

INSPIRATIEWAAIER INCLUSIEVER VRIJWILLIGERSWERK



i Waarom deze waaier en voor wie?

Deze waaier is bedoeld als inspiratie voor alle vrijwilligersorganisaties en bewonersinitiatieven die inclusiever willen zijn. Deze waaier is opgesteld op basis van wetenschappelijke en praktijk inzichten en in samenwerking met twee bewonersinitiatieven en experts van Movisie. Onder het kopje 'Meer weten?' op elke waaier vind je de bronnen die in deze inspiratiewaaier zijn gebruikt en meer inspiratie.

Met inclusief vrijwilligerswerk zorg je ervoor dat iedereen vrijwilligerswerk kan doen, ongeacht de verschillen die tussen mensen kunnen bestaan. Dit heeft twee voordelen:

1. Een inclusief initiatief trekt een meer diverse groep mensen aan. Hierdoor bereik en benut je mensen die zich in willen zetten voor vrijwilligerswerk beter en kunnen meer mensen bijdragen aan je initiatief.
2. Je initiatief leert van de verschillende nieuwe perspectieven. Dit draagt bij aan het optimaal benutten en het ontwikkelen van kennis, talent en inzet van vrijwilligers.

Inclusie en diversiteit: wat is het verschil?

Diversiteit is het erkennen van verschillen tussen mensen. Deze verschillen worden ook wel diversiteitsfactoren genoemd. Denk hierbij onder andere aan: seksuele oriëntatie, leeftijd, taal en geletterdheid en sociaal-culturele achtergrond.

Inclusie is het waarderen van deze verschillen. Het creëren van een (werk)omgeving waaraan alle mensen, zowel betaalde werknemers en vrijwilligers, gelijkwaardig deel kunnen nemen en zich gerespecteerd en geaccepteerd voelen, ook in hun eigenheid.

In een inclusieve (werk)omgeving worden de verschillende perspectieven van mensen serieus genomen. Inclusie is een proces wat mogelijk maakt dat mensen gelijkwaardig deel uitmaken van je initiatief. Het gaat om erkenning van kennis, talent, inzet en bijdrage. Als resultaat ervaren mensen dat ze onderdeel zijn van het initiatief en tot hun recht kunnen komen.

KIJKTIP: Bekijk de [korte Pixar film 'Purl'](#). Deze inspirerende animatie duurt slechts 8 minuten. Hoewel het geen vrijwilligersorganisatie of bewonersinitiatief betreft, schetst deze korte film een duidelijk beeld over de impact van diversiteit en inclusie.

In de praktijk is vrijwilligerswerk niet altijd even toegankelijk. Het helpt als een vrijwilligersorganisatie of bewonersinitiatief laat zien dat diens deuren wel open staan voor nieuwe vrijwilligers, in alle soorten en maten.

Hoe werkt deze waaier?

Deze waaier helpt wanneer je als bewonersinitiatief of vrijwilligersorganisatie een stap (verder) wilt zetten met inclusie. Want hoe bereik en benut je de vrijwillige energie van mensen met diverse kenmerken?

De inspiratie in deze waaier is ingedeeld op basis van de zes B's voor het vinden en binden van vrijwilligers, namelijk:

1. Beschrijven
2. Binnenhalen
3. Begeleiden
4. Basisvoorwaarden
5. Belonen
6. Beëindigen



Elk blad in deze waaier biedt voorbeelden, tips en tools om als initiatief inclusiever te zijn. Je hoeft niet alle zes stappen te doorlopen. Kies wat voor jouw initiatief passend is.

Meer weten?

- Over zes B's voor het vinden en binden van vrijwilligers: [Groene vingers in de buurt | Movisie](#)
- Over het diversiteitsvlechtwerk: [Overzicht diversiteitsfactoren voor sociaal professionals | Movisie](#)
- Over de theorie achter inclusie op de werkvloer. [Inclusie op de werkvloer: wat laat 'de praktijk' zien? | Kennisplatform Integratie & Samenleving](#)
- Meer lezen over diversiteit binnen een organisatiecultuur? Lees dan het artikel van Ellemers et al. (2018): [Naar effectief diversiteitsbeleid: het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk.](#)

1 Beschrijven

Hoe beschrijf je je initiatief duidelijk aan een zo breed mogelijk publiek? En op zo'n manier dat je de drempels voor potentiële vrijwilligers verlaagt? Dit kan door je visie, wervingstekst en functieomschrijving zo inclusief mogelijk te beschrijven en presenteren. Ook maak je je initiatief toegankelijker voor nieuwe gezichten door rekening te houden met (on)bewuste uitsluiting.

Tips en voorbeelden

TIP Stel jezelf de volgende vragen:

- Wie zijn wij als vrijwilligersorganisatie of initiatief? Denk hierbij bijvoorbeeld aan normen, waarden en gebruiken.
- Hoe zien anderen onze organisatie of initiatief? Om welke kenmerken staan we bekend?
- Wie willen we zijn en hoe willen we bekend staan?

Deze vragen kunnen inzicht geven in waarom je als vrijwilligersorganisatie of bewonersinitiatief nieuwe gezichten wilt werven en wie dat zijn. Let wel dat de antwoorden op deze vragen breed in je organisatie of initiatief gedragen worden, zodat iedereen werkt aan hetzelfde doel met dezelfde ambitie.

VOORBEELD: badge scouts met een beperking

Scouting Nederland is een vereniging die duidelijk maakt waar zij voor staat. De vereniging is van mening dat scouting voor iedereen is, ongeacht iemands (culturele) achtergrond, geslacht of beperking. Om dat uit te dragen, heeft Scouting een teken ontwikkeld dat staat voor de inclusie van scouts met een beperking binnen de vereniging. Dit teken staat symbool voor samenwerking met elkaar en is verkrijgbaar in vorm van een badge.



TIP Wees je bewust van inclusief versus uitsluitend wervingsmateriaal

Er zijn diverse manieren om wervingsmateriaal inclusiever te maken:

1. Houd rekening met hoe je (wervings)teksten schrijft

Maak gebruik van inclusief taalgebruik. Woorden kunnen namelijk zowel in- als uitsluiten, zoals in het kader hieronder. Zo kan je bijvoorbeeld letten op m/v/x en genderneutraal taalgebruik. Meer concrete tips over inclusief schrijven vind je in de [Incomplete Stijlgids van WomenInc.](#)

CITAAT: Artikel vrijwilligerswerk zoekt veelal 'gezellige jufs': 'Als vrijwilligersorganisaties bijvoorbeeld op zoek zijn naar 'mannen met spierballen', is de kans groot dat vrouwen daar niet snel op reageren. Evenmin zullen mannen reageren op een vacature waarin een organisatie om een gezellige lunchjuf vraagt. Dit terwijl gender bij de meeste functies vaak niet van belang is, maar kennis of kunde wel.'

2. Let op het beeldmateriaal

Laat zoveel mogelijk een diversiteit aan type vrijwilligers zien. Dit kan mogelijke drempels voor nieuwe vrijwilligers verlagen. Let daarbij wel op dat er geen sprake is van 'tokenisme'. Zorg ervoor dat het materiaal waarheidsgetrouw is en het een eerlijke weerspiegeling is van de mensen in je organisatie of initiatief. Door eerlijk te zijn, voorkom je dat het overkomt als onoprecht.

3. Gebruik makkelijke woorden en zinnen

Schrijf de visie, wervingstekst, functies en taken zo op dat iedereen het snapt. Een uitgangspunt is taalniveau B1. B1 staat voor eenvoudig Nederlands met simpele woorden en korte, actieve zinnen. Het grootste deel van de Nederlanders snapt teksten op dit niveau. Op [de website 'Is het B1'](#) kun je kijken of een woord B1-niveau heeft.

Wil je ook 2,5 miljoen laaggeletterde Nederlanders aanspreken die teksten op B1 niveau ook lastig kunnen vinden? Maak dan gebruik van [de tips van Stichting Lezen en Schrijven](#). Deze tips helpen je om teksten in begrijpelijke taal te schrijven.

4. Maak je website digitoegankelijk(er)

Zorg dat jouw website ook voor Nederlanders met een functiebeperking (zoals dyslectici, kleurenblinden, doven en mensen met een cognitieve of motori-

sche beperking) toegankelijk is. Deze toegankelijkheid wordt digitoegankelijk genoemd. Dit betekent dat iedereen, met of zonder functiebeperking, goed gebruik kan maken van jouw website of app. Wil je weten waar jij nu staat in digitoegankelijkheid en hoe je dit verbetert? Download en bekijk [de whitepaper: digitoegankelijk in 5 stappen van NL Voor Elkaar](#).

Tool

Het 'Jam Cultures Spel'

Wil je als vrijwilligersorganisatie of bewonersinitiatief je visie rondom inclusie beter in kaart brengen? En wil je direct worden uitgedaagd om met elkaar in gesprek te gaan en manieren te bedenken om de eigen organisatiecultuur nog meer open te stellen voor nieuwe gezichten? Dan kan [het 'Jam Cultures Spel'](#) helpen. Dit spel is ontwikkeld door Jitske Kramer, corporate antropoloog, en Jacquelin Willemse, programmaleider Nationaal Jaar Vrijwillige Inzet bij Vereniging NOV. Het Jam Cultures Spel biedt inzichten, inspiratie en handvatten om de kracht van diversiteit in je initiatief beter te benutten en mate van inclusie te vergroten. Dit spel is ontwikkeld in het kader van de Expeditie Nieuwe Gezichten van het NOV. In deze expeditie worden begeleiders opgeleid in het hele land. Zij kunnen vervolgens initiatieven en organisaties helpen met het inclusief werven van vrijwilligers.



Meer weten?

- Publicatie over inclusiever vrijwilligerswerk voor specifieke groepen: [Inclusive volunteering - recommendations for volunteer coordinators on how to develop a more inclusive volunteer programme](#)
- De theorie achter het werven van nieuwe vrijwilligers: [Oogsten van nieuwe gezichten](#) - Van Seumeren (2020).

2 Binnenhalen

Hoe kom je aan meer, nieuwe en andere vrijwilligers? Belangrijk is om als initiatief voor ogen te hebben wie je wilt bereiken. Kijk vanuit het perspectief van de vrijwilliger zelf. Wat vinden zij belangrijk? Waarom zouden zij vrijwilligerswerk willen doen bij jouw initiatief?

Tips en voorbeelden

TIP Weet wie je wil binnenhalen

Denk na over wie je wilt binnenhalen, weet wat deze persoon belangrijk vindt en denk na hoe je deze persoon kunt bereiken.

VOORBEELD: Video van [Young Impact](#): Om jongeren te motiveren actief te worden als vrijwilliger, wordt in deze video 'de jongere' centraal gezet, met hun wensen, dromen en ambities. Dit is een voorbeeld waarin vooraf goed is nagedacht over de vragen: wie wil je bereiken? Wat vindt deze persoon belangrijk? En hoe kun je deze persoon bereiken?

TIP Val op bij potentiële vrijwilligers

Als je weet welke nieuwe gezichten je wilt betrekken, is het belangrijk om juist bij deze mensen op te vallen. Er zijn verschillende manieren die je kunt inzetten om jouw initiatief zichtbaar te maken. Dit zijn er een paar:

1. Rolmodellen inzetten

Zoek je als voetbalclub bijvoorbeeld meer vrijwilligers? Betrek een populaire voetballer van je club (of daarbuiten) bij het werven van nieuwe vrijwilligers. Wil je vooral jonge vrijwilligers binnenhalen, kies dan voor een voetballer die vooral onder jongeren populair is. Op deze manier kun je gericht en bewust rolmodellen betrekken bij het binnenhalen van nieuwe vrijwilligers.

2. Naamsbekendheid opbouwen

Afhankelijk van de mensen die je probeert te bereiken, kun je je profileren op sociale media, een eigen website bouwen, een advertentie plaatsen in een lokale krant, tijdschrift of reclamebord óf je kunt de vrijwilligerscentrale als plaats gebruiken om jouw initiatief of organisatie bekendheid te geven. Ben je ook bewust van mond-tot-mond reclame door je eigen vrijwilligers.

VOORBEELD: De mensenbieb, een stichting gerund door vrijwilligers, adverteert op de website van de vrijwilligerscentrale Amsterdam. Dit doen ze door middel van een inspirerend verhaal van een van de vrijwilligers: "[Ik ben een participatiekoning](#)"

TIP Werk samen met nieuwe, potentiële vrijwilligers

Betrek de mensen die je beter zou willen bereiken bij de werving. Daarmee sluit de taal en de boodschap die je uitdraagt direct aan bij de groep mensen die je wilt bereiken. Wil je een nieuwe groep mensen bereiken die je nog niet kent, zoek dan de samenwerking met partijen die hen wel kennen, zoals een middelbare school, een ouderenbond, praktijkonderwijs, een taalschool of een sportschool.

VOORBEELD: De Nationale Jeugdraad en VSBFonds startten het initiatief 'ik ben geweldig', waarmee ze jongeren stimuleren om zich vrijwillig in te zetten voor hun omgeving. Hiervoor hebben ze een video opgenomen en een website gebouwd: [Aan de slag met geweldige dingen - ikbenge-weldig.nl](http://Aan%20de%20slag%20met%20geweldige%20dingen%20-%20ikbenge-weldig.nl). Ze hebben hun taal aangepast aan de doelgroep. Zo kozen ze bewust om het woord 'vrijwilligerswerk' niet te gebruiken, omdat dat jongeren minder aanspreekt.

TIP Wees laagdrempelig en stap op mensen af

Wanneer je als bewonersinitiatief een diverse groep bewoners uit de buurt probeert te bereiken, werkt het om laagdrempelig en gastvrij te zijn. Wees niet te formeel. Biedt bijvoorbeeld gratis activiteiten aan en bekijk hoe mensen op maat mee kunnen doen. Toon daarnaast interesse in de mensen die binnenlopen bij jouw initiatief. Zo kom je erachter of jullie iets voor elkaar kunnen betekenen.

VOORBEELD: De buurtcamping is een voorbeeld van een laagdrempelig initiatief. Elk jaar gaan buurtbewoners op vakantie in hun eigen park. Drie dagen lang is het park een gezellige camping, bewoond door alle mensen die de buurt rijk is. Een derde van de plekken is voor vrijwilligers, een derde voor betalende gasten en een derde voor minima. Hierdoor is inkomen geen beperking om mee te doen.



Meer weten?

- Over het betrekken van bewoners met diverse culturele achtergronden: [9 handvatten voor bewonersinitiatieven die bewoners van diverse culturele achtergronden willen bereiken | buurtwijs.nl](http://9handvattenvoorbewonersinitiatievendiebewonersvandeversesecultureleachtergrondenwillenbereiken1buurtwijs.nl)

3 Begeleiden

Goede vrijwilligersbegeleiding kost aandacht en tijd. Het verdient zich echter terug door betrokken en gemotiveerde vrijwilligers die door begeleiding hun taken goed kunnen uitvoeren. Als je aan de slag gaat met inclusie in de begeleiding van je vrijwilligers, is het belangrijk om te focussen op de persoon die je voor je hebt. Wie is je vrijwilliger of actieve bewoner? Wat heeft hij of zij nodig? En welke ondersteuning is passend? Bespreek dit met de vrijwilliger. De behoefte aan begeleiding verschilt namelijk per vrijwilliger.

Tips en voorbeelden

TIP Training Herkennen van en omgaan met mensen met een (licht) verstandelijke beperking

Mee De Meent Groep heeft een training ontwikkeld voor iedereen die als vrijwilliger te maken krijgt met kinderen en/of volwassenen met een licht verstandelijke beperking (LVB). Het is vaak niet goed zichtbaar dat iemand een LVB heeft. Ook zijn veel mensen met een LVB verbaal sterk. Hoe herken je dan een LVB? En waar kun je in de communicatie en begeleiding rekening mee houden? Deze training geeft onder meer inzicht in waar mensen met een LVB tegenaan kunnen lopen en tips voor de omgang en communicatie. Bekijk voor meer informatie [de website van Mee De Meent Groep](#).

VOORBEELD: Belang van samenwerking

Hoe is meer vrijwilligerswerk door mensen met een beperking mogelijk? Een vraag die centraal staat in de [inspiratiebundel 'Talenten Samen Benutten'](#) door Heliomare, MEE IJsseloevers en Movisie. In het kader van begeleiding kunnen bij vrijwilligersorganisaties vragen optreden als: 'kost het niet te veel tijd aan begeleiding?' en 'kunnen we dit wel aan?'. Het is namelijk niet altijd duidelijk waar je rekening mee moet houden als je werkt met vrijwilligers met een beperking. Zorginstellingen en vrijwilligerscentrales spelen hier een belangrijke rol in. Zij helpen bij het denken in mogelijkheden, het geven van praktische oplossingen bij begeleidingsvragen en kunnen helpen in het regelen van randvoorwaarden zoals vervoer.



Tool

Begeleidingskaarten

Het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid ontwikkelde begeleidingskaarten als hulpmiddel voor het begeleiden van mensen met een psychische aandoening en/of gedragsproblemen op de werkvloer. Er is onderscheid gemaakt tussen zeven gedragskenmerken, zoals faalangstig en impulsief gedrag. Per gedragskenmerk wordt vermeld welk gedrag typerend is en waar je in de begeleiding op kunt letten. Zo is bijvoorbeeld het advies om bij een vrijwilliger met een zwakke concentratie gebruik te maken van hulpmiddelen wanneer je iets uitlegt, zoals een tekening of schema. Hoewel deze begeleidingskaarten niet direct zijn geschreven voor vrijwilligersorganisaties en bewonersinitiatieven, bieden ze wel inspiratie in de begeleiding van vrijwilligers met een psychische aandoening en/of gedragsproblemen.



Meer weten?

- Voorbeelden en tips over het werken met vrijwilligers met een beperking: [Focus op talent](#)

4 Basisvoorwaarden

Als je wilt dat je vrijwilligers en bewoners gelijkwaardig mee kunnen doen in je initiatief zijn goede basisvoorwaarden nodig, zoals: een toegankelijke omgeving en sociale veiligheid door open communicatie, medezeggenschap, een klachtenregeling en vertrouwenspersoon. Hoe zorg je voor goede basisvoorwaarden binnen jouw organisatie of initiatief?

Tips en voorbeelden

TIP Maak je initiatief (nog) toegankelijker

Toegankelijkheid van je initiatief of organisatie is nodig om zoveel mogelijk mensen vrijwilligerswerk te laten doen. Het gaat bijvoorbeeld om fysieke toegankelijkheid, zoals het verlagen van drempels en zware deuren voor mensen met een fysieke beperking. Ook kunnen visuele hulpmiddelen zoals het werken met pictogrammen helpen, zoals je ziet in het voorbeeld hieronder. [Eerder in deze inspiratiewaaijer](#) hadden we het over de digitale toegankelijk van een organisatie of initiatief.



TIP Werk aan sociale veiligheid

Dat nieuwe vrijwilligers welkom zijn, betekent niet direct dat iedereen zich ook thuis voelt. Kan en mag iedereen meepraten binnen jouw initiatief? Durven bewoners en vrijwilligers naar hun begeleider en andere vrijwilligers toe te stappen met vragen en ideeën? Staan alle collega's open voor de nieuwe vrijwilliger? Is het duidelijk waar je als vrijwilliger wel en niet over kan meepraten? Hieronder volgen punten die bij kunnen dragen aan een gevoel van veiligheid binnen je initiatief:

1. Open communicatie

Als begeleider, coördinator of initiatief zorg je voor een open houding. Je probeert goed te luisteren, vragen te stellen, je oordeel uit te stellen, je bewust te zijn van (machts)verschillen en een samenwerkende houding aan te nemen. Wees je bewust van je uitstraling. Door de woorden of toon die je gebruikt kun je mensen het gevoel geven dat ze erbij horen, of juist niet.

2. Inspraak van vrijwilligers

Medezeggenschap is een manier om vrijwilligers inspraak te geven. Zo blijven vrijwilligers vaak langer actief betrokken bij je initiatief. Je creëert medezeggenschap door iedere vrijwilliger de mogelijkheid te geven om zijn mening en gedachten te delen over bijvoorbeeld werkomstandigheden, toekomstwensen en ideeën. Een stap verder is samen met je vrijwilligers de koers van je initiatief uitzetten.

3. Klachtenregeling

Het is belangrijk een goede klachtenregeling in te richten. Dit betekent dat het voor iedereen duidelijk is waar je een klacht kunt indienen en wat er daarna met de klacht gebeurt.

4. Vertrouwenspersoon

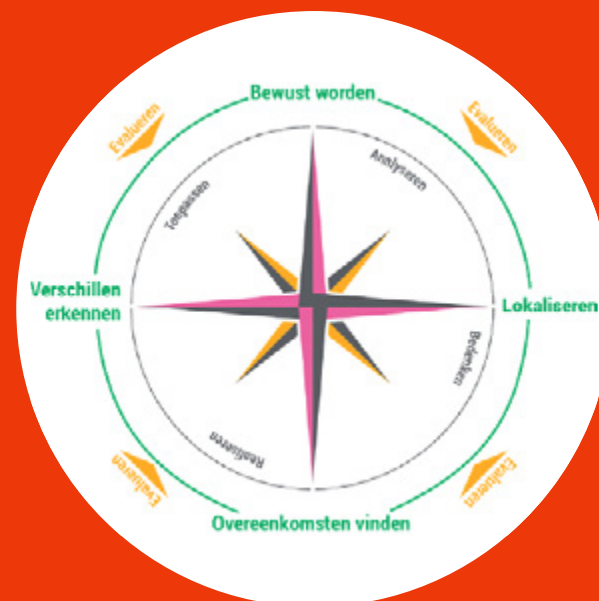
Bij een vertrouwenspersoon kunnen vrijwilligers hun verhaal of klacht kwijt. Het is belangrijk vrijwilligers aan te moedigen om hun ervaringen te delen, ook als deze minder fijn waren. Dit kan een start zijn van het werken naar een oplossing.

VOORBEELD: Vrijwilligersorganisatie Humanitas heeft een speciale folder gemaakt met informatie over de vertrouwenspersoon. Hierin wordt duidelijk uitgelegd wie de vertrouwenspersonen zijn, wat hun rol is en wanneer je bij hen terecht kunt. Deze kun je als voorbeeld nemen voor jouw eigen initiatief.

Tool

Kompas voor inclusieve communicatie

Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) maakte een kompas voor inclusieve communicatie. In hoofdstuk 3 van de publicatie vind je het kompas zelf. Hoewel de focus ligt op professionals en organisaties, kunnen een aantal van de inzichten, vragen en tips ook relevant zijn voor jouw initiatief.



Meer weten?

- Voorbeelden over het toegankelijker maken van een locatie | www.dorpshuizen.nl
- Filmpje over sociale veiligheid binnen je vrijwilligersorganisatie: [Sociale Veiligheid in Vrijwilligersorganisaties](#)
- Wanneer je als initiatief (verder) aan de slag wilt met het vinden en binden van vrijwilligers vind je aanknopingspunten in deze quickscan: [Quickscan Vinden en Binden](#) | Movisie

5 Belonen

Een passende beloning draagt bij aan motivatie en betrokkenheid. En daarmee ook aan het behouden van vrijwilligers. Maar hoe beloon en waardeer je je vrijwilligers op een passende manier? En hoe kun je rekening houden met inclusie bij het belonen?

Tips en voorbeelden

TIP Maatwerk in belonen

1. Sluit aan op ieders unieke motivatie

Mensen doen graag taken die aansluiten bij hun motivatie. Iedere vrijwilliger heeft een eigen mix aan motivaties om zich vrijwillig in te zetten. Het is belangrijk om met vrijwilligers over hun motivatie(s) te praten. Bijvoorbeeld in een kennismakings- of begeleidingsgesprek. Op die manier kun je jouw beloning of waardering laten aansluiten op iemands persoonlijke behoeften.

2. Gericht belonen met behulp van vrijwilligersinformatie

Een handig hulpmiddel dat helpt in het (gericht) belonen van jouw vrijwilligers is een zogeheten 'vrijwilligersdatabase'. Dit is een plek waar je gegevens van vrijwilligers opslaat, waar je vervolgens beloningen of attenties op kunt afstemmen. Denk aan geboortedata (voor een verjaardagskaart), startdatum (voor jubilea), competenties, speciale hobby's, gevolgde cursussen en toekomstige scholingswensen en data van voortgangsgesprekken.

Deze informatie helpt om vrijwilligers (gericht) te belonen met datgene wat bij ze past. Let wel: deze omgeving met vrijwilligersinformatie moet voldoen aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Dit betekent onder andere dat je gegevens van mensen niet zonder toestemming kunt opslaan.

VOORBEELD: Dat mensen anders tegen vrijwilligersbeloningen aankijken, wordt in [deze video](#) duidelijk. Waar voor de één een dankjewel volstaat, vindt de ander een kleine vergoeding passender.

TOELICHTING: Verschil tussen waarderen en belonen

Het **waarderen** van vrijwilligers houdt in dat je beseft én laat zien dat iemands inzet waardevol is. Waardering is persoonlijke aandacht en ondersteuning, naar aanleiding van het werk dat iemand doet. **Belonen** is het waarderen van iemands inzet met iets tastbaars. Dit kan symbolisch, zoals met een certificaat, maar ook concreet door middel van een kerstpakket of cadeaubon.

TIP Vergroot ontwikkelkansen

Het verrichten van vrijwilligerswerk kan mensen empoweren en kansen geven in het leven. Inzetten op ontwikkeling en opdoen van competenties is voor iedere vrijwilliger waardevol. Omdat vrijwilligerservaring ook relevant is voor het vinden van een baan of het volgen van een opleiding, is dit in het bijzonder waardevol voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

VOORBEELD: Talenten Samen Benutten

Eerder gaven we al het voorbeeld over [Talenten Samen Benutten](#). Een belangrijk onderdeel van dit project is de training 'Focus op talent'. In deze training ontdekken potentiële vrijwilligers wat hun talenten en wensen zijn. Deze worden gekoppeld aan vrijwilligerswerkmogelijkheden. Deelnemers zijn positief: het biedt mensen meer zelfvertrouwen, nieuwe ontmoetingen, verder ontwikkelde vaardigheden en geeft structuur in het leven. Het is een cursus waar empowerment centraal staat. Een deelnemer vertelt: 'Sinds de cursus ben ik weer onder de mensen. Het is een cursus die je helpt om jouw kwaliteiten te onderzoeken om te zien welk vrijwilligerswerk bij je past. Ik ken nu mijn sterke kanten en weet waar ik in Almere terecht kan voor vrijwilligerswerk.'

VOORBEELD: Opdoen van positieve ervaringen

Voor [Stichting Lokaal](#) is de belangrijkste manier van waarderen en belonen: het opdoen van positieve ervaringen. Ze willen elke dag afsluiten met het gevoel dat iets gelukt is of dat je iets nieuws hebt gedaan en dat je van betekenis bent geweest. Bovendien willen ze in de toekomst gaan werken met certificaten om op die manier de ontwikkeling van vrijwilligers expliciet en zichtbaar te maken. Dit is een mooi voorbeeld van persoonlijke waardering op maat en het empoweren van vrijwilligers.

Meer weten?

- Video over Talenten Samen Benutten in de praktijk: [Talenten Samen Benutten: hoe werkt dat in Deventer?](#)
- Over waarderen en belonen: [Belonen en waarderen van vrijwilligers - NOV - Platform Vrijwillige Inzet](#)
- Meer informatie over de vrijwilligersdatabase: Hetem & De Gast (2018). [Handboek vrijwilligersmanagement](#)

6 Beëindigen

Hoe neem je op een goede manier afscheid van je vrijwilliger? Op een goede manier afscheid nemen is belangrijk voor de vrijwilliger én voor je initiatief of organisatie. Met een goed afscheid sluit je een periode af. Ook kun je inzicht krijgen in waarom een vrijwilliger weggaat. Hier leer je als initiatief en als vrijwilliger van.

Tips en voorbeelden

TIP Ga in gesprek, leer en reflecteer

Het levert relevante informatie op voor je initiatief wanneer je weet waarom iemand weggaat. Ook met ontevreden vrijwilligers in gesprek gaan, levert aanknopingspunten voor verbetering van je initiatief. Een exitgesprek is belangrijk om te laten zien dat je deze persoon serieus neemt, je wilt leren als initiatief en iets met de feedback gaat doen.

VOORBEELD: De Vrijwilligers Centrale Amsterdam maakte [een checklist speciaal voor exitgesprekken](#). Hierin staan tips over het gesprek, de voorbereiding, inhoud en houding. Ook staan er aandachtspunten wat niet te doen.

TIP Speciale aandacht voor inclusie

In een exitgesprek kun je specifiek aandacht besteden aan inclusie. Dit doe je door vragen te stellen als: 'Heb je je thuis gevoeld in dit initiatief?', 'Heb jij je wel eens buitengesloten gevoeld?' en 'Wat kunnen we als initiatief nog beter doen?'. Wees je ook bewust van je eigen aannames en vooroordelen. Denk niet te snel 'we doen het toch al goed', maar neem zelf ook een lerende houding aan en reflecteer op de reacties die je krijgt.

TIP Zet feedback om in acties

Zet de feedback die je krijgt van bewoners die actief waren in jouw initiatief om in een plan van aanpak. Op die manier zorg je ervoor dat je stapje voor stapje blijft leren. Geef ook aan je vrijwilliger of bewoner aan dat je met de feedback aan de slag gaat.

Tool

Genderinclusief exitgesprek

Organisatie Katapult ontwikkelde de tool [Genderinclusief exitgesprek](#). Deze tool is bedoeld om meer vrouwen in de ICT-sector aan te trekken en te behouden. De tool kan jou ook inspiratie geven om inclusie te verwerken in het exitgesprek van je initiatief. Zo staat er een checklist met 21 vragen en een voorbeeld brief met uitnodiging voor een exitgesprek in.

Meer weten?

- [Inclusie in exitgesprekken: Inclusie op de werkvloer: wat laat 'de praktijk' zien? | Kennisplatform Integratie en Samenleving \(2020\)](#)

Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.

Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl

Colofon

Auteurs: Jolinde Dermaux, Evelien Damhuis, Els Hofman en Krista van Mourik

Met dank aan: Haags Steun Systeem, Stichting Lokaal

Eindredactie: Celia Okoro

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & Illusie

December 2021

© Movisie



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van VWS.