



VRIJWILLIGERS BELEID



NOTITIE EXPERTGROEP BESTUURLIJKE VERNIEUWING - VRIJWILLIGERSBELEID

Binnen de expertgroep bestuurlijke vernieuwing kijken we naar wat speeltuinorganisaties nodig hebben om de continuïteit van de speeltuin te waarborgen op het gebied van vrijwilligers (incl. bestuursleden). Steeds meer speeltuinen hebben te maken met een teruglopend ledenaantal en activiteitenaanbod en daarmee vrijkomende vrijwilligersfuncties die niet meer opgevuld kunnen worden. Ook blijven bestuurders – algemeen geformuleerd – soms te lang zitten en gaan te weinig met hun tijd mee. Verjonging en algehele vernieuwing is nodig. De expertgroep legt de vinger op de zere plek en ondersteunt doormiddel van de volgende acties:

- De expertgroep werkt aan bewustwording onder aangesloten organisaties en geeft meer inzicht rondom bestuurlijke vernieuwing.
- De expertgroep geeft praktische voorbeelden en maakt een stappenplan voor aangesloten organisaties met best practices.

In deze notitie delen we een stappenplan en best practices op het gebied van vrijwilligersbeleid.



“ALS JE HET HEBT OVER SPEELTUINEN DAN BETEKENT VERNIEUWING OOK DAT JE NIEUWE MENSEN NODIG HEBT. JE ZIET DAT VEEL BESTUURDERS AL TIG JAAR IN EEN BESTUUR ZITTEN EN GEEN PLAATS MAKEN VOOR NIEUWE MENSEN.”

John van Haasteren, LBS

VRIJWILLIGERSBELEID

(WERVEN, BEHOUDEN, DOORSTROMEN NAAR BESTUUR)

Voor een speeltuin heeft het formuleren van vrijwilligersbeleid meerwaarde op een groot aantal punten. Het belangrijkste is dat de speeltuin door het formuleren en het uitvoeren van vrijwilligersbeleid alle betrokkenen binnen de speeltuin dwingt om na te denken over de rol, positie en bijdrage die vrijwilligers leveren. Daarnaast zorgt het hebben van een vrijwilligersbeleid voor een hogere aantrekkingskracht bij potentiële vrijwilligers.

Voor het opzetten van een vrijwilligersbeleid hanteren we 5 stappen om de verschillende fases in vrijwilligerswerk te omschrijven:

- 1.0 Binnenhalen
- 2.0 Begeleiden (en bijscholing en doorstroom)
- 3.0 Belonen
- 4.0 Behouden
- 5.0 Beëindigen

1.0 BINNENHALEN

Werving gaat om het aantrekken van vrijwilligers die passen bij de organisatie en bij de taken die ze gaan uitvoeren. Kort samengevat: de juiste persoon op de juiste plaats krijgen en behouden. In eerste instantie lijkt het of je meer vraagt dan je te bieden hebt: van potentiële vrijwilligers wordt gevraagd of zij zich voor een aantal uur per week of een aantal taken vast willen leggen. Wat het oplevert, wordt pas later duidelijk. Daarom is het belangrijk om in je werving de nadruk te leggen op de opbrengsten voor de vrijwilligers. Probeer je in te leven in de doelgroep die je voor ogen hebt: wat zijn mogelijke motieven van potentiële vrijwilligers uit deze doelgroep om bij een speeltuin te gaan werken? Wat spreekt hen aan? Wat vinden zij interessant? Wat zien zij als een uitdaging? Pas als je als organisatie daar goed op in kan spelen, zal het mogelijk zijn nieuwe mensen te werven voor het vrijwilligerswerk.

“IN DE EERST 3 JAAR WAREN ER VEEL VRIJWILLIGERS. DIT WAREN DE OUDERS VAN DE KINDEREN DIE GRAAG KWAMEN SKELTEREN IN DE VERKEERSTUIN EN DIE EEN GOEDE KLIK MET ELKAAR HADDEN.”

Jochem Straver, de Verkeerstuin in Amersfoort



1.1 IMAGO

Als je vrijwilligers trekt met alleen mooie verhalen over je organisatie, die niet overeenstemmen met de werkelijkheid waar ze ja tegen zeggen. Zorg ervoor dat de sfeer goed is. Dit kan in kleine dingen zitten: geen geroddel onderling, bezoekers worden altijd vriendelijk begroet, vrijwilligers werken gezellig samen. Voor het werven van vrijwilligers is het belangrijk welke indruk het publiek heeft van je organisatie. Er zijn organisaties die erg populair zijn en die een goede naam hebben. Voor zo'n organisatie is het veel makkelijker om vrijwilligers te werven dan voor organisaties met een oubollig of slecht imago.

“MET EEN SLECHT IMAGO IS HET EXTRA MOEILIK OM VRIJWILLIGERS TE VINDEN. MEN WIL NATUURLIJK LIEVER BIJ EEN GOEDE CLUB HOREN.”

Ruud van der Lee, Speeltuin Weerestein

1.2 MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN

Als organisatie wil je vrijwilligers binnenhalen. Tegelijkertijd heeft je organisatie te maken met allerlei maatschappelijke ontwikkelingen zoals flexibilisering, individualisering, ect. Deze ontwikkelingen hebben gevolgen voor de beschikbaarheid van mensen voor vrijwilligerswerk. Het kan ook gevolgen hebben voor de doelgroep waaruit tot nu toe vrijwilligers zijn geworven. Kijk dus breder dan de “klassieke” vrijwilliger.

1.3 WERVINGSCIRKEL

Als je aan werving wilt doen (een wervingscampagne wilt opzetten bijvoorbeeld), wil je mensen overtuigen. Je wilt ze duidelijk maken dat jouw organisatie hen graag als vrijwilliger wil. Werving is dus een vorm van reclame, van communicatie. Voor het opzetten van een wervingscampagne kun je daarom goed gebruik maken van een instrument uit de communicatiekunde: de communicatiecirkel.

Gebruik van de wervingscirkel

- Je begint met het **doel**: Wat wil ik bereiken met de werving? Wat stel ik mij ten doel?
- Vervolgens denk je na over de **doelgroep**: Wie wil ik bereiken?
- En je bedenkt: Wat zijn mijn **Unique Selling Points?** Wat maakt mijn organisatie aantrekkelijk voor juist deze doelgroep?
- Daarna komt de **boodschap**: Wat wil ik overbrengen? Wat heb ik hen te bieden?
- Dan de vraag: hoe ga ik mijn doelgroep benaderen? Welk middel kan ik gebruiken?
- Ten slotte: Wie doet het, wanneer en hoeveel mag het kosten? Dus: hoe organiseer ik de wervingsactie?

2.0 BEGELEIDEN

Als er een goede begeleiding is weet je wat er onder de vrijwilligers speelt en kan je hier op in spelen. Ook per individu. Als iemand het niet meer naar zijn zin heeft, kan je met elkaar bekijken hoe je hier verandering in aan kunt brengen. Het Begeleiden van mensen betekent niet dat het werk en de verantwoordelijkheid van hun overgenomen wordt. Bij een goede begeleiding wordt juist uitgegaan van de mogelijkheden, de kracht van iemand. Omdat iedereen anders is betekent dit dat begeleiden geen standaardklus is, maar maatwerk.

2.1 BEGELEIDINGSTAKEN

Er zijn drie begeleidingstaken:

1. Scheppen van goede werkvoorwaarden

Het is belangrijk dat er goede werkvoorwaarden zijn voor de vrijwilligers. Wanneer we het over werkvoorwaarden hebben, dan hebben we het over bv.:

- duidelijkheid rechten & plichten
- verzekeringen
- onkostenvergoedingen
- overleg, inspraak
- begeleiding

WE WERKEN MET EEN SPLITSING VAN DE TAKEN MET BETREKKING TOT HET BEHEER VAN DE SPEELTUIN. DEZE KEUZE IS GEMAAKT OM TE KOMEN TOT EEN GESPREIDE BELASTING VAN VRIJWILLIGERS, BETERE VERVANGINGSMOGELIJKHEDEN BIJ BIJVOORBEELD VAKANTIES ETC.

Hans Schoorl, Speeltuin De Speelderij

2. Taakgerichte ondersteuning

Taakgerichte ondersteuning is een zodanige ondersteuning dat de taak goed kan worden uitgevoerd waardoor het bereiken van de organisatiedoelen (stip op de horizon) dichterbij komen. Het doel van taakgerichte ondersteuning is het bespreekbaar maken van vragen, onzekerheden en problemen over het werk, en deze samen te beantwoorden en op te lossen.

3. Persoonsgerichte ondersteuning

Uitgangspunt van de persoonsgerichte ondersteuning is dat actieve leden hun persoonlijke doelen moeten kunnen verwezenlijken, want dat maakt het voor hun interessant om voor uw speeltuin vrijwilligerswerk te doen. Dit is ook de stap waarbinnen je kansen signaleert voor opvolging in bestuurstaken. Door deze persoonlijke gesprekken kom je achter de behoeftes van de vrijwilliger maar ook achter zijn of haar ambities op het gebied van een bestuursfunctie. Dit blijft een doorlopend proces. Waar een vrijwilliger binnen kan komen met als ambitie het opdoen van sociale contacten kan iemand zich uiteindelijk ontpoppen als een betrokken bestuurslid. Het is dan ook van belang dat je met elkaar in gesprek blijft om bij te kunnen sturen op veranderingen in wensen en behoeftes.



3.0 BELONEN (WAARDEREN)

Vrijwilligerswerk doen mensen in principe voor niets. Toch willen ze er vaak iets voor terug hebben. Het gaat hierbij niet om geld, maar wel om andere vormen van beloning. Dit kan waardering, gezelligheid maar ook ambitie zijn.

Bij het opstellen van een vrijwilligersbeleid is het daarom ook van belang om na te denken over het belonen van vrijwilligers. Daarbij kunnen de volgende 5 vragen je helpen.

1. Wat wil de vrijwilliger halen uit het vrijwilligerswerk?
2. Wat heb ik te bieden?
3. Wie is verantwoordelijk voor 'belonen'?
4. Hoe zit het met onkosten, reiskosten, verzekering?
5. Wanneer is de vrijwilliger tevreden?

Wat de vrijwilliger wil halen uit het vrijwilligerswerk is de motivatie die iemand heeft om zich in te zetten. Iemand is het best te belonen door het best aan die motivatie te voldoen. Het is dus van belang de motivatie van actieve leden te weten. Deze achterhaal je door belangstelling te tonen in het actieve lid.

4.0 BEHOUDEN

Het is van belang dat de vrijwilliger het werk leuk vindt en ook blijft vinden. Het is van belang dat de organisatie probeert goed op de hoogte te blijven van wat er speelt en leeft onder haar vrijwilligers. Dit betekent: Sta open voor Vernieuwingen. Heeft een vrijwilliger een leuk idee, biedt de vrijwilliger de kans om dat ook te organiseren. Wil een vrijwilliger eens meekijken bij een bestuursvergadering? Geef deze ruimte. Maar signaleer ook zelf kansen door vrijwilligers aan te spreken op hun capaciteiten en ze uit te dagen en betrokken te houden.

Daarom moet u als bestuur altijd u zelf de volgende vragen stellen:

1. Is het werk en de speeltuin nog interessant genoeg voor de vrijwilliger?
2. Past de organisatie zich aan als de omstandigheden van vrijwilligers veranderen?
3. Welke vrijwilligerscarrière en persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden kan ik bieden?
4. Wat mist de vrijwilliger?
5. Denkt de organisatie mee over 'the next step' van de vrijwilliger, ook als die elders wil gaan werken?



“HET WERKT GOED ALS VRIJWILLIGERS BETROKKEN WORDEN EN ZELF MET IDEEËN KUNNEN KOMEN. ALS ZE DAN MERKEN DAT HUN IDEEËN GOED WORDEN ONTVANGEN WORDEN ZE ENTHOUSIAST EN VIA EEN ACTIVITEITENTEAM KAN JE ZIEN OF ZE EVT. GESCHIKT ZIJN VOOR EEN BESTUURSFUNCTIE.”

Ruud van der Lee, Speeltuin Weerestein

5.0 BEËINDIGEN

Als iemand wil stoppen is het de kunst om goed uit elkaar te gaan en te weten waarom iemand stopt. Een 'bedankgesprek' met de stoppende vrijwilliger is een prima en noodzakelijk aandachtspunt. Dit geeft het bestuur inzicht in de kwaliteit van het vrijwilligersbeleid en geeft feedback om dit aan te pakken.

