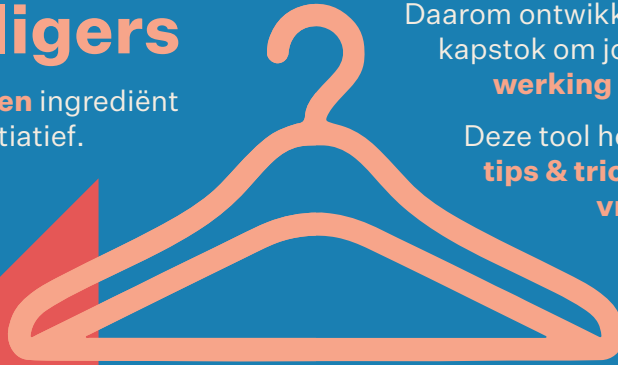


Vrijwilligers

Een **niet te missen** ingrediënt
Voor elk jeugdinitiatief.



Daarom ontwikkelde Formaat een kapstok om jouw **vrijwilligerswerking** aan op te hangen.

Deze tool helpt je op weg met **tips & tricks** om een **stevig vrijwilligersbeleid** te ontwikkelen.



De kapstok voor jouw werking

Werktool tot een kwalitatief vrijwilligersbeleid

Een vrijwilligersbeleid steunt altijd op een aantal **belangrijke pijlers**.

Je kan ze onthouden aan de hand van [de vijf V's](#):

VIND – Het rekruteren of werven van vrijwilligers

Mond-tot-mond reclame via een vriend of kennis werkt nog steeds het allerbeste. Maar ook via het activiteiten- of vormingsaanbod van je organisatie of werking, door middel van flyers bij de jeugddienst of door een post op sociale media zet je in op het werven van nieuwe vrijwilligers. Met de verschillende kanalen die je inzet, bereik je steeds andere mensen. Een vrijwilliger kan dus op duizend-en-een manieren binnen tuimelen. Sommige vrijwilligers engageren zich voor jaren en anderen 'hoppen' doorheen het vrijwilligerswerk alsof het een lieve lust is.

Volgende vragen kunnen je helpen om concrete wervingsacties te formuleren:

- Welke profielen heb je nodig binnen je werking?
- Waar zou je deze profielen kunnen vinden of hoe bereik je hen het best?
- Hoe kwamen de huidige vrijwilligers terecht bij je team of in de werking?
- Zijn deze vrijwilligers al lang actief en welke engagementen nemen ze allemaal op?
- Welk kanaal of communicatiemiddel levert het snelst of het meeste vrijwilligers op?
- Moeten we inzetten op andere communicatiekanalen?





Zorg ervoor dat in je wervende tekst of oproep duidelijk is **hoe en waar** de vrijwilligers zich vlot kunnen aanmelden. Dit mag geen zoektocht zijn. Moeten ze mailen? Telefoneren? Of kunnen ze langskomen in je werking wanneer ze willen?

Ook deze vragen helpen je hierbij:

- Welke drempels kan je nog wegwerken binnen je communicatie of onthaalbeleid?
- Hoe kan je communicatie niet enkel een oproep tot actie zijn, maar ook gewoon een warme uitnodiging?



Onderschat nooit **de kracht van sociale verbondenheid** als motivator voor het opnemen van vrijwillige engagementen. Denk na hoe je dit binnen je werking kan uitdragen. Bv. Via een warm onthaalbeleid, krachtige beeldvorming en vaste bijeenkomsten voor je vrijwilligers.



Spreek daarnaast mensen aan op hun **talenten en expertise** om een engagement op te nemen. Het bevordert op die manier hun **zelfontplooiing** wanneer ze binnen je organisatie hierin kunnen uitblinken.

VERWELKOM – Je vrijwilligers (zo warm mogelijk) onthalen en informeren

Je hebt enthousiastelingen gevonden, of nog beter: ze melden zich vanzelf bij je aan! In beide gevallen goed nieuws! Maar wat nu? Hoe worden nieuwe geïnteresseerden onthaald?

Vragen die je kunnen helpen bij het nadenken over een onthaalbeleid:

- Is er een vast aanspreekpunt binnen je werking?
- Hoe snel krijgen ze respons en via welke weg?
- Maak je tijd voor een rustig (intake- of kennismakings-) gesprek?
- Plan je een videocall om je vrijwilliger wat beter te leren kennen?
- Neem je de vrijwilliger meteen mee in een leuke creatieve brainstorm met andere vrijwilligers?
- Hijs je de nieuwe vrijwilliger in een medewerkers trui of T-shirt?
- Breng je hun interesses in kaart zodat je talent en engagement kunt matchen?
- Misschien overlopen jullie wel een vrijwilligerscontract waarin alles vastgelegd ligt?

Veel vragen, weinig vaste antwoorden. Het zijn alleszins vragen om over na te denken. Een nieuwe vrijwilliger mag je **zo warm mogelijk** onthalen. Houd ook rekening met volgende aspecten:



Wegwijs in je organisatiestructuur

Een werking kent soms veel mogelijkheden op vlak van vrijwillig engagement. Door even tijd te spenderen aan de organisatiestructuur kan de vrijwilliger het engagement begrijpen in het bredere plaatje. Je plant al een zaadje voor mogelijke toekomstige engagementen.



Inspraak

Ook de vrijheid en stem die we onze vrijwilligers willen geven, spelen hier een belangrijke rol. Het staat hen vrij om zoveel engagement op te nemen als ze zelf zien zitten, rekening houdend met de verwachtingen van dat engagement. Al wat duidelijk is op voorhand leidt niet tot discussie nadien.



Vrijwillig, maar niet vrijblijvend

Vrijwilligersgroepen zijn heel beweeglijke en veranderlijke dingen, zeker in een laagdrempelige en open setting zoals het jeugdhuiswerk. Dit wil niet zeggen dat een engagement zomaar op te nemen of te verwaarlozen valt. Blijf vertrekken vanuit een vertrouwensrelatie met goede afspraken. Breng daarom wederzijdse verwachtingen zeker in kaart.

VERSTERK – Je vrijwilligers waarderen, coachen en motiveren

Waarderen: ZIE je vrijwilligers

Het is van belang de inzet van je vrijwilligers te zien: je weet wie de vrijwilligers zijn en wat ze precies doen voor je werking. Je ziet ook het belang in van het vrijwilligerswerk dat gebeurt in je organisatie en je neemt de vrijwilligers au sérieux.

Deze vragen kunnen je hierbij helpen:

- Weet je wie wat doet? Breng hun taken in kaart maar houd ook goed bij welke interesses ze hebben, wanneer ze jarig zijn etc...
- Worden je vrijwilligers gezien op grotere evenementen? Geef ze bijvoorbeeld een badge, een T-shirt of trui van je werking. Zo voelen ze zich onderling verbonden.
- Zorg je voor voldoende open inspraakmomenten voor vrijwilligers?
- Hoe zou je nog meer aan co-creatie kunnen doen en de stem van je vrijwilligers kunnen horen?



Waardering **werkt motiverend** voor de inzet van je vrijwilligers. Zeker als die inzet aansluit op de motivatie van de vrijwilliger. Dat ligt voor elke vrijwilliger anders. Elke vrijwilliger heeft een eigen motivatie om te doen wat hij doet binnen je werking of organisatie.



Geef **complimenten** op onverwachte momenten, zolang het maar oprecht is!



Dag van de vrijwilliger' + 'Week van de vrijwilliger' mag je niet onopgemerkt laten passeren als je met vrijwilligers werkt.

Coachen

Een coachingsgesprek voeren met een vrijwilliger wordt vaak vergeten. Zeker met degenen die al lang meedraaien. Toch loont het de moeite hier tijd en aandacht aan te besteden, zowel met 'nieuwkes' als 'anciens'. Tonen dat de werking hen wil ondersteunen in hun engagement vergroot steevast de betrokkenheid.

Deze vragen kunnen je helpen tijdens een coachingsgesprek:

- Heb je het gevoel dat je voldoende ondersteund wordt?
- Indien niet, wat is een meer wenselijke situatie voor je?
- Voel je je voldoende betrokken en gehoord binnen de werking?
- Wat zijn eigen verbeterpunten en sterktes?
- Wat kunnen wij doen waarmee jij je engagement nog kan versterken of jezelf opnieuw kan uitdagen?

VERBETER – Je vrijwilligers evalueren en feedback vragen

Probeer je vrijwilligers (en je activiteiten) op een fijne en luchtige manier te evalueren en gebruik steeds constructieve feedback. Dit is feedback die nuttig is en waar je iets mee kan. Bespreek positieve punten maar kaart ook zaken aan die anders gedaan moeten worden. Evalueren kan je ook in groep doen:

- 1 Evalueer de activiteit zelf, praktisch, logistiek en inhoudelijk.
- 2 Evalueer naar elkaar toe, de medewerking (inzet en betrokkenheid) van de vrijwilligers voor/ tijdens/ na de activiteit.
- 3 Evalueer je eigen inzet (Vond je het zelf leuk om te doen? Wat ging goed? Wat kon beter?).



Wees tijdens een evaluatie van een activiteit niet enkel gefocust op de prestaties maar geef aandacht aan de beleving/ ervaring van de vrijwilliger (het welzijn).



Creëer een veilige omgeving om dingen bespreekbaar te maken met je groep vrijwilligers.

VERTREK – Het einde van een vrijwillig engagement

Vroeg of laat neem je afscheid van een vrijwilliger. Neem ook hier de kans om je vrijwilliger in de bloemetjes te zetten en hen te bedanken voor het engagement en de inzet. Dit kan op verschillende manieren; Een feestje of etentje? Een attentie of aandenken? Een groot applaus of een welverdiende schouderklop? Eindig met een positieve noot. Denk ook aan een gesprek met de vrijwilliger. Blik samen even terug en houd zijn/haar/hun proces nog eens tegen het licht.

Vragen die je kan gebruiken om een exitgesprek vorm te geven:

- Hoe ben je als persoon gegroeid in deze periode als vrijwilliger?
- Wat hebben je (allemaal) gedaan of kunnen doen?
- Waar ben je zelf erg blij mee of trots op als je terugblijkt?
- Wat zal je nooit vergeten uit deze ervaring? Wet neem je mee?

Durf ook vragen te stellen waar je als bestuurder of medewerker iets uit kan leren:

- Waar ben je tevreden van?
- Heb je tips voor mij of de werking in het algemeen?
- Wat kan ik of de werking in de toekomst nog beter doen?

Een exitgesprek met jou als bestuurder vormt een mooi sluitstuk op hun tijd bij je werking. Misschien zet de vrijwilliger nieuwe stappen binnen een andere werking? Neem dan even de tijd om afscheid te nemen, ook al zie je ze misschien volgende week weer in een heel andere setting.



Elke intrede van een vrijwilliger impliceert een mogelijke directe exit. Werken aan exit is dus een permanent gegeven. 'Vertrekken' is elke keer wanneer een vrijwilliger een activiteit verlaat. Wees je daar bewust van. Zorg dat je vrijwilligers met meer goesting vertrekken dan dat ze toekwamen.



Eindig in schoonheid. Elke vrijwilliger die je werking verlaat is een ambassadeur van je werking. Zij maakten het mee en vertellen het positieve verhaal ook verder.