

Vinden van vrijwilligers

INSPIRATIELIJST OM VRIJWILLIGERS TE VINDEN



De inspiratielijst* met 80 verschillende ideeën voor het werven van nieuwe vrijwilligers voor jullie scoutinggroep. De lijst is verdeeld in tijdvakken zodat je kunt kiezen wat het beste bij jullie situatie past. Wanneer je acuut of op de korte termijn een vrijwilligersprobleem verwacht dan zal “doen” belangrijker zijn dan nadenken en borgen. Kijk je verder vooruit op de lange termijn dan zal dit belangrijker zijn zodat er ook een duurzame vorm van werven ontstaat en je bezetting van vrijwilligers op orde houdt.

Vooraf alvast de shortlist:

- 80% van alle leiding is afkomstig uit eigen groep, zorg dus voor een goede doorstroom!
- 15% komt van alle leiding komt uit de directe kring rondom je groep.
- 5% komt van alle leiding van buiten.
- (bijna) alle vrijwilligers die daarnaast geworven worden, zijn bekenden van leden van de groep.
- De gemiddelde duur van het lidmaatschap van vrijwilligers binnen Scouting is drie jaar. Van iemand die van buiten komt 2 jaar.
- Groepen met een stabiel of groeiend aantal jeugdleden hebben een hoger percentage vrijwilligers die uit de eigen groep komen – groepen met een dalend aantal jeugdleden een hoger percentage vrijwilligers die van buiten komen.
- Grotere groepen lijken makkelijker leden vast te houden dan kleinere. Succesvolle groepen scoren allemaal hoog op een goede onderlinge samenwerking (zie inspiratielijst over binden&boeien voor suggesties)
- Wanneer leiding open staat voor nieuwe leiding heb je een grotere kans van slagen dat ze blijven.
- Gebruik je eigen netwerk of die van andere leden en spreek mensen persoonlijk aan.
- Kijk naar de inspiratielijst voor het binden en boeien, zodat de bestaande en nieuwe leiding langer blijft.

Acuut (binnen nu en gaande weg het seizoen):

1. Vraag de jongste kinderen of ze hun oppas of leidsters van de BSO eens willen vragen een opkomst mee te doen met Scouting. Dat moeten mensen zijn die graag met kinderen omgaan. Maak hiervoor bijvoorbeeld een kleine spannende uitnodiging die de kinderen mee kunnen nemen.
2. Vraag de huidige leiding en vrijwilligers een lijstje met namen van vrienden, vriendinnen of collega's die in aanmerking komen om leiding te geven. Leden van het groepsbestuur of een wervingscommissie gaan ze dan benaderen. Dat kan nieuwe gezichtspunten opleveren. Vooral als je ze vraagt om hun kwaliteiten.
3. Ook aan de ouders kun je de vraag stellen een lijstje met drie namen te leveren. Het opbellen van deze personen hoeven ze niet te doen. Dat neemt het bestuur of de wervingscommissie voor zijn rekening.
4. Zet een vacature op de website of (digitale) in de nieuwsbrief van de scoutinggroep. (Je kunt gebruik maken van de wervingsprofielen van Scouting Nederland)

5. Maak een facebookpagina van jullie scoutinggroep en zet hier activiteiten op die jullie doen. Via deze pagina kan je ook een oproep plaatsen voor nieuwe leiding en vrijwilligers.
6. Maak een oproep en zet hem op Twitter. Je kunt vragen of de gemeente of een organisatie met veel volgers de tweet wil retweeten, zo bereik je meer mensen.
7. Maak gebruik van het wervingsfilmpje 'Laat je Uitdagen' voor vrijwilligers dat Scouting Nederland heeft gemaakt. Deel het op je groepssite, de site van de gemeente en via social media. (www.scouting.nl/laatjeuitdagen)
8. Vraag mensen persoonlijk, dan voelen ze zich vaak specialer en zullen ze eerder de stap nemen om het te proberen.
9. In iedere supermarkt hangen borden waarop je gratis advertenties kunt plaatsen. Ontwerp een kaartje in het juiste formaat en plaats een aantal kaartjes op het bord. Houd deze actie een tijdje vol want de kaartjes worden op gezette tijden verwijderd. Selecteer die supermarkt waar je van verwacht dat veel van jullie doelgroep komen.
10. Knoop een gesprek aan met het bestuur van de Scoutinggroep in je buurt. Hoe spelen ze de vrijwilligerswerving klaar? Zie die groep niet als een concurrent maar als een collega. Kijk op welke gebieden er samenwerking mogelijk is. Dat hoeft helemaal niet te betekenen dat je je groepscultuur gaat verliezen. Het moet mogelijk zijn samen te werken met behoud van het groepseigen waar je zo trots op bent.
11. Maak in jullie clubhuis een vacaturebord of gebruik een prikbord als vacature bord, zodat bijvoorbeeld langslappende ouders of mensen zien dat jullie vrijwilligers zoeken.
12. Vraag zoveel mogelijk mensen om 3 namen op te schrijven van iemand die ze kennen en die misschien belangstelling heeft iets voor Scouting (jullie groep) te doen. Volg ieder van deze ideeën op.
13. Benader de leiding van de andere speltakken binnen je groep of ze je uit de brand willen helpen door met jullie speltak extra mee te draaien. Zorg dat je duidelijke afspraken maakt over de tijdelijkheid en wat je van hen verwacht.
14. Bel de lijst met oudleden na. Deze lijst kan je gevensbeheerder uit ScoutsOnLine (SOL) halen. Check de lijst vooraf goed zodat je geen leden belt die bijvoorbeeld zijn overleden.
15. Benader de ouders van je speltak om tijdelijk in te vallen. Maak een rooster zodat iedereen weet wanneer je wie kunt verwachten.
16. Maak gebruik van de nieuwe Laat je uitdagen! Posters, folder en een flyer, gericht op vrijwilligerswerving. Kant en klaar maar ook zelf aan te passen. (www.scouting.nl/laatjeuitdagen)
17. Hang je wervingsposter op in de wachtkamers, sportschool, bibliotheek, UWV, en/of op prikboarden van HBO en MBO scholen etc. . Controleer van tijd tot tijd of de poster er nog hangt en hij er nog fatsoenlijk uit ziet. Ververs op tijd en houd in ieder geval in de gaten of er geen verouderde adressen op staan.
18. Maak een 'stopper'. Dit is een kleine afbeelding met korte wervende tekst die je naar de redacties van elke media in je omgeving opstuurt. Daarbij voeg je het verzoek of deze stopper gratis willen plaatsen als er toevallig ruimte overblijft in het blad.
19. Behalve met stoppers en persberichten kun je natuurlijk ook betaald adverteren in de plaatselijke media. Dat is duurder maar je bent wel verzekerd van plaatsing in de vorm die jij kiest.
20. Nodig de lokale pers uit voor een evenement en vraag of zij een oproep willen doen.
21. Vraag of je een artikel over jouw Scoutinggroep mag plaatsen in (digitale) schoolbladen van MBO en HBO opleidingen en bladen van bedrijven in de buurt.
22. Onthoud dat persoonlijk contact de beste vorm van communicatie is. Aan een poster kan iemand gemakkelijk voorbijlopen, een folder kan ongelezen bij het oud papier gegooid worden. Vraag je iemand heel gericht op basis van haar of zijn kwaliteiten, dan is het een ander verhaal.
23. 'Netwerken' blijkt nog steeds de meest succesvolle methode van werving te zijn. Overweeg dus of je heel veel energie wil stoppen in het werven op andere manieren. Maak niet alleen gebruik van je eigen netwerk maar ook van iedere betrokkene bij je groep. Oefen met elkaar het verhaal dat je wilt vertellen. Dat blijkt namelijk nog best lastig!

24. Plaats een betaalde advertentie op Facebook. Voor slechts enkele euro's heb je een bereik van duizenden Facebookgebruikers. Belangrijk is om vooraf je doelgroep helder te hebben zodat bijvoorbeeld alleen de mensen in de buurt benaderd.

Middellange termijn (binnen één seizoen):

25. Vraag oudere speltakken regelmatig te assisteren bij activiteiten van jongere speltakken. Op die manier kunnen ze vast wennen aan het geven van leiding. (zie er wel op toe dat ze ook hun eigen spel kunnen blijven spelen anders haken ze misschien te snel af)
26. Vraag ouders van tijd tot tijd te assisteren bij opkomsten van hun kinderen. Het zal niet de eerste leider of leidster zijn die uit dit bestand komt. Laten meegaan op kamp of weekend als lid van de kookstaf helpt ook. Zorg wel dat je leiding openstaat voor ouders in het team. Je zult versteld staan hoeveel ouders vroeger zelf op scouting hebben gezeten.
27. Vraag of je een etalage op een scoutingachtige manier mag inrichten. Bij diverse winkels is de combinatie met scouting goed te maken. In de etalage zet je natuurlijk ook een bordje met een telefoonnummer.
28. Schrijf je Scoutinggroep in bij de vrijwilligersvacaturebank in je gemeente.
29. Doe met je groep mee met NL-doet. Probeer de vrijwilligers die dat weekend gaan helpen over te halen om vaker iets voor jullie te doen. Leg de vrijwilligers die dag lekker in de watten en probeer gespreken over hun motivatie met ze aan te gaan. Handig is om hier mensen voor vrij te plannen die niet met klussen bezig zijn.
30. Ontwerp een originele cadeaubon. Wie drie keer op proef bij je groep komt leidinggeven ontvangt een echt leuk cadeau. Het assortiment van de scoutshop biedt voldoende mogelijkheden. Het kost je misschien €25 euro. Als er door de komst van een nieuwe leidster of leider weer vijf kinderen lid kunnen worden, heb je de kosten er snel uit.
31. Maak gebruik van folders en posters van Scouting Nederland, te downloaden vanaf de site 'Laat je Uitdagen'. Pas ze aan op je eigen situatie. Je geeft de folder pas aan iemand als je merkt dat er serieuze belangstelling is. In dat geval noteer je ook naam en adres en zorg je voor een vervolg.
32. Ontwikkel een geheel eigen folder over je groep.
33. Maak een wervingsfilmpje over de groep, plaats hier een oproep bij en zet hem bijvoorbeeld op Youtube. Laat het liken en doorsturen!
34. Vraag HR-medewerkers (vooral recruiters) uit de buurt of ze willen helpen met een wervingsactie, zij hebben vaak ervaring op dit gebied en kunnen je helpen met ideeën bedenken.
35. Werk samen met een ander soort vereniging, er kan een leuk programma samen worden gemaakt (bijvoorbeeld volleybal vereniging), daardoor zou je werk kunnen verdelen en je kunt mensen warm maken voor je eigen vereniging.
36. Zoek je ouders op Linked-in of Facebook op en maak een lijst van mogelijke potentiële vrijwilligers op basis van hun profielen. Benader ze daarna persoonlijk.
37. Al eens aan senioren gedacht voor in je bestuur? Daar zijn vaak mensen bij met heel veel bestuurlijke ervaring. Zorg voor een goede mix van leeftijden in je bestuur. Hiervoor kan je goed de opa's en oma's van de kinderen benaderen.
38. Doe de BEL methode (meer info aanwezig via hrm@scouting.nl)

Lange termijn (één tot twee seizoenen):

39. Vraag of je een wervingsfolder mag toevoegen aan het welkomstpakket voor nieuwe inwoners van de gemeente.
40. Kijk of er combinaties te maken zijn met andere clubs. (andere scoutinggroepen maar wellicht ook buiten scouting, bijvoorbeeld dorps/buurtverenigingen) Je kunt gezamenlijke activiteiten organiseren of uitwisselen van leden en leiding.
41. Spreek met alle ouders af dat iedereen zich per jaar 12 uur wil inzetten voor de groep (bijvoorbeeld een 12 hour challenge). De kans is groot dat je sommigen gemakkelijk te verleiden zijn naar meer uren omdat ze het zo leuk vinden!

42. Sommige scholieren op de middelbare school moeten nog een maatschappelijke stage lopen, dit kan ook bij Scouting. Informeer over de voorwaarden e.d. bij de plaatselijke scholen > denk na over hoe je ze vast kunt houden als ze goed bevallen!
43. Neem je deel aan een braderie of de markt op Koningsdag? Prachtig. Natuurlijk zorg je voor uitdagende activiteiten en natuurlijk probeer je met potentiële kandidaten tot een afspraak te komen. Uiteraard mogen ze een paar keer gratis komen om leiding te geven. Tip: biedt koffie of soep aan: dan blijven ze even 'hangen' en kan je hen makkelijker een mooi verhaal over scouting vertellen.
44. Houd je een actie? Geef iedere koper van een oliebol, bloemkool, geranium, zakje tuingrond of wat dan ook, een klein kaartje mee: 'bedankt voor uw aankoop. Hiermee steunt u onze groep financieel. Wilt u onze groep ook op een andere manier steunen? Dat treft! Wij zijn op zoek naar personen die sterk gemotiveerd zijn om kinderen te begeleiden op hun weg naar zelfstandigheid. Daarvoor gebruiken we bij onze groep het scoutingprogramma. Bent u of kent u een gemotiveerd persoon? Dan komen wij graag met u in gesprek. Bel (volgt naam + telefoonnummer)'.
45. Overweeg of je verder weg wonende vrijwilligers (studenten) een tegemoetkoming in de reiskosten kunt geven.
46. Vraag of je spreekbeurten of lezingen mag houden bij serviceclubs zoals de Rotary, gezelligheidsverenigingen of personeelsverenigingen. Natuurlijk is je lezing geen saaie voordracht maar zie je kans het publiek met een of meer opdrachten actief te krijgen. Je geeft dus een kleine demonstratie van wat scouting is. Natuurlijk deel je op de bijeenkomst een prima folder uit en vindt de lezer in die folder een mogelijkheid om te reageren.
47. Organiseer een tentoonstelling in de bibliotheek, de hal van het gemeentehuis of in een ander openbaar gebouw waar veel leden van je doelgroep langskomen. Probeer deze tentoonstelling te bemannen en laat die bemanning actief op passanten afstappen.
48. Probeer te formuleren waarin jouw groep uniek is. Bekijk met de vrijwilligers het filmpje van Simon Simek "It al starts with the Why? Probeer de "waarom" van jullie groep te formuleren. Zijn er in de gemeente alleen maar landgroepen? Dan heeft een watergroep iets unieks te bieden. Zijn er in je buurt nog geen bevers of scouts met een handicap? Jouw groep heeft een streepje voor als je deze speltak opricht. Dat geldt ook als jouw groep zich richt op werving van jeugdleden en leidinggevende van allochtone afkomst.
49. Als je ouders spreekt die hun kind aanmelden en je moet je ze meestal vertellen dat hun kind nog geruime tijd op de wachtlijst moet staan. 'Of ze moeten een vader of moeder meebrengen, dan zijn ze eerder aan de beurt'. Voor sommige ouders kan dit een aanleiding zijn leider of leidster te worden. Bekijk zorgvuldig of die leidinggevende juist wel of juist niet bij de speltak van het eigen kind moet functioneren.
50. Organiseer publieksgerichte activiteiten met je groep. Denk daarbij aan fietsenrally, open dag met spectaculaire activiteiten, zeskamp, rommelmarkt, braderie. Dat draagt bij aan de naamsbekendheid van je groep. Mensen willen eerder lid worden van een groep die ze kennen dan van een onbekende organisatie. Voorkom wel een ongewenste uitbreiding van je wachtlijst.
51. Organiseer een spectaculaire activiteit voor Pabo studenten. Denk aan nachthike, dropping, survivaltocht of abseilen. Natuurlijk let je op de veiligheid en vertel je er eerlijk bij dat je zo'n programma niet elke week doet.
52. Organiseer een groepsdag en nodig de ouders/sponsors en bekenden uit om een activiteit te doen en te komen barbecueën. Vraag dan tijdens een toespraak of er ouders interesse hebben om leiding te worden.
53. Organiseer een Scout it out dag! Dat is niet alleen leuk voor het werven van nieuwe jeugdleden maar ook voor het werven van vrijwilligers; je weet pas écht wat Scouting is, als je het beleeft! www.scouting.nl/laatjeuitdagen.
54. Vraag bij bedrijven in je omgeving of je voor de leden van de personeelsvereniging een spannend uitstapje mag organiseren. De jaarlijkse personeelsdag staat dan in het teken van 'overleven'. Met al je kennis op dit terrein weet je er voor iedereen een leuke dag van te maken. Stem vooraf met het bestuur van deze vereniging af dat je de tocht voor iedereen haalbaar maakt. Ook mensen die minder goed te been zijn, moeten de dag positief kunnen waarderen. Uiteraard geef je de deelnemers aan het eind van de dag documentatie over je groep mee. Of je ziet zelfs kans bij de afsluiting een mooie videofilm van je zomerkamp te laten zien of de foto's van jullie laatste survivaltocht.
55. Sluit je aan bij het landelijke of regionale "groeiplatform". Dit is een netwerk van groepen die elkaar inspireren bij het werven van jeugdleden en vrijwilligers. Via het platform kan je ook hulp krijgen bij het maken van je eigen plannen. Aanmelden kan via groeteam@scouting.nl
56. Plan vooraf: Voor welke activiteiten heb je het komend jaar vrijwilligers nodig? Welke taken kunnen er in deelprojecten worden uitgevoerd?

57. Voer eens per jaar een gesprek met de vrijwilligers en vraag ze of ze het nog naar hun zin hebben en naar welke speltak ze het liefst als vrijwilliger het komende jaar actief zouden willen zijn. Vraag ook aan de andere vrijwilligers waar ze iedereen het “beste” zien functioneren. Dit kun je gemakkelijk met een klein “google” formuliertje o.i.d. doen.
58. Probeer is een leidingwisseldag. Laat de leiding een lootje trekken met de speltak waar zij eenmalig de opkomst draaien. De eigenleiding van de speltak maakt het programma, maar anderen voeren het uit. Een lootje trek programma van sinterklaas kan hiervoor gebruikt worden. Je zult zien dan na deze dag er meer begrip is voor elkaars speltakken, invallen bij elkaar gemakkelijker gaat en sommige leiding wel permanent wil gaan wisselen.

Duurzaam (continue aandacht):

59. Doorloop de “groeicirkel” met je groep zodat je met alle factoren rekening houdt. Maak een plan. Ga niet in het wilde weg werven. Houd er rekening mee dat je voortdurend bezig bent met de uitvoering van dat plan. Maak er iemand in het bestuur verantwoordelijk voor. De groeicirkel vind je op www.scouting.nl
60. Besteed veel aandacht aan binden en boeien, zodat je geworven leden ook behoud.
61. Informeer naar de het ‘antecedenten’ van een nieuweling, dat kan nare verrassingen voorkomen. Uiteraard doe je dat met medeweten van de persoon in kwestie.
62. Vraag een VOG (verklaring omtrent gedrag) aan, ook dit kan nare verrassingen voorkomen.
63. Zorg voor een goede sfeer en zorg dat de leiding open staat voor nieuwe leiding of bestuursleden. Niemand wil zich aansluiten bij een club waarvan de mensen geen zin hebben in een goede communicatie of in samenwerking. Denk bij werving ook aan een senior (Iemand die met pensioen is, maar wel tijd en ervaring beschikbaar heeft) voor een bestuurs- of andere niet speltak – vacatures
64. Laat het een vanzelfsprekendheid zijn dat jeugdleden doorstromen naar een positie van leidinggevende.
65. Stel een profiel op van de leider of leidster die je zoekt. Je wilt toch niet zomaar iedereen hebben? Hiervoor kan je de standaard wervingsprofielen van Scouting Nederland gebruiken. (www.scouting.nl)
66. Voor een aantal belangrijke taken in de groep zijn er zogenaamde functieprofielen beschikbaar die je als voorbeeld en als inspiratie kunt gebruiken. (www.scouting.nl)
67. Stuur je oud-leden van tijd tot tijd een ‘teken van leven’. Je kunt ze uitnodigen voor een reünie, je kunt ze vragen om een keer assistentie te verlenen bij een programma. Misschien krijgen ze hierdoor de smaak weer te pakken.
68. Benadruk het aspect ‘kwaliteit’ als je mensen vraagt te gaan leidinggeven in je scoutinggroep. Je zoekt niet zomaar iemand, je wilt graag iemand hebben met de juiste kwaliteiten. Op die manier krijgt de persoon die je aanspreekt het gevoel dat je groep niet zomaar een toevallige verzameling van mensen is. Gebruik de teamprofielen van de scouting academie om te bepalen welke kwaliteiten je in je leiding team mist.
69. Maak in je werving melding van de degelijke begeleiding die leidinggevendenden krijgen en de opleidings- en ontplooiingskansen. Dat doe je uiteraard alleen maar, als je dat ook kunt waarmaken.
70. Weet dat vrijwilligers tegenwoordig liever parttime bijdragen, bedenk hoe je daarmee omgaat als groep. Als je dat weet kan je het parttime beleid expliciet noemen. Werk met duidelijke roosters zodat iedereen weet wanneer er iets van hem/haar verwacht wordt.
71. Leg bij de werving van leidinggevendenden de nadruk op het plezier dat deze mensen met elkaar hebben. Toetreden tot een Scoutinggroep betekent dat je er opeens heel wat vrienden bij krijgt. We gaan er natuurlijk van uit dat de sfeer in de leidingteams optimaal is. Is dat niet het geval, ga daar dan eerst eens aan werken.
72. Benadruk dat leidinggeven bij Scouting vermeldt kan worden op het cv. Bij toekomstige sollicitaties kan dat van belang zijn.

73. Als je in gesprek raakt met een kandidaat, geef dan eerlijke informatie over de tijdsinvestering. Doe dat niet af met 'twee uurtjes per week' terwijl je weet dat dit bijvoorbeeld twee dagdelen zijn.
74. Wees ook eerlijk over de kosten. Lidmaatschap bij Scouting Nederland kost geld. Er kan ook door het bestuur worden gekozen om dit te laten betalen door de groep. Zo wordt het nog aantrekkelijker.
75. Kijk eens kritisch naar het imago van je groep. Als dat imago dik in orde is, zou werving niet nodig moeten zijn. Leden en leiding zouden dan in groten getale naar je toe moeten komen. Misschien goed om daar eens wat onderzoek naar te doen. Vraag jonge buitenstaanders eens naar hun indrukken van je groep en vraag wat er zou moeten veranderen voor ze leiding zouden willen geven.
76. Vraag aan de bestaande leiding om ideeën, waarom zijn zij eigenlijk leiding? Deze punten kun je gebruiken tijdens de wervingsacties.
77. Bij bedrijven is allang bekend dat het veel duurder is om nieuwe klanten te vinden dan om oude te behouden. 'Duur' betekent in ons geval 'tijd'. Kijk nog eens goed naar de inspiratielijst binden en boeien.
78. Maak een goede introductie om te voorkomen, dat de nieuw geworven leiding zo weer weg is.
79. Begin een uitzendbureau of invalpool voor de groep, waarin je alle plusscouts, ouders, oud-leden en andere geïnteresseerden vraagt zich in te schrijven. Alle voorkomende werkzaamheden kun je hier aanmelden.
80. Weet wat er buiten de groep gebeurt en speel daar op in: Een nieuwe woonwijk, vergrijzing of veranderingen in het gemeentelijk beleid bijvoorbeeld. Weet je wat de beroepen van ouders zijn en wie bereid is zich voor de groep in te zetten? Gebruik o.a. scouts in kaart om hier een beeld van te vormen.

* Bij het opstellen van deze lijst hebben we de volgende bronnen gebruikt: Behoud van vrijwilligers, 101 tips voor behoud en werving (oorspronkelijke uitgave 1999, Frank van Geffen, Hans de Groot), adviezen van Team regiocommunicatie (v/h Klankbordgroep Voorlichters) Scouting Nederland, Chris Dorna t.b.v. Scouting regio De Meierij, Jos Kunne, afdeling Communicatie Scouting Nederland, behoud en werven vrijwilligers, 101 tips voor behoud en werving, Leidinggevenden werven en behouden, door Karin Baars, Van de serie bestuurswerk binnen, scouting nummer 16: leden- en kaderwerving LSC scouting Nederland. Jonge vrijwilligers Regio Utrechtse heuvelrug, www.scouting.nl, Facebookpagina HRM team Scouting Nederland, Facebookpagina Scouting