



**R2 A9 Definition of possible competency validation
models for volunteer competencies**

R2 – A9
2021-1-IT02-KA220-ADU-000033711

 Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Introductie

Dit rapport biedt een overzicht van de huidige stand van zaken op het gebied van de validatie van 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.

De VOW R2-lessen en hun doelen

Het belangrijkste product dat in dit project wordt geproduceerd, is het resultaat. Is een uitgebreid leerprogramma dat betrekking heeft op verschillende belangrijke onderwerpen op het gebied van vrijwilligerswerk, van eenvoudig tot meer gevorderd. Deze lessen zijn online beschikbaar en kunnen rechtstreeks door studenten worden gebruikt als zelfgeleide e-learningen en als presentaties die door organisaties bij begeleide studie voor hun vrijwilligers kunnen worden gebruikt. De ontwikkelde lessen zijn:

Unit 1.1 – Werven van vrijwilligers

- 1.1.1 Definitie.
- 1.1.2 Wervingsinstrumenten.
- 1.1.3 Goede oefeningen.
- 1.1.4 Inclusiviteit in het rekruteringsproces.

Unit 1.2 – Verwelkomen vrijwilligers

- 1.2.1 De belangrijkste kenmerken van een goede ontvangst.
- 1.2.2 De mensen die betrokken zijn bij het welkomstproces.
- 1.2.3 De stappen van het welkomstproces.
- 1.2.4 Hulpmiddelen om welkom vrijwilligers.
- 1.2.5 Hoe je een eerste ontmoeting leidt.

Eenheid 1.3 – Erkenning van vrijwilligers

- 1.3.1 Basisprincipes van erkenning.
- 1.3.2 Wanneer herkenning te doen.
- 1.3.3 De voordelen van het doen van herkenning.
- 1.3.4 Tools/ideeën om vrijwilligers te erkennen.

Unit 2.1 – Vrijwilligers managen

- 2.1.1 Introductie.
- 2.1.2 Wat is het beheer van vrijwilligers.
- 2.1.3 Trefwoorden.
- 2.1.4 Managen structurele vrijwilligers.
- 2.1.5 Managen flexibele vrijwilligers.
- 2.1.6 Conflictbeheersing.
- 2.1.7 Teambuilding.
- 2.1.8 Conclusies.

Unit 2.2 – Fair Trade-winkel

- 2.2.1 Introductie.
- 2.2.2 Wat is een Fairtrade-winkel.
- 2.2.3 Trefwoorden.
- 2.2.4 Leren door aan het doen.
- 2.2.5 Goed Praktijken.

Eenheid 2.3 – Communicatie

- 2.3.1 Invoering.
- 2.3.2 Interne communicatie.
- 2.3.3 Externe communicatie.
- 2.3.4 Inclusieve communicatie.

Unit 3.1 – Eerlijke handelsprincipes

- 3.1.1 Invoering.
- 3.1.2 De 10 Fair Trade-principes.
- 3.1.3 Activiteiten en tools over Fair Trade.

Eenheid 3.2 – Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's)

- 3.2.1 De definitie van duurzame ontwikkeling.
- 3.2.2 De Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SGD).
- 3.2.3 Activiteiten gerelateerd aan de SDGs.
- 3.2.4 Het klimaat fris.
- 3.2.5 Ander Europees project over duurzaamheid.

Vaardigheden en competenties

Competenties verwijzen naar een combinatie van kennis, vaardigheden, capaciteiten, attitudes en gedrag en verwijzen dus naar een mix van kwaliteiten. Het is een ingewikkelder holistisch concept dat verband houdt met prestaties. Een vaardigheid is echter een specifiek vermogen of expertise die verband houdt met het kunnen uitvoeren van bepaalde taken.

Welk soort vaardigheden kunnen worden ontwikkeld?

Het soort vaardigheden dat door vrijwilligerswerk wordt ontwikkeld, is volledig afhankelijk van de inhoud en andere contextuele elementen van dit werk. Omdat vrijwilligerswerk alleen betrekking heeft op het salaris en niet op de inhoud, kan het potentieel betrekking hebben op de ontwikkeling van welke vaardigheid dan ook. Vrijwilligerswerk met hoge vaardigheden brengt echter vaak een hoge toetredingsdrempel met zich mee, wanneer wordt aangenomen dat de vaardigheid al aanwezig is. Zelfs dan kan het vrijwilligerswerk het vaardigheidsniveau verhogen.

Vaardigheden kunnen op verschillende manieren worden gecategoriseerd:

1. Harde vaardigheden en zachte vaardigheden:

- **Harde vaardigheden** omvatten leerbare vaardigheden die verband houden met een bepaalde baan of vakgebied, zoals programmeren, boekhouden of het schrijven van berichten op sociale media.
- **Soft skills** zijn gerelateerd aan mensen of zijn interpersoonlijk van aard. Het gaat hierbij om persoonlijke kenmerken en sociale vaardigheden. Voorbeelden hiervan zijn communicatie, teamwerk en leiderschap.

2. Technische en niet-technische vaardigheden:

- **Technische vaardigheden** liggen heel dicht bij harde vaardigheden. Het zijn gespecialiseerde vaardigheden die vaak verband houden met banen of vakgebieden.
- **Niet-technische vaardigheden** zijn vaak overdraagbaar en niet gebonden aan een specifieke baan. Voorbeelden zijn probleemoplossing, kritisch denken en creativiteit.

3. Categorieën binnen overkoepelende categorieën

De dichotomieën tussen hard en zacht technisch en niet-technisch zijn slechts twee belangrijke manieren om vaardigheden te onderscheiden; binnen deze categorieën bestaat er een vrijwel eindeloze reeks subcategorieën. Met betrekking tot Fairtrade-vrijwilligerswerk kunt u bijvoorbeeld verder specificeren:

- Commerciële vaardigheden
- Interpersoonlijke vaardigheden
- Marketingvaardigheden
- Communicatie vaardigheden

- Vaardigheden op het gebied van visuele merchandising
- Inkoopvaardigheden
- Administratieve vaardigheden

Bekijk het VOW R1 Code Of Competencies rapport voor competentieprofielen voor verschillende functies binnen Charity Retail.

Methoden voor competentieontwikkeling voor vrijwilligers

De ontwikkeling van vaardigheden door vrijwillige actie is meestal impliciet en vindt plaats door het werk zelf, of door te leren door te doen. Er zijn echter een groot aantal opties beschikbaar.

- **Begeleid**
Iemand, dit kan een andere vrijwilliger zijn, een vrijwilligerscoördinator of deskundige, leert de vrijwilliger direct een vaardigheid.
- **Niet-begeleid / zelfstudie**
Dit houdt in dat de vrijwilliger in wezen zichzelf lesgeeft, met of zonder middelen.
- **Opleiding op de werkvloer**
Opleiding op de werkvloer, tijdens het doen van vrijwilligerswerk (in de Fair-Trade winkel) bijvoorbeeld.
- **Off-the-job training**
Het gaat om vrijwilligers die worden opgeleid, begeleid of ongeleid terwijl ze geen vrijwilligerswerk doen. Dit kan een onlinecursus zijn, of een offline workshop.
- **Leren door te doen**
Verwijst naar de ontwikkeling van vaardigheden door het vrijwilligerswerk zelf, door het uitvoeren van taken en verantwoordelijkheden, zonder specifiek te zijn opgeleid.



Figuur 1 Betrokkenheid en studievorm

Actoren betrokken bij competentievalidatie

Competenties worden gevalideerd door de volgende actoren:

- **Formele onderwijsinstellingen:** zoals instellingen voor hoger onderwijs, handelsscholen enz.
- **Informele onderwijsinstellingen:** zoals particuliere opleidingsinstellingen. Dat wil zeggen vrijwilligerscentra
- **Rechtstreeks door de betreffende organisatie.**
- Er bestaan andere informele validatieorganisaties in zowel de for-profit- als de non-profitsector. Verdere voorbeelden zullen hieronder worden vermeld.
-

De competenties van vrijwilligers

De juiste wijze van beoordelen van competenties hangt af van welke competentie wordt getoetst. Het beoordelen van communicatievaardigheden kan bijvoorbeeld mondeling worden gedaan, en programmeervaardigheden door programmeurs een casus te bieden die ze kunnen oplossen. Er zijn een groot aantal methoden, waarvan de volgende het meest relevant zijn:

1. Schriftelijke examens: Kan uit verschillende soorten vragen bestaan
 - Meerkeuzevragen: Vragen hebben meerdere keuzes waarvan er één of meerdere juist zijn.
 - Vragen met een kort antwoord: Toon begrip door een paar zinnen over een onderwerp te schrijven. Beknoptheid testen
 - Essayvragen: Evalueer kritisch denken, analyse en schriftelijke communicatieve vaardigheden.
2. Opdrachten: Kan verschillende vormen aannemen
 - Essays: Een lange schriftelijke opdracht met een duidelijk begin, midden en einde.
 - Rapporten: Meestal gaat het om een of ander onderzoek en wordt een centrale vraag beantwoord.
 - Productcreatie: maak een echt product. Dit kan een flyer zijn als iemand visueel ontwerper is, of een promotietekst als iemand copywriter is.
3. Praktijktoetsen/beoordelingen
 - Voer taak uit: Beoordeel praktische vaardigheden in de context van de echte wereld
 - Simulatie: Demonstreer vaardigheden in een gecontroleerde omgeving
4. Mondelinge examens
 - Mondelinge examens: Evalueer verbale communicatieve vaardigheden, vakkennis en het vermogen om ideeën te verwoorden.
 - Technische interviews: gebruikelijk op technische gebieden, deze beoordelen probleemoplossende en codevaardigheden.

5. Portefeuilles:
 - a. Een verzameling werken die de prestaties van een persoon in de loop van de tijd laat zien.
6. Prestatiebeoordelingen:
 - Supervisors of collega's beoordelen de prestaties van een individu op het werk, vaak aan de hand van vooraf gedefinieerde criteria. Dit kan onder meer het observeren van iemands werkproces omvatten.

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.

Deze beoordelingen kunnen elke vorm aannemen die in de bovenstaande paragraaf wordt gepresenteerd, gekozen op basis van de inhoud van deze e-learnings. Gezien het product internationaal bruikbaar moet zijn. Om de impact te maximaliseren moet een combinatie van kant-en-klare zelfstudievormen worden bedacht, samen met een meer organisatorisch betrokken versie van begeleide studie.

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. Er 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.

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.

Waarde 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.
 - c. Prestatie
Validatie gekoppeld aan training kan ertoe leiden dat de vrijwilliger meer waarde voor zijn team kan genereren door een hoger competentieniveau. Het beter uitvoeren van hun taken kan leiden tot een groter gevoel van voldoening.
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.

Relevante vrijwilligersgroepen

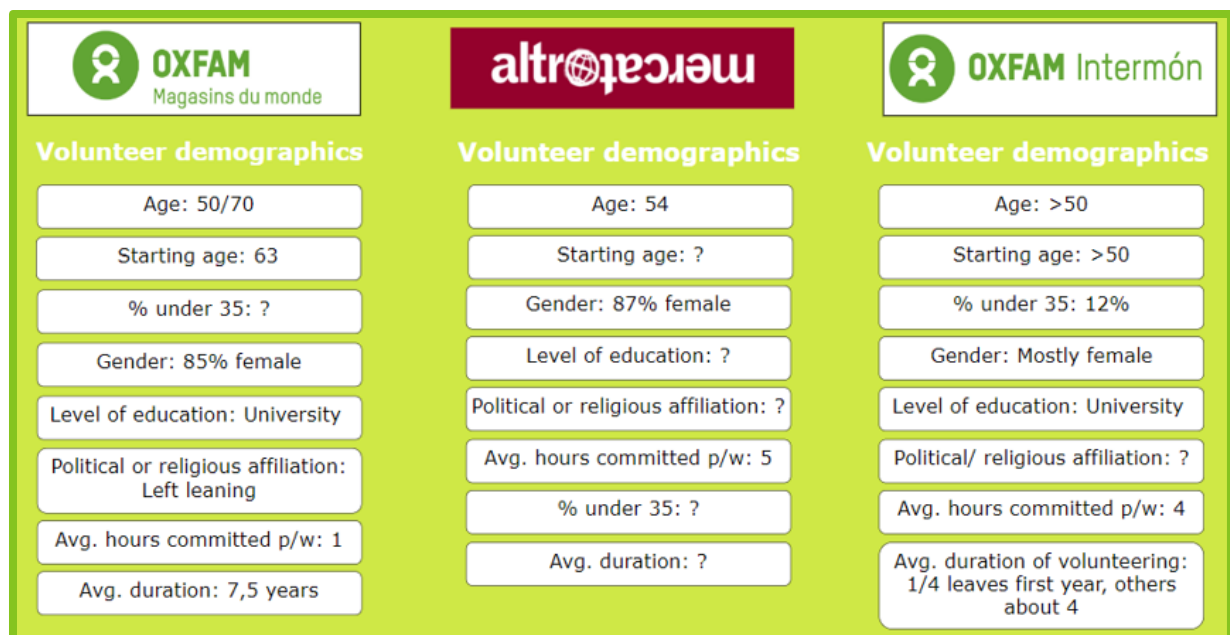
Als validatie van competenties niet verplicht is en gebeurt op initiatief van vrijwilligers, moeten organisaties om twee redenen beoordelen welke groepen vrijwilligers het meest baat kunnen hebben bij validatie:

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 (zie figuur 2).

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.



Figuur 2 Vergelijking van vrijwilligers

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 zij vanwege hun wettelijke status niet meteen aan de slag, maar mogen zij 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

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 op organische wijze ontwikkeld door het uitvoeren van reguliere vrijwilligerstaken in alle winkels. Om het volledige scala aan competenties te kunnen bereiken, moeten vrijwilligers mogelijk verder worden opgeleid dan de reguliere vrijwilligerstaken, en mogelijk meer verantwoordelijkheid krijgen op managementniveau om op organische wijze de competentie 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 leiden ze klanten en hun medevrijwilligers op, bijvoorbeeld via de door VOW ontwikkelde 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. 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.

Huidige status van validatie van vrijwilligerscompetenties bij Fair-Trade-partners

De volgende informatie werd verzameld via een vragenlijst van 7 vragen, beantwoord door de Fair-Trade-partners van het VOW-project van april tot juni 2022.

Validatie van vrijwilligerscompetenties binnen het land van de partners en de Fair Trade- beweging

De Belgische partner Oxfam- Magasins du Monde heeft geen **raamwerk voor de validatie van vaardigheden** in gebruik. Er bestaat een document genaamd “ [Plan dynamique des bénévoles](#) ” waarin de verschillende rollen worden uitgelegd en de verwachtingen die Oxfam voor elke rol heeft. Alle vrijwilligers hebben toegang tot dit document en zijn verplicht het te lezen. In Italië valt de validatie van vrijwilligersvaardigheden **niet onder de verantwoordelijkheid** van **Altromercato**. Er bestaat enige validatie voor curriculaire stages van school- of universiteitsstudenten, maar deze is niet systemisch en is gekoppeld aan specifieke overeenkomsten met scholen en universiteiten. Dezelfde situatie in Spanje, waar de validatie van vrijwilligersvaardigheden **niet officieel is ontwikkeld**. Er is één validatieprogramma in Spanje dat voortkomt uit het [Spaanse Vrijwilligersplatform](#) en dat nuttig kan zijn voor de Fair Trade-beweging. Er zijn twee regionale vrijwilligersplatforms die het een beetje hebben ontwikkeld zonder groot succes: Aragón en Catalonië.

Wat ontbreekt er?

De partners zijn het erover eens dat **wat er nu bestaat meer gaat over de verwachtingen/rollen die verband houden met een verantwoordelijkheid in het vrijwilligersteam**. Oxfam- Magasins du Monde spreekt bijvoorbeeld liever over valorisatie dan over de validatie van vaardigheden en stelt dat er “geen gevoel van gebrek is in ons huidige beleid over de validatie van vaardigheden”. In Italië worden de bij vrijwilligerswerk verworven vaardigheden tot nu toe slechts in sommige gevallen als belangrijk beschouwd en veel **vrijwilligers die zich bezighouden met eerlijke handel voelen geen behoefte aan erkenning** van de verworven vaardigheden.

De Spaanse partner benadrukt het gebrek aan kennis over het onderwerp. Het zal tijd kosten om het in het land te ontwikkelen en het zou populairder worden als er meer vraag naar zou zijn bij werkgevers. Uit het aantal afgegeven certificaten blijkt dat **het tot nu toe ondernomen initiatief in Spanje niet erg succesvol is**.

Het algemene idee is dat dit soort certificering nuttiger is voor jonge vrijwilligers of werkzoekenden, en minder voor de huidige groep vrijwilligers, die voornamelijk bestaat uit senioren en mensen die niet actief op zoek zijn naar werk.

De veranderingen en verbeteringen die nodig zijn

In deze fase werkt **Oxfam- Magasins du Monde** bij voorkeur aan de valorisatie/erkenning van vrijwilligers. Wat voor hen heel belangrijk is, is dat elke vrijwilliger duidelijk weet welke taken er van hem/haar verwacht worden, dit is de voorafgaande en belangrijkste voorwaarde. Als dit niet het geval is, kan dit de goede organisatie van onze winkels verstoren. Bovendien beantwoordt deze dienst volgens hen niet aan de behoeften van vrijwilligers.

AltroMercato in Italië richt zich op de noodzaak om meer jongeren als vrijwilligers bij eerlijke handel te betrekken. In dat geval zou validatie essentieel worden om de diensten die zij leveren en de vaardigheden die zij leren te erkennen. Op deze manier wordt vrijwilligerswerk belangrijk voor professionele groei.

In Spanje richt **Oxfam Intermon** zich op communicatie en bewustwording als eerste stap om deze kans te verspreiden. Anders zullen dit soort programma's irrelevant zijn als er geen verandering wordt aangebracht.

BUREAU ONDERZOEK

Richtlijnen of raamwerken voor het valideren van vaardigheden die zijn opgedaan bij vrijwilligerswerk die worden gebruikt/beschikbaar in de landen van de partnerlanden.

België

In België bestaan er **geen nationaal raamwerk/richtlijnen voor het valideren van vaardigheden op het gebied van vrijwilligerswerk in België**. Een manier om de door vrijwilligerswerk verworven competenties te valideren is het proces van "[Validation des Compétences](#)". Dit is een proces waarbij competenties die zijn verworven via andere ervaringen dan het formele onderwijs door de staat worden gevalideerd, voornamelijk om een baan te kunnen krijgen. Dit proces is niet alleen gericht op het valideren van competenties die zijn verworven door vrijwilligerswerk.

Andere instrumenten die door particuliere partners en de non-profitsector zijn ontwikkeld, zijn:

- **CECI**

De vzw ULB - Engagé(e) heeft een certificaat "Citizen engagement" (CECI) gecreëerd. Dit certificaat heeft tot doel de betrokkenheid van studenten tijdens hun studie te valoriseren. Het bestaat uit theoretische modules online, maandelijkse ontmoetingen met andere studenten die het programma volgen, en een stage van 150 uur bij een non-profitorganisatie. Succesvolle studenten ontvangen 10 extra-curriculaire ECTS (het equivalent van 2 cursussen). Dit certificaat is vrij nieuw aangezien het in 2021 werd gelanceerd.

Doelgroep: ULB-studenten

Link: <https://engagee.ulb.be/ceci/?msclid=a069523bd06211eca96c08ce7817a4ba>

- **Requapas**

Het is een Interreg-project (2018-2021) tussen Frankrijk en België, met als doel een betere erkenning van de competenties die zijn verworven door vrijwilligerswerk.

Doelgroep: Vrijwilligers in het algemeen

Link: <https://requapass.eu/page-1-0-0.html>

- **Vaardigheden van scoutleiders**

De scoutbeweging is zeer actief in België. Ze hebben een hulpmiddel ontwikkeld dat gericht is op scoutleiders om hen te helpen bepalen welke verschillende competenties ze door hun vrijwilligerswerk hebben verworven en hoe ze deze kunnen gebruiken voor persoonlijke en professionele projecten. Deze competenties hebben alleen betrekking op soft skills.

Doelgroep: Scoutsleiders

Link: <https://scoutleaderskills.lesscouts.be/fr/home>

Italië

In Italië begon het proces van het bouwen van het Nationale Systeem van Competentiecificering in 2012 en Decreet 13/2013 ontwierp het nationale en alomvattende systeem, aangezien het hele scala aan kwalificaties omvat, van onderwijs, hoger onderwijs, beroepsonderwijs en zelfs kwalificaties met juridische waarde.

De institutionele autoriteit die verantwoordelijk is voor de implementatie van het systeem is de Nationale Technische Commissie, geleid door het Ministerie van Arbeid en het Ministerie van Onderwijs, en samengesteld uit alle kwalificatie-autoriteiten. In januari 2018 is het Landsbesluit Nationaal Kwalificatieraamwerk in werking getreden. Dit besluit, gepubliceerd op 8 januari 2018, voorziet in de oprichting van het Nationaal Kwalificatieraamwerk (NQF) overeenkomstig de Aanbeveling over het Europees Kwalificatieraamwerk (EQF) en definieert

een duidelijke gemeenschappelijke reeks descriptors voor de acht kwalificatieniveaus door te identificeren welk soort kennis, Skills and Decreet structureert de procedures voor het verwijzen van elke kwalificatie naar het Kader via het Nationale EQF Coördinatiepunt opgericht in ANPAL (Nationaal Agentschap voor Actief Arbeidsbeleid) en met de onafhankelijke evaluatie van Inapp. Tot nu toe bestaat er in Italië geen gemeenschappelijk raamwerk voor zachte vaardigheden die in vrijwilligerswerk worden verworven.

Andere instrumenten die door particuliere partners en de non-profitsector zijn ontwikkeld, zijn:

- **Lever up**

Het is een model dat is gecreëerd om mensen te helpen de zachte competenties te waarderen die ze hebben verworven tijdens het doen van vrijwilligerswerk en andere activiteiten die de gemeenschap en de samenleving ten goede komen. Het is ontworpen op basis van de Validatie van Eerder Leren (VPL) dankzij de ervaring van de partners die deelnemen aan het “LEVER-project – Modelleren van informeel leren en transversale competenties opgedaan door vrijwillige ervaring om de werkgelegenheid en de mobiliteit van burgers te vergroten”.

Doelgroep: alle soorten vrijwilligers

Link: <http://www.leverproject.eu/>

- **DYVO - Digitale technologieën voor het valideren van de competenties van jonge vrijwilligers**

Het project draagt bij aan het faciliteren en innoveren van de erkenning en validatie van competenties verworven door niet-formeel en informeel leren op het gebied van vrijwilligerswerk voor jongeren. Het belangrijkste doel is het vergroten van de inzetbaarheid en sociale participatie van jongeren, evenals de kwaliteit van het werk dat door jongeren-/vrijwilligersorganisaties wordt gedaan.

Doelgroep: jeugd-vrijwilligers

Link: <https://dyvo.eu/en/about/>

Spanje

De herkenning van de capaciteiten gekocht via niet-formeel en informeel leren is gedaan op regionaal niveau . Dit proces begon bij een instelling niveau met het Koninklijk Besluit 1224/2009, 17e van Juli 2009, van herkenning van de professionele vaardigheden gekocht door werk ervaring ([Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio](#)). In de Eerst artikel van dit decreet, de vereisten en procedures voor de herkenning en evaluatie van de beroepscompetenties gekocht via niet-formeel onderwijs of werk ervaring Zijn gevestigd. De effecten van de evaluatie en erkenning vallen hier ook onder besluit. Deze wet vestigt de

vereisten naar voordeel van de herkenning van de competenties verworven in niet-formeel onderwijs en arbeid. Deze vereisten zijn verwant naar leeftijd, werk ervaring, opleiding niveau en nationaliteit. Dit besluit vermeldt ook de creatie van een evaluatie- en monitoringplan om de kwaliteit, efficiëntie en impact van deze graden. Het plan is bedoeld naar zijn ontwikkeld door het Algemeen Staatsbestuur, de autonoom regio's en de Algemene Raad voor de Beroepsopleiding ([Consejo General de la Formación Profesionel](#)). Data van de autonoom regio's zullen zijn gebruikt door de Algemene Staatsadministratie ontwikkelen het plan. Tenslotte een jaarverslag is gepland met mogelijke verbeteringen verstuurd naar de Algemene Raad voor de Beroepsopleiding. Daar zijn niet specifiek mechanismen naar herkennen de vaardigheden van vrijwilligerswerk op nationaal niveau.

Andere instrumenten die door particuliere partners en de non-profitsector zijn ontwikkeld, zijn:

- **VolPlus**

Het is het certificeringsprogramma van het Spaanse vrijwilligersplatform. De validatie van vrijwilligersvaardigheden heeft drie doelstellingen: (1) het erkennen van de impact van vrijwilligerswerk op de ontwikkeling van vaardigheden, (2) zichtbaar maken dat vrijwilligerswerk het leren en de ontwikkeling van professionele competenties bevordert, (3) het verbeteren van de inzetbaarheid van vrijwilligers. Om deel te nemen aan het programma moet de vrijwilligersorganisatie deelnemen aan het programma VOL +. Het programma VOL+ heeft een aantal mensen (vrijwilligers en professionele medewerkers) die verantwoordelijk zijn voor het bevestigen van de vaardigheden van de vrijwilligers.

Doelgroep: Vrijwilligers

Link: <https://plataformavoluntariado.org/vol-plus/>

- **Recone**

Het is een specifiek certificeringsproject voor jonge vrijwilligersorganisaties (Scouts, Don Bosco) en/of specifiek voor de vrije tijd. 1.512 vrijwilligers zijn lid van het netwerk. 307 competentieverzoeken beheerd.

Doelgroep: alle soorten vrijwilligers

Link: <https://recone.org/>

- **Talante solidariteit**

Het is een online platform voor training en certificering van zachte vaardigheden, gericht op vrijwilligers van sociale organisaties om de impact van hun solidariteitsactie te verbeteren. Het is opgebouwd rond 10 kerncompetenties met drie soorten inhoud. Om je in te schrijven op het online platform is het een voorwaarde om vrijwilliger te zijn in een sociale organisatie, aangezien het de opleiding in het veld is die het verwerven en ontwikkelen van competenties mogelijk maakt. De maatschappelijke organisaties kunnen via een overeenkomst met Talante aansluiten bij het programma Solidario. Dit initiatief is ontwikkeld door de

Universiteit van Murcia. Tot 2019 hebben ruim 100 mensen zich aangesloten bij dit programma.

Doelgroep: alle soorten vrijwilligers

Link: <https://talantesolidario.org/>

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 zou kunnen bevorderen naar een handelslogica afmeting. Een ander obstakel dat de certificering van competenties in deze context tot een moeilijk proces maakt, is de buitensporige bureaucrativering 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 fairtradeorganisatie heeft validatie al geïntegreerd in hun valorisatieaanpak.*