

Welkom nieuwe vrijwilligers!

Zes gesprekskaarten om te bouwen aan een inclusieve vrijwilligersorganisatie.

Hoe benut je als vrijwilligersorganisatie de vrijwillige energie van mensen met verschillende achtergronden? Hoe houd je rekening met deze diversiteitsfactoren, zodat mensen naar behoefte en vermogen hun vrijwillige energie kunnen laten stromen? Deze kaarten helpen jou bij het vinden van antwoorden op die vragen.

Hoe gebruik je deze kaarten?

Je ziet zes bouwstenen die van belang zijn bij het bouwen aan een inclusieve organisatie. Ga aan de hand van de vragen, tips en voorbeelden bij de bouwstenen in gesprek met collega's binnen je organisatie. Je hoeft niet aan de slag met alle bouwstenen, er is geen vaste volgorde. Kijk wat nuttig is voor jouw organisatie.

Flexibeler zijn



Leren van ervaringen



Balanceren tussen belangen



Toegankelijk voor nieuwe vrijwilligers



Zoeken naar nieuwe vrijwilligers



Netwerk en achtergrond benutten



Kun je nog flexibeler zijn?

Uitleg: Ga in gesprek over drie onderdelen waarin je als organisatie mogelijk nog flexibeler kunt zijn, om aantrekkelijker te worden voor een grote groep vrijwilligers.

Creatief omgaan met vacature-eisen

Vraag: Is een taaleis echt nodig?

★ **Tip:** Denk goed na over je functie-eisen. Soms is een goede beheersing van het Nederlands of Engels in woord en/of geschrift niet nodig. Bijvoorbeeld wanneer er niet direct contact is met cliënten of bezoekers (woord) of wanneer het geen administratief werk betreft (geschrift). Zo krijgen mensen met een mindere taalvaardigheid meer kansen.

🔧 **Voorbeeld:** In een woonzorgcentrum ging een beauty-vrijwilliger aan de slag die het Nederlands niet beheerste. Dit ging prima, omdat zij een open houding had naar de bewoners.

Creatief omgaan met werkzaamheden

Vraag: Kan een functie opgedeeld worden, zodat meer mensen hem uit kunnen voeren?

Creatief omgaan met de omvang van de functie

Vraag: Is een dagdeel per week echt nodig?



Hoe kun je leren van je ervaringen?

Uitleg: Ga in gesprek over goede en minder goede ervaringen met werken aan inclusie in je organisatie.

Goede ervaring

Vraag: Wat maakt deze ervaring goed?
Kun je erop voortbouwen op andere plekken in je organisatie?

Voorbeeld: In coronatijd startte een project waarin deelnemers elkaar brieven gingen sturen. Dat sloeg aan, met name bij jongeren. Na coronatijd ging men er daarom mee door. Het mooie was dat de jongeren een soort maatje werden van elkaar.

Minder goede ervaring

Vraag: Wat maakt deze ervaring minder goed? Wat kun je leren uit deze ervaring en wat zou een volgende keer anders kunnen?

Tip: Soms merk je na verloop van tijd dat een vrijwilliger niet goed meekomt in een team. Bijvoorbeeld vanwege een psychische kwetsbaarheid of mindere beheersing van de taal. Trek daaruit de les dat je bij vrijwilligers beter moet monitoren hoe het met ze gaat, samen met je collega's.



Hoe vind je een balans tussen belangen van de organisatie en de vrijwilliger?

Uitleg: Denk erover na wanneer het organisatiebelang voorop staat en wanneer het perspectief van de vrijwilliger doorslaggevend is.

Benaderen van nieuwe vrijwilligers

Vraag: Met welke houding benaderen jij en anderen in de organisatie nieuwe vrijwilligers?

Zelfredzaamheid van vrijwilligers

Vraag: Hoeveel zelfredzaamheid vraag je van je vrijwilliger? Op welke onderdelen precies? Waarom is dit nodig binnen de organisatie?

Nakomen van afspraken

Vraag: Wat doe je als een vrijwilliger zich last-minute afmeldt of niet komt opdagen?

★ **Tip:** Draai de situatie om: 'Wat kunnen wij voor elkaar betekenen?', in plaats van: 'Wij hebben behoefte aan vrijwilligers'.

★ **Tip:** Bij activiteiten: maak de activiteit kleiner, pas de inhoud aan of laat een collega inspringen. Maak er geen punt van naar de vrijwilliger toe.

★ **Tip:** Maatjescontact kan bijvoorbeeld niet zonder afspraken na te komen. Plaats vrijwilligers die er moeite mee hebben ergens anders.



Hoe maak je je organisatie toegankelijk voor nieuwe vrijwilligers?

Uitleg: Ga in gesprek over hoe toegankelijk jouw organisatie op dit moment is voor nieuwe mensen, aan de hand van onderstaande punten.

Toegankelijke houding

Vraag: Hoe maak je binnen teams ruimte voor nieuwe vrijwilligers? Staan collega's open voor nieuwe vrijwilligers?

★ **Tip:** Erken met elkaar dat vrijwilligers onderling kunnen verschillen en ga hierover in gesprek. Dat kan spanningen verminderen.

★ **Tip:** Organiseer een training over omgaan met elkaar.

🛠 **Voorbeeld:** Ex-verslaafden die vrijwilliger werden, kregen een ervaringsdeskundigheidstraining en stonden daarna steviger in hun schoenen.

🛠 **Voorbeeld:** Medewerkers volgden een training *hostmanship*, waardoor zij klanten en nieuwe vrijwilligers vriendelijker benaderden.

Fysieke toegankelijkheid

Vraag: Is je locatie fysiek toegankelijk voor iedereen? Zijn er zware deuren, drempels of andere obstakels die het moeilijk maken jouw locatie te betreden?

★ **Tip:** Vraag iemand uit de doelgroep die je wilt bereiken om mee te kijken naar de toegankelijkheid van je locatie.



Hoe ga je op zoek naar nieuwe vrijwilligers?

Uitleg: Ga in gesprek over de manier waarop je nieuwe vrijwilligers zoekt.

Zoekstrategie

Vraag: Waar en hoe ga jij op zoek naar nieuwe vrijwilligers?

★ **Tip:** Bevraag de doelgroep die je wilt betrekken. Heb je al zo iemand binnen je organisatie? Vraag die persoon wat kan werken bij het werven.

★ **Tip:** Organiseer een activiteit waarvan je weet dat die een bepaalde groep inwoners aantrekt.

🚧 **Voorbeeld:** Een buurthuis organiseerde een Keti-Kotidialoog om een nieuwe groep bewoners te interesseren.



Hoe benut je je netwerk en achtergrond?

Uitleg: Denk erover na hoe jij je eigen netwerken en achtergrond en het stedelijk netwerk kunt inzetten voor het vrijwilligerswerk.

Nieuwe vrijwilligers

Vraag: Heb jij binnen jouw netwerken ingangen naar nieuwe doelgroepen?

★ **Tip:** Benader potentiële nieuwe vrijwilligers via medewerkers met dezelfde achtergrond of interesse.

Een passende plek voor vrijwilligers

Vraag: Verwijs je een vrijwilliger wel eens door als je deze zelf niet kunt plaatsen binnen jouw organisatie?

★ **Tip:** Probeer gemeentebreed zoveel mogelijk vrijwillige energie te benutten door elkaar als organisaties een handje te helpen. Wanneer iemand bij jou geen plek vindt, zijn er mogelijk wel passende functies bij andere organisaties. De lokale vrijwilligerscentrale kan hier een coördinerende rol in nemen.

