
Vrijwilligerswerk en EVC: meerwaarde of gewoon meer-werk

De Erkenning van Verworven Competenties (EVC) is momenteel aan de orde van de dag, zowel bij onderwijsmilieus, bij arbeidsmarktactoren als bij human resources professionelen. Elk van deze groepen ziet in de toepassing van dit instrument enig nut binnen het eigen professionele domein. Elke groep heeft een eigen visie op het nut, de waarde, het toepassingsbereik en de te volgen methodiek voor EVC en heeft ook een set van bezwaren en pijnpunten voor wat het gebruik van EVC betreft. Wat is dus nieuw op de wereld?

Maar EVC is ook beleidsmatig van belang. Het vormt immers een bouwsteen van de transitionele arbeidsmarkt. In zo'n arbeidsmarktmodel komt het er immers op aan om transitie tussen de verschillende domeinen werk – zorg – vorming – inactiviteit – pensioen te faciliteren. Dit houdt onder meer in dat opgedane competenties in de ene activiteitsfeer kunnen gevaloriseerd worden in een andere sfeer.

Wat is EVC eigenlijk?

EVC staat voor de erkenning van verworven competenties. EVC richt zich dus op het herkennen, waarderen en certificeren van de competenties die iemand zich heeft eigen gemaakt, onafhankelijk van het feit waar, hoe of wanneer dit is geleerd. Het is bedoeld om te waarderen, verder te bouwen op de reeds aanwezige competenties. EVC kan dus in de eerste plaats mensen stimuleren om het heft in eigen handen te nemen voor wat hun verdere ontwikkeling betreft.

De essentie van het EVC-verhaal is het management van competenties ten behoeve van de brede

ontwikkeling van een persoon – een competentie is een cluster van vaardigheden, kennis, attitudes, inzichten en persoonlijke eigenschappen die in een specifiek handelen in een bepaalde context zichtbaar worden. De specifieke toepassingsmodaliteiten, de specifieke doelstelling waartoe EVC gebruikt wordt, maken het verhaal ingewikkelder. Dan krijgt men namelijk te maken met onder meer het ontwikkelen van instrumenten zoals portfolio's, standaarden voor beoordeling, kwaliteitswaarborging voor beoordelingsorganisaties, de noodzaak aan een kwalificatiestructuur waarbinnen ook EVC zijn plaats krijgt. Andere uitdagingen zijn het precies operationaliseren van competenties, het objectief en betrouwbaar kunnen beoordelen ervan, het nauwgezet

kunnen inschatten wat dit dan betekent in het kader van een beroepsuitoefening of een beroepsopleiding. Ook krijgt men dan te maken met systeemkoppelingen: hoe bijvoorbeeld kunnen de competenties opgedaan in scouting hun betekenis krijgen op de arbeidsmarkt? En het lastigste gevolg is wellicht de zeer diverse set van waardeoordelen die elk domein erop nahoudt, wat kan leiden tot heftige argumentatie.

EVC: een hype?

Nieuw is niet het denken in competenties, noch het gebruik ervan in professionele situaties. Nieuw is

de gedifferentieerde benadering van EVC: iedereen heeft eigen talenten die in verschillende situaties tot bloei komen, individuele leersituaties dus. De persoon zelf is geen detail in een opleidings- of bestuursproces meer. De persoon heeft een zeer eigen waarde waarbij stimulerende coaching past. EVC is in de eerste plaats een waarderend middel voor de persoon zelf, waarbij het opnemen van verantwoordelijkheid voor de professionele en maatschappelijke toekomst een resultante kan zijn. Nieuw is wellicht het functionele gebruik van dit concept als sturingsmiddel voor de uitbouw van een loopbaan of voor de oriëntering naar de arbeidsmarkt van werkzoekenden. Het gebruik ervan in reële situaties geeft uiteindelijk meerwaarde aan de methode en zal maken dat het meer is dan een voetnoot in het handboek van het mensmanagement van de 21ste eeuw.

EVC en de transitionele arbeidsmarkt

Het concept van de transitionele arbeidsmarkt sluit nauw aan bij dat van de actieve welvaartsstaat. In dergelijk 'Staatsmodel' wordt de nadruk gelegd op het activeren van mensen. Zij moeten de kans krijgen om zich volwaardig te ontplooiën in de samenleving en op de arbeidsmarkt. De transitionele arbeidsmarkt is daartoe een voorwaarde. Deze arbeidsmarkt wil immers de transitie, de overgangen tussen de verschillende domeinen (werk – zorg en vrije tijd – werkloosheid en inactiviteit – onderwijs en vorming – pensioen) op een soepele en warme manier faciliteren zodat meer mensen beter en op maat kunnen werken en leven. Ook het Vlaams Regeerakkoord 2004-2009 verbindt nadrukkelijk de transitionele arbeidsmarkt met de actieve welvaartsstaat: "deze aanpak houdt ook in dat het arbeidsmarktbeleid soepele en warme overgangen mogelijk maakt tussen gezin en werk, leren en werk, en inactiviteit en werk. We werken aan een loopbaanbeleid waarbij de ontwikkeling van de talenten van werknemers centraal staat en verworven competenties ook op de arbeidsmarkt gevaloriseerd worden. Op die wijze zal het Vlaams beleid ook bijdragen tot meer mobiliteit op de arbeidsmarkt. In een inclusief Vlaanderen verwachten we van iedereen op actieve leeftijd dat hij of zij, binnen zijn of haar mogelijkheden ook bijdraagt tot de verbetering van het welzijn van alle Vlamingen. Hij of zij kan dit doen door het opnemen van betaalde ar-

beid, door het verrichten van sociaal nuttige onbetaalde arbeid, door te studeren of een opleiding te volgen. Stilzitten en wachten is geen sociaal alternatief."

Binnen zo'n benadering waarin de transitionele arbeidsmarkt geïntegreerd wordt in het concept van de actieve welvaartsstaat, speelt EVC een nadrukkelijke rol. EVC zorgt er immers voor dat competenties die opgedaan zijn in het ene activiteiten-domein ook gevaloriseerd worden in een ander activiteiten-domein. Zo kunnen competenties die verbonden zijn aan de uitoefening van vrijwilligersactiviteiten, zowel in een heteronome als een autonome levenscontext meege dragen worden naar de arbeidssfeer. Het belang hiervan kan niet genoeg onderstreept worden en dit niet zozeer vanuit doelmatigheidsoverwegingen (bijvoorbeeld hoe kan EVC opleidingstrajecten inkorten, hoe kunnen wervings- en selectieprocedures geoptimaliseerd worden, ...) maar wel vanuit de noodzaak om tot een integraal (levens)loopbaanbeleid te komen. Zo'n beleid veronderstelt dat het concept van de transitionele arbeidsmarkt op 'macro-niveau' ook vertaald wordt naar een transitioneel loopbaanmodel op 'micro-niveau'. In zo'n model moeten de competenties die men nodig heeft en verwerft in de diverse levenscontexten (ontplooiing – werk – samenleving – gezin) mekaar versterken. De competentieopbouw via de wederzijdse versterking van leer-, beroepsuitoefenings-, burgerschaps- en sociale competenties verbonden aan de vermelde levenscontexten, moet leiden naar een levensloopbaanbenadering die mens, maatschappij en (arbeids)markt ten goede komt. Aldus slaat EVC de brug tussen deze verschillende invalshoeken van het maatschappelijk activiteitspectrum rondom het individu. EVC faciliteert dan zowel de transitionele loopbaan als de transitionele arbeidsmarkt en draagt zo bij tot de uitbouw van de actieve welvaartsstaat.

EVC in Vlaanderen

In Vlaanderen onderscheidt men momenteel ruwweg twee toepassingen van EVC:

- EVC in het kader van de 'titel van beroepsbekwaamheid', die als doelstelling heeft de competenties van een persoon, die niet via de klassieke leerweg verworven zijn, te herkennen, eventu-

eel te beoordelen en via een door de Vlaamse overheid uitgegeven 'titel van beroepsbekwaamheid' te erkennen. Deze competenties zijn steeds verbonden aan een specifiek beroep. Indien na toetsing geconstateerd wordt dat niet alle voor het beroep vereiste competenties aanwezig zijn, dan wordt steeds een advies gegeven aan de aanvrager van een titel over het verder te volgen ontwikkelingspad. In deze vorm is EVC een alternatieve route voor erkenning van competenties naast erkende studiebewijzen en biedt, wegens de koppeling ervan aan een persoonsgericht advies, toch een ontwikkelingsdimensie. De standaarden of succescriteria waaraan de bekwaamheid om een beroep uit te oefenen wordt getoetst, worden ontwikkeld en gevalideerd door de sociale partners, de sectorspecialisten van het beroep zelf. Per beroep wordt aldus één standaard als norm voor Vlaanderen aanvaard. Het draagvlak voor erkenning van de titel op de arbeidsmarkt is hiermee tevens een feit. Dit instrument van de Vlaamse overheid zal pas eind 2005 als effectieve dienstverlening op de markt worden gezet.

- Formatief EVC heeft vooral een activerende doelstelling. Het is in de eerste plaats gericht op het stimuleren van verder leren via de meest functionele en zo mogelijk verkorte weg. In het hoger onderwijs biedt het flexibiliseringsdecreet daartoe een referentiekader voor toepassing (vrijstellingsbeleid). EVC kan hier gezien worden als een pas in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Een verdere koppeling aan de arbeidsmarkt, aan de ontwikkeling van een professionele loopbaan, of een trefzekere arbeidsmarkttoeleiding voor werkzoekenden is tevens een afgeleide doelstelling hiervan.

Het Europese beleid

Ook op Europees vlak is al een tijdlang heel wat belangstelling te bespeuren voor EVC-toepassing. Dit heeft te maken met aan aantal beleidsmatige doelen, zoals:

- *Levenslang (en -breed) Leren*: nadruk wordt gelegd zowel op de noodzaak van continu leren in het professionele domein – inzetbaar blijven – als op de maatschappelijke doelstelling ervan: bijblijven met de maatschappelijke evolutie. Het (h)erkennen van competenties is hierin natuur-

lijk een functioneel instrument om een maatgericht leerpad uit te tekenen;

- het *inburgerings- en diversiteitsbeleid*: zo hebben nieuwkomers dikwijls weinig of geen formele vorming genoten en kan een EVC-procedure toch de competenties die de persoon door ervaring heeft verworven, meenemen, hetgeen in vele gevallen tot een verkort leerpad kan leiden;
- het *jeugdbeleid*: ook het informeel/nonformeel leren leidt tot competenties waarop vanuit het formele leercircuit kan ingespeeld worden;
- het *bevorderen van de arbeidsmarktmobiliteit op Europees niveau*: indien competenties op Europees niveau op een vergelijkbare manier kunnen (h)erkend, beoordeeld en gekoppeld worden aan functies of vacatures, dan helpt dit uiteraard de functie-instroom en -wissel vooruit.

EVC in het vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is de onderstroom van het economisch proces. Voor de goede werking van een maatschappij is het een noodzaak.

Vrijwilligers doen in hun werk een veelheid aan kennis, vaardigheden, 'savoir faire' op. Het is dus een maatschappelijke leerplek bij uitstek. Ook bij de vrijwilligers zelf is de motivatie voor het leren van nieuwe vaardigheden in een nieuwe omgeving terug te vinden. Meer en meer vindt men trouwens in cv's ook een analyse terug van de vaardigheden die men als vrijwilliger heeft verworven, en terecht. Waarom geen stap verder gaan in een poging om deze vaardigheden zichtbaarder te maken en er de waarde aan te geven die zij maatschappelijk verdienen? Principieel gesteld lijkt iedereen hiermee akkoord te gaan, de terughoudendheid begint echter bij de concretisering van de 'utiliteit' ervan. Hoever te gaan hiermee? In wiens belang? Wat zijn de gevolgen voor het vrijwilligerswerk? Willen de vrijwilligers dit zelf?

EVC, mits professioneel toegepast, kan voor verschillende partijen voordeel inhouden. Het kan de vrijwilligersorganisatie aantrekkelijk maken voor *vrijwilligers* die als motief voor dit werk ook de leerkans ervan appreciëren. In dit verband kan gedacht worden aan jongere vrijwilligers of inactieven die via deze weg een (her)intrede op de arbeidsmarkt voorbereiden. *De vrijwilligersorganisa-*

tie zelf krijgt meer inzicht in de kwaliteiten en competenties van haar vrijwilligers; zeker in het geval van dienstverlenende organisaties is dit een zeer nuttige basis om een gericht opleidingsplan of coachingsfaciliteit voor de ontwikkeling van de medewerkers in te richten. De kwaliteit van de dienstverlening is hiervan afhankelijk, de juiste inzet van vrijwilligers een resultante. Via EVC kan de waarde van het *vrijwilligerswerk* voor de samenleving en haar verschillende subsystemen zichtbaarder worden. Werk als vrijwilliger wordt door de 'harde wereld' nog wel eens bekeken als 'randwerk', als je wat teveel vrije tijd hebt of als je niet al te ambitieus bent. Het zichtbaar maken van compe-

tenties of het gebruik van een EVC-procedure als ondersteuning van een actieve loopbaanvorming, zet de professionaliteit van dit werk duidelijker op de kaart. Voor de groep van *professionele begeleiders* (leerkrachten, arbeidsbemiddelaars, loopbaanbegeleiders, outplacementconsulenten) is vrijwilligerswerk een mogelijk aangrijpingspunt voor verdere (her)oriëntatie in het beroepsleven. Zijn vanuit de vrijwilligerservaring de competenties reeds omschreven, dan heeft de vrijwilliger reeds de kans gehad om te reflecteren over zijn competenties en de verdere ontwikkeling ervan. Op die manier kan makkelijker een voortgang worden gemaakt.

Ontwikkelingsgericht gebruik van EVC in Nederland: de Praktijkschool EVC¹

Binnen de praktijkstage EVC loopt men een praktijkstage bij een organisatie uit het vrijwilligersveld. Binnen deze stage worden de competenties van de deelnemer met een EVC-certificaat gewaardeerd. Dit certificaat wordt nadien gebruikt voor toegang tot verdere opleiding (verkort leertraject), of bij het zoeken naar een job waarin gelijkaardige competenties worden gevraagd als diegene die men in de stagecontext heeft bewezen te bezitten.

Ook hier is het toepassen van EVC binnen het vrijwilligerswerk nieuw, maar men ziet het als een unieke kans om interesse te ontwikkelen voor vrijwilligerswerk bij de stagelopers en hen tevens te ondersteunen in hun zoektocht naar regulier werk na de stage. Ook voor de vrijwilligersorganisatie waarbinnen de werkstage verloopt, levert dit een winstsituatie op en dit niet alleen in maatschappelijke zin. EVC is een stimulerende methodiek om met mensen te werken. Het waarderende aan deze methodiek is dat zowel vrijwilliger als organisatie samen competenties en vaardigheden ontdekken, zichtbaar maken en benoemen in een praktijksituatie. De organisatie wint op het vlak van personeelsbeleid, men leert op een functionele manier om mensen te werven, te ontwikkelen en hun motivatie en groeikracht te behouden. Wanneer de stagelopers nadien regulier werk hebben gevonden, blijven zij hun interesse voor vrijwilligerswerk behouden. In een latere levensfase kan dit 'goede gevoel' opnieuw opduiken en grijpt men makkelijker terug naar een vrijwilligersjob.

Praktische aspecten van de Praktijkschool vrijwilligerswerk

De praktijkstage duurt gemiddeld zes maanden, maximaal twintig uur per week. De deelnemers krijgen begeleiding van ervaren trajectbegeleiders van de Vrijwilligerscentrale. Ook bij de stageorganisatie wordt een begeleider aangesteld. Tijdens de intakefase wordt door de stageloper en -begeleider gezamenlijk gereflecteerd over de competenties: ze worden benoemd en vastgelegd. Tijdens de stage worden deze competenties zichtbaar, doorvoeld, geoefend en uitgebreid. Er wordt zeer praktijkgericht gewerkt met praktische opdrachten waarmee iemand kan laten zien wat hij/zij kan. Het is duidelijk dat deze werkopdrachten een gedegen voorbereiding kunnen zijn voor een reguliere werksituatie. De succescriteria, nodig bij de jobuitvoering in een betaalde werksituatie zoals het werktempo, de zelfcontrole op de kwaliteit van het werk en dergelijke, worden bewust geobserveerd. Na een maand is er een voortgangsgesprek tussen de stagedeelnemer en beide begeleiders. Vervolgens wordt tweemaandelijks een voortgangsgesprek gehouden. Deze gesprekken gebeuren aan de hand van een eenvoudig te gebruiken competentie lijst. De competentie lijst biedt structuur en houvast bij het markeren van de ontwikkeling van de stageloper. Na een goed verloop van de stage krijgt de deelnemer een certificaat als Erkenning van Verworven Competenties. Het geeft aan dat men functiebekwaam is voor betaald werk in een van de sectoren zorg, horeca, catering, administratie, detailhandel, afhankelijk uiteraard van de specifieke stageplaats.

Specifieke voordelen van de toepassing van EVC-procedures hangen vast aan de combinatie van de doelstelling waartoe EVC wordt ingezet en de mate waarin de standaarden van de competenties aansluiten op die van andere systemen, met andere woorden de mate waarin de meetlat die men gebruikt gestandaardiseerd is op een hoger niveau. Qua doelstelling kan men grosso modo twee dimensies onderscheiden:

- EVC gericht op certificering;
- EVC vooral gericht op de ondersteuning van het proces van persoonlijke ontwikkeling, dan wel loopbaanontwikkeling.

Voor het vrijwilligerswerk lijkt het eerder voor de hand te liggen om in de eerste plaats te denken aan een persoonsgerichte, reflecterende toepassing; een groeiproces voor de vrijwilliger zelf. Het eventueel gebruik van een gestructureerd portfolio – dat overigens de eigendom blijft van de persoon zelf – kan in een andere context, een sollicitatie bijvoorbeeld, een nuttig instrument blijken. Geijkte beoordelingsstandaarden komen hier dus niet aan bod.

Een meer gestuurde, onderwijs- of arbeidsmarktgerichte toepassing waarin civiel effect wordt gezocht door bijvoorbeeld vrijstelling van bepaalde leermodules voor beroepsscholing of het certificeren van competenties in relatie tot een beroep, is een stap verder. Het schijnt een utiliteit te geven aan het vrijwilligerswerk die niet direct aansluit bij het gangbare denken over de wezenlijke aard van dit werk. De wenselijkheid ervan dient nog verder afgetoetst, de voor- en nadelen ervan zorgvuldig afgewogen. Een praktijkvoorbeeld van deze laatste toepassingsmodaliteit is opgenomen in het kader: 'Praktijkschool EVC'.

Wat leren we uit het pilootproject Vrijwilligers-bestuursleden?²

Het doel van dit project was het opstellen van een standaardlijst voor sleutelcompetenties die bestuursleden-vrijwilligers door hun taken kunnen verwerven. Verder werd een methodiek ontwikkeld die aan de vrijwilligers zelf toelaat een persoonlijk portfolio op te maken.

Interessant aan dit pilootproject is dat ook naar de mening van verschillende deelgroepen – vrijwilli-

gers, organisaties, koepels, relevante derden uit andere maatschappelijke domeinen – werd gevraagd omtrent de toepassing van EVC in het vrijwilligerswerk. Hiermee werd het debat over de toepassing van EVC in het vrijwilligersdomein aangezwengeld, waardoor binnen het domein zelf gereflecteerd wordt over de voor- en nadelen van een EVC-proces. Een breed debat is trouwens een uitstekend uitgangspunt om innovatieprocessen binnen een organisatie voldoende draagvlak te geven. Naast positieve opmerkingen over de toepassing van EVC, werden uiteraard ook de nodige kritische kanttekeningen gemaakt. Een greep uit de standpunten:

- over het algemeen was men het erover eens dat er wel degelijk *leeropportuniteiten* geboden worden bij het vrijwilligerswerk, maar dan vooral op het vlak van sleutelvaardigheden en intermenselijke vaardigheden;
- het standpunt over het *formeel erkennen van het leereffect* van vrijwilligerswerk: de meerderheid van de bevrageden vindt dit toch een brug te ver. Er is niet echt behoefte aan en kan bedreigingen inhouden voor het vrijwilligerswerk op zich. Men denkt bijvoorbeeld aan het niet gewenste labelen van vrijwilligers en organisaties, een mogelijke wijziging qua motieven tot participatie aan vrijwilligerswerk, de introductie van zware instrumenten met weinig meerwaarde;
- wat de *doelstelling van EVC* betreft, was de meerderheid van de bevrageden het erover eens dat deze in de eerste plaats in functie van de vrijwilliger zelf moet gezocht worden. Vrijwilligers beoordelen zichzelf op basis van een set van competenties en kunnen aldus voor zichzelf ontwikkelingsdoelen formuleren (voorzichtige aanmaak van een portfolio dus);
- *beoordeling en certificering van competenties*: een externe beoordeling op vraag van de vrijwilliger ziet men vooral in functie van een civiel effect. Dit effect leidt mogelijks naar een verkort leerpad, dan wel naar een verstevigde positie op de arbeidsmarkt. Dit laatste beschouwt men als een duidelijk voordeel voor zwakkere doelgroepen en als een opstap naar een (vooral technische) job;
- *de praktische uitvoering* van een EVC-procedure hangt uiteraard samen met de beoogde doelstelling ervan. Het nastreven van een civiel effect buiten het vrijwilligersdomein betekent in ieder geval het ter beschikking hebben van standaarden die ruimer geldend zijn, waaraan de compe-

tenties met een zekere garantie voor objectiviteit en betrouwbaarheid kunnen afgetoetst worden. Daarvoor zijn vrij harde assessmentmethodes nodig en ook een systeem van kwaliteitswaarborging. Men zegt hiermee dus feitelijk dat de methodes en het systeem in wezen buiten het vrijwilligerswerk zullen liggen. Controle over de toepassing zal aldus in verschillende handen liggen, hetgeen momenteel eerder als een bedreiging wordt aangevoeld.

Het vrijwilligersdomein zelf is eerder geneigd om een lichtvoetige toepassing van EVC voor te staan met als aangrijpingspunt de bewustmaking en ontwikkeling van de vrijwilliger zelf. Kenmerkend is dan ook de vrije keuze van de vrijwilliger om zich aan een dergelijke procedure te onderwerpen. Qua instrumenten is men niet geneigd om naar 'harde' beoordelingsproeven te grijpen, doch eerder naar zelfbeoordelingsinstrumenten, eventueel een persoonlijk portfolio. Dat kan een attest opleveren dat waarde heeft binnen het vrijwilligerswerk zelf en aldus ook binnen het eigen vrijwilligersbeleid (juiste plaatsing en ontwikkeling van de vrijwilliger).

Conclusie

Het maatschappelijke domein van het vrijwilligerswerk heeft zeer eigen kenmerken en kan niet bestuurd worden als een economisch systeem. Het is zeer divers, bevat een ongelooflijke variëteit aan functies, specialiteiten, werkculturen, doelstellingen, processen en organisatiestructuren. Het heeft alle kenmerken van een menselijke broedplaats, doch valt niet onder één organisatietyologie te vatten.³ Men kan dus niet zomaar een algemeen systeem, specifiek hier voor EVC, voor implementatie voorstellen, waarvan de functionele doelstellingen zich dikwijls buiten het eigen domein situeren. Bovenal ligt het initiatief tot actie en beslissing in de eerste plaats bij de organisaties zelf. De toepassing van EVC-processen in dit domein valt dus genuanceerd te bekijken en er kan pas tot een haalbaar en gedragen systeem besloten worden waarin de toepassing van EVC zijn plaats vindt, als een aantal keuzes in consensus zijn gemaakt.

De vragen die in functie van een praktische en haalbare toepassing van EVC in het vrijwilligerswerk moeten beantwoord worden, zijn:

- wat is de doelstelling die we met EVC willen bereiken?
- om welke vrijwilligers en om welke functies gaat het?
- hoe kan dit vertaald worden in een EVC-systeem? Wordt het een geheel eigen systeem of zal er best aangesloten worden bij het systeem van onderwijs?
- wat zijn de voorwaarden om er een goede werking aan te geven?
- wat zijn tenslotte de kosten en de baten ervan voor de verschillende partijen?
- hoe kan dit systeem op een haalbare manier worden ingevoerd?

Mireille Gillebeert

Fons Leroy

Kabinet van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming

Noten

1. Het project praktijkschool EVC is een samenwerking van de vrijwilligerscentrale Utrecht, samen met het centrum BOA, een loopbaancentrum voor werkzoekende vrouwen en meisjes, het betreft voornamelijk niet- of laaggeschoolde vrouwen.
2. Eindrapport DIVA-project "EVC voor Bestuursvrijwilligers. Een procedure voor bestuursvrijwilligers binnen lokale groepen van verenigingen in het Maatschappelijk Middenveld: een stap vooruit of een stap te ver?"
3. Zie bijvoorbeeld de classificatie van Handy over vrijwilligerswerk:
 - Zelforganisaties: mensen organiseren zich rond een bepaald belang of een gedeelde interesse; de organisaties zijn getypeerd door weinig structuur en een grote directe betrokkenheid van de leden (lokale sportvereniging);
 - Dienstverlenende organisaties: vooral hulpverlening; een aantal personeelsinstrumenten zoals screening bij intrede, ondersteuning van de dienstverlener via opleiding en werkgesprekken zijn noodzakelijk voor een goede dienstverlening; de kenmerken van een onderneming zijn hier reeds markant;
 - Belangenorganisaties, organisaties met een maatschappelijke doelstelling zoals bijvoorbeeld Greenpeace: dergelijke organisaties kunnen op internationaal niveau gestructureerd zijn.

Bibliografie

- Duvekot, R. & Van Dam, E. (2004). *Naar grotere toegankelijkheid van EVC*. Kenniscentrum EVC in samenwerking met het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.
- Edinga, R. (2001). *Leerzaam vrijwilligerswerk; twee samenwerkingsverbanden tussen onderwijs en vrijwilligerssector*. Stichting Vrijwilligers Management.
- Handy, C. (1998). *Understanding voluntary organisations*. London.
- Huizing, A. (2001). *Een ervaring rijker; over het erkennen van vaardigheden opgedaan in vrijwilligerswerk*. Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn.
- Hatse, I. & Hambach, E. (2004). *Eindrapport, EVC voor bestuursvrijwilligers*. Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw.
- Kenniscentrum EVC (z.d.). *Notitie Erkenning Ervaring Vrijwilligers*. Nederland.
- Van Dam, E. & Frietman, J. (z.d.). *Wenselijkheid en haalbaarheid van het erkennen van competenties van vrijwilligers*. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.
- Vlaamse Jeugdraad. (2005). *EVC en Jeugdwerk*. Advies over EVC en Jeugdwerk.