



1



2



4

De voornaamste reden om met vrijwilligerswerk te starten, is ervoor gevraagd te worden.

(CSI Flanders, 2020)



5



6

INLEIDING



8


INLEIDING



- Lijm van de samenleving
- Toegevoegde waarde aan de maatschappij
 - Maatschappelijk, sociaal...
 - Economisch
- Wondermiddel tegen verzuring

9

INLEIDING

• Vrijwilligerslandscap beweegt: 

• De nieuwe vrijwilliger:

- Niet meer samenhangend in één organisatie
- Minder lang in één organisatie
- Actief in meerdere organisaties
- Wil effect zien van zijn/haar vrijwilligerswerk



• Vrijwilliger heeft persoonlijke doelstellingen (= vrijwilliger kiest)

- Wil iets bijleren
- Wil nieuwe mensen ontmoeten
- Wil iets goed doen voor andere mensen

• Vrijwilliger = mens + doelen + nood aan ondersteuning en begeleiding

• De wet van vraag en aanbod (heruitgevonden)

Minder dan men tot nu toe dacht



10



Waarover ik iets ga vertellen

- Starten
- Visie-ontwikkeling
- Werven en selecteren
- Onthalen
- Begeleiden
- Motiveren en waarderen
- Sturen en bijsturen
- Uitwuiven

11

STARTEN MET VRIJWILLIGERS



12

STARTEN



- Vrijwilligers inzetten → moet bewuste keuze zijn van de hele organisatie!
- Minder vanzelfsprekend dan het lijkt
- Foute ideeën over vrijwilligers: het zijn enthousiastelingen, ze weten wat ze willen
- Wel juist: vrijwilligers hebben **nood aan informatie, ondersteuning, vorming, bijsturing...**
- Ook juist: vrijwilligers hebben verwachtingen en doelstellingen
- Onthoud goed: *vrijwilligerswerk is nooit gratis*
- Organisatie moet **middelen** vrijmaken

13

STARTEN

 Voordelen <ul style="list-style-type: none">• Zacht imago organisatie• Meer activiteiten• Inbreng van vrijwilligers (lerende organisatie)• Kostenefficiënt• Effectiever/efficiënter• ...	 Nadelen <ul style="list-style-type: none">• Vrijwilligers hebben verwachtingen/wensen• Vrijwilligers kunnen afhaken• Vrijwilligers zijn geen profs (imago amateurisme)• ...
--	---

POSITIEVE BALANS
= Vrijwilligers inzetten



14

STARTEN


 **SLECHTE REDENEN**

- Personeel vervangen
- Tijdelijke drukte opvangen
- Mensen iets laten 'bijverdienen'



15

STARTEN



- Nieuwkomers:
 - Je inzetten voor anderen = vanzelfsprekend
 - Je inzetten voor anderen ≠ geïnstitutionaliseerd
 - Je inzetten voor anderen: vanuit religieuze verplichting of morele verplichting
 - Onbetaald werk: laag aanzien
 - Bij oudere generaties: historisch negatieve associatie

16

STARTEN

DOESTELLINGEN VAN DE ORGANISATIE: LINK MET VRIJWILLIGERS


- Doelstellingen/missie = leidraad organisatie
- Inzet vrijwilligers moet **link hebben met doelstelling** organisatie
- Uitgangspunt: **VRIJWILLIGERSWERK KAN NOOIT BETAALDE ARBEID VERVANGEN**
- Opgelet: geen vrijwilligers inzetten voor zaken die niet tot de kern van de organisatie behoren

 **Klaar voor de volgende stap**

17

Checklist

- Starten ✓
- Visie-ontwikkeling
- Werven en selecteren
- Onthalen
- Begeleiden
- Motiveren en waarderen
- Sturen en bijsturen
- Uitwuiwen



18

VISIE- ONTWIKKELING





19

VISIEONTWIKKELING

• Naar welke vrijwilliger(s) is de organisatie op zoek?

Mensen vrijwilligen als ze ertoe aangetrokken zijn
+ zelf mee kunnen bepalen OF/HOEVEEL/HOE

- Vrijwilliger aantrekken: → Elevator pitch
- Doel van de organisatie 
- Werking van de organisatie
- Plaats van vrijwilligers in de organisatie



20

VISIEONTWIKKELING

Motivatie voor vrijwilligerswerk

Sociologische framing theorie

MIX

1 Leuk 2 Lonend 3 Passend

De motivatie van een vrijwilliger kan verschuiven door de tijd heen!

21



VISIEONTWIKKELING

Motivatie voor vrijwilligerswerk

1. Omdat burgerparticipatie noodzakelijk is
2. Om de wereld te zien.
3. Voor de freebies
4. Omdat het goed staat op een cv
5. Omdat het de gezondheid bevordert
6. Om academische credits te verwerven
7. Om nieuwe mensen te ontmoeten
8. Om de wereld te veranderen
9. Om kennis te maken met alternatieve manieren van leven
10. Om een carrière uit te proberen

Bron: **DeNieuwsgen**

22

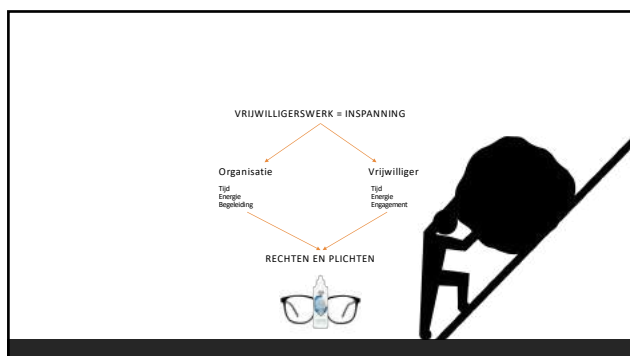
VISIEONTWIKKELING



Aandachtspunten

- Plaats in de organisatie (moet zeer helder zijn)
- Standpunt beroepskrachten/medewerkers/vrijwilligers
- Ervaringen beroepskrachten/medewerkers/vrijwilligers
- Ontwikkeling/evolutie van vrijwilligerswerk: gevoelige informatie, werkerrein beroepskracht...
- **Vrijwilligerswerk duidelijk afbakenen** (geen stagiair, geen deelnemer, geen doelgroepmedewerker, niet iemand die moet, geen slaaf...)

23




24

VISIEONTWIKKELING

RECHTEN EN Plichten	VRIJWILLIGERSWET
• Waar en wanneer	=
• Taakinhoud (niet)	FORMELE ZAKEN
• Welke activiteiten (niet)	=
• Competenties: wat moet de vrijwilliger kennen/kunnen	NODIG
• Begeleiding	EIGEN KADER
• Waarden, normen, wettelijke kaders	=
• Opleiding, vorming, kwaliteitszorg	RUIMERE AFSPRAKEN
	=
	NODIG

25

VISIEONTWIKKELING



(Elke Plovie, UCLL)

BURGERSCHAPSPERPECTIEF OP VRIJWILLIGERS

VRIJWILLIGERS WERVEN ≠ U VRAAGT, WIJ DRAAIEN

- Vrijwilligerswerk is een uiting van burgerschap
 - Kenmerk: betrokkenheid van burgers
 - Betekent: Burgers nemen initiatief, leggen verbinding tussen organisatie en samenleving
- Burgerschapspectief → zet sociale professional in andere rol (meer gelijkwaardigheid en wederkerigheid)
- **Vertrekt vanuit rol van vrijwilligers in de samenleving, vanuit mogelijke inbreng van vrijwilligers in de organisatie – niet vanuit noden van organisatie.**
- Gerichtheid op doelstelling organisatie doet kloof ontstaan met motivatie van vrijwilligers

IN HET KORT: NIET BLIND STAREN OP HOE MEER VRIJWILLIGERS WERVEN, FOCUS OP HUN BETEKENIS IN DE MAATSCHAPPIJ

26

VISIEONTWIKKELING

Durf in je visieontwikkeling rekening houden met de nieuwe vrijwilligers + hun plaats in de maatschappij

↓

Hou in je visieontwikkeling rekening met de nieuwe vrijwilligers / hun plaats in de maatschappij

EEN ORGANISATIE HEEFT DOELSTELLINGEN. EEN VRIJWILLIGER OOK.

27

Vrijwilligers zijn goud waard

Mit de nieuwelingen het gesprek aan met een organisatie. Het ligt aan vrijwilligers omgevingsfactoren. Omgevingsfactoren, maar gebreken door verschillen en betrokkenheid, zorgen zij in de schatting voor dat laatste wel.




Vzw Onze Kinderen, 2020

28

Checklist

- Starten ✓
- Visie-ontwikkeling ✓
- Werven en selecteren
- Onthalen
- Begeleiden
- Motiveren en waarderen
- Sturen en bijsturen
- Uitwijken



29

WERVEN EN SELECTEREN



30

WERVEN & SELECTEREN

- Moet doordacht gebeuren (karwei zonder succesgarantie)
- Zoek naar de juiste vrijwilliger – wees duidelijk
 - Zoek naar meerwaarde om doelstellingen te realiseren
 - Wat kennen/kunnen?
 - Op welke termijn?
 - Hoeveel tijdsinvestering?




ZOEK MET JE ORGANISATIE NIET NAAR 'EEN' VRIJWILLIGER
ZOEK NAAR 'DE' VRIJWILLIGER

31

WERVEN & SELECTEREN

Wervingsplan

- Durf vertrekken vanuit ideaalbeeld (verwachtingen)
- Duid de belangrijkste basiselementen aan (= marge bepalen)
- Maak een beschrijving van de vrijwilliger
 - Wat moet de vrijwilliger doen (taakprofiel)
 - Welke functie zal de vrijwilliger hebben? (functieprofiel)
 - Wat moet de vrijwilliger weten/kunnen (competentieprofiel)
- Geef alles eenvoudig/herkenbaar vorm

Must Have (WAT MOET)	Nice to have (WAT IS DOELRIJK)

32



33

WERVEN & SELECTEREN

Wervingsplan – valkuilen

NIET WAAR!

- Iedereen weet wat vrijwilligerswerk is.
- Iedereen kent onze organisatie
- Wij kunnen onze organisatie perfect uitleggen
- Iedereen binnen de organisatie is op de hoogte + enthousiast
- Iedereen kan zijn eigen talenten perfect inschatten

34

WERVEN & SELECTEREN

Wervingsplan – "vacature"

- Bij voorkeur per taakprofiel (= geheel van taken)
- Ga voor realistische vacature (= niet teveel, baken af!)
- Wees creatief + duidelijk (= aantrekkelijk maar herkenbaar)

Inhoud

- Wat kan vrijwilliger bij ons doen?
- Wat kan vrijwilliger betekenen?
- Wat moet vrijwilliger kunnen?
- Wat kan vrijwilliger leren?
- Wat bieden wij aan de vrijwilliger?

WIJZDEKEN VRIJWILLIGERS

HELDERE TITEL

35

WERVEN & SELECTEREN

Wervingsplan – vacature (2)

- Speel in op de motivatie van vrijwilligers
 - Boeiend thema
 - Anderen helpen, nieuwe wereld ontdekken...
 - Nieuwe mensen leren kennen
 - Iets leren, experimenteren...
 - Het verschil maken
 - Plezant
 - Fijne tijdsinvulling, netwerk...



VERGEET NIET!
→ Volgende stappen schetsen

SPEEL IN OP DE VOORDELEN DIE MENSEN UIT HET VRIJWILLIGERSWERK HALEN.

36



37


WERVEN & SELECTEREN

Wervingsplan – vacature (3) - tips

- Straffe titels vallen op
- Haalbaarheid
- Hou het kort
- Geen Blablaba
- Vertel wat je te bieden hebt
- Prikkel met een vraag. Of twee.
- Call to action

Vrijwilligerswerk op een basisschool
Ik wil praten zoekt luisterend oor
Enthousiaste VRIJWILLIGER gezocht!

Vrijwilliger met flair voor administratie
Gehandicaptenzorg DBW12 - Wie wil samen met mij activiteiten doen?



SPEEL IN OP DE VOORDELEN DIE MENSEN UIT HET VRIJWILLIGERSWERK HALEN.

38

KMJZICHEMZOECT BESTUURSLEDEN, VRIJWILLIGERS EN HELPENDE HANDEN!

Heb jij zin om je volgend seizoen te engageren en bij te dragen tot de groei van onze sympathieke club?



LAAT ONS WETEN WAT JE VOOR ONS KAN/WIL BETEKENEN

 /kmjfc.zichem.858  Kmjzichem@outlook.com

39

Wij zoeken een Huiswerkcoach
In een uurtje per week een jongere helpen met huiswerk?



vacature

Jouw hulp in ruil voor de glimlach van een oudere?
Word vrijwilliger bejaardenheler

Gezellige koffievrijwilliger voor dagdagelijke babbels met onze jongeren

Organisator van activiteiten voor mensen met een beperking
Wij bieden leuke middagen en jij wordt de beste (activiteiten)organisator van de wereld.

40

BOND ZONDER NAAM
VERHAAL DAT HELPT

BEN-VRIJWILLIGERBODE

BZN
Vrijwilligers
Leid



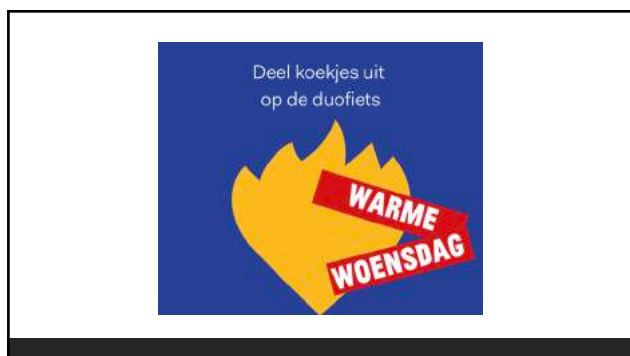
41



42



43



44



45



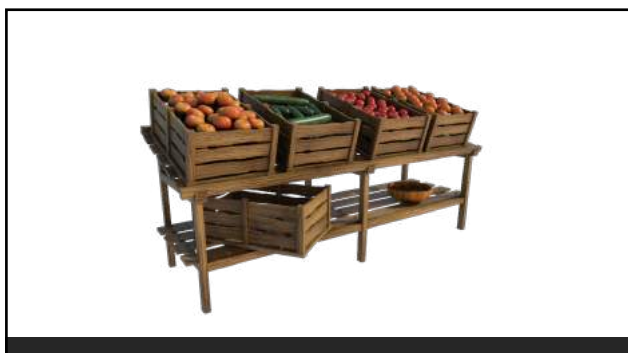
46



47



48



49

WERVEN & SELECTEREN

Wervingsplan

- Timing: op tijd, om de zoveel tijd, altijd
- Geef het tijd
- Budget: kosten/baten
- Evaluatie en bijsturing
- Data!



WEES REALISTISCH

MENSEN DIE REAGEREN + VRUWILLIGERS DIE ZICH ENGAGEREN

50

WERVEN & SELECTEREN

PROBEER VRIJWILLIGERS ALS
AMBASSADEUR
IN TE SCHAKELEN !

FACILITEER!

Overweeg een buzz-ambassadeur


NEEM AMBASSADEURSCHAP EVT. OP IN JE WERWINGSPLAN

51

WERVEN EN SELECTEREN

Selecteren

- Je kunt **niet** selecteren!
- Vrijwilligers werven is nooit neutraal
- Als je het zelf niet doet...
 - ... doet de realiteit het
 - ... doet de praktijk het
 - ... doen anderen het
 - ... doe je het eigenlijk toch informeel
 - ... doet de vrijwilliger het zelf wel



ALS JE PER SE NIET WIL SELECTEREN IS HET ONTHAAL VAN DE VRIJWILLIGER EXTRA BELANGRIJK !

52

WERVEN EN SELECTEREN



Selecteren (2)

- Voldoet de vrijwilliger aan de **voorwaarden** om de activiteit goed uit te voeren? (= juiste profiel?)
- Heeft de vrijwilliger echt **goesting** om in jouw organisatie te vrijwilligen? (pas op: motivatie kan veranderen)
- Past de vrijwilliger in de **groep**?
- Heeft de vrijwilliger voldoende zicht op wat er van hem **verwacht** wordt?

53

WERVEN EN SELECTEREN

- Leg vrijwilligers uit **waarom** de organisatie selecteert.
- **Benader de selectie positief:**
 - Organisatie wil resultaten halen uit samenwerking.
 - Organisatie wil tevreden vrijwilligers
- Zorg voor **duidelijke procedure** + duidelijk taken bij medewerkers (wie, wat, hoe...)
- Zorg voor **duidelijke criteria**
- Voorzie: hoe zal je een negatieve beslissing motiveren en bekend maken?
- Absolute neen of verwijs-neen? (Andere taken, andere afdeling...)
- Niet-weerhouden vrijwilliger kan nuttig zijn in andere organisatie!



VERSCHUIF DE SELECTIELAT NIET TIJDENS DE PROCEDURE!

56

WERVEN EN SELECTEREN

Ook de vrijwilliger selecteert!



VOORAF


TJDENS

NA




57

WERVEN EN SELECTEREN



Geduld

Koester geen massale verwachtingen




Beter niemand dan fout selecteren

58


Checklist

- Starten ✓
- Visie-ontwikkeling ✓
- Werven en selecteren ✓
- Onthalen
- Begeleiden
- Motiveren en waarderen
- Sturen en bijsturen
- Uitwuiwen



59

ONTHALEN



60

ONTHALEN



- Gaat verder dan informatieplicht
- Verplicht in organisaties Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (passend onthaal)
- Begeleid je vrijwilliger! Warm welkom!
- Doel
 - Warm welkom
 - Engagement waarderen en kaderen
 - Basis van vlotte samenwerking
 - Onwennigheid tegengaan
- Kennis met (1) Organisatie, (2) werking, (3) medewerkers/vrijwilligers, (4) werkwijze, (5) ...
- Contactpersoon, aanspreekpunt



61

ONTHALEN

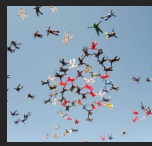
- Zorg voor goede voorbereiding
- Zorg voor doordacht programma
 - Afspraak
 - Belangrijke info
 - Rondleiding
 - Introductie/kennismaking
 - Basisinformatie (in mapje? Op site? ...?)
 - Wat na het onthaal?
- Proefperiode?



62


Checklist

- Starten ✓
- Visie-ontwikkeling ✓
- Werven en selecteren ✓
- Onthalen ✓
- Begeleiden
- Motiveren en waarderen
- Sturen en bijsturen
- Uitwuiven



63

BEGELEIDEN




64

BEGELEIDEN



Betaalde medewerkers → HRM



Laat vrijwilliger vrijwilliger zijn

Vrijwilligerswerk georganiseerd al dan niet betaald werk is

Vrijwilligerswerk wordt niet georganiseerd




Vrijwilligersverantwoordelijke Contactpersoon

Vertrouwenspersoon

65

BEGELEIDEN

- Goed begeleiden start met **goede taakverdeling**
 - Plonsmethode – mootjesmethode – meter/peter – ...
- Inwerkfase + evaluatie inwerkfase
- Vergeet de interne communicatie niet
- Begeleiden is continu proces met eigen dynamiek
- VTO
- EVC



66

BEGELEIDEN

Vrijwilligersverantwoordelijke (1)

- **Inhoudelijk**
 - heeft kennis van vrijwilligerswerk als concept
 - kent de vrijwilligerswet
 - kent de werking van de organisatie
- **Technische vaardigheden**
 - kan coachen: (empathisch) luisteren, motiveren, begeleiden mbt hoe iets (anders) aangepakt kan worden
 - kan communiceren: schriftelijk, mondeling + op maat van de persoon, kan communicatie verhalen
 - kan administratieve taken bijhouden: verzekering, kostenvergoeding, vrijwilligersovereenkomsten...
 - heeft talent voor organisatie
 - Kan prioriteren
 - Kan risico's inschatten

67

BEGELEIDEN

Vrijwilligersverantwoordelijke (2)

• *Persoonsgebonden competenties*

- **Integer**: waken over het naleven van de regels van de organisatie, zich deontologisch correct opstellen
- neemt **initiatief**: actie ondernemen om ervoor te zorgen dat de vrijwilligerswerking gesmeerd loopt, dat problemen niet blijven smeulen, dat er een positieve sfeer van samenwerking tot stand komt
- is **social**: geeft iedereen de kans een inbreng te doen, kan bemiddelen en compromissen uitwerken; zorgt voor een goede verstandhouding tussen iedereen
- is **drukbestendig**: laat zich niet gemakkelijk uit het lood slaan, blijft ook tijdens hectische momenten rustig, laat zich niet intimideren

68

BEGELEIDEN

- Vaststelling: belang van directe bijsturing (iemand moet het doen!)
- Vaststelling: belang van vrijwilliger die weet waar aan te kloppen (iemand moet er zijn!)
- Vaststelling: vrijwilligers zijn ambassadeurs (iemand moet het opvolgen!)

Vrijwilligers die geen duidelijke taak krijgen haken vlugger af dan vrijwilligers die duidelijk en concreet weten wat te doen.

69

BEGELEIDEN


 Een samenwerking slaagt maar als er een vorm van succeservaring mee gepaard gaat. De vrijwilliger moet minstens het idee hebben dat hij/zij bijdraagt aan een concreet resultaat, een vooruitgang.

 Als de inwerkperiode in de organisatie als een proefperiode gezien wordt, moet je dat vooraf ook duidelijk maken aan de vrijwilliger

71

Checklist

- Starten ✓
- Visie-ontwikkeling ✓
- Werven en selecteren ✓
- Onthalen ✓
- Begeleiden ✓
- Motiveren en waarderen
- Sturen en bijsturen
- Uitwuiven



75

MOTIVEREN EN WAARDEREN



76

MOTIVEREN EN WAARDEREN



- Tevreden vrijwilligers motiveren is niet moeilijk
- Voornaamste reden om te stoppen: zich niet gewaardeerd voelen
- Pleziergehalte verhogen
 - Passende activiteiten aanbieden
 - Vrijwilliger zijn/haar zeg laten doen, mee nadenken...
 - Respect
 - Op tijd en stond alle vrijwilligers waarderen

77

MOTIVEREN EN WAARDEREN

- Feedback
- Vrijwilligers motiveren op het niveau van de vrijwilliger zelf
- Vrijwilligers motiveren op niveau van de voorwaarden waarin het vrijwilligerswerk zich afspeelt.
- Vrijwilligers motiveren op niveau van de activiteit
- Vrijwilligers motiveren op het niveau van inbreng

79



80

MOTIVEREN EN WAARDEREN

Waarderen

- Vermeld overal dat vrijwilligers bijdragen aan de organisatie
- Bedankmomenten
- Pluim
- Attest
- Competentiebeleid
- Wettelijke context in orde



81

MOTIVEREN EN WAARDEREN



82




83



84


Checklist

- Starten ✓
- Visie-ontwikkeling ✓
- Werven en selecteren ✓
- Onthalen ✓
- Begeleiden ✓
- Motiveren en waarderen ✓
- Sturen en bijsturen
- Uitwuiven



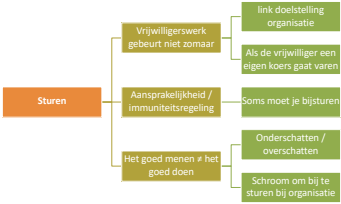
85

STUREN EN BIJSTUREN



86

STUREN EN BIJSTUREN



```
graph LR; Sturen --> A[Vrijwilligerswerk gebeurt niet zomaar]; Sturen --> B[Aansprakelijkheid / immuniteitsregeling]; Sturen --> C[Het goed menen ≠ het goed doen]; A --> A1[link doelstelling organisatie]; A --> A2[Als de vrijwilliger een eigen koers gaat varen]; B --> B1[Soms moet je bijsturen]; C --> C1[Onderschatten / overschatten]; C --> C2[Schroom om bij te sturen bij organisatie];
```

87

STUREN EN BIJSTUREN

Bijsturen


- Gesprekken
- Feedbackmomenten organiseren
- Tevredenheidsonderzoek



88

Checklist

- Starten ✓
- Visie-ontwikkeling ✓
- Werven en selecteren ✓
- Onthalen ✓
- Begeleiden ✓
- Motiveren en waarderen ✓
- Sturen en bijsturen
- Uitwuiven



89

UITWUIVEN



90


UITWUIVEN

- Engagement van vrijwilliger is eindig
- Neem **ALTIJD** afscheid
- Neem correct afscheid
- Bedank de vrijwilliger
- Bijzondere aandacht voor ontevreden vrijwilliger

91

Checklist

- Starten ✓
- Visie-ontwikkeling ✓
- Werven en selecteren ✓
- Onthalen ✓
- Begeleiden ✓
- Motiveren en waarderen ✓
- Sturen en bijsturen ✓
- Uitwuiven ✓



92



Mam
Mind- And Makerspace

howest
hogeschool

Vragen? Meer info?
tom.lamahieu
tom.lamahieu@howest.be



93
