



**VRIJWILLIGERS
WERVEN EN BEHOUDEN**

ZO DOE JE DAT!

Een actief vrijwilligersbeleid maakt de organisatie sterker en zorgt dat de sfeer in de club verbetert. Alles valt en staat met een duidelijke organisatie, waarin elke vrijwilliger bestuurlijk vertegenwoordigd is, en dat zelf ook zo voelt. Gezien worden is de eerste stap op weg naar gewaardeerd worden. Elk bestuurslid heeft dus korte lijnen naar zijn of haar vrijwilligers en stelt deze ook zelf aan. De juiste man/vrouw op de juiste plek is immers een belangrijk uitgangspunt voor een goed functionerende vereniging.

Te vaak nog lopen vrijwilligers (niet zelden met al meerdere taken) gaten dicht, die wellicht beter door anderen hadden kunnen worden opgevuld. Door als bestuur de regie te houden waarborg je kwaliteit in de verschillende lagen in een vereniging: bestuurlijk, op coördinatoreniveau, de vaste uitvoerende krachten en 'helpende handjes'.

Een goed vrijwilligersbeleid zorgt er voor dat de lasten over veel schouders verdeeld worden en vrijwilligers niet overbelast raken en afhaken. Creëer een vereniging waar iedereen daadwerkelijk iets doet, zonder dat dit als een verplichting voelt. In een organisatie die goed staat en waar iedereen zich prettig voelt bij zijn taak, zal je zien dat goede vrijwilligers zich zelfs spontaan aanmelden.





STAP 1

INVENTARISATIE VRIJWILLIGERSTAKEN EN DE VACATURELIJST MAKEN

Een goede voorbereiding is het halve werk. Zo ook bij het werven van vrijwilligers. Het is essentieel dat u inventariseert wie er al vrijwilliger is bij uw vereniging. Hoe lang die persoon dat al doet, hoe oud hij of zij is, wat voor taken deze persoon uitvoert, en hoeveel tijd hij of zij daar insteeft. Alleen dan wordt duidelijk hoe groot het tekort is, en welke vrijwilligers mogelijk te veel doen voor de vereniging. Mocht het zo zijn dat er in dit overzicht vrijwilligers staan die meer dan vijf uur per week actief zijn dan adviseren wij u om in overleg met deze vrijwilligers te bespreken welke taken zij eventueel willen afstaan. Op deze manier ontstaan de eerste vacatures. Dit overzicht wordt vervolgens aangevuld met de vacatures die openstaand, of gecreëerd zijn op basis van de wensen en behoeften van de vereniging.

STAP 2

CREEËR EEN POSITIEF IMAGO

Het is de taak van de vereniging om duidelijk te communiceren naar haar leden en ouders van jeugdleden wat er allemaal door vrijwilligers wordt gedaan. Het klinkt misschien vreemd, maar er zijn genoeg leden en ouders van jeugdleden die zich er niet bewust van zijn wat er allemaal moet gebeuren om de vereniging draaiend te houden. De inkoop voor de kantine, het maaien van het gras, het schoonmaken van de kantine, vaak is dit zo vanzelfsprekend dat er niet over wordt nagedacht. Voor het creëren van bewustwording zet PR campagne op, waarin je vrijwilligerswerk positief belicht. Laat op je (social) media goed zien dat jouw vereniging vrijwilligers waardeert, bijvoorbeeld door hier regelmatig iets over te schrijven en foto's te plaatsen van vrijwilligers die in het zonnetje worden gezet. Dat wil dus zeggen dat we vooral níét werken met noodkreten. Dit schrikt alleen maar af. Oproepen en vacature overzichten op de website adviseren wij dan ook te verwijderen. De ervaring leert namelijk dat hier zelden iemand op reageert.

STAP 3

WERVINGSACTIE AANKONDIGEN EN DE LEDEN EN OUDERS VAN DE JEUGDLEDEN BENADEREN

Er werkt maar één manier echt. Als je aan een vrijwilliger vraagt hoe hij/zij zelf ooit vrijwilliger geworden is, dan is het antwoord over het algemeen: 'Ik ben gevraagd'. Dat is dan ook direct de volgende stap: de daadwerkelijke wervingsactie: het bellen of face-to-face aanspreken van potentiële vrijwilligers, nadat zij eerst op de hoogte zijn gebracht dat zij benaderd gaan worden. Door de nadruk te leggen op wat iemand graag doet, of goed kan (bijvoorbeeld door het werk dat iemand doet), wordt de juiste match gemaakt met een vrijwilligers taak. De vraag is bovendien niet OF iemand iets wil doen, maar WAT iemand wil doen! Het is immers ook hùn club.

STAP 4



METEEN AAN DE SLAG

Zorg dat nieuwe vrijwilligers binnen twee/drie weken aan de slag kunnen, of kennis hebben gemaakt met elkaar. Organiseer bijvoorbeeld een welkomstavond voor de nieuwe vrijwilligers. Op deze avond maken zij kennis met de huidige vrijwilligers, en kunnen zij geïnstrueerd worden.

Deel het succes

De ervaring leert dat het een goede zaak is om succes van de wervingsacties te delen met de leden. Zo'n 'jubelstemming' werkt positief voor hen die nog benaderd gaan worden! Dit bericht kan geplaatst worden op de website, social media en in de nieuwsbrief van de vereniging.

STAP 5



VRIJWILLIGERSBELEID

Het is jammer van alle moeite als de nieuwe vaardigheid slechts éénmalig wordt toegepast. Daarom is het goed dat de vereniging deze werkwijze tot beleid verheft. Anders gezegd, de vereniging neemt zich voor om de huidige vrijwilligers te behouden. Het vrijwilligersbeleidsplan bestaat uit:

- Visie
- Meetbare doelen
- Concrete acties d.m.v. actieplan
- Terugkoppeling (evaluatie)

Een bredere visie op vrijwilligersbeleid vraagt om vrijwilligerscoördinatie in de vorm van een vrijwilligerscommissie of een vrijwilliger coördinator en bestuurlijke verankering.

Taken van deze commissie kunnen zijn:

- Opzetten, bewaken, evalueren en bijstellen van het vrijwilligersbeleid.
- Opzetten, bewaken, evalueren en bijstellen van het vrijwilligersbeleid t.a.v. werven en selecteren.
- Bijhouden en aanpassen van bestaande functies.
- Opzetten, bewaken, evalueren en bijstellen van het vrijwilligersbeleid t.a.v. behouden.

MEER PRAKTISCHE ONDERSTEUNING NODIG?

Als je als vereniging intensief aan de slag wilt met het werven en behouden van vrijwilligers volg dan de cursus Meer Vrijwilligers in Kortere Tijd. Hierbij word je als vereniging intensief gecoacht om het gewenste aantal vrijwilligers te werven. Kijk op www.scouting.nl/mvkt voor meer informatie.

