

BOOST JE VRIJWILLIGERS- BELEID

*Creëer duidelijkheid omtrent
het vrijwilligerswerk in jouw
organisatie*

Aan de hand van enkele vragen geven we je stapsgewijs inspiratie en praktische aanknopingspunten. We willen je een flinke aanzet geven tot het opzetten of vernieuwen van een vrijwilligersbeleid passend bij jouw organisatie.

STAP 1

EEN VISIE INSPIREERT & GEEFT RICHTING

1. Waarom werken wij met vrijwilligers? Wat is de meerwaarde van vrijwilligers voor onze organisatie? Wat is de bijdrage van het vrijwilligerswerk aan het bereiken van onze organisatiemissie?

Ga op zoek naar een WIN/WIN situatie. Denk aan de win-win. Wat vraag je aan een vrijwilliger? Wat is zijn motivatie? Wat krijgt hij of zij ervoor terug?

2. Hoe ziet de toekomst van onze organisatie er uit en welke rol zullen vrijwilligers daarin spelen? Welke ontwikkelingen in de maatschappij en in ons werkveld zijn belangrijk voor het vrijwilligerswerk in onze organisatie?

Denk ook aan de Brusselse grootstedelijke context en hoe deze een meerwaarde kan betekenen. Bijvoorbeeld het betrekken van specifieke doelgroepen zoals bijvoorbeeld jongeren, migranten en gehandicapten (zie ook stap 9)

3. Wat moeten we doen als organisatie om dat te bereiken?

STAP 2

DOOR DUIDELIJKHEID OVER POSITIE EN TAKEN SNELLER WERVEN EN GOED SAMENWERKEN

1. Wat zijn de taken van de vrijwilligers?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zorg dat taken en rollen niet teveel tijd en energie vergen. Denk in taken en niet in functies: zo worden vrijwilligersfuncties (bijvoorbeeld voorzitter, boekhouder) in verschillende taken opgedeeld. Of deel ze op in duo-functies.

2. Hoe verhouden de vrijwilligers zich tot de collega's? Bijvoorbeeld: Hoe werkt de organisatie met vrijwilligers; zijn ze autonoom, werken ze samen met beroepskrachten, worden ze van dichtbij gevolgd of op afstand? Waar liggen de grenzen tussen de bevoegdheden en taken van vrijwilligers en beroepskrachten? Hoe worden ze geacht samen te werken? Krijgen ze inspraak in taken?

.....

.....

.....

3. Is er een aanspreekpunt in onze organisatie voor vrijwilligers? Iemand die erin slaagt om persoonlijk contact te maken met de mensen, en oprechte interesse toont?

.....

.....

.....

STAP 3

DE RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE ORGANISATIE EN DE VRIJWILLIGER

1. Hoe verzekeren we de vrijwilligers? Burgerrechtelijke Aansprakelijkheid (BA-polis) is verplicht, maar wat met lichamelijke ongevallen, ongevallen op weg naar de activiteit en terug, rechtsbijstand?

*Denk aan de gratis
vrijwilligersverzekering*

2. Vergoeden we onze vrijwilligers die onkosten maken? Hoe doen we dat?

3. Hoe informeren we de vrijwilliger over de wettelijke verplichtingen (doel van de organisatie, juridisch statuut, verzekering, vergoeding, geheimhoudingsplicht)?

STAP 6

ONDERSTEUN EN STIMULEER JE VRIJWILLIGER MET BEGELEIDING EN VORMING

1. Wie is verantwoordelijk voor de begeleiding van de vrijwilligers in (de verschillende onderdelen van) onze organisatie?

2. Welke vormen worden gebruikt om de vrijwilliger te begeleiden? Vb. intervisie, jaarlijks gesprek?

Focus niet enkel op de taakuitvoering, geef tijdens de begeleiding ook veel aandacht voor de beleving en motivatie van de vrijwilliger.

3. Welke mogelijkheden zijn ze er voor de vrijwilligers om bij te leren?

Doe aan maatwerk en koppel elke nieuwe vrijwilliger aan een maatje.

STAP 7

MEER BETROKKENHEID DANKZIJ INSPRAAK EN WAARDERING

1. Op welke manier krijgen vrijwilligers inspraak, kunnen ideeën uitgewisseld worden?
Wordt er geluisterd naar de vrijwilligers? Worden ze betrokken bij veranderingen?
Worden ze behandeld als volwaardige medewerkers? Worden ideeën van vrijwilligers serieus genomen en in praktijk gebracht?

Geef vertrouwen aan vrijwilligers. Vraag mensen persoonlijk voor een taak of rol op basis van hun kennis, ervaring en persoonlijkheid.

2. Op welke manieren tonen we waardering voor de individuele vrijwilliger?

3. Op welke manier worden vrijwilligers collectief beloond?

STAP 8

MAAK VRIJWILLIGERSWERK VEILIG

1. Welke soorten van grensoverschrijdend gedrag kunnen in onze organisatie voorkomen. Waar liggen die grenzen? Op welke momenten of situaties zijn de risico's het grootst?

2. Hoe kun je deze situaties veiliger maken? Zijn er omgangsregels? Hoe werken we om de veiligheid te waarborgen?

3. Zijn ethische dilemma's bespreekbaar? Wanneer en op welke manier kan hierover gesproken worden?

Maak grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar door het regelmatig op tafel te gooien, vb. tijdens kennismakingsgesprek, vast onderwerp tijdens interviews, ...

STAP 9

HEB JE HIER AL AAN GEDACHT? BIJZONDERE DOELGROEPEN

1. Voor welke groepen zien we een plek in onze organisatie en voor welke groepen niet? Vb. iemand wil Nederlands leren, nieuwe vaardigheden leren in zijn zoektocht naar werk, iemand heeft een verstandelijke beperking ...

.....

.....

.....

.....

.....

Beter een goed doordacht plan met een beperkt aantal doelgroepen dan een overbelaste organisatie.

2. Met welke doorverwijzers kunnen we samenwerken? (bijvoorbeeld Huis van het Nederlands, CVO Lethas)

.....

.....

.....

Zoek contact met deze begeleiders en maak goede afspraken over de wederzijdse verwachtingen.

3. Op welke manier begeleiden we deze doelgroepen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zorg dat er draagvlak voor is in de organisatie. Betrek de mensen die direct of indirect met de vrijwilligers te maken krijgen. Bespreek het met vrijwilligers tijdens teamvergaderingen en vraag collega's zelf naar hun ideeën over de inzet van de bijzondere vrijwilligers.

STAP 10

VERGROOT DE KANS OP NIEUWE VRIJWILLIGERS: NEEM AFSCHEID IN STIJL

1. Vragen we waarom een vrijwilliger wil stoppen? Op welke manier? Is er een exitgesprek?

.....

.....

.....

.....

.....

Tegelijk is het zinvol om te evalueren wat beter kan binnen de organisatie en wat goed gaat. Een exitgesprek levert vaak een schat aan informatie op.

2. Bespreken we het functioneren van de vrijwilligers samen op regelmatige basis?

.....

.....

.....

.....

.....

Het is gemakkelijker afscheid nemen van een vrijwilliger als deze het heeft zien aankomen. Bouw een cultuur van evalueren in.

3. Denken we na over wat onze organisatie nog voor de vrijwilliger kan doen?

.....

.....

.....

.....

BONUS

HOE BINDEN EN VERBINDEN?

Heb je alle vragen beantwoord? Proficiat!

Nu heb je meer duidelijkheid over de strategie: Welke koers willen we varen? Wat voor organisatie willen we zijn? Er is ook duidelijkheid over de structuur: Wie doet wat? Hoe hebben we alles georganiseerd?

Maar wat met de informele kant? Hoe gaan we met elkaar om? Wat zijn de gebruiken en rituelen? Dat is de cultuur: de menskant. Een doorslaggevende factor om een organisatie goed te laten functioneren.

Denk na over hoe je op maat kan werken en kan afstemmen op alle mensen, alle vrijwilligers. Hoe houden we mensen betrokken, hoe krijg en hou je iederéén aan boord? En hoe reageren mensen? We werken met mensen en hebben hun inzet en betrokkenheid nodig. Het gaat over de interactie tussen mensen, de samenwerking, de relatie tussen mensen. Maak verbinding tussen mensen, dan ontstaat betrokkenheid. Niet de structuur van een organisatie, maar mensen trekken mensen aan. Pak hun passie, geef vertrouwen en verbind mensen met elkaar!

STRATEGIE

Welke koers willen we varen?
Wat voor organisatie willen we zijn?

STRUCTUUR

Wie doet wat?
Hoe hebben we het georganiseerd?

CULTUUR

Hoe gaan we met elkaar om?
Wat zijn de gebruiken en rituelen?
Hoe wordt er verbinding gemaakt?

BEGELEIDING

HULP NODIG BIJ HET OPZETTEN VAN JE
VRIJWILLIGERSBELEID?

*Het Steunpunt Vrijwilligerswerk Brussel
biedt verschillende formules:*

speeddates, coachen, trajectbegeleiding, vorming