



MIEKE NIEUWDORP (ENGAGE4) OVER MAATSCHAPPELIJK ENGAGEMENT  
ALS MOTOR VAN PROFESSIONELE ONTWIKKELING

# “*Skills based employee volunteering* voert ons naar een master in verwondering”

Mieke Nieuwdorp (Engage4) zet ondernemingen en non-profitorganisaties op een gemeenschappelijk spoor. Zij is dan ook de geknipte persoon om ons te schetsen hoe je met *skills based employee volunteering* gericht investeert in de professionele groei van je medewerkers én tegelijkertijd een duurzame maatschappelijke impact realiseert. Kortom, zó kan je CSR in een natuurlijke entente met HR duurzaam inbedden in je *corporate strategy*.

TEKST PIET VERBEEST FOTO'S CAROLINE DUPONT

*Corporate social responsibility* uit zich in veel bedrijven in een groeiend verlangen om iets terug te geven aan de maatschappij. Een veelgebruikte techniek om die *purpose* in te vullen, is *corporate volunteering*: tijd wordt ingeruild voor een goed gevoel. Maar wat als je dat vrijwilligerswerk ook actief kan inschakelen in je HR beleid? En je maatschappelijk engagement voor een lokale non-profitorganisatie resoluut vertrekt vanuit de kennis en competenties van je medewerkers? Dan komen we op het terrein van *skills based employee volunteering* of *competentie-gebaseerd bedrijfsvrijwilligerswerk*: een relatief nieuwe trend in CSR, die wereldwijd aan een stevige opmars toe is.

Dit is het domein van Mieke Nieuwdorp, die haar expertise en ervaring combineert in levenslang leren én maatschappelijk engagement, zowel in de privésector als in de academische wereld. Sinds 2015 komen die twee passies samen in haar bedrijf Engage 4: ze connecteert de bedrijfswereid met de non-profit met de bedoeling samen maatschappelijke meerwaarde te creëren en tegelijkertijd de professionele ontwikkeling van mensen te bevorderen. Hoe we dat kunnen aanpakken? Ze heeft zes vuistregels:

## VUISTREGEL 1 VERTREK VANUIT JE KENNIS EN ERVARING

“Bij traditioneel hands-on vrijwilligerswerk voeren mensen klusjes uit voor een vrij lukraak gekozen goed doel. In het beste geval gaan ze ’s avonds tevreden naar huis, blij dat ze hun steentje konden bijdragen. Helaas is dat lang niet altijd zo. Een grote groep mensen wil liever zijn kennis inzetten en haalt daar meer voldoening uit. Zo ken ik een advocaat die muren ging verven in een vluchtelingencentrum. Na afloop twijfelde hij of het wel zin had gehad. Terwijl hij met zijn professionele kennis en ervaring voor heel wat non-profitorganisaties en projecten echt wel een duurzaam verschil had kunnen maken. En hij ook persoonlijk zijn competenties gevoelig had kunnen versterken en verruimen.”

## VUISTREGEL 2 GA GERICHT OP ZOEK NAAR EEN GOEDE MATCH

“De kunst is een lokale maatschappelijke uitdaging te vinden waarbij je capaciteiten voluit tot hun recht

## SKILLS BASED EMPLOYEE VOLUNTEERING EN COVID-19

“Physical distancing hoeft helemaal geen social distancing in te houden”, meent Mieke Nieuwdorp. “Ook op afstand kan je als bedrijf nabijheid creëren. Het water staat de non-profit meer dan ooit aan de lippen, nu de traditionele steunmechanismen grotendeels zijn weggevallen. Daar kwamen nog eens de extra kosten bovenop voor de nieuwe procedures om veilig te werken. We hebben het voorbije jaar heel wat virtuele projecten begeleid. Een hybride vorm, waarbij op zijn minst de kennismaking fysiek plaatsvindt, is nog altijd het beste. Maar al wat daarna volgt, kan perfect digitaal.”

komen. Bij een geslaagde *match* kunnen we spreken van een *triple win*, met een blijvend transformatief effect op de drie partijen. Je medewerkers ervaren positieve effecten op hun instelling, motivatie, zelfvertrouwen en loyaliteit. Ze leren omgaan met nieuwe samenwerkingsvormen en *out of the box* denken. Of ze ontdekken alternatieve manieren om problemen aan te pakken. Ze leren met een andere blik naar de wereld te kijken of ontwikkelen meer empathie en inlevingsvermogen. Stuk voor stuk groeipistes waar je als bedrijf rechtstreeks de vruchten van plukt. De lokale non-profitorganisatie krijgt dan weer een unieke kans om een beroep te doen op hoogwaardige professionele expertise. Zo lichte onze advocaat van daarnet een dag lang het contractbeheer van een kleine vzw door: daarmee realiseerde hij een veel grotere impact dan hij ooit met dat schilderwerk had kunnen bereiken.”

### VUISTREGEL 3 LEER INGESLEPEN DENKKADERS LOSLATEN

“Cruciaal voor het welslagen van dit concept is dat het steunt op cocreatie en een samenwerking op grond van gelijkwaardigheid. Waar traditioneel vrijwilligerswerk vaak iets paternalistisch heeft en louter eenrichtingsverkeer is, van gulle gever naar dankbare ontvanger, is het bij *skills based employee volunteering* resoluut de bedoeling dat beide partijen actief van elkaar leren. Het gaat hier niet om eendimensionale hulp, maar om de vaste intentie om vanuit een oprechte betrokkenheid

een nieuwe dynamiek op gang te brengen. Beide partijen delen hun kennis en tonen zich bereid om zich in het referentiekader van de andere te verplaatsen. Het moment dat je uit je comfortzone treedt en durft af te stappen van je vertrouwde methodes, start het echte leerproces. Ik noem dat een *master in verwondering*. In onze bedrijfswereld, met zijn vast omschreven modellen, is daar meestal geen plaats meer voor. Wel, *skills based employee volunteering* geeft ons de kans om die verwondering weer toe te laten.”

### VUISTREGEL 4 GA PLANMATIG TE WERK

“Een goed onderbouwd en begeleid *skills based employee volunteering*-project zorgt bij alle betrokkenen voor een blijvende verandering. Naast het eindresultaat is immers ook het proces zelf een grote meerwaarde. Het gaat niet alleen om wat ze samen kunnen realiseren, maar ook om wat ze leren en beleven. Daarom is een goede voorbereiding erg belangrijk. In een reeks van workshops brengen we de aanwezige competenties in kaart en lijnen we de types van cases af waarin die optimaal kunnen renderen. We trainen op vooroordele en empathische houding. Vervolgens is het zaak om het hele proces van cocreatie goed te ondersteunen.”

### VUISTREGEL 5 KIES EEN PROJECT OP MAAT VAN JE MOGELIJKHEDEN

“Een groot voordeel van *skills based employee volunteering* is dat alle organisaties het kunnen toepassen. In elke functie is een zekere expertise aanwezig die elders een grote meerwaarde kan betekenen. Het is dus veel breder toepasbaar dan enkel voor leiderschapstrajecten van *high potentials*. Het mooie is bovendien dat je in weinig tijd knappe resultaten kan bereiken. Het is een misvatting dat duurzaamheid vervat zit in de lengte, het zit in de manier van samenwerken. Zo kan je de *pool* van beschikbare vrijwilligers sterk vergroten. En je hoeft zeker niet meteen voor het hele bedrijf een *policy* voor *skills based employee volunteering* uit te schrijven. Je kan gerust met een klein pilootproject beginnen.”



“De kunst is een maatschappelijke uitdaging te vinden waarbij je capaciteiten voluit tot hun recht komen.”

### DE 3 KERNVOORWAARDEN VOOR SUCCESVOL SKILLS BASED EMPLOYEE VOLUNTEERING

- 1 Geef *corporate volunteering* een duidelijke strategische plaats in je bedrijf.
- 2 Besteed de nodige aandacht aan een correcte opstart en uitvoering.
- 3 Zorg voor een goede begeleiding en opvolging.

#### VUISTREGEL 6

#### GEEF DE NODIGE RUIMTE AAN KRITISCHE REFLECTIE

“Om de impact van het transformatieve leren te maximaliseren, is het belangrijk om na afloop goed te evalueren. Wat mensen er voor zichzelf aan overhouden, kan erg verschillen. Je kan er vooraf geen KPI's of concrete meetpunten op kleven. In een bepaald project leerde de ene vooral beter omgaan met onbekende situaties. Een tweede gaf aan dat hij bepaalde uitdagingen anders had leren aanpakken en inzag dat hij niet per se alles zelf moest oplossen. En een derde had in de eerste plaats zijn collega's anders leren kennen en

appreciëren. Het fijne aan *skills based employee volunteering* is sowieso dat het principe van levenslang leren er een positieve invulling krijgt. We halen het uit de schoolse context en kiezen bewust voor een vorm van ervaringsleren, waarbij we vertrekken vanuit datgene waar je echt goed in bent, gekoppeld aan de goesting om je maatschappelijk te engageren. Heel veel mensen voelen zich van nature graag betrokken. Het enige wat je moet doen, is hen daartoe de kans geven en het juiste kader scheppen.”

- > De Gentse professoren Saskia Crucke en Eveline Schollaert geven evidence based advies over wat HR concreet kan doen om duurzaam ondernemen te ondersteunen. Ook zij wijzen al even op de enorme opportuniteit van skills based employee volunteering: lees het interview met hen op blz 18-23.