

24/02/2021

• *Nieuws*

## VRIJWILLIGERSWERK VERSTERKT COMPETENTIES, LOOPBANEN, SOCIAAL KAPITAAL, INNOVATIE...

*Tekst: Timothy Vermeir*

Vrijwilligerswerk door werknemers is meer dan een uiting van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Net zo goed is het onderdeel van een leertraject, toont professor Peggy De Prins (AMS) aan. Op vraag van YAR Vlaanderen ging ze op zoek naar wat een werknemer nu precies allemaal leert als vrijwilliger.



YAR Vlaanderen ondersteunt jongeren met een complexe problematiek en jongeren met een combinatie van verschillende problemen in verschillende levensdomeinen. Dat gebeurt onder meer door een intensieve coaching door vrijwilligers, die op hun beurt intensieve begeleiding krijgen.

**Peggy De Prins** (Antwerp Management School – [LinkedIn-profiel](#)) ging met heel wat vrijwilligers in gesprek, vooral in focusgroepen, om zicht te krijgen op wat vrijwilligers leren. Ze was ook nieuwsgierig naar de transfereerbaarheid van competenties: kon de vrijwilliger ook op het werk toepassen wat hij bij YAR had geleerd?

**Peggy De Prins (Antwerp Management School):** *“Organisaties met een innovatieve kijk op loopbanen, kunnen heel sterk gebaat zijn bij vrijwilligerswerk als toegangspoort tot een meer dynamische loopbaan.”*  
© Hendrik De Schrijver

## Doen is het nieuwe leren

Onze kijk op leren is – gelukkig maar – geëvolueerd. Niet langer gaat het alleen over schoolbanken en vaktechnische opleidingen. “Ik ben bijzonder blij dat er meer en meer sprake is van de lerende samenleving, de lerende organisatie”, zegt De Prins. “Doen is het nieuwe leren, zeggen we. We slagen er ook in de goesting in levenslang leren aan te wakkeren. We zien vandaag veel meer dat leren iets positiefs is, én dat het ook gaat over soft skills.”

Toch is het niet allemaal rozegeur en maneschijn, vervolgt ze. Immers: cijfers tonen aan dat we ondanks de *mindshift* nog steeds té weinig leren. “Het aandeel mensen dat de afgelopen maanden effectief aan de slag is gegaan om te leren, is zo’n tien procent. Dat is een bedroevend laag percentage. Bovendien blijkt uit onderzoek van onze onderzoeksgroep, *Next Generation Work*, dat zo’n 24 procent van onze werkende populatie een erg kwetsbare groep vormt. Zij voelen zich meer dan gemiddeld ‘obsoleet’: ze hebben het gevoel niet meer mee te zijn, schatten hun inzetbaarheid buiten de huidige job heel laag in. Zij ervaren erg weinig ondersteuning en nemen ook zelf weinig initiatief. Er is dus duidelijk nog een lange weg af te leggen naar de lerende samenleving of de lerende organisatie waarover we het al twintig jaar hebben.”

## Vrijwilliger op zoek naar win-win

Net zoals dat voor leren het geval is, veranderde ook ons beeld van vrijwilligerswerk. De klassieke trouwe, waardengedreven vrijwilligers zijn er nog steeds, maar zij krijgen vandaag het gezelschap van de ‘nieuwe’ vrijwilliger. Vaak is diens engagement korter en wil hij of zij taken die passen bij de eigen interesses en ambities. Deze vrijwilliger neemt niet zomaar elke taak op zich, maar denkt na over de win-win.

Peggy De Prins: “Onderzoek naar de belangrijkste motieven voor hedendaagse vrijwilligers toont dat ‘iets teruggeven aan de samenleving’ nog steeds op nummer één staat, maar de leerbehoefte volgt op plaats twee. Vrijwilligers willen zich vandaag inzetten voor iets waarin ze geloven, maar doen dat heel duidelijk ook met als einddoel om nieuwe dingen te doen, nieuwe mensen te leren kennen.”

## Competentieversterker

Die hedendaagse vrijwilligers hebben ook een punt, blijkt uit onderzoek. Vrijwilligerswerk ís een ongelooflijke competentieversterker. Omdat het niet ‘in de klas’ gebeurt, maar in de praktijk, is het leereffect heel hoog.

***“Wat u leert als vrijwilliger, kan u toepassen als professional.”***

Hoe zit dat bij YAR Vlaanderen? Enerzijds leren vrijwilligers er omgaan met de doelgroep van kwetsbare jongeren. Het gaat dan over actief en empathisch luisteren zonder oordelen, maar ook zelfmanagement stimuleren en de jongeren tot eigen acties laten komen, helder informeren en afspraken maken, en het emotioneel ondersteunen.

Anderzijds zijn er ook competenties die veeleer gaan om het omgaan met het eigen functioneren. Peggy De Prins noemt zelfontwikkeling, persoonlijke groei, het maken van eigen keuzes, conflictbeheersing, emotiemanagement.

## Sociaal kapitaal

Belangrijk is dat het onderzoek aantoont dat de competenties die men als vrijwilliger opdoet, transfereerbaar zijn naar de professionele context. Met andere woorden: wat u leert als vrijwilliger, kan u toepassen als

professional. “Er waren voorbeelden van vrijwilligers die zich gesterkt voelen in hun *people management*, in hun relatie als coach met klanten, patiënten, collega’s. Heel concreet waren er mensen die dankzij het actief leren luisteren anders in een professionele vergadering zitten, waardoor de kwaliteit van de vergadering verhoogt”, illustreert De Prins.

Vrijwilligerswerk verhoogt niet alleen competenties en vaardigheden, het is ook een loopbaanversterker, zoals eerder onderzoek aan de UGent al aantoonde.

Peggy De Prins: “En tenslotte verhoogt het ook het sociaal kapitaal. De vrijwilliger komt in een ander milieu, leert heel verschillende mensen kennen, zowel collega vrijwilligers als – in het geval van YAR – de jongeren waarmee men werkt.”

Klinkt allemaal erg aantrekkelijk: medewerkers als vrijwilliger laten werken in het kader van hun leertraject. Maar zijn er ook hindernissen en valkuilen? Ja, zegt Peggy De Prins. “Vrijwilligerswerk is niet voor iedereen weggelegd. Werknemer en werkgever moeten kijken wanneer het moment rijp is om hiermee te starten. Wanneer zien beiden daarin de win-win, en in welke context zijn er andere manieren van leren misschien meer opportuun dan deze?”

## **Leercultuur stimuleren**

Verplaatsen we ons naar het standpunt van de werkgever, dan ziet Peggy De Prins ook daar een mindshift. Diplomacultuur, verticale loopbanen, focus op formele vaktechnische opleidingen... maken plaats voor een modernere kijk. “Organisaties denken na over hoe ze een leercultuur kunnen stimuleren, zorgen ervoor dat naast de verticale loopbaan ruimte is voor een meer dynamische loopbaan. Er is veel meer oog voor de behoeften van organisatie én individu.”

“Dergelijke organisaties met een innovatieve kijk op loopbanen, kunnen heel sterk gebaat zijn bij vrijwilligerswerk als toegangspoort tot een meer dynamische loopbaan”, vervolgt De Prins. “Vrijwilligerswerk is een innovatieversterker, leren we uit dit onderzoek. Het is ook een duurzaamheidsversterker: het vrijwilligerswerk is een concrete hefboom om het maatschappelijk verantwoord ondernemen ‘handen en voeten’ te geven, omdat concreet te maken.”

Ook hier waarschuwt De Prins voor valkuilen en hindernissen. Bepaalde bedrijven zijn er nog niet klaar voor vrijwilligerswerk als deel van het opleidingstraject te zien, en zullen vrijwilligerswerk nog volledig tot de privésfeer rekenen.”

Haar conclusie? Als het over YAR gaat, is duidelijk dat vrijwilligerswerk daar bijdraagt tot de coachingcompetenties van medewerkers. Dat wat men leert bij kwetsbare jongeren makkelijk transfereert naar de werkvloer, sterkt haar in de overtuiging dat het tijd is de rigide hokjes ‘leren’, ‘leven’ en ‘werken’ te doorbreken. Via vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld.