


Toolkit competentieontwikkeling vrijwilligerswerk

Auteur: Els Hofman



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Inleiding	4	10. Formele EVC-procedure	21
Hoofdstuk 1	6	11. Internet	22
Kiezen wat bij uw organisatie past		Hoofdstuk 3	23
1. Competentieontwikkeling, waarom ook alweer?	6	Aan de slag met de EVC-procedure voor vrijwilligers	
2. Wat zijn competenties?	7	1. Waarom wel of niet een EVC-procedure vrijwilligerswerk?	23
3. Welke competenties onderscheiden we in het vrijwilligerswerk?	7	2. Wat houdt de EVC-procedure in?	23
4. Welke vormen van competentieontwikkeling zijn er?	8	3. Intern draagvlak creëren en communiceren	25
5. Welke vrijwilligers kiezen voor competentieontwikkeling?	9	4. Samenwerken: met wie en waarom?	27
6. Welke vorm past het beste bij ons beleid en toekomstperspectieven?	9	5. Een plan van aanpak maken	28
7. Een vorm van competentieontwikkeling kiezen	11	6. Aan de slag met de EVC-procedure	28
		7. Achteraf: evaluatie	29
		8. Veelgestelde vragen	29
Hoofdstuk 2	14	Hoofdstuk 4	34
De instrumenten: hiermee brengt u competenties van vrijwilligers in beeld		Meer verdieping	
1. Quick scan vaardigheden	14	1. Inspiratie	34
2. Weet wat je leert!	15		
3. Talententraining voor Duizend en één Kracht	15	 Overzicht tools en werkbladen	3
4. Tien-stappenmodel Scouting	16		
5. Vaardigheden- en kwaliteitsspellen van Gerrickens	18	Let op: De MOVISIE-website wordt begin 2013 herzien. Hierdoor kan het zijn dat sommige links in de toolkit niet meer werken. Download u dan een nieuwe versie via www.movisie.nl	
6. Oefeningen Empowerment van vrouwen voor beginners	19		
7. Europass Mobiliteit voor vrijwilligers	19		
8. Vrijwilligers e-Portfolio	19		
9. EVC-procedure vrijwilligerswerk	20		





Vooraf

* Competentieoverzicht	11
* Checklist randvoorwaarden competentieontwikkeling	10
* Overzicht van vormen van competentieontwikkeling	8
* Vaardighedenlijst Vrijwilligers	14
* Vaardighedenlijst Organisaties	14
* Rapport: Weet wat je leert	15
* Talententraining Duizend en één Kracht	15
* Oefeningen Empowerment voor vrouwen voor beginners	18

EVC-procedure

* Portfolio invulformulier vrijwilliger	28
* Handleiding begeleider algemene vrijwilligerscompetenties	28
* Handleiding beoordelaar algemene vrijwilligerscompetenties	28
* EVC-procedures voor specifieke functies (website)	30
* Voorbeeldportfolio's	33

Samenwerken

* Landkaart EVC	10
* Publicatie: Zet EVC op de kaart	27
* Werkblad: Mijn omgeving in kaart brengen	27

Communicatie

* Hoe werkt de EVC-procedure? (filmpje)	24
* Begeleider aan het woord (filmpje)	26
* Leaflet EVC in uw organisatie	25
* Flyer EVC voor potentiële deelnemers	25
* Flyer EVC-traject Leeuwarden	25
* Leaflet EVC-traject Leeuwarden voor professionals	25
* Leaflet voor gemeenten	32

Aan de slag

* Werkblad: Een plan van aanpak maken	28
* Concept planning	28
* Logistieke beschrijving	28

Inleiding

Vrijwilligers ontwikkelen kennis en vaardigheden - competenties - die nuttig of zelfs onmisbaar zijn voor henzelf én voor de samenleving. Het zichtbaar maken van deze competenties is (nog) geen gewoonte in het vrijwilligerswerk. Dat is jammer, want inzicht in opgedane competenties draagt bij aan zelfontplooiing en ontwikkeling van mensen. Weten wat je kunt, geeft zelfvertrouwen en zorgt voor empowerment. Het past bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen dit bij mensen zoveel mogelijk te stimuleren. In het bijzonder bij hen die daarbij een extra steuntje in de rug kunnen gebruiken.

De afgelopen jaren heeft MOVISIE veel aandacht besteed aan het promoten van de procedure Erkenning Verworven Competenties in het vrijwilligerswerk (EVC-procedure). Onder andere in het project 'EVC laten stromen'. Tijdens dit project bleek dat veel vrijwilligersorganisaties graag aandacht willen besteden aan competentieontwikkeling, maar dat ze niet goed weten hoe ze moeten beginnen of welk instrument ze kunnen gebruiken. De EVC-procedure is niet voor elke organisatie en vrijwilliger even geschikt. We kregen daarom veel vragen naar mogelijkheden naast de EVC-procedure. Als afsluiting van het project hebben we daarom deze toolkit gemaakt. U vindt hierin een keur aan instrumenten waarmee u competenties van vrijwilligers in beeld kunt brengen.

Starten met competentieontwikkeling

De toolkit helpt u om een start te maken met competentieontwikkeling voor vrijwilligers in uw eigen organisatie. U begint in hoofdstuk 1 met het kiezen van het juiste instrument. Hiervoor kijkt u onder andere naar de doelen die u wilt bereiken en de middelen die beschikbaar zijn. Handige checklists en overzichten ondersteunen u hierbij.

Methoden

In het tweede hoofdstuk vindt u verschillende methoden van competentieontwikkeling, inclusief materialen die u kunt gebruiken om ermee aan het werk te gaan. Kies de methode die u het meest aanspreekt en die het beste past bij uw situatie. U kunt klein beginnen of juist groot. Er een paar proberen of later uitbreiden naar meer uitgebreide vormen van competentieontwikkeling.

EVC-procedure vrijwilligerswerk

Het derde deel van de toolkit is volledig gewijd aan de EVC-procedure voor vrijwilligers. Deze compleet beschreven methode is ontwikkeld in de praktijk en voorzien van handleidingen en formats. De toepassing ervan kost meer tijd en de vorm staat vast. In dit hoofdstuk van de

toolkit vindt u, naast de handleidingen, ook informatie over zaken die u voordat u kunt starten met EVC moet regelen. In de andere hoofdstukken verwijzen we soms naar (onderdelen uit) de EVC-procedure, omdat die ook toepasbaar zijn als u op een andere manier met competentieontwikkeling wilt starten.

De toolkit is ongetwijfeld niet compleet, maar geeft wel een goed beeld van de verschillende mogelijkheden en waar u aan moet en kunt denken bij competentieontwikkeling in het vrijwilligerswerk. Het een soort proeverij die uitdaagt om te experimenteren en te gebruiken. Hopelijk nodigt het u uit om te onderzoeken hoe en in welke vorm u competentieontwikkeling kunt toepassen en op zoek te gaan naar een manier die past bij uw organisatie.

Toelichting symbolen:



Link naar internetpagina



Tools



Link naar filmpje



Link naar PDF

Hoofdstuk 1

Kiezen wat bij uw organisatie past

Er zijn veel verschillende manieren om aandacht te besteden aan competentieontwikkeling in het vrijwilligerswerk. Van het uitreiken van een getuigschrift tot het doorlopen van een EVC-procedure compleet met persoonlijk ontwikkelplan en een certificaat na afloop. Welke methode bij uw organisatie past, hangt af van de doelen die u hebt, de motivatie van uw vrijwilligers en de tijd en middelen die beschikbaar zijn. In dit hoofdstuk vindt u eerst uitleg over competentieontwikkeling in het vrijwilligerswerk. Vervolgens helpen we u om de randvoorwaarden voor uw organisatie op een rij te zetten, zodat u op basis daarvan in hoofdstuk 2 kunt gaan kiezen voor een geschikt instrument.

1. Competentieontwikkeling, waarom ook alweer?

Zoals al in de inleiding benoemd: voor vrijwilligers levert aandacht voor competentieontwikkeling veel op. Het helpt ze om hun capaciteiten in kaart te brengen en draagt zo bij aan het vergroten van hun zelfbewustzijn. Weten wat je kunt, geeft zelfvertrouwen, verbreed je horizon en brengt in beeld dat er allerlei wegen zijn om jezelf verder te ontplooien. In het vrijwilligerswerk, naar betaald werk of een opleiding. Dit levert een belangrijke bijdrage aan de regie die je hebt

over je eigen leven. Inmiddels blijkt dit ook uit eerste resultaten van (wetenschappelijk) onderzoek dat wordt uitgevoerd door het Trimbos Instituut.*

Vrijwilligersorganisaties

Naast vrijwilligers hebben ook vrijwilligersorganisaties baat bij competentieontwikkeling. Het kan helpen bij het werven en binden van vrijwilligers. U kunt hiermee de organisatie promoten als een goede plek om je persoonlijk te ontplooien. Daarnaast kunt u competentieontwikkeling inzetten als waarderingsinstrument. Ook voor de interne organisatie biedt het voordelen: het geeft meer zicht op de competenties die nodig zijn om de verschillende taken op een goede manier in te kunnen vullen of ingevuld te houden. Bezig zijn met competentieontwikkeling is innovatief en het geeft toe gang en kansen om aan te sluiten op nieuwe ontwikkelingen, zoals Welzijn Nieuwe Stijl. Ook draagt het bij aan het concretiseren van de afspraken met middelbare scholen bij het invullen van de maatschappelijke stages. Tot slot kunt u hiermee klanten laten zien dat u competente vrijwilligers in huis hebt.

* RCT Erkenning Verworven Competenties van het Trimbos Instituut o.l.v. H. Michon

Lokale overheid en decentralisaties

Voor de lokale overheid is competentieontwikkeling in vrijwilligerswerk een manier om de waarde van vrijwilligerswerk te onderstrepen. Zeker met het oog op de voortschrijdende ontwikkelingen van de Wmo, waaronder de decentralisaties van de Wet werken naar vermogen, AWBZ en Jeugdzorg, is het voor gemeenten belangrijk de participatie van burgers een extra impuls te geven. Mogelijk valt er voor sommige burgers professionele zorg weg. Dit vraagt om (meer) competente vrijwilligers die de helpende hand bieden aan mensen die een steuntje in de rug nodig hebben. De kwetsbare mens moet op zoek naar eigen kracht en talenten om zoveel mogelijk te participeren in de samenleving en de regie over het eigen leven te vergroten. Een set basiscompetenties kan hierbij behulpzaam zijn.

2. Wat zijn competenties?

Een competentie bestaat uit een geheel aan kennis en vaardigheden, in combinatie met kwaliteiten en houding. Dit vormt de basis voor het gedrag dat een persoon in staat stelt om een bepaalde taak op een bepaald niveau in een bepaalde omgeving met succes uit te voeren. Competenties ontwikkelen zich voortdurend. Niet alle methoden die we in deze toolkit beschrijven, benoemen ook daadwerkelijk competenties. Soms gaan ze meer in op het beschrijven van vaardigheden. Het is daarmee wel een eerste aanzet om te komen tot aandacht voor competenties. Kwaliteiten zijn meer iets wat bij een persoon in aanleg aanwezig is. Vaardigheden zijn ook aan te leren. Maar voor alles geldt dat het één makkelijker naar

boven komt en iemand zich eigen maakt dan het ander. Dit is afhankelijk van de persoon. De kunst is daarbij vanuit een ontwikkelingsperspectief zo veel mogelijk aan te sluiten.

3. Welke competenties onderscheiden we in het vrijwilligerswerk?

De bijna zes miljoen vrijwilligers in Nederland zijn actief in diverse sectoren: van zorg en welzijn, kerk en levensbeschouwing tot sport, politiek, kunst en cultuur. Ze hebben ook nog eens zeer verschillende functies die uiteenlopen van buddy tot bestuursvrijwilliger en van sportinstructeur tot barvrijwilliger. Ondanks deze verschillen, is het mogelijk om standaardcompetenties te benoemen die voor vrijwel alle vrijwilligersfuncties gelden. In de EVC-procedure vrijwilligerswerk heeft MOVISIE er twaalf benoemd: Deze zijn ook los van de EVC-procedure goed te gebruiken om functies in het vrijwilligerswerk meer te formuleren in termen van competenties dan in termen van taken. Dit vergroot de zichtbaarheid van wat iemand inzet in het vrijwilligerswerk en daarmee verhoogt het de waarde. Tevens geeft het handvatten om met vrijwilligers te kijken naar welk vrijwilligerswerk ze graag willen doen op basis van al aanwezige competenties of welke competenties zij graag willen ontwikkelen. Wij hebben vaak gemerkt dat organisaties blij zijn met deze lijst van basiscompetenties, omdat iets dergelijks nog niet bestond.


Dit zijn de twaalf basiscompetenties vrijwilligerswerk:

- * systematisch werken
- * betrouwbaarheid tonen
- * omgaan met tijd en tempo
- * problemen oplossen
- * communiceren
- * veilig en gezond te werk gaan
- * toepassen taal en rekenen
- * samenwerken
- * bijdragen aan goede werkrelaties
- * incasseren
- * presentatie
- * al doende leren.

Uiteraard kunnen er voor elke functie en sector eigen competenties nodig zijn. Die kunnen aan deze basislijst worden toegevoegd.



Tool

→  In het competentieoverzicht uit de handleiding EVC-procedure vrijwilligerswerk voor begeleiders vindt u meer uitleg bij de competenties en voorbeelden uit de praktijk.

4. Welke vormen van competentieontwikkeling zijn er?

We noemden het al eerder: aandacht voor competentieontwikkeling kan op uiteenlopende manieren. Grof gezegd kunt u aan de volgende vormen denken:

- * **Waarderen:** u laat zien dat u blij bent met de inzet van de vrijwilligers. Op die manier maakt u duidelijk dat de inzet van de vrijwilliger voor u en de organisatie waarde heeft. U kunt dat heel simpel doen: met een compliment. Maar bijvoorbeeld ook door het uitreiken van een getuigschrift of oorkonde.
- * **Ontwikkelen:** u laat niet alleen zien dat u waardeert wat de vrijwilliger doet, maar u maakt de vrijwilliger ook bewust van dát hij/zij iets leert in het vrijwilligerswerk en hoe hij/zij zich verder kan ontwikkelen. U doet dat in de vorm van coaching en begeleiding. Dit kan tevens gekoppeld worden aan een aanbod van deskundigheidsbevordering (training/cursus)
- * **Herkennen:** met herkennen gaat u nog een stukje verder. In dit geval beschrijft de vrijwilliger wat hij/zij heeft geleerd in het vrijwilligerswerk. Een portfolio kan hierbij behulpzaam zijn. Hiermee kan hij/zij laten zien wat is geleerd wanneer en bij welke activiteiten. Het liefst aangevuld met een aantal bewijzen.

* **Erkennen:** bij het erkennen van competenties, worden de competenties beschreven en krijgt de vrijwilliger een certificaat of diploma. Hiervoor zijn twee routes. Een formele en een informele. De formele route vergelijkt competenties met bepaalde landelijke criteria (een standaard). Ook is hieraan een assessment toegevoegd. Het resultaat is een ervaringscertificaat waarmee bijvoorbeeld vrijstellingen te krijgen zijn bij opleidingen. Via een informele route maakt iemand zijn eigen competenties inzichtelijk in een portfolio, maar is er geen vergelijk met een landelijke standaard. De informatie in het portfolio draagt vooral bij aan iemands zelfontplooiing.

De verschillende vormen dienen andere doelen en vergen ieder een andere tijdsinvestering. Hebt u nu niet veel tijd of middelen beschikbaar of wilt u voorzichtig een start maken? Begin dan klein. U kunt altijd uitbreiden naar andere vormen van competentieontwikkeling.

5. Welke vrijwilligers kiezen voor competentieontwikkeling?

Uit onderzoek blijkt dat veel mensen vrijwilligerswerk doen, omdat ze willen leren. Aandacht voor competentieontwikkeling is daarmee geschikt voor alle vrijwilligers. Wel is het zo dat bepaalde vormen, bijvoorbeeld de EVC-procedure vrijwilligerswerk, meer geschikt zijn voor kwetsbare groepen mensen. Bijvoorbeeld omdat zij een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Andere vormen van competentieontwikkeling kunnen juist weer

heel geschikt zijn voor jonge vrijwilligers. Het beschrijven van vaardigheden op basis van een beschikbare lijst (quick scan vaardigheden), bijvoorbeeld aangevuld met 360 graden feedback, is een snelle en makkelijke manier om in kaart te brengen wat iemand in huis heeft.

6. Welke vorm past het beste bij ons beleid en toekomstperspectieven?

Welke vorm uw organisatie kiest, is helemaal afhankelijk van uw doelstellingen, wens tot innovatie, de tijd en menskracht die u beschikbaar hebt, de motieven van de vrijwilligers in uw organisatie en de mogelijkheden voor samenwerking.

Wilt u competentieontwikkeling bijvoorbeeld gaan inzetten als vorm van waardering? Als nieuw aanbod of project om uw grenzen als organisatie te verleggen? Of wilt u het juist gebruiken om zicht te krijgen op profielen van de verschillende vrijwilligerstaken in uw organisatie? Of doet u het, omdat u bepaalde vrijwilligers een opstap wilt bieden naar een opleiding of betaald werk? En als u voor dat laatste kiest, is er dan iemand in uw organisatie beschikbaar die vrijwilligers kan begeleiden?

In de bijgevoegde checklist ziet u waaraan u bij competentieontwikkeling moet denken. Door de checklist in te vullen, krijgt u een goed beeld van wat uw organisatie op dit moment aan competentieontwikkeling wil en kan doen.

 **Tools**

→  **Checklist randvoorwaarden
competentieontwikkeling**

→  **Landkaart EVC**
De Landkaart EVC voor vrijwilligerswerk geeft mogelijke
samenwerkingsverbanden weer.

7. Een vorm van competentieontwikkeling kiezen

Met de ingevulde checklist weet u wat u wilt en kunt doen aan competentieontwikkeling. Als u nu kijkt naar het schema: vormen van competentieontwikkeling, ziet u welke manieren van competentieontwikkeling bij uw organisatie passen. En welke methoden en materialen hiervoor beschikbaar zijn. Kiest u op basis hiervan voor de EVC-procedure, dan kunt u verder gaan met het hoofdstuk: aan de slag met EVC. Wilt u liever met een andere vorm van competentieontwikkeling gaan werken. Dan vindt u in het hoofdstuk Instrumenten meer uitleg over verschillende methoden en materialen om hiermee van start te gaan.



Tool - Vormen van competentieontwikkeling en methoden en materialen

Hierin ziet u een overzicht van de verschillende vormen van competentieontwikkeling en welke methoden en materialen hiervoor beschikbaar zijn. Indien mogelijk staan ook kosten en een tijdsinvestering aangegeven. Wilt u het schema downloaden? Kijk dan hier voor de pdf.



Vorm van competentieontwikkeling	Wat	Geschikt voor/om	Beschikbare methode/materialen	Benodigde tijd	Kosten
Waarderen	Oorkonde compliment	* Waarderingsinstrument * Werven van vrijwilligers	Oorkonde	Max 0,5 uur per vrijwilliger	€ 0,10-2,50
			Getuigschrift	Max 0,5 uur per vrijwilligers	€ 0,10-2,50
Ontwikkelen bewustwording van wat iemand leert	Begeleiding en coaching	* Waarderings- instrumenten * Werven van vrijwilligers * Inzicht in eigen kunnen * Empowerment * Werken aan persoonlijke ontwikkeling	Kwaliteiten- en vaardighedenspel	Variabel	€ 21,95 - 27,95
			10-stappenmodel scouting	Variabel	-
			Weet wat je leert	3- 6 uur per deelnemer	-
			Talententraining	2-4 uur per deelnemer	-
			Quick scan vaardigheden	2 uur per deelnemer	-
			Oefeningen voor empowerment voor beginners	Variabel	-

Vorm van competentieontwikkeling	Wat	Geschikt voor/om	Beschikbare methode/materialen	Benodigde tijd	Kosten
Herkennen	Beschrijven van wat is geleerd	<ul style="list-style-type: none"> * Waarderingsinstrument * Werven van vrijwilligers * Inzicht in eigen kunnen * Empowerment * Werken aan persoonlijke ontwikkeling * Zicht op vrijwilligersprofielen in organisatie * Opstap naar opleiding of betaald werk 	Europass	Europass: 4 -8 uur per deelnemer	-
			E-portfolio	Variabel	minimaal € 300,- per vrijwilliger
			EVC-traject voor vrijwilligers	12 – 25 uur per deelnemer	-
Erkennen	Diploma of certificaat bijvoorbeeld via formele EVC-procedure	<ul style="list-style-type: none"> * Waarderingsinstrument * Werven van vrijwilligers * Inzicht in eigen kunnen * Empowerment * Werken aan persoonlijke ontwikkeling * Zicht op vrijwilligersprofielen in organisatie * Opstap naar opleiding of betaald werk 	Formele EVC-procedure	3 tot 6 maanden	€ 700,- en € 1.500,-.

Hoofdstuk 2

De instrumenten

U heeft besloten om met competentieontwikkeling aan de slag te gaan. In dit hoofdstuk vindt u een korte beschrijving van verschillende methoden en materialen. Waar mogelijk zijn de methoden bijgevoegd. Anders zijn links naar sites opgenomen waar ze zijn te vinden. Laat u zich inspireren en ga vooral allerlei instrumenten uitproberen. Ze variëren van simpel tot meer tijdsintensief. Mogelijk brengt het u op ideeën of daagt het uit op zoek te gaan naar aanvullend materiaal.

In het hoofdstuk Aan de slag met EVC voor vrijwilligers zijn de onderdelen intern draagvlak creëren en samenwerken opgenomen. Deze hoofdstukken zijn ook interessant als u voor een andere vorm van competentieontwikkeling kiest. De bijgevoegde tools en materialen zijn gericht op een EVC-procedure, maar u kunt ze, met wat kleine aanpassingen, ook gebruiken voor een van de andere methoden.

1. Quick scan vaardigheden

Doelstelling en doelgroep

De quick scan vaardigheden is bedoeld om snel inzicht te krijgen in wat iemand al kan en wat iemand nog zou willen leren. Voor de organisatie is de quick scan een hulpmiddel bij het maken van vrijwilligersprofielen. Ook geeft het inzicht of de vrijwilliger die een functie uitvoert hierbij past.

Inhoud

De scan bestaat uit twee vragenlijsten. Eén voor de organisatie en één voor de vrijwilliger. De vrijwilliger kan aangeven welke vaardigheden hij/zij al onder de knie heeft en welke hij/zij nog wil leren. Om de scan objectiever te maken, kan er eventueel een 360 graden feedback ronde worden toegevoegd. De lijst moet dan ook worden ingevuld door collega-vrijwilligers en leidinggevenden. De uitkomsten van de varianten kunnen met de vrijwilliger worden besproken.

Op de vragenlijst voor de organisatie kan worden aangegeven welke vaardigheden voor een bepaalde vrijwilligersfunctie relevant zijn.

Gebruiksvriendelijkheid en toepassing

De methode is snel en eenvoudig in gebruik. Op de voorgedrukte vaardighedenlijsten hoeven alleen kruisjes te worden gezet. Het organiseren van een 360 graden feedbackronde kost uiteraard wel extra tijd.

Hoe te verkrijgen en kosten

U kunt de vaardighedenlijsten hier gratis downloaden.

Tools

  PDF Vaardighedenlijst vrijwilligers

  PDF Vaardighedenlijst organisaties

2. Weet wat je leert!

Doelstelling en doelgroep

Met Weet wat je leert brengt u op een relatief eenvoudige manier in kaart welke vaardigheden een vrijwilliger opdoet in het vrijwilligerswerk. Het is door MOVISIE gemaakt in samenwerking met het CPS voor leerlingen die een maatschappelijke stage doen. De methode is ook goed in te zetten bij organisaties die hun vrijwilligers inzicht willen geven in hun vaardigheden, zonder hier al te veel tijd aan te besteden. Ook geeft het handvatten om de aangeboden vrijwilligersfuncties te vertalen in

gevraagde vaardigheden in plaats van taken. Deze methode brengt geen competenties in beeld.

Inhoud

De methode bevat een stroomschema over de toepassing en volgorde van de methode. Het hart is een vaardighedenlijst die zowel de vrijwilligersorganisatie als de vrijwilliger invullen.

De stappen zijn als volgt:

- * De organisatie begint met het aankruisen van de gevraagde vaardigheden voor de vrijwilligersfunctie.
- * De vrijwilliger kruist aan over welke vaardigheden hij beschikt en ook wat hij wil leren.
- * Beide lijsten worden met elkaar vergeleken: bestaat er een match?
- * De vrijwilliger gaat aan de slag en na een korte periode is een evaluatiegesprek: bevat het en ligt de vrijwilliger op koers voor wat hij wil leren?
- * Aan het eind van het vrijwilligerswerk vullen vrijwilliger en organisatie een evaluatielijst in: over welke vaardigheden zijn beide tevreden en wat is nog een aandachtspunt?
- * De twee lijsten worden met elkaar vergeleken en de begeleider maakt op basis daarvan een (inhoudelijk) certificaat. Een voorbeeld hiervan is opgenomen in de methode.

Gebruiksvriendelijkheid en toepassing

De methode is gemaakt voor snel en eenvoudig gebruik. Op de vordrukke vaardighedenlijsten hoeven alleen kruisjes te worden gezet.

Hoe te verkrijgen en kosten

De methode is hier gratis te downloaden.



Tool



3. Talenttraining voor Duizend en één Kracht

Doelstelling en doelgroep

De talenttraining is gemaakt voor allochtone vrouwen die vrijwilligerswerk willen gaan doen, maar nog niet precies weten waar ze goed in zijn, wat zij willen leren en doen. Op die manier is het ook een voorbereiding op het volgen van de EVC-procedure. Het maakt deelnemers al vertrouwd met denken in vaardigheden en kwaliteiten.

Inhoud

Het handboek bij de talenttraining bestaat uit een toelichting op de aanpak en werkwijze en doel en een aantal oefeningen met begeleiderhandleiding die tijdens de training gedaan worden.

De training bestaat uit de onderdelen:

- * Wie ben ik?
- * Wat kan ik?
- * Wat wil ik?
- * Resultaten

Als afsluiting maken deelnemers een persoonlijk actieplan.

Gebruiksvriendelijkheid en toepassing

De talenttraining is heel gebruiksvriendelijk opgezet. Met duidelijke instructies voor de begeleider en met tijdindicaties en benodigd materiaal. Het is vooral gemaakt voor toepassing in een groep, desgewenst kan het materiaal ook individueel worden ingezet.

Hoe te verkrijgen en kosten

De training is hier gratis te downloaden.



Tool



4. Tien- stappenmodel Scouting

Doelstelling en doelgroep

Bij scouting is een 10-stappenmodel gemaakt, waarmee vrijwilligersorganisaties, professionele organisaties die met vrijwilligers werken en vrijwilligerscentrales en –steunpunten op een snelle manier kunnen zien hoe erkenning van competenties op een laagdrempelige manier deel uit kan maken van het vrijwilligersbeleid van de organisatie.

Inhoud

Er zijn 10 stappen in kaart gebracht die de vrijwilliger kan zetten om:

- * zicht te krijgen op zijn eigen competenties
- * te weten waar hij die competenties in kan zetten
- * te weten hoe hij die competenties extern kan laten erkennen

Ook zijn er 10 manieren beschreven, waarop de organisatie de vrijwilliger hierbij kan ondersteunen

Toepassing

- * Kaartje op A5-formaat met opsomming van 10 stappen en 10 manieren
- * Poster op A3-formaat met uitleg van de 10 manieren
- * Introductieworkshop waarin de 10 stappen en 10 manieren worden toegelicht, en aanvullende materialen worden gepresenteerd
- * Verdiepingworkshop m.b.t. toepassing in de eigen organisatie
- * Verdiepingstraining voor vrijwilligers die zicht willen krijgen op hun eigen competenties

→  10-stappenplan scouting

→  Poster 10-stappenplan scouting organisaties

→  poster 10-stappenplan scouting vrijwilligers

Hoe te verkrijgen en kosten

 Kaartje en poster zijn gratis als PDF te downloaden op www.vrijwilligerserkenning.nl

Introductieworkshop en verdiepingworkshop zijn tegen standaardtarief te bestellen via www.vrijwilligerserkenning.nl



5. Vaardigheden- en kwaliteitenspellen van Gerrickens

Doelstellingen en doelgroep

De spellen van Gerrinckens zijn al geruime tijd geleden ontwikkeld voor onder andere trajectbegeleiders, coaches en teams, om een beeld te krijgen van wat een persoon of een team goed kan.

De spellen zijn destijds uitgetoetst bij mensen van allerlei niveaus en blijken goed te werken van laag- tot hoogopgeleiden.

Inhoud

Het kwaliteitenspel bestaat uit 70 kaartjes, op het formaat van een kwartetspel, met kwaliteiten; het vaardighedenspel telt 140 kaartjes. Op de ene kant staan de positieve kwaliteiten en op de andere kant de negatieve (bijvoorbeeld precies op de ene en slordig op de andere kant). In de gebruiksaanwijzing staan verschillende spelvormen beschreven. De rode draad van de verschillende spelwijzen is dat door te kiezen voor het kaartje wat het meest bij je past, je op een snelle manier inzichtelijk krijgt welke kwaliteiten of vaardigheden op jou van toepassing zijn. Ook anderen kunnen dit doen, waardoor de kaartjes meer een feedbackfunctie krijgen. Deze twee zijn natuurlijk ook te combineren: wat vind je van jezelf en wat vinden anderen van jou? Waar zitten overeenkomsten en verschillen? Daarnaast kan dit ook met (vrijwilligers)functies. Wat wordt er gevraagd en wat heb ik in huis?


Gebruiksvriendelijkheid en toepassing

De kaartjes zijn heel eenvoudig toe te passen en ook op een snelle manier. De begeleider kan een voorselectie maken van kaartjes. Wat niet relevant is, haal je eruit.

Ze geven bovendien veel stof tot praten: waarom vind je dat je zorgvuldig of flexibel bent? Waar blijkt dat uit? Zien anderen dat ook zo? En wat zou je nog beter kunnen doen? Wat wil je leren? Passen jouw kaartjes voldoende op de functie die je wilt of uitvoert?

Voor lager opgeleide doelgroepen zijn de vaardighedenkaartjes soms makkelijker. Voor mensen met een minder grote woordenschat is het kwaliteitenspel Plus gemaakt.

Hoe te verkrijgen en kosten

 Via www.kwaliteitenspel.nl De kosten bedragen € 21,95 voor de gewone spelen en € 27,95 voor de Plusvariant. Ook zijn via deze website de extra handleidingen te verkrijgen en andere spellen. Bestellen kan ook via de boekhandel.

6. Oefeningen Empowerment van vrouwen voor beginners

Doelstellingen en doelgroep

De oefeningen zijn gemaakt voor (allochtone) vrouwen die een beter beeld willen krijgen van wat zij willen en biedt een eerste aanzet met het duidelijker benoemen wat zij kunnen. Het materiaal is oorspronkelijk afkomstig uit *Naar een grotere wereld: methodiek voor empowerment van allochtone vrouwen*. Dit was een samenwerkingsproject van Elan (toen nog onder de naam Enzovoort), het IVC Nijmegen en de Vrijwilligerscentrale Nijmegen.

Inhoud

Het materiaal bestaat uit zeven oefeningen met werkbladen en een begeleiderhandleiding per oefening. Het gaat om complimenten geven, Hoofd-hart-handen (wat wil ik, wat vind ik leuk en wat kan ik?), de boom; waar groei ik van? De Ik-bloem, wat kan ik goed en een netwerkkaart. Het geheel is voorzien van plaatjes en invulregels.

Gebruiksvriendelijkheid en toepassing

Het is makkelijk toepasbaar materiaal dat erg duidelijk is. Door de plaatjes is het voor deelnemers extra aantrekkelijk. De instructie is helder beschreven. Het is mogelijk keuzes te maken uit de diverse oefeningen. Je hoeft niet het hele pakket te doorlopen. Het materiaal is speciaal gemaakt voor groepen lager opgeleiden, of mensen die de Nederlandse taal slecht beheersen.

Hoe te verkrijgen en kosten

De oefeningen zijn hier gratis te downloaden.



Tool



PDF Oefeningen Empowerment van vrouwen voor beginners

7. Europass Mobiliteit voor vrijwilligers

Doelstelling en doelgroep

Europass is een initiatief van de Europese Commissie om mobiliteit bij werken en leren binnen Europa te vergemakkelijken. Europass is een set van vijf documenten waarmee studenten, werknemers en vrijwilligers hun vaardigheden en talenten kunnen laten zien. Eén van de vijf documenten van Europass is de Europass Mobiliteit. Dit document ontvangen leerlingen en studenten als zij stage hebben gelopen in het buitenland. Hierin staan hun vaardigheden en competenties, die zij hebben opgedaan, uitgebreid beschreven.

Inhoud

Het Europass Mobiliteitsdocument wordt sinds kort ook uitgereikt aan vrijwilligers. Mensen die vrijwilligerswerk doen krijgen heel vaak geen document of alleen een bewijs van deelname, aan eind van hun vrijwilligerswerkperiode. Vrijwilligerswerk moet meer gewaardeerd


worden en daarom heeft Europass, in overleg met de Europese Commissie (EC), dit door de EC erkende document inmiddels uitgereikt aan diverse vrijwilligers in het land. Het document wordt ondertekend door twee organisaties, waardoor het nog meer waarde krijgt.

Gebruiksvriendelijkheid en toepassing

Het invullen van het document wordt gedaan door de vrijwilligersorganisatie. Via de mail (info@europass.nl) kan een inlogcode worden aangevraagd voor de Mobility tool. Hier kan het document op een eenvoudige manier worden aangemaakt en beheerd.

Het document kan ook een onderdeel vormen van een EVC-procedure voor vrijwilligers.

Hoe te verkrijgen en kosten

 www.mijneuropassmobiliteit.nl

Zie ook brochure Europass voor meer informatie:

8. Vrijwilligers e-Portfolio

Doelstelling en doelgroep

Het e-Portfolio is gemaakt voor alle (400.000) vrijwilligers in Overijssel om ze te waarderen, te versterken en te binden aan het vrijwilligerswerk. Hun kennis en ervaring kunnen zij mogelijk verzilveren in een diploma of kan ze helpen bij het vinden van regulier werk of bij het starten van een opleiding. Het e-Portfolio is een onderdeel van het project Investeren in vrijwilligers.

Inhoud


Belangrijk onderdeel in dit project is het e-Portfolio. Vrijwilligers kunnen hiermee laten zien welke opleidingen ze hebben gevolgd, welk (vrijwilligers)werk ze hebben gedaan, welke ervaring ze hebben opgedaan en wat hun competenties en ambities zijn. Een e-Portfolio levert een beeld op van iemands kwaliteiten en mogelijkheden. De vrijwilliger kan het e-Portfolio gebruiken bij de zoektocht naar (ander) vrijwilligerswerk of naar een nieuwe uitdaging in zijn loopbaan.

Gebruiksvriendelijkheid en toepassing

Het invullen van het e-Portfolio kan de vrijwilliger zelfstandig doen. Lopen ze toch tegen vragen of problemen aan, dan kunnen ze terecht bij een competentieadviseur bij een organisatie die Investeren in vrijwilligers uitvoert. Het ingevulde portfolio kan de competenties koppelen aan een opleidingsadvies. Vrijwilligers die deel uitmaken van de portfolio-omgeving (een soort databank) kunnen op basis van hun competenties en kenmerken gezocht en gevonden worden door organisaties.

Hoe te verkrijgen en kosten

Vanaf september 2012 starten de trajecten ook buiten de provincie Overijssel. Voor individuele vrijwilligers is het maken van een e-Portfolio gratis. Het volledige competentietraject kost minimaal € 300, - per vrijwilliger en wordt betaald door organisaties of door gemeenten.

 Zie voor meer informatie en toegang tot het e-Portfolio en de deelnemende organisaties: www.investereninvrijwilligers.nl

9. EVC-procedure vrijwilligerswerk

Doelstelling en doelgroep

EVC staat, voor Erkenning Verworven Competenties. Het is een manier om in beeld te brengen welke talenten, kennis en vaardigheden (competenties) iemand heeft. Die kunnen zijn verworven op school en via werk, maar ook thuis, door het beoefenen van hobby's of het doen van vrijwilligerswerk. De EVC-procedure kan door elke vrijwilliger worden doorlopen, maar is vooral geschikt voor kwetsbare groepen. Het kan ze helpen om zichzelf te ontplooien en uiteindelijk een stap te zetten naar (ander) vrijwilligerswerk, een opleiding of een betaalde baan.

Inhoud

Tijdens een EVC-procedure worden competenties (h)erkend, geïnventariseerd en beoordeeld. De deelnemer beschrijft onder deskundige begeleiding de competenties in een portfolio en verzamelt hiervoor bewijzen. Een externe beoordelaar (de assessor) beoordeelt vervolgens

het portfolio. Hij/zij kijkt waar iemand staat, wat iemand kan en welke competenties hij of zij heeft. Vrijwilligers die meedoen aan de EVC-procedure ontvangen aan het eind een bewijs van deelname met daarop een variërend aantal competenties. De deelnemers kunnen kiezen uit de 12 vrijwilligerscompetenties die voor de procedure zijn vastgesteld (zie ook hoofdstuk 1).


Globaal doorloopt de EVC-procedure vier stappen:

- * Kennismaking en introductie op initiatief van de begeleider.
- * Herkennen van competenties door verzamelen van bewijzen en via zelfbeoordeling. De vrijwilliger doet dit zelf met ondersteuning van de begeleider.
- * Beoordeling van verzamelde bewijzen door de beoordelaar.
- * Bespreking van de beoordeling, P.O.P. (Persoonlijk OntwikkelPlan) en uitreiking bewijs van deelname door begeleider in een eindgesprek.

Gebruiksvriendelijkheid en toepassing

De methode is volledig uitgewerkt en is voorzien van handleidingen en formats. De EVC-methodiek stelt wel een aantal eisen aan bewijzen en het portfolio. Hierdoor kan het begeleiden van vrijwilligers tijdsintensief zijn.

Hoe te verkrijgen en kosten

 De EVC-procedure vrijwilligerswerk is gratis te downloaden via www.movisie.nl/evc.

Aan tijd kost een traject gemiddeld 12 – 25 uur per deelnemer.

10. Formele EVC-procedure

Doelstelling en doelgroep

Bij een formele EVC-procedure verzamelt iemand zijn competenties in een portfolio. Deze competenties worden vergeleken met bepaalde landelijke criteria van beroepsopleidingen. Die criteria vormen de standaard. Het zijn erkende opleidingen of erkende brancheprofielen. Het uiteindelijke resultaat is een *Ervaringscertificaat*. Dit geeft een onderbouwd overzicht van wat iemand al weet en kan ten opzichte van de standaard. Met het certificaat kan iemand vrijstelling krijgen voor een opleiding of zijn/haar kansen op een bepaalde baan vergroten.

Inhoud

Via een assessment kijkt een externe beoordelaar (assessor) in hoeverre de verzamelde competenties voldoen aan opleidingseisen of beroepsprofielen. In een aanbeveling geeft de assessor aan wat iemand nog zou kunnen doen om zijn vooraf gekozen doel helemaal te behalen, bijvoorbeeld scholing, leren op de werkplek of coaching.

Gebruiksvriendelijkheid en toepassing

Het volgen van een formeel EVC-traject is arbeidsintensief. Het hele traject duurt circa drie tot zes maanden. Dit kan individueel of in een groep. Het invullen van een portfolio en ook het assessment vergen vooral een tijdinvestering van de deelnemer.

Hoe te verkrijgen en kosten

De kosten voor een formeel EVC-traject liggen tussen de € 700,- en € 1.500,-. Het kan zijn dat een werkgever of het UWV die kosten (deels) betaalt en/of vergoed krijgt. Iemand kan het ook zelf betalen. Dan is het mogelijk fiscaal voordeel te krijgen bij de aangifte van de Inkomstenbelasting. Een andere mogelijkheid is deblokkering van spaarloon (zie www.belastingdienst.nl).

Van elk formeel EVC-traject krijgt de werkgever € 325,- terug via de Wet Minder Afdracht (WVA); het moet dan dus om een formeel EVC-traject gaan. Verder zijn er financiële mogelijkheden per branche. Ook kunnen ESF-gelden, CAO-afspraken, gelden via O&O-fondsen bijdragen om de kosten te verminderen voor de werkgever. Bij het UWV kan EVC betaald worden via IRO-gelden. De gemeente kan een beroep doen op de WWB.

Een formele EVC-procedure kan alleen worden gedaan door een instelling die hiervoor bevoegd is. Deze instellingen worden EVC-aanbieders genoemd (zij moeten voldoen aan de Kwaliteitscode EVC). Dat kunnen onderwijsinstellingen zijn (zowel MBO als HBO), kennisinstellingen of gespecialiseerde bureaus.


 Meer informatie: www.kenniscentrumevc.nl

11. Internet

Wie via internet zoekt op competenties, komt veel mogelijkheden tegen voor het invullen van allerlei competentietesten. Het is de moeite waard eens een beetje rond te surfen. Er is veel materiaal. Vaak vraagt het invullen NAW-gegevens. Vanwege de hoeveelheid materiaal en de beschermde status van veel competentietesten, is het niet mogelijk hier een groot aantal van op te sommen. Het gebruik ervan is maatwerk.

Tip:

Op vrijwilligerswerk.nl vindt u verschillende tests speciaal voor vrijwilligers. Het zijn geen competentietesten, maar geven wel een eerste aanzet om te denken in vaardigheden.

 http://vrijwilligerswerk.nl/?content=/68/Doe_een_vrijwilligerstest

Hoofdstuk 3

EVC-procedure voor vrijwilligers

Als u kiest voor de EVC-procedure vrijwilligerswerk, moet u, voordat u kunt starten, eerst nog wat zaken regelen. Zo moet u uw organisatie informeren en wellicht nog uw directie overtuigen van het belang van EVC. Daarnaast is het handig om samenwerkingspartners te zoeken. Het hoofdstuk eindigt met een overzicht van vragen die MOVISIE regelmatig krijgt als organisaties bezig zijn met een EVC-procedure. We beginnen met de basis: wat houdt een EVC-procedure in.

1. Waarom wel of niet een EVC-procedure vrijwilligerswerk?

De EVC-procedure vrijwilligerswerk is vooral geschikt voor kwetsbare groepen vrijwilligers. Bijvoorbeeld voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt of mensen die moeite hebben om deel te nemen aan de maatschappij. Uiteraard kan de procedure ook voor andere groepen vrijwilligers worden ingezet, maar de ervaring heeft geleerd dat zij ook al baat kunnen hebben bij procedures die minder tijd kosten en minder intensief zijn.

2. Wat houdt de EVC-procedure in?

EVC staat, zoals eerder gezegd, voor Erkenning Verworven Competenties. Het is een manier om in beeld te brengen welke talenten, kennis en vaardigheden (competenties) iemand heeft. Die kunnen zijn verworven op school en via werk, maar ook thuis, door het beoefenen van hobby's of het doen van vrijwilligerswerk.

Tijdens een EVC-procedure worden competenties (h)erkend, geïnventariseerd en beoordeeld. De deelnemer beschrijft onder deskundige begeleiding de competenties in een portfolio en verzamelt hiervoor bewijzen. Een externe beoordelaar (de assessor) beoordeelt vervolgens het portfolio. Hij/zij kijkt waar iemand staat, wat iemand kan en welke competenties hij of zij heeft.

Begeleider en Beoordelaar

Voor een EVC-procedure is er iemand uit de organisatie nodig die de procedure begeleidt. Hij of zij regelt alles, en zorgt voor de voortgang. Daarnaast moet er een beoordelaar zijn, een onafhankelijk persoon die de bewijzen die een EVC-kandidaat heeft verzameld, beoordeelt. Dit kan iemand uit uw eigen organisaties zijn, maar ook iemand van buiten.

Criterium is, dat de persoon de vrijwilliger niet meemaakt in zijn of haar dagelijkse werkzaamheden.

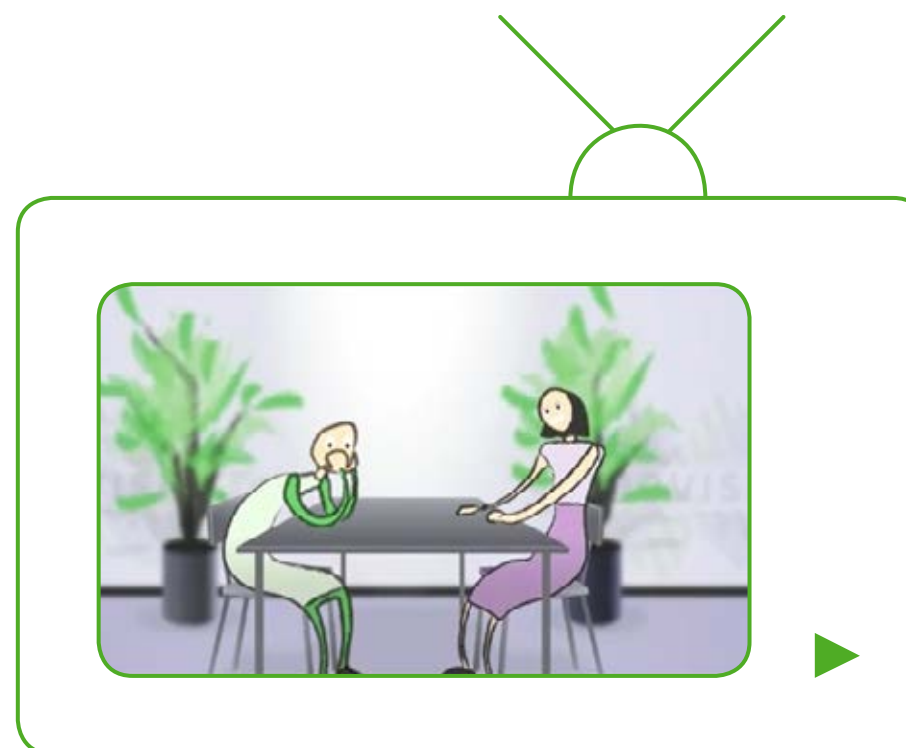
Globaal doorloopt de EVC-procedure vier stappen:

- * Kennismaking en introductie op initiatief van de begeleider.
- * Herkennen van competenties door verzamelen van bewijzen en via zelfbeoordeling. De vrijwilliger doet dit zelf met ondersteuning van de begeleider.
- * Beoordeling van verzamelde bewijzen door de beoordelaar.
- * Bespreking van de beoordeling, P.O.P. (Persoonlijk OntwikkelPlan) en uitreiking bewijs van deelname door begeleider in een eindgesprek.

Vrijwilligers die meedoen aan de EVC-procedure ontvangen aan het eind een bewijs van deelname met daarop een variërend aantal competenties. De deelnemers kunnen kiezen uit de 12 vrijwilligerscompetenties die voor de procedure zijn vastgesteld (zie ook hoofdstuk 1). Ze kunnen de procedure doorlopen voor 1 competentie of voor alle 12 of voor alles daar tussen in.

Tools - filmpje

Hierin ziet u hoe een EVC-procedure in zijn werk gaat



3. Intern draagvlak creëren en communiceren

Om EVC voor vrijwilligers op een goede manier in de organisatie in te bedden, is het uiteraard van belang dat ook de directie of het bestuur van uw organisatie is geïnformeerd over wat EVC inhoudt, wat het van de organisatie vraagt en wat het kan opleveren. Bekijk bijvoorbeeld eens met de directie het filmpje waarin een EVC-begeleider uitlegt wat de voordelen voor een organisatie kunnen zijn. Daarnaast is er een informatieleaflet waarin EVC beknopt wordt uitgelegd die u kunt gebruiken om uw directie te informeren en te overtuigen.

Naast de directie en het bestuur moeten ook andere medewerkers en vrijwilligers in de organisatie worden geïnformeerd. Ook al wordt EVC vaak in eerste instantie op kleine schaal ingevoerd: medewerkers horen of merken toch dat er iets gaande is. Ook kunnen zij door een EVC-deelnemer worden gevraagd om bijvoorbeeld een bijdrage te leveren aan een bewijs. Met een informatieleaflet en EVC-filmpjes kunt u de organisatie informeren.

Er is nog een andere reden om goed over de invoering van EVC te communiceren: aandacht voor competentieontwikkeling is redelijk nieuw in de cultuur van het vrijwilligerswerk. Het is bovendien een methodiek waarin een lichte mate van beoordeling is verwerkt, dus het kan zijn dat er weerstanden zijn.

Deze 'spelregels' kunnen u helpen bij de communicatie:

- * De EVC-procedure heeft primair tot doel te empoweren.
- * De aandacht gaat uit naar de competenties die je al hebt, niet naar wat je mist. De EVC-procedure is een kans om jezelf 'in de etalage te zetten'.
- * Niet de persoon wordt beoordeeld, maar de bewijzen in het portfolio.
- * Iedereen geeft zelf waarde en betekenis aan het portfolio (interne waarde).
- * Het portfolio met 1 competentie is net zo waardevol als dat met 8 of 12.
- * Er zit wel een externe betekenis aan, vandaar een zekere standaardisering.

Tools



Leaflet: EVC in uw organisatie



Flyer EVC voor potentiële deelnemers

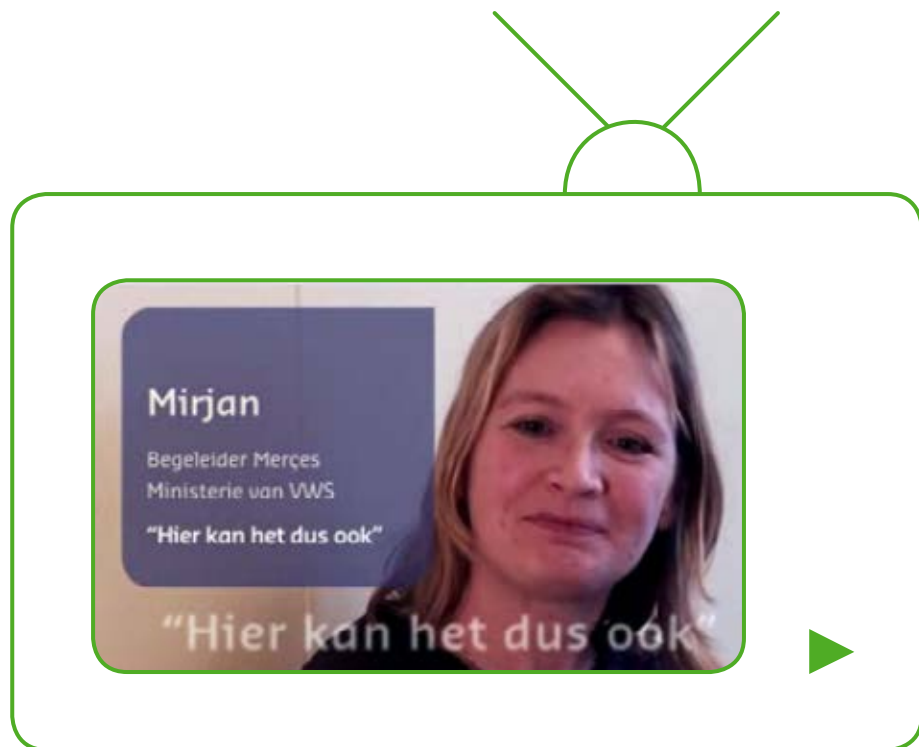


Flyer EVC-traject Leeuwarden

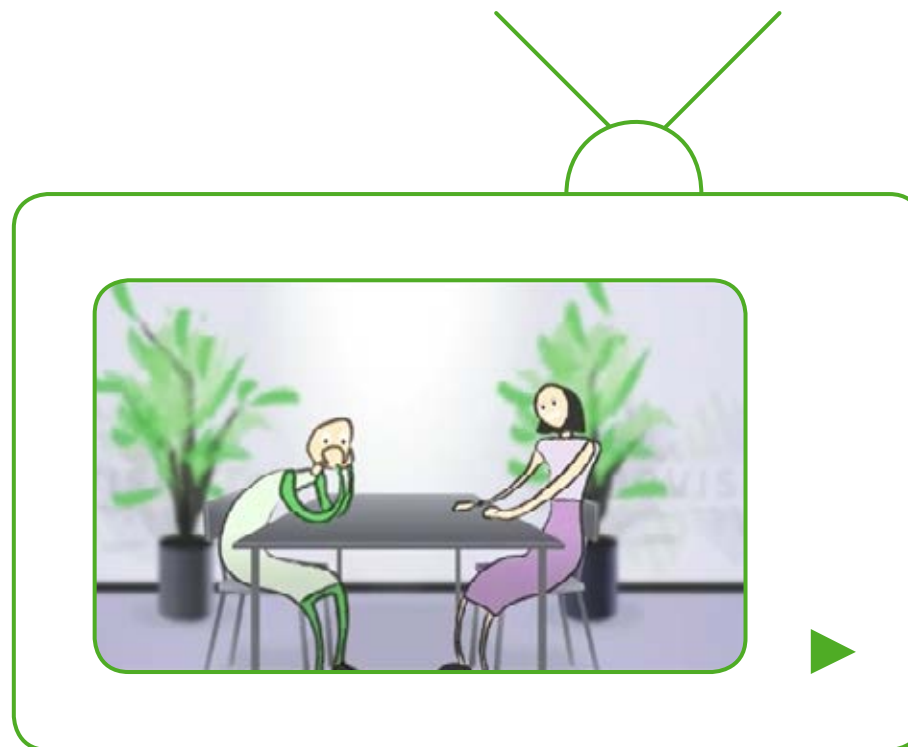


Leaflet EVC-traject Leeuwarden voor professionals

Filmpje EVC-begeleiders



Filmpje wat is EVC?



Filmpje: EVC laat zien wie je bent, vrijwilligers aan het woord



4. Samenwerken: met wie en waarom?

Samenwerken bij een EVC-procedure is een aanrader. Het helpt u om efficiënter te werken en te profiteren van ervaringen die andere organisaties hebben op het gebied van competentieontwikkeling. Dat is bijvoorbeeld het geval als u kiest voor samenwerking met het onderwijs. Ook kan het u helpen om trajecten (mede)gefinancierd te krijgen, bijvoorbeeld wanneer u samenwerkt met een re-integratiebureau of de gemeente.

Tools

Met deze tools kunt u gericht op zoek naar samenwerkingspartners

-  De [EVC-landkaart vrijwilligerswerk](#) laat zien met welke mogelijke partijen u kunt samenwerken en wat dat u en andere partijen kan opleveren.
-  De publicatie [Zet EVC op de kaart](#) beschrijft uitgebreid wat samenwerking de verschillende partijen kan opleveren. Deze informatie kunt u gebruiken als u mogelijke samenwerkingspartners gaat benaderen.
-  Werkblad: Mijn omgeving in kaart brengen

5. Een plan van aanpak maken

Met een plan van aanpak weet u zeker dat u niets vergeet en houdt u ook tijdens de trajecten het overzicht. U beschrijft hierin de doelen van de EVC-procedure, de resultaten die u wilt behalen en ook hoe u het traject gaat uitvoeren en wanneer.

Tools

→  Plan van aanpak EVC voor vrijwilligers

Meer planningsdocumenten

In Leeuwarden hebben 120 vrijwilligers een EVC-procedure doorlopen. U vindt een pdf met een beschrijving van het logistieke proces. Ook is een planningsdocument toegevoegd dat in Leeuwarden is gebruikt.

→  Concept planning

→  Logistieke beschrijving

6. Aan de slag met de EVC-procedure

De vrijwilligers zijn er klaar voor, u heeft een begeleider en beoordelaar gevonden en ook uw directie en de rest van de organisatie zijn enthousiast over EVC voor vrijwilligerswerk. U kunt dus starten. De handleidingen voor begeleider en beoordelaar geven precies aan wat er moet gebeuren.

Tools

→  Portfolio invulformulier vrijwilliger

→  Handleiding begeleider algemene vrijwilligerscompetenties

→  Handleiding beoordelaar algemene vrijwilligerscompetenties

Kijk ook op de website van MOVISIE voor meer informatie en aanvullingen.



7. Achteraf: evaluatie

Uiteraard is een goede evaluatie van doorlopen trajecten noodzakelijk. Hierbij is het belangrijk om niet alleen het verloop van de procedure zelf te beoordelen (wat ging goed, wat kan beter?), maar ook om resultaten van het gehele EVC-traject mee te nemen. Hoeveel mensen hebben de procedure afgerond en wat was de waarde van de procedure voor de betrokkenen? Hebben deelnemers meer zelfvertrouwen gekregen? Hebben ze een stap gezet naar een opleiding? En zijn de oorspronkelijke doelen van de organisatie om met EVC te beginnen, behaald? Tot slot moet ook worden bekeken of de kosten en baten nog tot elkaar in verhouding staan.

In bijlage 4.4 van de handleiding voor begeleiders vindt u een checklist voor de evaluatie van de opbrengst.

8. Veelgestelde vragen

MOVISIE heeft de afgelopen jaren veel begeleiders van EVC-trajecten ondersteund. Soms liepen begeleiders tegen knelpunten aan of hadden ze vragen. De meest gestelde vragen hebben we in deze paragraaf op een rij gezet.

Hoe werf ik vrijwilligers?

Voor het werven van vrijwilligers zijn diverse mogelijkheden. U kunt allereerst natuurlijk zelf bekijken welke vrijwilligers volgens u behoefte hebben aan een EVC-procedure en hen persoonlijk benaderen. Een andere mogelijkheid is om een oproep te doen in uw organisatie, bijvoorbeeld door een flyer te verspreiden of een stukje in een nieuwsbrief. In de begeleidershandleiding zit een flyer met uitleg over de procedure. Daarnaast kunt u met voorbeeldfilmpjes van vrijwilligers laten zien hoe zij het traject hebben ervaren.

Verwachtingen managen

Belangrijk is om bij de werving van vrijwilligers de verwachtingen te managen. Maak vooraf duidelijk dat een EVC-procedure geen ontwikkelingsinstrument is, maar een manier om zichtbaar maken wat je in huis hebt. Vertel ook dat de EVC-procedure geen formele procedure is en dat de waarde afhankelijk is van de waarde die vrijwilligers er zelf aan toekennen en die de omgeving eraan toekent. Vertel ook dat de gemiddelde doorlooptijd gemiddeld 12 weken is, maar dat het ook langer kan zijn, afhankelijk van de individuele vrijwilliger. Geef hierbij aan dat dit

helemaal niet erg is, omdat iemand als vrijwilliger zelf ook een groei-proces doormaakt. En dat heeft tijd nodig. Leg daarbij ook uit hoeveel tijd u van de vrijwilliger zelf minimaal verwacht.

Tools

→  Flyer EVC-traject Leeuwarden

→  Flyer EVC voor potentiële deelnemers

 Filmpje vrijwilligers en EVC

 Filmpje wat is EVC?

Voor welke functies is EVC toe te passen?

EVC is toe te passen voor alle vrijwilligersfuncties. Voor enkele functies die veel in het vrijwilligerswerk voorkomen heeft MOVISIE specifieke procedures ontwikkeld: regioconsulenten, activiteitenbegeleiders en voorlichters.

Tool

EVC-procedures voor specifieke functies 

Hoe werk ik begeleiders en beoordelaars?

Voor het werven van begeleiders geldt ook dat u het beste zelf kunt bekijken wie hiervoor binnen uw organisatie geschikt is en die persoon vervolgens persoonlijk benaderen. Uiteraard kunt u ook een oproep doen in uw organisatie. Wees in uw communicatie in ieder geval duidelijk over wat u verwacht, de tijd die iemand ermee kwijt is en bijvoorbeeld in welke periode de trajecten lopen. Vergeet ook niet om de voordelen voor de begeleider op te noemen. Hij/zij krijgt meer inzicht in het belang van competenties en het wordt makkelijker om vrijwilligersfuncties te definiëren in termen van competenties. Bovendien is het leuk om te doen en om te zien hoe vrijwilligers kunnen groeien als er aandacht is voor hun competenties.

Voor het werven van beoordelaars is het slim om te kijken welke doelen u met het EVC-traject heeft. Wilt u bijvoorbeeld dat uw vrijwilligers met het portfolio en certificaat makkelijker een opleiding kunnen volgen? Benader dan iemand uit het onderwijs als beoordelaar. Wilt u de gemeente duidelijk maken hoe u werkt aan competentieontwikkeling? Informeer dan eens of de betreffende ambtenaar interesse heeft. Ook hiervoor geldt dat persoonlijk benaderen vaak het beste werkt. Lukt dat niet: denk dan aan een oproepje in een huis-aan-huiskrant. Wanneer

mensen interesse hebben, werkt de handleiding voor de beoordelaar goed als aanvullende informatiebron.

Tool

Filmpje begeleider

Hoe kan ik EVC voor vrijwilligers het beste een plek geven in mijn organisatie?

Dat is afhankelijk van wat u er mee wilt bereiken. Het is belangrijk om daar vooraf goed over na te denken. Zorg ervoor dat u die doelstellingen vastlegt in uw beleid. Op die manier is EVC dan meer verankerd en is ook voor iedereen duidelijk waarom EVC in uw organisatie wordt toegepast.

Wat is een goede omvang van EVC?

Dat bepaalt u zelf aan de hand van de beschikbare capaciteit en financiële mogelijkheden. Eén of twee mensen per jaar is vrijwel altijd wel mogelijk. Als u enige omvang wilt bereiken (bijvoorbeeld tien tot twintig mensen per jaar) denk dan eens aan de inzet van vrijwillige begeleiders of extra financieringsmogelijkheden.

Hoe stem ik af op formele EVC en het ROC

Door het gesprek te openen met een ROC in uw omgeving en te bekijken wat er mogelijk is qua afspraken. Misschien zijn zij bereid vrijstellingen te geven of kunnen ze aangeven wat er nodig is om de aansluiting beter te laten verlopen.


Hoe overtuig ik de gemeente van het belang van EVC?

Gemeenten hebben diverse voordelen bij aandacht voor competentieontwikkeling. Het is een manier om de waarde van vrijwilligerswerk te onderstrepen. Zeker met het oog op de voortschrijdende ontwikkelingen van de Wmo, en de decentralisaties van de Wet werken naar vermogen, AWBZ en Jeugdzorg, is het voor gemeenten belangrijk de participatie van burgers een extra impuls te geven. Mogelijk valt er voor sommige burgers professionele zorg weg. Dit vraagt om (meer) competente vrijwilligers die de helpende hand bieden aan mensen die een steuntje in de rug nodig hebben. De kwetsbare mens moet op zoek naar eigen kracht en talenten. Het ontdekken en ontwikkelen van competenties is nodig om de eigen kracht te versterken en de regie over het eigen leven te vergroten.

Benoem deze voordelen in een gesprek met de gemeente.

 **Tools**

→  De publicatie [Zet EVC op de kaart](#). Hierin vindt u meer ideeën voor samenwerking

→  [Leaflet voor gemeenten](#). Dit leaflet is gemaakt door MOVISIE om gemeenten te informeren over EVC. Dat zou u ook eens aan uw gemeente kunnen overhandigen.

Hoe sla ik een brug tussen EVC en het invoeren van competentieprofielen

Door te oefenen met een aantal functies in gevraagde competenties te vertalen. Neem als oefenmateriaal één of twee belangrijke functies in uw organisatie en probeer hierbij competentieprofielen te maken met behulp van de twaalf basiscompetenties.

Moet EVC deel uitmaken van mijn vrijwilligersbeleid?

Ja, anders heeft het geen enkele bedding in de organisatie en is de voortgang niet gegarandeerd. Daarom is het belangrijk om draagvlak te vinden in de organisatie en ook om vooraf de organisatie (medewerkers, vrijwilligers en directie) goed te informeren.

Hoe komen vrijwilligers echt verder met EVC?

Een goed Persoonlijk Ontwikkelplan is een goede basis om nieuwe stappen te zetten en competenties (verder) te ontwikkelen. Stimuleer als vrijwilligersorganisatie mensen ook om hun bakens te verzetten en probeer ze vooral niet te krampachtig vast te houden.

De begeleiding kost meer tijd dan ik dacht. Hoe kan ik efficiënter werken?

Schakel bijvoorbeeld vrijwillige begeleiders in. Ook is het slim om taken te spreiden en bijvoorbeeld bijeenkomsten te combineren.

Welke mogelijkheden voor financiering zijn er?

Voor gemeenten kan EVC voor vrijwilligers heel interessant zijn om hun doelstellingen te behalen. Soms zijn er daarom subsidies van de gemeente mogelijk. Daarnaast zijn er diverse fondsen die wellicht kunnen bijdragen. Denk bijvoorbeeld aan het VSBfonds of het Oranje Fonds. Denk ook eens aan lokale fondsen. Zo heeft de Rabobank in veel vestigingen een eigen fonds voor lokale initiatieven. Een andere manier voor financiering is samenwerking met het bedrijfsleven zoeken. Wellicht kunnen zij niet zozeer in geld bijdragen, maar bijvoorbeeld wel vrijwillige begeleiders of beoordelaars leveren.

Zijn er voorbeeldportfolio's?

Ja, zie hierbij. Deze zijn ook te gebruiken om aan deelnemers te laten zien.

Tools

Voorbeeldportfolio's:



Hoofdstuk 4

Meer verdieping

Heeft de toolkit u geïnspireerd om met competentieontwikkeling aan de slag te gaan, en wilt u er meer over weten? Of heeft u behoefte aan ondersteuning bij het invoeren van competentieontwikkeling in uw organisatie? In dit hoofdstuk vindt u meer over organisaties die u kunnen ondersteunen. Ook vindt u hier meer inspiratie van organisaties en gemeenten die u voorgingen.

Movisie

MOVISIE helpt vrijwilligers- en maatschappelijke organisaties bij het invoeren van EVC voor vrijwilligers en competentieontwikkeling voor vrijwilligers. Met workshops, trainingen voor begeleiders of advies op maat leert u hoe u competentieontwikkeling in uw organisatie kunt invoeren of hoe u een start maakt met EVC voor vrijwilligers. De jarenlange ervaring van MOVISIE met het ontwikkelen van methodieken, het uitvoeren van trainingen, het verzamelen van materialen en kennis, staat garant voor een adequate ondersteuning. Op www.movisie.nl/evc vindt u meer informatie.

Vrijwilligerserkenning.nl

Een andere organisatie die veel ervaring heeft met projecten op het gebied van (erkenning van) competenties van vrijwilligers is Vrijwilligerser-

kenning.nl. Zij bieden informatie en ondersteuning aan organisaties die aan de waardering voor hun vrijwilligers uiting willen geven door hen te helpen bij het zichtbaar en bruikbaar maken van hun competenties. Voor meer informatie: www.vrijwilligerserkenning.nl

1. Inspiratie

Niets zo inspirerend als successen van andere organisaties. Hieronder vindt u daarom kort wat voorbeelden van organisaties die met succes EVC-trajecten voor vrijwilligers hebben uitgevoerd.

Voorjaar 2010

Het provinciale Centrum voor Maatschappelijke ontwikkeling Arcon gaat met provinciale middelen een digitaal portfolio voor vrijwilligers ontwikkelen. Deze wordt uitgezet in diverse gemeenten. Er is een ambitieuze doelstelling geformuleerd. Maar liefst 1500 vrijwilligers moeten bereikt worden met dit instrument. Hiervoor worden tijdelijk (getrainde) competentieadviseurs aangesteld bij zeven vrijwilligerscentrales in Overijssel. Bij vrijwilligers bestaat veel interesse voor het materiaal en de verwachting is dat de doelstelling wordt gehaald. Na de zomer 2012 zijn de resultaten bekend.

Een vernieuwend initiatief dat aansluit bij de huidige tijd door te kiezen voor het maken van een digitaal instrument, gekoppeld aan lokale ondersteuning dicht bij mensen zelf. Daarnaast is er een verbinding met de eindtermen in het beroepsonderwijs gemaakt.

Een experiment dat een vervolg verdient. Of dat lukt, is in de tweede helft van 2012 bekend.

Leeuwarden, zomer 2011

De gemeenteraad beslist dat EVC een mooie kans is om mensen die niet werken extra te stimuleren tot participatie. Het doen van vrijwilligerswerk wordt aantrekkelijker gemaakt door hier een EVC-traject aan te koppelen. En ook om mensen daarmee te helpen en trede hoger te komen op de participatieladder. Hiervoor worden uit het participatiebudget van de gemeente middelen beschikbaar gesteld. Welzijn Centraal krijgt de opdracht maximaal 120 trajecten in 2012 en in 2013 uit te voeren. De beoogde begeleiders krijgen een training om EVC toe te passen. Daarnaast krijgt het ROC de opdracht 75 formele EVC-trajecten aan te bieden.

De toeleiders worden door de gemeente benaderd en geïnformeerd over wat hun rol kan zijn, namelijk het attenderen en doorverwijzen van de mensen uit de doelgroep naar de diverse trajecten.

Na de voorbereiding gaat het project in 2012 van start. Op dit moment zijn er zo'n 40 deelnemers bij Welzijn Centraal bezig met het maken van hun portfolio. De werving van de formele EVC-procedure loopt nog. Bij Welzijn Centraal is een heel plan uitgerold om het allemaal voor elkaar te krijgen. Uit de eerste ervaringen blijkt dat mensen die al actief zijn in activiteiten

van welzijn Centraal het makkelijkste te werven zijn. De aanwas van deelnemers uit andere organisaties moet nog wat meer gaan stromen.

Dit project is een uitstekend voorbeeld van een gemeente die de regie neemt en de voorwaarden creëert voor de uitvoering die ten goede komt aan degenen die een extra steuntje in de rug kunnen gebruiken. Wat de uiteindelijke resultaten zijn, weten we pas in 2013. Het zal nog een weg zijn met veel leermomenten, maar gelukkig is daar ook tijd voor.

Groningen begin 2011

De gemeente stelt middelen voor deskundigheidsbevordering beschikbaar voor vrijwilligers. De welzijnorganisaties MJD en Stiel slaan de handen ineen en bieden als onderdeel van het totale pakket ongeveer tien EVC-trajecten aan.

Het resultaat mag er zijn. Inmiddels zijn er tien deelnemers een geweldig portfolio rijker. De begeleiders hebben heel veel kennis opgedaan over de uitvoering en een vervolg zit in de pen.

Winter 2011

In een landelijk, door MOVISIE uitgevoerd trainingsaanbod voor moeder- en vadercentra, is een training geprogrammeerd dat begeleiders van vrijwilligers voorziet van materiaal dat zij kunnen inzetten bij het ontwikkelen vrijwilligerscompetenties.

Een aantal materialen wordt verzameld en via een training overgedragen aan vijftien centra. De meeste centra zijn er mee aan de slag gegaan en zetten per centrum vaak weer andere instrumenten in. De oogst is dat

per centrum tussen de vijf en tien vrijwilligers meer zicht krijgen op hun vaardigheden. En dat hiermee de trend is gezet voor een aanbod aan vrijwilligers voor de komende jaren.

En zo kunnen we nog even doorgaan. Niet genoemd zijn de twintig zorg-welzijn- en GGZ-instellingen die succesvol met de EVC-procedure voor vrijwilligers werken of Buurtparticipatie Amsterdam-West, die de EVC-procedure aanbiedt aan een aantal vrijwilligers en hiervoor in eigen stijl en vormgeving het MOVISIE-portfolio heeft veranderd. Of wat te denken van vrijwilligerscentrales in de provincies Drenthe, Zeeland, Groningen, Gelderland, die met competentieontwikkeling aan de slag gaan, Stichting Welzijn Maastricht die EVC verbindt met Maatschappelijk Betrokken ondernemen, Breda Actief die met behulp van EVC de deur voor allochtone vrouwen naar een opleiding en plek op de arbeidsmarkt in de zorg heeft geopend en Venlo die vrijwillige begeleiders van allochtone vrouwen heeft bijgeschoold in het werken met instrumenten die bijdragen aan kennis over de eigen vaardigheden.

Kortom: competentieontwikkeling doet er toe en is belangrijk. In de toekomst, zal het gezien de huidige ontwikkelingen, alleen nog maar belangrijker worden. Snel aan de slag dus met competentieontwikkeling voor vrijwilligers. U zult zien dat het loont.

MOVISIE is hét landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, sociale zorg en sociale veiligheid. Onze activiteiten zijn georganiseerd in vijf actuele programma's: effectiviteit en vakmanschap, participatie en actief burgerschap, sociale zorg, huiselijk en seksueel geweld en gebiedsgericht werken. Onze ambitie is het realiseren van een krachtige samenleving waarin burgers zoveel mogelijk zelfredzaam kunnen zijn.

Auteurs: Els Hofman, MOVISIE, Noëlle van Wijgerden NvW*CMMNCT

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie en illusie

Met dank aan: Arcon, Expertisecentrum Elan, Europass, Scouting Gelderland, Project moeder- en vadercentra MOVISIE, MJD Groningen, Gemeente Friesland, www.vrijwilligerserkenning.nl

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van de bronvermelding: © MOVISIE, kennis en aanpak van sociale vraagstukken.

April 2012



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van VWS.