



Proef ingediend met het oog op het behalen
van de graad van Master in de Sociale Agogiek

VRIJWILLIGERSWERK ALS OPSTAP NAAR REGULIER WERK?

**Een kwalitatief onderzoek bij de vrijwilligers van
Brussel Onthaal/Bruxelles Accueil vzw met betrekking
tot hun positie op de arbeidsmarkt**

NORA ABATTOUI
2020-2021



WETENSCHAPSWINKEL

in samenwerking met Brussel Onthaal/Bruxelles Accueil

Promotor: Prof. Dr. Maurice de Greef
Psychologie & Educatiewetenschappen



Proef ingediend met het oog op het behalen van de graad van Master in de sociale agogiek

VRIJWILLIGERSWERK ALS OPSTAP NAAR REGULIER WERK?

**EEN KWALITATIEF ONDERZOEK BIJ DE VRIJWILLIGERS VAN
BRUSSEL ONTHAAL/BRUXELLES ACCUEIL VZW MET
BETREKKING TOT HUN POSITIE OP DE ARBEIDSMARKT**

NORA ABATTOUI
2020-2021

Aantal woorden: 13.380

Promotoren: Prof. Dr. Maurice de Greef
Psychologie & Educatiewetenschappen

Student : Nora Abattoui
Rolnummer : 0535713
Opleiding : Master sociale agogiek
Academiejaar : 2020-2021

Masterproef

Titel: Vrijwilligerswerk als opstap naar regulier werk? Een kwalitatief onderzoek bij de vrijwilligers van Brussel onthaal/Bruxelles accueil vzw met betrekking tot hun positie op de arbeidsmarkt.

Promotor: Prof. Dr. De Greef

De masterproef waarvoor de student een examencijfer van 14/20 of meer behaalt, en waaromtrent geen 'non disclosure agreement' (NDA of geheimhoudingsovereenkomst) werd opgesteld, kan kosteloos worden opgenomen in de vubis-catalogus van de centrale universiteitsbibliotheek mits expliciete toestemming van de student.

De student kiest in het kader van de mogelijkheid tot kosteloze terbeschikkingstelling van zijn/haar masterproef volgende optie:

- OPEN ACCESS: wereldwijde toegang tot de full tekst van de masterproef
- ENKEL VANOP DE CAMPUS: enkel toegang tot de full tekst van de masterproef vanop het VUB-netwerk
- EMBARGO WAARNA OPEN ACCESS VOLGT: pas wereldwijde toegang tot de full tekst van de masterproef na een opgegeven datum, met name ...
- EMBARGO WAARNA ENKEL TOEGANG VANOP DE CAMPUS VOLGT: enkel vanop de campus toegang tot de full tekst van de masterproef na een opgegeven datum, met name ...
- FULL TEKST NOOIT TOEGANKELIJK: geen toegang tot de full tekst van de masterproef
- GEEN TOESTEMMING voor terbeschikkingstelling

De promotor bevestigt de kennisname van het voornemen van de student tot terbeschikkingstelling van de masterproef in de vubis-catalogus van de centrale universiteitsbibliotheek.

Datum: 10-05-2021

Handtekening promotor:



Dit document wordt opgenomen in de masterproef. De student die het formulier niet voegt aan de masterproef en/of geen keuze heeft aangeduid en/of het formulier niet ondertekend heeft en/of geen kennisgeving aan de promotor heeft gedaan, wordt geacht geen toestemming tot openbaarmaking te verlenen; in dat geval zal de masterproef enkel worden gearchiveerd, maar is deze niet publiek toegankelijk.

Opgesteld te Brussel op 03/05/2021.

Handtekening student



Disclaimer masterproef – COVID-19 academiejaar 2020-2021

Deze masterproef is (ten dele) tot stand gekomen in de periode dat het hoger onderwijs onderhevig was aan een lockdown en beschermende maatregelen ter voorkoming van de verspreiding van het COVID-19 virus. Het proces van opmaak, de verzameling van gegevens, de onderzoeksmethode en/of andere wetenschappelijke werkzaamheden die ermee gepaard gaan, zijn niet altijd op gebruikelijke wijze kunnen verlopen. De lezer dient met deze context rekening te houden bij het lezen van deze masterproef, en eventueel ook indien sommige conclusies zouden worden overgenomen.

Dankwoord

Ik zou graag enkele personen willen bedanken die mij tijdens het schrijven van dit onderzoek hebben begeleid, ondersteund en gemotiveerd.

Allereerst zou ik mijn Promotor Prof. Dr. Maurice De Greef willen bedanken voor het begeleiden van deze masterthesis. Ook zou ik mijn dank willen betuigen voor de behulpzame feedback, de positieve woorden en de steun die gedurende het hele thesistrject aanwezig waren.

Mijn dank gaat ook uit naar Brussel Onthaal vzw. Bedankt Bob Pleysier, Vanessa De Tobel en Marianne Scheppers voor de fijne samenwerking. Ook zou ik de Wetenschapswinkel willen bedanken voor het in contact brengen met de organisatie en het regelmatig aanbieden van hulp en ondersteuning.

Verder zou ik enkele vrienden persoonlijk willen bedanken. Allereerst zou ik Annelien Everaert willen bedanken voor het nalezen en het samen nadenken als ik het zelf even niet meer helder zag. Bedankt Paula Dewulf Ortega om naar de studeerplekken op de campus te komen zodat we samen aan onze thesis konden werken. Dit zorgde ervoor dat ik gemotiveerd bleef.

Verder zou ik ook een woord van dank willen uiten aan de respondenten van de interviews en de survey. Bedankt voor jullie deelname, tijd en vertrouwen. Zonder jullie had dit onderzoek niet kunnen plaatsvinden.

Dank u



SAMENVATTING MASTERPROEF

Naam en voornaam: Abattoui Nora

Rolnr.: 0535713

KLIN
AO
ONKU
AGOG

Titel van de Masterproef: Vrijwilligerswerk als opstap naar regulier werk? Een kwalitatief onderzoek bij de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw/Bruzelles Accueil asbl met betrekking tot hun positie op de arbeidsmarkt.

Promotor: Prof. Dr. Maurice de Greef

Samenvatting:

Mensen met een migratieachtergrond ervaren een achterstand betreffende de arbeidsmarkt. Hoewel vrijwilligerswerk wordt omschreven als een middel dat de integratie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt kan bevorderen, is onderzoek hiernaar schaars. Om die reden tracht dit onderzoek de impact van vrijwilligerswerk als neveneffect op de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond in kaart te brengen. Concreet wordt onderzocht of vrijwilligerswerk binnen de organisatie Brussel Onthaal vzw/Bruzelles Accueil asbl een gangmaker is voor het vinden van regulier werk. Via thematische content analyse werd er inzicht verworven omtrent de impact van het vrijwilligerswerk op de arbeidsmarktpositie van de vrijwilligers. Dit werd onderzocht aan de hand van voordelen van vrijwilligerswerk, met name sociaal netwerk, taal, digitale vaardigheden, empowerment. Daarnaast werd nagegaan in welke mate het vrijwilligerswerk een directe impact heeft op de arbeidsmarktpositie en welke drempels de vrijwilligers ervaren bij het vinden van regulier werk ook bestudeerd. Allereerst werden er semigestructureerde interviews afgenomen bij de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw (N=15). Aanvullend zijn kwantitatieve data verzameld aan de hand van vragenlijsten (N=87). Over het algemeen tonen de resultaten aan dat alle voordelen gerealiseerd werden bij de respondenten. Dit zowel afzonderlijk, als verbonden met elkaar. Deze verbinding van voordelen zet zich ook verder met betrekking tot de arbeidsmarktpositie. Hoofdzakelijk werden empowerment en sociaal netwerk aangegeven als voordelen die een positieve impact hebben op de arbeidsmarktpositie. Daarnaast heeft vrijwilligerswerk ook een positieve directe impact op de arbeidsmarktpositie. Ten slotte blijkt uit het onderzoek dat taal, discriminatie en werkervaring drempels vormen met betrekking tot de arbeidsmarkt. Op basis van de resultaten wordt verder onderzoek naar de drempels omtrent de arbeidsmarkt en de motieven voor vrijwilligerswerk bij mensen met een migratieachtergrond aanbevolen.

Inhoud

1	Probleemstelling	1
2	Literatuurstudie	3
2.1	De positie van mensen met een migratieachtergrond	3
2.1.1	Definiëring	3
2.1.2	Ongelijke toegang	3
2.2	Vrijwilligerswerk	4
2.2.1	Definitie van vrijwilligerswerk op basis van de Vrijwilligerswet	4
2.2.2	Cijfers in België	5
2.2.3	Motieven	5
2.2.4	Voordelen van vrijwilligerswerk	6
2.2.4.1	Empowerment	7
2.2.4.2	Sociaal kapitaal	7
2.2.4.3	Arbeidsmarktpositie	8
3	Onderzoeksvragen	10
4	Data en Methode	11
4.1	Onderzoeksoepzet	11
4.2	Analysemethode	12
4.3	Deelnemers	12
4.4	Instrumenten	14
5	Resultaten	15
5.1	Kwalitatieve resultaten	15
5.1.1	Sociaal netwerk	15
5.1.1.1	Vrijwilligerswerk en sociaal netwerk	15
5.1.1.2	Sociaal netwerk en arbeidsmarktpositie	16
5.1.2	Taal	18
5.1.2.1	Vrijwilligerswerk en taal	18
5.1.2.2	Taal en arbeidsmarktpositie	19
5.1.3	Digitale vaardigheden	19
5.1.3.1	Vrijwilligerswerk en digitale vaardigheden	19
5.1.3.2	Digitale vaardigheden en arbeidsmarktpositie	20
5.1.4	Empowerment	20

5.1.4.1	Vrijwilligerswerk en empowerment.....	20
5.1.4.2	Empowerment en arbeidsmarktpositie.....	21
5.1.5	Directe impact van vrijwilligerswerk op arbeidsmarktpositie	21
5.1.5.1	Rol van de organisatie.....	21
5.1.5.2	Opleidingen	22
5.1.5.3	Aanvullende voordelen	23
5.1.6	Drempels	24
5.2	Resultaten online survey.....	24
6	Discussie	26
6.1	Bespreking.....	26
6.1.1	In welke mate worden de voordelen van vrijwilligerswerk gerealiseerd bij de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw die niet in België zijn geboren?	26
6.1.2	In welke mate hebben de voordelen van vrijwilligerswerk een impact op de arbeidsmarktpositie van de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw die niet in België zijn geboren?	27
6.1.3	In welke mate heeft vrijwilligerswerk een directe impact op de arbeidsmarktpositie van de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw die niet in België zijn geboren?	28
6.1.4	Welke drempels ervaren de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw die niet in België zijn geboren omtrent het vinden van regulier werk?.....	29
6.2	Beperkingen.....	30
6.3	Aanbevelingen verder onderzoek	30
6.4	Praktische en beleidsaanbevelingen	30
6.5	Conclusie.....	32
7	Referentielijst.....	33
8	Bijlagen.....	40
8.1	Interviewschema	40
8.2	Vragenlijst	44
8.3	Code transcripties.....	47
8.4	Labellijst.....	48

1 Probleemstelling

Het aantal Belgen met een buitenlandse achtergrond en niet-Belgen (personen zonder Belgische nationaliteit) blijft groeien. In 2011 lagen deze percentages op 10.2% en 15.5% (STATBEL, 2021). Op 1 januari 2020 woonden er in België 19.7% (2.259.912) Belgen met een buitenlandse achtergrond waarvan 30% (677.974) niet in België geboren zijn. Verder woonden er 12.4% (1.426.651) niet-Belgen waarvan 84.1% (1.199.813) niet in België geboren zijn. Hieruit kan worden vastgesteld dat op 1 januari 2020 circa 1/6 van de Belgische bevolking niet in België geboren is (STATBEL, 2021). Ondanks de stijgende trend van het aandeel niet-Belgen en Belgen met buitenlandse achtergrond en de aansluitende groeiende diversiteit, blijft de achterstand bij deze doelgroep een grote uitdaging voor de samenleving.

Personen met een migratieachtergrond ondervinden een grote achterstand in onze samenleving. Meerdere onderzoeken tonen aan dat mensen met een migratieachtergrond een minder gunstige positie bekleden in de samenleving op verschillende gebieden. Zo stelt men dat er sprake is van ongelijkheid in het onderwijs (Agirdag & Korkmazer, 2015), minder toegang tot kwaliteitsvolle huisvesting (Noppe et al., 2018), achterstand met betrekking tot de arbeidsmarkt en in het bijzonder discriminatie (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg & Unia, 2019).

Uit het rapport van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia (2019) blijkt dat de arbeidsmarktpositie nog steeds één van de grootste uitdagingen is die mensen met een migratieachtergrond ervaren en dat origine nog steeds een grote rol speelt bij het bepalen van de kansen op de arbeidsmarkt. Verschillende cijfers tonen dit aan. Volgens Statistiek Vlaanderen (2021) bedroeg in 2019 het aandeel werkenden in de bevolking op arbeidsleeftijd, of de werkzaamheidsgraad, bij mensen geboren in België 76,9%. Voor mensen geboren in de Europese Unie (buiten België) was dit 75,9% en voor mensen geboren buiten de Europese Unie (EU) was dit slechts 61,9%. Daarnaast is de werkloosheidsgraad in België ook bijna 3 keer groter bij mensen geboren buiten de EU dan bij mensen geboren in België (Coene et al., 2020).

De voorbije decennia werd het belang van het hebben van een job verschillende keren benadrukt (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, z.d.). Het hebben van werk beschermt niet alleen tegen armoede (Coene et al., 2020), maar heeft ook een invloed op sociaal, maatschappelijk en psychologisch vlak (Gerard & Valsamis, 2013; Koster & Gesthuizen, 2016; van der Meer & Wielers, 2014). Werkloosheid brengt verschillende negatieve gevolgen met zich mee voor het individu en de samenleving. Meer bepaald heeft het een negatieve impact op zowel de fysieke als de mentale gezondheid van individuen en leidt het tot kosten voor de samenleving.

Hoewel er de laatste jaren reeds op verschillende beleidsniveaus werd ingezet op maatregelen die naar verbetering streven op het verkrijgen van werk voor mensen die niet in België zijn geboren (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg & Unia, 2019), is er weinig specifiek onderzoek gedaan naar de impact van deelname aan vrijwilligerswerk voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie en het verlagen van de drempels naar de arbeidsmarkt bij mensen met een migratieachtergrond. Nochtans wordt vrijwilligerswerk op regelmatige basis omschreven als een

vorm van actief burgerschap die de integratie van mensen met een migratieachtergrond in de samenleving, en specifiek op de arbeidsmarkt, kan bevorderen (Slootjes & Kampen, 2017).

Bestaand onderzoek focust zich voornamelijk op de verschillende profielen en motieven van vrijwilligers (Horizontaal Overleg Vrijwilligerswerk, 2017; Szekér et al., 2019), het management -en vrijwilligersbeleid (Vermeersch et al., 2020) en de tendensen in het vrijwilligerswerk (Eelen et al., 2018). Verder wordt er eveneens onderzoek gedaan naar de voordelen die vrijwilligerswerk kenmerken (Colman, 2019; Van Herzele, 2015; Hustinx et al., 2015), maar zelden worden deze voordelen specifiek bestudeerd ter bevordering van de arbeidsmarktpositie bij mensen met een migratieachtergrond.

Daarom tracht deze studie de impact van vrijwilligerswerk als neveneffect op de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond in kaart te brengen. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te verwerven in de impact die vrijwilligerswerk heeft op de arbeidsmarktpositie van de vrijwilligers met een migratieachtergrond bij Brussel onthaal vzw en specifiek door de realisatie van de voordelen van vrijwilligerswerk. Daarbij wordt ook gekeken welke drempels de vrijwilligers ervaren omtrent het vinden van regulier werk.

2 Literatuurstudie

2.1 De positie van mensen met een migratieachtergrond

2.1.1 Definiëring

Gezien deze studie zich focust op mensen met een migratieachtergrond, is het relevant om deze doelgroep te definiëren. In verschillende studies ligt de focus op de nationaliteit of het geboorteland van een persoon en worden termen zoals allochtonen, vreemdelingen, immigranten, mensen van vreemde origine, mensen met buitenlandse herkomst en mensen met een migratieachtergrond gehanteerd om eenzelfde doelgroep te bespreken (Myria, 2015; Noppe et al., 2018).

Tot op heden is er in België geen eenduidige definitie van het begrip 'persoon met een migratieachtergrond'. Voor dit onderzoek werd gekozen voor een brede definitie van het begrip en werd de focus gelegd op mensen die niet in België geboren zijn.

2.1.2 Ongelijke toegang

Mensen met een migratieachtergrond kennen in België nog steeds ongelijke toegang op verschillende domeinen zoals; onderwijs (Agirdag & Korkmazer, 2015), maatschappelijke participatie (Noppe et al., 2018) en de arbeidsmarkt (Ponds et al., 2018). Hieronder wordt dieper ingegaan op twee specifieke domeinen die in de literatuur voornamelijk worden aangehaald wanneer het gaat over de achterstand die deze doelgroep ervaart in de samenleving, te weten: participatie en arbeidsmarktpositie.

Vrijwel alle onderzoeken concluderen dat mensen met een migratieachtergrond minder participeren in de samenleving dan mensen zonder migratieachtergrond. De studie van Noppe et al. (2018) toont aan dat personen van niet-Belgische herkomst beduidend minder vaak lid zijn van verenigingen en dus minder deelnemen aan het verenigingsleven. Daarnaast blijkt het opleidingsniveau van een individu een goede voorspeller te zijn voor het deelnemen aan vrijwilligerswerk. Zo stellen Hustinx et al. (2015, p. 51) dat 'Aangezien mensen met een niet-westerse migratieachtergrond gemiddeld een lager opleidingsniveau hebben dan mensen zonder migratieachtergrond (Ponds et al., 2018), zou dit kunnen verklaren waarom zij minder participeren. Vervolgens werd ook vastgesteld dat het hebben van een groot sociaal netwerk een positieve invloed heeft op de mate van participatie (Bral et al., 2011). Dit kan ook een mogelijke reden zijn voor het minder participeren, omdat mensen met een migratieachtergrond wellicht een kleiner sociaal netwerk hebben.

Het gebrek aan participatie is verder ook merkbaar binnen organisaties. In het onderzoek van Laoukili et al. (2019) werd vastgesteld dat bijna 70% van de Vlaamse middenveldorganisaties de etnische-culturele diversiteit zien als een uitdaging voor hun organisatie. Meer bepaald realiseren middenveldorganisaties zich dat er sprake is van een afstand tussen de organisaties en mensen met een migratieachtergrond. De uitdagingen hebben te maken met het bereiken en betrekken van deze doelgroep in de organisatie, alsook met het omgaan van de taal en culturele verschillen.

Mensen met een migratieachtergrond hebben verder ook lagere tewerkstellingskansen (Coene et al., 2020; Goutsmet & Vanderbiesen, 2017). In België participeren ze aanzienlijk minder op de arbeidsmarkt dan mensen zonder migratieachtergrond (Adam & Van Dijk, 2015).

Daarnaast hebben mensen met een migratieachtergrond frequenter jobs in sectoren met lagere lonen en is het voor hen minder voordelig om langer te studeren (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg & Unia, 2019). Wanneer deze doelgroep een diploma hoger onderwijs bemachtigt, komen zij namelijk terecht in jobs waarvoor ze overgekwalificeerd blijken te zijn (Geets 2011; Geets et al., 2010 in Wauters et al., 2014).

Uit het rapport van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg & Unia (2019) blijkt dat er sprake is van een geringe vooruitgang. Daarnaast stelt het rapport ook vast dat een inclusieve arbeidsmarkt zonder discriminatie nog ver weg ligt. Structurele discriminatie bekleedt nog steeds een grote rol op de Belgische arbeidsmarkt (Chaib, 2016). Het gaat hier zowel over directe discriminatie (bijvoorbeeld wanneer de huidskleur een rol speelt in het aanwervingsproces van sollicitanten), als indirecte discriminatie (bijvoorbeeld wanneer Nederlands als moedertaal wordt vereist) (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg & Unia, 2019). Zo hebben ook verscheidene studies reeds aangetoond dat mensen met migratieachtergrond minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor sollicitatiegesprekken (Baert, 2014; Baert et al., 2015; Unia, 2012).

2.2 Vrijwilligerswerk

De inhoud van vrijwilligerswerk opgevat hangt samen met de bredere ontwikkelingen in de samenleving. De verschuiving van de verzorgingsstaat naar de huidige actieve welvaartsstaat zorgde voor een andere invulling van het vrijwilligerswerk (Vanthuyne et al., 2006). In de klassieke verzorgingsstaat, waarin de overheid mede verantwoordelijk werd gesteld voor het welzijn van de burgers, werden vrijwilligers gereduceerd tot aanvullende krachten wegens de groei en professionalisering van de hulpverlening (Vanthuyne et al., 2006).

Nadien, met de terugtrekking van de overheid, werd een beroep gedaan op het middenveld om maatschappelijke taken over te nemen (Hustinx et al., 2015 in Colman, 2019). In de actieve welvaartstaat worden de plichten en verantwoordelijkheden van de burgers benadrukt (Van Herzeele, 2015). Er wordt van burgers verwacht dat zij zich actief inzetten voor de gemeenschap en participeren in de samenleving (Colman, 2019). De actieve welvaartsstaat resulteerde in een herwaardering van vrijwilligerswerk en het verenigingsleven (Redig, 2010).

2.2.1 Definitie van vrijwilligerswerk op basis van de Vrijwilligerswet

De Wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers (inclusief de wetwijziging van 2019), of ook wel 'de Vrijwilligerswet' genoemd, reikt een juridisch kader aan voor het vrijwilligerswerk in België. De Vrijwilligerswet formuleert wat vrijwilligerswerk inhoudt, wie aan vrijwilligerswerk mag doen en in welke organisaties dat kan plaatsvinden. Volgens de Belgische wetgeving wordt vrijwilligerswerk onder artikel 3 van de Wet van 3 juli 2005 betreffende de Rechten van Vrijwilligers gedefinieerd als: *Ielke activiteit die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel die ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie - of privé - verband van degene die de activiteit verricht en die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde*

organisatie wordt v erricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een aanstelling als statutair personeelslid (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw, z.d.).

Anders geformuleerd wil dit zeggen dat hoewel vrijwilligers nooit betaald worden, ze wel recht hebben op een onkostenvergoeding mits regels nageleefd worden. Bovendien kunnen vrijwilligers niet verplicht worden om vrijwilligerswerk te doen en gebeurt dit op basis van vrije wil. Daarnaast vinden de vrijwillige activiteiten plaats in non-profit organisaties die bijgevolg niet als doel hebben winst te maken. Vrijwillige activiteiten binnen privé of familiaal verband behoren bijgevolg niet tot vrijwilligerswerk (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw, z.d.).

2.2.2 Cijfers in België

Het jaar 2001, dat door de Verenigde Naties verkondigd werd als het Vrijwilligerswerk - International Year of Volunteering, werd op de beleidsagenda in België kwam te staan (Horizontaal Overleg Vrijwilligerswerk, 2017). Het initiatief vertrok vanuit de visie dat vrijwilligerswerk een grote rol bekleedt bij het beantwoorden van sociale, culturele, economische en humanitaire vraagstukken. Om de effectiviteit hiervan te verhogen, was er nood aan netwerken die de beste praktijken voor vrijwilligers toegankelijk maken, alsook aan meer erkenning, facilitering en bevordering van het vrijwilligerswerk (UN VOLUNTEERS, 2011). Op aanbeveling van de Verenigde Naties werden overheden aangemoedigd om de impact van vrijwilligerswerk te meten. De vraag is hoe dit in cijfers kan worden verrat. Wanneer de focus bijvoorbeeld ligt op het werkelijke gewicht dat onbezoldigde prestaties hebben in de economie, is het noodzakelijk om het aantal deelnemers, de gepresteerde uren en voltijdse equivalenten na te gaan (Hustinx et al., 2015).

Er zijn echter meerdere redenen waarom het meten van de omvang van vrijwilligerswerk in de praktijk geen vanzelfsprekendheid is. Enerzijds kenmerkt vrijwilligerswerk zich door een groot aantal verschillende vormen en kan het zich op verschillende plaatsen afspelen. Anderzijds is er geen sprake van officiële gecentraliseerde registers, noch voor georganiseerde vrijwilligers noch voor niet-georganiseerde vrijwilligers (Loose et al., 2007).

Volgens het onderzoek van Hustinx et al. (2015) hebben verscheidene onderzoekers voorheen een poging gedaan tot het schetsen van de omvang van het vrijwilligerswerk in België. Middels het onderzoek uitgevoerd in opdracht van de Koning Boudewijnstichting (Loose et al., 2007) is een analyse gemaakt van de toen beschikbare cijfers en statistieken omtrent vrijwilligerswerk. Volgens deze analyse bedraagt het aantal vrijwilligers in België tussen de 10% en 14%. Hustinx et al. (2015) stellen daarentegen dat deze geanalyseerde studies te divers zijn op het vlak van de gehanteerde definities van vrijwilligerswerk, methode, meettechnieken en kwaliteit van data. Op die manier bieden deze studies geen omvattend beeld van het verenigingsleven in België. Het onderzoek van Hustinx et al., (2015) is de eerste en meest recente studie die beschikt over representatieve statistische data omtrent het vrijwilligerswerk in België. Volgens het rapport bedraagt het totaal aantal vrijwilligers in organisaties 12.5% van de Belgische bevolking.

2.2.3 Motieven

Een groot aantal studies over vrijwilligerswerk betreft onderzoek naar de motivaties van vrijwilligers om zich vrijwillig in te zetten (Hermes, 2020; Székér et al., 2019). Het onderzoek van Houle et al.

(2005) toonde aan dat vrijwilligers taken op zich nemen die het best aansluiten bij hun motieven. Door in te zetten op het volbrengen en waarmaken van de motieven van vrijwilligers, kunnen organisaties ervoor zorgen dat ze actief blijven (Clary et al., 1998). Eén van de meest gehanteerde instrumenten hiervoor is de 'Volunteer Functionality Inventory' (Hennessy, 2020) Clary et al. (1998) reiken een motivatietheorie aan die vertrekt vanuit een functionele benadering en zich specifiek focust op vrijwilligers. De 'Volunteer Functionality Inventory' onderscheidt zes verschillende soorten motieven, te weten: waarden, leren, sociaal, carrière, bescherming en verbetering.

Allereerst stelt het waardenmotief dat mensen aan vrijwilligerswerk doen, opdat ze uitdrukking kunnen geven aan eigen belangrijke normen en waarden (Clary & Snyder, 1999). Ten tweede zien mensen bij het leermotief vrijwilligerswerk als een opportuniteit om hun huidige kennis te verbreden en nieuwe competenties te verwerven die anders ongeïmplementeerd zouden blijven (Clary et al., 1998).

Daarnaast houdt het sociaal motief in dat vrijwilligerswerk individuen in staat stelt om sociale contacten te versterken (Clary & Snyder, 1999). Vrijwilligers die vertrekken vanuit dit motief, participeren aan het vrijwilligerswerk, omdat het door hun omgeving ook wordt gedaan of wenselijk wordt geacht (van der Vaart, 2010).

Carrièregerichte motieven betreffen ten vierde arbeidsgerelateerde voordelen die vrijwilligerswerk teweeg kan brengen. Mensen die zich hierdoor laten motiveren, beschouwen vrijwilligerswerk als een middel om enerzijds relevante vaardigheden met betrekking tot carrière in stand te houden. Anderzijds is het ook een middel om contacten te leggen, wat als nuttig kan worden gezien bij het versterken van de arbeidsmarktpositie (Clary et al., 1998).

Als vijfde kan het beschermingsmotief vastgesteld worden. Binnen dit motief willen mensen aan de hand van vrijwilligerswerk ontsnappen aan hun negatieve gevoelens of persoonlijke problemen. Vrijwilligerswerk kan voor een vermindering van schuldgevoelens zorgen, als ook mensen helpen bij de omgang met persoonlijke problemen (Clary & Snyder, 1999).

Tot slot zijn er de verbeteringsmotieven die mensen kunnen motiveren om vrijwilligerswerk te doen, doordat het persoonlijke groei stimuleert (Clary & Snyder, 1999). Vrijwilligerswerk kan in dit opzicht zorgen voor het creëren van een beter zelfbeeld en het werken aan meer zelfvertrouwen (van der Vaart, 2010).

2.2.4 Voordelen van vrijwilligerswerk

Vanwege de verschillende functies levert vrijwilligerswerk een noemenswaardige bijdrage aan de samenleving die eveneens vanuit een sociologisch als een economisch perspectief bekeken kan worden. Vanuit sociologisch perspectief stimuleert het opbouwen van netwerken en samenwerkingen tussen individuen middels vrijwilligerswerk bijvoorbeeld de bevordering van sociale integratie oftewel sociaal kapitaal (Hustinx et al., 2015). Daarnaast heeft het vrijwilligerswerk meerdere functies. Breda en Goyvaerts (1996) bespreken diverse functies die vrijwilligerswerk karakteriseren, te weten:

- Ø Signaalfunctie: Het beantwoorden van sociale noden die in de samenleving niet ingevuld worden.
- Ø Aanvullende functie: Vrijwilligers hebben, ten opzichte van professionals, de mogelijkheid om op een flexibelere wijze te kunnen ingaan op bepaalde noden.

- ∅ Sociaal-integratieve functie: vrijwilligerswerk draagt bij tot ontplooiingskansen van de vrijwilliger zelf.
- ∅ Maatschappelijke opvangfunctie: Vrijwilligerswerk kan kansen bieden aan mensen die aan de rand van de samenleving staan, doordat zij zich kunnen ontplooiën afgezien van dwingende regels en verplichtingen die deel uitmaken van de reguliere arbeidsmarkt.
- ∅ Economische functie: Deze functie benadrukt de omvang van het vrijwilligerswerk binnen verschillende sectoren, de tegemoetkoming van de niet-ingevulde noden en het toegankelijk maken van diensten voor de meest kwetsbaren in de samenleving.
- ∅ Democratiserende functie: Alle leden van de samenleving kunnen in principe participeren aan het verenigingsleven.

Vrijwilligerswerk met haar diverse functies kan dus tot nieuwe mogelijkheden voor de samenleving leiden, maar ook voor de vrijwilliger zelf. In het onderstaande deel zal er dieper worden ingegaan op enkele voordelen die vrijwilligers kunnen ervaren omtrent empowerment, het sociaal kapitaal en de arbeidsmarktpositie.

2.2.4.1 Empowerment

Onderzoek laat zien dat betrokkenheid van mensen in een gemeenschap, waaronder het deelnemen aan organisaties of vrijwilligerswerk, gunstig is voor hun empowerment (Cohen, 2009). Empowerment beoogt een volwaardige deelname in de samenleving van al haar leden. Het behelst zaken zoals het gevoel hebben dat men ertoe doet en erbij hoort (Van Regenmortel, 2010). Deze vorm van empowerment komt onder andere tot uitdrukking in de ontwikkeling van een gevoel van controle en een groter bezit van kennis die relevant is voor de eigen toestand, evenals een verbetering van vaardigheden en een hoger zelfbeeld en meer eigenwaarde (Chavis & Wandersman, 1990; Itzhaky & York, 2000; Kieffer, 1983; Prestby et al., 1990; Rappaport, 1984; Segal et al., 1995; Zimmerman & Rappaport, 1988 in Cohen, 2009). Vrijwilligerswerk kan de vrijwilligers dus belonen en zorgen voor een gevoel van voldoening. Dit kan zoals eerder aangegeven resulteren in een hoger zelfbeeld en meer eigenwaarde oftewel een gevoel van betere zelfredzaamheid en meer persoonlijke efficiëntie. Deze vorm van beloning stimuleert de persoonlijke groei van vrijwilligers (Canaan & Goldberg-Glen, 1991; Gidron, 1977; Zakour, 1994 in Cohen, 2009).

2.2.4.2 Sociaal kapitaal

Vrijwilligerswerk en het deelnemen aan het verenigingsleven worden in de literatuur regelmatig gerelateerd aan maatschappelijke participatie (Buffel et al., 2009; Klaver et al., 2005; Ruiters, 2008; Bral et al., 2011). Deze vorm van participatie vindt plaats in het maatschappelijk middenveld waarin leden van de samenleving zich vanuit een vrijwillige en altruïstische manier kunnen inzetten voor gemeenschappelijke belangen. Bovendien wordt maatschappelijke participatie regelmatig in verband gebracht met positieve gevolgen voor het individu en de samenleving (Bral et al., 2011). Meer bepaald, wordt er verwacht dat het bijdraagt tot het sociaal kapitaal en individuen specifiek een sterkere positie op verschillende domeinen in de samenleving kan bieden (status, inkomen, job, enz.) (Ruiters, 2008).

Sociaal kapitaal is een veel besproken en bestudeerde term binnen de sociale wetenschappen (Horvat et al., 2003; Portes, 1998). Ondanks de grote interesse in het begrip, lijkt een duidelijke en begrensde begripsomschrijving echter te ontbreken. In de literatuur worden de grote denkers Bourdieu, Coleman en Putnam aangehaald als pioniers wanneer het gaat over de conceptualisering van het begrip sociaal kapitaal (Buffel et al., 2009). De drie auteurs hanteren dezelfde term, maar gebruiken telkens verschillende vertrekpunten.

Pierre Bourdieu was de eerste die het begrip sociaal kapitaal definieerde en beschreef het vrij vertaald als "*het geheel van de feitelijke of potentiële middelen die verbonden zijn aan het bezit van een duurzaam netwerk van min of meer geïnstitutionaliseerde relaties van wederzijdse kennismaking of erkenning*" (Bourdieu, 1986, p. 248). Met deze definitie werd de focus gelegd op het geheel van relaties van een individu. Sociaal kapitaal kan zich dan bevinden in het netwerk van familie of collega's die in nood kunnen worden aangevraagd (Buffel et al., 2009).

James Coleman, een tweede toonaangevende stem in de literatuur omtrent het concept sociaal kapitaal, omschreef het begrip sociaal kapitaal aan de hand van haar functie. Het begrip wijst op "*een verscheidenheid aan entiteiten die twee elementen gemeen hebben: ze bestaan allemaal uit een bepaald aspect van sociale structuren, en zij faciliteren bepaalde acties van actoren - of het nu personen of corporatieve actoren zijn - binnen de structuur*" (Coleman, 1988, p. 98).

Tenslotte kan de term sociaal kapitaal bekeken worden vanuit het perspectief van Robert Putnam's werk 'Making Democracy Work'. In tegenstelling tot Bourdieu en Coleman, waarbij sociaal kapitaal beschouwd wordt als een kenmerk van het individu, definieert Putnam het begrip als een eigenschap van een collectiviteit (Buffel et al., 2009). Hij verwees naar sociaal kapitaal als "*kenmerken van sociale organisatie, zoals netwerken, normen en sociaal vertrouwen, die coördinatie en samenwerking tot wederzijds voordeel vergemakkelijken*" (Putnam, 1995, p. 67). Volgens Putnam is het verenigingsleven van belang bij het realiseren van de drie kernelementen behorend tot sociaal kapitaal; netwerken, sociaal vertrouwen en wederkerigheid. Het tot stand komen van horizontale netwerken wordt namelijk gestimuleerd door het verenigingsleven en bevordert op haar beurt het vertrouwen in anderen waardoor leden van de samenleving eenvoudiger gaan samenwerken (Buffel et al., 2009).

Ondanks de veelheid aan definities van het begrip, kunnen er twee componenten aangeduid worden die in de meerderheid van de definities terug te vinden zijn. Enerzijds omvat sociaal kapitaal een component betreffende de normen van wederkerigheid, vertrouwen en samenwerking die wordt aangeduid als de attitudinale component. Anderzijds verwijst de andere component naar het belang van sociale netwerken. Deze wordt de structurele component genoemd (Buffel et al., 2009). Aangezien sociaal kapitaal alleen maar kan bestaan wanneer het wordt gedeeld met andere individuen, vooronderstelt het bijgevolg een sociaal netwerk (Bral et al., 2011).

2.2.4.3 Arbeidsmarktpositie

In de wetenschappelijke literatuur impliceren verschillende onderzoeken dat vrijwilligerswerk zou kunnen optreden als een opstap naar betaald werk (Paine et al., 2013; Ruiter, 2008; Strauß, 2008). Echter kennen vrijwilligerswerk en arbeidsmarktpositie een complexe relatie (Paine et al., 2013; Rochester et al., 2009). Vrijwilligerswerk kan een positieve invloed hebben op de arbeidsmarktpositie voor bepaalde individuen en in bepaalde omstandigheden.

Nochtans bestaat er in de literatuur geen eenduidigheid over wat nu juist de onderliggende verbinding is tussen vrijwilligerswerk en het verbeteren van de arbeidsmarktpositie (Ruiter, 2008; Strauß, 2008; Wilson, 2000). Sommige onderzoeken tonen aan dat vrijwilligerswerk niet leidt tot een betere arbeidsmarktpositie, terwijl andere onderzoeken dat juist wel laten zien.

Hoofdzakelijk worden twee redenen aangeduid die menen te verklaren waarom personen die betrokken zijn bij vrijwilligersorganisaties naar verwachting betere kansen op de arbeidsmarkt zullen hebben (Ruiter, 2008). Enerzijds kan vrijwilligerswerk ervoor zorgen dat werkgerelateerde vaardigheden verworven worden die bevorderlijk en nuttig kunnen zijn voor de beroepsloopbaan (Bakker et al., 2018; Kameřade & P. Onderzoek naar het effect van vrijwilligerswerk op de relatie tussen deze vaardigheden en betaald werk is echter schaars (De Wit et al., 2015).

Anderzijds kan vrijwilligerswerk het sociaal netwerk van individuen uitbreiden, waardoor zij in contact komen met mensen die hen aan een (betere) job kunnen helpen (Ruiter, 2008). Verschillende auteurs verwijzen in de literatuur naar Putnam's sociaal kapitaal (Buffel et al., 2009; Handy & Greenspan, 2009; Lancee, 2011; Weustink, 2018).

Met name bridging sociaal kapitaal wordt gekenmerkt door zwakke banden waarmee Granovetter (1973) verwijst naar sociale relaties die een individu heeft met kennissen, stelt dat er via zwakke banden meer nieuwe informatie verkregen kan worden dan met sterke banden (oftewel sociale relaties met vrienden en familie waar men emotionele steun uit haalt). Omdat kennissen zich in andere sociale kringen bevinden en dus meer informatie verkrijgen, verbinden zij het individu met een ruimere wereld. Bijgevolg vormen deze kennissen betere bronnen van informatie wanneer de eigen groep tekortschiet (Granovetter, 1973, 1983, 2005). Deze zwakke banden kunnen individuen voorzien van werkgerelateerde informatie (Granovetter, 1983), die vervolgens belangrijk blijkt te zijn voor het hebben van een goede job (Ruiter, 2008). Vanuit zijn denkwijze wordt bijgevolg verondersteld dat vrijwilligerswerk leidt tot betere jobs, omdat deze vorm van participatie een belangrijke bron voor zwakke banden vormt (Granovetter, 1973, 1983, 2005).

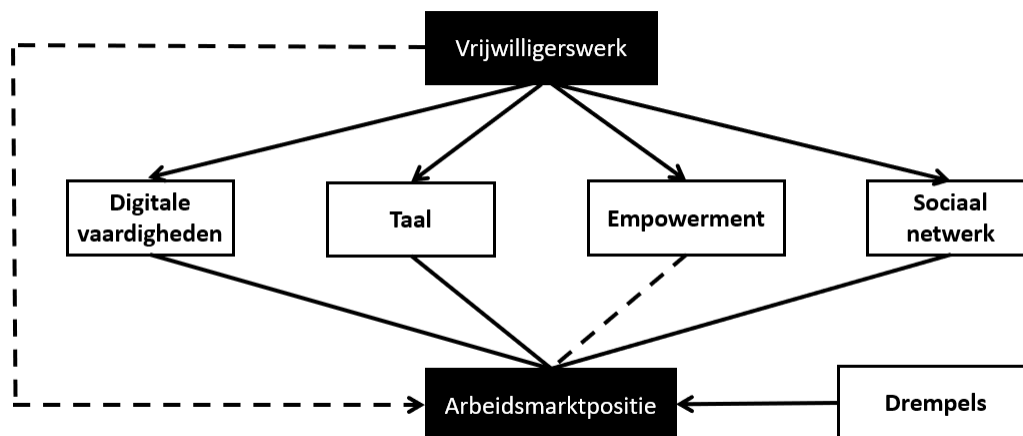
Daarentegen kan vrijwilligerswerk ook een negatief of geen effect hebben op de arbeidsmarktpositie van individuen (Paine et al., 2013). Een uitgebreide studie van Strauß (2008) met casestudies uit Duitsland en het Verenigd Koninkrijk toonde aan dat vrijwilligerswerk voor de meeste vrijwilligers de kans op het verkrijgen van betaald werk niet vergrootte. Ook onderzoek in Nederland gaf aan dat het deelnemen aan vrijwilligerswerk de mogelijkheid op het verkrijgen van een job niet vergroot (Bekkers, 2013). De kans op het vinden van een job was praktisch gelijk voor de vrijwilligers en niet-vrijwilligers. Echter gaf het onderzoek wel aan dat een deel van de vrijwilligers een grotere kans had om een betaalde job te verkrijgen wanneer dit ook hun motivatie was voor het vrijwilligerswerk. Een betere arbeidsmarktpositie kan dus een voordeel zijn van vrijwilligerswerk, maar dit is niet altijd het geval.

3 Onderzoeksvragen

In dit kwalitatieve onderzoek zal nagegaan worden of vrijwilligerswerk binnen de organisatie Brussel Onthaal/Bruxelles Accueil vzw een opstap is voor het vinden van regulier werk voor mensen die niet in België zijn geboren aan de hand van drie beschrijvende hoofdonderzoeksvragen en een deelonderzoeksvraag:

1. In welke mate worden de voordelen van vrijwilligerswerk gerealiseerd bij de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw die niet in België zijn geboren?
2. In welke mate hebben de voordelen van vrijwilligerswerk een impact op de arbeidsmarktpositie van de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw die niet in België zijn geboren?
3. In welke mate heeft vrijwilligerswerk een directe impact op de arbeidsmarktpositie van de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw die niet in België zijn geboren?
 - a. Welke drempels ervaren de vrijwilligers van Brussel onthaal vzw die niet in België zijn geboren omtrent het vinden van regulier werk?

Figuur 1: Conceptueel model



Op basis van de literatuur kan vastgesteld worden dat vrijwilligerswerk de digitale vaardigheden, taal, empowerment en sociaal kapitaal van vrijwilligers zou bevorderen en dat deze voordelen een impact hebben op de arbeidsmarktpositie. Het verband tussen empowerment en de arbeidsmarktpositie volgt niet uit de literatuur, maar wordt in het onderzoek wel verwacht. Om die reden is deze relatie met een onderbroken lijn weergegeven.

Verder wordt verondersteld, rekening houdend met de taken van de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw, dat vrijwilligerswerk een directe impact heeft op de arbeidsmarktpositie. Om die reden wordt dit verder ook onderzocht, ondanks dat dit wederom niet aangehaald wordt in de literatuur. Om die reden is ook deze relatie met een onderbroken lijn weergegeven. Hierbij wordt tevens in kaart gebracht welke drempels vrijwilligers ervaren bij het vinden van regulier werk.

4 Data en Methode

De organisatie die centraal stond in deze studie, vindt zijn werking in twee vzw's is Brussel Onthaal vzw de sociaal tolk- en vertaaldienst voor Nederlandstalig Brussel. Aan de andere kant is Bruxelles Accueil asbl de Franstalige sociaal tolk- en vertaaldienst voor Franstalig Brussel en Wallonië (BO/BA). Concreet verstaat men onder sociaal tolken en vertalen *[a c b X Y `] b [Y ` Y b ` schriftelijke boodschappen getrouw en volledig overbrengen in een sociale context: de welzijns - en gezondheidssector, openbare dienstverlening, onderwijs, werkgelegenheid, inburgering, opvang U g] Y ` n c Y _* (Brussel Onthaal vzw Sociaal vertaalbureau, 2019, p. 5). Het tolken kan op verschillende manieren, namelijk via telefoon, webcam of ter plaatse. Daarnaast kan men ook beroep doen op de dienst voor het schriftelijk vertalen van documenten. Het tolken en vertalen door vrijwilligers vormt de hoofdactiviteit van BO/BA (Brussel Onthaal vzw Sociaal vertaalbureau, 2019). Bovendien telt de organisatie voornamelijk vrijwilligers met een migratieachtergrond, zoals bleek uit het gesprek met de organisatie.

4.1 Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksmethode. Een kwalitatieve methode tracht een fenomeen te begrijpen vanuit het perspectief van de personen die het ervaren (Vaismoradi et al., 2013). Deze onderzoeksmethode werd gehanteerd aangezien gepeild werd naar de ervaringen van de vrijwilligers met betrekking tot de voordelen van vrijwilligerswerk en arbeidsmarktpositie. De data werd verzameld aan de hand van individuele semigestructureerde interviews. Er werden hoofdtopics vastgelegd met beginvragen en daarnaast extra vragen toegevoegd, opdat deze tijdens het interview bevestigd konden worden wanneer deze niet spontaan aangehaald werden. Er werd gekozen voor een semigestructureerd interview, omdat op die manier alle relevante thema's besproken konden worden. Vervolgens was het mogelijk om af te wijken van de volgorde tijdens de gesprekken indien nodig. Op deze manier kon gedetailleerde en relevante informatie verzameld worden (Baarda, 2020). Wegens de coronamaatregelen werd er gekozen voor online interviews via programma's zoals Teams en Zoom. Dit zorgde ervoor dat de interviews flexibel ingepland konden worden en vormde een hulpmiddel voor het verhogen van betrouwbaarheid doordat het een audio- en video-opname mogelijk maakte (Baarda, 2020). Het contacteren van de respondenten gebeurde in samenwerking met Brussel Onthaal vzw. In de eerste plaats zorgde de organisatie voor de nodige gegevens van de vrijwilligers die dan door de onderzoeker werden gecontacteerd. Daarna werd er vanuit de organisatie nog een algemene mail verzonden naar de vrijwilligers die de onderzoeker bij interesse voor deelname konden contacteren. De interviews vonden plaats in de maand februari. Daarnaast werden zowel interviews in het Nederlands als het Engels afgenomen. In totaal werden 15 respondenten bevestigd waarbij de duur van de interviews varieerde tussen een half uur en anderhalf uur.

Aanvullend is een survey uitgezet om ook een overzicht te krijgen van de voordelen van het vrijwilligerswerk daarvan onder een bredere groep vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw. De resultaten van de interviews kunnen hieraan gekoppeld worden, waarbij de interviews een verdiepingsslag zijn op de resultaten van de survey.

4.2 Analysemethode

Voor de kwalitatieve data-analyse werd een thematische content analyse gehanteerd. Dit houdt in dat er werd vertrokken vanuit een literatuurstudie en bijgevolg een bepaalde voorkennis. Er werd deductief te werk gegaan, met een inductieve aanvulling (Braun & Clarke, 2006). Concreet werden volgende stappen gevolgd.

Allereerst werd een labellijst gemaakt op basis van de kern- en sub(sub)labels die voortkwamen uit de literatuur, het interviewschema en de onderzoeksvragen. Daarna werden alle individuele interviews getranscribeerd in Microsoft Word. Hierbij werden de interviews letterlijk getranscribeerd en niet-relevante tekstgedeeltes geschrapt. Om de vertrouwelijkheid van de gesprekken te garanderen, werden de interviews op anonieme wijze verwerkt. Zo werden namen en gedetailleerde persoonlijke informatie weggelaten. Voor een aantal zaken werden specifieke codes gebruikt (zie bijlage 3). Bijgevolg werd de data verkend aan de hand van het transcriberen en werden alle transcripties nog een keer intensief gelezen, omdat dit het identificeren van mogelijke patronen stimuleert (Braun & Clarke, 2006). Vervolgens werd het programma MAXQDA gebruikt om de analyse op de data uit te voeren. Hierbij werd er gecodeerd aan de hand van de labellijst die zowel kern- als sub(sub)labels telde (zie bijlage 4). Daarnaast werd de labellijst via een iteratief proces verfijnd, waarbij labels toegevoegd werden die voortkwamen uit de afgenomen interviews (zie bijlage 4, onderlijnde labels). Na een tweede keer coderen van de data werd er als laatste stap een data-analyse uitgevoerd die uitgeschreven werd in het resultaatendeel en werd er gebruikgemaakt van illustratieve citaten.

4.3 Deelnemers

De respondenten bestonden uit vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw. Voor het kwalitatieve deel van het onderzoek werd de focus gelegd op mensen met een migratieachtergrond die vrijwilliger zijn of zijn geweest bij Brussel Onthaal vzw. In totaal hebben 18 vrijwilligers hun deelname bevestigd en werden deze bijgevolg ingepland voor een interview. Echter hebben 2 interviews niet plaatsgevonden wegens persoonlijke redenen en was er ook eenmaal sprake van technische problemen met beide g e h a n t e e r d e p r o g r a m m a ' n . E e n d e r d e p r o g r a m m a ' n w a r d o n n e t k o n d o o r g a a n . S a m e n v a t t e n d b e s t o n d d e f i n a l e r e s p o n d e n t e n g r o e p u i t 1 5 v r i j w i l l i g e r s w a a r v a n 9 m a n n e n e n 6 v r o u w e n . D a a r n a a s t w e r d e r g e k o z e n o m i n t e r v i e w s i n h e t E n g e l s e n N e d e r l a n d s a f t e n e m e n e n z i j n 3 E n g e l s t a l i g e e n 1 2 N e d e r l a n d s t a l i g e i n t e r v i e w s g e r e a l i s e e r d . D e l e e f t j i d v a n d e r e s p o n d e n t e n l a g t u s s e n 2 6 e n 5 7 j a a r . E r w a s s p r a k e v a n e e n h e t e r o g e n e r e s p o n d e n t g r o e p o p b a s i s v a n g e s l a c h t , l e e f t j i d , g e b o o r t e l a n d , o p l e i d i n g s n i v e a u e n b e r o e p s s t a t u s .

Tabel 1. Achtergrondkenmerken van de respondenten tijdens het kwalitatieve onderzoek

	GESLACHT	LEEFTIJD	GEBOORTELAND	HOOGSTE OPLEIDINGSNIVEAU GEBOORTELAND	HOOGSTE OPLEIDINGSNIVEAU BELGIË	BEROEPSSTATUS	ACTIEF ALS VRIJWILLIGER
R1	V	45	Albanië	Secundair onderwijs	Hoger onderwijs	Werkend + Zelfstandige in bijberoep	Nee
R2	V	27	Afghanistan	Secundair onderwijs	Hoger onderwijs	Werkend	Ja
R3	M	26	Syrië	Lager onderwijs	Secundair onderwijs	Student	Ja
R4	M	34	India	Hoger onderwijs	Geen onderwijs	Zelfstandige in hoofdberoep	Nee
R5	M	57	Marokko	Geen onderwijs	Secundair onderwijs	Werkloos (zoekend)	Ja
R6	V	35	Palestina	Secundair onderwijs	Geen onderwijs	Werkend + Zelfstandige in bijberoep	Nee
R7	V	28	Irak	Secundair onderwijs	Hoger onderwijs	Student	Ja
R8	M	46	Egypte	Hoger onderwijs	Hoger onderwijs	Werkend	Ja
R9	M	25	Eritrea	Secundair onderwijs	Geen onderwijs	Werkend	Ja
R10	M	30	Afghanistan	Hoger onderwijs	Geen onderwijs	Student	Ja
R11	M	47	Kosovo	Secundair onderwijs	Secundair onderwijs	Werkend	Ja
R12	M	40	Pakistan	Hoger onderwijs	Geen onderwijs	Werkend	Ja
R13	V	29	Afghanistan	Lager onderwijs	Secundair onderwijs	Werkend + Zelfstandige in bijberoep	Nee
R14	M	28	Afghanistan	Hoger onderwijs	Geen onderwijs	Werkend + Zelfstandig in bijberoep	Nee
R15	M	52	Rwanda	Secundair onderwijs	Geen onderwijs	Werkloos (zoekend)	Ja

Aanvullend heeft een gevarieerde groep deelgenomen aan de online survey, waarvan circa de helft man of vrouw is, het merendeel (71%) tussen de 26 en 45 jaar is, niet in België is geboren (94%) en hoger onderwijs heeft genoten (64.4%). Slechts 37% heeft een betaalde baan.

Tabel 2. Respondentbeschrijving van de respondenten van de online survey

N=87			
GESLACHT	Man	43.7%	
	Vrouw	56,3%	
LEEFTIJD	≤ 25 jaar	12.8%	
	26 - 45 jaar	70.9%	
	46 - 65 jaar	15.1%	
	≥ 66 jaar	1.2%	
GEBORTELAND	België	5.7%	
	Niet-België	94.3%	
OPLEIDINGSNIVEAU		Geboorteland	België
	Geen onderwijs	6.9%	13.8%
	Lager onderwijs	5.7%	0%
	Secundair onderwijs	13.8%	12.6%
	Hoger onderwijs	64.4%	48.3%
	Anders	4.6%	25.3%
BEROEPSSTATUS	Geldt niet	4.6%	
	Werkend	36.8%	
	Werkloos (+werkzoekend)	32.2%	
	Student	4.6%	
	Anders	26.4%	

4.4 Instrumenten

De individuele semigestructureerde interviews verliepen aan de hand van een interviewschema. Er werd van start gegaan met enkele inleidende vragen die voor een korte beschrijving van de respondenten zorgden. Nadien werden vragen gesteld die betrekking hadden op de hoofdt topics, met name sociaal netwerk, taal, digitale vaardigheden, empowerment en arbeid. Deze werden gekozen op basis van de literatuur. Gezien de vraag van de organisatie werd ook motivatie als hoofdtopic toegevoegd (zie bijlage 1).

De vragenlijst voor de online survey werd samengesteld in samenwerking met de organisatie om de voordelen van het vrijwilligerswerk in kaart te brengen (zie bijlage 2).

Voor het kwalitatieve deel werd een informed consent opgesteld, zodat de respondenten voldoende geïnformeerd werden over het doel van het onderzoek en hun bijkomende rechten. Aan het begin van de individuele interviews werd, na een korte introductie van de onderzoeker, het doel van het onderzoek en het informed consent overlopen (zie bijlage 1). De respondenten werden op de hoogte gesteld van hun rechten met betrekking tot de vrijwillige deelname en het stopzetten ervan, de mate van anonimiteit en vertrouwelijkheid, het gebruik van een audio-opname en het benutten van de resultaten voor wetenschappelijke doeleinden. Hierbij werd telkens een mondeling akkoord gegeven van alle respondenten.

5 Resultaten

5.1 Kwalitatieve resultaten

In het eerstvolgende deel worden de resultaten omtrent de eerste onderzoeksvraag op basis van de interviews uitgeschreven. Er wordt in de eerste plaats nagegaan of de verschillende voordelen van vrijwilligerswerk (sociaal netwerk, taal, digitale vaardigheden en empowerment) gerealiseerd worden bij de respondenten. Vervolgens wordt nagegaan in welke mate deze voordelen een impact hebben op hun arbeidsmarktpositie. Daarna wordt de directe impact van vrijwilligerswerk op de arbeidsmarktpositie besproken. Tenslotte worden de drempels die de vrijwilligers ervaren bij het vinden van regulier werk neergeschreven. Er werd gebruik gemaakt van illustratieve citaten waarbij telkens wordt terugverwezen naar welke respondent dit gezegd heeft. Dit wordt aangeduid door (R, .) en volgt de nummering van tabel 1.

5.1.1 Sociaal netwerk

5.1.1.1 Vrijwilligerswerk en sociaal netwerk

Wanneer de meerderheid van de respondenten aangaven, dat ze **contact met nieuwe mensen** hebben of nieuwe mensen hebben leren kennen of ontmoet, ging dit in de eerste plaats over de mensen van de organisatie zelf. Anderzijds benoemden enkele respondenten ook dat het vrijwilligerswerk hen in contact bracht met mensen van andere organisaties, dit zowel telefonisch als ter plaatse. Dit contact is voornamelijk professioneel en eerder sporadisch.

[Ja, nu met corona is dat natuurlijk moeilijk, maar de hulpverleners van de organisatie zelf zijn al je gaat tolken dan doe je een keer een babbeltje ofzo. Je krijgt heel af en toe eens een mailtje met nieuwjaar of dit of dat, maar echt een vriendenkring, dat is niet. Enkel U'g' n Y' a] ^' Y W\ h' b c X] [' Å Y # Y b' c a' h Y' h c` _ Y b Å

Verder werd enkele keren aangegeven dat door de deontologische regelgeving (ethisch kader met richtlijnen voor het handelen) van het tolken, de vrijwilligers geen contact kunnen behouden met de mensen waarvoor ze tolken. Zo werd aangehaald dat het niet mogelijk is om relaties op te bouwen met de cliënten.

Volgens de meeste respondenten was er weinig sprake van **contact met andere vrijwilligers**. Dit kon voornamelijk toegewezen worden aan de individuele werking van het vrijwilligerswerk. Wel werd meerdere keren verteld dat er aan de start van het vrijwilligerswerk een opleiding gevolgd moest worden waardoor de vrijwilligers met elkaar in contact komen. Daarnaast werden er vanuit de organisatie enkele bijeenkomsten georganiseerd om de vrijwilligers samen te brengen. Zo stelde een respondent:

[Wij hebben zo jaarlijks e c j Y f Y Y b _ c a g h' k U U f' k] ^' Y` _ U U f' _ i b b Y b' n c' Z # Å ofzo dat wij samen komen, maar ik heb nog steeds de indruk dat we allemaal eilandjes zijn die allemaal op eigen manier werken. fl Å En ja nee, want ik ga die andere personen bijna niet zien, omdat iedereen wordt opgeroepen en die gaan een opdracht doen en dat is het hè. Dat is de organisatie die de mensen samenbrengt. Î' fl F % t

De meeste respondenten gaven aan dat ze meer **organisaties** hebben leren kennen door het vrijwilligerswerk. In het bijzonder werd vermeld dat de tolkopdrachten ervoor zorgden, dat ze in contact kwamen met organisaties in de sociale sector die ze voor het vrijwilligerswerk niet kenden en dat de werking van deze organisaties werd verkend tijdens het vrijwilligerswerk. Enkele respondenten meldden dat dit bij hen niet zo was. Deze respondenten voerden hoofdzakelijk telefonische tolkopdrachten uit en kwamen bijgevolg niet ter plaatse in contact met de verschillende organisaties.

"Ik heb nu wel meer informatie over de werking van organisaties. Toen ik bij de tolkopdrachten heb ik wel wat organisaties leren kennen die ik niet kende en heb ik meer info over de werking van organisaties bijvoorbeeld IDokters uit de wereld of CAW. Ja, meer zicht over wat zij doen of wat zij aanbieden. Vroeger kon ik dat niet eigenlijk, maar door BO en dat werk bij hen heb ik meer informatie." (R6)

Met betrekking tot het **actief deelnemen aan activiteiten** stelden de respondenten dat dit niet het geval was. Dit kon voornamelijk toegewezen worden aan het gebrek aan tijd. Echter werd het grootste deel van de participanten wel actiever in hun omgeving of meer gemotiveerd om actiever te zijn.

"Ja, dat helpt. Als je ziet dat je in de dag laat ons zeggen 5 -10 mensen hebt geholpen, ja dan ook in uw dagelijks leven heb je meer de neiging om andere mensen dan ook meer te helpen eerlijk gezegd." (R11)

Sommigen deelden dat dit uiting vond door actief te zijn als vrijwilliger binnen andere verenigingen. Ook hebben enkelen in samenwerking met anderen een vereniging opgestart.

"Nadat ik vrijwilligerswerk was gaan doen bij BO, ben ik naar verschillende organisaties gegaan om vertalingen te maken. Ik kende verschillende organisaties en hoe ze werken en ik kende ook enkele organisaties die vrijwilligerswerk doen en toen ben ik ook begonnen met hen te helpen. Zoals het Rode Kruis, de distributie van voedsel, daklozen." (R9)

Ook zorgt het vergroten van het sociaal netwerk voor meer zelfvertrouwen (empowerment).

"Maar ik durf nu veel meer, via Brussel onthaal moest ik naar andere bedrijven gaan en daardoor durfde ik meer. Ik ben een rustig meisje, maar nu durf ik meer te spreken, vragen te stellen. Dat heeft dus wel een positieve impact op mij." (R10)

5.1.1.2 Sociaal netwerk en arbeidsmarktpositie

Verschiedene respondenten benadrukten dat het kennismaken met verscheidene organisaties en nieuwe mensen een positieve impact heeft gehad op de arbeidsmarktpositie. Zo stelden enkelen dat ze hierdoor meer op de hoogte zijn van wat er van hen verwacht wordt met betrekking tot de arbeidsmarkt.

Er werd aangegeven dat het vrijwilligerswerk leidde tot meer kennis over **het systeem in België** en optrad als een springplank naar de maatschappij. Het regelmatig in contact komen met de verschillende organisaties resulteerde in een grotere kennis over het aanbod en de werking van

verscheidene organisaties. Meer bepaald werd dit vooral geschetst als een verkenning van de sociale kaart van Vlaanderen en Brussel.

Í < Y h ' X Y Y X ' a Y ' V Y [f] ^ d Y b ' \ c Y ' \ Y h ' g m g h Y Y a ' k Y f _ h '] b ' 6 Y ' [] t '] _ ' X U h ' \ Y h ' U ' g ' Y Y b ' '] W \ h ' k U g " ' < Y h ' [U Z ' a Y ' Y Y b ' k Y [' b U U f ' a

Í Ø ook je leert de sociale kaart kennen. Makkelijker want vroeger kende ik dat niet. Nu weet ik in welke gemeentes dat die zijn en hoe ze werken. De structuur begrijp ik nu ook, hoe het] b ' a Y _ U U f ' n] h " ' K U h ' j n k Ø g ' n] ^ b ' Y b î b fl Æ) Ø lg ' Y b ' d f] j f z ' X U h ' ' Y

De respondenten waren sterk van mening dat ze hierdoor meer geïnformeerd waren over waar ze terecht kunnen voor een job.

Í < Y h ' \ Y Y Z h ' Y Y b ' [f c h Y '] a d U W h ' j U b ' k U U f ' ^ Y ' V Y [c b b Y b ' V Y b h ' hebt meer informatie. En heel veel kennis opgedaan en dan weet je waar je moet zoeken en V] ^ ' k] Y " ' < Y h '] g ' j Y Y ' ' [Y a U _ _ Y '] ^ _ Y f ' b i " ' Î ' fl F % ' Ł

Í Ja, als ik bijvoorbeeld werkloos was nu dan heb ik eigenlijk geen probleem om naar een werk te gaan zoeken, want ik weet waar ik naartoe moet gaan en bij wie. En welk soort werk ik zou kunnen doen. Nu is het gemakkelijker omdat ik meer informatie heb " Î ' fl F % ' Ł

Bovendien heeft het vrijwilligerswerk de respondenten de mogelijkheid gegeven om organisaties te leren kennen die ze anders niet hadden leren kennen. Sommigen hebben door de opdrachten van het vrijwilligerswerk **contact met hun huidige werkgever**.

Í > U ž ' X Y ' f Y X Y b ' X U h '] _ ' b i ' V] ^ ' I ' k Y f _ '] g ' X c c f ' 6 f i g g Y ' ' C b h ' Onthaal ging tolken heb ik voor het eerst over x gehoord. Het verhaal van x sprak me enorm aan, dus ben ik meteen gaan solliciteren. Er was een tijdelijke vacature, vervangingscontract van 2 maanden. Ik ben hier meteen voor gegaan. Nu 15 jaar later werk ik er nog steeds. Î ' (R8)

Verder hebben enkele respondenten de mogelijkheid gehad om te **solliciteren bij organisaties** waarmee ze in contact zijn door de opdrachten van het vrijwilligerswerk. Het sociaal netwerk dat werd opgebouwd heeft hen hier enorm mee geholpen. Dit betreft zaken zoals het verkrijgen van een aanbevelingsbrief van organisaties waar ze in contact mee zijn door het vrijwilligerswerk.

Í En ook recent heb ik bij 2 organisaties gesolliciteerd en in principe dankzij BO. Bij de ene c f [U b] g U h] Y ' V Y b '] _ ' U ' ' [U U b ' h c ' _ Y b " ' 8 i g ' ^ Y ' V '] ^ Z h ' k Y ' organisaties kennen. Ik weet nu wel er is een organisatie voor wie ik ook getolkt heb en ik heb met de coördinatrice met haar erover gehad en ze kent ook mensen die daar werken. Dus iedereen kent iedereen in de sociale sector. Pas op, ik heb nog nooit gevraagd voor een referentie, maar dat kan ook helpen hè. Soms vragen ze referenties, maar tot nu toe heb ik X U h ' b] Y h ' b c X] [' [Y \ U X ž ' a U D a t z ð # k ù n n ã n U h e l p e n . U í b R 8) Y ' ' \

De respondenten gaven aan dat het sociaal netwerk in combinatie met empowerment ook een impact heeft op de arbeidsmarktpositie, doordat het hen meer zelfvertrouwen geeft bij het solliciteren.

Í Dus ging ik vol vertrouwen naar dat sollicitatiegesprek voor die job. Ik was uiterst zelfverzekerd, omdat ik veel steun had. Iedereen kende me en ze wisten van mijn ervaring die ik bij alle organisaties had. Het heeft me veel geholpen om daar te komen en voor die job wilde ik eerlijk gezegd die job krijgen " Í · fl F % \$ £

Daarenboven heeft sociaal netwerk in combinatie met empowerment en taal ook een positieve impact op de arbeidsmarktpositie van de respondenten (zie 5.1.4.2).

5.1.2 Taal

5.1.2.1 Vrijwilligerswerk en taal

Uit de achtergrondkenmerken van de respondentengroep blijkt, dat **het Nederlands of het Frans** geleerd werd bij aankomst in België door het volgen van opleidingen of doordat de respondenten de taal op school hebben geleerd omdat ze op jonge leeftijd naar België zijn gekomen.

Het vrijwilligerswerk heeft geleid tot een verbetering van **het lezen, schrijven (invullen van documenten) en het begrijpen** van het Nederlands of Frans (afhankelijk van de woonplaats). Met betrekking tot **het spreken** kan vastgesteld worden dat dit ook verbeterd is bij de respondenten. Zo konden de respondenten zich beter uitdrukken en durfden ze sneller te spreken.

"Ja, beter dan vroeger. Vroeger was heel moeilijk, want nieuwe taal. Ik spreek dan, maar had het gevoel dat mensen mij niet begrepen en dan sprak ik weer Engels. Na mijn ervaring als tolk en ook mijn werk bij x vzw is het veel beter. Í · fl F + £ ·

Enkele respondenten gaven ook aan dat ze voorheen in de eigen taal nadachten en het vervolgens vertaalden naar het Nederlands en/of Frans. Door het vrijwilligerswerk veranderde dit naar het rechtstreeks denken in het Nederlands en/of Frans, waardoor het spreken ook vlotter gaat.

Daarnaast werd sterk benadrukt dat het vrijwilligerswerk heeft gezorgd voor een verruiming van de **terminologie en woordenschat**. Door de tolkopdrachten en het verkennen van de verschillende diensten en hun werking werd het vakjargon uitgebreid, zowel van de sociale als de medische sector.

Í Wat wel waar is de terminologie. Dus je leert wel heel veel nieuwe zaken. Als je bijvoorbeeld voor een dokter gaat tolken. In principe, je gebruikt die woorden niet, maar nadien weet je wel wat die woorden willen zeggen en zou je die wel kunnen gebruiken. Dat wel. En bijvoorbeeld ook al die afkortingen zoals CLB, LOI, al die organisaties. Ja, die terminologie wel. Í · fl F) £

De **andere talen** die de respondenten spreken zijn bij sommigen verbeterd, doordat het tolken ervoor zorgt dat de respondenten deze taal nog kunnen beoefenen. Anderzijds is dit bij anderen niet het geval en is hun Nederlands of Frans beter dan de andere talen, omdat ze deze meer gebruiken. Tenslotte gaven de participanten ook aan dat hun Engels verbeterd is door het vrijwilligerswerk.

Daarnaast werd ook aangegeven dat een betere taalbeheersing zorgde voor meer zelfvertrouwen, zelfstandigheid en zelfredzaamheid (empowerment).

[Oke en heb je dan meer zelfvertrouwen gekregen?] Ook door de taal wel. Dat helpt ook enorm want je weet oke ik kan mijn plan trekken in het Frans en het Nederlands. Ik ben zelfstandig nu en dat geeft je ook wel zelfvertrouwen. I (R14)

Daarnaast durven de respondenten door het vrijwilligerswerk contact op te nemen met mensen en deel te nemen aan activiteiten van organisaties. Deze vorm van zelfvertrouwen is een gevolg van een betere talenkennis en stimuleert dus contact met mensen en organisaties, evenals participatie (het sociaal netwerk).

*I a, doordat mijn Nederlands is verbeterd, durf ik zeker meer te doen. Ja bijvoorbeeld zoals ik daarnet zei, dat ik lid ben van een kleine organisatie. Voor dat, durfde ik dat niet te doen. Ik ben meer geïntegreerd eigenlijk in alles. Dat is wel een pluspunt. I f F * t*

Naast taalvaardigheden hebben deelnemers ook bijkomende competenties verworven. Wanneer gevraagd werd naar de bijkomende competenties die de respondenten verworven of verder ontwikkeld hebben door het vrijwilligerswerk, werden hoofdzakelijk volgende competenties aangehaald; sterkere communicatievaardigheden, plannen en organiseren, professionele houding, verantwoordelijkheid en discipline. Daarnaast werd ook vermeld dat er sprake was van meer empathie en leergierigheid.

5.1.2.2 Taal en arbeidsmarktpositie

De taal werd niet omschreven als een afgezonderd voordeel dat een positieve impact zou hebben op de arbeidsmarktpositie. Er werd verwezen naar taal als een drempel bij het vinden van regulier werk (zie 5.1.6). Echter werd wel vermeld dat taal in combinatie met empowerment en sociaal netwerk een positieve impact heeft op de arbeidsmarktpositie (zie 5.1.4.2).

5.1.3 Digitale vaardigheden

5.1.3.1 Vrijwilligerswerk en digitale vaardigheden

De respondenten gaven aan dat het gebruik van de computer of de smartphone al aanwezig was voorheen, maar dat het vrijwilligerswerk wel een stijging in het **gebruik van de computer of smartphone** met zich meebracht.

I = _ \ Y V \ U ` h] ^ X ` g a U f h d \ c b Y ` Y b ` ` U d h c d ` [Y V f i] _ h ` g c k] Y g c " en al die dingen dus dat heeft niets te maken met vrijwilliger of niet want ik ben sowieso j U U _ ` U W h] Y Z ` c d ` a] ^ b ` ` U d h c d " I ` f l F % (t

Ook werd aangegeven dat het vrijwilligerswerk het bijleren van **computervaardigheden** bevorderde. Ten eerste zorgt de algemene werking van het vrijwilligerswerk ervoor dat de respondenten meer gebruikmaken van de computer en/of smartphone. Zo verkrijgen de respondenten e-mails van de organisatie en papieren die ze moeten printen. Zo stelt een respondent:

I ; c \ ` ^ U z ` ^ Y ` k c f X h ` [Y X k c b [Y b bijvoorbeeld h alshzè èèk tolkbpdrackitU b h ` \ Y V V Y b ` j c c f ` a] ^ ` X U b ` g h i f Y b ` n Y ` Y Y b ` a U] ` h ^ Y " ` 9 Y b ` U U b j f U U moet dat bekijken en zien dat je beschikbaar bent. Je moet dan antwoorden en dan sturen ze bevestiging en moet je dat afprinten. Je bent er wel mee bezig. Dus je wordt bijna

[Y X k c b [Y b ' c a ' U W h] Y Z ' Z # A ' \ Y h '] g ' b] Y h ' X U h ' n Y ' h Y ' Y Z c b Y f Y b n] ^ b ' c a ' X U h ' i i f " I ' f l F) £

Ten tweede zorgden de vertaalopdrachten ervoor dat programma's op de computer gebruikt werden. Ook tolken de respondenten via webcam of telefoon.

Í Maar ook toen, want dan moest ik telefonisch tolken dus via gsm. Ook vertalen heb ik altijd via computer gedaan, via Word en Excel document. Í ' f l F & £ '

De respondenten vertelden ook dat er meer gebruik was doordat ze de vertaling van woorden, de betekenis van uitspraken en informatie over de betrokken organisaties opzoeken. Het **opzoeken van informatie** is verder ook eenvoudiger geworden.

Í Ja. Het heeft een grote impact van waar je begonnen bent en waar je naartoe wilt gaan. Je hebt meer informatie. En heel veel kennis opgedaan en dan weet je waar je moet zoeken en bij wie. Het is veel gemakkelijker nu. Uw zoekwerk is op internet veel makkelijker als ervoor. Nu geef ik veel informatie aan mensen die het niet weten. En in plaats van ervoor was dat omgekeerd. Í ' f l 3 f

5.1.3.2 Digitale vaardigheden en arbeidsmarktpositie

De respondenten haalden niet aan dat de digitale vaardigheden een impact hadden op hun arbeidsmarktpositie. Er werd namelijk een vanzelfsprekendheid toegekend aan het hebben van deze vaardigheden.

5.1.4 Empowerment

5.1.4.1 Vrijwilligerswerk en empowerment

De respondenten waren van mening dat het vrijwilligerswerk leidde tot meer **zelfstandigheid**. Echter werd vermeld dat deze eigenschap ook al voor aanvang van het vrijwilligerswerk reeds aanwezig was. Onderstaand citaat illustreert dit:

*Í 5 ' g '] _ ' b U U f ' 6 Y ' [] t ' _ k U a z ' k U g '] _ ' \] Y f ' U ' ' Y Y b ' a Y h ' a] ^ b ' We hadden geen familie ofzo. Alles was echt op zelfstandige basis. We vroegen geen hulp aan iemand of van vriendinnen ofzo. Ja, het was eerder wel van heel het begin in België. We a c Y g h Y b ' n Y ' Z g h U b X] [' n] ^ b " I ' f l F * £*

Bovendien deelden de respondenten dat er sprake was van meer **zelfredzaamheid**. Hier gaat het over zaken die de respondenten door het vrijwilligerswerk zelf doen, maar waar ze voorheen hulp of ondersteuning bij nodig hadden. Daarnaast werd ook aangegeven dat de respondenten **assertiever** zijn geworden door het vrijwilligerswerk omdat dit noodzakelijk wordt geacht voor de tolk- en vertaalopdrachten.

Í > U " ' J f c Y [Y f z ' h c Y b ' a] ^ d u r f t e U k u n i e t i b \$ u p e r m a f k t i e n x a n d e r v r a a g t e stellen. Als ik iets niet vind, ik zou gewoon buiten gaan. Maar nu durf ik dat wel bijvoorbeeld van mag ik een vraag stellen of mag ik iets vragen. Ik weet hoe ik moet die vraag stellen nu. Dus vroeger was dat ik heb dit vraag en antwoord mij alstublieft, maar nu weet ik hoe kan] _ ' X U h ' c d ' Y Y b ' [c Y X Y ' a U b] Y f ' j f U [Y b " I ' f l F % (£

Er werd meegedeeld dat ze een **gevoel van voldoening** kregen door de dankbaarheid die ze verkregen met het vrijwilligerswerk.

Í ledereen zal een reden hebben waarom hij of zij vrijwilligerswerk doet. Eerlijk gezegd wist ik niet wat vrijwilligerswerk was, ik wist niet aan wat ik mij moest verwachten. Maar eens dat je daar me begint, als je dat nu 7 jaar doet, dat geeft voldoening en ik vind ook dankbaarheid, daar krijg je niet genoeg van. Als mensen dankbaar zijn omdat je voor hun kunt tolken, dat is eigenlijk onbetaalbaar. Dat is wat ik daarvan geleerd hebt. En ik ben daar heel blij mee, je zit ook goed in uw vel. Í (R5)

Tenslotte verdedigden de respondenten de stelling dat het vrijwilligerswerk heeft geleid tot meer **zelfvertrouwen**. Het hebben van zelfvertrouwen omvat het zelfverzekerd zijn en het doen van bepaalde dingen die ze door het vrijwilligerswerk durven doen. De respondenten meldden dat er minder angst is om mensen aan te spreken, voor een publiek te spreken en het spreken in het algemeen (taal).

Í Ik durf meer te spreken want in het begin en ik kende de taal toch durfde ik niet te spreken. Eigenlijk nu niet meer, ik kan veel discussiëren over iets of vragen stellen of informatie geven. Soms spreek ik met de hulpverlener alleen enz... Het is eigenlijk nu meer. Ik durf nu meer te praten. Í (fl F + L)

5.1.4.2 Empowerment en arbeidsmarktpositie

Deze vorm van empowerment werd gelinkt met de taalbeheersing en het sociaal netwerk van de respondenten. Er werd verteld dat het zelfvertrouwen een belangrijke rol bekleedt in de zoektocht naar werk en dat dit de drempel naar het solliciteren verlaagd.

Í Ik ben nu terug aan het solliciteren. Ik kom uit een andere generatie, wij hebben nooit gesolliciteerd. Dat was van school direct beginnen werken dus je hebt dat nooit geleerd. Maar door het systematisch in contact komen met andere mensen, met organisaties... Je krijgt ook zelfvertrouwen hè. Gaandeweg krijg je heel veel zelfvertrouwen. Je bent spraakzaam, communicatief, je kunt u w plan trekken. Dus de drempel naar solliciteren wordt gemakkelijker. Je kan u gemakkelijk uitdrukken. Ik denk als je daar niks van kent en je gaat solliciteren, zelfs als je heel veel in uw mars hebt en je maakt een slechte indruk, ik denk niet dat ze u gaan aannemen. Onterecht, maar spijtig genoeg leven we nu in deze wereld. Je moet u goed kunnen uitdrukken om ergens binnen te raken. Í (fl F) L

5.1.5 Directe impact van vrijwilligerswerk op arbeidsmarktpositie

5.1.5.1 Rol van de organisatie

De organisatie voorzag verschillende **opleidingen, cursussen en infosessies** voor hun leden. De respondenten vonden dit in de eerste plaats zeer positief. De opleidingen die georganiseerd werden, bevatten informatie over de tolk-, vertaal- en notitietechnieken, evenals de deontologische code van het tolken. Hierbij stelde een respondent het volgende:

Í J f c Y [Y f ' _ f Y [Y b ' k] ^ ' f Y [Y ' a U h r z φ v a j n h o e Z w i j] e g g e n l i j k m o e t e n g i g g Y b ' Y tolken. Wat is de exacte manier enzo. Want vroeger wisten wij niet hoe moeten wij vertalen

dus we hebben nooit een ervaring, nooit een opleiding daarvoor, maar dan later bij Brussel Onthaal hebben wij geleerd. Bijvoorbeeld vroeger als ik zit tussen twee partijen en ik moest antwoorden. Dus ja, n.c. \ Y V] _ ' j Y Y ' X] b [Y b ' [Y ' Y (R12) ' V] ^ ' 6 f i g g Y ' ' C b

Ook werden cursussen georganiseerd over hoe men moet omgaan met stress, agressie en communicatie op het werk. Deze opleidingen werden in tijden van corona stopgezet.

[C d ' Y] X] b [Y b ' c j Y f ' V] ^ j c c f V Y Y ' X ' U ' g ' Y f ' Y Y b ' d f c V ' Y Y a '] g ' moet je reageren of hoe moet je dat laten weten. Over communicatie bijvoorbeeld tussen de Wc ' ' Y [U D g ' c Z ' a Y h ' X Y ' _ ' U b h Y b " ' 8 U h ' \ Y V '] _ ' c c _ ' [Y j c ' [X ' Y ' stress omgaan. Zo kleine opleidingen heb ik wel vaak gevolgd, maar sinds een jaar niet meer , want met corona gaU h ' X U h ' b] Y h " ' f l F % (£

Daarnaast verstuurt de organisatie op regelmatige basis informatieve e-mails omtrent studies, vormingen, vrijwilligerswerk en openstaande vacatures. In de eerste plaats verhoogt de organisatie de **toegang tot vacatures**.

[Ze sturen nog steeds vacatures en dat vind ik goed. Als bedrijven mensen zoeken dan sturen ze vacatures naar Brussel Onthaal en die sturen dat naar ons. En als je geïnteresseerd bent dan kan je direct aanvraag doen bij de job. Mijn man is ook actief bezig met Brussel Onthaal en hij wacht nu op een vacature. Hij heeft al een aanvraag gedaan en nu nog wachten op een antwoord. ' f l F & £

Bovendien hebben sommige respondenten een **job verkregen binnen de organisatie zelf**. Een respondent stelde dat:

[K U g '] _ ' [Y Y b ' j f] w e s t , w a r s c h i j n l i j k h a d i k d i e j o b n i e t g e h a d . O m d a t i k d i e j o b h e b g e v o n d e n i n d i e n i e u w s b r i e f d i e b e s t e m d w a s v o o r d e v r i j w i l l i g e r s , d u s i k d e n k d a t z i j z e l f s b e w u s t d i e a d v e r t e n t i e b i j d i e n i e u w s b r i e f h e b b e n g e z e t e n g e l u c k i g v o o r m i j h e b i k d i e n i e t X c c f ' X Y ' c [Y b ' [Y n] Y b ' Y b ' V Y b '] _ ' [U U b ' g c ' '] W] h Y f Y b " ' (R11)

5.1.5.2 Opleidingen

Verschillende respondenten vertelden dat het vrijwilligerswerk hen heeft gestimuleerd om het **opleidings- en certificeringstraject sociaal tolk** te volgen. Op die manier konden de respondenten gecertificeerde sociaal tolken worden en van het tolken hun beroep maken. Hierdoor hebben deze respondenten van het vrijwilligerswerk hun vaste job kunnen maken.

[= _ ' V Y b ' X U U f j c c f ' [Y W Y f t o l k z n] i k b e n o o k g e c e r t i f i c e e r d t o l k .] I k b e n d a a r f e i t e l i j k e e n b e e t j e t r o t s o p m i j n e i g e n , w a n t a l s s t a r t e r a l s v r i j w i l l i g e r h e b i k d a a r e e n b e r o e p v a n g e m a a k t . I k b e n p r o f e s s i o n e e l e t o l k g e w o r d e n e n d a a r b e n i k e c h t f i e r o p . H a d d e n w e d a t n i e t g e h a d d o o r o n z e t o l k e n d i e n s t e n o . a . 6 f i g g Y ' ' C b h \ U U ' " ' < U X X Y b ' k Y ' X U h ' b] Y (R1)

Echter werd ook meegedeeld dat dit niet voor iedereen een positief verhaal was. Het behalen van het certificaat bleek voor de respondenten niet mogelijk als gevolg van de strenge voorwaarden om

te slagen, de beperkte plaatsen en het lange en ingewikkelde proces dat erbij kwam kijken. Verder werd ook benadrukt dat als ze over het certificaat zouden beschikken, ze van het vrijwilligerswerk hun hoofdberoep zouden maken.

ÍZe hebben opleidingen doorgestuurd om sociale tolk te worden, maar het lukt niet. Ik moet test hebben enz. en het is een lange weg. Dat was om gecertificeerde tolk te worden. [Dus

Enkele respondenten meldden dat ze door het vrijwilligerswerk geïnspireerd werden om met **een studierichting** in de sociale sector te starten. Daarnaast werd ook aangegeven dat het vrijwilligerswerk hun interesse in taal stimuleerde en dit bijgevolg leidde tot het volgen van opleidingen of studierichtingen aangaande taal.

ÍEigenlijk ben ik al een sociale werker maar ik heb de diploma niet . Daarom ben ik dat nu gaan studeren. En dat heb ik eigenlijk erva ren tijdens het werken bij Brussel Onthaal . Want vaak moest ik ter plaatse gaan naar het Ocmw bijvoorbeeld. En ik luister naar wat de cli ënt n] ^ b ^ \ i ^ d j f U U [^] g ^ Y b ^ \ c Y ^ X Y ^ \ i ^ d j Y f ^ Y b Y f ^ f Y U [Y Y f h ^ Y b ^ \ c X] Y ^ U ^ h] ^ X ^ b] Y i k g [] Y f] [^] g ^ X c c f ^] Y a U b X ^ U b X Y f g ^ n] ^ b ^ k Y f .
beetje van [Y ^ Y Y f X ^ Y [Ah ja, Dus Waar is uw interesse eigenlijk nog gegroeid?] Ja ja, inderdaad " Í ^ f l F ^ Ł

5.1.5.3 Aanvullende voordelen

De respondenten gaven aan dat het mogelijk is om de opdrachten van het vrijwilligerswerk in **zelfstandig statuut** te beoefenen, zowel in hoofd- als bijberoep. Zo stelden enkelen dat dit bij hen van toepassing was, maar dat dit enkele uitdagingen met zich meebracht. Bovendien werd aangegeven dat er weinig kennis is over hoe dit exact in zijn werk gaat en is het volgens de respondenten niet altijd financieel interessant. Daarnaast ontbreekt de nodige ondersteuning en begeleiding.

Vervolgens werden er nog aanvullende voordelen vermeld inzake **het solliciteren**. Dit omvat het aanduiden van het vrijwilligerswerk als een vorm van werkervaring. Bijgevolg werd aangehaald dat het vrijwilligerswerk toegevoegd kan worden op hun CV en dat dit zou kunnen helpen tijdens het aanwervingsproces.

Í > Y ^ _ U b ^ X U h ^ c c _ ^ [Y V f i] _ Y b ^ V] ^ ^ \ Y h ^ g c ^ ^] W] h Y f Y b ^ Y b ^ X U h ^
keer gaan solliciteren en ze vinden dat wel interessant. Dus vrijwilligerswerk in deze sector,
dat is niet gewoon vrijwilligerswerk ž ^ Y f [Y b g ^ [U U b ^ d c Y h g Y b ^ c Z ^ Ž # Á ^ Y b ^ X U U t
onder de indruk , X Y b _ ^] _ ^ U " Í ^ f l F) Ł

Tenslotte waren er aanvullende voordelen met betrekking tot **transport**. Doordat de respondenten met hun opdrachten ter plaatse aanwezig moesten zijn, werd regelmatig gebruik gemaakt van het openbaar vervoer. Een respondent vertelde dat er op die manier meer kennis werd verworven over het openbaar vervoer. Daarenboven werd toegevoegd dat het vrijwilligerswerk de respondenten stimuleerde om hun rijbewijs te behalen.

*Ik > Urz hetj begin was het eigenlijk voor mij niets , want ik woonde in Brussel in het begin, maar nu woon ik x en het is wel ver om overal te gaan met openbaar vervoer naar Brussel of bijvoorbeeld Leuven ofzo. Maar nu ja , door mijn vrijwilligerswerk, heb ik toch beslist om a] ^ b ' f] ^ V Y k] ^ g ' h Y ' [U U b ' X c Y b " Î ' fl F * Ł*

5.1.6 Drempels

Bij het bevragen van de drempels voor het vinden van een job, werden volgende zaken besproken: taal, discriminatie, opleidingsniveau, ervaring en leeftijd.

De grootste drempel was de **taal**. Enerzijds werd door de respondenten die Nederlands aan het leren zijn, vermeld dat het beheersen van het Nederlands zeer belangrijk was voor het verkrijgen van een job. Anderzijds gaven de respondenten die Nederlands spreken aan dat dit niet voldoende is wanneer ze in Brussel een job wensen. Het beheersen van het Frans werd hier ook omschreven als cruciale eigenschap.

Ik Daar stond vacature open, maar omdat ik geen Frans kon. Ja dat vond ik spijtig , want eerst zeggen ze je mo et Nederlands leren. Oké, ik heb Nederlands geleerd en nu willen ze Frans. Ja, dat gaat niet. Dat komt ook vaak die reden, dat Frans. Î ' fl F ' Ł

Als volgende drempel werd **discriminatie** vernoemd. Verschillende respondenten meldden dat in hun zoektocht naar werk discriminatie werd ervaren en dat dit zich uitte in het betwijfelen van vaardigheden en het niet beantwoorden van de kandidatuur.

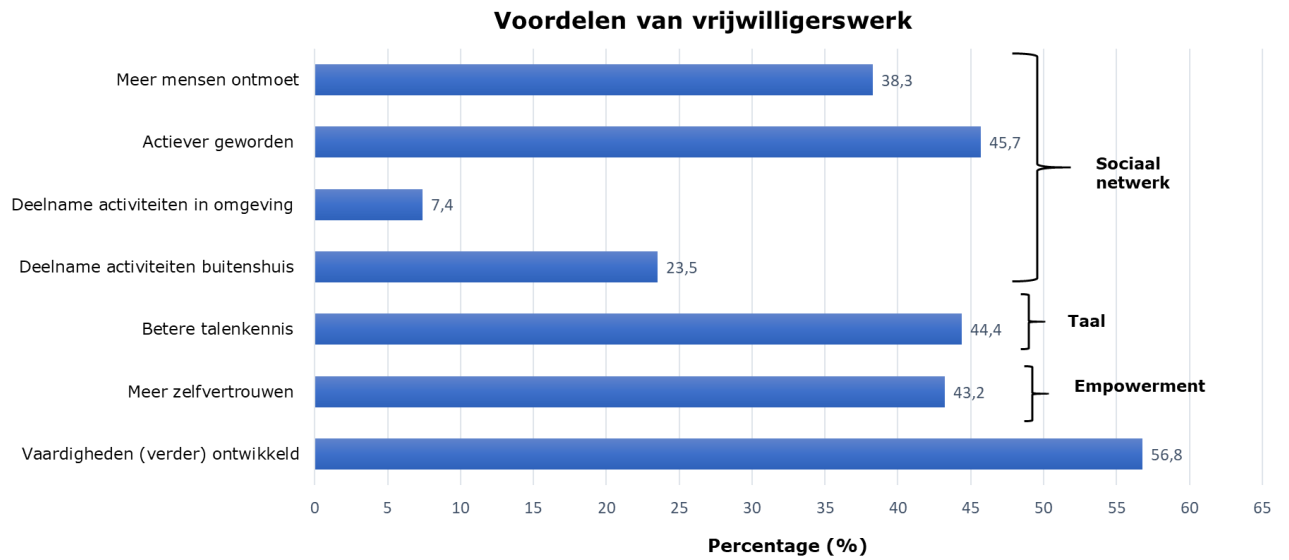
[Heb je het gevoel dat je genoeg informatie hebt om te solliciteren?] Ja, nu meer ervaring, zoals wat ik moet zeggen . Bijvoorbeeld mijn foto op mijn CV moet weg , want ze kijken direct naar mijn hoofdhoek. En dan zeggen die direct nee. Soms lezen ze wat er in staat en zeggen ze goed, maar daarna twijfelen ze. Î ' fl F + Ł

Vervolgens was de drempel in verband met het **opleidingsniveau** weinig aanwezig. Wel werd verteld dat de gelijkwaardigheidserkenning van buitenlandse diploma's een struikelblok kan vormen. Verder werd aangehaald dat **werkervaring** als vereiste een drempel vormde bij de respondenten die recent in België verbleven en waarbij het dus niet mogelijk was om enige ervaring te hebben. Tot slot werd **leeftijd** niet aangegeven als drempel.

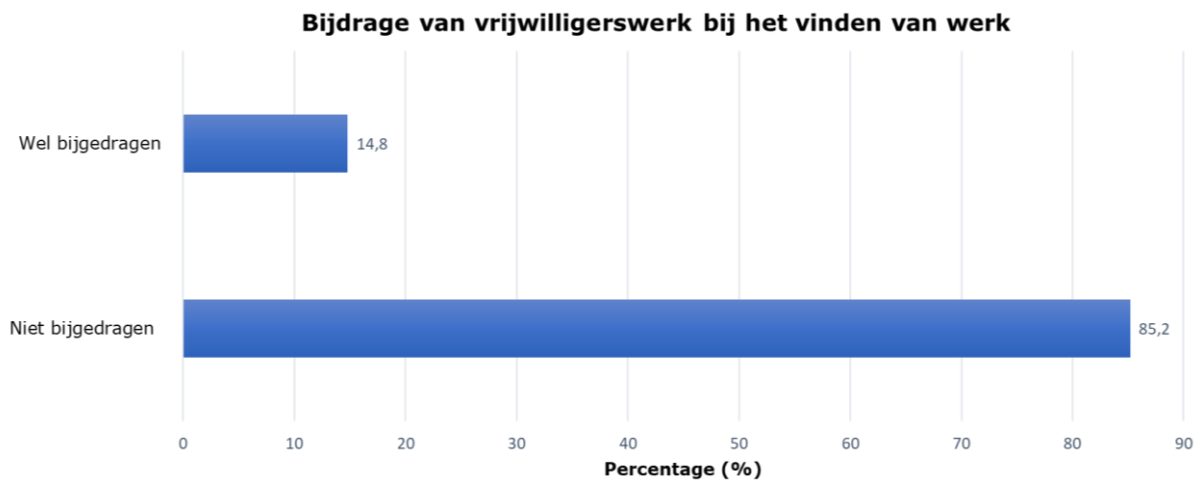
5.2 Resultaten online survey

De resultaten van de online survey bevestigen de resultaten van het kwalitatief onderzoek. Figuur 2 laat zien, dat circa 40% tot 45% van de respondenten een sterker sociaal netwerk kreeg in de zin van het meer ontmoeten van mensen en het actiever worden buitenshuis (zie figuur 2). Daarnaast geeft bijna de helft van de respondenten aan, dat hun taalvaardigheden zijn vergroot kijkend naar hun betere talenkennis. Ook laat figuur 2 zien, dat bijna de helft van de deelnemers meer zelfvertrouwen heeft gekregen wat stimulerend werkt voor hun empowerment. Verder heeft bijna 60% van de respondenten andere vaardigheden verder ontwikkeld (zie figuur 2). Uit figuur 3 wordt ten slotte duidelijk, dat bij 15% van het respondenten de uitvoer van het vrijwilligerswerk direct heeft bijgedragen aan het vinden van werk.

Figuur 2: Voordelen van het vrijwilligerswerk ervaren bij de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw (N = 87)



Figuur 3: Bijdrage van vrijwilligerswerk bij het vinden van werk (N = 87)



6 Discussie

6.1 Bespreking

6.1.1 In welke mate worden de voordelen van vrijwilligerswerk gerealiseerd bij de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw die niet in België zijn geboren?

De eerste onderzoeksvraag peilt naar de gerealiseerde voordelen van vrijwilligerswerk bij de vrijwilligers, namelijk sociaal netwerk, taal, digitale vaardigheden en empowerment. In het algemeen werden alle voordelen gerealiseerd zoals bleek uit het kwalitatieve onderzoek. Ook de resultaten van de online survey bevestigden dit. Empowerment, sociaal netwerk en taal namen de overhand in het onderzoek, terwijl de digitale vaardigheden eerder op de achtergrond bleven.

Onderzoek naar de aparte voordelen van vrijwilligerswerk, brachten niet in beschouwing dat voordelen met elkaar verbonden kunnen zijn (Bakker et al., 2018; Cohen, 2009; De Wit et al., 2015; Kamerāde, . Opvallend in het onderzoek is dat empowerment werd gelinkt met de voordelen taal en sociaal netwerk. Enerzijds zorgt het hebben van zelfvertrouwen, als gevolg van het vrijwilligerswerk, ervoor dat de respondenten minder angst hebben om te spreken in het algemeen (empowerment – taal). Anderzijds is het gevoel van meer zelfstandigheid, zelfredzaamheid en zelfvertrouwen hoofdzakelijk het gevolg van een betere taalbeheersing die zoals eerder vermeld, bevordert wordt door het vrijwilligerswerk (taal – empowerment).

Verder kwam uit de resultaten naar voren dat het hebben van zelfvertrouwen het sociaal netwerk vergrootte. Dit komt doordat het hebben van zelfvertrouwen meer contact met mensen en organisaties bevorderde en resulteerde in meer participatie. Deze vorm van zelfvertrouwen was afkomstig van een betere taalbeheersing (taal- empowerment – sociaal netwerk). Door het vergroten van het sociaal netwerk dat het vrijwilligerswerk met zich meebracht, kregen de respondenten ook meer zelfvertrouwen, waardoor ze meer durven spreken en hun taal verbeteren (sociaal netwerk – empowerment – taal).

Het lijkt dus dat er een belangrijke link bestaat tussen de verschillende voordelen, waardoor de voordelen meer bekrachtigd worden. Of deze link ook rechtstreeks bestaat tussen sociaal netwerk en taal, is niet duidelijk. Daarnaast werden bovenstaande voordelen ook afzonderlijk gerealiseerd bij de respondenten.

Met betrekking tot het voordeel empowerment blijkt uit dit onderzoek dat het vrijwilligerswerk leidde tot meer zelfredzaamheid, assertiviteit, zelfvertrouwen en een gevoel van voldoening. Deze resultaten hangen samen met eerdere studies die uitwezen dat vrijwilligerswerk persoonlijke ontwikkeling en groei bevordert en persoonlijke empowerment bij vrijwilligers stimuleert (Canaan & Goldberg-Glen, 1991; Gidron, 1977; Zakour, 1994 in Cohen, 2009). In de studie van Cohen (2009), kwam zelfstandigheid ook naar voren als een gevolg van vrijwilligerswerk. Dit resultaat was in het huidige onderzoek minder aanwezig, aangezien de respondenten hier gekenmerkt worden als een groep die reeds zelfstandig is. Een bevordering van zelfstandigheid kon wel vastgesteld worden, mogelijks door middel van de zelfstandige opdrachten die de respondenten uitvoeren.

De resultaten van dit onderzoek zijn conform met onderzoeken waarin wordt vastgesteld dat vrijwilligerswerk leidt tot het uitbreiden van het sociaal netwerk (De Wit et al., 2015; Ruiters, 2008). De respondenten gaven aan dat ze meer contact hebben met mensen. Deze vorm van contact is eerder sporadisch en in een professionele context. Daarnaast gaven de respondenten aan dat ze meer contact hebben met organisaties. Respondenten zijn door het vrijwilligerswerk genoodzaakt in contact te komen met verschillende organisaties. Dit kan als bijkomende reden gezien worden voor de uitbreiding van hun sociaal netwerk. Ook werd meegedeeld dat de respondenten actiever zijn geworden door, onder andere, lid te zijn van andere verenigingen of het zelf opstarten van verenigingen.

Talenkennis wordt in de literatuur ook aangehaald als een werkgerelateerde vaardigheid die verworven kan worden door vrijwilligerswerk (Bakker et al., 2018; De Wit et al., 2015). Om dit in detail te bevragen, zou het regelmatig in contact komen met mensen en het vaker horen van talen een verklaring kunnen bieden. Echter kan dit ook toegewezen worden aan het soort vrijwilligerswerk dat de respondenten verrichten namelijk het tolken en vertalen. De talen die bij dit onderzoek verbeterd werden waren Nederlands of Frans. Aansluitend hebben de respondenten aangegeven dat hun kennis over terminologie en woordenschat is toegenomen.

Aangezien het gebruik van de computer of de smartphone al aanwezig was voor het vrijwilligerswerk, werd er geen groot voordeel gevonden op het vlak van digitale vaardigheden. Enkel een stijging in het gebruik ten gevolge van de algemene werking, administratie en opdrachten van het vrijwilligerswerk werd vastgesteld. Er werd benadrukt dat het hebben van deze vaardigheden vandaag de dag vanzelfsprekend is.

6.1.2 In welke mate hebben de voordelen van vrijwilligerswerk een impact op de arbeidsmarktpositie van de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw die niet in België zijn geboren?

Het meest verrassende resultaat is dat het gerealiseerde voordeel empowerment door de respondenten werd aangehaald als het voordeel dat een positieve impact heeft op hun arbeidsmarktpositie, terwijl dit in literatuur vermoedelijk niet het geval is. Specifiek werd door de respondenten meegedeeld dat het hebben van zelfvertrouwen, wat een gevolg is van een betere taalbeheersing en een groter sociaal netwerk, een grote rol speelt in het vinden van regulier werk en in het bijzonder met betrekking tot het solliciteren. Zoals eerder vermeld wordt een link verondersteld tussen de gerealiseerde voordelen. Bijgevolg zet deze link zich ook verder met betrekking tot de arbeidsmarktpositie.

Het blijkt geen evidentie dat een verbetering van taal leidt tot een verbetering in arbeidsmarktpositie. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat het taalniveau van een kwaliteit moet zijn die door vrijwilligerswerk alleen niet gehaald werd om vervolgens een betere arbeidsmarktpositie te verkrijgen. Omdat de vrijwilligersorganisatie zich bevindt in Brussel, is er wellicht ook een bijkomende drempel betreffende tweetaligheid, waardoor het beheersen van één enkele taal vaak niet voldoende is.

Uit de analyse van de gegevens blijkt dat het sociaal netwerk een positieve impact heeft op de arbeidsmarktpositie. Dit is in lijn met de bevindingen van Granovetter (1973, 1983, 2005). In huidig onderzoek kan verondersteld worden dat vrijwilligerswerk leidt tot betere jobs, omdat het een belangrijk bron vormt van zwakke banden. De nieuwe contacten die de respondenten hebben gemaakt door het vrijwilligerswerk, kunnen beschreven worden als zwakke banden. Het gaat namelijk over sociale relaties die de respondenten met kennis van de arbeidsmarkt (Granovetter, 1973). Via deze sociale relaties hebben de respondenten nieuwe werkgerelateerde informatie verkregen (Granovetter, 1983) die van belang is bij het verkrijgen van een degelijke job (Ruiter, 2008). Zo stelden de respondenten dat ze door het vergroten van hun sociaal netwerk meer kennis hadden over het systeem in België en in het bijzonder over de verwachtingen betreffende de arbeidsmarkt. Verder heeft dit ook geleid naar het vinden van contact met hun huidige werkgever.

Aangezien digitale vaardigheden geen opvallend gerealiseerd voordeel was van vrijwilligerswerk, werd in het onderzoek hiervan geen impact ondervonden wat betreft de arbeidsmarktpositie.

6.1.3 In welke mate heeft vrijwilligerswerk een directe impact op de arbeidsmarktpositie van de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw die niet in België zijn geboren?

Uit het onderzoek blijkt dat vrijwilligerswerk een directe impact heeft op de arbeidsmarktpositie van de respondenten. Dit biedt, naast de veelbesproken voordelen, nieuwe inzichten in voordelen die gerealiseerd kunnen worden door vrijwilligerswerk.

De resultaten van het onderzoek wijzen in de eerste plaats uit dat de organisatie een rol vervult in het vergemakkelijken van hun weg naar de arbeidsmarkt. Dit komt doordat ze opleidingen en cursussen aanbieden en daarnaast de toegang tot vormingen, studies en openstaande vacatures vergroten. Dit resultaat spreekt eerder onderzoek van Hirst (2001) tegen, waaruit naar voren kwam dat meer dan 70% van de vrijwilligers stelden dat ze gedurende het vrijwilligerswerk niet op de hoogte werden gebracht van mogelijkheden omtrent werkgelegenheid of opleidingen (Hirst, 2001). Daarnaast hebben enkele respondenten een job verkregen binnen de organisatie zelf. Hier kan gesuggereerd worden dat de respondenten op de hoogte werden gesteld van openstaande vacatures van de organisatie, omdat ze daar zelf actief waren als vrijwilliger.

Door het soort vrijwilligerswerk was het voor de respondenten ook mogelijk om er hun job van te maken aan de hand van het volgen van een opleiding waarbij een certificaat verkregen kan worden. Echter is dit niet voor alle respondenten een mogelijkheid door de voorwaarden die er aan vooraf gaan. Ook kan dit zonder certificaat en kunnen de respondenten het vrijwilligerswerk in zelfstandig statuut beoefenen, zowel in hoofd- als bijberoep. Nochtans werd aangegeven dat dit niet voor iedereen financieel interessant is en dat de nodige informatie hierover ontbreekt.

Verder stelden de respondenten dat het vrijwilligerswerk hun interesse voor het volgen van hoger onderwijs heeft doen stijgen. Hier gaat het over studierichtingen die in lijn liggen met de sector waarin men als vrijwilliger actief is en de focus van de opdrachten zelf, namelijk tolken en vertalen. Er kan dus gesuggereerd worden dat het vrijwilligerswerk een motivatie vormde om verdere studies te starten.

Als aanvullend voordeel werd vermeld dat het vrijwilligerswerk kan helpen bij het solliciteren, doordat het beschreven kan worden als een vorm van werkervaring en dat dit voordelig zou zijn in het aanwervingsproces. Deze resultaten zijn in strijd met het onderzoek van Slootjes & Kampen (2017) waar de respondenten meldden dat werkgevers vrijwilligerswerk niet opvatten als werkervaring en dit bijgevolg niet werd beschouwd als een voordeel met betrekking tot de arbeidsmarkt.

Ook op vlak van transport werden voordelen besproken. Namelijk een stijging in verplaatsingen die een gevolg waren van het vrijwilligerswerk stimuleerde het behalen van het rijbewijs en het verkennen van het openbaar vervoer.

6.1.4 Welke drempels ervaren de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw die niet in België zijn geboren omtrent het vinden van regulier werk?

Als laatste belicht het onderzoek de drempels die de vrijwilligers ervaren met betrekking tot het vinden van regulier werk.

De resultaten gaven niet aan dat opleidingsniveau als drempel werd ervaren. Dit kan verklaard worden door het hoge opleidingsniveau van de respondenten. In tegenstelling tot voorgaand onderzoek dat stelt dat mensen met een migratieachtergrond gemiddeld een lager opleidingsniveau hebben (Ponds et al., 2018), zijn de respondenten in huidig onderzoek over het algemeen niet laagopgeleid.

Verder tonen de resultaten aan dat taal de grootste drempel vormt. Deze resultaten komen overeen met de bevindingen van Geets et al. (2006) die aantoonde dat taal een drempel is, doordat tweetaligheid een vereiste vormt in de Brusselse context. Vervolgens werd in voorgaand onderzoek verondersteld dat de drempel kleiner was wanneer mensen zich vestigen waar tweetaligheid geen vereiste is (Geets et al., 2006). Deze veronderstelling zou hier van toepassing kunnen zijn.

Daarnaast werd aangehaald dat discriminatie op de arbeidsmarkt ook een drempel vormt. Deze resultaten komen overeen met onderzoek waaruit naar voren kwam dat discriminatie nog steeds aanwezig is op de Belgische arbeidsmarkt (Chaib, 2016; FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg & Unia, 2019). De respondenten ervaarde deze drempel wanneer werkgevers hun vaardigheden in vraag stellen of wanneer kandidaturen onbeantwoord blijven. Dit ligt in lijn met studies die aangeven dat mensen met een migratieachtergrond minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor sollicitatiegesprekken (Baert, 2014; Baert et al., 2015; Unia, 2012).

In het onderzoek van Wauters et al. (2014) wordt ten slotte vermeld dat gebrek aan werkervaring een drempel vormde bij het betreden van de arbeidsmarkt. Ook in het huidig onderzoek kwam dit naar voren. Dit werd benadrukt door de respondenten die recent in België verbleven en waarbij bijgevolg gesuggereerd kan worden dat er onvoldoende tijd verstreken is om de nodige ervaring op te bouwen.

6.2 Beperkingen

Ondanks dat het onderzoek een antwoord lijkt te geven op de gestelde onderzoeksvragen zijn er wellicht een aantal beperkingen te noemen. Een eerste beperking van het onderzoek is dat het grootste deel van de respondenten actief was als vrijwilliger bij de organisatie op het moment van de interviews. Ook werden twee respondenten geïnterviewd die werk hebben gevonden binnen de organisatie zelf. De resultaten van het onderzoek kunnen bijgevolg beïnvloed zijn geweest door de context van de organisatie zelf.

Een tweede beperking houdt in dat de interviews plaatsvonden in tijden van corona en dat enkele respondenten recent van start zijn gegaan bij de organisatie. Hierdoor kunnen de voordelen die bestudeerd werden, beïnvloed zijn doordat deze respondenten andere ervaringen hebben gehad in vergelijking met de respondenten die voor corona al actief waren.

Als laatste kan gesteld worden dat er in het onderzoek weinig focus was op de soft skills die aangehaald werden in de literatuur. Deze werden niet bevraagd tijdens het onderzoek, maar werden wel vermeld door de respondenten.

6.3 Aanbevelingen verder onderzoek

Het huidige onderzoek biedt nieuwe kansen voor vervolgonderzoek aansluitend op reeds verkregen maar ook nog ontbrekende inzichten. De motieven van de respondenten werden niet betrokken in de onderzoeksvragen. Aangezien de respondenten specifieke motieven aanhaalden voor het doen van het vrijwilligerswerk, kan dit geïncorporeerd worden in onderzoek met betrekking tot vrijwilligerswerk bij mensen met een migratieachtergrond. Vrijwilligers zullen namelijk taken op zich nemen die aansluiten bij hun motieven (Houle et al., 2005).

Daarnaast kan het interessant zijn om de drempels omtrent het vinden van regulier werk te onderzoeken bij vrijwilligers met een migratieachtergrond die werkzoekend zijn. In het onderzoek werd dit namelijk ook bevraagd bij respondenten die reeds een job hebben. Dit zou inzage kunnen geven in hoe men deze drempels weg kan nemen om vervolgens de kans op het vinden van regulier werk te kunnen vergroten.

Aangezien de onderzochte organisatie een specifieke vrijwilligerswerking kent, kan het voor verder onderzoek ten slotte relevant zijn om verschillende organisaties die met vrijwilligers met een migratieachtergrond werken, te betrekken. Een vergelijkende multiple casestudy zou hier toegepast kunnen worden, doordat het toelaat om twee of meerdere cases te vergelijken waardoor de onderzoeker beter kan vaststellen onder welke omstandigheden de theorie zal gelden. Daarnaast kan het vergelijken van cases relevante concepten veronderstellen voor een nieuwe theorie (Bryman, 2016).

6.4 Praktische en beleidsaanbevelingen

Huidig onderzoek biedt aanbevelingen die kunnen leiden tot een beter beleid omtrent de certificering sociaal tolken. Deze aanbevelingen komen voort uit de interesse van verschillende respondenten die hierin gestimuleerd werden door de vrijwilligersorganisatie Brussel Onthaal vzw. De organisatie

bekleedde dus een belangrijke rol in de motivatie van de respondenten om de opleiding te volgen. Ook wordt een alternatief aanbevolen omtrent het zelfstandig statuut voor sociaal tolken.

Het soort vrijwilligerswerk dat de respondenten uitvoerden, maakt het voor hen mogelijk om er hun job van te maken aan. De vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw kunnen gecertificeerde sociaal tolken worden en dus van het tolken hun beroep van maken. Sociaal tolken verkrijgen op deze manier een certificaat en worden dan opgenomen in het Vlaams register dat alle sociaal tolkdiensten kunnen raadplegen (Agentschap Integratie en Inburgering, z.d.).

Echter werd ook meegedeeld dat dit niet voor iedereen een positief verhaal was. Het behalen van het certificaat bleek voor de respondenten niet mogelijk als gevolg van de strenge voorwaarden om te slagen, de beperkte plaatsen en het lange en ingewikkelde proces dat erbij kwam kijken. Zo ligt bijvoorbeeld de focus van het traject op mensen die een knelpunttaal spreken zodat voldoende gecertificeerde tolken aanwezig zijn wanneer de vraag ernaar groot is (Agentschap Integratie en Inburgering, z.d.). Mensen die dus het certificaat willen behalen, maar een taal spreken die op dat moment als veel voorkomend wordt gezien, krijgen hiervoor de kans niet.

Daarnaast kwam uit het jaarverslag van Brussel Onthaal vzw (2020) naar voren dat slechts 13% van de actieve beschikbare tolken gecertificeerd zijn. Verder werden in 2020 slechts 16% van de opdrachten (tolken ter plaatse en webcamtolken) uitgevoerd door gecertificeerde sociaal tolken, waaruit kan verondersteld dat er onvoldoende gecertificeerde sociaal tolken beschikbaar zijn. Bovendien lag in 2020 het beantwoordingspercentage bij het tolken ter plaatse (77%) lager dan bij telefoontolken (96%) of webcamtolken (83%). Hier kan gesuggereerd worden dat er onvoldoende gecertificeerde tolken aanwezig zijn in (de omgeving van) Brussel. Ook bleef 16% van de aanvragen in 2020 onbeantwoord. Dit kan voor een deel toe te schrijven zijn aan het niet beschikbaar hebben van de nodige taal of tolk waardoor mensen hun vragen dus onbeantwoord blijven door de taaldrempel (Brussel Onthaal vzw Sociaal vertaalbureau, 2020).

Nochtans werd in het huidig onderzoek door de respondenten benadrukt dat als ze over het certificaat zouden beschikken, ze van het vrijwilligerswerk hun hoofdberoep zouden maken. Het toegankelijker maken van deze opleiding zou dus een oplossing kunnen bieden voor het gebrek aan gecertificeerde sociaal tolken. Wellicht zijn beperkte middelen een achterliggende reden voor de eerdergenoemde voorwaarde. Een eerste aanbeveling gericht op het kabinet van Bart Somers, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, zou zijn dat er voor het opleidings- en certificeringstraject sociaal tolk meer middelen moeten vrijgemaakt worden zodat meer sociaal tolken in spe het traject opleidings- en certificeringstraject kunnen volgen.

Als tweede aanbeveling zou het aangewezen zijn om de vrijwilligers te voorzien van een bewijs van deelname aan het vrijwilligerswerk dat aantoont dat de vrijwilligers specifieke modules of vormen op maat hebben gevolgd bij de erkende sociaal tolk- en vertaaldiensten zoals Brussel Onthaal vzw. Deze vormen van bewijs zouden dan erkend kunnen worden. Op die manier zouden de vrijwilligers die geen certificaat kunnen bemachtigen, maar wel een vorming op maat hebben gevolgd, toch op een correcte manier voor hun ervaring en kennis erkend kunnen worden.

Een alternatief zou kunnen zijn dat er een aangepast sociaal statuut zelfstandige komt voor sociaal tolken en vertalen. Er werd door de respondenten aangegeven dat ze ook zonder het certificaat van

het vrijwilligerswerk hun job kunnen maken door het in zelfstandig statuut te beoefenen, zowel in hoofd- als bijberoep. Echter werd aangegeven dat dit niet voor iedereen financieel aantrekkelijk is en dat de nodige informatie hierover ontbreekt. De respondenten gaven aan dat het huidige zelfstandige statuut risico' met zich meebrengt doordat er geen zekerheid is van voldoende tolk- en vertaalopdrachten waardoor onvoldoende verdiend wordt. Enerzijds is er nood aan een aangepast statuut voor sociaal tolken waardoor deze werking een correctere verloning met zich meebrengt. De specifieke werking van het tolken en vertalen vraagt de nodige flexibiliteit die in het huidige zelfstandige statuut niet gewaarborgd is. Anderzijds zou er ook voldoende ondersteuning en begeleiding aangeboden moeten worden voor de geïnteresseerden. Ook dit ontbreekt met betrekking tot het huidige zelfstandige statuut volgens de resultaten van het onderzoek.

6.5 Conclusie

De resultaten tonen aan dat de voordelen van vrijwilligerswerk (sociaal netwerk, taal, digitale vaardigheden, empowerment) individueel gerealiseerd werden, net zoals verbonden met elkaar. Wat betreft de arbeidsmarktpositie is deze verbinding van de voordelen eveneens terug te vinden. De voordelen empowerment en sociaal netwerk namen de overhand in het onderzoek en hebben een positieve impact op de arbeidsmarktpositie van de vrijwilligers. Ook heeft vrijwilligerswerk een directe impact op de arbeidsmarktpositie. Enerzijds doordat de organisatie de weg naar de arbeidsmarkt toegankelijker maakt voor de vrijwilligers. Anderzijds hebben de vrijwilligers de mogelijkheid om de vrijwilligerswerking te beoefenen in hoofd- of bijberoep. Daarnaast identificeerde het onderzoek taal, discriminatie en werkervaring als drempels voor het vinden van werk.

Toekomstig onderzoek kan uitgevoerd worden naar de schaal van deze drempels. Daarnaast wordt aangeraden om de motieven van vrijwilligerswerk bij mensen met een migratieachtergrond verder te onderzoeken. Voor het beleid wordt aanbevolen om voor het opleidings- en certificeringstraject sociaal tolk meer middelen vrij te maken zodat meer sociaal tolken in spe dit traject kunnen volgen. Ten slotte wordt aanbevolen om een erkenning van deelname, evenals een nieuw sociaal statuut zelfstandige te voorzien voor sociaal tolken dat aangepast is aan hun specifieke werking. Op die manier zou de arbeidsmarkt toegankelijker kunnen worden voor de respondenten in huidig onderzoek namelijk vrijwilligers met een migratieachtergrond.

7 Referentielijst

Adam, I., & Van Dijk, M. (2015, maart). Policy brief Arbeidsmarktparticipatie van mensen met een migratie-achtergrond in België: hoog tijd om te mainstreamen. *Institute for European Studies*.
https://www.ies.be/files/2015_2_Policy%20Brief-NL.pdf

Agentschap Integratie en Inburgering. (z.d.). Certificering sociaal tolken. Geraadpleegd op 18 mei 2021, van <https://www.agii.be/thema/certificering-sociaal-tolken>

Agirdag, O., & Korkmazer, B. (2015). Etnische ongelijkheid in het onderwijs. In D. Dierckx, J. Coene, P. Raeymaeckers, & M. Van Der Burg (Reds.), *5 f a c Y X Y ' Y b ' g c W] U ' Y ' i] h g ' i] h] b [.* (pp. 231–249).

Baarda, B. (2020). *Basisboek Interviewen : Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews* (5). Noordhoff.

Baert, S. (2014). Etnische aanwervingsdiscriminatie in Vlaanderen: een analyse van de Vlaamse aanpak. In B. Benyaich (Red.), *? ' c _ g ' U [' h k U U ' Z ' . ' h] ^ X '-j e r i a t e g r a t i e b l e i d b X Y f ' a] [* (pp. 267–282). Brussels: Itinera Institute.

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2015). Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult? *Industrial and Labor Relations Review*, *68*(3), 467-500.
<https://doi.org/10.1177/0019793915570873>

Bakker, L., Bekkers, R., Reitsma, J., Sederel, C., Smets, P., & Younes, Y. (2018, 9 januari). *J f] ^ k] ' '] [Y f g k Y f _ . ' ' g h] a i ' U b g ' ' j c c f ' ' h] ^ X] [Y ' ' d U f*
https://www.researchgate.net/publication/323005866_Vrijwilligerswerk_stimulans_voor_tijdsgeparticipatie_en_integratie_Monitor_en_evaluatie Onderzoek_vrijwilligerswerk_door_asielzoekers_en_statushouders_die_in_de_opvang_verblijven

Bekkers, R.H.F.P. (2013). *; Y j Y b ' j U b ' h] ^ X ' .* In T. N. M. Schuyf, B. M. Gouwenberg, & R. H. F. P. Bekkers (Reds.), *Geven in Nederland 2013: Giften, Nalatenschappen, Sponsoring en Vrijwilligerswerk* (pp. 107-123). Reed Business education.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. *The Sociology of Economic Life*, *3*, 241–258.
<https://doi.org/10.4324/9780429494338>

Bral, L., Carton, A., Noppe, J., Pauwels, G., Pickery, J., & Verlet, D. (2011). Sociale, maatschappelijke en politieke participatie in Vlaanderen en Europa. In J. Noppe, L. Vanderleyden, & M. Doyen (Reds.), *De Sociale Staat van Vlaanderen 2011*. *53*(9), (pp. 257-310).

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>

Breda, J., & Goyvaerts, K. (1996). *Vrijwilligerswerk vandaag : een eerste verkenning*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.

Brussel Onthaal vzw Sociaal vertaalbureau. (2020). *Jaarverslag 2020*.
<https://www.sociaalvertaalbureau.be/wp-content/uploads/2021/05/jaarverlsag-NL-2020.pdf>

Brussel Onthaal vzw Sociaal vertaalbureau. (2019). *Jaarverslag 2019*.
<https://www.sociaalvertaalbureau.be/wp-content/uploads/2020/05/JAARVERSLAG-2019-NL-FIN.pdf>

Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5). Oxford university press.

Buffel, T., Verté, D., Vyncke, V., & Willems, S. (2009). Netwerken, vertrouwen en wederkerigheid. Over de complexiteit van het concept sociaal kapitaal. *WELZIJNSGIDS (MECHELEN)*, (75), 25–60

Chaib, S. O. (2016). *Racisme in België 15 jaar na de Durbanverklaring: Tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme*. september. <http://www.hrc.ugent.be/wp-content/uploads/2017/05/Study-racism-in-Belgium-FINAL-NL.pdf>

Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.6.1516>

Coene, J., Ghys, T., Hubeau, B., Marchal, S., Remmen, R., Vandenhole, W., & Van Haarlem, A. (2020). *Armoede en sociale uitsluiting. Jaarboek 2020*. Acco Leuven / Den Haag. https://medialibrary.uantwerpen.be/files/99421/2005b248-42b0-4934-96de-e5b6bbc19ed8.pdf?_ga=2.37727072.1100949311.1621780809-2004231396.1621780809

Cohen, A. (2009). Welfare clients' volunteering and as a measure of
Voluntary Sector Quarterly, 38(3), 522–534. <https://doi.org/10.1177/0899764008320196>

Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human development. *The American Journal of Sociology*, (94), 95–120. <https://www.econ.msu.ru/cmt2/lib/c/477/File/Social%20Capital%20in%20the%20Creation%20of%20Human%20Capital.pdf>

Colman, D. (2019). *Vrijwilligerswerk of vrijwillig aan het werk?* [Masterproef, Universiteit Gent]. Universiteitsbibliotheek Gent. https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/791/436/RUG01-002791436_2019_0001_AC.pdf

De Wit, A., Bekkers, R., Karamat Ali, D., & Verkaik, D. (2015). Welfare impacts of participation. A
European Commission 7th Framework Programme. https://www.researchgate.net/publication/288436827_Welfare_impacts_of_participation#fullTextFileContent

- Eelen, S., Fruyt, B., & Vermeulen, S. (2018, september). Vrijwilligerswerk in Brussel cahier 6. Kenniscentrum WWZ vzw.
https://www.kenniscentrumwwz.be/sites/default/files/bijlagen/Cahier6_Vrijwilligerswerk-in-Brussel_2018.pdf
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.). *Europese werkgelegenheidsstrategie*. Geraadpleegd op 5 april 2021, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/werkgelegenheid-en-arbeidsmarkt/werkgelegenheidsbeleid/europese-werkgelegenheidsstrategie>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg & Unia. (2019). *Socio-economische monitoring 2019: Arbeidsmarkt en origine*. Geraadpleegd op 29 december 2020, van <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/SocioEconomischeMonitoring2019.pdf>
- Geets, J., Pauwels, F., & Wets, J. (2006). Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt. *Hoger instituut voor de arbeid (K.U.Leuven)*. http://www2.vlaanderen.be/werk/viona/2003/2003_6_r_nieuw_migr_arbm.pdf
- Gerard, M., & Valsamis, D. (2013). *Waarom investeren in Overwerk? Kijkt het op de mogelijkheden van Het Steunpunt WSE*, 87–93.
- Goutsmet, D., & Vanderbiesen, W. (2017, 9 februari). De (grote) kloof in arbeidsmarktpositie tussen de bevolking van Belgische en niet-Belgische herkomst. *Steunpunt Werk*. https://www.steunpuntwerk.be/system/files/werk.focus_2017_02.pdf
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. <https://www.jstor.org/stable/2776392?seq=1>
- Granovetter, M. (1983). The Strength of A Network Theory Revisited. *Sociological Theory*, 1, 201–233. <https://www.jstor.org/stable/202051?origin=JSTOR-pdf&seq=1>
- Granovetter, M. (2005). The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 33–50. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdf/10.1257/0895330053147958>
- Handy, F., & Greenspan, I. (2009). Immigrant Volunteering. A Stepping Stone to Integration? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(6), 956–982. <https://doi.org/10.1177/0899764008324455>
- Hermes, M. (2020). *De Nieuwe Vrijwilliger*. Een onderzoek naar het binden van nieuwe doelgroepen als vrijwilliger in Amsterdam Noord. [Masterproef, Hogeschool van Amsterdam]. Vrijwilligers Centrale Amsterdam. <https://www.vca.nu/wp-content/uploads/2020/09/thesis-de-nieuwe-vrijwilliger-maaik-hermes.pdf>
- Hirst, A. (2001). *Links between Volunteering and Employability : Research Report (Nr. 309)*. Cambridge Policy Consultants. <https://core.ac.uk/download/pdf/4154452.pdf>

- Horizontaal Overleg Vrijwilligerswerk. (2017). Vrijwilligerswerk: cijfers, omgeving en SWOT-analyse. https://www.deverenigdeverenigingen.be/images/20170714_cijfers-omgeving-SWOT-vrijwilligerswerk.pdf
- Horvat, E. M. N., Weininger, E. B., & Lareau, A. (2003). From Social Ties to Social Capital: Class Differences in the Relations between Schools and Parent Networks. *American Educational Research Journal* , 40(2), 319–351. <https://doi.org/10.3102/00028312040002319>
- Houle, B. J., Sagarin, B. J., & Kaplan, M. F. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference? *Basic and Applied Social Psychology* , 7(4), 337–344.
- Hustinx, L., Marée, M., Keyser, L. De, Verhaeghe, L., & Xhaufclair, V. (2015). Het vrijwilligerswerk in België Kerncijfers. Koning Boudewijnstichting. 7–97. <https://www.kbs-frb.be/nl/Activities/Publications/2015/20151019ND>
- Kamerāde, D. (2013). Volunteering During Unemployment: more than a hobby. Third Sector Research Centre. https://blogs.ncvo.org.uk/wp-content/uploads/guest/volunteering_during_unemployment_kamerade.pdf
- Kamerāde, D., & Paine, A. E. (2014). Volunteering and employment practice. *Voluntary Sector Review* , 5(2), 259–273. <https://doi.org/10.1332/204080514x14013593888736>
- Klaver, J., Tromp, E., & Oude Ophuis, R. (2005). *Allochtonen en vrijwilligers: eindrapport* . Regioplan Beleidsonderzoek. <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/data/file/rapporten-1100-1199/Eindrapport-Allochtonen-en-vrijwilligerswerk-1154.pdf>
- Koster, T., & Gesthuizen, M. (2016). Werkloosheid doorstaan? *Mens En Maatschappij* , 91(3), 183–210. <https://doi.org/10.5117/mem2016.3.gest>
- Lancee, B. (2011). The economic returns of bonding and bridging social capital for immigrant men in Germany. *Ethnic and Racial Studies, Taylor & Francis (Routledge)* , 1, 93–102.
- Laoukili, F., Oosterlynck, S., & Cools, P. (2019, 2 mei). Etnisch-culturele diversiteit in het vlaamse middenveld spotlightpaper. CSI Flanders. <https://www.middenveldinnovatie.be/sites/default/files/2019-05/15%20-%20Etnisch-culturele%20diversiteit%20in%20het%20Vlaamse%20middenveld.pdf>
- Loose, M., Gijssels, C., Dujardin, A., & Marée, M. (2007). Kerngegevens van het vrijwilligerswerk in België. Samenvatting van het onderzoek "De meting van het vrijwilligerswerk in België". Kritische analyse van de statistische bronnen met betrekking tot het vrijwilligerswerk in België. Koning Boudewijnstichting. <https://www.vlaanderen.vrijwilligt.be/wp-content/uploads/2017/02/kerngegevens-van-het-vrijwilligerswerk-in-belgie.pdf>
- Myria. (2015). Immigrant, vreemdeling, Belg van vreemde origine: over wie hebben we het nu eigenlijk? http://www.myria.be/files/Myriatics2__layout-NL-bis.pdf

- Noppe, J., Vanweddigen, M., Doyen, G., Stuyck, K., Feys, Y., & Buyschaert, P. (2018). Vlaamse Migratie- en integratiemonitor 2018. Brussel: Agentschap Binnenlands Bestuur, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaamse-migratie-en-integratiemonitor-2018>
- Paine, A. E., McKay, S., & Moro, D. (2013). Does volunteering improve employability? Insights from the British Household Panel Survey and beyond. *Voluntary Sector Review*, 4(3), 355–376. <https://doi.org/10.1332/204080513x13807974909244>
- Ponds, R., Middeldorp, M., Tempelman, C., & Vriend, S. (2018). Kansen bekeken. Verschillen in kans op instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. *Atlas Voor Gemeenten*. <https://www.bvekennis.nl/wp-content/uploads/2019/11/19-0016.pdf>
- Portes, A. (1998). Social capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1–24. <https://doi.org/10.1016/b978-0-7506-7222-1.50006-4>
- Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone. *Journal of Democracy*, 65–78. <https://www.tesd.net/cms/lib/PA01001259/Centricity/Domain/1114/BowlingAlone.pdf>
- Redig, G. (2010). Vrijwilligers(werk) Gevat: Een momentopname van vrijwilligers(werk) in België en Vlaanderen. In E. Hambach, L. Hustinx, & G. Redig (Reds.), *Chinese vrijwilligers? : over de driehoeksverhouding tussen vrijwilligerswerk, activering en arbeidsmarkt*. (pp. 21-64). Politeia.
- Rochester, C., Ockenden, N., Donahue, K., Grotz, J., Hill, M., & Unell, J. (2009). A Gateway to Work: The role of Volunteer Centres in supporting the link between volunteering and employability. NCVO. <https://www.bl.uk/collection-items/a-gateway-to-work-the-role-of-volunteer-centres-in-supporting-the-link-between-volunteering-and-employability>
- Ruiter, S. (2008). *Association in Context and Association as Context. Causes and Consequences of Voluntary Association Involvement*. [Proefschrift, Radboud Universiteit Nijmegen]. Radboud Repository. <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/73517/73517.pdf?sequence=1>
- Slootjes, J., & Kampen, T. (2017). 'Is My Volunteer Job Not Women with Finding Employment Through Volunteer Work. *Voluntas*, 28(5), 1900–1921. <https://doi.org/10.1007/s11266-017-9885-6>
- STATBEL. (2021, 13 januari). *Nieuwe statistiek over diversiteit naar herkomst in België*. Geraadpleegd op 25 april 2021, van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/herkomst#news>
- Statistiek Vlaanderen. (2021, 8 april). *Werkzaamheidsgraad*. Geraadpleegd op 25 april 2021, van https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/werkzaamheidsgraad#lagere_werkzaamheidsgraad_bij_personen_geboren_buiten_de_eu
- Strauß, S. (2008). *Volunteering and Social Inclusion. Interrelations between unemployment and civic engagement*. VS Research <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-8350-5573-5.pdf>

Szekér, L., Lamberts, M., & Vermeersch, L. (2019, 6 mei). *Vrijwilligers (en hun kenmerken) in vlaamse middenveldorganisaties spotlightpaper nr 17*. CSI FLANDERS. <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/539482>

Unia. (2012). *Diversiteitsbarometer Werk*. https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/de_diversiteitsbarometer_werk_0.pdf

UN VOLUNTEERS. (2011, 5 december). *International Year of Volunteers 10th Anniversary*. Geraadpleegd op 5 januari 2021, van <https://www.unv.org/our-campaigns/international-year-volunteers-10th-anniversary>

Vaismoradi, M., Turunen, H., & Bondas, T. (2013). Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing and Health Sciences*, 15(3), 398–405. <https://doi.org/10.1111/nhs.12048>

van der Meer, P., & Wielers, R. (2014). Tijdelijke banen en welzijn. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 30(2), 141–157. <https://doi.org/10.5553/tva/016922162014030002005>

van der Vaart, I. (2010). *Ach j Uh j Y g j c c f j f ^ k j k j [Y f g k Y f _ K U h a U U _ h \ vrijwilligerswerk*. [Afstudeerscriptie, Universiteit Utrecht]. Utrecht University Repository. https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/186876/Scriptie_Irene_van_der_Vaart_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Van Herzele, B. (2015). *De activering van leeflooncliënten naar vrijwilligerswerk. Een onderzoek naar de betekenis van vrijwilligerswerk in tijden van contractualisering en responsabilisering in J U U a g Y C 7 A* [Masterproef, Universiteit Gent]. Universiteitsbibliotheek Gent. https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/216/773/RUG01-002216773_2015_0001_AC.pdf

Van Regenmortel, T. (2010). Krachtgerichte activering en vrijwilligerswerk in functie van een inclusieve samenleving. In E. Hambach, L. Hustinx, & G. Redig (Reds.), *Chinese vrijwilligers? : over de driehoeksverhouding tussen vrijwilligerswerk, activering en arbeidsmarkt* (pp. 165-182). Politeia.

Vanthuyne, T., Verschelden, G., & Bouverne-de Bie, M. (2006). *De vrijwilliger of zijn werk?*. Vrijwillige inzet onderzocht, 3(2), 7–15.

Vermeersch, L., Smits, I., Lamberts, M., & Szekér, L. (2020, februari). Hoe middenveldorganisaties hun vrijwilligers managen: een casestudy onderzoek. CSI FLANDERS. https://limo.libis.be/primo-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS2958445&context=L&vid=Lirias&search_scope=Lirias&tab=default_tab&lang=en_US&fromSitemap=1

Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw. (z.d.). *Wetgeving*. Geraadpleegd op 3 januari 2021, van <https://www.vlaanderenvrijwilligt.be/wetgeving>

- Wauters, J., Michielsens, J., & De Cuyper, P. (2014). *Hoogopgeleide anderstaligen met een a] [f U h] Y U W \ h Y f [f c b X ` c d ` X Y ` U f V Stelpunt Inburgering en Integratie. W] ^ Z Y f g "*
<https://medialibrary.uantwerpen.be/oldcontent/container29971/files/Fact%20sheets/2014-FS%203%20HOA%20IJ%20JM.pdf>
- Weustink, J. T. M. (2018). *Maatschappelijke participatie en de arbeidsmarktpositie van Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond*. [Masterscriptie, Universiteit Utrecht]. Utrecht University Repository. <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/368182>
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215–240.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>

8 Bijlagen

8.1 Interviewschema

Inleiding:

- W i e b e n i k (n a a m , l e e f t i j d , s t u d i e , ...)
- Waarover gaat het onderzoek + doel

Doel:

Dit kwalitatief onderzoek zal op vraag van Brussel Onthaal/Bruxelles Accueil vzw nagaan of vrijwilligerswerk binnen de organisatie een gangmaker is voor het vinden van regulier werk.

Onderzoeksvragen:

- Wat is de impact van vrijwilligerswerk op de arbeidsmarktpositie van de vrijwilligers van Brussel Onthaal vzw?
- Welke drempels en randfactoren ervaren de vrijwilligers van Brussel onthaal vzw omtrent het vinden van regulier werk?

Informed Consent: respondent geeft mondeling akkoord.

- Ø Ik begrijp wat van mij verwacht wordt tijdens dit onderzoek.
- Ø Ik geef toestemming voor een **audio-opname** en het gebruik van mijn verklaring
- Ø Ik begrijp dat mijn deelname aan deze studie **vrijwillig** is. Ik heb het recht om mijn **deelname op elk moment stop te zetten**. Daarvoor hoef ik geen reden te geven en ik weet dat daaruit geen nadeel voor mij kan ontstaan.
- Ø **R i s i c o ' s e n v o o r d e l e n : g e v o e l i g e v r a g e n**
- Ø De resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden voor wetenschappelijke doeleinden en mogen **gepubliceerd** worden. Mijn naam wordt daarbij niet gepubliceerd, **anonimiteit en de vertrouwelijkheid** van de gegevens wordt in elk stadium van het onderzoek gewaarborgd.
- Ø Ik wil graag op de hoogte gehouden worden van de resultaten van dit onderzoek. De onderzoeker mag mij hiervoor contacteren op het volgende e-mailadres:
nora.abattoui@vub.be

Gaat u akkoord met bovenstaande zaken?

Inleidende vragen:

1. Kan je jezelf even kort voorstellen?
 - Naam
 - leeftijd
 - Ik ben:
 - In België geboren
 - Niet in België geboren
 - Hoelang verblijf je al in België?
 - Opleidingsniveau:
 - De hoogste opleiding die ik in België heb afgemaakt
 - De hoogste opleiding die ik in mijn thuisland heb afgemaakt
 - Welke talen spreek je?

Ervaring Brussel Onthaal

2. Ben je nog actief als vrijwilliger bij Brussel Onthaal (BO)?

Zo nee,

- Hoelang heb je vrijwilligerswerk gedaan bij BO?
- Waarom ben je gestopt?

Zo ja,

- Hoelang al?

3. Hoe ervaren/ervaarde je het vrijwilligerswerk bij Brussel Onthaal? En waarom?

- Wat heb je meegekregen?
- Wat ben je gaan doen door Brussel Onthaal?

Motieven

4. Waarom heb je gekozen om vrijwilligerswerk te doen in het algemeen?
5. Waarom specifiek bij BO?
6. Hoe heb je de weg naar deze organisatie gevonden?
 - Door vrienden/familie?
 - Reclame zoals bv affiches?
 - Huis aan huis blad
 - Doorgestuurd door een officiële instantie, zoals ...
7. Zijn er nog organisaties waar je vrijwilliger bent?
 - Welke?
 - Waarom? Waarom niet?
 - Hoe heb je deze gevonden?
 - Wanneer ben je bij deze organisaties begonnen?

Sociaal netwerk

8. Aan welke activiteiten ben je gaan deelnemen in de omgeving/buitenshuis door je werk bij Brussel Onthaal (BO)?
 - Evenementen of activiteiten van organisaties die je ervoor niet kenden. Vb activiteiten in gemeenschapscentra, bibliotheek, cultureel centra.
 - Niet het geval? Waarom niet?
9. Heb je het gevoel dat je meer mensen hebt leren kennen/ontmoet door je werk bij Brussel Onthaal (BO)?

Zo ja,

- Wie? Andere vrijwilligers? Nieuwe vrienden? Buren? Mensen in de wijk? Nieuwe collega's?
- Op welke manier heb je mensen ontmoet? Via het vrijwilligerswerk zelf?
- Heb je regelmatig contact met hen? In welke context?
- Hoe heeft het vrijwilligerswerk je hierbij geholpen denk je?
- Zijn er dingen die Brussel Onthaal kan doen om dit nog meer te stimuleren?

Zo nee,

- Waarom niet?
 - Zijn er dingen die Brussel Onthaal kan doen om dit wel te realiseren?
10. Heb je meer contact met organisaties in de buurt door je werk bij Brussel Onthaal (BO)?
- Buurt- of wijkcentra?
 - Sportverenigingen?
 - Kunst- en cultuurverenigingen?
 - Scholen (evt., van je kinderen?)
 - Gemeente?
 - Gezondheidsorganisaties: huisarts, enz.?
 - Kinderdagopvang?
 - Winkels?
11. Ben je actiever geworden in uw omgeving door je werk bij Brussel Onthaal (BO)?
- Organiseer je nu bv ook zelf evenementen of help je hierbij?

Taal

12. Is je Nederlands verbeterd door het vrijwilligerswerk bij Brussel Onthaal (BO)?
- Kan je je beter uitdrukken in het Nederlands?
 - Durf je nu sneller Nederlands te spreken?
 - Begrijp je mensen nu beter in het Nederlands?
 - Vul je nu zelf papieren in? Vb van school, dokter, financiën, werk.
 - Is het lezen en invullen van deze documenten nu eenvoudiger dan voor het vrijwilligerswerk?
13. Zijn de andere talen die je spreekt verbeterd door je werk bij Brussel Onthaal (BO)?
- Op welke manier?

Digitale vaardigheden

14. Maak je nu meer gebruik van je computer of smartphone door je werk bij Brussel Onthaal (BO)?
- Om welke reden?
 - Gebruik je internet vaker?
 - Gebruik je Social Media vaker? (Facebook, Twitter, Instagram, Pinterest)
15. Is het eenvoudiger om informatie op te zoeken op de computer of smartphone door je werk bij Brussel Onthaal (BO)?
16. Zijn er bepaalde computervaardigheden die je hebt bijgeleerd door je werk bij Brussel Onthaal (BO)?

Empowerment

17. Zijn er bepaalde zaken die je nu meer durft te doen door je werk bij Brussel Onthaal (BO)? Vb deelnemen aan activiteiten?
18. Doe je nu meer dingen zelf waar je vroeger hulp bij nodig had door je werk bij Brussel Onthaal (BO)?
- Het beheren van financiën
 - Afspraak maken bij de dokter
 - Oudercontact van kinderen op school
19. Is het voor jou nu eenvoudiger om naar een job te zoeken door je werk bij Brussel Onthaal (BO)? Op welke manier?

Arbeidsmarktpositie

20. Waar werk je?
- Hoelang al?
21. Hoe heb je werk gevonden?
- Via welk kanaal?
 - Via wie?
 - Door je werk bij Brussel Onthaal (BO)?
22. Welke competenties heb je verworven of zijn verder ontwikkeld door het vrijwilligerswerk bij Brussel Onthaal (BO)?
- Ben je zelfstandiger geworden?

- Heb je meer zelfvertrouwen?
 - Ben je assertiever geworden? Voor jezelf durven opkomen, zelfverzekerd zijn.
23. Op welke manier heeft Brussel Onthaal de weg naar werk bij jou vergemakkelijkt denk je?
- Heb je toegang gekregen tot openstaande vacatures
 - Heb je cursussen gekregen
 - Heb je contact gevonden met je huidige werkgever
24. Zijn er bepaalde opleidingen die je volgt/gevolgd hebt door je werk bij Brussel Onthaal (BO)?
25. Wat zijn struikelblokken die je hebt ervaren in de zoektocht naar werk?
- Taal
 - Opleidingsniveau
 - Verkrijgen van informatie
 - Discriminatie
26. Op welke zaken kan Brussel Onthaal inzetten om je weg naar werk te vergemakkelijken?

Afsluiters

27. Wat was hét moment dat er iets veranderde voor u? (kracht van de interventie)
28. Welke drie dingen Brussel zou Onthaal (BO) kunnen veranderen, waardoor het nog fijner wordt om er te werken?
29. Welke drie dingen doet Brussel Onthaal (BO) heel goed en moet ze blijven doen?
30. Zou je zelf nog graag iets willen vertellen over je ervaring over je werk bij Brussel Onthaal (BO)?

8.2 Vragenlijst

Vragenlijst deelnemer activiteit Brussel Onthaal / Bruxelles Accueil VZW

U bent een vrijwilliger-tolk/vertaler voor Brussel Onthaal/Bruxelles Accueil.

Daarvoor onze oprechte waardering en dank.

Een aangenaam neveneffect is dat sommigen van onze vrijwilligers dankzij hun tolk- en vertaalwerk een job vinden.

Dat willen we door onderstaande vragenlijst even toetsen.

We zouden het zeer op prijs stellen als u deze vragenlijst zou willen invullen.

Het invullen vraagt slechts een tiental minuutjes.

Uw antwoorden zullen enkel anoniem gebruikt worden voor dit onderzoek in volle respect voor uw privacy.

Na afloop van het onderzoek (mei 2021) zullen we u zeker op de hoogte brengen van de resultaten.

Dank u wel voor het invullen van deze vragenlijst.

In te vullen vragen door de organisatie:

1. Onderzoeksnummer: (in te vullen door organisatie)

2. Datum: (in te vullen door organisatie)

Kruis bij elke vraag het hokje aan dat het beste bij u past.

Door het invullen van deze vragenlijst vindt u het goed, dat we uw antwoorden gebruiken. Uw naam wordt niet gebruikt. We gebruiken de antwoorden om een rapport van de groep te maken zonder namen. Kruis het hokje aan.

Ja, ik ga akkoord

1.1 Ik ben een:

- Man
 Vrouw

1.2 Ik ben:

- In België geboren
 Niet in België geboren

1.3 Mijn moedertaal is:

- Nederlands Frans Spaans Arabisch Pools Tigrinya
 Chinees Portugees Turks
 Duits Roemeens Anders Engels Russisch
 Farsi Somalisch

1.4 Wat is uw geboortjaar? (vul uw leeftijd in) Mijn geboortjaar is:

.....

1.5 De hoogste opleiding die ik in België heb afgemaakt:

- Geen onderwijs Lagere school Middelbare school Hoger onderwijs
 Anders:

1.6 De hoogste opleiding die ik in mijn thuisland heb afgemaakt:

- Geen onderwijs Lagere school Middelbare school Hoger onderwijs
 Anders:
Geldt niet voor mij. Ik ben in België geboren.

1.7 Ik:

- Ben betaald aan het werk Ben werkloos
 Maak gebruik van de diensten van OCMW Ben gepensioneerd Maak gebruik van de ziekenkas
 Ben Student
 Anders

1.8 Ik:

- Ben voltijds aan het werk als werknemer Ben deeltijds aan het werk als werknemer Ben voltijds aan het werk als zelfstandige Ben deeltijds aan het werk als zelfstandige Geldt niet voor mij. Ik ben werkloos.

1.9 Ik:

- Ben niet aan het werk en zoek momenteel een baan Ben niet aan het werk en zoek momenteel geen baan Geldt niet voor mij. Ik ben betaald aan het werk

1.10 In welke sector werkt u als u werk heeft? (Vul alleen de sector in als u werk heeft)

.....

1.11 In welke functie werkt u als u werk heeft? (Vul alleen de functie in als u werk heeft)

.....

1.12 Door het vrijwilligerswerk bij BOBA:

- Heb ik mijn talenkennis verbeterd Heb ik andere vaardigheden (verder) ontwikkeld Heb ik toegang gekregen tot openstaande vacatures
- Heb ik contact gevonden met mijn huidige werkgever (vb fedasil, RK, Caritas, OCMW, etc.) Heb ik meer zelfvertrouwen gekregen Ben ik actiever geworden
- Ben ik meer dingen gaan doen buitenshuis Heb ik meer mensen ontmoet
- Ben ik gaan deelnemen aan activiteiten in de omgeving Heb ik cursussen gekregen Heb ik werk gevonden Anders

1.13 Het vrijwilligerswerk bij BOBA heeft bijgedragen tot het vinden van werk:

- Ja
- Nee

1.14 Indien het vrijwilligerswerk bij BOBA heeft bijgedragen tot het vinden van werk, waar kwam dat door? (Vul maximaal 3 oorzaken in)

- 1.....
- 2.....
- 3.....

1.15 U ziet vier talen staan. Bent u goed in deze talen?

(Dat kan u aangeven door achter elke taal aan te vinken hoe goed u daar in bent)

Uitspraak	Zeer zwak	Zwak	Middelmatig	Goed	Zeer goed
1. Frans					
2. Nederlands					
3. Engels					
4. Mijn moedertaal					

1.16 Bent u op dit moment nog beschikbaar voor telefoontolken:

- Ja Nee

1.17 Bent u op dit moment nog beschikbaar voor tolken ter plaatse:

- Ja Nee

1.18 Bent u op dit moment nog beschikbaar voor schriftelijk vertalen:

- Ja Nee

1.19 Bent u op dit moment nog beschikbaar voor webcams tolken:

- Ja Nee

8.3 Code transcripties

Codes die gebruikt werden bij de transcripties:

.	einde zin
?	vraag
!	uitroep
x	onverstaanbaar woord
xxx	onverstaanbare woorden
[?]	twijfel over een woord
...	pauze
+/.	Onderbreking van uiting
+ / ...	Spreker maakt zin niet af
(...)	stuk tekst niet uitgewerkt
BO	Brussel Onthaal vzw

8.4 Labellijst

Code systeem			
SOCIAAL NETWERK	Vrijwilligerswerk en sociaal netwerk	Contact met nieuwe mensen	Contact met andere vrijwilligers
		Contact met organisaties	
		Deelname activiteiten	
	Sociaal netwerk en arbeidsmarktpositie	<u>Systeem in België</u>	
		Contact met (huidige) werkgever	
		<u>Solliciteren bij organisaties</u>	
TAAL	Vrijwilligerswerk en taal	Nederlands/Frans	Lezen
			Invullen van documenten
			Begrijpen
			Spoken
			<u>Terminologie/woordenschat</u>
		Andere talen	
	Taal en arbeidsmarktpositie		
DIGITALE VAARDIGHEDEN	Vrijwilligerswerk en digitale vaardigheden	Gebruik van computer/smartphone	
		Computervaardigheden	
		Opzoeken van informatie	
	Digitale vaardigheden en arbeidsmarktpositie		
EMPOWERMENT	Vrijwilligerswerk en empowerment	Zelfstandigheid	
		Zelfredzaamheid	
		Assertiviteit	
		<u>Gevoel van voldoening</u>	
		zelfvertrouwen	
	Empowerment en arbeidsmarktpositie		
DIRECTE IMPACT VRIJWILLIGERSWERK OP ARBEIDSMARKTPOSITIE	Rol van de organisatie	Opleidingen/cursussen /infosessies	
		Toegang tot vacatures	
		<u>Job binnen organisatie zelf</u>	
	Opleidingen	<u>Opleidings- en certificeringstraject sociaal tolk</u>	
		<u>Studierichting</u>	

	Aanvullende voordelen	<u>Zelfstandig statuut</u>	
		<u>Solliciteren</u>	
		<u>Transport</u>	
DREMPELS	Taal		
	Discriminatie		
	Opleidingsniveau		
	<u>Werkervaring</u>		
	<u>Leeftijd</u>		