



**Vlaanderen**  
is jeugd

# Erkenning geven aan competenties van jonge vrijwilligers

Kwalitatief onderzoek

DEPARTEMENT  
CULTUUR, JEUGD & MEDIA

[www.vlaanderen.be/cjm](http://www.vlaanderen.be/cjm)

////////////////////////////////////

# Erkenning geven aan competenties die kinderen en jongeren ontwikkelen via hun vrijwillig maatschappelijk engagement

## Kwalitatief onderzoek

Eindrapport - december 2022

Prioriteit 3/JKP

Kwalitatief onderzoek in opdracht van de Vlaamse overheid,

Departement Cultuur, Jeugd en Media

////////////////////////////////////

## COLOFON

Het onderzoeksrapport 'Erkenning geven aan competenties die kinderen en jongeren ontwikkelen via hun vrijwillig maatschappelijk engagement' is een uitgave van het Departement Cultuur, Jeugd en Media.

### OPDRACHTNEMER

De Verenigingscoach

### AUTEUR/ONDERZOEKER

Joris De Bleser

[joris@deverenigingscoach.be](mailto:joris@deverenigingscoach.be)

0474 10 56 70



### STUURGROEP

Joris De Bleser (De Verenigingscoach), Benedicte Roose (Departement Cultuur Jeugd en Media), Zoë Taymans (Departement Cultuur Jeugd en Media)

### KLANKBORDGROEP

Joris De Bleser (De Verenigingscoach), Jo Baetens (Departement Cultuur, Jeugd en Media), Marij Germijns (Chirojeugd Vlaanderen), Ellen Goovaerts (Arktos), Lotte Hufkens (KSA), Rilke Mahieu (JINT), Katrien Ponsaerts (JeS), Jasmien Schutz (De Ambrassade), Isabelle Van Damme (Stad Antwerpen), Jan Verdée (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk)

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Luc Delrue

Arenbergstraat 9

1000 Brussel

### WETTELIJK DEPOTNUMMER

D/2023/3241/163

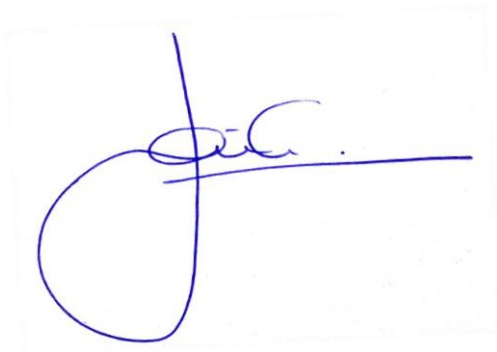
Beste lezer,

Het waarden van vrijwillig engagement is een van de prioriteiten van het Vlaamse jeugdbeleid, zoals vastgelegd in het Jeugd- en Kinderrechtenplan 2020-2024. Men wil erkenning geven aan wat jonge mensen leren dankzij hun vrijwilligerswerk. Dit rapport levert een bijdrage aan die beleidskeuze. Het kwam tot stand na een kwalitatief onderzoek door De Verenigingscoach in 2022. We hopen dat het een steun kan zijn voor de evolutie van visie en beleid ten aanzien van jonge vrijwilligers. Onze zeventien aanbevelingen zijn daartoe alvast een goede aanzet.

Het is een bijzonder leerrijk onderzoekstraject geweest, met boeiende ervaringen en ontdekkingen. Het was een traject waar we veel mensen hebben leren kennen en waarderen voor hun inzet voor en met jonge vrijwilligers. We waren getuige van hun enthousiasme en van hun volgehouden professionaliteit. Allemaal hebben ze ons inzichten aangeleverd die mee de basis vormen voor onze conclusies en aanbevelingen.

Maar er zijn nog meer mensen die aan dit onderzoek hebben bijgedragen. Al hun namen gaan we hier niet opsommen, want ze staan vermeld in dit eindrapport. Het zijn de leden van de stuurgroep en de klankbordgroep, de mensen die ik mocht opbellen of interviewen, de deelnemers aan de focusgroepen en de jongeren die ik mocht interviewen. We willen hen uitdrukkelijk bedanken, want zonder hen waren de onderzoeksresultaten niet wat ze vandaag zijn. Het was een hele eer om met deze mensen te mogen samenwerken.

Met onze hartelijke dank,



namens De Verenigingscoach,  
Joris De Bleser  
december 2022





# 1 SAMENVATTING

## 1.1 DOEL, SCOPE EN ORGANISATIE VAN HET ONDERZOEK

De Vlaamse overheid wil de vrijwillige inzet van kinderen en jongeren in onze samenleving stimuleren en er erkenning aan geven. Dat vertaalt zij in haar Jeugd- en Kinderrechtenbeleidsplan, waar het een van de prioriteiten vormt. Vandaar de opdracht om deze beleidsintentie te ondersteunen in de vorm van een kwalitatief onderzoek, met een overzicht van vastgestelde noden, verwachtingen, hiaten en knelpunten, en die te vertalen naar concrete beleidsaanbevelingen.

Met deze brede scope gaat dit onderzoek dus niet enkel over het louter formeel erkennen van verworven competenties, maar ook over meerdere aspecten die het voor jonge mensen mogelijk moeten maken om via vrijwilligerswerk met hun talenten aan de slag te gaan en hun competenties te versterken. Zodoende belicht het onderzoek, naast formele manieren van erkennen, ook thema's zoals inclusief werken, vrijwilligersbeleid, vrijwilligersopleiding, lokaal beleid en intersectorale samenwerking.

Het onderzoek vertrok vanuit de hypothese dat de erkenning van competenties van jonge vrijwilligers belangrijk is en hen empowert in hun ontwikkeling. De eigenlijke hypothese is dat het aan voldoende gegevens en overzicht ontbreekt om daarover een beleid te kunnen ontwikkelen. De centrale onderzoeksvraag die daaruit volgde was: 'Hoe kunnen we als samenleving meer erkenning geven aan wat jonge vrijwilligers leren dankzij hun vrijwillig engagement?'

Onze bijzondere aandacht ging naar drempels die kinderen en jongeren in kwetsbare situaties ervaren als ze een vrijwillig engagement opnemen. We keken er goed op toe om hun verhaal mee te nemen in het hele onderzoeksverloop.

Het onderzoek liep van het voorjaar tot eind 2022 en werd op een participatieve manier georganiseerd.

- We betrokken via een klankbordgroep 9 jeugd- en vrijwilligersorganisaties.
- We organiseerden 5 focusgroepen met 53 deelnemers uit diverse sectoren.
- We deden 10 jongerenbevragingen met 86 jongeren, verspreid over het hele land.
- We interviewden 20 mensen tijdens 15 afspraken.

Op vier manieren onderzochten we relevante praktijken, met een goede spreiding aan werkvormen, ervaringen en organisaties:

- praktijkonderzoek: via lectuur en websites;
- praktijkonderzoek: via interviews;
- focusgroepen: met een selectie genodigden;
- jongerenbevraging: bij een selectie van organisaties.



## 1.2 AANBEVELINGEN PER THEMA

We formuleerden 17 aanbevelingen. Die zijn gebaseerd op inzichten en vaststellingen die we in 9 thema's bundelden. Een samenvatting van de thema's en de daaraan gekoppelde aanbevelingen:

### 1.2.1 Thema 1: geattesteerde kadervorming in het jeugdwerk

#### **Aanbeveling 1.1: Onderzoek waarom het aantal jongeren dat het traject van geattesteerde kadervorming volledig afrondt, daalt.**

Ons onderzoek bevestigt dat het aantal deelnemers tijdens de pandemie daalde. Het aantal deelnemers verhoogt momenteel opnieuw, maar opvallend is dat steeds minder jongeren het volledige traject van geattesteerde kadervorming in het jeugdwerk afwerkt. Een nieuwe onderzoeksoopdracht moet op zoek naar verklaringen voor deze vastgestelde trend.

#### **Aanbeveling 1.2: Bekijk hoe op de langere termijn het opleiden van vrijwilligers in het jeugdwerk afgestemd kan worden op de manier waarop jonge mensen zich vandaag vrijwillig engageren.**

De dalende trend in het aantal deelnemers aan geattesteerde kadervorming in het jeugdwerk zet alle betrokken actoren aan het denken, zoals duidelijk bleek tijdens onze focusgesprekken. Met een actieonderzoek moet aan de hand van concrete ideeën en suggesties gezocht worden naar nieuwe manieren om het tij te keren.

#### **Aanbeveling 1.3: Verzeker de vrijheid en flexibiliteit die jeugdorganisaties vandaag kunnen hanteren voor deelnemers aan coanimatortrajecten.**

Ons onderzoek ging op zoek naar een antwoord op de vraag of er voor de coanimator in het jeugdwerk specifieke competentievereisten nodig zijn en een daaraan gekoppeld attest. Het antwoord bij alle gesprekspartners is negatief, omdat het nodig is om met coanimatoren individueel, op maat en flexibel te kunnen werken.

### 1.2.2 Thema 2: erkenning van verworven competenties

#### **Aanbeveling 2.1: Maak de huidige EVC-procedure eenvoudiger en toegankelijker met betrekking tot onderwijscompetenties.**

De huidige EVC-procedure bij de instellingen hoger onderwijs is hoogdrempelig, weinig bekend en weinig toegepast. Daardoor hebben jonge vrijwilligers die zonder diploma een job krijgen als jeugdwerker, nauwelijks doorgroeikansen. Versoepel de procedure om deze jonge, competente mensen de kans te geven op een diploma hoger onderwijs.

#### **Aanbeveling 2.2: Maak de huidige EVC-procedure eenvoudiger en toegankelijker met betrekking tot beroepscompetenties.**

De huidige EVC-procedure bij de VDAB beperkt zich tot een aantal specifieke competenties en beroepen. Heel wat competenties en werkopportunities van jonge mensen hebben daar geen plaats in. Werk naar een gedeelde visie toe om de procedure aan te passen en meer mogelijkheden te creëren.

#### **Aanbeveling 2.3: Opwaardeer de status van de huidige, erkende vormen van attestering via een erkenning ervan door de VDAB.**

Tijdens het Antwerps ComPas traject leren jonge vrijwilligers hun soft skills in de taal van VDAB te benoemen. De waarde van hun ComPas attest verhoogt omdat het door de VDAB mee wordt onderschreven. Dat is een goede praktijk die uitnodigt om dit ook voor andere door de overheid erkende attesten mogelijk te maken.

//



### 1.2.3 Thema 3: samenwerking tussen de sectoren

#### **Aanbeveling 3.1: Deel expertise en stimuleer samenwerking tussen de jeugd- en de sportsector.**

De jeugdsector en de sportsector zijn twee heel verschillende domeinen met een eigen beleid, taal en visie. Ze hebben echter veel gemeenschappelijk, waaronder de doelgroep kinderen, jongeren en het opleiden van jonge vrijwilligers. Vandaar onze aanbeveling om meer toenadering te zoeken, expertise te delen, samen te werken en elkaar te versterken.

#### **Aanbeveling 3.2: Verken de mogelijkheid en opportuniteit voor opleidingen in secundaire scholen tijdens de lesuren door erkende kadervormingsorganisaties uit de jeugdsector.**

Een combinatie van formeel en non-formeel leren is voor veel jongeren positief voor hun groeitraject. Vandaar de interesse bij sommige secundaire scholen in erkende opleidingen van het jeugdwerk. De wetgeving staat echter niet toe dat ze plaatsvinden tijdens de lesuren. Het is onze aanbeveling om daarover in dialoog te gaan, vragen en verwachtingen te verkennen, en indien wenselijk een draagvlak te creëren en decretale belemmeringen weg te werken.

### 1.2.4 Thema 4: het lokale beleid

#### **Aanbeveling 4.1: Evalueer het lokale ondersteuningsbeleid, stem dat af op de manier waarop kinderen en jongeren zich vandaag engageren en herleid lokale regulitis van procedures en verplichtingen tot het absolute minimum.**

De ondersteuning van het lokale jeugdwerk is een bevoegdheid van de lokale overheden. Zij kunnen dus heel wat betekenen voor jonge vrijwilligers. In ons onderzoek bevelen we hen aan om hun ondersteuningsbeleid regelmatig af te toetsen op toegankelijkheid, laagdrempeligheid en gelijke kansen voor elke (nieuwe) werkvorm van jonge vrijwilligers.

#### **Aanbeveling 4.2: Ondersteun competentie- en talentwerk van het vrijwilligerswerk van jongeren.**

Lokale organisaties zijn de eerste plek waar jongeren ervaring opdoen. Lokale besturen zijn dus goed geplaatst om deze initiatieven te ondersteunen in het competentie- of talentgerichte werken met jonge vrijwilligers. Ontsluit goede praktijken en kennis daarover en stimuleer lokale besturen om ermee aan de slag te gaan.

### 1.2.5 Thema 5: sensibiliseren over vrijwilligerswerk

#### **Aanbeveling 5.1: Sensibiliseer de brede samenleving over de meerwaarde van vrijwilligerswerk op de ontwikkeling van jonge mensen, en mik daarbij ook op maatschappelijke actoren die impact hebben op hun toekomstperspectief.**

Zowel jongeren als organisaties getuigden tijdens ons onderzoek over een negatieve perceptie die nogal wat mensen hebben over vrijwillig engagement. Campagnes op geregelde basis moeten de vele meerwaarden van vrijwilligerswerk, zowel voor de jonge vrijwilliger als voor de samenleving in haar geheel, in het daglicht zetten om die perceptie te keren.

#### **Aanbeveling 5.2: Bereken de 'social return on investment' van het jeugdwerk.**

Het subsidiëren van jeugdwerkorganisaties wordt door nogal wat maatschappelijke en economische actoren gezien als een kost in plaats van een investering. Een onderzoek dat het rendement van jeugdwerk voor de samenleving in euro's omzet, moet die visie weerleggen.





een van de prioriteiten benoemt<sup>1</sup>. Vandaar de opdracht voor dit kwalitatieve onderzoek om deze beleidsintentie te ondersteunen met een overzicht van vastgestelde noden, verwachtingen, hiaten en knelpunten en die te vertalen naar concrete beleidsaanbevelingen.

### 2.2.1 De probleemstelling

Het onderzoek vertrok vanuit de hypothese dat de erkenning van competenties van jonge vrijwilligers belangrijk is en hen empowert in hun groei en ontwikkeling. De eigenlijke hypothese is dat het vandaag aan voldoende gegevens en overzicht ontbreekt om een beleid voor verworven competenties te kunnen ontwikkelen.

### 2.2.2 De scope van het onderzoek

Om voor gegevens en overzicht te zorgen werd de scope van het onderzoek als volgt beschreven:

- een kwalitatief onderzoek dat noden, verwachtingen, hiaten en knelpunten op het terrein in kaart brengt en die vertaalt naar conclusies en beleidsaanbevelingen voor het identificeren, ontwikkelen en erkennen van verworven competenties van jonge mensen die in onze samenleving een vrijwillig engagement opnemen;
- met bijzondere aandacht voor de drempels die kinderen en jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties ervaren bij het opnemen van een vrijwillig engagement (maatschappelijke kwetsbaarheid, migratieachtergrond, vluchtelingen, kinderen en jongeren met een beperking, e.d.m. ...);
- met actieve deelname en betrokkenheid van de jeugdsector en indien mogelijk andere actoren, waarbij de participatie van kinderen en jongeren overwogen kan worden.

Het gaat hier dus niet enkel over het louter formeel erkennen van verworven competenties, maar ook over meerdere aspecten die het voor jonge mensen mogelijk moeten maken om via vrijwilligerswerk met hun talenten aan de slag te gaan en hun competenties te versterken. Zodoende belicht dit onderzoek, naast formele manieren van erkennen, ook thema's zoals inclusief werken, vrijwilligersbeleid, vrijwilligersopleiding en intersectorale samenwerking.

## 2.3 DE ONDERZOEKSVRAGEN EN DEELVRAGEN

Gezien de brede scope van het onderzoek beslaan de onderzoeksvragen een breed spectrum. Ze vormden de leidraad tijdens de focusgesprekken die we organiseerden en waren richtinggevend voor het formuleren van de beleidsaanbevelingen. Ze zijn opgedeeld in twee blokken:

- vragen over waarden, visie, zienswijze, voorkeuren (de 'why');
- vragen over noden en leemtes waaraan gewerkt moet worden.

### 2.3.1 Centrale onderzoeksvraag:

Hoe kunnen we zorgen voor meer maatschappelijke waardering voor wat jongeren leren in hun vrijwillig engagement?

---

<sup>1</sup> De onderzoeksoopdracht kadert in het decreet van 20 januari 2012 houdende een vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid. Het onderzoek is een actie binnen het Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan 2020-2024 (JKP), binnen prioriteit 3 "Engagement aan de samenleving door vrijwillige inzet". Het onderzoek is als actie opgenomen onder TD 2.

Hoe kunnen we als samenleving meer erkenning geven aan wat jonge vrijwilligers leren dankzij hun vrijwillig engagement (erkennen van verworven competenties en talenten)?

### 2.3.2 Onderzoeksvragen over waarden en waarom:

- Hoe staan organisaties die met vrijwilligers werken tegenover de begrippen competenties, talenten en het al dan niet formeel erkennen van in het vrijwilligerswerk verworven competenties? Ligt de klemtoon in het werken met en begeleiden van vrijwilligers op het inzetten op competenties, of eerder op het inzetten op talenten? Is hier een tegenstelling, of eerder een aanvulling? Hoe kijkt jouw organisatie hiernaar?
- Wat is voor deze organisaties het doel van werken rond competenties bij jonge vrijwilligers?
- Voldoen de huidige methodieken en instrumenten om het doel te bereiken? Of is er meer nodig?
- Wil jij een formele erkenning via een certificaat? Of ligt de focus op het empoweren van jonge mensen en hen bewust maken van hun competenties?

### 2.3.3 Onderzoeksvragen over de noden:

- Welke nood ervaren organisaties die met vrijwilligers werken om te kunnen omgaan met talenten en/of het herkennen, ontwikkelen en erkennen van competenties van hun jonge vrijwilligers? Wat zijn hierover de verwachtingen, de hiaten en de knelpunten?
- Is een opleiding steeds noodzakelijk om vrijwillige begeleider te kunnen worden?
- Waar hebben kinderen en jongeren vandaag nood aan als het gaat over talenten en competenties? Wat willen de jonge vrijwilligers? Hoe zien zij dat zelf?
- Is het nodig specifieke competentieprofielen te ontwikkelen voor jongeren met een beperking of jongeren in maatschappelijke kwetsbare situaties?
- Speelt het Matheuseffect een rol? Of zijn de drempels voldoende laag om ook minder kansrijke kinderen en jongeren te bereiken? (handicap, kansarmoede, generatiearmen, migratie, vluchtelingen, ...)

## 2.4 METHODOLOGIE

In dit hoofdstuk belichten we bondig de methodologie die we doorheen het onderzoek hebben ingezet. In een volgend hoofdstuk gaan we dieper in op het verloop en de concrete aanpak.

### 2.4.1 Participatieve aanpak

Het onderzoek liep van het voorjaar tot eind 2022 en werd op een participatieve manier georganiseerd. Daarbij keken we er goed op toe om het verhaal van kinderen en jongeren in kwetsbare situaties mee te nemen in het onderzoeksverloop.

- We betrokken via een klankbordgroep negen partnerorganisaties.
- We organiseerden 5 focusgroepen met 53 deelnemers.
- We deden 10 jongerenbevragingen met 86 jongeren.
- We interviewden 20 mensen tijdens 15 afspraken.

### 2.4.2 Klankbordgroep

De klankbordgroep had als rol om het onderzoekstraject op te volgen, mee te denken met de onderzoeker en feedback te geven op het geleverde onderzoekswerk. De klankbordgroep dacht ook mee na over de formulering van de onderzoeksvragen en de methodiek voor de focusgroepen en de jongerenbevraging.

////////////////////////////////////











86 bevraagde jongeren (Kras Noord, Arktos, De Gemeenschap, JES en Roots). De diversiteitstoets hebben we dus kunnen aanhouden, evenals het genderevenwicht en de spreiding over regio's en jeugdwerkvormen.

Het betrekken van de internationale vrijwilligers vanuit JINT was een aanvulling die ons vergelijkend materiaal aanreikte. De groep bestond enerzijds uit elf jongeren uit het buitenland die nog moesten starten aan hun vrijwilligerswerk in Vlaanderen, en anderzijds een groep van zes buitenlandse jongeren die hier minstens zes maanden vrijwilligerswerk achter de rug hadden.

datum	organisatie		aantal	leeftijd
2/aug	VDS	opleiding animator	12	15/17
3/aug	Koning Kevin	opleiding animator	13	15/17
12/sep	Kras Noord (Antwerpen)	interesse in opleiding animator	7	15/17
19/sep	KSA	opleiding instructeur	12	+18
22/sep	Arktos	DNA-project Oostende (+VDS)	2	15/17
30/sep	De Gemeenschap	vrijwilligersgroep	8	15/17
5/okt	JINT	internationale vrijwilligers	11	+18
15/okt	JES	opleiding instructeur	12	+18
16/okt	Roots (Antwerpen)	vrijwilligersgroep	3	15/17
21/okt	JINT	internationale vrijwilligers	6	+18

Tabel: overzicht jongerenbevragingen

### Draaiboek

Gezien de jonge leeftijd zijn de onderzoeksvragen hoog gegrepen. Heel wat van deze jongeren hebben nog onvoldoende abstractievermogen of denken nog niet op lange termijn. Om een bruikbare respons te krijgen, kozen we voor een eenvoudige vragenlijst. Het was een hulpmiddel om de jongeren te stimuleren tot zelfreflectie en het gesprek op gang te trekken.

De vragenlijst bestond uit drie vragen over hun vrijwillig engagement, waaronder telkens een lijstje met tien mogelijke antwoorden. Het attest, de meerwaarde voor hun curriculum vitae (cv) en een formele erkenning op papier namen we op in de te rangschikken antwoorden. De keuzeantwoorden moesten ze rangschikken tussen 1 en 10, waarbij de quotering 10 de grootste voorkeur was. Gelijk quoteren, nul als quotering of antwoorden toevoegen was niet toegelaten. Inspiratie voor de drie reeksen antwoorden waren het vrijwilligersonderzoek van Vives<sup>2</sup> en het ComPasonderzoek van de Universiteit Antwerpen<sup>3</sup>. De volledige vragenlijst met keuzeantwoorden vind je in de bijlage.

De drie vragen waren:

- Waarom doe je vrijwilligerswerk?
- Wat leer jij door jouw vrijwilligerswerk?
- Wat zijn je verwachtingen als vrijwilliger?

<sup>2</sup> VIVES studiegebied sociaal-agogisch werk – “Trends en evoluties inzake vrijwillige inzet door jongeren tussen 15 en 30 jaar in Vlaanderen” – Demeyer Charlotte (Bachelorproefbegeleider) en studenten, 2021-2022

<sup>3</sup> Universiteit Antwerpen – “ComPas, komt dat van pas?! Productverslag interdisciplinair project” - projectgroep: De Weerd Dries, Geens Tom, de Jong Lenneke, Ooms Helena, Van de Vijver Melanie, Vantieghem Yente - Prof. dr. van Daal Tine, 2020-2021

Na het invullen begonnen we het groepsgesprek met een korte terugkoppeling over de vragenlijst. Nadien stuurden we het gesprek van informele erkenning (de waardering door ouders, vrienden, klasgenoten, omgeving...), via korte beschouwingen over wat zichzelf effectief zeggen te leren dankzij hun engagement, naar de eventuele meerwaarde van een attest of een andere vorm van formele erkenning voor hun engagement, cv of verdere toekomst.

Het draaiboek voor elke jongerenbevraging zag er als volgt uit:

- beknopte inleiding (doel en belang van de bevraging);
- individueel invullen van het vragenlijstje (zie hieronder);
- kort groepsgesprek.

## 2.6 ENKELE BEPERKINGEN VAN HET ONDERZOEK

Bij aanvang had het onderzoek een brede scope meegekregen. Dat zorgde ervoor dat erg veel thema's aan bod zijn kunnen komen. Het zorgde er eveneens voor dat we botsten op een aantal uitdagingen die we gezien de beperkte tijd en mankracht niet konden aangaan.

### 2.6.1 Jongeren

Ons onderzoek had niet de bedoeling om op wetenschappelijke manier een ruime jongerenbevraging te houden. Maar onze gesprekken met jonge vrijwilligers leerden ons wel dat het een goede zaak zou zijn om over onze onderzoeksvragen een grootschalige jongerenpeiling te organiseren. Dat is trouwens een van onze aanbevelingen.

Onze jongerenbevraging heeft immers maar een beperkte groep bereikt. Het waren weliswaar 86 jongeren met verschillende achtergronden, maar zij zijn niet helemaal representatief. Wat niet betekent dat deze onderzoeksdata geen waarde zouden hebben. Integendeel, de uitspraken van de jongeren liggen helemaal in de lijn van het praktijkonderzoek en de focusgesprekken.

### 2.6.2 De formele EVC-procedure

Tijdens de focusgesprekken botsten we op het thema Elders Verworven Competenties. Het formele erkennen is wel degelijk aan bod gekomen in ons onderzoek<sup>4</sup>. Maar het was voor ons bijvoorbeeld niet mogelijk om te onderzoeken hoe de EVC-procedures in de praktijk werken voor jonge vrijwilligers. Zowel voor de onderwijscompetenties als voor de arbeidscompetenties moet dit onderzoek het doen met de expertise van enkele deelnemers uit de focusgroepen.

### 2.6.3 Alle andere sectoren

Jongeren zijn in heel diverse organisaties vrijwillig actief. Voor onze onderzoeksvragen hebben we maar een beperkte scope kunnen belichten, namelijk de jeugdsector, een aantal vrijwilligersorganisaties en een gedeelte van de sportsector.

---

<sup>4</sup> We bedoelen hier de formele EVC-procedure zoals beschreven op <https://www.vlaanderen.be/erkennen-van-verworven-competenties>.



## 3 BEVINDINGEN UIT HET ONDERZOEK

### 3.1 INTRO

Hoe kunnen we als samenleving meer erkenning geven aan wat jonge vrijwilligers leren dankzij hun vrijwillig engagement? Zo luidde de kernvraag van het onderzoek dat we van het voorjaar tot eind 2022 uitvoerden en dat naar 17 concrete aanbevelingen leidde.

Om tot de aanbevelingen te komen, onderzochten we een selectie praktijken uit de jeugdsector en de bredere vrijwilligerssector, organiseerden we 5 focusgroepen met 53 deelnemers en hebben we 86 jongeren bevestigd. De volledige rapportage daarvan kun je in de bijlage van het eindrapport vinden.

In dit hoofdstuk lees je de bevindingen en vaststellingen van het onderzoek over inzichten, verwachtingen, noden en knelpunten die jonge vrijwilligers en hun organisaties ervaren. Ter illustratie vind je in cursief schrift doorheen de tekst enkele relevante uitspraken van deelnemers aan de focusgesprekken of jongerenbevestiging.

De vaststellingen bundelden we in negen thema's, die we in een volgend hoofdstuk vertalen in beleidsaanbevelingen:

1. geattesteerde kadervorming in het jeugdwerk;
2. erkenning geven aan verworven competenties;
3. samenwerking tussen de sectoren (jeugd, sport, onderwijs);
4. het lokale beleid;
5. sensibiliseren over vrijwilligerswerk;
6. vrijwilligersbeleid in organisaties;
7. jongerenonderzoek;
8. inclusief en drempelverlagend werken;
9. meldingsplicht voor uitkeringsgerechtigden.

### 3.2 GEATTESTEERDE KADERVORMING IN HET JEUGDWERK

Ons onderzoek is lang blijven stilstaan bij de geattesteerde kadervorming van het jeugdwerk, voor vele vrijwilligers een belangrijke inrijpoort naar verantwoordelijkheid. Het is ook belangrijk omdat het attest een formele vorm van erkenning is voor het vrijwillig engagement dat jongeren in hun organisatie opnemen. Laat ons het verhaal eerst beginnen met een tendens waar steeds meer vrijwilligersorganisaties mee te maken krijgen, namelijk dat het moeilijker wordt om nieuwe vrijwilligers aan te trekken.

#### 3.2.1 Shoppende vrijwilligers

De vaststelling dat nieuwe vrijwilligers engageren moeilijker wordt, is iets dat voor heel wat vrijwilligersorganisaties geldt, zowel binnen als buiten de jeugdsector. Jonge mensen engageren zich op een andere manier dan vroeger. Er is flink wat concurrentie in het brede vrijetijdsaanbod. Jongeren zijn wat economischer geworden en willen waar voor hun geld. Het moet hen iets opleveren. De keuze tussen een studentenjob en gratis vrijwilligen is gauw gemaakt. Ze willen studeren, op reis gaan, uitgaan met vrienden en hun vele hobby's doen. Als ze zich engageren, doen ze dat gericht en minder lang. Ze kijken sceptischer naar organisaties en de grote instituten en kiezen daardoor bewust.

*Kaat (Jonge Helden): "Jongeren willen door één week animator te zijn terugverdienen wat ze betaalden om deel te nemen aan de cursus. Dat krijgen wij tegenwoordig te horen en hoorden wij vroeger nooit."*

Onderzoeken onderschrijven deze evoluties<sup>5</sup>, die impact hebben op alle organisaties die met vrijwilligers werken. Dat geldt misschien minder voor de jeugdbewegingen, maar heel wat organisaties zullen zich moeten heruitvinden als deze tendens aanhoudt. Ze zullen de manier waarop ze hun aanbod organiseren, moeten durven herdenken. Dat geldt ook voor het opleiden van hun vrijwilligers, dus ook voor het huidige systeem van kadervorming, dat niet echt anticipeert op de wijze waarop jonge mensen zich vandaag engageren.

Geïnspireerd door wat er bij sommige sportopleidingen gebeurt, kwam tijdens een focusgesprek een idee ter sprake om de kadervorming modulair te organiseren<sup>6</sup>. Het idee heeft het potentieel om laagdrempeliger te kunnen werken, op maat van de shoppende jongere, met betere kans om *crossovers* te creëren tussen organisaties en werkvormen, met de mogelijkheid om ook andere opleidingsthema's te integreren in het systeem, en met gelijke opportunititeiten voor jongeren waar de competentielat minder hoog ligt.

### 3.2.2 Kadervorming onderzocht

Kadervorming in het jeugdwerk is een geformaliseerde opleiding van vrijwilligers. Het heeft wat weg van een onderwijstraject met vooraf vastgelegde eindtermen, de generieke competenties uit het decreet kadervorming<sup>7</sup>. Vanop afstand lijkt het op een formeel leertraject met op het einde een soort diploma, het attest. Het is dus qua insteek, aanpak en erkenning verschillend van de andere tools die we in ons praktijkonderzoek hebben belicht. Maar er zijn vooral gelijkenissen, want het gaat over dezelfde jongerendoelgroep en over gelijkaardige vrijwillige engagementen. Ook de visie op competenties en talent komt overeen. Dat maakt dat het Vlaamse kadervormingsbeleid kan inspireren bij het zoeken naar een door de overheid gedragen manier om erkenning te geven aan de vrijwillige inzet van kinderen en jongeren.

### 3.2.3 Nood aan monitoring

Het decreet kadervorming is van 2012, werd nadien geëvalueerd en geüpdatet. De jongste aanpassingen werden in 2020 van kracht<sup>8</sup>. De coronacrisis van 2020-2021 houdt vandaag de vraag onbeantwoord of deze geactualiseerde regelgeving en de recent ontwikkelde praktijken de toegankelijkheid van geattesteerde kadervorming heeft doen toenemen. Het aantal uitgereikte attesten was al voor de coronacrisis aan het dalen. Het is afwachten wat de totaalcijfers vertellen in een coronavrij werkjaar, maar tot hiertoe stijgen de cijfers niet. We zijn in het ongewisse over deze daling<sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> zie [www.methos.fr/nl/projecten/jongeren-en-engagement](http://www.methos.fr/nl/projecten/jongeren-en-engagement): links naar pdf's onderaan de pagina

<sup>6</sup> zie input focusgroepen op blz. 124 van de bijlage

<sup>7</sup> voor het Vlaams decreet kadervorming zie [www.vlaanderen.be/cjm/nl/jeugd/regelgeving/decreet-kadervorming#:~:text=Het%20decreet%20van%202021%20maart,uitreiking%20van%20attesten%20aan%20jeugdwerke](http://www.vlaanderen.be/cjm/nl/jeugd/regelgeving/decreet-kadervorming#:~:text=Het%20decreet%20van%202021%20maart,uitreiking%20van%20attesten%20aan%20jeugdwerke)

<sup>8</sup> zie <https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/de-nieuwe-regelgeving-rond-kavo-een-stand-van-zaken>

<sup>9</sup> zie bijlage op blz. 72



### 3.2.4 Toegankelijkheid

Wel wordt vastgesteld dat steeds meer jongeren met een diverse achtergrond het attest halen<sup>10</sup>. Die jonge vrijwilligers bewegen zich nog dikwijls in gescheiden circuits binnen het jeugdwerk. Om de jeugdsector meer inclusief te maken, en er dus voor te zorgen dat de sector in zijn geheel een betere afspiegeling is van onze superdiverse samenleving, zijn er een aantal praktijken actief die proberen de gescheiden circuits te doorbreken<sup>11</sup>.

De aanbevelingen uit het eerder vernoemd Evaluatieonderzoek<sup>12</sup> met betrekking tot betere toegankelijkheid van het kadervormingsaanbod blijven vooralsnog actueel en vragen opvolging en geactualiseerde monitoring. Tijdens het praktijkonderzoek kregen we bijvoorbeeld geen duidelijk beeld over het aantal co-animatoren<sup>13</sup>. Niet elke jeugdwerkorganisatie noteert dat. Het gaat in ieder geval niet om grote getallen. Maar om de meerwaarde van de trajecten co-animator te kunnen onderbouwen, zullen, naast inhoudelijke argumentatie ook cijfergegevens nodig zijn.

### 3.2.5 Attest co-animator?

De Vlaamse administratie en de beleidswerkgroep Kadervorming bij De Ambrassade houden de vinger aan de pols, volgen de tendensen en ontwikkelingen op de voet en bereiden zich voor op evaluatie en eventuele updates van de regelgeving. Zo zal onder meer het al dan niet attesteren van de co-animator bekeken moeten worden. Vandaag is er geen attest en ook geen specifiek competentieprofiel.

In de gesprekken in het kader van dit onderzoek stelt de jeugdsector geen vragende partij te zijn om een co-animator te attesteren. Men wil het niet omdat ze voor deze specifieke vrijwilligers op maat moeten kunnen werken<sup>14</sup>. Dat vraagt vrijheid en flexibiliteit, wat door vastgelegde profielen en attesten niet meer mogelijk zou zijn. De jeugdsector verwijst daarvoor naar het standpunt in de visietekst uit begin 2020<sup>15</sup>.

*Yana (VDS): "Als we een attest co-animator zouden moeten geven zorgen we opnieuw voor een situatie waarin een jongere kan verliezen. Je bent geslaagd of gebuisd."*

Een andere gevoeligheid is de aparte status van de co-animator. In de focusgroepen was men bevreesd voor een bijkomend stigma van de jongere in kwetsbare situatie tegenover de jongere in niet-kwetsbare situatie. Dit gevoel van ongelijkheid wringt wat in de jeugdsector, die het liefst alle jonge vrijwilligers op gelijke voet behandelt.

*Els (AP Hogeschool): "Kadervorming zoals ze vandaag bestaat is ook een systeem. Als we deze jongeren een kans willen geven, gaan we dan een tussensysteem maken of het hele systeem aanpassen?"*

---

<sup>10</sup> zie "Decreet Kadervorming: Evaluatieonderzoek", Vermeersch H., Vandervorst L., Boutsen G. (10 december 2018), aanbeveling op blz. 189

<sup>11</sup> zie voorbeelden in het hoofdstuk '1.1. Kadervorming in het jeugdwerk' in de bijlage van dit eindrapport (co-animatoren in jeugdorganisaties, animatorentraject BINT, samenwerkingen, ...)

<sup>12</sup> zie "Decreet Kadervorming: Evaluatieonderzoek", Vermeersch H., Vandervorst L., Boutsen G. (10 december 2018), aanbeveling op blz. 190

<sup>13</sup> zie bijlage op blz. 75

<sup>14</sup> zie input focusgroepen op blz. 137 van de bijlage

<sup>15</sup> visietekst co-animator: zie [ambrassade.be/nl/attachments/view/visietekst%20co-animator](http://ambrassade.be/nl/attachments/view/visietekst%20co-animator)

*Sander (Oranje): "Wat is er tegen om co-animatoren gewoon animator te noemen?"*

*Sander (Oranje): "Op ons speelplein maken we geen onderscheid. Iedereen is gewoon begeleider, ongeacht of hij animator of co-animator is. Wij zorgen voor goede begeleiding en maken duidelijk wat er verwacht wordt en ook wat er niet verwacht wordt."*

### 3.2.6 Verschillende finaliteiten over leren in de vrije tijd

Leren zit ingebakken in de diverse werkvormen die de jeugdsector rijk is. Het maakt deel uit van het vrijwilligersbeleid, waar tijdens cursussen jongeren opgeleid worden om een verantwoordelijkheid op te nemen in een organisatie. Leren wordt ingezet als instrument om het vrijetijdsaanbod van een organisatie te verzekeren. Leren is echter niet het ultieme doel, wel een belangrijk neveneffect voor de jonge vrijwilligers. De formele erkenning van leren als doel van de jeugdsector centraal stellen, voelt voor de sector aan als een vreemd lichaam. Was niet het voorzien van een plezierig vrijetijdsaanbod de allereerste opdracht van het jeugdwerk?

*Yana (VDS): "Er is een verschil tussen organisaties die vrijwilligers vormen voor hun eigen werking en organisaties waar vrijwilligers na de cursus uitzwermen over een verscheidenheid aan werkingen."*

*Franka (Joetz): "Als ik mijn vormingen moet instrumentaliseren omwille van competenties, dat hoeft voor mij niet. Mijn focus ligt op een goed georganiseerd vakantieaanbod."*

*Sander (Oranje): "Ik zou op mijn zestiende geen kadervorming gevolgd hebben als het enkel ging om de opleiding en het attest. Ik deed dat om pintjes te drinken met mijn vrienden, omdat ik iets leuks wou doen, om erbij te horen. Een jongere van zestien volgt kadervorming niet in de eerste plaats om de pedagogische meerwaarde of het attest, maar om het plezier onder eigen vrienden."*

Niet alle organisaties hebben die finaliteit. Sommige organisaties hebben leren als kerntaak, zoals VDS voor het speelpleinwerk. Voor JES is leren de rode draad doorheen de hele werking. Het is een deel van het DNA, met als finaliteit om jongeren sterker te maken. Dat is evenzeer het geval voor organisaties zoals Groep Intro, Arktos of aPart. Het gaat bij hen om jongeren die dit om uiteenlopende redenen echt wel nodig hebben. Jongeren klaarstomen om beter opgewassen te zijn tegen de moeilijke uitdagingen waar zij tegenaan botsen, is hier een gemeenschappelijke finaliteit. Een hele reeks van tools en praktijken worden daarvoor ingezet, waarvan inzetten op vrijwilligerswerk in de vrije tijd niet het doel is, wel een van de middelen.

### 3.2.7 Spreidstand

Het debat gaat niet over de finaliteit van de organisaties, wel over de finaliteit voor de lerende jongere. Alle organisaties in de focusgroepen zijn het erover eens dat jonge vrijwilligers veel leren. Er is geen eensgezindheid of organisaties dat leren moeten vorm geven in meetbare competenties. In een sector die wil dat iedereen erbij hoort, is geen plaats voor slagen en mislukken. Het staat haaks op de filosofie. Als je toch met competenties werkt, is dus waakzaamheid vereist om dit op een positieve manier ingepast te krijgen in de eigen missie en visie. Het is een spreidstand tussen een leuk vrijwilligersengagement en een meetbaar af te vinken competentietraject.

Dat is anders bij organisaties waar competentiegericht werken deel uitmaakt van de missie. Daar heeft de spreidstand te maken met de haalbaarheid van competentietrajecten. Het gaat om de draagkracht van zowel de deelnemende jongere als van de coachende jeugdwerker. Er is enorm veel tijd nodig om jongeren, die per definitie niet gewoon zijn om in competentietermen te denken, taal en inzicht bij te brengen. Het

wordt door velen onderschat hoe intensief zulke trajecten zijn<sup>16</sup>. Deze organisaties staan dus niet te springen om nog meer te meten en accrediteren voor competentietrajecten, die sowieso heel veel tijd en energie vragen.

*Johan (aPart): "Onderlinge getuigenissen tussen jongeren kunnen extrinsieke motivatie (= opgelegd) omzetten in intrinsieke motivatie (eigen keuze). Zo iets vraagt bij jongeren met een laag zelfbeeld ongelooflijk veel tijd en inzet. Maar het is precies daarin dat wij sterk zijn."*

### 3.2.8 Nieuw uitdagingen, nieuwe wegen

Voor het evalueren en verdiepen van de competentiegerichte aanpak van kadervorming kan de jeugdsector inspiratie vinden in het ETS-competentiemodel (European Training Strategy)<sup>17</sup>. Dat model is ontwikkeld voor jeugdwerkers en voor trainers van jeugdwerkers. Het model toont nogal wat overeenkomsten met onze drie competentieprofielen voor animator, hoofdanimator en instructeur. De visie ligt helemaal in de lijn van het Vlaamse jeugdwerk. Het Europese en het Vlaamse traject kunnen elkaar ongetwijfeld versterken. In de aanloop naar haar congres in 2023 zal De Ambrassade alvast op zoek gaan naar raakvlakken<sup>18</sup>.

### 3.2.9 Toegangspoort naar vrijwillig engagement

Aangevuurd door het denken over diversiteit en inclusie beginnen heel wat jeugdorganisaties zich vragen te stellen bij het klassieke vrijwilligerstraject, het traject waar een jongere in een jarenlang engagement doorgroeit van deelnemer naar leidinggevende. Men merkt dat zulk parcours om uiteenlopende redenen niet voor elke jongere is weggelegd en heel wat jongeren uitsluit. Dat heeft impact op de manier waarop jongeren zich vrijwillig kunnen of willen engageren. Jeugdorganisaties stellen zich daarom de vraag of kadervorming de hoofdpoot tot vrijwillig engagement moet blijven. Moet de jeugdsector niet op zoek gaan naar andere trajecten voor vrijwillig engagement, aangepast aan de huidige belevingswereld van jongeren, om de toegankelijkheid van het jeugdwerk voor de hele diversiteit van jonge vrijwilligers ook op andere manieren te kunnen faciliteren? Dit is ook een vraag waarop De Ambrassade op haar congres in 2023 graag zou ingaan.

*Els (AP Hogeschool): "Erkennen en waarderen mag niet enkel gaan over wat je kent, maar ook op wat je wilt worden. Het begint immers pas echt nadat je het attest hebt behaald."*

*Uit de jongerenbevraging: "Door het attest kadervorming werk ik nu als leerlingenbegeleider in een school."*

## 3.3 ERKENNING GEVEN AAN VERWORVEN COMPETENTIES

Vrijwilligersengagement is steeds leerrijk. Heel wat vrijwilligersorganisaties gaan er bewust mee om, zeker ook in de jeugdsector. Elke bevraagde vrijwilliger beseft ten volle dat je veel leert als vrijwilliger. Dat kwam in elk jongerengesprek aan bod.

---

<sup>16</sup> zie input focusgroepen op blz. 121 van de bijlage

<sup>17</sup> zie [www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/tc-rc-nanetworktcs/youthworkers-competence-model](http://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/tc-rc-nanetworktcs/youthworkers-competence-model)

<sup>18</sup> zie [ambrassade.be/nl/nieuws/jeugdwerkers-klaarstomen-voor-de-toekomst-met-het-ets-competentiemodel](http://ambrassade.be/nl/nieuws/jeugdwerkers-klaarstomen-voor-de-toekomst-met-het-ets-competentiemodel)

*Uit de jongerenbevraging: “Voor onze videopodcast interviewden we Meryem van Karrewiet. Vooraf kregen we van haar spontaan wat regieaanwijzingen. Dat was een fijne minicursus waar we veel van hebben geleerd.”*

*Jan (VSVW<sup>19</sup>): “Je leert oneindig veel door vrijwilligerswerk. Omgaan met diversiteit, je beter in je vel voelen, meer aankunnen, inventiviteit en nieuwe mogelijkheden verkennen. Vrijwilligers ontwikkelen meer handvaten om in het leven te staan.”*

*Jan (VSVW): “Competenties door vrijwilligerswerk worden vaak onderbelicht. Er is te weinig aandacht voor wat mensen leren dankzij hun vrijwillige inzet. Wij pakken er te weinig mee uit. Maar ook vrijwilligers zijn er zich niet steeds van bewust. En toch zijn het net deze competenties – vooral de zgn. soft skills – die in werkgeversmiddens aan belang winnen.”*

Om erkenning te geven aan het vrijwillig engagement van jonge mensen, is het van belang om vrijwilligersorganisaties als leerplek te erkennen. Voor heel wat jongeren zijn dat het jeugdwerk, de sportclub en veel meer plekken. Maar wie moet dat erkennen? En spreekt het vrijwilligerswerk dezelfde taal als diegene die zou moeten erkennen?

### 3.3.1 Taal

In de focusgroepen waren onderwijs, overheid, werkgevers, arbeid en formele accreditatie weerkerende begrippen. Omdat het over competenties ging, werd ook veel over kadervorming en sportopleiding gesproken. De centrale onderzoeksvraag is hoe de samenleving meer erkenning zou kunnen geven aan wat jonge vrijwilligers leren dankzij hun vrijwillig engagement. Daar kunnen we alle kanten mee uit. De samenleving kan zowel ouders, onderwijs als de overheid zijn. Erkenning geven kan door het sympathieke schouderklopje en de formele accreditatie die toegang geeft tot hoger onderwijs of een job. Ook de begrippen ‘vrijwilliger’ en ‘vrijwillig engagement’ hebben vele invullingen.

Vrijwilligersorganisaties kunnen helder zeggen voor wie ze de erkenning willen, namelijk de vrijwilliger. Ook kunnen ze duidelijk maken wat er geleerd wordt en wat de competenties zijn. Ze kunnen duidelijk zijn over waarom ze erkenning van competenties willen, namelijk omdat het de jongere versterkt en meer kansen geeft. De clou van het verhaal zit misschien wel in de zwarte doos, het leerproces van de jonge vrijwilliger. We kunnen vertellen wat we in de doos steken en wat eruit komt, maar moeilijker wat er binnenin gebeurt.

### 3.3.2 Zwarte doos

Regelmatig kwam in de focusgroepen terug dat organisaties die werken met vrijwilligers, zelf erkend willen worden als waardevolle plek waar jongeren veel leren<sup>20</sup>. Of dat via formele weg moet, door een doorlichting van interne procedures in functie van een kwaliteitscertificaat, kwam niet aan bod. De weerstand tegen weeral een extra procedure is reëel. Wel is er de gemeenschappelijke vaststelling dat we zelf wel weten wat er in de zwarte doos gebeurt, maar dat dit daarbuiten weinig bekend is. Kunnen we ook precies vertellen waarom een competentie, die een jonge vrijwilliger bij de organisatie verworven heeft, effectief iets waard is?

---

<sup>19</sup> VSVW: Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk

<sup>20</sup> zie input focusgroepen op blz. 125 en 135 van de bijlage



ontdekken. Of het nu gaat om het ETS-competentiemodel of de badgewerking, er mogen geen taboes zijn als je nieuwe methodes wilt bedenken.

Het is bekend in de jeugdsector dat herkenbaarheid voor jongeren van groot belang is. In een multifunctioneel lokaal voor gemengd gebruik zullen jongeren zich nooit thuis voelen. Ze hebben nood aan een eigen honk. Dat is ook zo voor een tool om competenties te erkennen. De ervaring met Oscar leert dat de herkenbaarheid zoek was door de toepassing uit te smeren over erg uiteenlopende sectoren. Daardoor kon Oscar zich niet aanpassen aan de beleving van jongeren. En ja, tegelijk houdt de VDAB niet van een 'wildgroei' van attesten en certificaten<sup>21</sup>.

### 3.3.5 Talent of competentie?

Wat tijdens heel wat gesprekken opviel, was de inzet op talent. Vanuit pedagogisch oogpunt valt hier iets voor te zeggen. Bij talentwerk ga je uit van wat de jongere heeft van bij de geboorte, bij competentie van iets wat de jongere nog niet heeft en nog moet verwerven. Toch zijn beide invalshoeken niet per se tegengesteld. Competentiewerk wil immers geen competenties opdringen, maar werkt met wat de jongere al heeft en graag doet. Erkennen van competenties verworven door vrijwilligerswerk vertrekt vanuit het engagement van die vrijwilliger, en dat doet hij niet tegen zijn zin. Talentwerk en competentiewerk zijn dus complementair, op voorwaarde dat ze een gelijkaardige doelstelling hebben waar de jongere wel bij vaart.

### 3.3.6 Werken op maat

De onderzochte instrumenten werken steeds op maat van de jongere en zijn ontwikkeld op maat van hun doelstelling. Dat moet ook het geval zijn als we meer in het algemeen erkenning willen geven aan het vrijwillig engagement van jongeren. De erkenningstool moet begrijpbaar, herkenbaar, uitnodigend, toegankelijk, aantrekkelijk en zelfs hip zijn. Hij mag niet te hoogdravend zijn, ook niet in zijn ambities. Hij mag dus gerust eenvoudig zijn, zonder al te ingewikkelde en tijdrovende procedures. In dit onderzoek denken we dat ComPas een goede inspiratiebron is.

*Jan (VDAB): "Het woord vrijwillig is een grappig woord, omdat daar het woord 'wil' in zit. Wat wil ik? Wat kan ik? Wat ga ik doen? Dan kom je direct op levensloopbaanvragen. En da's niet altijd over arbeidscompetenties en werk."*

### 3.3.7 Niet alles certificeren

Hoe paradoxaal het ook lijkt, organisaties vinden het goed als competenties van hun jonge vrijwilligers erkenning krijgen, ook al is het niet hun eerste keuze om hun opleidingen competentiegericht vorm te geven. Ze beseffen dat het echte leren ook na de cursus gebeurt, door de praktijk. Ze weten eveneens dat vrijwillige inzet heel wat andere competenties aanboort, ruimer dan die uit de cursus. Jongeren leren sowieso heel veel tijdens hun vrijwillig engagement. Soft skills en hard skills. Verantwoordelijkheid opnemen, overleggen, afspraken maken. Skills voor kinderanimatie of financiën, events of onthaal, design of communicatie, de reeks is lang.

*Jan (VSVW): "Als we te hard inzetten op formaliseren gaan we het vrijwilligerswerk wellicht doodknippen."*

---

<sup>21</sup> zie bijv. antwoord van Vlaams minister van werk, economie, innovatie en sport op schriftelijke vraag nr. 515 van 7 april 2015 (<https://docs.vlaamsparlament.be/pfile?id=1127253>)

*Sam (De Ambrassade): "Het is goed om te certificeren, maar we moeten niet alles in attesten willen steken."*

Niemand staat te springen om dat allemaal een voor een meetbaar te maken in een erkenningstraject dat leidt naar een attest. Het is opletten om vrijwilligerswerk niet dood te knijpen door alles te formaliseren. Maar de jongere die een formele erkenning wenst, moet wel de mogelijkheid krijgen, zeker als hij nooit een diploma heeft weten te behalen. Voor jongeren die geen diploma konden verwerven, kan een formele erkenning het extra duwtje in de rug zijn.

*Uit de jongerenbevraging: A zegt: "Al dat quoteren en rapporteren. Neen, da's niks voor mij. Ik moet dat niet." Waarop B reageert: "Maar dat is precies wat ik nodig heb. Ik wil graag weten waar ik sta en waar ik mezelf nog kan verbeteren."*

*Uit de jongerenbevraging: "Voor mij kan een attest zinvol zijn. Ik doe opleiding kantoor, maar zou eigenlijk veel liever met kinderen werken."*

### 3.3.8 Formeel erkennen

Het formeel erkennen van via vrijwilligerswerk verworven competenties is bij een aantal organisaties een reële vraag. Bij Awel<sup>22</sup> is dat omwille van de wel erg specifieke kennis en vaardigheden die elke vrijwilliger er ontwikkelt. Ze vinden het voor de samenleving een gemiste kans om precies deze verworven competenties geen formele erkenning te geven.

### 3.3.9 Procedures, procedures

Maar het kwam in elk gesprek aan bod: de ballast die het certificeren met zich mee kan brengen. Het vraagt veel tijd en energie, aandacht en doorzetting. Procedures verwachten bewijsstukken en aangevinkte formulieren. Dat weegt, zowel op de jongere als op de begeleider. Dan stelt zich de vraag of het sop de kool waard is. Wordt de lat niet nodeloos hoog gelegd? Het antwoord op deze vraag zal uiteraard afhangen van het doel van het begeleidingstraject. Een heldere doelstelling voor een 'formeel' erkenningsbeleid is noodzakelijk. Maar de vraag naar de zinvolheid van een certificaat leeft, ook in organisaties die mee zulke tools ontwikkelden. Het is iets waarmee men best rekening houdt.

Tijdens de focusgesprekken werd deze bezorgdheid nog het best geïllustreerd door de formele EVC-procedures bij VDAB en het hoger onderwijs. Er werd lang stilgestaan bij jonge mensen met beroepservaring in de jeugdsector, maar zonder diploma. De EVC-procedures die hen vooruit zouden kunnen helpen, zijn hoogdrempelig en complex, of te ver weg van hun specifieke competenties uit de jeugdsector<sup>23</sup>. Ze zijn bij velen ook onbekend. Dat alles maakt dat, ondanks een aantal goedbedoelde projecten, de drempels hoog blijven om heel wat competenties te erkennen. Het is een gemiste kans voor de arbeidsmarkt, maar vooral voor de toekomstmogelijkheden van heel wat getalenteerde jonge mensen.

*Stefaan (Bamm): "Het zijn de tools en instrumenten die drempels creëren en toegankelijkheid bemoeilijken. Daar zit de bron van het Matheuseffect."*

*Jeroen (JES): "Jongeren zijn allergisch aan systemen en registreren."*

---

<sup>22</sup> zie bijlage op blz. 109

<sup>23</sup> zie input focusgroepen op blz. 123 en 128 van de bijlage



*Katrien (JES): "Werken met een erkenningstool kan erg tijdrovend zijn. Jeugdwerkers, maar ook jongeren, blokkeren daar dikwijls op."*

### 3.4 SAMENWERKING TUSSEN DE SECTOREN (JEUGD, SPORT, ONDERWIJS)

Ons onderzoek had nooit de bedoeling om een volledig beeld te geven van al het talent- en competentiewerk in Vlaanderen. Maar door wat er beweegt in het sportonderzoek werd onze interesse geprikkeld. We ontdekten er heel wat expertise en inzichten die voor jonge vrijwilligers een meerwaarde zijn. En in een aantal onderwijskringen leeft interesse in de opleidingspraktijken uit de jeugdsector. Het doet goed om over het muurtje te kijken. In het belang van de toekomst van onze jongeren is het interessant om de beleidshokjes frequent te doorbreken en tot meer samenwerking en synergie te komen.

#### 3.4.1 Onderzoek en experimenten in de sport

De jeugdsector en de sportsector zijn twee werelden apart. Alhoewel het soms wel tot een goede samenwerking komt, werken de twee sectoren en beleidsdomeinen naast elkaar. Ze hebben echter veel gemeenschappelijk, waaronder de doelgroep en het vrijwilligerswerk. De twee domeinen kunnen dus veel van elkaars expertise leren, ook op het vlak van erkennen en benoemen van competenties van jonge mensen. Het zou interessant zijn om toenadering te zoeken, onderzoeksresultaten en tools te delen, op zoek te gaan naar gemeenschappelijkheden en samen na te denken over het versterken van groei- en leerkansen van jonge vrijwilligers.

*Evi (Sport Vlaanderen): "Buurtsport is in onze grootsteden eigenlijk bijna jeugdwerk. Zij werken rond de win-win tussen de buurt en het sportgebeuren. Sport is het middel om jongeren te betrekken."*

#### Return on investment

Gebaseerd op een Engels onderzoek heeft men in de sportsector de *social return on investment* berekend van sporten en bewegen in Vlaanderen<sup>24</sup>. Het onderzoek toont aan dat sport en beweging een aanzienlijke sociale bijdrage leveren aan diverse maatschappelijke doelstellingen. Iets gelijkaardigs gebeurde bij de Scouts in Nederland, waar een onderzoeksbureau het effect becijferde van het jeugdwerk van scouting<sup>25</sup>. Het lijkt ons een interessante uitdaging om een gelijkaardige oefening te maken voor de jeugdsector.

#### Sociale doelstellingen

Zowel in de jeugd-, welzijns- als sportsector bestaan al langer projecten met sociale doelstellingen die gebaseerd zijn op het versterken van competenties van jonge vrijwilligers. Het werk van de VUB-onderzoeksgroep Sport & Society ziet hetzelfde in sportorganisaties in de ons omringende landen. Omdat veel van onze jongeren actief zijn in sportorganisaties, onder wie heel wat jongeren in kwetsbare situaties, zou het zinvol zijn om ook hierover expertise uit te wisselen en kennis te ontsluiten.

---

<sup>24</sup> zie <https://saso-vub.login.paddlecms.net/sites/default/files/atoms/files/2203-sroi-sport-en-bewegen-in-vlaanderen.pdf>

<sup>25</sup> zie [www.scouting.nl/assets/uploads/doorzoekbareBestanden/06.Ondersteuning/Groepen%20&%20regio's/Scouting%20en%20gemeentelijk%20beleid/Onderzoeksrapport-sociaal-economische-impact-Scouting-Nederland.pdf](http://www.scouting.nl/assets/uploads/doorzoekbareBestanden/06.Ondersteuning/Groepen%20&%20regio's/Scouting%20en%20gemeentelijk%20beleid/Onderzoeksrapport-sociaal-economische-impact-Scouting-Nederland.pdf)

### 3.4.2 Onderwijs zoekt jeugdwerkpraktijk

Het gebeurt wel vaker dat onderwijsinstanties samenwerken met organisaties uit de jeugdsector. Dat gebeurt op vele niveaus en bij verschillende gelegenheden. Men maakt graag gebruik van de expertise en werkvormen uit het jeugdwerk.

Tijdens een focusgroep kwam een wel heel specifieke situatie naar boven waar samenwerking wettelijk niet mogelijk is<sup>26</sup>. Het gaat hier om scholen voor deeltijds beroepsonderwijs die wilden samenwerken met een erkende kadervormingsorganisatie. De school wil de opleiding inzetten om haar leerlingen te versterken. Maar het kadervormingsdecreet zegt uitdrukkelijk dat de jeugdorganisatie dat alleen mag doen in de vrije tijd en dat jongeren enkel op vrijwillige basis kunnen deelnemen<sup>27</sup>.

Secundaire scholen zijn steeds op zoek naar goede werkvormen om hun leerlingen te triggeren. Zij beseffen dat praktijken uit de jeugdsector dat kunnen bewerkstelligen. Vanuit ons onderzoeksopzet is er zeker een rechtstreeks verband te leggen met competentieontwikkeling uit het vrijwilligerswerk. Hier gaat het niet om vrijwilligers, en ook niet om vrijwilligheid als het aanbod tijdens de lestijd gebeurt. Maar het is alvast een blijk van erkenning als vanuit een onderwijsinstelling de jeugdsector op zijn expertise wordt aangesproken.

Voor ons onderzoek was het niet duidelijk of dit een algemene of unieke vraag is. We weten dat gelijkaardige organisaties zoets wel doen, maar dan op woensdagnamiddag. In de vrije tijd kunnen zij zulke opleiding in een schoolgebouw aanbieden. Het lijkt ons zinvol om te bekijken of daar veel vraag naar is en of het überhaupt wenselijk is om daarvoor decretale ruimte te scheppen.

*Marc (VUB): "Het concept formeel leren op een stoel aan tafel slaat niet langer aan bij kinderen en jongeren. We moeten meer overgaan naar al doende niet-formeel leren, waar het jeugdwerk heel goed in is."*

*Marc (VUB): "Het is misschien goed dat scholen wat meer zouden inzetten op spelend leren. Sommige scholen doen dat ook, en 't zijn net die scholen die ons vragen omwille van onze expertise."*

## 3.5 HET LOKALE BELEID

De eerste plek waar een jongere zich vrijwillig inzet, is vaak lokaal. In de eigen vereniging of club in de eigen gemeente. Het is daar dat het prille talent open bloeit en de eerste competenties zich manifesteren. Het is ook daar dat de vrijwilliger zijn allereerste erkenning krijgt voor wie hij is en wat hij doet. Het lokale bestuur staat hier het dichtste bij. Het is onder meer bevoegd voor het lokale jeugdbeleid. Ons praktijkonderzoek heeft alvast aangetoond dat het lokale bestuur hier een mooie rol kan spelen.

### 3.5.1 Lokale regulitis

De lokale bevoegdheid voor jeugdwerk en jeugdbeleid schept een unieke gelegenheid om jonge vrijwilligers te stimuleren. Het is daarom van belang om goed de vinger aan de pols te houden en te bekijken of het ondersteuningsbeleid nog wel matcht met wat jongeren doen. Er is immers steeds een evolutie gaande in

---

<sup>26</sup> zie input focusgroepen op blz. 136 van de bijlage

<sup>27</sup> zie decreet op <https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1021316&param=inhoud> (artikel 2: definitie jeugdwerk en artikel 17/1: over geattesteerde kadervorming in het jeugdwerk)

de jongerenwereld. Er ontstaan soms nieuwe zinvolle initiatieven. Ook al passen ze misschien niet in het subsidiereglement, ze verdienen toch alle steun. Een organisatie opnemen in het ondersteuningsbeleid geeft voor de vrijwilligers ook een gevoel van erkenning. Het loont dus steeds de moeite om reglementen te evalueren om ze bij te sturen. Het was een verzuchting die in onze focusgroepen werd aangekaart<sup>28</sup>. Ook verplichtingen waaraan organisaties of individuele vrijwilligers moeten voldoen, kunnen een rem zijn op vrijwillig engagement. Een verplicht animatorattest voor lokaal speelpleinwerk, of een verplicht attest van goed gedrag en zeden. We hoorden nog andere voorbeelden van verplichtingen die jongeren al gauw demotiveren. In het najaar 2022 rondde het Departement Cultuur, Jeugd en Media een onderzoek over regulitis af. Aanbevelingen zullen een bijdrage leveren om dat euvel aan te pakken.

### 3.5.2 Good practices delen

Ook als het gaat over talenten en het benoemen en erkennen van competenties, kunnen gemeentebesturen veel betekenen voor jonge vrijwilligers<sup>29</sup>. Talrijke projecten leren dat er vele mogelijkheden bestaan. Het loont alvast de moeite om goede praktijken te delen en te ontsluiten, en lokale besturen te stimuleren om zich te inspireren aan de hand van de goede voorbeelden.

We denken hier in de eerste plaats aan wat we met dit onderzoek zelf onderzochten. Het voorbeeld van ComPas kan inspireren om iets gelijkaardigs te doen<sup>30</sup>. Of een talentgerichte aanpak via de Talentenfluisteraar of My Talentbuilder voor vrijwilligers<sup>31</sup>. Misschien kan dat enkel op de schaal van grotere lokale besturen. Maar evengoed kan een intergemeentelijk samenwerkingsverband tal van mogelijkheden creëren.

### 3.5.3 Vrijwilligerspunten

De vrijwilligerspunten bij heel wat Vlaamse steden en gemeenten illustreren dat het lokale bestuur heel wat kan betekenen voor het vrijwilligerswerk. Een goed uitgewerkt vrijwilligersbeleid hoeft niet duur en complex te zijn. Naast vele andere doelstellingen is het vooral een goede manier om vrijwilligers groei- en ontwikkelingskansen te geven. Vrijwilligers willen graag de erkenning voor hun inzet en ondersteuning in wat ze doen. Daarbij kan het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk helpen. Zij reiken lokale besturen handvaten en tips aan om hun vrijwilligersbeleid vorm te geven<sup>32</sup>.

*Nick (Formaat): "Als vrijwillige medewerkers na corona gevraagd werd wat ze het liefst zouden willen, plaatsten ze op de eerste plaats zich erkend en gewaardeerd voelen. Jonge vrijwilligers kunnen ook verantwoordelijk en professioneel werken. Corona leerde ons dat zij hiervoor dikwijls niet erkend en gekend worden."*

### 3.5.4 Vrijwilligersbeleid

Het is een meerwaarde als een vrijwilligersbeleid over de hele lijn consequent en consistent is. Zoiets is belangrijk voor grotere organisaties met vele geledingen, zoals lokale besturen. Het is nodig om één visie te hanteren voor alle aspecten die ermee te maken hebben. Dat schept duidelijke verwachtingen bij de vrijwilligers, maar evengoed bij de mensen die de vrijwilligers ondersteunen en begeleiden.

---

<sup>28</sup> zie input focusgroepen op blz. 118 van de bijlage

<sup>29</sup> zie bijvoorbeeld in hoofdstukken 1.4, 1.10 en 1.11 in de bijlage

<sup>30</sup> zie "Wijst ComPas de weg?" onder punt 1.2 op blz. 85 van de bijlage

<sup>31</sup> zie "1.5. Talentenwerk en talentenfluisteraar" op blz. 105 van de bijlage

<sup>32</sup> zie [www.vlaanderen.vrijwilligt.be/vrijwilligersbeleid/tips-voor-lokale-besturen/](http://www.vlaanderen.vrijwilligt.be/vrijwilligersbeleid/tips-voor-lokale-besturen/)

## 3.6 SENSIBILISEREN OVER VRIJWILLIGERSWERK

Je kunt vrijwilligerscompetenties certificeren, maar daaruit vloeit niet automatisch waardering voort. Dat heeft te maken met beeldvorming en imago, wat je niet eenvoudig tastbaar kunt maken. In sommige contexten is die maatschappelijke waardering er wel, zoals in de sport of de gehandicaptensector. Maar voor het jeugdwerk in moeilijke wijken ligt die waardering veel lager, ook bij de doelgroep zelf. Daar moet voortdurend hard gewerkt worden aan de *street credibility* van vrijwilligerswerk. Dat los je niet op met een certificaat. Daarvoor moet je werken op de systemen en op de perceptie in de samenleving, een taak voor de sectoren, steunpunten, koepels en overheden. Dat betekent dat je moet inzetten op een brede maatschappelijke waardering.

### 3.6.1 Waardering begint lokaal

Het geheel van waardering moet als onderdelen op mekaar inschakelen. Dat begint lokaal, zowel voor de jonge vrijwilligers als voor hun organisatie, uitgaande van identiteit, vertrouwen en eigenaarschap. De erkenning en waardering op gemeentelijk, Vlaams en federaal niveau moet daar nauw op aansluiten en afgestemd zijn.

Het is immers lokaal dat engagement gebeurt. Misschien is het daarom veel doeltreffender om ervoor te zorgen dat vooral op lokaal niveau gewerkt wordt aan erkenning en waardering. Het zit bij de organisaties zelf die een motiverend vrijwilligersbeleid hanteren. Hoe belangrijk ook, attesten zijn slechts een van de middelen in het hele waarderingsverhaal.

### 3.6.2 Negatieve perceptie

Het was voor ons onderzoek dan ook verbazend toen jongeren ons vertelden dat ze negatieve commentaar kregen als ze vertelden over hun vrijwilligerswerk<sup>33</sup>. Al werd het meestal wel geapprecieerd door hun onmiddellijke familie, leerkrachten of dichte vrienden, toch kregen zij niet overal appreciatie. Vooral klas- en studiegenoten sneerden dat ze gratis werken en dat zo iets zinloos is. Die vaststelling is vrij algemeen in elk jongerengesprek aan bod gekomen, ook bij de +18-ers en internationale vrijwilligers die we hebben bevestigd. Het vertelt ons iets over hoe vrijwilligersinzet wordt gepercipieerd bij heel wat lagen van onze bevolking.

Opvallend was dat er bij één organisatie enkele vrijwilligers waren die hun vrijwillig engagement geheim hielden voor hun omgeving. Allicht is dat een beschermende reflex om negatieve commentaren te vermijden en zullen zij dit voorbehoud met de jaren wel overwinnen.

*Uit de jongerenbevraging: "Ik vertel aan niemand dat ik vrijwilligerswerk doe. Niemand mag dat weten."*

### 3.6.3 Jeugdwerk ontsluiten

De idee van onbekend te zijn, leefde sterk in de focusgroepen. Heel wat mensen die voor jongeren een bepalende rol spelen in de samenleving weten niets over inhoud, kwaliteit en meerwaarde van een engagement in het jeugdwerk. Men moet bijvoorbeeld telkens opnieuw uitleggen wat het belang is, aan

---

<sup>33</sup> zie de jongerenbevraging op blz. 139 van de bijlage

telkens nieuwe lokale beleidsmensen. Bij veel mensen leeft de perceptie dat jeugdwerk enkel op zondagmiddag gebeurt op de speelweide van de jeugdbeweging, terwijl jeugdwerk zoveel meer is.

*Marc (VUB): "De term jeugdwerk is voor veel mensen niet duidelijk. Of ze denken daarbij enkel aan Chiro en scouts. Het is een containerbegrip waar veel onder valt."*

### 3.6.4 Campagne

Met ons onderzoek peilden we niet naar de algemene appreciatie over vrijwilligerswerk in brede lagen van de bevolking. Toch hoorden we ook in focusgroepen dat het in veel gevallen moeilijk is om mensen te vertellen wat jeugdwerk en vrijwilligerswerk zijn<sup>34</sup>. Heel wat mensen deden nooit vrijwilligerswerk. Zij begrijpen helemaal niet wat de meerwaarde ervan is, zowel voor de vrijwilliger als voor de hele samenleving. Het is moeilijk met hen daarover in gesprek te gaan. Dat kan een probleem zijn wanneer die mensen op plaatsen werken waar beslissingen genomen worden over de toekomst van een vrijwilliger.

In brede lagen van de samenleving is het vrijwilligerswerk een grote onbekende, waar soms neerbuigend wordt over gedaan. Het is daarom aan te bevelen om met een campagne het maatschappelijke nut en de meerwaarde geregeld in een positief daglicht te plaatsen.

## 3.7 VRIJWILLIGERSBELEID IN ORGANISATIES

Vrijwilligers zijn in heel wat kleine en grote organisaties de steunpilaar van hun werking. Als organisatie moet je die vrijwillige inzet verdienen. Het is een open deur intrappen, maar je moet vrijwilligers soigneren. Je moet ze begeleiden, ondersteunen en helpen om open te bloeien en te groeien. Je moet ze sterk maken zodat ze hun rol als vrijwilliger kunnen waarmaken. Dat vraagt visie en actie, energie en veel tijd. Dat vraagt om te investeren in een vrijwilligersbeleid en dat helemaal centraal te plaatsen in de organisatie.

### 3.7.1 Vrijwilligers zijn doelgroep

Een organisatie waar de werking volledig door vrijwilligers wordt uitgevoerd, zet zijn professionele staf in hoofdzaak in op deze vrijwilligers. Uilenspel<sup>35</sup> beschouwt haar vrijwilligers zelfs als een van haar twee doelgroepen. Daarom krijgen de vrijwilligers een hele strategische doelstelling in de beleidsnota. Dat is sterk voor de lopende beleidsperiode, maar zal allicht bewaakt moeten worden naar een volgende beleidsnota.

Ook voor zeer specifieke, kortlopende projecten is een uitgekiend, goed onderbouwd en competentiegericht vrijwilligersbeleid een must. Opleiding, intervisie en ondersteuning door een goede omkadering creëren enthousiasme, betrokkenheid en versterken de groeikansen van de vrijwilligers.

### 3.7.2 Investeren

Een organisatie die voor honderd procent een vrijwilligersorganisatie wil zijn, investeert ten volle in haar vrijwilligers. Afhankelijk van de opdracht of de cultuur van de organisatie moet dat erg systematisch en strak, of net dynamisch en flexibel. De historiek en de organisatiecultuur bepaalt mee de aard van het vrijwilligersbeleid. Een organisatie zoals Uilenspel, waar vrijwilligers vooral alleen en autonoom aan de slag gaan, ontwikkelt een andere vorm van ondersteuningsbeleid. Vorming en opleiding blijven evenwel cruciaal om een kwalitatieve aanpak blijvend te garanderen.

---

<sup>34</sup> zie input focusgroepen op blz. 134 van de bijlage

<sup>35</sup> zie bijlage op blz. 111

Investeren is hierbij dus het sleutelwoord. Dat doe je niet alleen door een mooie vrijwilligersnota, die wel nodig is om je visie vast te leggen. Maar het gebeurt door een goed gestructureerde en consequent aangehouden aanpak.

### 3.7.3 Opleiden

Een goed opleidingsbeleid maakt deel uit van een vrijwilligersbeleid. Competenties en verwachtingen worden daarin benoemd en uitgeschreven. Awel hanteert daarbij een systeem om groei en ontwikkeling te monitoren en te ondersteunen<sup>36</sup>. Zoiets hoeft uiteraard niet in zware procedures, maar het moet wel gebeuren.

Een opleidingsbeleid gaat zowel voor kennis als voor vaardigheden. We ontdekten organisaties die een eigen opleiding ontwikkelen, gestoeld op goed uitgewerkte competenties. Het zijn soms professioneel onderbouwde opleidingen voor vrijwilligers, gestoeld op heldere competentieprofielen. Zulke opleiding biedt meer kansen voor een formele erkenning van verworven competenties.

### 3.7.4 Erkennen doe je ook zelf

Het erkennen van vrijwillig engagement gebeurt in de eerste plaats binnen de eigen organisatie. Het is in het belang van je eigen missie dat je dat doet, zeker als je de vrijwilligers beschouwt als de steunpilaren van je organisatie. Vrijwilligers verdienen het dus om goed ondersteund en begeleid te worden. ArmenTekort<sup>37</sup> doet dat door structuur en duidelijke procedures te bieden, maar flexibel op maat en op het ritme van de vrijwilliger, met ruimte om te groeien of te switchen. Begeleidingsrollen zijn er uitgeschreven. Zelfontplooiing en zelfreflectie zijn er belangrijk.

*Johan (aPart): "Stagiaires zijn onze visvijvers voor nieuwe vrijwilligers. Zij blijven vaak hangen en soms worden ze zelfs aangeworven als personeel. Dat is ook een vorm van waardering en erkenning."*

*Gregory (FARO): "Heel veel jongeren beseffen dat ze hun CV kunnen versterken als ze als vrijwilliger in de cultuursector aan de slag gaan. Erkennen van competenties is voor deze jongeren heel belangrijk. Grote organisaties kunnen hiermee makkelijk aan de slag, de kleinere minder."*

### 3.7.5 Geloofwaardigheid opbouwen

Maatschappelijke erkenning van je vrijwilligerswerk ontstaat ook door een breed gedragen erkenning van de organisatie waarin je actief bent of was. Een sterke organisatie straalt af op het cv van een jonge vrijwilliger, ook al is er geen formeel attest aan gekoppeld. Het is daarbij de verantwoordelijkheid van de organisatie om te werken aan haar maatschappelijke relevantie en geloofwaardigheid.

*Uit de jongerenbevraging: "Ik ben fier om hier vrijwilliger te zijn. Kras heeft een goede naam hier in de buurt, en ik ben fier dat ik erbij ben."*

*Uit de jongerenbevraging: "Een attest voor mij? Nee hoor, het is Arktos die deze erkenning moet krijgen. De organisatie gaf mij immers een doel. Die kans moeten veel meer jongeren kunnen krijgen."*

---

<sup>36</sup> zie bijlage op blz. 109

<sup>37</sup> zie bijlage op blz. 108





- Een vrijwilliger uit de klassieke 'witte middenklasse' hecht minder belang aan een formele erkenning van de competenties die hij ontwikkelde tijdens zijn vrijwillig engagement dan een vrijwilliger met een sociaal-economisch zwakkere positie.

Onze jongerenbevraging<sup>38</sup> bracht dus een aantal zaken aan het licht die een vervolgonderzoek verdienen. Een breed, wetenschappelijk en vergelijkend onderzoek over wat de visie van jongeren is over onze onderzoeksthema's, is aangewezen (bijvoorbeeld om in te gaan op de verschillen die wij detecteerden tussen de verschillende doelgroepen die we bereikten).

*Uit de jongerenbevraging: "Nog nooit heeft iemand mij gevraagd waarom ik vrijwilligerswerk doe. Goed dat jij dat vraagt, want nu kan ik er eens over reflecteren."*

*Uit de jongerenbevraging: "Plots wordt ik aangesproken met 'mijnheer', gewoon omdat ik nu Pleinpatron ben. Dat was een leuke verrassing."*

*Uit de jongerenbevraging: "Vrijwilligerswerk met kinderen is voor mij weggelegd, vertellen mijn vrienden me. Amai, chapeau voor wat jij doet!"*

### 3.9 INCLUSIEF EN DREMPELVERLAGEND WERKEN

Het thema inclusief werken was steeds aanwezig doorheen ons onderzoek. Het maakte immers deel uit van onze opdracht om ook te focussen op jongeren in kwetsbare situaties.

*Sander (Oranje): "We stellen nog heel veel vast dat jongeren met een handicap nergens in het jeugdwerk terecht kunnen. Hier valt nog veel werk te doen."*

*Uit de jongerenbevraging: "Inclusief werken met kinderen en jongeren met een beperking is helemaal iets voor mij. Vrijwilligerswerk en cursussen gaven mij richting. Zonder dat was ik dat nooit te weten gekomen."*

#### 3.9.1 Kunnen nergens terecht

In een focusgroep was er de kritische noot dat kinderen en jongeren met een handicap nergens terechtkunnen. Er bestaan uiteraard specifieke organisaties en initiatieven voor deze doelgroep<sup>39</sup>, maar de opmerking ging eerder over het algemene jeugdwerk. Uiteraard kun je van een zestienjarige animator niet verwachten dat hij uit zichzelf de skills heeft om met deze jongeren om te kunnen. Hij zal wel goeie bedoelingen hebben, maar hij zal niet weten hoe. Daarvoor is er opleiding nodig om de nodige inzichten en vaardigheden aan te leren.

*Els (AP Hogeschool): "Werken met die specifieke doelgroepen vraagt om specifieke competenties. Je mag dat niet verwachten van een groepje jonge vrijwilligers. Je hebt daarvoor professionele kaders nodig."*

---

<sup>38</sup> zie bijlage vanaf blz. 139

<sup>39</sup> zoals onder meer Oranje vzw, RegenBOog vzw, Akabe van Scouts en Gidsen Vlaanderen (<https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/scouts-en-gidsenleden/mijn-tak/akabe>), of Hannibal van de KVG-groep (<https://hannibalvakanties.be/>)

### 3.9.2 De co-animator

Hetzelfde geldt voor samenwerken met co-animatoren. Koepelorganisaties kunnen met de beste intenties ervoor zorgen dat co-animatoren samen met de andere jongeren een opleiding kunnen volgen. Het echte werk gebeurt nadien in de lokale organisatie. Je kunt van de eerste de beste jonge vrijwilligersploeg niet verwachten dat zij uit zichzelf de skills hebben om met een co-animator samen te werken. Zoiets is niet zo vanzelfsprekend. Bij lokale organisaties moet dus gewerkt worden aan de draagkracht van de vrijwilligers om samenwerken met een co-animator mogelijk te maken.

*Johan (De RegenbOog): "Het gaat ook over beeldvorming. Jongeren met een beperking hebben geen competenties is een beeld dat nog steeds bestaat. Dat moet anders, dat kan anders."*

### 3.9.3 Vele verschillen

Er is een groot verschil tussen jongeren met een beperking en jongeren in een andere kwetsbare situatie. De eerste groep is uiterst divers, waardoor verwachtingen telkens op maat moeten. De tweede groep botst op een systeemfout in de maatschappij. We moeten opletten om niet te betuttelen of een extra label op te kleven. Uitsluitingscriteria moeten de deur uit, zodat elke jongere dezelfde kans krijgt om vrijwilliger te worden. We mogen van deze jongeren gerust hetzelfde verwachten als van 'gewone' vrijwilligers, met dezelfde kansen om te kunnen doorgroeien. Net zoals voor alle andere jongeren mag de lat niet te laag maar ook niet te hoog liggen. Krachtgericht werken vanuit wat jongeren kunnen, kan binnen bestaande opleidingen het verschil maken.

## 3.10 MELDINGSPLICHT VOOR UITKERINGSGERECHTIGDEN

Tijdens ons onderzoek stelden we vast dat er drempels zijn waar sommige vrijwilligers of hun organisaties tegenaan lopen. De meeste noden hebben we in de vorige hoofdstukken aangekaart en zijn vervat in een algemene benadering. We gingen er daarbij vanuit dat elke jongere een gelijke kans moet krijgen om zich te engageren.

Onze focus op de meest kwetsbare doelgroep zorgt ervoor dat ook jonge uitkeringsgerechtigden in beeld komen. Dat gaat over elke vorm van uitkering, van werkloosheid tot invaliditeit. Een aantal organisaties die aanwezig waren bij de focusgesprekken, werkt met deze jongeren. Via trajecten begeleiden zij hen naar een betere toekomst, dikwijls via een vrijwillig engagement. Zij zijn onderworpen aan de meldingsplicht, waarbij zij een negatief antwoord riskeren. De begeleidende organisatie heeft de jongere weten te motiveren om zich actief in te zetten, en dan botsen zij soms op een 'njet'. Dat is een streep door de rekening voor het begeleidingsproces<sup>40</sup>.

Ook andere vrijwilligersorganisaties vertellen over gelijkaardige ervaringen. Zij krijgen te horen dat bepaalde vrijwilligers niet vrijwillig mogen meewerken. Als ze dat wel doen, riskeren zij hun uitkering te verliezen. Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk heeft kennis van zulke voorbeelden bij organisaties, die graag zouden zien dat de administratieve drempel van de meldingsplicht wordt weggenomen.

---

<sup>40</sup> zie input focusgroepen op blz. 132 van de bijlage

## 4 AANBEVELINGEN

### 4.1 INLEIDING

De bevindingen uit het vorige hoofdstuk hebben we vertaald in zeventien aanbevelingen, gebundeld in dezelfde negen thema's.

Omwille van de leesbaarheid en als hulpmiddel voor een correcte interpretatie kozen we een vaste terugkerende tabelvorm voor elke aanbeveling, die er als volgt uitziet:

- eerste lijn: het thema (met daaronder de aanbevelingen die bij dit thema horen);
- eerste lijn van elke tabel: de aanbeveling in één kernachtige zin;
- aan wie de aanbeveling gericht is;
- het thema van de aanbeveling;
- de vraagstelling, verwijzend naar de onderzoeksvragen, bij enkele aanbevelingen aangevuld met vragen die uit het onderzoek volgen;
- de onderzoeksdata die mede aanleiding gaven tot de aanbeveling;
- de te ondernemen actie om de aanbeveling te realiseren;
- concrete beschrijving van wat nodig is om de aanbeveling te realiseren;
- onder de tabel een beknopte toelichting in een viertal lijnen over de achtergrond, reden, motivatie of aanleiding van de betreffende aanbeveling.

### 4.2 DE AANBEVELINGEN

#### 4.2.1 Aanbevelingen met betrekking tot geattesteerde kadervorming in het jeugdwerk

Onderzoek waarom het aantal jongeren dat het traject van geattesteerde kadervorming volledig afrondt, daalt.	
<b>aan wie</b>	Departement Cultuur Jeugd en Media Beleidswerkgroep Kadervorming van De Ambrassade
<b>thema</b>	Geattesteerde kadervorming
<b>vraagstelling</b>	Uit de onderzoeksvragen: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Welke nood ervaren organisaties die met vrijwilligers werken om te kunnen omgaan met talenten en/of het herkennen, ontwikkelen en erkennen van competenties van hun jonge vrijwilligers? Wat zijn hierover de verwachtingen, de hiaten en de knelpunten?</li><li>2. Is een opleiding steeds noodzakelijk om vrijwillige begeleider te kunnen worden?</li></ol> Bijkomende vragen uit het onderzoek: <ol style="list-style-type: none"><li>3. Waarom daalt het aantal jongeren dat het traject van geattesteerde kadervorming volledig afrondt?</li></ol>

<b>onderzoeksdata</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vragen en conclusies uit het hoofdstuk 'Kadervorming in het jeugdwerk' van dit onderzoeksrapport.</li> <li>2. Input in de focusgroepen van dit onderzoek over de noden van organisaties en de nieuwe manieren waarop jonge mensen zich vrijwillig engageren (ondersteund door onderzoek<sup>41</sup>).</li> </ol>
-----------------------	---

<b>actie</b>	1. Onderzoek
--------------	--------------

**concreet:**

Kwalitatief onderzoek naar het waarom van het dalende aantal jongeren dat een traject van geattesteerde kadervorming in het jeugdwerk volledig afwerkt. Het onderzoek kan daarbij peilen naar de motivaties van de jonge vrijwilligers en in kaart brengen waarom steeds meer jongeren tijdens het traject afhaken. Het onderzoek kan de verschillen en gelijkenissen belichten die er bestaan tussen verschillende jeugdwerkvormen.

**toelichting:**

Ons onderzoek bevestigt dat aantal deelnemers tijdens de pandemie daalde. Het aantal deelnemers verhoogt momenteel opnieuw, maar opvallend is dat steeds minder jongeren het volledige traject van geattesteerde kadervorming in het jeugdwerk afwerkt. Een nieuwe onderzoeksopdracht moet op zoek naar verklaringen voor deze vastgestelde trend.

**Bekijk hoe op de langere termijn het opleiden van vrijwilligers in het jeugdwerk afgestemd kan worden op de manier waarop jonge mensen zich vandaag vrijwillig engageren.**

<b>aan wie</b>	Departement Cultuur Jeugd en Media Beleidswerkgroep Kadervorming van De Ambrassade
<b>thema</b>	Geattesteerde kadervorming
<b>vraagstelling</b>	<p>Uit de onderzoeksvragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Welke nood ervaren organisaties die met vrijwilligers werken om te kunnen omgaan met talenten en/of het herkennen, ontwikkelen en erkennen van competenties van hun jonge vrijwilligers? Wat zijn hierover de verwachtingen, de hiaten en de knelpunten?</li> <li>2. Is een opleiding steeds noodzakelijk om vrijwillige begeleider te kunnen worden?</li> </ol> <p>Bijkomende vragen uit het onderzoek:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Moet het aanbod geattesteerde kadervorming aangepast worden aan de manier waarop jongeren zich vandaag vrijwillig engageren?</li> <li>4. Moet het jeugdwerk samen op zoek naar nieuwe manieren om jongeren als vrijwilliger te engageren?</li> </ol>

<sup>41</sup> zie [www.methos.fr/nl/projecten/jongeren-en-engagement](http://www.methos.fr/nl/projecten/jongeren-en-engagement) (rapporten onderaan de pagina)

**onderzoeksdata**

- 1. Vragen en conclusies uit het hoofdstuk ‘Kadervorming in het jeugdwerk’ van dit onderzoeksrapport.
- 2. Input in de focusgroepen van dit onderzoek over de noden van organisaties en de nieuwe manieren waarop jonge mensen zich vrijwillig engageren (ondersteund door onderzoek).
- 3. Conclusie uit focusgroep 5 over verschillende finaliteiten tussen organisaties die erkend zijn om geattesteerde kadervorming te organiseren.
- 4. Suggesties uit focusgroep 3 over een andere opleidingsstructuur (werken met modules i.p.v. huidig hiërarchisch doorgroeitraject) en gezamenlijke opleiding voorzien.

**acties**

- 1. Onderzoek
- 2. Overleg

**concreet:**

Actieonderzoek als denkoefening voor een andere opbouw en programmering van geattesteerde opleidingen voor vrijwilligers in het jeugdwerk. Suggesties verzamelen voor een andere opbouw en programmering van de cursussen op maat van vrijwilligers en mogelijkheden voor meer samenwerking en doorstroming tussen de opleidingsorganisaties van het jeugdwerk.

**toelichting:**

De dalende trend in het aantal deelnemers aan geattesteerde kadervorming in het jeugdwerk, dat een attest behaalt, zet alle betrokken actoren aan het denken, zoals duidelijk bleek tijdens onze focusgesprekken. Een actieonderzoek moet aan de hand van concrete ideeën en suggesties op zoek gaan naar nieuwe manieren om het tij te keren.



**Verzeker de vrijheid en flexibiliteit die jeugdorganisaties vandaag kunnen hanteren voor deelnemers aan co-animatortrajecten.**

<b>aan wie</b>	Departement Cultuur Jeugd en Media Beleidswerkgroep Kadervorming van De Ambrassade De partnerorganisaties uit de jeugdsector
<b>thema</b>	Geattesteerde kadervorming
<b>vraagstelling</b>	<p>Uit de onderzoeksvragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Is het nodig specifieke competentieprofielen te ontwikkelen voor jongeren met een beperking of jongeren in maatschappelijke kwetsbare situaties? Moeten er ook andere competenties komen, specifiek voor jongeren in kwetsbare situaties?</li> <li>2. Zijn de drempels voldoende laag zodat de huidige geattesteerde kadervorming ook minder kansrijke kinderen en jongeren bereikt? (handicap, kansarmoede, generatiearmoede, migratie, vluchtverhaal, ...)</li> </ol>
<b>onderzoeksdata</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conclusies en motivering uit het hoofdstuk 'Kadervorming in het jeugdwerk' van dit onderzoeksrapport.</li> <li>2. Conclusies uit de reeks focusgesprekken van dit onderzoek.</li> <li>3. Specifieke input over de co-animator tijdens focusgroepen 3 en 5.</li> </ol>
<b>acties</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Overleg</li> </ol>

**concreet:**

1. Verzeker voor jeugdorganisaties de vrijheid en flexibiliteit die ze vandaag kunnen hanteren voor deelnemers aan geattesteerde kadervorming die niet aan de competentievereisten kunnen voldoen.
2. Ontwikkel geen specifieke competentievereisten voor co-animatoren.
3. Voorzie geen attest voor een co-animator na de opleiding geattesteerde kadervorming.
4. Zet in op het wegwerken van een mogelijk gevoel van ongelijkheid tussen een geattesteerde animator en een niet-geattesteerde co-animator.

**toelichting:**

Ons onderzoek ging op zoek naar een antwoord op de vraag of er voor de co-animator in het jeugdwerk specifieke competentievereisten nodig zijn en een daaraan gekoppeld attest. Het antwoord bij alle gesprekspartners is negatief, omdat het nodig is om met co-animatoren individueel op maat en flexibel te kunnen werken.



#### 4.2.2 Aanbevelingen met betrekking tot het geven van erkenning aan verworven competenties

<p style="background-color: #008080; color: white; padding: 5px; margin: 0;">Maak de huidige EVC-procedure eenvoudiger en toegankelijker met betrekking tot onderwijscompetenties.</p>	
<b>aan wie</b>	Departement Onderwijs Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen (Avohoks) Departement Cultuur Jeugd en Media Instellingen hoger onderwijs
<b>thema</b>	Erkennen Elders Verworven Competenties
<b>vraagstelling</b>	Uit de onderzoeksvragen: 1. Hoe kunnen we als samenleving meer erkenning geven aan wat jonge vrijwilligers leren dankzij hun vrijwillig engagement (erkennen van verworven competenties en talenten)?
<b>Onderzoeksdata</b>	1. De conclusie in dit onderzoeksrapport over maatschappelijk meerwaarde en civiel effect van een certificaat. 2. Vaststellingen conclusies uit de focusgroepen van dit onderzoek. 3. Specifieke input over dit thema in focusgroepen 3 en 4, waaronder het toelidingsproject van Odisee Hogeschool.
<b>Actie</b>	1. Overleg 2. Project(en) – actieonderzoek
<p><b>concreet:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Om de toegang van jonge mensen met beroepservaring en zonder diploma de toegang tot voortgezet onderwijs (en een diploma) te verzekeren, onderzoeken hoe voor hen de huidige EVC-procedure vereenvoudigd en beter toegankelijk gemaakt kan worden.</li> <li>2. Gebaseerd op <i>good practices</i> de mogelijkheden via projecten uitbreiden om ze te implementeren en toe te passen.</li> <li>3. In het voortgezet hoger onderwijs de pedagogische en didactische competenties van de erkende en geattesteerde kadervorming erkennen en vrijstellingen mogelijk maken.</li> </ol>	
<p><b>toelichting:</b>                      De huidige EVC-procedure bij de instellingen hoger onderwijs is hoogdrempelig, weinig bekend en weinig toegepast. Daardoor hebben jonge vrijwilligers die zonder diploma een job krijgen als jeugdwerker nauwelijks doorgroei-kansen. Versoepel de procedure om deze jonge, competente mensen de kans te geven op een diploma hoger onderwijs.</p>	



**Maak de huidige EVC-procedure eenvoudiger en toegankelijker met betrekking tot beroepscompetenties.**

<b>aan wie</b>	VDAB Departement Cultuur Jeugd en Media Betrokken partnerorganisaties (zoals Arktos, JES, Groep Intro)
<b>thema</b>	Erkennen van Elders Verworven Competenties
<b>vraagstelling</b>	Uit de onderzoeksvragen: 1. Hoe kunnen we als samenleving meer erkenning geven aan wat jonge vrijwilligers leren dankzij hun vrijwillig engagement (erkennen van verworven competenties en talenten)?
<b>onderzoeksdata</b>	1. Vragen en conclusies uit het hoofdstuk 'Competentiegericht werken uitgelicht' van dit onderzoeksrapport. 2. De conclusie in dit onderzoeksrapport over maatschappelijke meerwaarde en civiel effect van een certificaat. 3. Input van enkele vrijwilligersorganisaties die door dit onderzoek zijn bevroegd (Awel, Samenlevingsdienst, ArmenTekort) 4. Enkele specifieke uitspraken over dit thema in focusgroepen 3 en 4.
<b>actie</b>	1. Overleg 2. Visie en draagvlak

**concreet:**

Via overleg een gedeelde visie en draagvlak creëren bij de partners die nodig zijn om deze aanbeveling te helpen realiseren. Daarbij de vrijwilligers- en competentieprofielen opsommen en benoemen. Doel is om de kansen voor werk te vergroten voor jonge mensen met ervaring uit vrijwilligerswerk of begeleidingstrajecten.

**toelichting:**

De huidige EVC-procedure bij de VDAB beperkt zich tot een aantal specifieke competenties en beroepen. Heel wat competenties en werkopportunities van jonge mensen hebben daar geen plaats in. Werk naar een gedeelde visie toe om de procedure aan te passen en meer mogelijkheden te creëren.

**Opwaardeer de status van de huidige, erkende vormen van attestering via een erkenning ervan door de VDAB.**

<b>aan wie</b>	VDAB Departement Cultuur Jeugd en Media Betrokken partnerorganisaties (JINT, jeugdorganisaties die geattesteerde kadervorming organiseren)
<b>thema</b>	Erkenning van competenties van door een overheid erkende attesten
<b>vraagstelling</b>	Uit de onderzoeksvragen:



### 4.2.3 Aanbevelingen met betrekking tot samenwerking tussen sectoren

Deel expertise en stimuleer samenwerking tussen de jeugd- en de sportsector.	
<b>aan wie</b>	Departement Cultuur, Jeugd en Media Sport Vlaanderen
<b>thema</b>	Opleiding en competentieversterking van jonge vrijwilligers
<b>vraagstelling</b>	Uit de onderzoeksvragen: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hoe kunnen we als samenleving meer erkenning geven aan wat jonge vrijwilligers leren dankzij hun vrijwillig engagement (erkennen van verworven competenties en talenten)?</li> <li>2. Voldoen de huidige methodieken en instrumenten om het doel te bereiken? Of is er meer nodig?</li> </ol>
<b>onderzoeksdata</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Input over projecten en praktijken tijdens de focusgroepen 3, 4 en 5 van dit onderzoek door deelnemers uit de sportsector.</li> <li>2. Input tijdens een interview voor dit onderzoek met professor Marc Theeboom van de VUB-onderzoeksgroep Sport &amp; Society.</li> <li>3. Conclusies en bevindingen in het hoofdstuk 'Sport' van dit onderzoeksrapport.</li> </ol>
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verkenning</li> </ol>

**concreet:**

1. Expertise en onderzoeksresultaten delen met betrekking tot opleiding, inzetbare tools, competenties en de erkenning ervan (doel, werkwijze, output) voor jonge vrijwilligers.
2. Verkennende gesprekken over de opportuniteit om samen te werken rond praktijkonderzoek over opleiding, inzetbare tools, competenties en de erkenning ervan voor jonge vrijwilligers.
3. Verkennende gesprekken over het gelijkwaardig erkennen van de geattesteerde opleiding instructeur in het jeugdwerk en lesgever in de sportsector.
4. Samenwerking verkennen tussen het Departement Cultuur, Jeugd en Media en Sport Vlaanderen, of het departement en de onderzoeksgroep Sport & Society, of onderzoeksgroepen rond jeugd- en sportthema's, of organisaties uit de jeugdsector met de onderzoeksgroep en/of organisaties uit de sportsector.
5. Vanuit ieders eigenheid elkaar inspireren en versterken in het realiseren van sociale doelstellingen die inzetten op de brede competentieontwikkeling van jonge vrijwilligers.

**toelichting:**

De jeugdsector en de sportsector zijn twee heel verschillende domeinen met een eigen beleid, taal en visie. Ze hebben echter veel gemeenschappelijk, waaronder de doelgroep kinderen, jongeren en het opleiden van jonge vrijwilligers. Vandaar onze aanbeveling om meer toenadering te zoeken, expertise te delen, samen te werken en elkaar te versterken.



#### 4.2.4 Aanbeveling met betrekking tot het lokale beleid

<b>Evalueer het lokale ondersteuningsbeleid, stem dat af op de manier waarop kinderen en jongeren zich vandaag engageren en herleid lokale regulitis van procedures en verplichtingen tot het absolute minimum.</b>	
<b>aan wie</b>	Lokale besturen
<b>thema</b>	Ondersteuning en subsidiëring van lokaal jeugdwerk
<b>vraagstelling</b>	<p>Uit de onderzoeksvragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hoe kunnen we als samenleving meer erkenning geven aan wat jonge vrijwilligers leren dankzij hun vrijwillig engagement (erkennen van verworven competenties en talenten)?</li> <li>2. Welke nood ervaren organisaties die met vrijwilligers werken om te kunnen omgaan met talenten en/of het herkennen, ontwikkelen en erkennen van competenties van hun jonge vrijwilligers? Wat zijn hierover de verwachtingen, de hiaten en de knelpunten?</li> </ol>
<b>onderzoeksdata</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Input uit de focusgroepen van dit onderzoek over de nieuwe manieren waarop jonge mensen zich vrijwillig engageren (ondersteund door onderzoek).</li> <li>2. Input uit focusgroep 1 van dit onderzoek over lokale regulitis, procedures en verplichtingen.</li> </ol>
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokaal ondersteuningsbeleid</li> </ol>
<b>concreet:</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afstemming van het ondersteuningsbeleid (subsidierglementen, lokalen- en infrastructuurbeleid, logistieke ondersteuning ...), zodat ook nieuwe werkvormen van jonge vrijwilligers zich ten volle lokaal erkend voelen.</li> <li>2. Vinger aan de pols van de evoluties in organisaties die werken met kinderen en jongeren waar jonge mensen zich vrijwillig engageren.</li> <li>3. Geregelde evaluaties op bereik en effectiviteit van alle lokale subsidierglementen waar jonge vrijwilligers gebruik van kunnen maken.</li> <li>4. Belemmerende verplichtingen en procedures vermijden die voor organisaties (bv. vakantieaanbod) een drempel zijn om jonge vrijwilligers te kunnen engageren.</li> </ol>	
<b>toelichting:</b>	
<p>De ondersteuning van het lokale jeugdwerk is een bevoegdheid van de lokale overheden. Zij kunnen dus heel wat betekenen voor jonge vrijwilligers. In ons onderzoek bevelen we hen aan om hun ondersteuningsbeleid regelmatig af te toetsen op toegankelijkheid, laagdrempeligheid en gelijke kansen voor elke (nieuwe) werkvorm van jonge vrijwilligers.</p>	

Ondersteun competentie- en talentwerk van het vrijwilligerswerk van jongeren.

<b>aan wie</b>	Lokale besturen Departement Cultuur Jeugd en Media
<b>thema</b>	Competenties en talenten van jonge vrijwilligers
<b>vraagstelling</b>	<p>Uit de onderzoeksvragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hoe kunnen we als samenleving meer erkenning geven aan wat jonge vrijwilligers leren dankzij hun vrijwillig engagement (erkennen van verworven competenties en talenten)?</li> <li>2. Voldoen de huidige methodieken en instrumenten om het doel te bereiken? Of is er meer nodig?</li> </ol>
<b>onderzoeksdatab</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Input tijdens interviews voor dit onderzoek met initiatiefnemers rond competentie- en talentwerk (ComPas, Talentenfluisteraar, YouthPass).</li> </ol>
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokaal ondersteuningsbeleid</li> </ol>

- concreet:**
1. Ontsluiten van *good practices* en kennis over instrumenten voor competentie- of talentgericht werken met jonge vrijwilligers.
  2. Lokale besturen stimuleren om met deze instrumenten aan de slag te gaan in het lokale jeugdwerk of in het eigen jeugdaanbod, met als doel het versterken van jonge mensen in hun vrijwillig engagement.
  3. Het ondersteunen van organisaties in het ontwikkelen van een vrijwilligersbeleid, met aandacht voor het benoemen van competentieverwachtingen en -profielen.

**toelichting:**  
 Lokale organisaties zijn de eerste plek waar jongeren ervaring opdoen. Lokale besturen zijn dus goed geplaatst om deze initiatieven te ondersteunen in het competentie- of talentgericht werken met jonge vrijwilligers. Ontsluit daar *good practices* en kennis over en stimuleer lokale besturen om ermee aan de slag te gaan.

#### 4.2.5 Aanbevelingen met betrekking tot het sensibiliseren over vrijwilligerswerk

<b>Sensibiliseer de brede samenleving over de meerwaarde van vrijwilligerswerk op de ontwikkeling van jonge mensen, en mik daarbij ook op maatschappelijke actoren die impact hebben op hun toekomstperspectief.</b>	
<b>aan wie</b>	Departement Cultuur Jeugd en Media Interdepartementale samenwerking De Ambrassade Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk Betrokken partnerorganisaties van binnen en buiten de jeugdsector Andere actoren (zoals Serv, VDAB, werkgevers, opleidingspartners...)
<b>thema</b>	Sensibilisering via campagnes
<b>vraagstelling</b>	Uit de onderzoeksvragen: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Welke nood ervaren organisaties die met vrijwilligers werken om te kunnen omgaan met talenten en/of het herkennen, ontwikkelen en erkennen van competenties van hun jonge vrijwilligers? Wat zijn hierover de verwachtingen, de hiaten en de knelpunten?</li> </ol> Bijkomende vraag uit het onderzoek: <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Wat is er nodig om mensen te overtuigen van het belang van vrijwilligerswerk? Wie moet er daarvan overtuigd worden?</li> </ol>
<b>onderzoeksdata</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een conclusie uit dit onderzoek over vrijwilligerswerk als leerplek.</li> <li>2. Vragen en conclusies die tijdens de focusgesprekken van dit onderzoek gesteld werden (over het gebrek aan vertrouwen, waardering, erkenning en vooral kennis over vrijwilligerswerk en de meerwaarde ervan, vastgesteld bij heel wat actoren).</li> <li>3. Input tijdens de jongerenbevragingen van dit onderzoek over een reëel gebrek aan brede waardering van vrijwilligerswerk (gratis werken, tijdverlies).</li> </ol>
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Campagnes</li> <li>2. Netwerking</li> </ol>
<b>concreet:</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definiëren en begrijpbaar maken wat vrijwilligerswerk en jeugdwerk is en wat de gemeenschappelijke meerwaarde ervan is voor zowel de jonge vrijwilliger als voor de brede samenleving. Daarbij via een gemeenschappelijke taal aan een aantal maatschappelijke actoren handvaten bieden om bekendheid en vertrouwen te creëren.</li> <li>2. Werk samen met alle betrokken actoren om op geregelde basis campagnes (marketing, branding, sensibilisering) te organiseren die vrijwilligerswerk, jeugdwerk en de meerwaarden ervan zo breed mogelijk bekendheid geven.</li> </ol>	
<b>toelichting:</b>	
Zowel jongeren als organisaties getuigden tijdens ons onderzoek over een negatieve perceptie die nogal wat mensen hebben op vrijwillig engagement. Campagnes op geregelde basis moeten de vele meerwaarden van vrijwilligerswerk, zowel voor de jonge vrijwilligers als voor de samenleving in haar geheel, in het daglicht zetten om die perceptie te keren.	



**Bereken de 'social return on investment' van het jeugdwerk.**

<b>aan wie</b>	Departement Cultuur Jeugd en Media De Ambrassade
<b>thema</b>	De maatschappelijke meerwaarde van investeren in jeugdwerk
<b>vraagstelling</b>	<p>Uit de onderzoeksvragen:</p> <p>1. Welke nood ervaren organisaties die met vrijwilligers werken om te kunnen omgaan met talenten en/of het herkennen, ontwikkelen en erkennen van competenties van hun jonge vrijwilligers? Wat zijn hierover de verwachtingen, de hiaten en de knelpunten?</p> <p>Bijkomende vraag uit het onderzoek:</p> <p>2. Wat is er nodig om mensen te overtuigen van het belang van jeugdwerk? Wie moet er daarvan overtuigd worden?</p>
<b>onderzoeksdata</b>	1. De beschrijving in dit onderzoeksrapport van twee onderzoeken (zie Sport Vlaanderen en scouting in Nederland).
<b>actie</b>	1. Onderzoek

**concreet:**

1. Via onderzoek de maatschappelijke investeringen en opbrengsten die gerelateerd zijn aan jeugdwerk omzetten in euro's en tegen elkaar afwegen om het rendement ervan te bepalen. Het eindrapport biedt een antwoord op de vraag hoeveel (sociale) waarde investeren in jeugdwerk creëert.

**toelichting:**

Het subsidiëren van jeugdwerkorganisaties wordt door nogal wat maatschappelijke en economische actoren gezien als een kost in plaats van een investering. Een onderzoek dat het rendement van jeugdwerk voor de samenleving in euro's omzet, moet die visie weerleggen.



#### 4.2.6 Aanbeveling met betrekking tot vrijwilligersbeleid in organisaties

Stimuleer jonge vrijwilligers tot zelfreflectie door met hen te praten over hun motivatie om zich vrijwillig te engageren.	
<b>aan wie</b>	De partnerorganisaties uit de jeugdsector
<b>thema</b>	Zelfreflectie bij jonge vrijwilligers
<b>vraagstelling</b>	Uit de onderzoeksvragen: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hoe kunnen we als samenleving meer erkenning geven aan wat jonge vrijwilligers leren dankzij hun vrijwillig engagement (erkennen van verworven competenties en talenten)?</li> <li>2. Waar hebben kinderen en jongeren vandaag nood aan als het gaat over talenten en competenties? Wat willen de jonge vrijwilligers? Hoe zien zij dat zelf?</li> </ol> Bijkomende vragen uit het onderzoek (zie hoofdstuk jongerenbevragingen van dit onderzoek): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waarom doen jongeren vrijwilligerswerk?</li> <li>2. Wat wensen jongeren te leren door hun vrijwilligerswerk?</li> <li>3. Wat verwachten jongeren van hun vrijwilligerswerk?</li> </ol>
<b>onderzoeksdata</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Input uit de jongerenbevragingen van dit onderzoek.</li> </ol>
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gesprekken door jeugdwerkers.</li> </ol>
<b>concreet:</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Geregeld jonge vrijwilligers stimuleren tot zelfreflectie door hen regelmatig te spreken over het waarom van en de motieven voor hun vrijwillig engagement, over hun verwachtingen en over wat ze wensen te leren via hun vrijwillig engagement.</li> </ol>	
<b>toelichting:</b>	
Met jonge vrijwilligers praten over hun motivaties om te vrijwilligen zet hen aan het denken, zowel over waarom ze het doen als over wat ze erdoor leren. De meeste jongeren zijn zich daar immers onvoldoende van bewust. Het doet hen goed hun eigen drijfveren en intrinsieke interesses te leren kennen. We bevelen jeugdorganisaties aan om er op regelmatige basis met hun jonge vrijwilligers over te praten.	

**Geef zelf erkenning aan vrijwillig engagement door het een centrale plaats te geven in het beleid van de organisatie.**

<b>aan wie</b>	Vrijwilligersorganisaties
<b>thema</b>	Vrijwilligersbeleid
<b>vraagstelling</b>	Uit de onderzoeksvragen: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Hoe kunnen we als samenleving meer erkenning geven aan wat jonge vrijwilligers leren dankzij hun vrijwillig engagement (erkennen van verworven competenties en talenten)?</li><li>2. Hoe staan organisaties die met vrijwilligers werken tegenover de begrippen competenties, talenten en het al dan niet formeel erkennen van in het vrijwilligerswerk verworven competenties? Ligt de klemtoon in het werken met en begeleiden van vrijwilligers op het inzetten op competenties, of eerder op het inzetten op talenten? Is hier een tegenstelling, of eerder een aanvulling? Hoe kijkt jouw organisatie hiernaar?</li><li>3. Wat is voor deze organisaties het doel van werken rond competenties bij jonge vrijwilligers?</li></ol>
<b>onderzoeksdata</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Input en conclusies uit de interviews voor dit onderzoek bij vrijwilligersorganisaties (ArmenTekort, Awel, Samenlevingsdienst, Uilenspel)</li></ol>
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ontwikkelen van een vrijwilligersbeleid</li></ol>

**concreet:**

1. Voorzie middelen en veel (personeels)tijd om jonge vrijwilligers te begeleiden en ondersteunen in hun competentieontwikkeling.
2. Zorg voor een opleidingsbeleid met heldere verwachtingen, zowel voor kennis als voor vaardigheden.
3. Verken de mogelijkheden van een formele erkenning van competenties als de jonge vrijwilliger erom vraagt.
4. Zorg voor bekendheid en positieve uitstraling van de eigen organisatie, wat afstraalt op de maatschappelijke erkenning van de vrijwilligers en hun verworven competenties.

**toelichting:**

In veel organisaties zijn vrijwilligers de steunpilaar van de werking. Erkenning geven aan dat vrijwillig engagement gebeurt in de eerste plaats door de organisatie zelf. Onze aanbeveling aan de vrijwilligersorganisaties is om voluit te investeren in hun vrijwilligersbeleid (opleiding, coaching, groei...) en veel tijd en energie te besteden in de ondersteuning van elke vrijwilliger.



#### 4.2.7 Aanbeveling met betrekking tot jongerenonderzoek

<b>Betrek jonge vrijwilligers via een breed onderzoek bij het gesprek over talent- en competentiegericht werken en het erkennen ervan.</b>	
<b>aan wie</b>	Departement Cultuur Jeugd en Media
<b>thema</b>	Jeugdonderzoek
<b>vraagstelling</b>	<p>Uit de onderzoeksvragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hoe kunnen we als samenleving meer erkenning geven aan wat jonge vrijwilligers leren dankzij hun vrijwillig engagement (erkennen van verworven competenties en talenten)?</li> <li>2. Waar hebben kinderen en jongeren vandaag nood aan als het gaat over talenten en competenties? Wat willen de jonge vrijwilligers? Hoe zien zij dat zelf?</li> </ol>
<b>onderzoeksdata</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Input uit focusgroepen 2, 4 en 5 over motivatie en verwachtingen van jongeren.</li> <li>2. Input uit de jongerenbevragingen van dit onderzoek.</li> </ol>
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Onderzoek</li> </ol>
<b>concreet:</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kwalitatief onderzoek met een ruime bevraging bij zoveel mogelijk jonge vrijwilligers met zo divers mogelijke achtergronden (opleidingsniveau, leeftijd, gender, regio, organisatie, afkomst...) over een selectie uit de onderzoeksvragen van dit onderzoek. Met aanvullend vragen over hun motivering voor hun vrijwillig engagement, hun verwachtingen en wat zij wensen te leren door zich vrijwillig te engageren.</li> <li>2. Bekijk een uitbreiding naar een longitudinaal onderzoek, om de evolutie en impact van vrijwillig engagement bij jongeren te onderzoeken.</li> </ol>	
<b>toelichting:</b>	
<p>De jongerenbevraging in het kader van ons onderzoek bracht heel wat zaken aan het licht over ons onderzoeksthema. We bevelen daarom aan om een breed, wetenschappelijk en vergelijkend onderzoek te doen over wat de visie en mening van de jongeren daarover is.</p>	

#### 4.2.8 Aanbeveling met betrekking tot inclusief en drempelverlagend werken

Zet verder in op inclusief werken in de jeugdsector via projecten, opleidingen en sensibiliseren.	
<b>aan wie</b>	Departement Cultuur Jeugd en Media De Ambrassade De partnerorganisaties uit de jeugdsector
<b>thema</b>	Inclusief werken
<b>vraagstelling</b>	Uit de onderzoeksvragen: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Welke nood ervaren organisaties die met vrijwilligers werken om te kunnen omgaan met talenten en/of het herkennen, ontwikkelen en erkennen van competenties van hun jonge vrijwilligers? Wat zijn hierover de verwachtingen, de hiaten en de knelpunten?</li> </ol>
<b>onderzoeksdata</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Input uit focusgroepen 2 en 3 van dit onderzoek over uiteenlopende noden van jongeren met een migratieachtergrond en jongeren met een handicap.</li> <li>2. Input uit focusgroep 3 over kinderen en jongeren met een handicap die niet in het jeugdwerk terechtkunnen.</li> </ol>
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ondersteuningsbeleid</li> </ol>
<b>concreet:</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wegwerken van uitsluitingscriteria voor vrijwilligers zodat iedere jongere de mogelijkheid heeft zich vrijwillig te engageren.</li> <li>2. Doorgroeien mogelijk maken voor elke vrijwilliger, met aandacht voor haalbare vrijwilligerstaken en focus op talenten en competentieversterking.</li> <li>3. Competentieversterkende opleidingsmodules voorzien voor jonge vrijwilligers rond werken met kinderen en jongeren met een beperking.</li> <li>4. Opleidingsmodules voorzien voor organisaties die (willen) werken met co-animatoren.</li> </ol>	
<b>toelichting:</b>	
<p>In de focusgroepen en interviews van ons onderzoek ging het geregeld over gelijke kansen en mogelijkheden voor elke jongere om zich via vrijwilligerswerk te ontwikkelen. Zoiets vraagt om een inclusieve visie en aanpak, met aandacht voor toegankelijkheid, haalbaarheid en gelijke doorgroeikansen vanuit de talenten en competenties van de betrokken jongere.</p>	







Departement Cultuur, Jeugd en Media  
Arenbergstraat 9  
1000 Brussel  
[www.vlaanderen.be/cjm](http://www.vlaanderen.be/cjm)