

presentatie.

The logo consists of an orange square with the text 'so CIUS.' in black, lowercase letters. The 'so' is smaller and positioned above 'CIUS.'.

so
CIUS.



Leertraject levendig vrijwilligersbeleid

DAG 3

Check-in



- Hoe kijk je nu naar jullie vrijwilligersbeleid?
- Wat is jouw ideaalbeeld over jullie vrijwilligersbeleid?
- Welk beeld roept jullie vrijwilligersbeleid bij je op?
- Welke plaats krijgt jullie vrijwilligersbeleid in je organisatie?
- Wat is een sterkte uit jullie vrijwilligersbeleid?
- Waarop zou je graag meer inzetten in jullie vrijwilligersbeleid?



Opbouw traject



DAG 1: kennismaking met elkaar & programma + belang vrijwilligersbeleid



DAG 2: Visie op vrijwillige inzet versterken, eerste bouwstenen en concrete ondersteuningspraktijken



DAG 3: Overige bouwstenen, draagvlak, ondersteuners, evaluatie en bijsturing, concrete leervragen en volgende stappen



Online coachingsmoment



Omkadering met de 5 B's



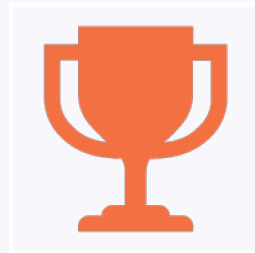
Binnenhalen



Begeleiden



Betrekken



Belonen



Beëindigen



5B's: Belonen



Beloning



Waardering



Erkenning



Herkenning



Hoe waardeer jij?

- Hoe waardeert jouw organisatie vrijwilligers?
- En welke vorm van waarderen pas je dan toe?



Herkenning 'zien'

Krantje maken met foto's

Weten waar ze mee bezig zijn

Aanspreekpunt, ook voor privé-zaken

Verplaatsingsvergoeding

VOLGEN OP INSTAGRAM
(LIKEN)
↓
HERKENNING

WHATSAPP-GROEP
(MIX VRIJWILLIGERS -
MEDEWERKERS)
→ HERKENNING

Herkenning - zien

- Krantje maken met foto's
- Weten waar ze mee bezig zijn
- Aanspreekpunt, ook voor privé-zaken
- Verplaatsingsvergoeding (zien dat ze (verre) verplaatsingen maken)
- Whatsappgroep (mix van vrijwilligers en medewerkers)
- Volgen op instagram en liken

Erkenning 'inzien'

Erkenning - inzien

- Tevredenheidsenquêtes
- Vrijwilligersattest
- Organisatorisch goed doen voor hen (vb. locatie activiteiten)
- Precies omgaan met materiaal dat zij moeten gebruiken
- Midweek voor bestuursvrijwilligers met kadervormingen

tevredenheidsenquêtes

Erkenning

Vrijwilligersattest

Organisatorisch
goed doen
voor
hen

Vb. locatie voor
activiteiten

Precies omgaan
met materiaal
dat zij "moeten"
gebruiken

Midweek voor
bestuursvrijwilligers
→ Kadervormingen

Waarderen
'laten zien'

Workshop per thema

Vrijwilligersfeest

* Vrijwilligersdag
+ reünies met vrijwilligers
+ boerderijbezoeken

Sociale media

Post op sociale media om de vrijwilligers te bedanken

Sociale media

Workshop per
'thema'
pizza - drankje

Thema / drankje
Verwendag 1x jaar

LATEN TOEGELIJDEN AAN
VOERINGS
(BELOFTE/BEKENNING)

Verwendag 1x jaar

Waardering – laten zien

- Workshop per thema, pizza en drankje
- Sociale media, in de kijker zetten
- Post op sociale media om de vrijwilligers te bedanken
- Vrijwilligersdag
- Nieuwjaarsactiviteiten
- Boerderijbezoeken
- Vrijwilligersfeest
- Interviews en getuigenissen
- Laten deelnemen aan vormingen
- Vrijwilliger in de kijker
- Bloemen/kaartje
- Verwendag 1x jaar

Beloning

Beloning (materiale component)

- Laten deelnemen aan vormingen
- Bedankje met de post
- Vrijwilligersvergoeding
- Week van de vrijwilliger: cadeaupakket
- Ledendag, nieuwjaarsfeest
- Vrijwilligersvergoeding
- Gepersonaliseerde drinkbus, brooddoos
- Gratis vormingen (voor anderen zijn die betalend)
- Cursussaldo (vrij in te zetten binnen ons aanbod)

Ledendag - cadeaupakket

Bedankje

gepersonaliseerde drinkbus
gepersonaliseerde brooddoos

Werkeld

Gratis vormingen
(binnen de vereniging)

Week van de

vrijwilliger

→ cadeau - brooddoos

→ gratis vormingen

→ gratis cursussen

→ gratis bijeenkomsten

Vrijwilligers

vergoeding

BEDANKJE MET
DE POST

(BELONING/BELONINGEN)
(WEDERKERING)

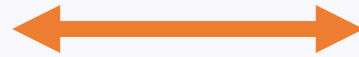
CURSUSSALDO

(BELONING)

LATEN DEELNEMEN AAN
VORMINGEN
(BELONING/BELONINGEN)

Soorten waardering

- Minimaal
- Materieel
- Intrinsiek
- Direct
- Spontaan



- Maximaal
- Immaterieel
- Extrinsiek
- Uitgesteld
- Bewust



Arsenaal aan mogelijkheden



Bedankjes

Cadeautjes en gadgets

Feestjes of events

VIP-behandeling

Publiciteit

Prijs of voordracht

Degelijk materiaal

Deskundigheidsbevordering

Feedback

Coaching en begeleiding

Inspraak

Aandachtspunten belonen

Basisbehoeften

Op maat

Onderdeel van het vrijwilligersbeleid



Waarderen per type



	Gebonden	Geboeid	Zwervend
Oriëntatie	Organisatie	Participatie	Actie
Belonen	Bedankjes Cadeautjes en gadgets	Feestjes of events Inspraak	Degelijk materiaal Publiciteit

Reflectie



- Hoe kijk je naar jullie huidige waarderingsbeleid?
- Op welke manier zetten jullie in op de verschillende manieren van waarderen? (Herkennen, erkennen, waarderen, belonen)
- Welke vragen leven er nog? Wat is er nodig om daar duidelijkheid rond te krijgen?
- Met welke vragen/bedenkingen/suggesties rond het belonen wil je verder aan de slag?



5 B's: Betrekken

Benader
vrijwilligers als
mede-eigenaars

“Eigen aan sociaal-culturele praktijken is dat de ‘gebruiker’erin participeert door ze mee te dragen, door ze mee vorm te geven, door ze mee te sturen. Deelnemers veranderen zelf en ze veranderen de praktijk omdat ze er deel van uitmaken. Ze zijn voor de organisatie dus veel meer dan informanten. Ze zijn mede-eigenaars, dragers, uitdagers, vormgevers, doeners, participanten. Mensen zien zichzelf als coproductanten met hun eigen krachten en kansen, talenten, mogelijkheden.” (Verstaan 2014)



Aandachtspunten participatie



Besteed aandacht aan wat vrijwilligers te bieden hebben en wat ze weten, niet alleen aan wat ze nodig hebben en niet weten



Maak veelbelovende, bottom-up praktijken zichtbaar



Bied ruimte voor coproductie, experiment en mislukking



Onderzoek welke ondersteuning je zelf kunt bieden om de kans op succes te vergroten



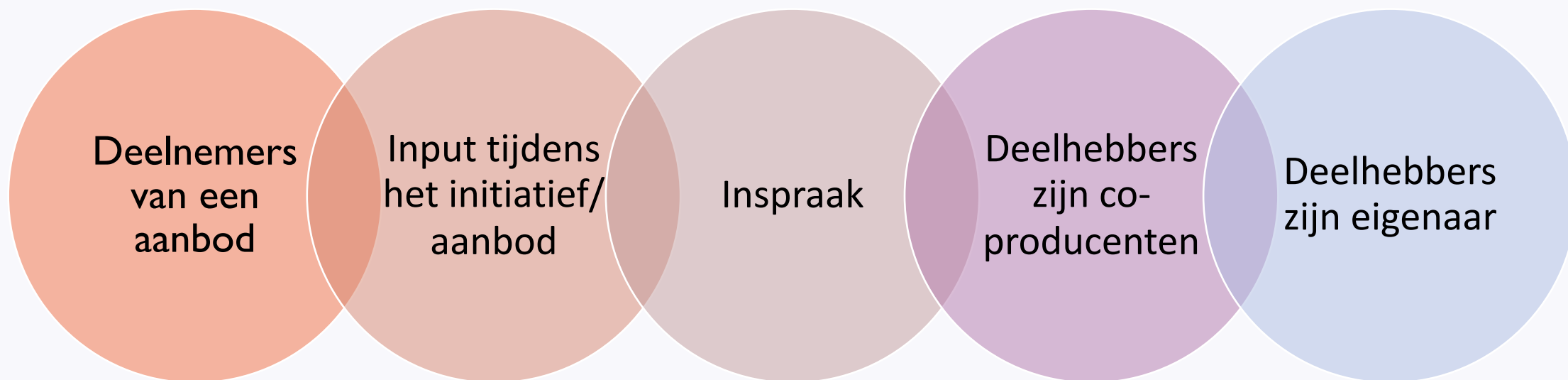
Faciliteer ervaringsuitwisseling tussen vrijwilligers



Borg de lessons learned en verspreid ze



Van deelnemen naar deelhebben



Inspraak

= wat vrijwilligers inbrengen via bestuurlijke en alternatieve, informele kanalen



Rekening houden met de volgende vragen:

- Waarin wil jouw organisatie vrijwilligers inspraak geven?
- Wat ga je doen met de input van de vrijwilligers?
- Hoe ga je de inspraak organiseren?

Onderhandelingsruimte



Simon Sinek

- WAT: plannen an activiteiten
- HOE: werking en structuur
- WAAROM: missie en strategische doelen

Arrangement voor inspraak



Informeel OF
formeel



Bottom-up
OF top-down



Incidentieel
OF gepland



Online OF
offline

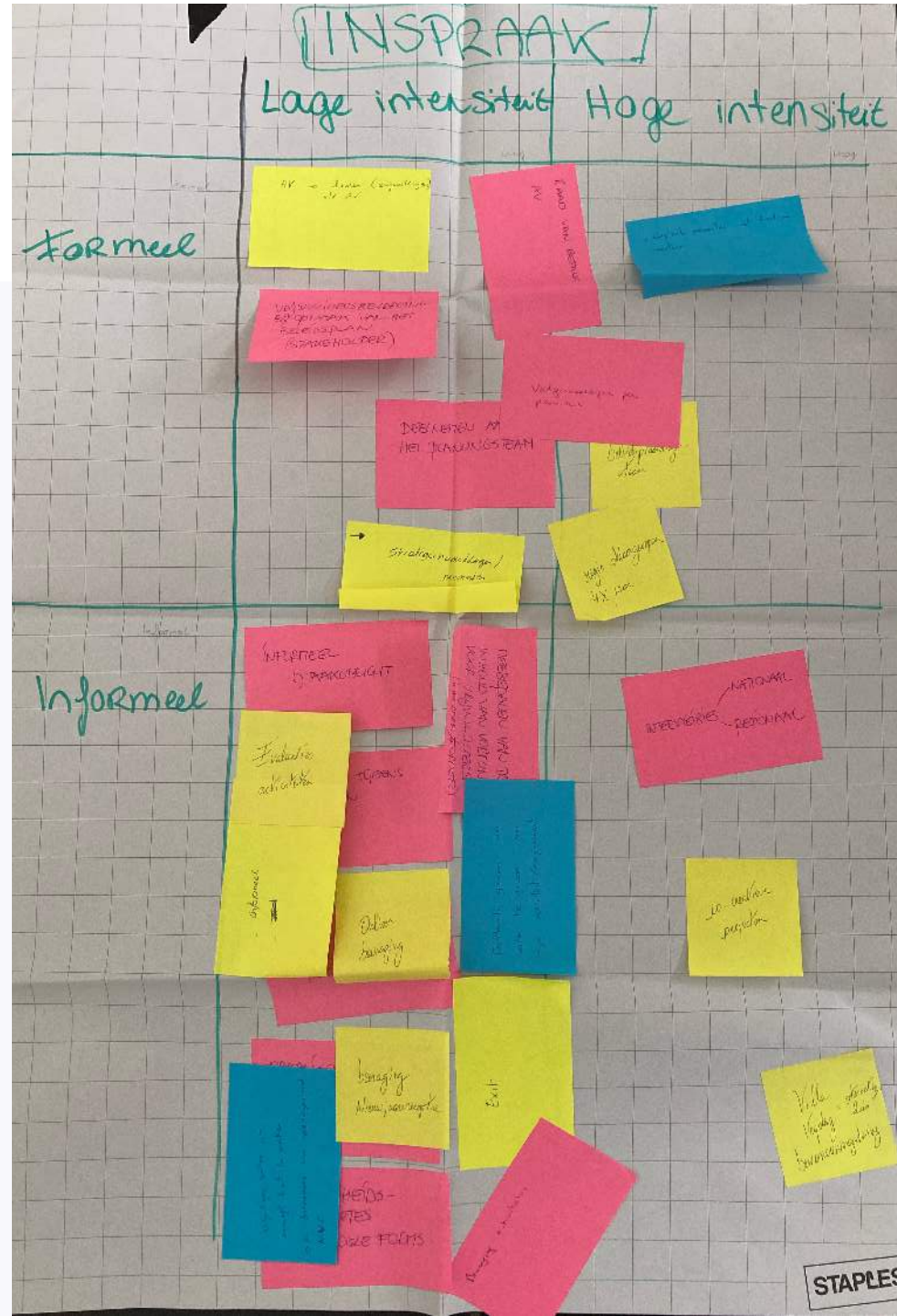


Individueel
OF collectief

Arrangement voor inspraak

- Hoe organiseren jullie inspraak voor de vrijwilligers?





	Lage intensiteit	Hoge intensiteit
Formeel	• Strategienamiddagen • Deelnemen aan het planningsteam • Vrijwilligersbevraging bij opmaak beleidsplan (stakeholder) • AV	• Raad van bestuur • Vertegenwoordiger per provincie • Regiostuurgroepen 4x per jaar • Beleidsplanningsteam
Informeel	• Bevraging activiteiten • Exit • Feedback geven: om vorm te geven aan mijn activiteit/experiment • Meebepalen van de inhoud van vormingen voor vrijwilligers • Vrijwilligers bellen om concept uit te werken → Ex-deelnemers van vormingen • Tevredenheidsenquêtes • Bevraging op nieuwjaarsreceptie • Organisch verzamelen van feedback (De wandelgangen) • Online bevraging • Sociale media → reageren na een post • Evaluaties activiteiten • Informeel tijdens activiteiten • Informeel taakgericht	• Intervisies (nationaal, regionaal) • Co-creatieve projecten • Villa vrijdag bewonersvergadering

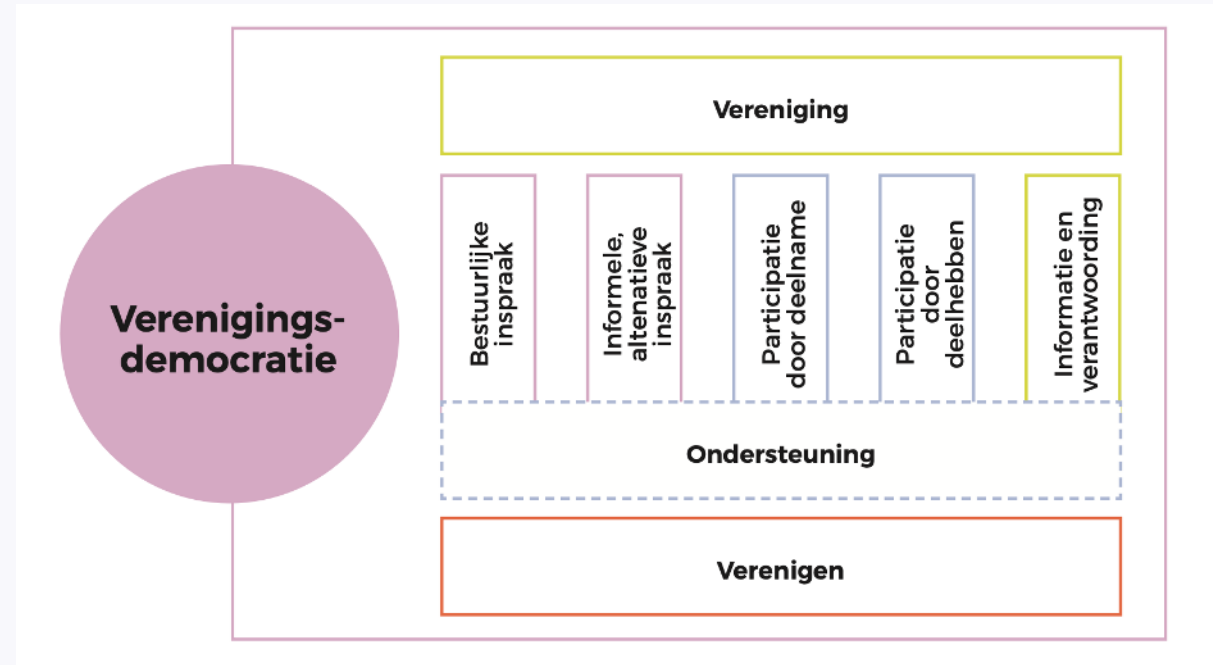
Arrangementen voor inspraak



	Lage intensiteit	Hoge intensiteit
Formele, bestuurlijke inspraak	• Jaarlijkse deelname aan de AV	• Maandelijkse deelname aan het bestuursorgaan • Driemaandelijkse deelname aan een beleidsvoorbereidende werkgroep
Informele, alternatieve inspraak	• Poll op social media • Invullen van een korte vragenlijst • Een telefoontje naar het secretariaat met een vraag, idee... • Een praatcafé voor vrijwilligers • Een vrijwilligersdag	• Toekomsttraject van de organisatie • Leesgroep voor een publicatie • Klankbordgroep bij een project of event

Verenigingsdemocratie

- Diverse betrokkenheid valoriseren
- De wisselwerking tussen jouw community en je professionals om je organisatie samen vorm en richting te geven
- Geheel van bestuursorganen vs. proces



Reflectie



- Welke ruimte is er voor vrijwilligers om praktijken en de organisatie mee vorm te geven?
- Op welke manier zorgen jullie voor voldoende variatie in de mogelijkheden om inspraak te hebben?
- Welke vragen leven er nog? Wat is er nodig om daar duidelijkheid rond te krijgen?
- Met welke vragen/bedenkingen/suggesties rond het betrekken wil je verder aan de slag?



5B's: Beëindigen



Vermijden van onduidelijkheid over al dan niet actieve vrijwilligers



Meewerken aan een dynamische organisatie met in- en uitstroom van vrijwilligers



Versterkt ambassadeurschap en beperkt imagoschade

Waarderende afscheidscultuur



RUIMTE OM
AFSCHEID TE NEMEN



MARKEER HET
VERTREKMOMENT



BENUT DE
LEERKANSEN

Hoe nemen jullie afscheid?

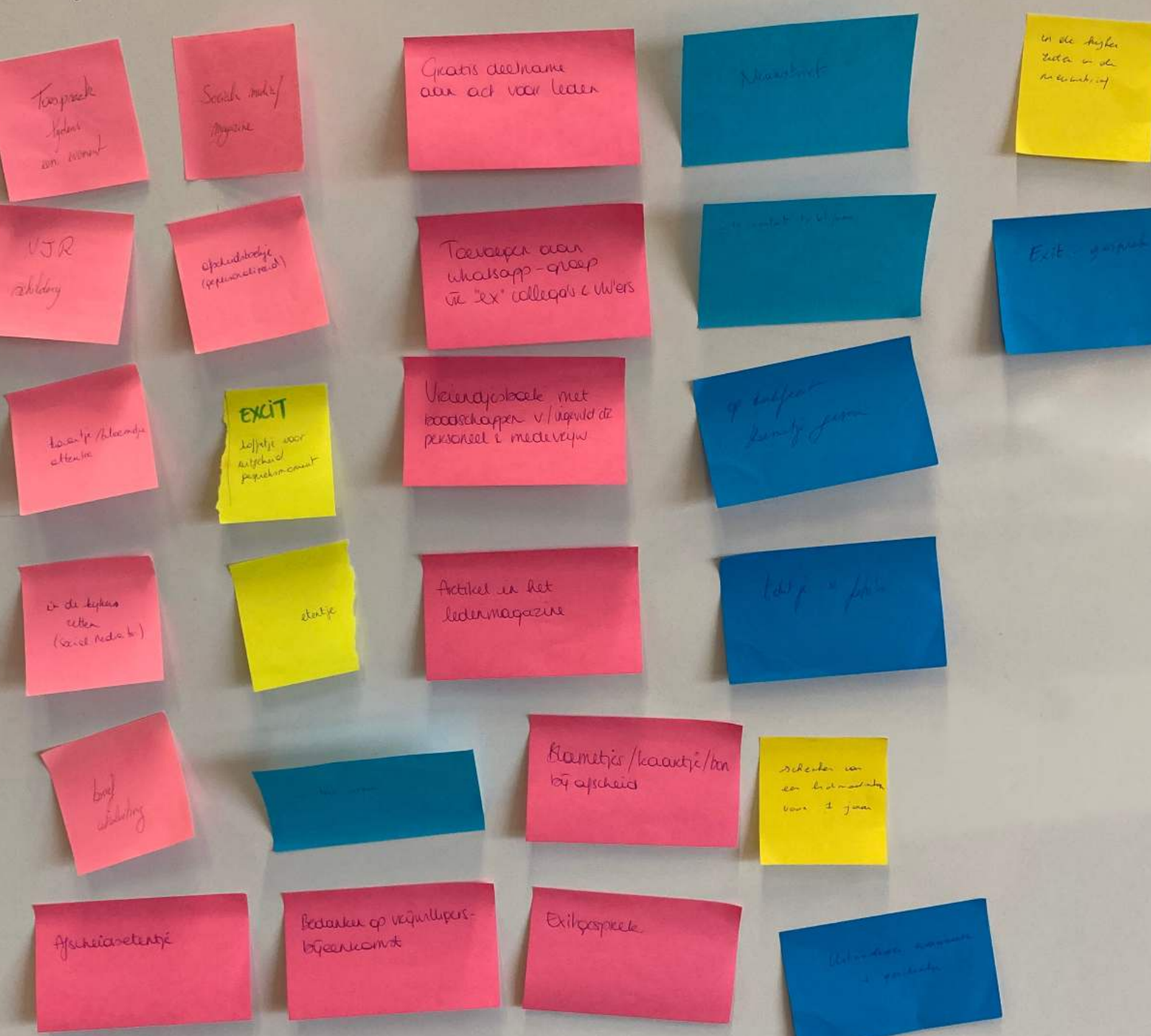


- Jullie krijgen 5 minuten om in groep zoveel mogelijk originele manieren om afscheid te nemen van vrijwilligers te verzamelen.
- Na 5 minuten is het battle-time! Elke groepje brengt om de beurt een idee in dat nog niet gezegd is. Welke groep houdt het langste stand?



Afscheid nemen

- Toespraak tijdens een evenement
- NJR Schilderij
- Afscheidsboekje (gepersonaliseerd)
- Kaartje/bloemetje/attentie
- Exit koffietje voor uitgebreid gespreksmoment
- In de kijker zetten (sociale media, magazine, nieuwsbrief)
- Afscheidsetentje
- Bij uitsluiting een formele brief
- 40uren – heroriënteren
- Bedanken op vrijwilligersbijeenkomst
- Gratis deelname aan activiteiten voor leden
- Toevoegen aan whatsappgroep voor ex collega's en vrijwilligers
- Vriendjesboek met boodschappen van personeel en medevrijwilligers
- Artikel in het ledenmagazine
- Bloemetjes/kaartje/bon bij afscheid
- Exitgesprek
- Uitnodigen evenementen en geschenkje
- Schenken van lidmaatschap voor 1 jaar
- Tekstje en foto's
- Op dankfeest een bloemetje geven
- In contact blijven
- Exit-gesprek



Exitgesprek



De ervaringen van de vrijwilliger en wat jouw organisatie daaruit kan leren



Hoe de organisatie de vrijwilliger zo goed mogelijk kan verder helpen



Hoe je de vrijwilliger betrokken kunt houden bij jouw organisatie

Gesprekskwaliteiten



**SPREEK
WAARDERING UIT**



**NEEM VRIJWILLIGERS
SERIEUS**



**STA OPEN VOOR
VERBETERSUGGESTIES**



**STEL OPEN VRAGEN:
WAT EN HOE-VRAGEN**



BIED DUIDELIJKHEID

Verskil per type?



Gebonden

Formeel exitgesprek



Geboeid

Afrondend gesprek



Zwervend

Polsen naar ervaringen

Mogelijkheid tot terugkeer

Focus op:

- Korte klussen & eenmalige activiteiten
- Actueel adressenbestand
- Openstaan voor ideeën van voormalige vrijwilligers



Reflectie



- Op welke manier krijgt jullie afscheidscultuur nu vorm?
- Wat zijn de sterktes rond het beëindigen bij jullie? Waar liggen nog kansen?
- Welke vragen leven er nog? Wat is er nodig om daar duidelijkheid rond te krijgen?
- Met welke vragen/bedenkingen/suggesties rond het beëindigen wil je verder aan de slag?



Draagvlak & draagkracht



Draagvlak: de mate
waarin mensen
een bepaald beleid
aanvaarden of
steunen

Draagkracht:
capaciteit,
draagvermogen,
jouw
mogelijkheden...

Wie zijn de ondersteuners?

- Wie neemt bij jullie de rol van ondersteuner op?
 - Beroepskrachten, vrijwilligers, freelancers...
- Hoe verloopt de ondersteuning
 - Individueel of in groep?
 - Direct of indirect
 - ...
- Zet je per twee en licht jouw situatie toe aan je gesprekspartner. Tijdens het gesprekje tekent of schematiseert jouw gesprekspartner jouw ondersteuners.



Draagvlak & draagkracht

Hoe staan de meeste ondersteuners in jouw organisatie t.o.v. het vrijwilligersbeleid?



1. Ze uiten weerstand
2. Ze stellen zich onverschillig op
3. Ze erkennen uitdrukkelijk het belang
4. Ze denken creatief mee
5. Ze nemen een rol op in de realisatie

Draagvlak

Draagkracht

Een gedragen vrijwilligersbeleid



Wat zijn succesfactoren die ervoor zorgen dat een beleid gedragen is?

Succesfactoren gedragen VW'sbeleid

- * Haalbaarheid

- * Samen vorm geven, betrekken

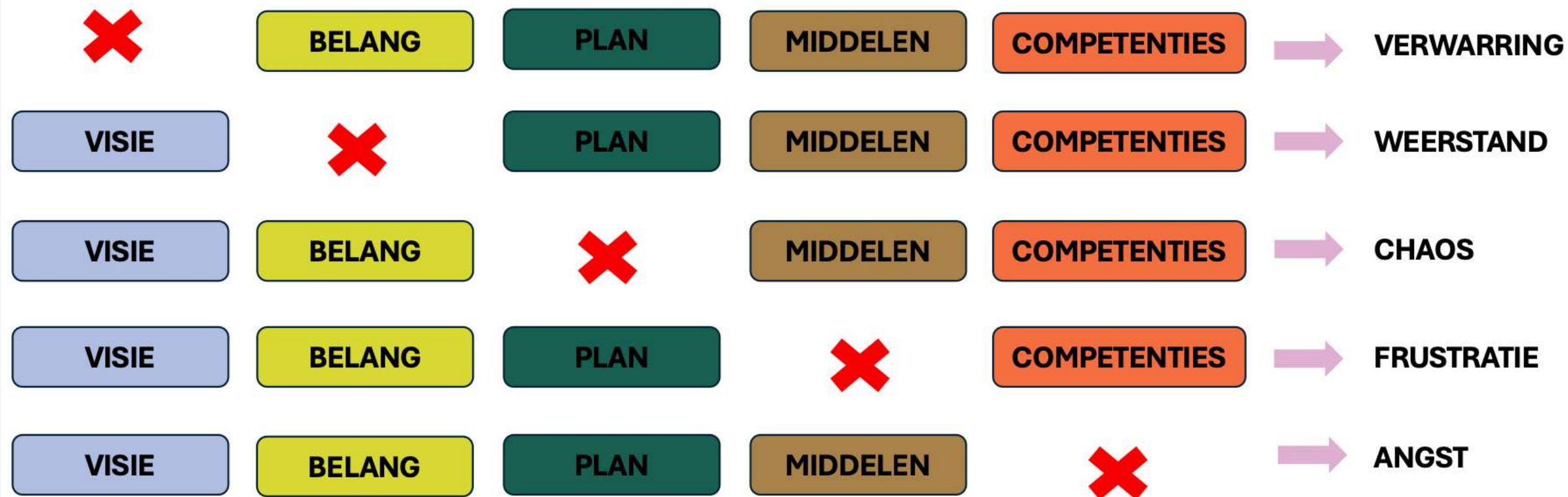
- * Wat goed is behouden en verder bouwen

→ ook €€€

- * Duidelijk en helder + genoeg ruimte voor eigen twist
↳ inhoudelijk en financieel

- * Iemand achter je

Een gedragen vrijwilligersbeleid



Verandermodel van Knoster

Hoe vrijwilligers betrekken?



- Hoe zorg je voor een gedragen vrijwilligersbeleid bij de vrijwilligers zelf? Hoe betrek je hen?
- Wissel uit over deze vraag en formuleer minstens één concrete piste die je kan inzetten.



Reflectie



- Hoe zou je je organisatie nu scoren wat betreft draagvlak & draagkracht – een gedragen vrijwilligersbeleid? Waarom?
- Op welke manier zet je in op de succesfactoren om een beleid gedragen te maken? Waar liggen er nog kansen?
- Hoe betrek je vrijwilligers op dit moment? Hoe zou je dit willen doen?
- Welke vragen leven er nog? Wat is er nodig om daar duidelijkheid rond te krijgen?
- Met welke vragen/bedenkingen/suggesties rond draagvlak & draagkracht – een gedragen vrijwilligersbeleid wil je verder aan de slag?



Basisprincipes vrijwilligersbeleid



Hanteer je missie
als kompas

Ga duurzaam om
met vrijwillige
inzet

Werk drempels
tot vrijwillige
inzet weg

Voorzie voor ieder
wat wils

Maak van
ondersteuning
een zaak van
iedereen

Benader
vrijwilligers als
mede-eigenaars

Evalueer je
vrijwilligersbeleid
en stuur bij

Evalueer je vrijwilligersbeleid

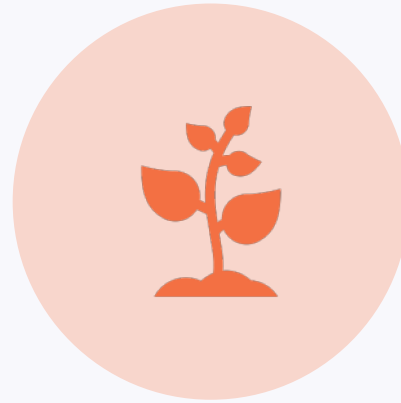
- Voelen vrijwilligers zich goed omkaderd?
- Slaag je erin om missiegedreven te werven?
- Is het voor iedereen in jouw team duidelijk wat hun rol is?
- Kun je aan de subsidiërende overheid aantonen dat je voldoet aan dit evaluatiecriterium in het decreet?



Gegevens verzamelen



OUTPUT



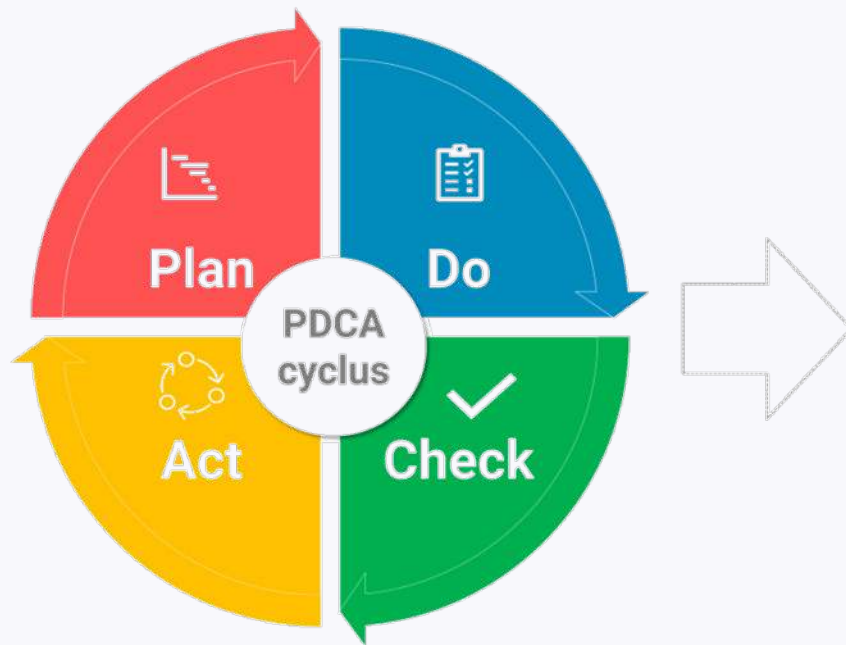
OUTCOME



IMPACT

PDCA-cirkel

PDCA cyclus



PDCA stappen



Checklist

Wat is de doelstelling van de evaluatie?

Hoe vaak/wanneer evalueer je?

Wie betrek je bij de evaluatie?

Wat evalueer je?

Hoe pak je die evaluatie aan?

Hoe gebruik je de informatie om bij te sturen?



Aan de slag



Buig je over de evaluatie van jullie vrijwilligersbeleid. Wat ga je evalueren? Hoe pak je dit aan? Wie betrek je? Maakt dit zo concreet mogelijk. Je kan hiervoor gebruik maken van de PDCA-cirkel of checklist.



Begeleiden

Plan

- Vrijwilligersbijeenkomsten ORGANISEREN

↳ INFO OVER BEVEID/WERKWIJZE 1X/JAAR
↳ INSPIRATIE 1-2X/JAAR

- KADERVORMING

- * NEEM SYSTEMATISCH DE BEGELEIDING VAN VRIJW. AANPAKKEN
↳ TESTEN IN 2 GROEPEN (ACTIEF & NIET-ACTIEF)

do

- * 1X PER JAAR FYSIEK AANWEZIG OP OVERLEG
1X PER JAAR DIGITALE CALL



- WELKE GROEPEN HEBBEN ONZE FYSIEKE ONDERSTEUNING NOODIG?
- AANWEZIG ALS NIET OP GROEPSACTIVITEITEN?

check

Beoordeling v.w'ers en n.w'ers.

- * HAALBAAR?

VOELEN GROEPEN ZICH BETER BEGELEID?

VINDEN ZIJ DE WERKWIJZE EEN NEEKWAARDE?
HOET ER BIJGESTUURD W?

act

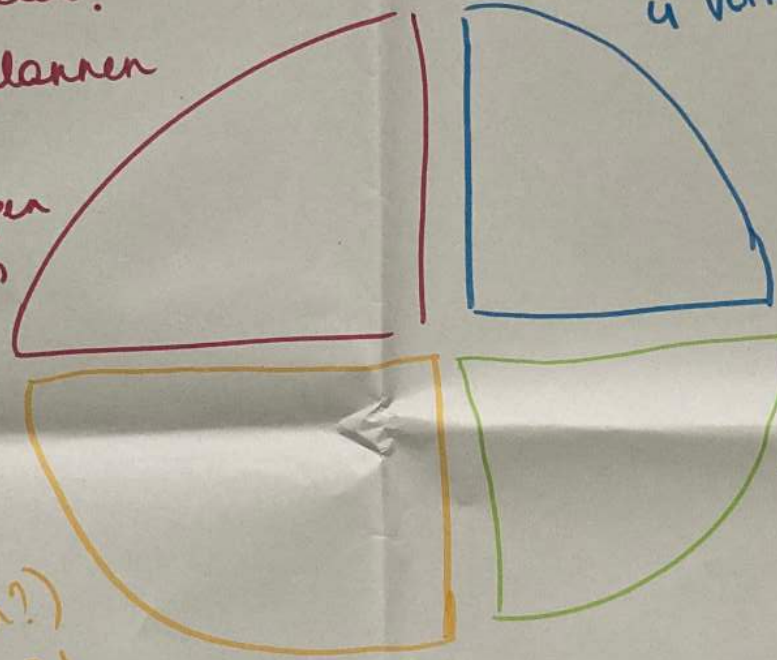
- * UITSCHRIJVEN & IMPLEMENTEREN.

DOELSTELLING : Kennis - Motivatie & betrokkenheid
Verhogen bij onze vrijwilligers

- Wat in de nood? ~ berrapen
- wie organiseert dit? ~ bepalen
- Wat zijn de middelen?
- 4 momenten inplannen

⇒ kennis, motivatie &
betrokkenheid verhogen
⇒ x aantal deelnemers

4 Vormingen vinden plaats



- feedback & evaluatie
- impact op 'kwaliteit' v.h. vrijwilligerswerk

Vormingpaanbod
implementeren
(vormingen herhalen?)
(andere vormingen?)
(hieuwe vrijwilligers?)

Voorbeelden



De kwaliteit van de vrijwilligersomkadering verbeteren

- Jaarlijks
- Vrijwilligers die actief zijn/waren
- Tevredenheid en verbeter suggesties
- Online bevraging, individueel feedbackgesprek
- Bespreking met team en bestuursorgaan en aanpassing beleid

Meer jonge vrijwilligers binnenhalen

- Bij toenemende vergrijzing van het vrijwilligersbestand
- Jongere (potentiële) vrijwilligers, actieve vrijwilligers, beroepskrachten
- Suggesties om de organisatie aantrekkelijker te maken voor jongeren
- Focusgroep
- Verbeterplan

Voorbeelden



Een waarderend afscheid van vrijwilligers realiseren

- Vastelling dat heel wat vrijwilligers geruisloos verdwijnen, incident waarbij imagoschade optrad
- Vrijwilligers die afscheid namen, actieve vrijwilligers, beroepskrachten
- Beleving, waardering en verbeter suggesties
- Informeel gesprek in kleine groep
- Bespreking met team en aanpassing exitgesprek

Het onderbenutte vrijwilligerspotentieel aanpakken

- Er dienen zich regelmatig vrijwilligers aan voor wie de organisatie geen taak heeft
- Beroepskrachten
- Analyse en strategieën om onthaalbeleid te verbeteren
- Collegiaal overleg
- Verbeterplan

Reflectie



- Op welke manier zetten jullie nu in op evalueren en bijsturen?
- Waar zou je graag nog in groeien als het gaat over evalueren en bijsturen?
- Welke vragen leven er nog? Wat is er nodig om daar duidelijkheid rond te krijgen?
- Met welke vragen/bedenkingen/suggesties rond het evalueren en bijsturen wil je verder aan de slag?



Een vrijwilligersbeleid op maat



Maatwerk is een van de aandachtspunten wanneer het gaat over het vrijwilligersbeleid. Een vrijwilligersbeleid op maat van je organisatie, op maat van je ondersteuners, op maat van je vrijwilligers...



Hoe pak je dat aan? Wissel hierover uit in groepjes en formuleer minstens één tip voor elkaar.

Mijn volgende stappen



Tijd om aan de slag te gaan in je eigen organisatie. Welke stappen wil je zetten om tot een levendig vrijwilligersbeleid te komen? Wat moet je eerst doen? Wat volgt daarna?



Sta even stil bij de verschillende onderdelen uit deze vorming. Waar kan je nog groeien? Wat wil je hierrond graag bereiken? Je kan je buur inroepen als sparringspartner. Bekijk vervolgens welke stap je eerst wil of moet nemen en welke daarna volgen. Stel zo een concreet stappenplan op om aan de slag te gaan in je eigen organisatie. Denk hiervoor in kleine, concrete en haalbare stappen!

Sta vervolgens even stil bij wat je graag wil bereiken tegen het online coachingsmoment. Stel een concrete eerste stap voor jezelf op en noteer deze op een post-it.

INPUT VERZAMELEN IN DE
3 STEDEN (ONTKLEVEN/ANTWOORDEN)

- 1) ONDERSTEUNERS → CIRCUL
DEELNEMERS
- 2) TEAM → STADSTEAM
- 3) ENKELE VRIJWILLIGERS BEVAREN
(1 PER STAD/TAAK)

Tegen het online coaching-
moment wil ik:

- 1) verschillende thema's / hoofdstukken van het beleidsplan hebben, zodat we de inhoud al enig deel (afkloeken) met mijn beleid hiermee volledig is)
- 2) per thema mijn ideeën in grote lijnen hebben parafraseerd zodat ik discussie met mijn collega's en gesprek kan voeren

coaching:

- begeleiding bepalen / in kaart brengen
- Vrijwilligers definiëren en ieder een plaats geven binnen de organisatie en vwb
- (vrijwilliger voor promotie vwb vrijwilligers zelforganisatie)

Nadenken over
Concrete stappen
bij het beleidsplan
Van Stadsbestuur

Wato

Ik wil de tijd nemen om wat we
daarheen de 3 sessies gezien heb,
de concrete modellen & handvaten,
te te passen op Vief.
Om dan uiteindelijk tegen het
coachingmoment en concrete planning
te maken v/d volgende te zetten
stappen.

1. Hoe de verschillende werkgroepen ^{Versnoren} in de
vrijwilligers werkgroepen zie een beleid
(bv. werkgroepen, Pluizen, admin, "ad-hoc"...) ^{in de}

2. Recrutering van werkgroepen →
(moetjes dan ik heel flexibel)

3. Praktische templates / tools om de strategie
implementeren.

Jelle

→ GESPREK MET COLLEGA
VRIJW. BELEID OVER DEZE OPLEIDING

→ APTDETSBU AAN DE SLAG MET:

- ONTHAAL BINNEN LOKALE GROEPEN
- INPUT KRIJGEN VAN GEBOORTE
VS ZWELVENDE VV'ERS

→ EERSTE STAPPENPLAN UITWERKEN

Jlax

- Het leerkraft enig
nemen en voor mi-
zelf uitbreiden maken
- def. uitgeschreven
van de bin met
collega's
- Huidige Vrijw. bij
analyse

Check-out



WAT NEEM JE MEE?



WAT LAAT JE HIER?

Contact

Socius, Steunpunt sociaal-cultureel werk vzw

02 215 27 08

welkom@socius.be

Socius verhuist tijdelijk!

vanaf 18 maart 2024:

Herman Teirlinckgebouw, Havenlaan 88 - 1000 Brussel

postadres: Saintelettesquare 19 - 1000 Brussel

www.socius.be

f facebook.com/sociaalcultureel

in linkedin.com/company/socius-vzw

