



(1/3/2018)

Vrijwilligersbeleid & Gesprekken vrijwilligers Buffel

Inleiding:

Leiding geven aan vrijwilligers is meer dan vrijwilligers aanstellen, de taken verdelen en zorgen dat alle werkzaamheden verricht worden. Willen wij een vrijwilliger langer bij de organisatie betrekken, dan wordt de vraag relevant wat een vrijwilliger leuk vindt aan onze organisatie en ook de vraag waarom hij of zij dat werk langere tijd zou willen blijven doen.

Ons verdiepen in vrijwilligerszaken betekent inzicht krijgen in de betekenis van vrijwilligers voor onze stichting en in wat wij vrijwilligers te bieden hebben. Met een goed vrijwilligersbeleid hebben wij meer inzicht in wat onze organisatie en vrijwilligers voor elkaar kunnen betekenen. Zo'n beleid maakt het mogelijk dat de vrijwilligers binnen onze organisatie tot hun recht komen en hun eigen doelen kunnen nastreven en tegelijkertijd de doelstellingen van de stichting Ramtoerschap Buffel kunnen realiseren.

Vrijwilligersbeleid is in principe personeelsbeleid voor vrijwilligers, waarmee de stichting:

- zaken regelt, voorwaarden stelt, afspraken en in te zetten middelen vastlegt;
- duidelijkheid geeft binnen de organisatie over hoe met vrijwilligers wordt gewerkt;
- onduidelijkheid, wrijving, conflicten, ongelijke behandeling tussen vrijwilligers voorkomt.

Vrijwilligersbeleid geeft duidelijkheid aan vrijwilligers, maar óók aan beroepskrachten, over hoe er met vrijwilligers wordt gewerkt in onze organisatie.

Stappen naar Vrijwilligersbeleid volgens de methode van de 6 B's.

Deze methode omvat het hele traject rond het werken met vrijwilligers.

1 Bezinnen: Wie en wat zijn we als organisatie, waarom werken we met vrijwilligers, wat hebben we vrijwilligers te bieden, wat vragen we van hen?

2 Binnenhalen: Wie willen we binnenhalen, hoe willen we dat doen, waar zoeken we?

3 Begeleiden: Welke begeleiding is er mogelijk, hoe en wanneer begeleiden, wie is aanspreekpunt, aan welke begeleiding is behoefte?

4 Belonen: Op welke manier belonen we onze vrijwilligers, wie zorgt daarvoor?

5 Behouden: Hoe houden we onze vrijwilligers vast, wat is daarvoor nodig?

6 Beëindigen: Hoe nemen we afscheid van een vrijwilliger, houden we een exitgesprek, wat zijn de ervaringen van vrijwilliger in de organisatie, wat kunnen we nog voor elkaar betekenen?

Het bestuur

Het bestuur van een vrijwilligersorganisatie bestaat uit 'supervrijwilligers' die de andere vrijwilligers aansturen, motiveren en betrokken houden, terwijl ze zelf moeten zorgen voor hun eigen motivatie en betrokkenheid. Het bestuur heeft een zware taak die lang niet altijd door de andere vrijwilligers wordt gezien. **De grootste valkuil voor bestuursleden** is dat zij zelf sterk inhoudelijk gemotiveerd zijn om het werk te doen van de vrijwilligers voor wie zij de organisatie besturen. Zij kiezen vaak voor de inhoud, waardoor de noodzakelijke bedrijfsvoeringstaken die het besturen met zich meebrengt naar de achtergrond verschuiven. Voor de continuïteit van de organisatie is het van belang dat het bestuur zich concentreert op de bedrijfsvoering. Onderdelen van de bedrijfsvoering van een vrijwilligersorganisatie zijn o.a.:

- bepalen van de strategie;
- ontwerpen van een organisatiestructuur;
- leiding geven; doen uitvoeren en beheersen van de processen.

De vrijwilligers

Het werken met vrijwilligers is voor onze organisatie geen vrije keuze. De stichting is een organisatie opgericht uit particulier enthousiasme en is inmiddels uitgegroeid tot een professionele organisatie waarin veel vrijwilligers werken. De beschikbare financiën dwingen het bestuur ertoe om met vrijwilligers te werken. Wat ook een bewuste positieve keuze is om met vrijwilligers te willen werken, om de volgende redenen:

- Vrijwilligers zijn betrokken, enthousiast, hebben geen 'van 9 tot 5'-mentaliteit;
- Vrijwilligers brengen een schat aan levenservaring mee waar de stichting voordeel mee kan doen;
- Vrijwilligers uit onze gemeenschap leggen gemakkelijk contacten met andere lokale organisaties en instanties. Tussen vrijwilligers onderling is altijd verschil in betrokkenheid.

De ene vrijwilliger volgt rustig de koers van de organisatie en voert zijn taak met passie uit, de andere is breder geïnteresseerd en voelt zich nauw betrokken bij de missie van de organisatie. De stichting houdt rekening met die verschillen en biedt binnen de organisatie ruimte aan beide stijlen van werken.

Onze organisatie zou helemaal niet kunnen bestaan zonder vrijwilligers. Vrijwilligers vormen hier de bestaansgrond.

In grote lijnen bestaan er in het vrijwilligerswerk aan boord van de Buffel twee visies op vrijwilligers:

- a. De vrijwilliger voert taken uit die nodig zijn voor het draaiende houden van de organisatie. Men gaat uit van de managementdoelstellingen van de instelling.
- b. De wensen, behoeften en competenties van de vrijwilliger zelf, die leidend zijn voor de vrijwillige inzet. De vrijwilliger is het uitgangspunt.

Motivatiebeleid

Twee uitgangspunten vormen de pijlers van ons motivatiebeleid:

- Iedere medewerker vervult een functie en verricht werkzaamheden die voor de organisatie van groot belang zijn.
- Iedere vrijwilliger ontvangt van de organisatie de * 'beloning' die aansluit bij de belangrijkste behoeften van die persoon. Het gevoel onmisbaar te zijn, zet velen aan tot grote inspanningen. Niemand is echt onmisbaar, maar iedereen heeft behoefte zinvol bezig te zijn.

* Bij 'beloning' wordt snel gedacht aan financiële vergoedingen. Dit kan een rol spelen, maar is niet het belangrijkste bij vrijwilligerswerk. Daar gaat het vooral om aspecten als waardering, erkenning, rechtvaardigheid, zekerheid, veiligheid, identiteit en status. Het ontbreken van een financiële vergoeding maakt deze aspecten van beloning des te belangrijker.

Type mensen in de organisatie

Voor de takenuitvoering is het prettig en wenselijk om verschillende typen mensen in onze organisatie te hebben. Er zijn vier typen te onderscheiden, t.w.

- **Ondernemers** zien vrijwilligerswerk als uitdaging en manier om zich te ontwikkelen.
- **Stimulatoren** zien vrijwilligerswerk als een omgeving vol nieuwe kansen.
- **Dienstverleners** zien het doen van vrijwilligerswerk als een doel op zich, dat rust en zekerheid biedt.
- **Regelaars** doen van vrijwilligerswerk en zien dit als een doel op zich. Zij zijn erg betrokken bij de organisatie en trekken graag verantwoordelijkheid en controle naar zich toe.

Motivatie	Ja	Nee	Toelichting
Behoefte om nuttig bezig te zijn			
Uitdragen van ideële opvattingen			
Wens om (werk)ervaring op te doen			
Nieuwe dingen te leren			
Behoefte aan kennis verruiming			
Kans op betaald werk vergroten			
Behoefte aan waardering			
Zelfstandig willen werken			
Behoefte aan persoonlijke ontplooiing			
Behoefte aan sociale contacten			
Ontmoeting met 'gelijkgestemden'			
Uitoefenen van invloed in de organisatie			
Iets voor anderen willen betekenen			
Iets leuks willen doen			
Dit vrijwilligerswerk staat goed op mijn cv			

Competenties vrijwilliger (korte omschrijving)	Wensen/Inzetbaarheid vrijwilliger	Ja/Nee
	Bestuursfunctie	
	Vakgroep exploitatie	
	Vakgroep onderhoud	
	Vakgroep beheer	
	Vakgroep promotie	
	Vakgroep horeca	
	Vakgroep administratie	
	Overig	

Begeleiden vrijwilligers

Het begeleiden van een vrijwilliger betekent een duidelijke positie innemen naast de vrijwilliger en hem/haar helpen bij het zo goed mogelijk verrichten van het werk. Begeleiding moet gericht zijn op het welzijn van de vrijwilliger. Dat betekent dat er, naast het goed verrichten van het werk, veel aandacht moet zijn voor de beleving en motivatie van de vrijwilliger. Vaak gaat veel aandacht naar het product of dienstverlening en te weinig naar de mensen die hiervoor zorgdragen. Vrijwilligers goed begeleiden betekent hun individuele drijfveren kennen. Als het hebben van sociale contacten de belangrijkste drijfveer is, dient in het werk en in de begeleiding dit motief voldoende aan bod te komen. Er wordt leiding gegeven aan vrijwilligers, maar de nadruk ligt op het begeleiden, omdat het beroepen op hiërarchische verschillen bij vrijwilligers minder effectief is. De begeleiding kan zowel individueel als groepsgericht plaatsvinden, afhankelijk van het werk en de uitdaging waar wij als stichting voor staan of komen te staan.

De nieuwe generatie vrijwilligers

De nieuwe generatie vrijwilligers is flexibel. Het 'traditionele' beeld van de vrijwilliger die zich veertig jaar inzet voor dezelfde vereniging is toe aan bijstelling. Mensen zijn lossier in het aangaan van verbanden en laten zich bij hun keuzes leiden door hun levensfase en levensstijl. Dat vraagt van onze organisatie maatwerk en het vermogen om in te spelen op de wensen van individuele vrijwilligers. Weten wat de vrijwilliger zoekt in het vrijwilligerswerk is belangrijk bij werving, maar ook om de vrijwilliger te behouden voor de organisatie. Traditionele verbanden worden minder vanzelfsprekend. De moderne vrijwilliger vraagt zich af: "What's in it for me?". Onderscheidend vermogen wordt belangrijk; waarom zou een vrijwilliger nu bij onze stichting aan de slag gaan? Kunt wij dit als stichting ramtorenschap Buffel duidelijk maken?