

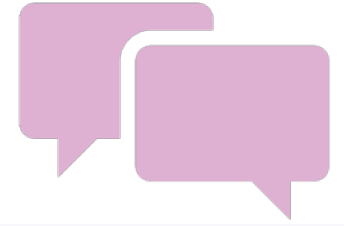
presentatie.



Verschillende types van vrijwilligers ondersteunen

Dag 2 - 12/06/2026

Check-in



- Wat bezorgde jou deze morgen een glimlach?
- Wat is je bijgebleven van de vorige vormingsdag?
- Wat heb je al in de praktijk toegepast?
- Waar ben je trots op als het gaat over jullie ondersteuning van vrijwilligers?
- Wat zou je graag willen aanpassen in jullie ondersteuning van vrijwilligers?
- Stel een vraag naar keuze



Terugblik dag 1

- Tendensen en evoluties
- Jouw context
 - Jij als ondersteuner
 - Je vrijwilligersbestand
- 5 B's: binnenhalen, begeleiden, betrekken, belonen, beëindigen
- Betrokkenheidsmanagement
- Binnenhalen: goed begonnen is half gewonnen
- Beëindigen: waardierend afscheid nemen



Dag 2

- De overige 3 B's van de vrijwilligerscyclus
 - Begeleiden
 - Betrekken
 - Belonen
- Jullie concrete leervragen





5 B's

BEGELEIDEN

Verschillende elementen

Onthaal

Coaching

Deskundigheidsbevordering



Aandachtspunten onthaal



Besteed voldoende tijd aan informele kennismaking met medewerkers en andere vrijwilligers



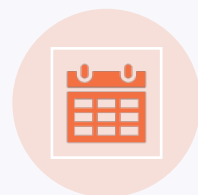
Geef eerste toelichting bij de activiteit, taak of functie waarvoor een vrijwilliger zich engageert



Sta open voor eventuele vragen en twijfels



Rust de vrijwilliger toe met het materiaal om zijn engagement te kunnen opnemen



Maak eventueel praktische afspraken rond tijd en locatie van de vrijwillige inzet



Maak nieuwe vrijwilligers stap voor stap wegwijs in de missie en werking

Verskil per type?



Gebonden

Organisatie

Rekruteringsgesprek,
rondleiding, onthaalbrochure



Geboeid

Participatie

Matchingsgesprek,
kennismaking,
vrijwilligersportaal



Zwervend

Actie

Korte intake, ontvangst,
Facebookgroep

Verschillende elementen

Onthaal

Coaching

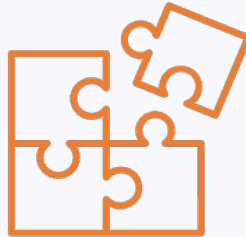
Deskundigheidsbevordering



Vrijwilligers coachen



Over de hele
vrijwilligersloopbaan



Op maat



Inhoudelijk of meer
procesmatig



Formeel of informeel



In groep of
individueel

Coachen van groepen



■ Bonding



- De relatie tussen mensen in een groep
- Mate van betrokkenheid
- Aanwezigheid van gedeeld eigenaarschap

■ Bridging



- De mate waarin de groep bruggen kan bouwen met de buitenwereld



LEVENSFASEN VAN EEN GROEP

ONBEWUST

BEWUST

ONBEKWAAM

VERSTILLENDE GROEP

- Geen doorstroming in leden en bestuur. Er zijn nog fijne activiteiten, weliswaar afnemend. Deze fase kan lang duren, men verstilt geleidelijk.
- Interactie met de omgeving krimpt. Oude contacten blijven behouden, er komen geen nieuwe bij. Bonding primeert op bridging, de groep plooit geleidelijk naar binnen.
- De groep schuift even naar veel ondersteuning vragen en dan naar 'laat ons maar met rust'.

STARTENDE GROEP

- Bruist en er ligt weinig vast. Open gesprekken over afstemmen van doel, meningsverschil mag. Er komen mensen bij maar er vertrekken er ook.
- Veel interactie, men heeft de omgeving en de vereniging nodig. Bridging is in deze fase het meest spontaan en natuurlijk. Er gaat evenveel energie naar bonding.
- De groep wenst op bijna alles ondersteuning: overleg is zinvol, extra vraag naar intern/extern samenwerken.

BEKWAAM

ROUTINEUZE GROEP

- Loopt gesmeerd. Procedures en langere besturen hollen geleidelijk gedeelde verantwoordelijkheid uit. Conflicten worden geleidelijk toegedekt. Groei stagneert.
- Interactie met anderen wordt voorspelbaar en minder open. Het is te nemen of te laten. Bridging en bonding stollen in vaste herhalende structuren, verliezen flexibiliteit.
- Vragen enkel ondersteuning bij onverwachte acciden-ten. Fouten tegen de routine liggen moeilijk.

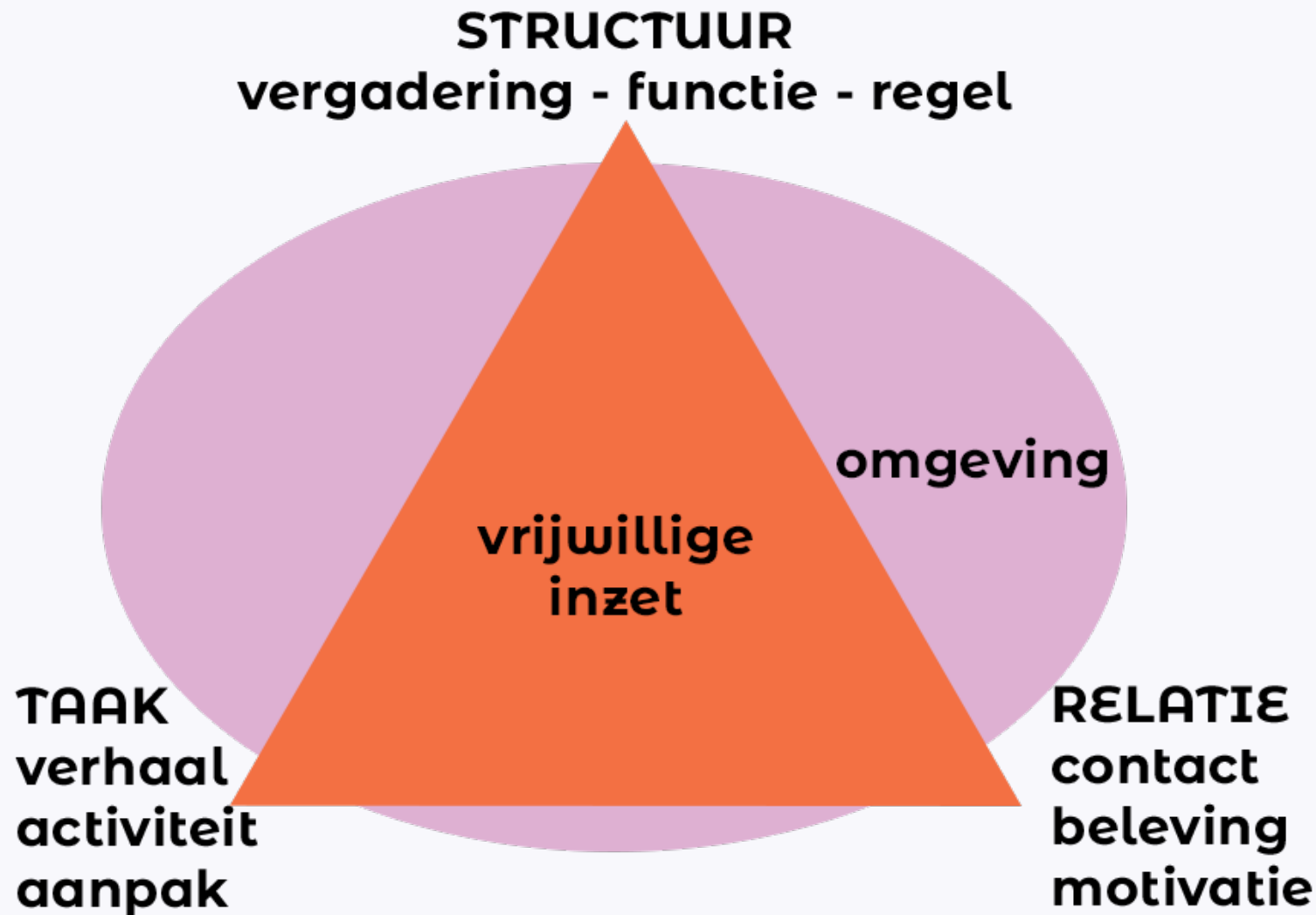
AUTONOME GROEP

- Blaakt van vertrouwen en creativiteit. Grote betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid. Men weet waarom men iets doet. Groep groeit.
- Interactie met omgeving en vereniging wordt doelgerichter, meer als partner. Bridging en bonding zijn in evenwicht, realiseren een grote betrokkenheid.
- Ondersteuning is een logisch gevolg van het aangaan van uitdagingen. Fouten maken mag.

so
cius.

steunpunt
sociaal-cultureel
werk

TRS-model: in een vrijwilligersgroep



Begeleiding verbreden tot alle dimensies

- Stel de **RELATIE** met de groep op de eerste plaats
- Bied in volle vertrouwen een spiegel aan vrijwilligers zodat zij zelf hun **TAAK** kunnen herkennen en waarderen
- Laat de groep kijken naar de **STRUCTUUR** die ze installeert en maak andere keuzes zichtbaar



TRS-model: als ondersteuner



TAAK

Lokale groepen versterken door de missie uit te dragen



RELATIE

Een goed contact en een vertrouwensband onderhouden met groepen



STRUCTUUR

Groepen begeleiden tot een werkbare structuur, werkorganisatie en regels

Werkvormenmarkt

“Je bent op een conferentie over werkvormen om de relatiedimensie in vrijwilligersgroepen te versterken. Je bereidt jouw posterpresentatie voor samen met je team.”

- DE VRAAG: Wat doe je als begeleider om de beleving en motivatie bespreekbaar te maken in een groep vrijwilligers? Welke werkvormen zet je in?



individueel
informeel

gesprek
↓
voorbereiding

+

energiegevers
energievreters
Waar wil je naartoe?

in groep : verschillende profielen
feedback nr elkaar

formeel? doel van
groepsafspraken verduidelijken

organisatie
opbouwen met lego (doorschuifstelsel)

VW ^{bij} met elkaar laten inchecken (bv. speed date)

plenaire terugkoppeling (evt. anoniem)



BOUW & VERBEELD

SO
CIUS.

steunpunt
sociaal-cultureel
werk

Focus op beleving

Voorbereiding

Van taak naar beleving

- ‘Wat zou de activiteit voor jou helemaal ‘af’ maken?’
- ‘Indien... dan!’
- Laat vrijwilligers vertellen welke randvoorwaarden en succesfactoren ze belangrijk vinden bij activiteiten
- Vraag de groep om die mee te realiseren en te bewaken

Evaluatie

Van resultaat naar beleving

- ‘Hoe was het voor jou om de activiteit mee te maken?’
- Laat vrijwilligers tekenen, schrijven, praten...
- De beleving primeert op de resultaten
- Vrijwilligers krijgen beter zicht op hun eigen en elkaars beleving



Individueel coachen

Vraag

- Vertrek vanuit een concrete ervaring OF met ideeën over individueel coachen
 - Wat was de aanleiding?
 - Wat beoogde je?
 - Hoe pakte je dat aan?

Output

- Noteer kort de belangrijkste inzichten en aandachtspunten rond coaching uit het gesprek zodat je ze zo dadelijk kunt delen

AANDACHTSPUNTEN COACHEN

GEKADERD IN LANGDURIG
VDA3 TRAJEET MET VASTE
COACHING-GESPREKKEN
(WERKEN AAN SKILLS)
→ ATTEST

OP INITIATIEF VAN COÖRDINATOR
COACHING OP VLAAK VAN TAALK
AFSTEMMING
CONTEXT

VRAAG-GESTUURD
(INITIATIEF VAN
VRIJWILLIGER)

INPUT LEVEREN
MOGELIJKHEDEN AANREIKEN

ENTHOUSIASMEREN

EVALUEREN

OPEN FEEDBACK
↔

GESPREK KADEREN
ALS COACHING

STA JE ACHTER HET VERHAAL?

OFFERMOGELIJKHEDEN

ALLEEN OF
MET ONDERSTEUNING/
AANWEZIGHEID

→ aangeven waarom
gesprek zal gaan
→ Dieper graven

soms ook hen prikken.
4 Veiligheid, oct-2019
Mia & V. van organisatie

Veiligheid
Wensen
Talentgericht
gericht op kansen
Rusten en bekrampen

Aandachtspunten coachen

- Gekaderd in langdurig VDAB traject met vaste coachingsgesprekken (werken aan skills) → attest
- Op initiatief van coördinator
- Coaching op vlak van taak & context. Afstemming
- Vraaggestuurd (initiatief vanuit de vrijwilliger)
- Input leveren, mogelijkheden aanreiken
- Enthousiasmeren
- Evalueren
- Open feedback <->
- Gesprek kaderen als coaching
- Sta je achter het verhaal?
- Oefenmogelijkheden
- Alleen of met ondersteuning/aanwezigheid
- Aangeven waarover gesprek zal gaan
- Dieper graven
- Missie en visie van organisatie bewaken
- Veiligheid
- Wensen
- Talentgericht
- Gericht op kansen
- Luisteren en bevragen

Aandachtspunten coachen

- Laat OMA thuis (oordelen, meningen, adviezen)
- Wees LUI (laat eigenaarschap bij verteller)
- Blijf DOM (nee, ik snap het niet, leg eens uit, wat bedoel je juist, enz.)
- Gebruik LSD (luisteren, samenvatten, doorvragen)
- Wees een OEN (open, eerlijk, nieuwsgierig)



Conflicten

so
cius.

steunpunt
sociaal-cultureel
werk

VERSTORING																			
Discussies verharden	TEGENSTAND																		
Impasse	Intellectueel geweld	AANTASTING																	
Wederzijds begrip niet meer vanzelfsprekend	Superioriteits- gevoel	Geen woorden maar daden	SCHENDING																
Afschermen	Polarisatie	Non-verbale communicatie	Stereotype karikaturen	UITBUITING															
Coöperatief oplossen van het conflict	Stijl van het debat	Prestige-zaal	Self-fulfilling prophecy	Gezichtsaanval en gezichtsverlies	DREIGING														
Hulpvorming	Scoren	Niet terugkomen op ingenomen standpunt	Uitbreiden conflict	Vuil spel	Dreigings- strategieën	AANVAL													
Pro: onderscheidt	Oproepen irritaties	Inlevingsvermogen neemt duidelijk af	Behoeftte aan sympathie	Ontmaskeren	Harde eisen & paniecreacties	Tegenstaande puur als object /vijand	VERNIETIGING												
Contra: verbindt	Lachers op de hand	Gezamenlijke verantwoordelijk- heid is weg	Mensen aan je kant krijgen	Elkaar niet zien, dood verklaren	Sancties	Geweld	Systematische vernietiging	OORLOG											
Selectieve aandacht	Competitie	Oplossing uitschakelen	Coalities zwart-wit beeld	Immoreel gedrag	Stress	De ander schade aandoen	Versplinteren tegenpartij	Samen in de afgrond											
WIN-WIN				WIN-LOSE				LOSE-LOSE											

Bron: Conflict escalatieladder F Glasl

Verschillende elementen

Onthaal

Coaching

Deskundigheidsbevordering



Deskundigheidsbevordering

- Bij wie in de organisatie zijn er mogelijkheden tot vorming voor vrijwilligers?
- Wie van jullie is zelf betrokken bij vorming aan vrijwilligers?



Deskundigheidsbevordering

	Erkend, gericht op diploma /certificaat	Systematisch en doelgericht
Formeel leren	x	x
Non-formeel leren	-	x
Informeel leren	-	-

Belangrijke vragen



Voor wie?

Elke vrijwilliger
Bepaalde
vrijwilligersprofielen



Vereiste?

Ja, het is een
instapvoorwaarde
Neen, het is een
aanbod voor wie
zich wil bekwamen



Focus?

Kennis
Vaardigheden
Houding



Vorm?

Formele vorming
Training tijdens de
uitvoering van
vrijwilligerstaken
Inhoudelijk luik als
onderdeel van een
ontmoetings- en
uitwisselmoment
voor vrijwilligers



Wie begeleidt?

Jouw organisatie
Externe
vormingspartners
Vrijwilligers zelf

Concrete leervragen

- Hoe balanceer je een open vrijwilligerswerking met het vormen van een vrijwilligersgroep die zich echt aangesproken en geëngageerd voelt voor de organisatie?
- Hoe werk je met criteria om vrijwilligers wel/niet toe te laten?
- Hoe kan je vrijwilligers motiveren? (ook op de lange termijn)
- Hoe ga je om met vrijwilligers die moeilijk afspraken nakomen?
- Hoe stel ik grenzen in mijn rol als vrijwilligerscoach/vrijwilligerscoördinator/...?
- Hoe ga je om met spanningen tussen vrijwilligers onderling?
- Hoe match je taken en talenten van vrijwilligers? Hoe zorg je voor de juiste vrijwilliger op de juiste plaats?
- Hoe kan je meer inzetten op ad hoc vrijwilligers? En dat zonder dat de langdurige vrijwilligers zich niet gewaardeerd voelen voor het werk dat ze doen?
- Hoe positioneer je je als vrijwilligerscoach/vrijwilligerscoördinator/...? Meer als een ondersteuner of meer als een manager?

• ...



5 B's

BETREKKEN

Betrokkenheid als fundament



BETROKKENHEID

INDIVIDUEEL

COLLECTIEF

Gedeelde wij

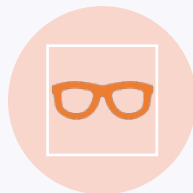


- als uitdrukking van verbinding tussen mensen, van bijbehorende solidariteit en van gedeelde bereidheid tot handelen

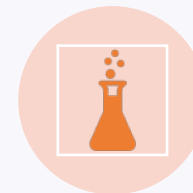
Brillen



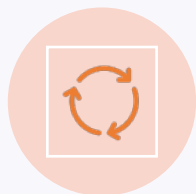
Ervaring met
vrijwilligerswerk (nog
nooit, nu even niet, nu wel)



Profiel (socio-demografisch,
etnisch-cultureel, socio-economisch...)



Motivatie(mix)



Organisatiegeleding



Rollen, functies en
taken



Intensiteit van
vrijwillige inzet



Verhouding tot
beroepskrachten
(vrijwilligersgestuurd, hybride,
vrijwilligersondersteund)

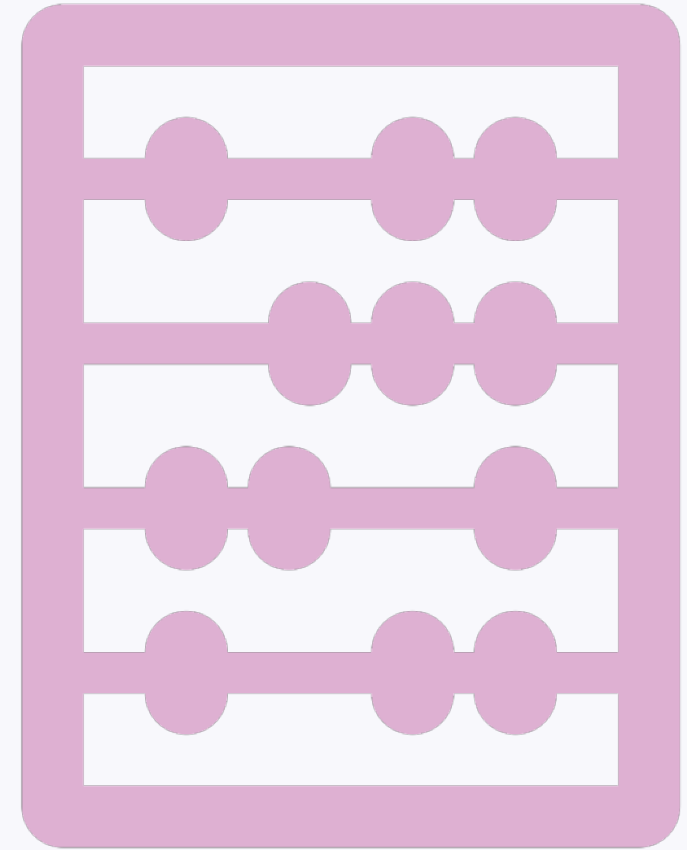


Plaats in en binding
met de organisatie



Jullie community

- Hoe sterk is de onderlinge samenhang tussen vrijwilligers in de community van jouw organisatie?
 - Geef een score van 0 tot 10



Community vrijwilligers versterken: hoe?



- Welke strategieën zetten jullie in om de community van vrijwilligers te versterken?



Community vrijwilligers versterken

- Buddy systeem
- Vergaderingen en samenkomsten op verschillende niveaus
- Good practices uitwisselen, elkaar bevruchten
- Samen actievoeren
- Eigenaarschap aan groep
- Inspraak op beleidsniveau
- Platform om verhalen te delen
- Deelname stimuleren aan programma
- Mensen in de bloemetjes zetten
- Week van de vrijwilliger
- Gadgets, t-shirts...
- Ambassadeurschap
- Fysieke ontmoetingsplek
- Eten & drinken
- Lidmaatschap



Community vrijwilligers versterken

- (interne) communicatie op maat bv. Nieuwsbrief
- Onderlinge kruisbestuiving
- Fotomuur (digitaal of fysiek)
- Whatsapp community/signal
- Materialen lenen/logistiek
- Inclusie & toegankelijkheid
- Vormingsdagen (2x/jaar)
- Vrijwilligersdag (met kleine attentie op einde van de dag)
- Nieuwsbrief (met o.a. tips)
- Etentje
- Ledendag
- Intervisies
- Whatsappgroep/facebookgroep/signal/whatsappcommunity (aankondigingskanaal)

Succesfactoren



Een heldere en gedragen **MISSIE**



Verschillende **INGANGSPOORTEN** voor mensen die zich vrijwillig willen inzetten



Ondersteun en versterk gedeelde **PRAKTIJKEN EN**
HANDELINGSPATRONEN



Maak de 'gedeelde wij' of de **COMMUNITY** en haar bijdrage aan de missie zichtbaar

Elevator pitch (missie)

- 'Je staat in de lift met iemand die jouw lokale groep niet kent. Vertel in 1 minuut waar jouw groep voor staat.'
- Elke vrijwilliger pitcht
- De groep verzamelt sterke elementen van de pitches
- Maak als begeleider verschillen en gelijkenissen zichtbaar en bespreekbaar



Waarom-gesprek (missie)

‘Waarom zijn jullie actief als lokale vrijwilligersgroep?’

‘Wat is jullie bestaansreden?’

‘Wat willen jullie veranderd zien in jullie omgeving?’

Als begeleider houd je de groep bij de waarom-vraag en waak je erover dat ze niet meteen vervallen in de hoe- en wat-vraag



Inrijpoorten

- In lokale vrijwilligersgroepen
- Via eenmalige medewerking aan een event
- Tijdelijke inzet voor een project
- Vanuit ideeën van burgers die je ondersteunt
- Door de samenwerking met vrijwilligers uit andere (sociaal-culturele) organisaties
- ...



Praktijken



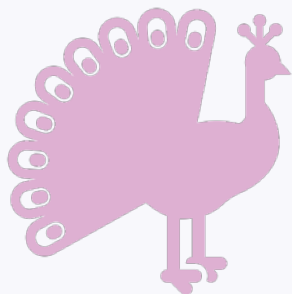
Inspelen op motivatie (gedeelde wij)



- Maak de motivatie(mix) van vrijwilligers zichtbaar
- 'Wat drijft jou als vrijwilliger?'
- Vrijwilligers wisselen uit over wat hen motiveert (bv. met fotomateriaal, een object, ...)
- De groep ziet in dat iedereen gemotiveerd is maar wel anders
- Als begeleider waardeer je elke motivatie(mix)

Fierheid & talenten (gedeelde wij)

- 'Waar zijn wij als groep fier op?'
- Vrijwilligers benoemen en waarderen de successen van hun groep
- Benoem talenten
- Methodiek: talenten en kwaliteiten op rug schrijven, talentenkaarten...



Inspraak en participatie



PARTICIPATIE

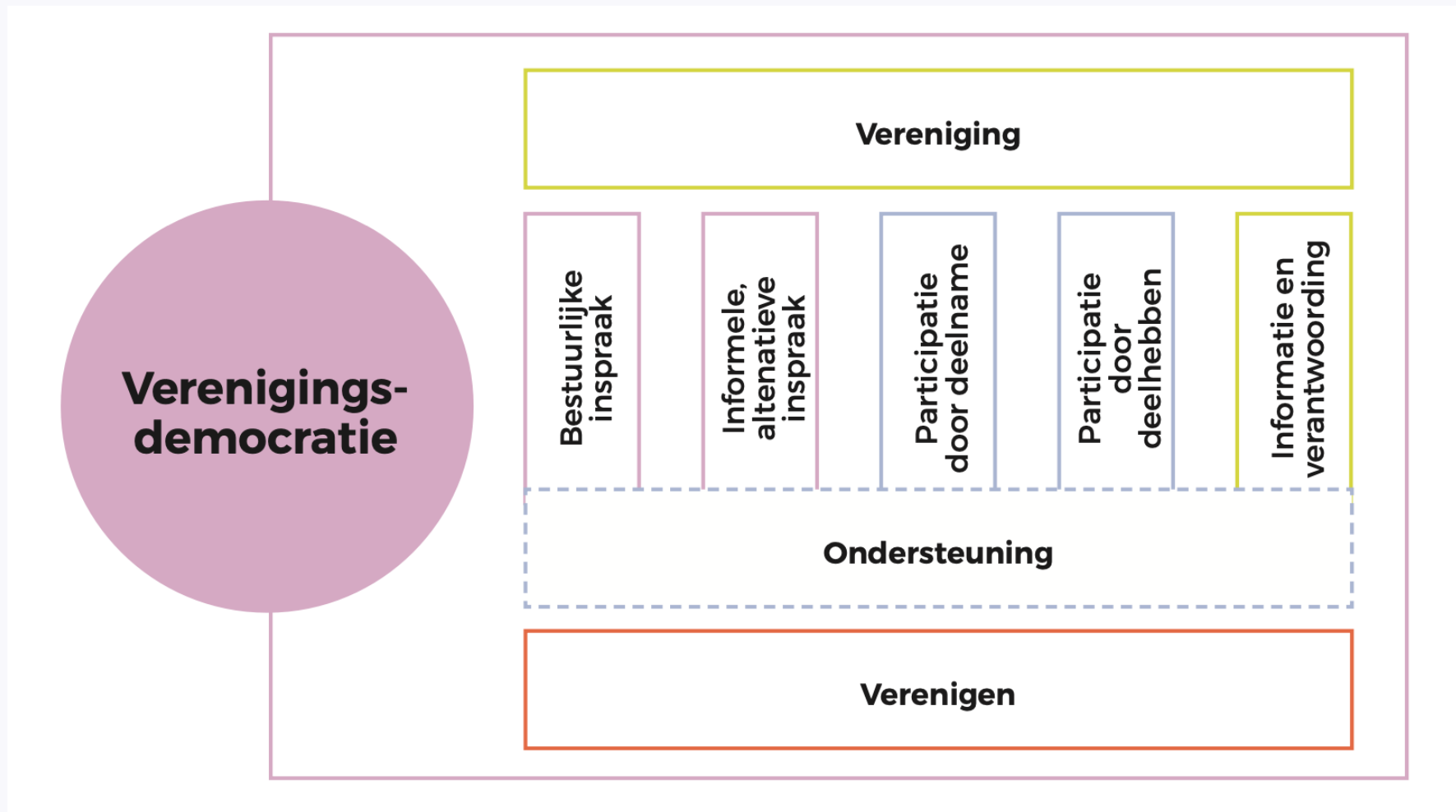
KEUZE EN ACTIE



INSPRAAK

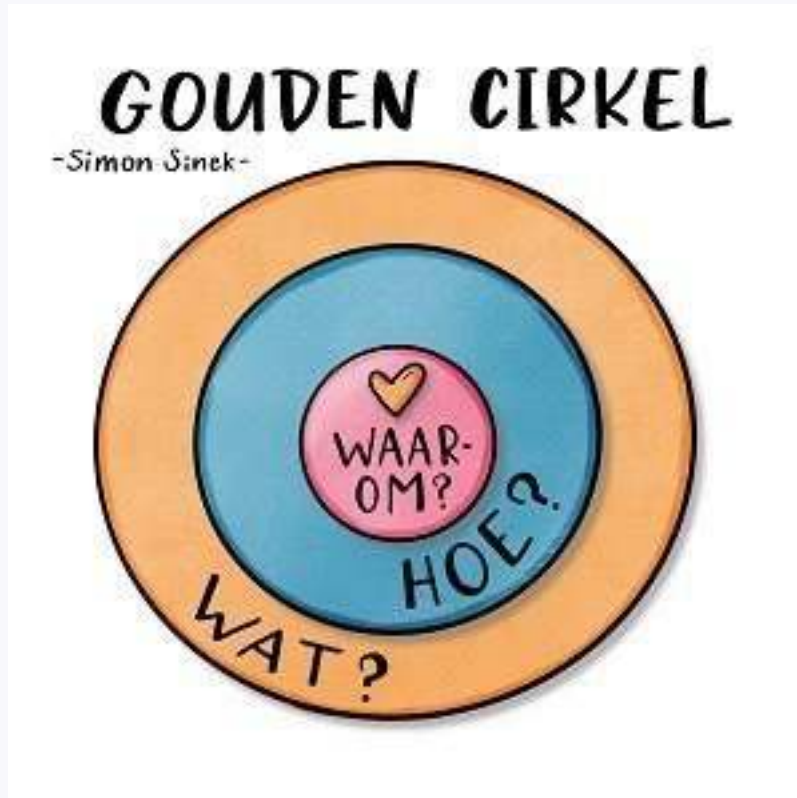
BESTUUR EN INBRENG

Verenigingsdemocratie – Een model



[Meer info? Online kennisomgeving verenigingsdemocratie](#)

Onderhandelingsruimte



- Wat: plannen activiteiten
- Hoe: werking en structuur
- Waarom: missie en strategische doelen

Welke kanalen en arrangementen?

- Welke kanalen voor inspraak zijn er bij jullie?



	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

Welke kanalen en arrangementen?

- Informeel
 - Bottom-up
 - Incidenteel
 - Online
 - Individueel
 - ...
- Formeel
 - Top-down
 - Gepland
 - Offline
 - Collectief
 - ...



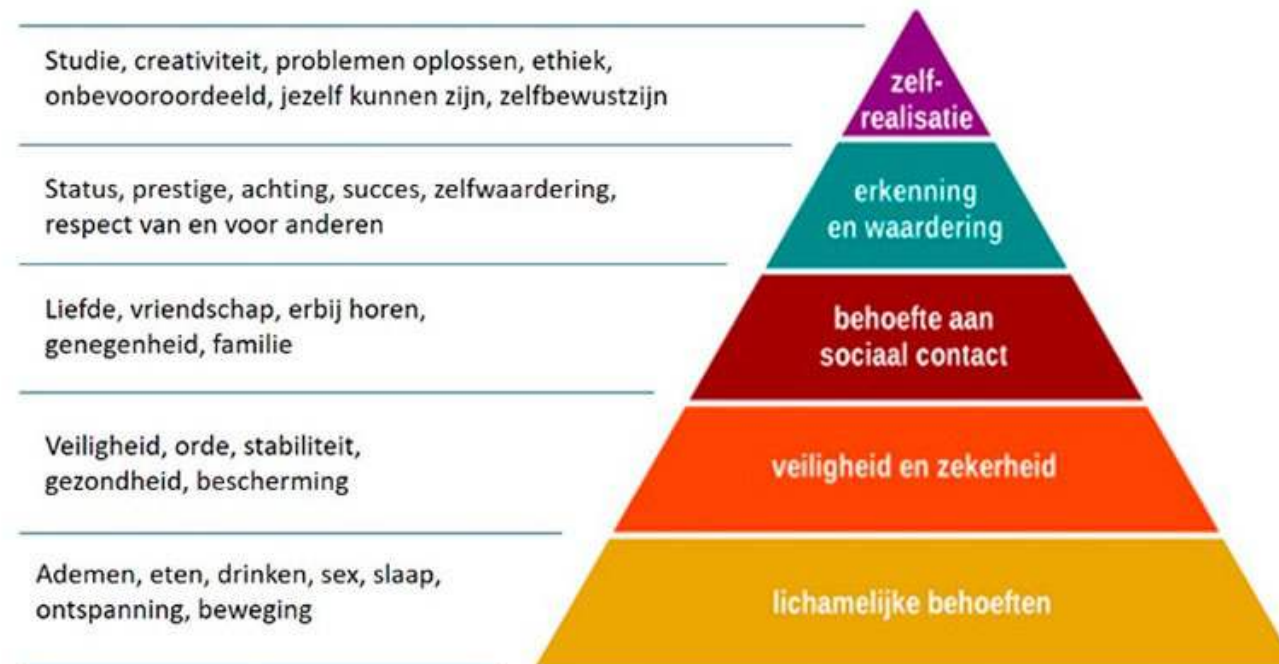


5 B's

BELONEN

Waarderen

= basisbehoeften



Samenhangend model



Beloning



Waardering



Erkenning



Herkenning



Hoe waardeer jij?

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



WAARDEREN

uiten waandering
- werbaas.

vrjwilliger in
de kijker via
nieuwsbrief of
sociale media

ONKOSTEN VERGOEDING
⇒ VERVOER SKOSTEN

BUDGET
VOOR
ACTIVITEITEN

FORFAITAIRE
VERGOEDING

JETONS

FER
ONKOSTEN E

ATTENTIE

waandering in leest
via nieuwsbrief
waarin we het belang
van vrjwilligers benadrukken
+ dankwoord

vrjwilligersvergoeding

INVESTERING
OPLEIDING

VW-CAFÉ

 VRJWILLIGERSDAG

CATERING
OP
DIJENKOSTEN

gouden raak:
activiteit voor vrjwilligers
kleine attentie.

zieke
vrjwilliger mailen
om te vragen hoe
het gaat.

vrjwilligersdag
+ attentie
cultuur
uitstap

bos bloemen
opgestuurd bij
50 jaar in "dienst"

BETREKKEN &
MOTIVEREN VOOR
ORGANISEREN & DEELNEMEN
AAN PROGRAMMA

DANKWOORDJE
IN LEDENBLAD

Smaakmakers
↓
gratis drank + eten

waande bon

GEVEND DOOR TEAM
& ANDERE VW

CONTACTGEGEVENS
VRJWILLIGERS IN
LEDENBLAD OP
WEBSITE

PLATFORTH
GETUIGENIS

SO
CIUS

steunpunt
sociaal-cult
werk

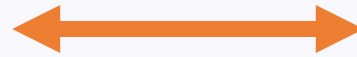
Waarderen

- Uiten van waardering – verbaal
- Vrijwilliger in de kijken via nieuwsbrief of sociale media
- Vrijwilligersvergoeding
- Waardering in tekst in nieuwsbrief waarin we het belang van vrijwilligers benadrukken + dankwoord
- Gouden raak: activiteit voor vrijwilliger+ kleine attentie
- Zieke vrijwilliger mailen om te vragen hoe het gaat
- Vrijwilligersdag (culturele uitstap) + attentie
- Bos bloemen opgestuurd bji 50 jaar in dienst
- Smaakmakers → gratis drank + eten
- Waardebon
- Onkostenvergoeding → vervoerskosten
- Budget voor activiteiten
- Onkosten, forfaitaire vergoeding
- Jetons
- Attentie
- Investering in opleiding
- Vw-café
- Vrijwilligersdag
- Catering op bijeenkomsten
- Betrekken en motiveren voor organiseren en deelnemen aan het programma
- Dankwoordje in ledenblad
- Gekend door team en andere vrijwilligers
- Contactgegevens vrijwilligers in ledenblad/op website
- Platform getuigenis



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

Verskil per type?



Gebonden

Organisatie

Informele en formele
bedankjes

Cadeautjes en gadgets



Geboeid

Participatie

Feestjes en events

Inspraak



Zwervend

Actie

Degelijk materiaal

Publiciteit



5 B's - vrijwilligerscyclus



BINNENHALEN

Intakegesprek
Werven
selecteren



BEGELEIDEN

Individueel/in groep
Primaire/secundaire
process
Onthaal
coaching



BETREKKEN

Betrokkenheid
Inspraak
participatie



BELONEN

Dankmomenten
Dankwoord



BEËINDIGEN

	Gebonden	Geboeid	Zwervend
Oriëntatie	<i>Organisatie</i>	<i>Participatie</i>	<i>Actie</i>
Binnenhalen	Vacature	Uitnodiging	Oproep
	Rekruteringsgesprek	Matchingsgesprek	Korte intake
Begeleiden	Rondleiding	Kennismaking	Ontvangst
	Onthaalbrochure	Vrijwilligersportaal	Facebookgroep
	Persoonlijke mentoring	Coaching in groep	Training
	Functioneringsgesprek	Feedbackgesprek	Kort feedbackgesprek
	Duidelijk VTO-beleid	Open vormingsaanbod	Training
Betrekken	Bestuurlijke inspraak	Informele inbreng	Doe-democratie
	Enquêtering	Vrijwilligersbijeenkomsten	Focusgroep
Belonen	Bedankjes	Feestjes of events	Degelijk materiaal
	Cadeautjes en gadgets	Inspraak	Publiciteit
Beëindigen	Formeel exitgesprek	Informeel exitgesprek	Polsen naar ervaringen

Check-out

- Welk goed voornemen heb je om de ondersteuning van je vrijwilligers verder te laten groeien?



- ① * meer inzetten op waarderen
- ② * de tips rond werking
- ③ * de drie soorten vrijwilligers op nemen i.h. vrijwillig beleid.

- Meer jong volk & vanuit hun ondersteuningsvraag gaan opereren.

* Meer op maat ondersteunen.

* Meer momenten van feedback creëren / momenten voor open gesprekken.

* beëindigen: uitwerken

ONDERSTEUNEN OP MAAT

VAN TYPE VRIJWILLIGER
+ OPEREREN IN KADER

ONTHAALBELEID UITWERKEN

Sara Memmi

QUINTEN

INZETTEN OP KENNISDELING TUSSEN
VW'S ONDERLING & MET HET TEAM,
ONTMOETING

OM GEMEENSCHAPSGEWEL TE
VERSTERKEN, INSPIREREN, CREATIVITEIT
& KRUISBESTUURING TESTIMULEREN

AAN DE SLAG MET
TALENTEN EN GROEPS
DYNAMIEKEN

Sara Memmi