

Waarderen, ontwikkelen en (h)erkennen van competenties voor vrijwilligers in de organisatie

In veel organisaties of bedrijven worden beroepscompetentieprofielen ingezet als instrument voor personeelsbeleid en vormen competentieprofielen de grondslag voor beroepsopleidingen in MBO en HBO.

Vrijwilligerswerk biedt bij uitstek de mogelijkheid om competenties te ontwikkelen. Juist de vrijwilliger met een carrièregericht motief of leermotief is gebaat bij verdere ontplooiing.

Bovendien kun je als organisatie vrijwilligers erkennen voor bewezen competenties (Erkenning Verworven Competenties, afgekort EVC) en als zodanig o.a. inzetten als waarderingsinstrument.

Begripsbepaling; wat is een competentie?

Een *competentie* is een combinatie van kennis, vaardigheden, instelling en gedrag in een persoon die hem in staat stelt een functie, taak of rol met succes te vervullen.



Voorbeeld met betrekking tot de competentie 'samenwerken':

Allereerst is het noodzakelijk dat de bereidheid om samen te werken aanwezig is (willen) en men coöperatief is ingesteld (zijn). Verder is bepaalde kennis en inzicht vereist met betrekking tot rollen, taken en verantwoordelijkheden (weten) en zullen er een aantal communicatieve vaardigheden aanwezig moeten zijn zoals informatie delen, afspraken maken e.d. (kunnen).

Waarom aan de slag met competenties voor vrijwilligers?

- het draagt bij aan zelfontplooiing en ontwikkeling van de vrijwilligers
- als blijk van waardering voor de vrijwilligers in jouw organisatie
- om vrijwilligers te ondersteunen als ze binnen de organisatie willen doorstromen naar een andere functie
- om de vrijwilligers te ondersteunen als ze hun vrijwilligerservaring willen inzetten bij het zoeken naar betaald werk (carrièregerichte motieven!)
- om vrijwilligers te ondersteunen als ze hun vrijwilligerservaring willen inzetten om in een (beroeps)opleiding vrijstellingen of studiepunten te krijgen.

Wat levert competentieontwikkeling op voor de organisatie?

Een kans om (nieuwe, jonge) vrijwilligers te Boeien, Binden en te Behouden (en te Bedanken):

Boeien:

- Aantrekkelijker maken van vrijwilligerswerk
- Versterken van het positieve imago van uw organisatie

Binden:

- Op maat aanbieden van taken, functies en opleidingstrajecten, uitgaande van reeds aanwezige competenties van de vrijwilliger
- Optimaliseren van de match tussen organisatie en vrijwilliger

Behouden:

- Begeleidingsinstrument door, bijvoorbeeld aan de hand van een portfolio, regelmatig met de vrijwilliger te reflecteren over verworven competenties en gewenste ontwikkelingsmogelijkheden

Bedanken:

- Bij vertrek van een vrijwilliger iets waardevols meegeven om verworven competenties eventueel elders in te zetten.

Hoe kun je aandacht besteden aan competentieontwikkeling?

Wat zijn de mogelijkheden?

Je kunt competentieontwikkeling op verschillende manieren inzetten:

- als vorm van waardering
- om vrijwilligers te begeleiden bij hun (persoonlijke) ontwikkeling
- om competenties van vrijwilligers te herkennen
- om competenties van vrijwilligers te erkennen.

Hoe werkt het?

Er zijn tal van combinaties mogelijk. Hieronder drie voorbeelden om een indruk te geven.

Voorbeeld 1

Je wilt jouw vrijwilligers graag – naast de gebruikelijke manieren van waarderen- iets extra's meegeven als zij vertrekken. Standaard krijgt iedere vrijwilliger bij vertrek een certificaat met daarop aangegeven welke competenties zij hebben verworven gedurende deze periode.

[EVC certificaat vrijwilligers juli 2016.docx](#)

Voorbeeld 2

In jouw organisatie komen steeds meer (jongere) vrijwilligers; in de loop van de tijd zijn de taken en verantwoordelijkheden van de vrijwilligers complexer geworden. De rol van de beroepskracht is hierdoor ook veranderd en is meer faciliterend en coachend geworden. Bovendien vind je het belangrijk dat vrijwilligers kunnen groeien en tot optimale ontplooiing komen.

Je wilt dus naast het waarderen, vrijwilligers ook begeleiden in hun ontwikkeling. Je start hiermee na de inwerkperiode met het laten invullen van de competentiecheck. Hierop kan de vrijwilliger per competentie aangeven welke hij goed of enigszins beheerst en welke hij wilt ontwikkelen

[Competentiecheck vrijwilligers juli 2016.docx](#).

Vervolgens vult hij een Persoonlijk OntwikkelingsPlan [Persoonlijk OntwikkelingsPlan juli 2016.docx](#) in en bespreekt dit met zijn directe begeleider.

In een voortgangsgesprek worden de doelen geëvalueerd en de competentiecheck weer ingevuld. Dit leidt weer tot een nieuw plan etc.

Voorbeeld 3

Een aantal vrijwilligers wil graag tastbare bewijzen voor hun ontwikkelde competenties als vrijwilliger. Je laat hen aan de hand van de competentiecheck [Competentiecheck vrijwilligers juli 2016.docx](#) hun competenties in kaart brengen.

Vervolgens kiezen ze een aantal competenties uit waar ze bewijzen voor willen verzamelen, bijvoorbeeld: een verslag, een werkplan of programma, een e-mailbericht, een referentie of getuigschrift, 360° feedback van verschillende collega's, een foto- of filmopname.

De bewijzen worden ondergebracht in het (digitale) portfolio [portfolio format juli 2016.docx](#).

De begeleider vult naar aanleiding van het portfolio het certificaat in.

[EVC certificaat vrijwilligers juli 2016.docx](#)

Hieronder in schema de instrumenten die PEP Den Haag heeft ontwikkeld:

	Competenties van vrijwilligers waarden	Vrijwilligers begeleiden bij het ontwikkelen van competenties	Competenties herkennen	Competenties erkennen	Materiaal
EVC-certificaat voor vrijwilligers	x		x	x	Klik op: EVC certificaat vrijwilligers juli 2016.docx
Competenties inzichtelijk maken door middel van een competentiecheck		x	x		klik op: Competentiecheck vrijwilligers juli 2016.docx
Werken aan competenties d.m.v. een Persoonlijk OntwikkelingsPlan		x			Klik op: Persoonlijk OntwikkelingsPlan juli 2016.docx
Bewijsmateriaal verzamelen door middel van een (digitaal) portfolio		x	x		Klik op: portfolio format

Materiaal van andere organisaties/ websites

- Via www.Linkedin.com kun je referenties koppelen en documenten invoegen als bewijsmateriaal voor opgedane kennis en vaardigheden.
- Movisie heeft een EVC-traject voor vrijwilligers ontwikkeld aan de hand van 12 competenties: <https://www.movisie.nl/publicaties/evc-procedure-vrijwilligerswerk>
- Via Europass kun je als organisatie een account aanmaken en een certificaat samenstellen voor vrijwilligers volgens Europese standaarden: www.europass.nl
- Websites om een digitaal portfolio aan te maken:
<https://www.e-portfolioforall.nl>
<http://www.arcon.nl/wat-we-doen/projecten/eportfolio.html>
- Formele certificering volgens landelijke standaarden (e.v. vrijstelling voor opleidingen) via www.kenniscentrumevc.nl
- Aanbod van trainingen en cursussen voor vrijwilligers: www.denhaagdoetvrijwilligersacademie.nl

Aan de slag met competentieontwikkeling!

Om te bepalen welke vorm het beste bij jouw organisatie past, is het belangrijk om eerst na denken aan de hand van de volgende vragen:

- Wat is de visie op leren en ontwikkelen in mijn organisatie?
- Welke competenties van vrijwilligers heb ik nodig in mijn organisatie?
- Ben ik op de hoogte van de competenties van mijn vrijwilligers?
- Wat wil ik investeren in vrijwilligers? (mensen, tijd en middelen)
- Wat is het doel met betrekking tot competentieontwikkeling:
waarden en/ of
begeleiden en/ of
herkennen en / of
erkennen?
- Sluit dit aan bij de motivatie van mijn vrijwilligers?

Maak vervolgens een keuze welk materiaal je wilt gebruiken.

Tip: start klein in de vorm van een pilot met enkele (nieuwe) vrijwilligers!