



UPGRADING VALIDATION

Ondersteuning bij het invoeren/versterken
van het valideren van vrijwilligerswerk



DEEL 1

BENUTTEN VAN SUCCESSEN

COLOFON

Deze brochure is opgesteld in het kader van het Erasmus+ project

“Upgrading Validation”, 2019-1-NL01-KA204-060360.

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring van de inhoud in. De inhoud geeft de standpunten van de auteurs weer en de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de daarin opgenomen informatie.

INHOUDSOPGAVE

1. VOORWOORD.....	4
2. INLEIDING.....	5
3. BESCHRIJVING VAN DE DRIE GESELECTEERDE INSTRUMENTEN.....	7
4. AANBEVELINGEN.....	18
5. VOLGENDE STAPPEN.....	21

1. VOORWOORD

Deze brochure is de eerste in een reeks van vier publicaties over validering van vrijwilligerswerk. Het doel van deze publicaties is:

- vrijwilligersorganisaties te stimuleren en ondersteunen om het valideren van vrijwilligerswerkervaring op te nemen in hun vrijwilligers beleid;
- de vrijwilligers te helpen zich bewust te worden van de voordelen van vrijwilligerswerk voor hun persoonlijke en/of professionele ontwikkeling;
- en te laten zien hoe je stappen zet naar formele validering van de vaardigheden en competenties die je door vrijwilligerswerk ontwikkelt.

De brochure is gebaseerd op ervaringen van drie succesvolle valideringsinstrumenten. Het criterium voor succes was in dit geval het aantal vrijwilligers dat een bepaald instrument heeft gebruikt.. Op basis hiervan selecteerden we: Vrijwilligersspaspoort (Frankrijk), VoluntPass (Roemenië) en het Europass Certificaat voor Vrijwilligers (Nederland). We hebben deze instrumenten vanuit drie perspectieven bekeken: lokaal (Nederland), regionaal (Roemenië) en nationaal (Frankrijk).

Het Europees Centrum voor vrijwilligerswerk (CEV) heeft de instrumenten vanuit het Europese perspectief geanalyseerd. Het CEV is lid van (o.a.) de EQF-adviesgroep en de Europass-adviesgroep.

Op basis van de succesfactoren van deze drie instrumenten komen we tot een aantal aanbevelingen voor organisaties voor hun eigen valideringsbeleid.

2. INLEIDING

Vrijwilligerswerk wordt algemeen erkend als een uitstekende vorm van leren, het kan een belangrijke bijdrage leveren aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Vrijwilligerswerk is een vorm van sociale innovatie dat een beroep doet op iemands creativiteit om oplossingen te bedenken en beter gebruik te maken van schaarse middelen.

Op maatschappelijk niveau kan het een instrument zijn voor het versterken van de eigen kracht van mensen, met name voor kansarme groepen in de samenleving. Op individueel niveau kan vrijwilligerswerk een middel zijn om belangrijke soft skills en transversale vaardigheden te verwerven, om van betekenis te zijn voor een ander en om te (re) integreren in de samenleving.

Vrijwilligerswerk draagt bij aan sociale cohesie en persoonlijke ontwikkeling. De Europese Raad moedigde aan tot "bevordering van de rol van vrijwilligerswerk als een vorm van niet-formeel en informeel leren die bijdraagt tot het verwerven van nieuwe vaardigheden en competenties en tot een grotere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt ivoor elke leeftijd en sociale groep".

Sinds de "Aanbeveling van de Raad inzake de validering van niet-formeel en informeel leren", van 20 december 2012, zijn er veel projecten geweest over validering in de vrijwilligerssector. Het lijkt er echter op dat dit tot nu toe niet leidt tot een structureel gebruik van valideringsinstrumenten en -methoden. Blijkbaar is er meer nodig om van validering een geïntegreerd onderdeel van vrijwilligerswerk te maken.

We verwachten dat deze brochure er aan bijdraagt dat het voor vrijwilligersorganisaties gemakkelijker wordt om "validering van vaardigheden en competenties" onderdeel te maken van hun vrijwilligersbeleid. De brochure kan door vrijwilligersorganisaties ook gebruikt worden als door een "spiegel" om naar hun validering systeem/regeling te kijken en waar nodig te verbeteren. Dit geeft een impuls aan de bewustwording van de waarde en het belang van een valideringsbeleid in de organisatie.

De doelgroepen van deze brochure zijn:

- vrijwilligersorganisaties;
- vrijwilligerscentrales;
- andere organisaties en instellingen die vrijwilligersorganisaties ondersteunen.

3. BESCHRIJVING VAN DE DRIE GESELECTEERDE INSTRUMENTEN

In dit hoofdstuk worden alle instrumenten beknopt beschreven. Per instrument beschrijven we waar het instrument op is gebaseerd, hoe het werkt, waarom het gemaakt is en wat de sterke en zwakke punten zijn.

3.1 PASSEPORT BÉNÉVOLE - FRANKRIJK

In Frankrijk wordt het Vrijwilligerspaspoort van France Bénévolat gebruikt als middel om de waarde van verworven vaardigheden te vergroten. Het volgt de vrijwilligers gedurende hun hele vrijwilligerscarrière om aan te tonen hoe zij zich ontwikkelen. De implementatie van het instrument is ook een erkenning van de vrijwillige inzet in een organisatie. Het Vrijwilligerspaspoort laat zien welke rollen de vrijwilliger vervult en aan welke trainingen hij heeft deelgenomen. Het is bedoeld om de vaardigheden en competenties te erkennen die door het vrijwilligerswerk zijn ontwikkeld.

Het Vrijwilligerspaspoort bestaat uit:

- persoonlijke gegevens van de vrijwilliger;
- De taken die de vrijwilliger heeft uitgevoerd (beschrijving, ontwikkelde vaardigheden, eventuele bijzonderheden);
- Door de organisatie toegekende certificaten (met inbegrip van een beschrijving van de prestatie, ontwikkelde vaardigheden, eventuele bijzonderheden);

- Alle rollen die de vrijwilliger op zich heeft genomen;
- Alle trainingen die de vrijwilliger heeft gevolgd, de kwalificaties die hij heeft verworven en van de doorlopende professionele ontwikkeling.

De behoefte aan een instrument om vrijwilligerswerk te valideren heeft drie belangrijke redenen.

- het gewicht dat in Frankrijk wordt toegekend aan diploma's;
- een wet uit 2002 inzake de "Validering van verworven ervaring" (VAE), die het mogelijk maakt een diploma geheel of gedeeltelijk te verkrijgen door aan te tonen dat je bepaalde vaardigheden hebt verworven in een beroeps- of vrijwilligersactiviteit;
- een gering bewustzijn en een geringe bekendheid van het feit dat in vrijwilligersorganisaties (hoge) kwaliteit wordt geleverd.

STERKE PUNTEN

- Het Vrijwilligerspaspoort was in eerste instantie bedoeld voor werkzoekenden, maar al snel bleek het voor iedereen interessant te zijn, zowel voor kwetsbare als niet-kwetsbare personen. Doelgroepen zijn jongeren zonder startkwalificatie, mensen met een handicap, migranten en mensen in detentie.
- Het ontwerp van de Vrijwilligerspaspoort is gebaseerd op de Quebec Port Folio, een reeds bestaand instrument. Die gelijkenis draagt bij aan een soepele invoering ervan.
- Het werd voorgelegd aan grote verenigingsnetwerken die lid zijn van France Bénévolat (80), die het idee en het principe ervan aanvaardden.
- Na veel conceptteksten werd met interne en externe steun het verschil duidelijk gemaakt tussen "valorisatie" en "validering" begrijpelijk.

- Het instrument is gemakkelijk te gebruiken voor de vrijwilliger (met hulp van de organisatie).
- Het instrument kan een eerste stap zijn in de erkenning van vaardigheden en competenties.
- De invoering van het vrijwilligerspaspoort is vrij gemakkelijk gemaakt dankzij artikelen, powerpoints en een website (www.passeport-benevole.org) en presentaties die zijn gegeven aan organisaties die met het instrument vertrouwd zijn.
- Dit instrument helpt vrijwilligers om vaardigheden beter te onderkennen en te verwoorden. Het geeft vrijwilligers een goed gevoel over zichzelf.

ZWAKKE PUNTEN

- De wet op de validering van verworven ervaring (VAE) is zeer innovatief, maar wordt nog niet voldoende erkend en niet voldoende toegepast, zowel door bedrijven als organisaties, maar zij groeit vrij snel. Het kostte tijd om de Vrijwilligerspaspoort geaccepteerd te krijgen in de procedures en commissies van VAE. Ook was het moeilijk om het geaccepteerd te krijgen door de grote Franse overheidsstructuren.
- Het is moeilijk om geaccepteerd te krijgen dat het Vrijwilligerspaspoort in feite geen "bewijs van bekwaamheid" is, maar een instrument dat competenties erkent, dat kan bijdragen tot het geven van een certificaat aan een vrijwilliger.

Passeport Bénévole toont de rollen die een vrijwilliger speelt en de trainingen die hij heeft gekregen, bedoeld om vaardigheden en competenties te certificeren die hij door vrijwilligerswerk heeft verworven.

- Het is noodzakelijk dat organisaties zichzelf erkennen als plaatsen voor de ontwikkeling van kwalificaties en vaardigheden en dat werkgevers dit erkennen.
- Voor degene die binnen de organisatie optreedt als tutor en beoordelaar, kan het moeilijk zijn om volledig neutraal te zijn bij de evaluatie van een “eigen” vrijwilliger.
- Het succes hangt in grote mate af van de organisaties. Zij moeten zich bewust zijn van het belang van erkenning van hun vrijwilligers.



1.2 VOLUNTPASS – ROEMENIË

VoluntPass is ontwikkeld door de Volum Federatie uit Roemenië.

VoluntPass wordt gebruikt voor het valideren van de competenties van vrijwilligers vanaf 15 jaar. Zij hebben minimaal 120 uren als vrijwilliger in een organisatie gewerkt. Het valideren van competenties van vrijwilligers is belangrijk omdat het erkenning geeft van die competenties. Daar profiteert iemand zijn hele leven van. Organisaties zijn verplicht een vrijwilligersverklaring af te geven als een vrijwilliger aan de voorwaarden voldoet en daarom vraagt.

VoluntPass bestaat uit:

- identificatienummer van de vrijwilligerscontracten als bewijs van de verbondenheid
- functieomschrijving om de verantwoordelijkheden aan te geven
- urenstaten als bewijs voor de geïnvesteerde tijd (minimaal 120 uur vereist)
- activiteitenverslag van de vrijwilliger om te laten zien welke concrete taken iemand heeft verricht
- beroepskader voor de vaststelling van algemene en specifieke vaardigheden
- nationaal kwalificatiekader om het niveau van de kwalificaties vast te stellen
- voortdurende evaluaties met de coördinator om het leer- en reflectieproces te sturen.

Waarom VoluntPass?

Er was nadrukkelijk behoefte aan een stabiel kader voor de erkenning en validering van door vrijwilligerswerk verworven competenties. Vrijwilligers

van alle leeftijden moeten hun beroepservaring en competenties kunnen aantonen. Het vrijwilligerscertificaat draagt bij aan het verhogen van de arbeidsparticipatie en het vergroten van het zelfvertrouwen van de vrijwilligers.

STERKE PUNTEN

- VoluntPass gebruikt het Nationaal Kwalificatiekader als referentie, hierdoor kan het elke vorm van vrijwilligerswerkervaring bevatten en kunnen deze competenties worden vertaald naar andere sectoren.
- Het feit dat vrijwilligers de VoluntPass krijgen, zorgt voor zelfvertrouwen en voor vertrouwen in anderen.
- Vrijwilligers willen het VoluntPass-certificaat ontvangen en zijn daarom gemotiveerd om hun 120 uur vol te maken (en competenties te ontwikkelen en later het certificaat als bewijs op de arbeidsmarkt te tonen).
- Zodra de vrijwilligers beginnen van reflectie en begrijpen hoe de validering werkt, worden zij zich meer en meer bewust van de positieve

invloed ervan op hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Het valideren van de competenties van vrijwilligers is belangrijk in de zin dat ze worden erkend door de samenleving, terwijl vrijwilligers zijn uitgerust met levensvaardigheden.

- VoluntPass is aantrekkelijk in een maatschappij die nog steeds veel waarde hecht aan papieren/diploma's.
- VoluntPass staat open voor iedereen, kwetsbaar of niet.
- Sommige organisaties hebben een externe partij ingeschakeld, een specialist die het proces kan beoordelen, waardoor de validering objectiever wordt.

ZWAKKE PUNTEN

- De VoluntPass wordt op een subjectieve manier uitgereikt, door de coördinator van de vrijwilliger.
- Voor de coördinator kan het moeilijk zijn om volledig neutraal te zijn bij het uitreiken van VoluntPass aan meerdere vrijwilligers bij dezelfde activiteiten.
- Het instrument moet meer worden gepromoot. Het is nog te weinig bekend bij organisaties.
- Organisaties en hun coördinatoren moeten worden geschoold in het gebruik van het certificaat, in het ondersteunen van vrijwilligers bij het beoordelen van hun leerprestaties en het verzamelen van bewijzen, in het vergemakkelijken van het proces van inzicht in verworven competenties en in het formuleren van de leerresultaten. Die deskundigheid is nu onvoldoende aanwezig bij de leidinggevenden van de vrijwilligers.
- Organisaties moeten de vrijwilligers motiveren om zich voor langere tijd in te zetten. Voor vrijwilligers die deze motivatie niet of minder hebben kan de coördinator VoluntPass aanbieden. Vrijwilligers zijn hier zeer beperkt mee bekend.
- Het is niet altijd eenvoudig om de verworven competenties te koppelen aan een bepaalde beroepsnorm uit het nationale kwalificatiekader.
- Het is een uitdaging voor organisaties om een structuur op te zetten die het valideringsproces kan ondersteunen, bestaande uit: voortdurende monitoring van de deelname van de vrijwilligers, regelmatige vergaderingen, supervisie, ondersteuning en mogelijkheden tot reflectie.
- Er is meer onderzoek nodig bij gebruikers (vrijwilligers en organisaties) van VoluntPass om het succes aan te kunnen tonen.

3.3 EUROPASS CERTIFICAAT VOOR VRIJWILLIGERS - NEDERLAND

In Nederland wordt het Europass Certificaat voor Vrijwilligers gebruikt om vrijwilligers te laten aantonen wat zij hebben geleerd tijdens een periode van vrijwilligerswerk. Het geeft een duidelijke en objectieve beschrijving van het verrichte werk. Het kan werkgevers aantonen dat zij ervaring hebben, het kan een opstapje zijn naar een betaalde baan en het helpt vrijwilligers zich bewust te worden van hun eigen competenties.

Het Europass Certificaat voor Vrijwilligers kent geen standaardvragen om te beantwoorden; het is een open certificaat, waarin competenties kunnen worden ingevuld die gekoppeld zijn aan een bepaald thema (bijv. computervaardigheden, sociale vaardigheden etc.). De Vrijwilligerscentrale Nijmegen heeft het voor eerst gebruikt om competenties vast te leggen van vrijwilligers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het ging hierbij om mensen met (een verleden met) psychische stoornissen en/of drugsverslaving. later is de doelgroep uitgebreid naar iedereen die zijn competenties wil vastleggen in een certificaat om te gebruiken tijdens zijn/haar loopbaan.

Het Europass Certificaat voor Vrijwilligers bestaat uit:

- Details over het individu;
- Details over de organisatie;
- De periode van het vrijwilligerswerk;
- De aard van het vrijwilligerswerk/de vrijwilligersactiviteiten;
- Een beschrijving van de verworven vaardigheden en competenties.

De organisatie waar iemand actief is benoemt de ervaring die de vrijwilliger heeft opgedaan en beschrijft zijn of haar kwaliteiten.

Het document wordt ondertekend door een zendende partner (bijvoorbeeld een vrijwilligerscentrale) en een ontvangende partner (waar het vrijwilligerswerk plaatsvindt).

Waarom Europass Certificaat voor Vrijwilligers?

De behoefte aan dit specifieke instrument kwam van een lokale vrijwilligerscentrale. Zij wilden het Europass-mobiliteitsdocument (een reeds bestaand instrument voor de validering van competenties) gebruiken voor hun vrijwilligers.

Het belangrijkste doel van het valideren van vrijwilligerswerk is dat veel vrijwilligers het certificaat kunnen gebruiken in hun carrière; de erkenning van werkervaring en basisvaardigheden kan van essentieel belang zijn. Bovendien zien organisaties het als een goede blijk van waardering voor hun vrijwilligers.

STERKE PUNTEN

- Het kan door iedereen worden gebruikt, het is vrij beschikbaar en gratis, en het is erkend door de Europese Commissie.
- Het Europass Certificaat voor Vrijwilligers is een geweldige manier om competenties vast te leggen die niet kunnen worden aangetoond met diploma's of eerdere werkervaring. Het certificaat helpt om aan een potentiële werkgever uit te leggen wat hij/zij in het vrijwilligerswerk heeft gedaan en wat hij/zij heeft geleerd.

Europass kan de ervaring van werknemers aantonen, kan een eerste stap zijn in het vinden van een betaalde baan en helpt vrijwilligers zich bewust te worden van hun eigen vaardigheden.

- Het is een geweldig instrument voor jongeren, die niet de kans hebben gehad om een uitgebreid cv met meerdere werkervaringen op te bouwen; het kan een nuttige aanvulling zijn op hun schooldiploma's.
- Het is een geweldig hulpmiddel voor vluchtelingen, die meestal opnieuw moeten beginnen als ze in een nieuw land aankomen. Diploma's uit hun thuisland moeten eerst gevalideerd worden om ze vergelijkbaar te maken met Nederlandse diploma's.
- Het geeft meer zelfvertrouwen aan de vrijwilligers
- Een gesprek tussen een vrijwilligerscentrale (als derde partij), de coördinator en de vrijwilliger zorgt ervoor dat iedereen het eens is met wat er op het certificaat staat.
- Er is een vragenlijst beschikbaar om coördinatoren te helpen bij het invullen van het Europass Certificaat voor Vrijwilligers.

ZWAKKE PUNTEN

- De reputatie van het Europass Certificaat voor Vrijwilligers is niet wat het zou moeten zijn. Veel organisaties en/of vrijwilligers zijn niet op de hoogte van het bestaan ervan. Het moet zichtbaarder worden voor zowel de vrijwilliger als de organisaties die met vrijwilligers werken.
- Organisaties zijn nog niet overtuigd van de toegevoegde waarde van het Europass Certificaat voor Vrijwilligers.
- Het kan voor de organisatie (waar de vrijwilliger actief is) een uitdaging zijn om alle onderdelen in het Europass Certificaat voor Vrijwilligers in te vullen, omdat het certificaat geen standaardvragen heeft om te beantwoorden. Leidende vragen zullen organisaties helpen in die strijd.
- De naam "Europass" geeft niet aan wat het precies is. Sommigen verwachten bijvoorbeeld dat het een soort plastic pasje voor vrijwilligers is waarmee dingen, uitstapjes of kortingen kunnen worden verkregen.

- Het is noodzakelijk dat de organisaties iemand hebben die de toegevoegde waarde van het Europass Certificaat voor Vrijwilligers ziet voor hun vrijwilligers en bereid is zich in te spannen om het succesvol te maken binnen hun organisatie. Vervolgens heeft deze medewerker een aantal uren nodig die hieraan besteed kunnen worden (d.w.z. de organisaties hebben geld nodig om de medewerker in dienst te nemen).
- Niet iedereen die een Europass Certificaat voor Vrijwilligers heeft ontvangen, heeft het ook gebruikt om bijvoorbeeld een baan te krijgen, een eigen bedrijf te beginnen of een andere cursus te gaan volgen. Werkgevers zijn niet geïnteresseerd in vrijwilligerswerk en erkennen het Europass Certificaat voor Vrijwilligers niet.
- Er is meer financiële steun van de lokale overheid nodig; daarom moeten zij geloven dat het voor vrijwilligers van grote waarde is dat hun competenties worden erkend.



4. AANBEVELINGEN

Vrijwilligers hebben steun nodig om hun competenties gevalideerd te krijgen. De meesten van hen zijn bereid het hele proces te volgen, maar nemen niet zelf het initiatief. De organisatie waar iemand actief is moet het voortouw nemen. Certificaten/erkenning/validering geven vrijwilligers meer zelfvertrouwen en vertrouwen van anderen.

Een speciaal moment waarop je het certificaat in ontvangst neemt, geeft je een speciaal gevoel, maar het motiveert ook anderen om hun proces af te maken.

In dit hoofdstuk geven wij aanbevelingen in drie categorieën: organisaties, het instrument, en de overheid. Wij denken dat deze aanbevelingen in elk land en voor elk valideringsinstrument van belang zijn. De aanbevelingen zijn gebaseerd op de vragenlijsten en de successen van de drie landen.

VRIJWILLIGERSORGANISATIES

- moeten ervan overtuigd zijn dat de validering van de door hun vrijwilligers verworven vaardigheden en competenties fundamenteel en onontbeerlijk is; zij moeten geloven in de voordelen van de validering van de leerresultaten van vrijwilligerswerk.
- moeten zich ervan bewust zijn dat zij plaatsen zijn waar vaardigheden worden ontwikkeld en hierdoor een belangrijke rol spelen bij het valideren van vrijwilligersvaardigheden.
- moeten bereid zijn tijd en energie te steken in validering (een opleiding volgen, vrijwilligers motiveren, aandacht besteden aan het proces, constante evaluatie, werkcontrole, enz.)

- moeten een leidende rol spelen in het proces van validering van de vaardigheden van de vrijwilligers.

HET INSTRUMENT

- Het is nuttig om voor een instrument te kiezen dat vergelijkbaar is met iets dat al gangbaar is.
- Het instrument moet bekend zijn bij zowel vrijwilligers als werkgevers (zij moeten weten dat het instrument bestaat, een goede naam helpt ook).
- Het instrument moet zijn afgestemd op de Europese kwalificatiekaders/nationale kwalificatiekaders, d.w.z. het moet leiden tot valideringsniveaus die overeenstemmen met de niveaus van die kaders.
- Het instrument moet gratis of zeer goedkoop zijn, en niet te veel tijd in beslag nemen.
- Het instrument moet potentiële vrijwilligers motiveren om zich in te zetten, en de huidige vrijwilligers om toegewijd en betrokken te blijven bij hun activiteiten.
- Het instrument moet beschikbaar zijn voor iedereen, mensen van alle leeftijden, met of zonder achterstand, kwetsbaar of niet.

OVERHEID

- Financiële steun van de overheid is nodig om validering van vrijwilligerswerk verder in te voeren.
- Het is goed om wetten inzake validering te hebben. Voor het instrument zelf zorgt een bottom-up benadering ervoor dat organisaties met het instrument kunnen werken en meer betrokken zijn. De organisaties moeten het belang hiervan aantonen bij de overheid.

- Certificaten krijgen meer waarde als deze voor iedereen gelijk zijn. Vrijwilligers, werkgevers en de overheid moeten de toegevoegde waarde ervan inzien.



5. VOLGENDE STAPPEN

Deze brochure is de eerste in een reeks van vier. De eerste drie zijn op basisniveau, voor organisaties die geen valideringbeleid voor hun vrijwilligers hebben, of dit willen verbeteren. De vierde brochure richt zich op organisaties die hun vrijwilligers al validering aanbieden en de overdraagbaarheid van de vaardigheden en competenties van vrijwilligers naar de arbeidsmarkt willen verbeteren. Hierbij is speciale aandacht voor de voordelen voor kansarme groepen in de samenleving.

Wij verwachten dat met deze vier publicaties

- voor vrijwilligersorganisaties gemakkelijker wordt om "validering van vaardigheden en competenties" in hun vrijwilligersbeleid op te nemen
- voor vrijwilligers gemakkelijker wordt om zich bewust te worden van de waarde van validering als onderdeel van hun vrijwilligerswerk, om daarvan te profiteren voor hun positie op de arbeidsmarkt en/of in de samenleving, en voor hun persoonlijke ontwikkeling
- voor vrijwilligerscentrales, of andere ondersteunende structuren, gemakkelijker wordt om vrijwilligersorganisaties aan te moedigen hun vrijwilligers valideringsregelingen aan te bieden.

DE VOLGENDE UITGAVEN ZULLEN ZIJN:

STAPPENPLAN VOOR VALIDERING

– WORDT IN JANUARI 2021 GEPUBLICEERD

Het stappenplan wijst de vrijwilliger de weg om zijn/haar vaardigheden en competenties gevalideerd te krijgen. Dit start op het moment dat hij/zij een keuze maakt voor en solliciteert naar een vrijwilligersbaan en gaat door tot het moment waarop hij/zij zijn/haar vaardigheden en competenties certificeert. De vrijwilliger kan deze certificering gebruiken voor onderwijs, inzetbaarheid, persoonlijke groei, integratie in de samenleving, of het maken van volgende stappen in de vrijwilligerssector.

HANDBOEK TER ONDERSTEUNING VAN DE VALIDERING VAN VRIJWILLIGERSCENTRALES

– TE PUBLICEREN IN JUNI 2021

Het handboek biedt de organisatie begeleiding bij het invoeren en implementeren van validering in hun vrijwilligersbeleid, en geeft suggesties voor workshops, peer learning-activiteiten en andere educatieve methoden die de vrijwilligers ondersteunen bij hun valideringsproces.

OVERZICHT VAN VEELGEBRUIKTE TERMEN EN CATEGORIEËN VOOR DE MEEST RELEVANTE ZACHTE/TRANSVERSALE VAARDIGHEDEN

– TE PUBLICEREN IN JUNI 2021

Een gids om vrijwilligersorganisaties te helpen de verschillende zachte en transversale vaardigheden beter te koppelen aan de uiteenlopende leerresultaten van de verschillende vrijwilligersfuncties.

DIT PROJECT WORDT GECOÖRDINEERD DOOR::

**EDOS FOUNDATION
NEDERLAND**

www.edosfoundation.com
post@edosfoundation.com



DE PROJECTPARTNERS ZIJN:



**VRIJWILLIGERSCENTRALE NIJMEGEN
NEDERLAND**

www.vwc-nijmegen.nl
algemeen@vwc-nijmegen.nl



**EUROPEAN VOLUNTEER CENTRE
BELGIË**

www.europeanvolunteercentre.org
communication@cev.be



**FRANCE BÉNÉVOLAT
FRANKRIJK**

www.francebenevolat.org
contact@francebenevolat.org



**CENTRUL DE VOLUNTARIAT CLUJ-NAPOCA
ROEMENIË**

www.centruldevoluntariat.ro
cluj@voluntariat.ro

