

**Nederlandse samenvatting van het nationaal rapport(2009):**

## **Volunteering & Lifelong learning in Dutch higher education**

Auteurs van het originele engelstalige rapport:

Ruud Duvekot, Koen Muhlradt & Jan Minkhorst

Hogeschool INHolland - NOC\*NSF - Academie voor Sportkader

## **VALUE – Vrijwilligerswerk en Leven Lang Leren in Universiteiten in Europa**

In de huidige kennismaatschappij wordt informatie al gauw als achterhaald bestempeld. De kennisintensiteit groeit en werk- en leermethoden zijn gericht op het efficiënt en effectief verkrijgen van competenties. Leven lang leren is voor iedereen van toepassing. Men neemt voortdurend vaardigheden aan waarbij ook onbewust veel leermomenten plaatsvinden. De competenties die in formele of informele setting zijn opgedaan zijn van grote waarde voor de ontwikkeling van de persoonlijke en professionele vaardigheden. Onze kennismaatschappij dient zich dan ook meer te richten op de individuele leerprocessen waardoor het leven lang leren kan verschuiven van een *top-down* aanpak naar een *bottom-up* strategie waar het meer tot zijn recht komt.

De laatste jaren is de interesse voor het laten vastleggen van opgedane competenties in de vorm van een EVC-traject gegroeid binnen de vrijwilligerssector in Nederland. Het EVC-rapport is voor de vrijwilligers vooral interessant als toegang tot het hoger onderwijs. Aan de hand van een EVC-traject kunnen de opgedane competenties en vaardigheden volgens landelijke maatstaven gemeten en erkend worden door het hoger onderwijs. Het is een essentiële manier om de eigen competenties aan het bestaande systeem te conformeren. Middels het nationale rapport wordt de essentiële rol van EVC in de vrijwilligerssector aangetoond. Het rapport is tot stand gekomen in samenwerking tussen het EVC Centrum van de Hogeschool INHolland en de Academie voor Sportkader van NOC\*NSF.

### 1. Vrijwilligerssector in Nederland

Nederland heeft een inwonertal van 16,5 miljoen met de laagst gemeten werkloosheid in de Europese Unie. De vrijwilligerssector levert een belangrijke bijdrage aan de Nederlandse economie. In 2008 waren 5,3 miljoen burgers actief voor vrijwilligersorganisaties in Nederland. Uit onderzoek blijkt dankzij de maatschappelijke ontwikkelingen een toename van mensen die actief zijn in de vrijwilligerssector. Het werk wordt dan ook beschouwd als hobby of als een uiting om anderen helpen. Het grootst aantal vrijwilligers is tussen de 35 en 45 jaar oud en is actief binnen de sport, religieuze en educatieve sector. De sportsector telt het grootst aantal vrijwilligers.

### 2. Leren en werken in Nederland

De overgang van een industriële economie naar een kennismaatschappij gaat gepaard met een aantal aandachtgebieden zoals vergrijzing, de groei van burgers zonder startkwalificatie, de vraag naar hoog opgeleid personeel, de instroom van hoog opgeleide immigranten. De overgang maakt dat de problematiek op de

arbeidsmarkt niet op conventionele wijze kan worden opgelost maar de nadruk moet liggen op de doorontwikkeling van het personeel tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Het huidige onderwijssysteem is alleen gericht op de educatieve ontwikkeling van het basisonderwijs tot de afronding van het hoger onderwijs. Zonder zicht op de ontwikkeling na het afronden van het hoger onderwijs. Na de middelbare school kan de student doorstromen naar een educatieve vorm waarbij de nadruk ligt op het leren op de school(BOL) of leren in de praktijk(BBI) dat leren en werken combineert. Alleen in de BBL stroming wordt rekening gehouden met de in de praktijk opgedane competenties.

### 3. Vrijwilligersbeleid in Nederland

De overheid beschouwt het vrijwilligerswerk als een manier om de sociale verbanden in de samenleving tussen de mensen te versterken en speelt daarom een belangrijke rol bij het scheppen van voorwaarden voor de vrijwilligers in de Nederlandse samenleving maar er is geen sprake van een specifiek vrijwilligersbeleid voor provinciaal, gemeentelijk of lokaal niveau. Wel is er sprake van steun in de vorm van subsidies, trainingen, aantrekkelijke fiscale regelingen en samenwerking met koepelorganisaties om de vrijwilligerssector te verankeren in de Nederlandse samenleving. Ondanks de positieve ontwikkeling is de vraag naar professionele ondersteuning bij vrijwilligersorganisaties aanzienlijk gegroeid. Het bureaucratisch systeem biedt niet de mogelijkheid de diensten van de vrijwilligers te belonen in de vorm van een financiële vergoeding. Het is derhalve van belang de positie van de vrijwilliger verder te versterken door meerdere ministeries en lokale overheden bij dit proces te betrekken.

### 4. Leven Lang Leren in Nederland

Leven lang leren kan in letterlijk zin opgevat worden. De persoonlijke competenties worden altijd en overal verder ontwikkeld. Of dit nu thuis, op kantoor of als vrijwilliger gebeurt; men leert voortdurend bewust en onbewust. De onbewuste ontwikkeling wordt in het hedendaagse formele educatiesysteem onderbelicht. De nadruk moet dan ook verschuiven naar het individuele leerproces. Echter, de ontwikkelingen die zich buiten het systeem plaatsvinden zijn moeilijk te herkennen en te erkennen. Dit is alleen mogelijk als de waardering gekoppeld wordt aan het formele accreditatie systeem. EVC kan hiervoor fungeren als methodiek ter herkenning, waardering en erkenning van de opgedane competenties en vaardigheden in formele en informele leeromgevingen. Het EVC-traject kan aan de hand van een retrospectieve of formatieve aanpak uitgevoerd worden. Zie tabel 1 voor een schematische uiteenzetting van het EVC-traject.

**Tabel 2: EVC-totaal in 5 fasen en 10 stappen**

<b>EVC-fase</b>	<b>EVC-stap + vraag</b>	<b>Actie individu/organisatie</b>	<b>Bijdrage kennisinfrastructuur</b>
<b>I. Voorbereiden</b>	<b>1. bewustzijn</b> <i>welke noodzaak is er tot investeren in human capital of in jezelf?</i>	Formulering van de missie van de organisatie Inventarisatie personele knelpunten Besluit tot EVC-pilot	Informatiemateriaal EVC werkplekbezoek Employabilityscan Advisering over aanpak
	<b>2. leerdoelen bepalen</b> <i>welke leerdoelen zijn van belang voor individu en/of organisatie?</i>	Vaststellen ambities en leerdoelen Sterkte/zwakte-analyse individu/organisatie	Model voor sterkte/zwakte-analyse
<b>II. Herkennen</b>	<b>3. bepalen van organisatie- of persoonlijk profiel</b> <i>hoe bepaal je behoefte aan competenties van iemand of in de organisatie?</i>	opstellen functieprofielen spiegelen aan profielen vaststellen portfoliomodel	Format voor functie- of competentie profielen Portfoliomodel
	<b>4. retrospectie</b> <i>hoe verworven competenties te beschrijven en te documenteren?</i>	invullen van portfolio door kandidaten portfoliobegeleiding	Training portfoliobegeleiding

<b>III. Erkennen &amp; waarderen</b>	<b>5. standaardsetting</b> <i>wat is de gewenste beoordelingsstandaard?</i>	vaststellen standaard self-assessment overzicht loopbaankansen	advies (on line) tools algemeen loopbaanadvies
	<b>6. waardering</b> <i>hoe de beoordeling te waarderen?</i>	beoordeling van portfolio interne assessoren	training assessoren assessment, incl. opstellen advies certificerings- en/of loopbaankansen
	<b>7. erkenning</b> <i>hoe te erkennen?</i>	verzilveren certificeringskansen	begeleiden naar certificerende instantie
<b>IV. Ontwikkelen</b>	<b>8. prospectie</b> <i>Hoe een persoonlijk ontwikkelingsplan in te zetten (POP)?</i>	Uitwerken advies loopbaankansen in POP Afspraken over maatwerk	vervolgadvies Offerte voor maatwerk

	<b>9. werken aan POP's</b> <i>ontwikkelen/leren op maat</i>	uitvoeren POP	Leveren van maatwerk
<b>V. Implementatie</b>	<b>10. structurele implementatie</b> <i>evaluatie van pilot; hoe EVC structureel op te nemen in het organisatiebeleid of een persoonlijke aanpak?</i>	evaluatie EVC-pilot inbedden EVC in HRM, incl. financiering uitdragen (nieuwe) organisatiebeleid individu beheert portfolio	accreditatie assessoren (intern/extern) kwaliteitsborging EVC-procedure

## 5. Overheidssteun voor het EVC

De laatste jaren is vanuit de overheid sprake van een sterke trend om de uitvoering van het EVC-traject te stimuleren en kwaliteit te waarborgen. De samenwerking tussen de overheid en arbeidsmarktgerichte organisaties, de ontwikkeling van een landelijk kwaliteitscode en het vestigen van EVC centra in meerdere steden is dan ook een positieve vooruitgang. De vorming van het ECTS-systeem maakt dat het ervaringscertificaat ook op Europees niveau gebruikt kan worden ter bevordering van de economische ontwikkeling en sociale cohesie.

## 6. Casestudie Hidden Talents

De Nederlandse universiteiten die openstaan voor het gebruik van het ervaringscertificaat als intake-instrument erkennen de werkervaring die is opgedaan in de vrijwilligerssector. Op deze wijze kunnen de verkregen competenties omgezet worden in harde ECTS punten. Uit de praktijk blijkt dat het aantal vrijstellingen niet toenemen omdat het moeilijk blijft de vertaalslag te maken van de opgedane leerervaringen naar de opleidingsstandaarden. Echter, de ontwikkeling na het behalen van het ervaringscertificaat van vrijwilligers tonen aan dat de investering in leven lang leren in deze sector van belang blijft. Een goed voorbeeld hiervan is de casestudie *Hidden Talents*. Dit project toont aan dat EVC een goede methodiek is om werklozen zonder startkwalificaties te stimuleren zichzelf te ontwikkelen en doelen te creëren. Dit project is gericht op kansarme volwassenen vanaf 23 jaar oud zonder afgerond basisonderwijs. Om toch deel te nemen aan de arbeidsmarkt of een studie te starten hebben deze mensen onder begeleiding een EVC-traject gevolgd. Het resultaat was een afgerond EVC-traject voor 64 kandidaten met toegewezen vrijstellingen. Het ervaringscertificaat was een stimulans om een opleiding te volgen en, gezien de vrijstellingen, binnen korte termijn af te ronden. De opgedane kennis en competenties in informele leeromgevingen zijn van grote meerwaarde geweest in de verdere ontwikkeling van deze groep mensen op professioneel gebied.

## 7. Conclusie

De positieve ontwikkeling in het toenemende gebruik van het EVC-methodiek in de vrijwilligerssector uit zich in de erkenning en toepassing van de opgedane kennis en vaardigheden om verdere ontplooiing te stimuleren en waar te maken. Middels de samenwerking tussen universiteiten en vrijwilligersorganisaties kunnen vrijwilligers in aanmerking komen voor vrijstellingen en hebben de vrijwilligersorganisaties hun leden meer te bieden, dat leidt tot de werving van nieuwe leden. Echter, de bewustwording van het leven lang leren moet op nationaal niveau, gesteund door de overheid, vergroot worden om opgedane vaardigheden en competenties meer uit te putten. Zowel werkgevers als universiteiten dienen meer open te staan voor informele leerresultaten en in te zien dat ook geleerd kan worden buiten een werkplaats of klaslokaal.

**Deze samenvatting is geschreven door Inssaf Ben Nassar, research medewerker EVC Centrum INHolland. Het volledige rapport is in het Engels te downloaden op [www.valuenetwork.org.uk](http://www.valuenetwork.org.uk).**