Praktijkvoorbeeld

**Flexibele inzet van vrijwilligers**

**Doel**

Part-time vrijwilligers en rol laten spelen bij het draaien en draaiende houden van de groep, waardoor ieders ervaring en kwaliteiten optimaal tot zijn recht komen en betrokkenheid bij- en binding met de groep in stand wordt gehouden.

**Korte beschrijving**

Onze groep telt ruim 8 speltakken en 50 vrijwilligers, nog los van de oud leden die bij ons erg actief zijn als stam en oud stam. Aanvulling van flexibele krachten in onze groep is onoverkomelijk, een groot deel van onze leiding gaat immers op kamers als ze gaan studeren en degene die een starterswoning weten te vinden in Zeist of directe omgeving zijn zeer beperkt. Komt nog eens bovenop dat door het leenstelsel werken voor sommige studenten noodzaak is.

Bij ons kennen we het flexibel inzetten van vrijwilligers al vanaf 2005. Daarnaast gaan we als PAG volledig mee met de meeste elementen uit het huidige SN beleid, dus we kijken inderdaad welke competenties van welk staflid waar het meest tot zijn recht komen. Iemand die deels beschikbaar is maar wel veel ervaring heeft kan net zo goed als een full-timer een grote meerwaarde hebben in een jong team. Wel bestaat onze basis uit full-timers, maar zo’n basis hoeft niet heel groot te zijn. Bij ons is het zo dat we de teamleiders wel het liefs full-time hebben. Ook voor bepaalde bestuursfuncties hebben wij graag continuïteit. Ook wordt onze leiding na verloop van tijd ingezet bij een andere speltak.

We werken met een groepsplanning en daarnaast heeft elke speltak zijn eigen planning. Bij een relatief nieuw team met vaak jonge leiding helpt de groepsbegeleider bij de planning. Daarnaast hebben we ons zogenaamde Clonsterboard (een samentrekking van Monsterboard en Clos; Clos is de naam van de oud-stam; red.). Op dat digitale board onderscheiden wij tien thema gebieden zoals ‘communicatie met de ouders’, ‘spellen’, of ‘ondersteuning bij opkomst of kamp’. Elk van die tien gebieden kent weer een onderverdeling. Alle info is digitaal voor iedereen beschikbaar. Wij hebben een zeer actieve webmaster die alles consequent bijhoudt op Google Drive.

Eén keer per jaar gaan wij op kaderweekend. Dan gaan alle leiding en alle bestuursleden samen op kamp. Onder leiding van een deskundige procesbegeleider –onze eigen praktijkbegeleiders zijn daar kei-goed in- wordt dan gekeken of iedereen het nog prettig heeft in zijn of haar functie. Dat is ook het moment om zo nodig van functie te veranderen.

Maak goede afspraken binnen elk team. Regel vooral bij jongere leiding goede ondersteuning door de groepsbegeleider, want plannen moet je leren.

**Resultaat**

We zijn inmiddels volledig gewend aan het flexibel inzetten van onze vrijwilligers.

Dat leiding na verloop van tijd wordt ingezet bij een andere speltak geeft meer binding met de totale groep en zodoende kun je om de vijf à zes jaar weer wat nieuws bieden.

Onze oud-stam leden tekenen in op ons Clonsterboard op basis van wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn. De oud stam is voor ons een hele belangrijke en onmisbare groep als het gaat om flexibele inzet.

Wat betreft het kaderweekend: Het spreekt voor zich dat hierdoor de betrokkenheid en de onderlinge band weer een hele positieve boost krijgt!

Als je vasthoudt aan full-time inzet, dan is de kans veel groter dan je mensen kwijtraakt. Je kunt dan beter inzetten op flex-inzet waardoor je de betrokkenheid bij en binding met je groep in stand houdt.

**Contact**

Jos Hengeveld, Prinses Amalia Groep

pagbestuur@gmail.com