monde (BE) FR – Hulpdocument voor het eerste bedrijf - Oxfam-Magasins du monde (BE) FR – Document d'accueil-Oxfam-Magasins du monde (BE) FR – Check List de l'accueil et de l'intégration du bénévole – Plateforme Francophone pour le volontariat (BE)
	1.3 Erkenning van vrijwilligers – In deze unit leer je hoe je de betrokkenheid van vrijwilligers kunt erkennen. Omdat zij hun tijd inzetten voor de zaak van uw organisatie, is het belangrijk om vrijwilligers te laten zien hoe dankbaar	1.3.1 Basisprincipes van erkenning 1.3.2 Wanneer moet u aan herkenning doen? 1.3.3 Het voordeel van het doen van herkenning 1.3.4 Tools/ideeën om		Powerpoint over erkenning van vrijwilligers Erkennen en waarderen van vrijwilligers. Vrijwilliger Schotland. FR – La reconnaissance des benevoles – Commentaar valoriser l'activité bénévole: le cas d'Oxfam-Magasins du monde – Oxfam-Magasins du monde (BE).

¹De hier genoemde bronnen zijn allemaal opgenomen op het online platform dat is gecreëerd voor het delen van trainingen en voor het gebruik ervan op afstand, wat later zal worden besproken. Op het platform vindt u meer bronnen, met meer details.

	de organisatie is voor hun inzet!	vrijwilligers te erkennen 1.3.5 Voorbeeld van goede praktijken		FR – De verkenning en de valorisatie van vrijwilligers, Outil du reseau du local vrijwilligerswerk 2021.
--	-----------------------------------	---	--	--

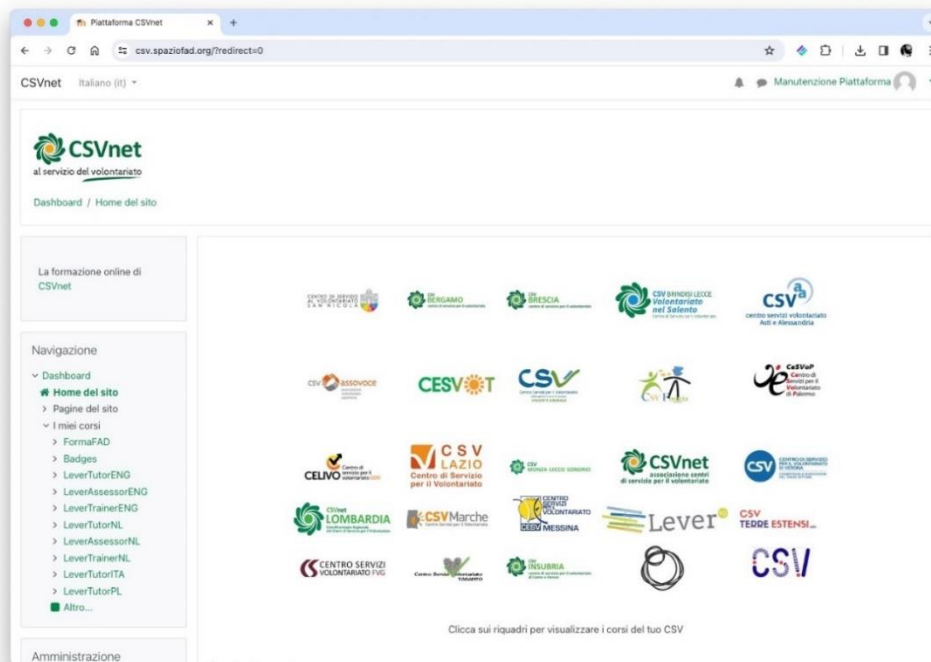
VOW TRAINING COURSE MODULE 2: Organising Volunteers	2.1 Aansturen van vrijwilligers – In deze unit zullen we enkele methodologieën verkennen en enkele tips krijgen over hoe we met vrijwilligers om kunnen gaan.	2.1.1 Intro 2.1.2 Wat is het management van vrijwilligers 2.1.3 Trefwoorden 2.1.4 Aansturen van “gewone vrijwilligers” 2.1.5 Aansturen van “flexibele vrijwilligers” 2.1.6 Conflictbeheersing 2.1.7 Teambuilding 2.1.8 Conclusies	Omdat deze ‘rol’ heel verschillend kan zijn, afhankelijk van de structuur en het doel van de organisatie, moet wat hier beschreven wordt gepaard gaan met een face-to-face activiteit. Als module 2.1 volledig gerealiseerd wil worden, inclusief in het bijzonder de inhoud 2.1.6 over conflict, wordt een duur van minimaal 2 uur voorgesteld	Videos Vrijwilligers beheren – intro Overzicht van beste praktijken op het gebied van vrijwilligersmanagement Hulpmiddelen Conflictbeheersing – Celivo Training 2022 Teambuilding – Celivo Training 2022 Teambuilding – World Café-methode
	2.2 De Fairtradewinkel – In deze unit onderzoeken we enkele aspecten van vrijwilligerswerk in een Fair Trade-winkel.	2.2.1 Intro 2.2.2 Wat is een FT Shop 2.2.3 Trefwoorden 2.2.4 Leren door te doen 2.2.5 Goede praktijken	Omdat het beheer van de verschillende aspecten binnen een winkel al doende wordt geleerd, moet wat hier wordt beschreven gepaard gaan met face-to-face activiteiten (die ongeveer 2 bijeenkomsten van elk 2 uur duren).	Power point over vrijwilligerswerk in een FT Shop Checklist voor de dienst in de winkel
	2.3 Communicatie In deze unit zul je verschillende manieren van communicatie zien, waarbij de nadruk ligt op het vrijwilligersteam, zowel intern (binnen de organisatie) als extern (naar het maatschappelijk middenveld), een inleiding tot enkele hulpmiddelen en praktische voorbeelden van hoe je ze kunt gebruiken.	2.3.1 Inleiding 2.3.2 Interne communicatie 2.3.3 Externe communicatie 2.3.4 Inclusieve communicatie	Deze unit stelt deelnemers in staat nieuwe kennis op te doen, maar moet hen ook in staat stellen hun eigen methoden en effectiviteit op het gebied van communicatie te meten, door middel van oefeningen en rollenspellen. Voor module 2.3 wordt een minimale duur van 2 uur voorgesteld	Powerpoint over communicatie NL – “Een complete gids voor interne en externe communicatie”. indeed (VS) NL- “Emoji-betekenenissen: verschillende soorten emoji's gebruikt op WhatsApp en andere chat-apps met betekenissen”. MSP Digital Media Private Limited (IN) NL- “Wat is de wolk?”. Azuurblauw (VS) Videos NL- “Hoe begin je vanaf nul een nieuwsbrief die een gemeenschap opbouwt?”. HubSpot Inc. (VS) NL- “Hoe kunnen NGO's sociale media gebruiken om hun werk te promoten?”. FUNDSFORNGOS LLC (VS)

VOW TRAINING COURSE MODULE 3: Sustainable Economy	3.1 Eerlijke handel In deze unit zul je de Fair Trade-principes bekijken met voorbeelden van elk ervan, instrumenten en activiteiten over Fair Trade met echte voorbeelden van die in de Fair Trade-organisaties.	3.1.1 Inleiding 3.1.2 De 10 FT-principes 3.1.3 Activiteiten en tools over FT	In deze unit, na een diepgaande studie van de principes van de FT met de deelnemers te hebben uitgevoerd, is het een kwestie van experimenteren met ad hoc trainingsinstrumenten voor het leren van de FT-principes. Er wordt een duur van minimaal 2 uur aanbevolen	Powerpoint over FT-principes Activiteiten en hulpmiddelen voor FT-beginseleneducatie (opgenomen in de ppt) Pictionary categorieën en woorden NL – “Definitie van eerlijke handel”. Fair Trade Advocacy Office (BE) NL – “10 Principes van Eerlijke Handel” WFTO (NL) ES – “Informe divulgativo Empoderadas Mujeres del Comercio Justo.” Coordinadora Estatal de Comercio Justo (ES) Diverse video's over dit onderwerp Podcast NL – “Principe 2. Transparantie en verantwoording” WFTO (NL) NL – “Principe 3. Eerlijke handelspraktijken” WFTO (NL)
	3.2 Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen In deze unit leer je over de 17 doelstellingen die de Verenigde Naties hebben besloten te bereiken tussen 2015 en 2030. Als je al op de hoogte bent van de SDGs, kan deze unit je helpen je kennis erover te verbeteren.	3.2.1 De definitie van duurzame ontwikkeling 3.2.2 De Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) 3.2.3 Activiteiten gerelateerd aan de SDGs 3.2.4 De Klimaatfresk 3.2.5 Ander Europees project over duurzaamheid	Voor deze unit bevindt zich in de powerpoint een frontale les over het onderwerp van de module, en worden activiteiten voorgesteld die in aanwezigheid en op afstand kunnen worden uitgevoerd. De voorgestelde oefeningen kunnen worden gebruikt voor individuele reflectie, zelfs op afstand, om later met de groep te worden gedeeld, en oefeningen die vergelijking en groepsleren aanmoedigen. Voor deze module wordt ook een minimale duur van 2 uur voorgesteld	Power point over de SDGs Wij zijn een krachtkaart SDG-escaperoom. Rotterdamse Managementschool. Online Online Klimaatfresk Workshop De Agenda voor Duurzame Ontwikkeling. Verenigde Naties. Online: De 17 doelpunten. Verenigde Naties. Online Voortgangsgrafiek 2022. Verenigde Naties. Online Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen. Fairtrade Internationaal. Online: Verklarende woordenlijst van duurzaamheid. Online Videos Wat is duurzaamheid? UCLA. Online Sustainable Development Goals uitgelegd met 3-handige tips Milieu SDG Duurzaamheid. Ontwikkeling Duurzaam Illustré.

3. Het platform

Zoals reeds vermeld, zijn de hierboven geïllustreerde cursusmodules gebruikt om de onlinecursus op te bouwen, gericht op de afstandstraining van trainers die door de partners zijn gekozen om de volgende experimentele fase uit te voeren.

CSVnet, dat het trainingsplatform beheert dat in het VoW-project wordt gebruikt, is actief sinds 2014. Het host de online trainingen van talrijke vrijwilligersservicecentra. Momenteel zijn er 23 centra met trainingsruimtes op het platform, voor in totaal 9579 geregistreerde vrijwilligers. Het adres van het platform is <https://csv.spaziofad.org/> en is gebaseerd op de open source software Moodle (<https://moodle.org/>)

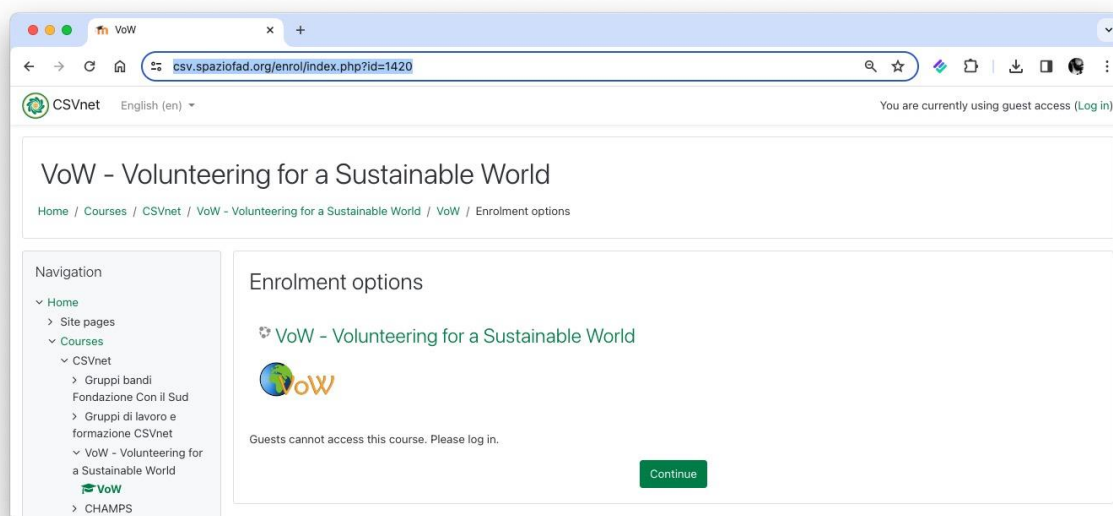


Voor het VoW-project is een trainingsruimte gecreëerd die alleen beschikbaar is voor projectleden. Toegang wordt verleend aan iedereen die door het platform wordt herkend met een gebruikersnaam en wachtwoord.

Wat volgt is de handleiding voor iedereen die wil deelnemen aan de Online Training.

Om toegang te krijgen tot de cursus, ga naar

<https://csv.spaziofad.org/enrol/index.php?id=1420&lang=en>

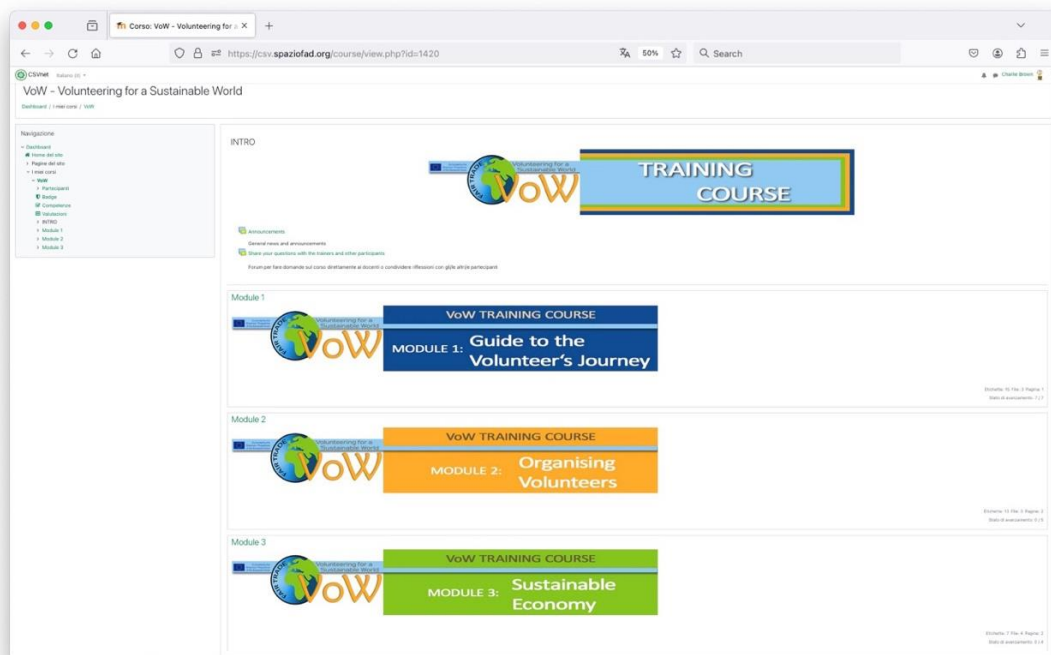


Nadat u op de knop Doorgaan hebt geklikt, voert u uw gebruikersnaam en wachtwoord in.



Gebruikers hebben ook toegang vanaf de startpagina <https://csv.spaziofad.org/> en vinden de link naar de VoW-ruimte op hun startpagina (dashboard). De deelnemer kan ook het voltooiingspercentage van de cursus zien in het vak Toegang tot de cursus.

De cursussen bestaan uit een algemene introductie en drie modules.

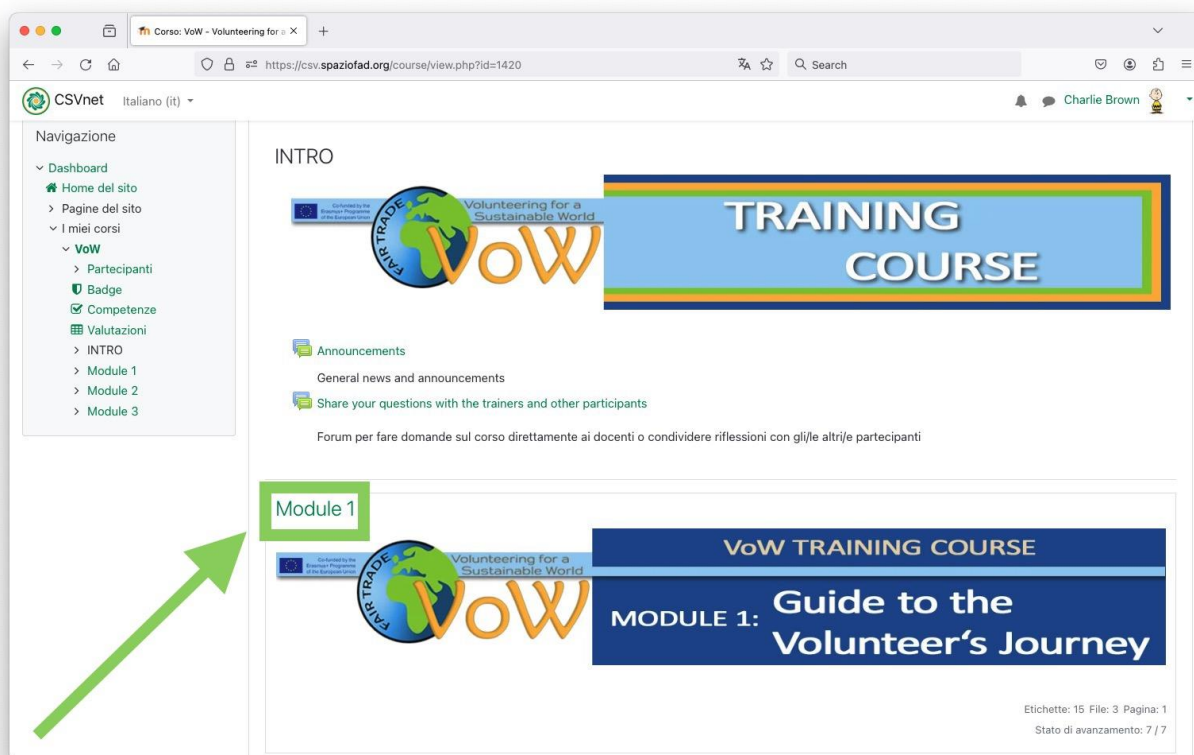


In het inleidende gedeelte zijn er twee forums:

“Aankondigingen”, om informatie en nieuws over de cursus te ontvangen.

“Deel uw vragen met de trainers en andere deelnemers”, om vragen over de cursus rechtstreeks aan de docenten te stellen of reflecties te delen met de andere deelnemers.

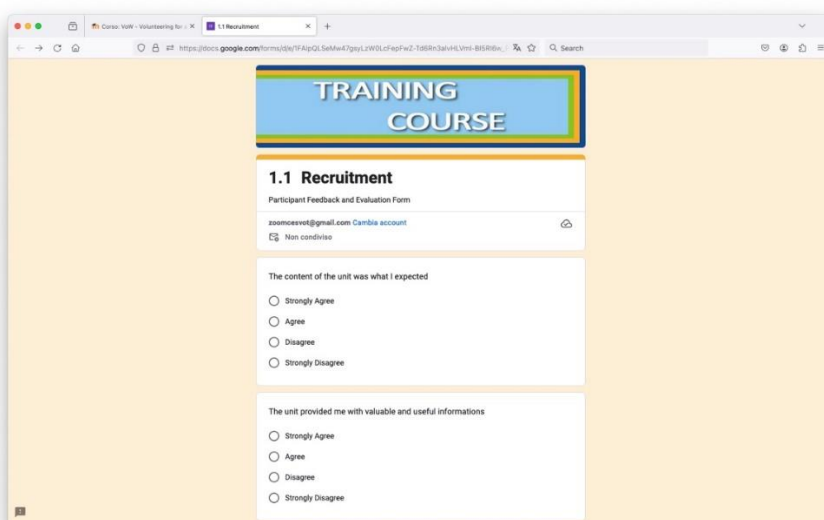
Om toegang te krijgen tot een module, klikt u op de titel, bijvoorbeeld “Module 1”



In de eerste module getiteld "Gids voor de reis van de vrijwilliger" vindt u materiaal met betrekking tot "Rekrutering", "Verwelcoming" en "Retentie". Wanneer een bron wordt bekeken, registreert het platform de voltooiing van de activiteit. Voor deze module zijn de materialen pdf-bronnen en webpagina's.

Klik op de bronnen en webpagina's om deze te openen.

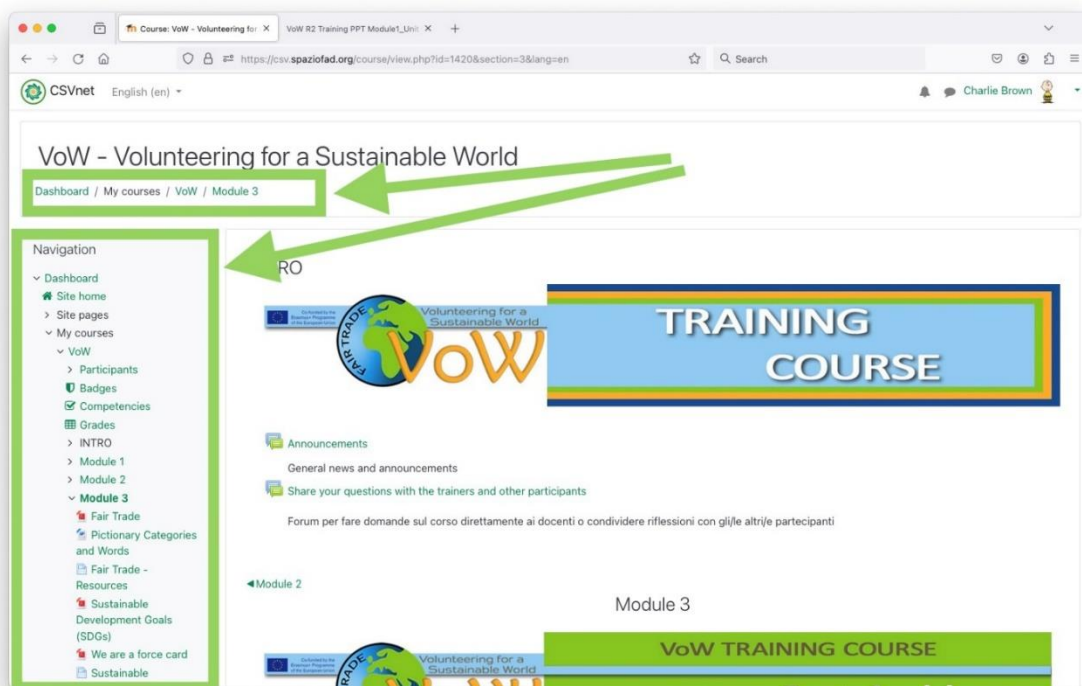
Er is ook een link naar een Google-formulier met een feedbackvragenlijst over de voltooide module. Elke module heeft er één.



De tweede module, getiteld "Vrijwilligers organiseren", verzamelt materialen die verband houden met de onderwerpen "Vrijwilligers beheren", "De eerlijke -winkel", "Communicatie". Deze module bevat ook trainingsvideo's. Klik op de video's om deze te openen.

Module 3 getiteld "Duurzame Economie" verzamelt materialen gerelateerd aan de onderwerpen "Fair Trade" en "Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen" met bronnen in PDF, webpagina's en Google-formulieren.

Om binnen de cursus te navigeren, kunt u het zijblok "Navigatie" of het paginapad gebruiken open die je bovenaan vindt.



Een blauw vinkje naast een bron geeft aan dat deze is bekeken. Als het vierkant met de cheque gestippeld is, verschijnt de cheque automatisch wanneer de bron wordt bekeken; als het een doorgetrokken lijn is, moet de controle handmatig worden geplaatst nadat de activiteit is voltooid (voor het Google-feedbackformulier moet u bijvoorbeeld handmatig controleren wanneer u de feedback invult)

1.2 Welcoming

Bienvenue, Willkommen, Benvenuti, Welkom, Bienvenido,... This is how to say "welcome" in French, German, Italian, Dutch, and Spanish. In whatever language you speak, saying "welcome" to someone who just arrived in your organization is often one of the first words you will say. Beyond the words you express, how can you create a welcoming environment? In this unit, you learn about how to properly welcome new volunteers. You will get an example of a welcoming process, as well as some tips for the first meeting with a new volunteer. Do not spend any more time reading this introduction, and check this unit out!

 Welcoming new volunteers

[Answer to the feedback form](#)



4. Eerste proef aanwezig: Madrid

Na het testen van het trainingsplatform door 75 gebruikers kwamen de partners bijeen in Madrid, georganiseerd door Fundacio Oxfam Intermón (FOI), om de balans op te maken van het trainingsplatform, maar ook om de training voor nieuwe vrijwilligers in de duurzame economie te testen, voor de eerste keer aanwezig.

Vrijwillige trainers van FOI hebben een training van anderhalve dag (9 uur) gegeven aan 13 deelnemers, gemiddeld 60 jaar oud, voornamelijk vrouwen, over kwesties die verband houden met Fair Trade (module 3.1 van de training). De andere partners hadden de taak om het verloop te observeren, uitgerust met adequate observatieapparatuur, om indrukken, suggesties en vragen te geven over de voortgang van het experiment.

Aan het einde van de proef leverde de verzameling van waarnemingen samengevat de volgende resultaten op:

Positieve indrukken

- Training bevordert een zeer positieve uitwisseling tussen deelnemers
- Het belang van de training in aanwezigheid, in groep, na de jaren van de pandemie wordt de waarde ervan benadrukt
- Gevoelens die tijdens de training ontstaan, kunnen de motivatie vergroten
- Training kent geen momenten van verveling: een goed ritme, mix van technieken en methodieken geeft het beste resultaat
- Trainingsactiviteiten lijken perfect voor elke groep vrijwilligers, zelfs voor nieuwe vrijwilligers
- Belang van de kwaliteit van trainers, voorbereid en communicatief
- De activiteiten die voor de modules worden voorgesteld, zijn werkelijk effectief

Suggesties/richtlijnen

- ✓ Wat de deelname van kansarme jonge vrijwilligers betreft, is het de vraag of er verdere maatregelen moeten worden gevonden om hun deelname aan opleidingen te stimuleren
- ✓ Ook rijst de vraag hoe opleiding bereikt kan worden door minder uit te geven: voor het Madrid-experiment zijn 4 trainers en vele middelen ingezet die niet allemaal, en niet altijd, kunnen worden ingezet.
- ✓ Over de duur van de training, training wordt vastgesteld dat u verschillende versies van de training kunt overwegen en de beste trainingsagenda kunt opstellen, rekening houdend met het doel dat u zoekt
- ✓ Hoe hand-outs aan deelnemers te geven. Het hangt af van de doelgroep: ouderen willen misschien ook graag diepgaande teksten ontvangen, wellicht digitaal, niet op papier. Geef jongeren beter alleen leestips
- ✓ Een van de activiteiten van het experiment was het maken van een videopromotie over eerlijke handel, wat suggereerde dat het voor deelnemers erg boeiend en motiverend kan zijn om tijdens de training iets voor te bereiden dat echt gebruikt zal worden.
- ✓ Het benadrukt het belang van het opvolgen van de opleiding van deelnemers en vraagt hoe dit moet gebeuren.
- ✓ Er wordt de nadruk gelegd op het feit dat de setting moet worden aangepast aan de doelgroep: verwijder voor jonge groepen de tafels en elke vorm van barrière in het midden van de ruimte die de dynamiek zou beperken.

5. Monitoring van experimentele paden

Zoals voorzien door het project: Fundacio Oxfam Intermón (FOI), AltroMercato (AM) en Oxfam – Magasins du Monde (OMM) experimenteerden, met de hulp van hun trainers, op lokaal niveau met de modules die waren ontworpen voor de opleiding van de nieuwe vrijwilliger voor een duurzame economie: lokale implementatie van trajecten voor vrijwilligers van de duurzame economie, op verschillende nationale locaties om test- en educatieve producten uit te breiden.

Hieronder vindt u een samenvatting van de resultaten die tijdens de proef zijn behaald. Het totaalrapport vindt u in de bijlage.

Methodologie

De proef is uitgevoerd tussen september en december 2023. Om de gerealiseerde activiteiten te monitoren hadden de betrokken partners twee tools in handen (in bijlage 2 en 3).

A. Activiteitenrapportformulier; documentatie van activiteiten samengesteld door:

1. een korte registratie van de uitgevoerde activiteiten,
2. het verslag van de trainer over hoe de activiteit plaatsvond.

B. Feedback- en evaluatievragenlijst van deelnemers, om feedback van cursisten te verzamelen

Synoptische tabellen Activiteitenrapport

Tabel 1

Partner	Titel	Plaats	Naam trainer	Datum	Totale duur	N participanten	Gemiddelde leeftijd	Geslacht
Oxfam-Intermon	3.1 Eerlijke handel	Madrid	Claudia Carrasco	21, 22/06/2023	9 uren	13	60	3 M 10 F
	Nationale vrijwilligers bijeenkomst	Madrid	Claudia Carrasco	24/09/2023	45'	34	49	28 M 6 F
Oxfam-Magasins du Monde	Proforaal - programma "Elio"	Brussel	Louise Godard	13/09/2023	Twee uur	13	25	3 M 10 F
	Ontdek OMM 1	Waver, OMM-kantoren België	Louise Godard	21/09/2023	Twee uur	17	55 – 60	3 M 14 F
	HE Condorcet FT-principes	Charleroi, België	Louise Godard	23/10/2023	1u 30	20	20	5 M 11 F 4 n.v.t
	Ontdek OMM 2	Marche-en-Famenne (België)	Louise Godard	7/11/2023	Twee uur	8	65	1 M 7 F
	Begrijp FT	Brussel Bureaux du CNCD 11.11.11	Louise Godard	28/11/2023	6 uur	13	45 zeer gemengd van 24 tot 65+	3 M 9 F 1 n.v.t
	FT-principes Ex Aequo	Ex Aequo FT-winkel Bologna	Chiara Castellana	23/10/2023	Twee uur	5	Zeergemengd: 20, 23, 27, 47, 66	1 M 4 F
Altromercato	FT-principes Bottega Solidale	Bottega Solidale-kantoor, Genua - Piazza Embriaci	Federica Rolandi	11-09-2023	3 uur	6	40	0 M 5 F 1 n.v.t

	Samarcanda 3,1 FT 3.2 SDG's 2,2 FT- winkels	Istituto Superiore di Feltre	Piero Sbrovazz o	12-2-2023 4/12/2023 7/12/2023 20/12/2023	2 uur per training	73	16	73 n.v.t
Totaal	12 trainingen, 1 bijeenkomst					36u 15	202	32 47 M 76 F 79 n.v.t

Tabel 2

Partner	Titel	Achtergrond van de deelnemers	Opleiding rekrutering	Heb je ooit vrijwilligers werk gedaan?	Minder kans
Oxfam-Intermon	3.1 Eerlijke handel	FOI-vrijwilligers die een update over de onderwerpen nodig hadden	Alle deelnemers waren interne vrijwilligers	J 13 N 0	Nee
	Nationale vrijwilligersbijeenkomst	vrijwilligers uit verschillende steden van Oxfam Intermón	Alle deelnemers waren interne vrijwilligers	J 34 N 0	Nee
Oxfam – Magazines du Monde	Proforaal - programma "Elio"	Nieuwkomers, die minder dan 3 jaar in België zijn. Internationale achtergrond (geen Belgen)	Deelnemers zijn geen vrijwilligers. Zij nemen deel aan het programma "Eilo" onder leiding van Proforal. De training maakte deel uit van hun kennis over vrijwilligerswerk in België.	J 0 N13	13 nieuwkomers die proberen te integreren in hun nieuwe gemeenschap
	Ontdek OMM 1	Geen informatie	Opleiding voor nieuwe vrijwilliger in Oxfam-Magasins du monde. Ze werden geworven via e-mail die samen met onze trainingsagenda werd verzonden	J 8 N6 n.v.t. 3	Geen informatie

Altromercato	HE Condorcet FT-principes	Alle 3-jarige studenten International Business	HE Condorcet nam contact op met OMM voor een workshop over FT. De activiteit maakte deel uit van een Engelse les.	J 2 N14 n.v.t. 4	Geen informatie
	Ontdek OMM 2	Alle deelnemers gingen met pensioen	Opleiding voor nieuwe vrijwilliger in OMM. Ze werden geworven via e-mail die samen met onze trainingsagenda werd verzonden	J 5 N 1 n.v.t. 2	Geen informatie
	Begrijp FT	4 gepensioneerd 1 Ongeschiktheid voor langdurig werk 4 medewerkers 2 studenten	E-mails naar onze vrijwilligers en collega's en een bericht op onze website.	J 8 N4 n.v.t. 1	1
	FT-principes Ex Aequo	Student (2) gepensioneerd freelancer medewerker	oude en nieuwe vrijwilligers: sommigen wisten al veel over FT, sommigen wisten heel weinig	J 5 N 0	Nee
	FT-principes Bottega Solidale	leraren, universiteitsstudenten, gepensioneerd	Alle aspirant-vrijwilligers in de proefperiode	J 0 N6	Nee
	Samarcanda 3,1 voet 3.2 SDG's 2,2 FT-winkels	Studenten	Hopelijk aspirant-vrijwilligers	J 0 N 73	3
Totaal				Ja 75 Nee 117 n.v.t. 10	17

5.1 Opmerkingen over de uitgevoerde experimenten

- Er zijn 12 educatieve activiteiten uitgevoerd, waarmee 202 mensen zijn bereikt: 76 vrouwen, 47 mannen (79 n.v.t.), van wie 75 zich al als vrijwilliger hadden aangemeld en 117 niet.
- 17 van hen waren kansarme deelnemers (1,2% van het totaal)
- 5 trainers, van verschillende partners, waren verantwoordelijk voor de uitvoering van de activiteiten

- 4 van deze activiteiten worden binnen de organisatie aangepakt: het updaten van vrijwilligers, training voor nieuwe vrijwilligers (Oxfam Inter ón bijeenkomst, Discover OMM 1 en 2, FT principes BS) waardoor 64 mensen worden bereikt.
- Twee van deze activiteiten kwamen zowel binnen als buiten de organisatie aan bod (Understand FT, FT principes Ex Aequo, 18 deelnemers in totaal).
- Op verzoek werden 6 cursussen gegeven binnen externe onderwijsprogramma's (HE Condorcet, Proforal, Istituto Superiore di Feltre: totaal 106 deelnemers).
- Onder de deelnemers overheerst het aantal studenten vooral dankzij de cursus in de scholen IS Feltre en HE Condorcet, en de nationale bijeenkomst van Oxfam Inter ón.
- OMM heeft in zijn cursussen module 3.1 gepresenteerd, maar met variaties vanwege het trainingsdoel, de beschikbare tijd en de intentie om de interventie te verbeteren.
- Naast Module 3.1 over de FT zijn Module 3.2 over de SDGs en Module 2.2 over de organisatie van de FT-winkel en haar producten getest (Samarcanda/AM)

5.2 Suggesties

- De cursus duurt te lang als de activiteiten de deelnemers niet hebben laten afkoelen, terwijl het publiek vaak weinig geïnteresseerd is in het onderwerp (met name degenen die deelnemen aan de verplichte training). Dit zijn deelnemers die je testen en van wie je meer leert.
- De cursus is te kort als je eigenlijk te veel nadruk legt op de beschikbare tijd; het kan nog steeds een positieve indicator zijn dat deelnemers meer training hadden gewild.
- Controleer vóór aanvang van de vergadering altijd de technische aspecten (computerprestaties).
- Trainers moeten de technische hulpmiddelen kennen en niet misbruiken, in het bijzonder de digitale, die zeer nuttig zijn maar invasief in de relationele dimensie
- Vermijd trainingsdagen met een te dichte inhoud.
- Je moet weten hoe je het klimaat van de groep moet interpreteren en je eraan kunt aanpassen, improviserend... En daarom, moet je goed voorbereid zijn
- Nog meer voorbeelden van partners waarmee onze organisatie samenwerkt: de ervaringsdimensie van vorming is voor de jongere generaties heel belangrijk. Dit betekent ook dat er zoveel mogelijk ontmoetingen moeten worden toegestaan met FT-producenten die de hele theorie meteen heel concreet maken
- Voeg een vervolgbijeenkomst toe om deelnemers de kans te geven elkaar in de kou te ontmoeten, nadat ze hebben uitgelegd wat ze hebben geleerd

5.4 Slotoverwegingen

- Uit de eindevaluatie van de trainers blijkt dat, de activiteiten over het algemeen succesvol zijn geweest en de beoogde trainingsdoelstellingen hebben bereikt. Niet alleen het begrip van de inhoud, maar ook het vermogen van de module om deelname van de groep, dynamiek en verlangen naar meer te wekken.

- De groep deelnemers wordt vooral gewaardeerd als deze heterogeen is en nieuwe en oude vrijwilligers samenbrengt, mensen met meer ervaring en kennis en mensen die dat niet hebben.
- De zoektocht naar nieuwe vrijwilligers wordt zeker begunstigd door overeenkomsten met andere onderwijsinstellingen, scholen, centra die vrijwilligerswerk of andere ondersteunen, maar het engagement van de deelnemers wordt niet altijd gemakkelijk gemaakt omdat zij de training kunnen ervaren als iets dat door anderen gewenst is.
- De trainingen hebben allemaal resultaten opgeleverd (via feedbackvragenlijsten) tussen goed en uitstekend, vergeleken met de tevredenheid van de deelnemers en het leerproces. De experimenten hebben ook het vermogen aangetoond om de module te verbeteren door hun fouten te corrigeren, het vermogen om deelnemers te stimuleren, hen participatief en dynamisch te maken, om meer te willen.

6. Definitie van mogelijke competentievalidatiemodellen voor vrijwilligerscompetenties

Invoering

Dit rapport biedt een overzicht van de huidige stand van zaken op het gebied van validatiemodellen voor vrijwilligerscompetenties, zowel binnen als buiten de deelnemende Fair-Trade-organisaties.

De functie ervan is om inzicht en een duidelijke reeks opties te bieden voor de verdere ontwikkeling van de vaardigheidsvalidatie van vrijwilligers in het algemeen en binnen Fair Trade. Na het lezen van dit rapport zijn de lezers op de hoogte van zowel wat er al is, als van de concrete mogelijkheden voor hun eigen organisaties en vrijwilligers.

6.1 Met behulp van VOW R2 en relevante competentiebeoordelingsmethoden

VOW R2 heeft een reeks e-learnings geproduceerd. Deze online modules worden gepresenteerd in de vorm van slide decks. Om de lessen uit deze eenheden te valideren, moet een validatieframework worden gecreëerd. Elke beoordeling die voor deze eenheden wordt gemaakt, zorgt echter ook voor leren op zichzelf.

Organisaties die ervoor kiezen om het VOW R2-materiaal te gebruiken, kunnen het materiaal integreren in hun bestaande trainingsmaatregelen. Het materiaal kan worden gebruikt als verplicht of optioneel zelfstudiemateriaal, maar kan ook worden gebruikt in een groepslesvorm. In beide gevallen zouden evaluaties kunnen worden bedacht. Vanwege de vorm van dit materiaal zouden schriftelijke kennistoetsen of schriftelijke opdrachten geschikt zijn. Ook kunnen opdrachten leiden tot producten waar de organisatie profijt van heeft. Voorbeelden van opdrachten kunnen zijn:

- Het ontwikkelen van een beleid voor vrijwilligersmanagement.
- Het ontwikkelen van een wervingsstrategie.
- Het ontwikkelen van nieuwe vrijwilligersactiviteiten.
- Het ontwikkelen van een vrijwilligersevenement.

6.2 Organisatorische redenen voor het valideren van competenties

Redenen voor het valideren van vrijwilligerscompetenties zijn talrijk. Organisaties moeten echter beslissen of de gedane investering de moeite waard is.

Het valideren van vrijwilligerscompetenties kan worden gebruikt als voorloper om vrijwilliger te worden, zowel met als zonder het aanbieden van de vrijwilligerstraining. Het kan worden gebruikt als

een manier om binnenkomende vrijwilligers te controleren en te zien of ze extra hulp nodig hebben of in het algemeen de taak aankunnen.

Aan de andere kant kan validatie worden gebruikt om, gedeeltelijk, de aan de vrijwilliger aangeboden lessen te valideren.

Vanuit het perspectief van de organisatie kunnen redenen voor het valideren van de competenties van vrijwilligers de volgende zijn:

1. **Betere plaatsing van vrijwilligers**
Het valideren van competenties zou kunnen leiden tot een betere match tussen de potentiële vrijwilliger en de vrijwilligersactiviteit. Hoewel dit niet het hele verhaal is, hoeven competenties niet veel te zeggen over interesse en bereidheid om te leren.
2. **Kwaliteitsverzekering**
Door ervoor te zorgen dat vrijwilligers het werk kunnen doen, kan de hoeveelheid verloren efficiëntie als gevolg van een discrepantie tussen vereiste en feitelijke competentieniveaus worden beperkt.
3. **Vrijwilligerswerk aantrekkelijker maken**
Het aanbieden van validatie kan een stimulans zijn voor bestaande vrijwilligers om langer te blijven en voor nieuwe vrijwilligers om zich aan te sluiten.
4. **Verhoogde effectiviteit**
Validatie, vooral in combinatie met training, kan leiden tot een toename van de effectiviteit van de organisatie. Zeker wanneer de competenties die worden getraind/gevalideerd nog niet aanwezig zijn binnen een vrijwilligersteam.
5. **Verbeterd risicobeheer**
6. **Legitimiteit**

Partners van de Fair-Trade koepelorganisaties zijn van mening dat functioneel gezien de voordelen van validatie voor de efficiëntie en effectiviteit van vrijwilligerstaken niet opwegen tegen de implementatie van validatie-infrastructuur. Bepaalde groepen vrijwilligers kunnen echter waarde hechten aan competentievalidatie. De koepelorganisaties kunnen er baat bij hebben om vrijwilligerswerk aantrekkelijker te maken.

Validatie hoeft niet verplicht te zijn of algemeen toegepast te worden op alle vrijwilligers. Organisaties kunnen validatie implementeren voor specifieke taken, rollen of competenties, en kunnen dit op eigen initiatief of dat van de vrijwilliger doen. Alleen het valideren op verzoek van de vrijwilliger kan ervoor zorgen dat alleen vrijwilligers die persoonlijk baat hebben bij de validatie deze optie gebruiken, zonder dat er druk op de organisatie ontstaat.

6.3 Overwegingen voor vrijwilligers bij competentievalidatie

Overwegingen voor de validatie van competenties kunnen variëren op basis van demografische en sociaal-economische factoren. Over het algemeen kunnen de redenen voor – en voordelen van – validatie voor vrijwilligers als volgt worden gecategoriseerd:

1. Persoonlijk
 - a. Vertrouwen
Vrijwilligers kunnen meer zelfvertrouwen hebben over zichzelf en de uit te voeren taken als ze hun competenties hebben geverifieerd.
 - b. Waarde
Validatie van competenties kan leiden tot een groter gevoel van eigenwaarde.
2. Organisatorisch
 - a. Verbondenheid
Het hebben van competenties gerelateerd aan een specifieke organisatie kan vrijwilligers een nauwer gevoel van verbondenheid met de organisatie en/of hun missie geven.
 - b. Herkenning
Als hun competenties worden gevalideerd, kunnen vrijwilligers zich meer erkend voelen door de organisatie.
3. Professioneel
 - a. CV-versterking
Het valideren van competenties kan het CV van een vrijwilliger een boost geven door duidelijk bewijs te leveren aan potentiële werkgevers, zonder gebruik van referenties.

6.4 Relevante vrijwilligersgroepen

Als validatie van competenties niet verplicht is en gebeurt op initiatief van vrijwilligers, moeten organisaties om twee redenen beoordelen welke groepen vrijwilligers het meest baat kunnen hebben bij validatie:

1. Om het validatieaanbod aan vrijwilligers effectiever te presenteren en te promoten.
2. Het validatieaanbod beter afstemmen op de vrijwilligers.

De huidige vrijwilligers

De typische vrijwilliger voor Fairtrade-winkels in alle partnerlanden (Italië, Spanje, België), en in veel liefdadigheidswinkels in het algemeen, is relatief senior. Meestal zijn de vrijwilligers vrouwen van middelbare leeftijd of senior, die doorgaans een hoger opleidingsniveau hebben.

Competentievalidatie voor deze groep kan minder waardevol zijn vanwege hun relatief hoge opleidingsachtergrond. Door hun leeftijd is het minder waarschijnlijk dat ze de validatie nodig hebben voor het opbouwen van een cv, met uitzondering van degenen die naar een ander vakgebied willen overstappen.

Wanneer de validatie van vaardigheden echter wordt gekoppeld aan een feitelijk opleidingstraject, wat leidt tot een hoger niveau van effectiviteit van vrijwilligersmanagement dan nu aanwezig is in de omgeving van de vrijwilliger, kan het valideren van competenties ook voor huidige vrijwilligers zeer aantrekkelijk worden.

Nieuwkomers

Europese landen zijn de afgelopen jaren gastheer geworden voor een toenemende stroom nieuwkomers uit verschillende delen van de wereld. In veel gevallen kunnen ze vanwege hun wettelijke status niet meteen aan de slag, maar mogen ze wel vrijwilligerswerk doen. NGO's hebben

een unieke positie om nieuwkomers in staat te stellen hun competenties te integreren en te ontwikkelen en hun kansen op het vinden van betaald werk te vergroten wanneer dat wordt toegestaan.

Jongeren/studenten

Jongeren zijn nog maar net begonnen of moeten nog aan hun professionele leven beginnen. Sommigen binnen deze doelgroep hebben nog nooit een baan gehad of in een professionele omgeving gewerkt. De validatie van competenties kan jonge mensen het bewijs geven dat ze nodig hebben om ander werk te gaan doen en kan bijdragen aan hun gevoel van eigenwaarde en waarde. Bovendien kan het, wanneer het zich richt op op duurzaamheid gerichte competenties, hen onderscheiden van hun collega's door toewijding aan het thema te tonen.

Levenslang leren

Sommige vrijwilligers zijn wellicht geïnteresseerd in het opbouwen van hun profiel en het toevoegen van nieuwe competenties vanuit het perspectief van een leven lang leren.

De Europese Commissie heeft [negen competenties aangewezen](#) als essentieel voor een leven lang leren. Het mogelijke validatieaanbod van Fair-Trade vrijwilligerswerk en liefdadigheidsretail past bij veel van deze competenties, vanwege de combinatie van directe ervaring met het runnen/onderhouden van een bedrijf met een duidelijke sociale/duurzame invalshoek, waarbij communicatie met anderen, inclusief andere vrijwilligers en klanten, belangrijk is essentieel:

- Geletterdheidscompetentie
- Meertalige competentie
- Wiskundige competentie en competentie in wetenschap, technologie en techniek
- Digitale competentie
- Persoonlijke, sociale en leren leren competentie
- Burgerschapscompetentie
- Ondernemerschapscompetentie
- Cultureel bewustzijn en expressievaardigheid

6.5 Relevant competentievalidatieaanbod

Gebaseerd op de unieke combinatie van elementen waaruit Fair-Trade vrijwilligerswerk bestaat, zou een breed scala aan competentievalidatieaanbiedingen kunnen worden gedaan. Vrijwilligerstaken variëren van winkelbeheer tot meer non-profitgerelateerde taken zoals vrijwilligersbeheer en activisme. Vanuit de interactiviteit met andere vrijwilligers en klanten kunnen transversale vaardigheden zoals storytelling en teamwerk worden ontwikkeld en mogelijk gevalideerd. Hieronder volgt een selectie van mogelijke validatiepakketten die winkels zouden kunnen kiezen om vrijwilligers te ontwikkelen en aan te bieden.

Winkel management

Een pakket gerelateerd aan de verschillende facetten van het runnen van een (goedkope) winkel. De basisbeginselen worden behandeld, van het bemannen van de vloer en het werken aan de kassa, tot het aanvullen van de voorraad en het omgaan met klanten. Deze competenties worden organisch ontwikkeld door regelmatig vrijwilligerswerk uit te voeren in alle winkels. Om het volledige scala aan competenties te bereiken, moeten vrijwilligers echter mogelijk meer worden opgeleid dan de

reguliere vrijwilligerstaken, en mogelijk meer verantwoordelijkheid krijgen op managementniveau om de competentie organisch te verwerven. Ter voorbereiding hiervan kunnen vrijwilligers worden getraind, waarbij ook gebruik wordt gemaakt van de leereenheden van VOW R2. Validatie zou meer dan in andere gevallen via observatie kunnen gebeuren.

Vrijwilligersbeheer

Het beheren van vrijwilligers is een specifieke competentie die is verworven door ervaring en training. Vrijwillige managers worden geconfronteerd met unieke uitdagingen op het gebied van motivatie, controle en prestaties die zich bij betaald personeel niet voordoen. Het valideren van deze competenties kan waardevol blijken voor degenen die verder willen in dat vakgebied of aangrenzende vakgebieden (bijvoorbeeld bij lokale overheden). Door gebruik te maken van de leereenheden van VOW R2 kunnen degenen die vaardigheden op het gebied van vrijwilligersmanagement willen valideren ook leren over nieuwe manieren om vrijwilligers te managen, langs de lijnen van vrijwilligerswerk bij evenementen en projecten/ vrijwilligerswerk op korte versus lange termijn/ online en offline vrijwilligerswerk.

Fair Trade-principes – en duurzaamheidssystemen

Vrijwilligers zijn al getraind in de Fair Trade-principes. Eén van de leermodules die tijdens VOW is gemaakt, gaat hier expliciet op in. Vrijwilligers zijn ambassadeurs van de Fair Trade-beweging en als ze zowel de principes van Fair Trade als de onderliggende beginselen van het duurzaamheidssysteem (dwz duurzame ontwikkeling) begrijpen, zijn ze potentieel veel effectievere ambassadeurs. Vrijwilligers die op zoek zijn naar ander vrijwilligerswerk of betaald werk kunnen profiteren van de validatie van deze unieke invalshoek van Fairtrade-vrijwilligerswerk, waardoor ze zich onderscheiden van anderen.

Duurzaamheid onderwijzen

Het overdragen van kennis over Fair-Trade en de relevante duurzaamheidsthema's is een kernactiviteit van de Fair-Trade-winkels, koepelorganisaties en winkels. Er zijn verschillende manieren waarop vrijwilligers deel uitmaken van deze inspanning. Ze geven les aan leerlingen op scholen, tijdens evenementen, ze leiden klanten en hun medevrijwilligers op, bijvoorbeeld via de VoWontwikkelde Fair-Trade fresk.

Taalvalidatie

Liefdadigheidswinkels zijn een uitstekende plek voor mensen die de lokale taal niet kennen om taalervaring op te doen. De meeste interacties blijven qua taal eenvoudig, waardoor ze ideaal zijn om te oefenen. Het verkrijgen van een beter begrip van de lokale taal kan voor vrijwilligers een sterk tastbaar voordeel opleveren. De winkelervaring zou verrijkt kunnen worden met een taalcursus – eventueel aangeboden door lokale partners – en een taalcertificaat.

Validatie van activistische vaardigheden

De Fair-Trade-beweging is onlosmakelijk verbonden met het retailelement. In heel Europa worden deze winkels ook gebruikt als activistische hubs. Activisme brengt zijn eigen set competenties met zich mee die uniek en zeldzaam zijn. Door ervaring en ondersteuning door een overkoepelende organisatie

kunnen vrijwilligers deze competenties ontwikkelen. De nadruk zou kunnen liggen op het mobiliseren van anderen voor een doel, coördinatie, het organiseren van evenementen, het faciliteren van verandering – het bereiken van de juiste mensen die verandering kunnen bewerkstelligen – en zelfs het veroorzaken van gerelateerde communicatie via – onder andere – protestborden.

Evenementenorganisatie

Jaarlijks organiseert de Fair-Trade-beweging, bestaande uit de koepelorganisaties en winkels, vele evenementen door heel Europa. De organisatie van evenementen is niet alleen al een belangrijk onderdeel van Fair-Trade, maar ook een punt met grote potentie. Vrijwilligerswerk bij evenementen is in opkomst, vrijwilligers op een 'traject' voor het valideren van de competenties op het gebied van evenementenorganisatie kunnen worden belast met het organiseren van evenementen waarbij vrijwilligerswerk betrokken is met een dubbelzijdig doel – aan de ene kant de belangrijkste trekpleister/oorzaak van het evenement en aan de andere kant het aantrekken van nieuwe vrijwilligers ander. Het introduceren van een toegewijde vrijwilliger, die op koers ligt om deze competenties te valideren, die tegelijkertijd evenementen organiseert, zou het aantal georganiseerde evenementen en het aantal mensen dat wordt bereikt door de organisaties/winkels die het implementeren aanzienlijk kunnen vergroten.

6.6 Conclusie

De resultaten van deze activiteit geven aan dat de validatie van vaardigheden die zijn verworven door vrijwilligerswerk in de beweging van vrijwilligerswerk op het gebied van eerlijke handel nog in de kinderschoenen staat. De drie geïnterviewde organisaties erkennen het belang en de waarde van vrijwilligerswerk, maar zien het validatieproces niet als een prioriteit.

Er bestaat een zekere terughoudendheid bij delen van vrijwilligersorganisaties om hun activiteiten te presenteren als een persoonlijke en professionele groei; zij denken dat dit de waarde van onnodigheid zou kunnen verminderen en vrijwilligerswerk tot een handelslogica zou kunnen maken dimension. Een ander obstakel dat de certificering van competenties in deze context tot een moeilijk proces maakt, is de buitensporige bureaucratisering van deze procedure, die vaak op gecentraliseerde wijze wordt beheerd door nationale of regionale autoriteiten, en die de maatschappelijk werkers en vrijwilligers bang maakt, vooral in Italië.

Ten slotte hebben de partners aangegeven dat zij vinden dat de validatie van vaardigheden een onderwerp is dat voorbehouden is aan jongere en meer werkzoekende vrijwilligers, in plaats van de huidige vrijwilligerspool, die grotendeels uit senioren en niet-werkzoekenden bestaat.

Uitgaande van de verzamelde resultaten en de discussie gehouden in Rotterdam tijdens de LTTA (C1) kunnen we de volgende conclusie trekken:

- *In dit stadium is validatie geen prioriteit voor de Fairtrade-organisaties. Voordat het belangrijk is om het profiel en de rollen te definiëren. Bij toekomstige ontwikkelingen moet rekening worden gehouden met validatie;*
- *Er is een gebrek aan inzicht in wat validatie is, zowel binnen de organisaties als bij vrijwilligers;*
- *Aan de andere kant, beweerde de Fairtrade-organisatie dat ze meer jongeren zouden moeten aantrekken. Het aanbieden van validatie zou hiervoor een hulpmiddel kunnen zijn;*

- *Het concept dat door de Fairtrade-organisatie wordt gebruikt is ‘valorisatie’, dat is een breder idee van het geven van waarde en het belonen van vrijwilligerswerk; validatie zou er een aspect van kunnen zijn. Maar geen enkele Fairtrade-organisatie heeft validatie al geïntegreerd in hun valorisatieaanpak.*