

A person wearing bright orange sneakers with white soles is walking on blue metal stairs. The stairs have a textured, diamond-patterned surface. The background is a bright, overcast sky. The overall color palette is dominated by blue and orange.

E-BOEK T-WAVE
HOE OP 5 JAAR TIJD
GROEIEN MET 50 % NIEUWE
VRIJWILLIGERS?

WALTER VAN WOUWE

GRAFISCH ONTWERP: MAXIM DE ROOSE

Ontdek welke elementen de kansen vergroten om nieuwe vrijwilligers te zoeken en te vinden. We bieden je drie inspirerende modellen aan om succesvol nieuwe vrijwilligers te vinden: vissen, jagen, sluipschieten.

INHOUD



Leerfragment 1: Enkele **aandachtspunten** om succesvol nieuwe vrijwilligers aan te trekken.

Leerfragment 2: Bouw een **groeicel** en maak een **plan** om succesvol te rekruteren.

Leerfragment 3: Pas de methode van het **vissen** toe.

Leerfragment 4: Pas de methode van het **jagen** toe.

Leerfragment 5: Kies voor de **sluipschutter** aanpak.

LEERFRAGMENT 1

Enkele
aandachtspunten om
succesvol nieuwe
vrijwilligers aan te
trekken.

INHOUD

LEERFRAGMENT 1

- 1. ONTDEK T-WAVE
- 2. ENKELE AANDACHTSPUNTEN
 - A. WAT VOORAF GAAT
 - B. DE TIJDEN ZIJN VERANDERD
 - C. VRIJWILLIGERS GROEIEN TRAG
 - D. BELANGRIJKE HULPMIDDELEN



1. ONTDEK T-WAVE

**T-WAVE IS EEN ONLINE EN
OFFLINE LEERPLATFORM VOOR
IEDEREEN DIE TE MAKEN HEEFT
MET VRIJWILLIGERS.**

**JE KAN ER OOK
MEE AAN DE SLAG ALS JE
LEIDINGGEVENDE BENT OF
TREKKER IN HET ONDERWIJS,
ZORG-, SPORT-, CULTURELE OF
SOCIALE SECTOR.**



WAT BIEDEN WE

WE ONTWIKKELEN EEN REEKS ONLINE MODULES DIE JE KUNNEN ONDERSTEUNEN BIJ JOUW VRIJWILLIGERSENGAGEMENT.

BASISMODULES

- Hoe bouw je een missie, visie, waarden, actieplan en aangepaste organisatievorm uit voor jouw vrijwilligersorganisatie?
- Hoe kan je een inspirerende, verbindende en doelgerichte trekker zijn van vrijwilligerswerk als beroepskracht of topvrijwilliger?
- “Als deze basis goed zit, zullen al heel wat problemen opgelost zijn waar je dagelijks mee te maken hebt binnen je vrijwilligerswerk. Je pakt hier het probleem aan bij de wortel.”

HULPMODULES

- Hoe vind je nieuwe vrijwilligers?
- Hoe vind je nieuwe middelen voor de werking?
- Hoe kan je jouw communicatie uitrollen en zorgen dat leden de weg vinden naar de activiteiten?
- Hoe omgaan met spanningen, conflicten, meningsverschillen?
- Hoe beroepskrachten en topvrijwilligers energiegelovend op elkaar afstemmen?

ONZE AANPAK



We bieden alles online aan in modules die zijn opgedeeld in korte leerfragmenten met opdrachten bij...en zelfs een finale quiz op het einde van elke module.

HET WERVEN VAN VRIJWILLIGERS IN ONZE TESTMODULES EN ALLE ANDERE MODULES ZULLEN WE STAP VOOR STAP UITROLLEN DIT WERKJAAR 2021 - 2022.

- Je kan dit op je eigen tempo volgen waar en wanneer het je past.
- Je kan het volgen via webinars.
- We starten ook een deelplatform waar je terecht zal kunnen met je vragen, en boeiende praktijkvoorbeelden kan vinden aangevuld met nog extra impulsen.





ONZE DROOM

Iedereen in Vlaanderen die met vrijwilligerswerk bezig is toegang geven tot een reeks impulsen die inspelen op vragen, noden en behoeften waar je mee te maken hebt op het terrein.

Op deze manier willen we ons steentje bijdragen om het middenveld te ondersteunen bij haar opdracht om zich klaar te maken om met passie in een snel veranderende samenleving zijn vernieuwde rol op te nemen. Dit zal durf, energie, vertrouwen, inzet en vorming vragen. Geen enkele vrijwilligersorganisatie, ook deze met al vele jaren op de teller is nog zeker van zijn toekomst...

Scalacompagnie het bedrijfje achter T-WAVE laat zich inspireren door de 'gemeenschapseconomie' en deelt zijn winst om een ander sociaal project I-WAVE de kans te geven om zich verder te ontwikkelen. I-WAVE is een breed inspiratieproject voor jongeren en iedereen die jong van hart is.

Meer info: www.i-wave.be





2. ENKELE AANDACHTSPUNTEN

—

A.WAT VOORAF GAAT

Er wordt vandaag meer dan ooit gevrijwilligd. Hoe komt het dan dat het vinden van nieuwe vrijwilligers zo moeizaam verloopt? Omdat het aanbod van verenigingen waar je kan vrijwilligen de laatste jaren verdubbeld is. Naast de grote gekende vrijwilligersorganisaties in het middenveld komen er wekelijks nieuwe verenigingen bij op zoek naar vrijwilligers en ook grote zorginstellingen en het onderwijs ontdekken het groeiend belang van vrijwilligers voor hun werking.

EEN DUURZAME VRIJWILLIGERSWERKING GAAT STEEDS OP ZOEK NAAR NIEUWE INSTROOM

MAAR je zoekt deze best als het niet dringend is: *niemand van ons zet graag ligzetels open op de Titanic.*



B. DE TIJDEN ZIJN VERANDERD



VRIJWILLIGERSENGAGEMENTEN ZIJN VAN KORTERE DUUR

De vrijwilliger kiest zelf wat hij wil doen en wil gehoord en betrokken worden bij de uitvoering van zijn engagement. Zij of hij stelt kritische vragen over de aanpak en de werking. Voor de vrijwilliger moet de balans van zijn engagement positief zijn.

Tegelijk is er een grote nood om zinvol bij te dragen, om iets samen met anderen te doen, om te groeien, te leren, nieuwe mensen en situaties te ontdekken, te ervaren, te beleven... dus je hebt ook wat te bieden als vrijwilligersorganisaties waar mogelijke vrijwilligers naar op zoek zijn.

Bron: www.vrijwilligerswerkwerkt.be





C. VRIJWILLIGERS GROEIEN TRAAAG IN JE ORGANISATIE



DE EERSTE STAP


Vrijwilligers zetten hun eerste stapje door eenmalig mee te doen of zich in te zetten voor een activiteit of event omdat iemand hen concreet heeft gevraagd om even mee te doen...ze doen het niet voor de organisatie.

NA EEN TIJDJE

Valt de eerste ontmoeting mee, dan kunnen ze een terugkerende taak op zich nemen. Na een tijdje kunnen ze meerdere taken op zich nemen.

UITEINDELIJK

Uiteindelijk kan iemand de trekker worden van een groepje vrijwilligers en daarna misschien zelf een dragende vrijwilliger.. een spilfiguur!



D. BELANGRIJK E HULPMIDDELEN

1. ZORG VOOR UITDAGENDE DOELEN IN JE PLANNING

Als je jouw jaarplanning samenstelt zitten er een aantal activiteiten in waar je jouw vrijwilligersteam uitdaagt. Deze activiteiten liggen een beetje bij de comfortzone en ze lukken maar als iedereen zijn schouders er onder zet, liefst met nog wat extra hulp.

Je doet bv. tweemaal per jaar, in het najaar en in het voorjaar. Het creëert een positieve spanningsboog. Juist dat zal je vrijwilligerswerking zowel naar binnen als naar buiten magnetiseren. Een uitdagend doel kan bv. een eeftestijn, sponsortocht, tentoonstelling, spektakel, event, grotere sociale actie, een heel nieuwe activiteit, enz...

2. ZORG OOK VOOR EEN WARME SFEER

De W-factor van je team. Vrijwilligers kennen elkaar en dragen zorg voor elkaar. Ze voelen zich familie onder elkaar.



3. EEN UITGEWERKT VRIJWILLIGERSBELEID

ZORG VOOR EEN UITGEWERKT VRIJWILLIGERSBELEID VANAF DAT JE MET 15 VRIJWILLIGERS OF MEER BENT.

In een vrijwilligersbeleid denk je samen na over de brede corridor waarbinnen je het vrijwilligerswerk wil laten lopen. *Goede afspraken maken goede maatjes.*

TIP:

De organisatie 'vrijwilligerswerk werkt' - www.vrijwilligerswerkwerkt.be biedt een boeiend model met een bijhorende methode hoe je zo'n beleid samen kan uitwerken op een manier dat het oriënterend en energiegevend is op het terrein. In de volgende pagina's stellen we dit model voor. Je kan altijd met hen contact opnemen om je te laten coachen in het samenstellen van een vrijwilligersbeleidsplan op maat van je organisatie.

BUIKGEVOEL
<5

FORMALISERING
5-15

VW BELEID
15-30

VW MANAGEMENT
>30

HET VRIJWILLIGERSBELEID

HET VRIJWILLIGERSBELEID
GEEFT HELDERHEID OVER ZES
THEMA'S:



Missie



Rekruteren



Onthalen



Coachen



Evalueren



Exit

HET VRIJWILLIGERSBELEID

01

*JE START MET NADENKEN
OVER JULLIE VISIE OP
VRIJWILLIGERSWERK
BINNEN DE ORGANISATIE.*

02

*JE GAAT OP ZOEK HOE JE
VRIJWILLIGERS WIL
REKRUTEREN...DAAROVER
GAAT DEZE MODULE.*

03

*VERVOLGENS DENK JE NA
HOE JE VRIJWILLIGERS WIL
ONTHALEN, WIL LATEN
THUISKOMEN IN JULLIE
ORGANISATIE.*

04

*HOE KAN JE VRIJWILLIGERS
COACHEN...LATEN GROEIEN
IN HUN MOGELIJKHEDEN.*

05

*HOE GA JE VRIJWILLIGERS
EVALUEREN?*

06

*HOE NEM JE AFSCHIED VAN
VRIJWILLIGERS EN HOE MAAK
JE RUIMTE OM EVEN TE ZIEN
NA ELKE ACTIVITEIT HOE DE
VRIJWILLIGER NAAR HUIS
GAAT.*

NOG EVEN PRAKTISCH

afspraken

IDEAAL IS DAT JE DIT BELEID IN EEN MAXIMUM 10 PAGINANOTA GIET DIE DOOR EEN GELEGENHEIDSTEAM WORDT SAMENGESTELD. NADIEN KOPPEL JE DEZE NOTA TERUG MET DE BREDERE GROEP VRIJWILLIGERS EN BEROEPSKRACHTEN DIE ERMEE GAAN WERKEN.

helderheid

DE KERNIDEEËN ROND VISIE, REKRUTEREN, COACHEN EN EVALUEREN MOGEN RICHTINGGEVEND ZIJN MAAR ZE ZIJN TOCH OOK VOLDOENDE HELDER DAT MEN EROP KAN TERUGVALLEN IN DE DAGELIJKSE WERKING.

duidelijk

DE KERNIDEEËN ROND ONTHALEN EN EXIT ZIJN BEST HEEL CONCREET.

LEERFRAGMENT 2

Bouw een groeicel om samen succesvol te rekruteren.

Aandacht voor voorbereiding, actie en nazorg.

INHOUD

LEERFRAGMENT 2

1. STEL EEN GROEICEL SAMEN
2. HET STAPPENPLAN
3. ZET JE DOEL SCHERP
4. WIE ZOEK JE?
5. VERKAVELEN
6. DE MORELE VALKUIL
7. DE JUISTE GRONDHOUDING
8. VAN BEDELAARS NAAR GELUKSBRENGERS
9. DE WETENSCHAP HELPT ONS EEN HANDJE



1. STEL EEN GROEICEL SAMEN

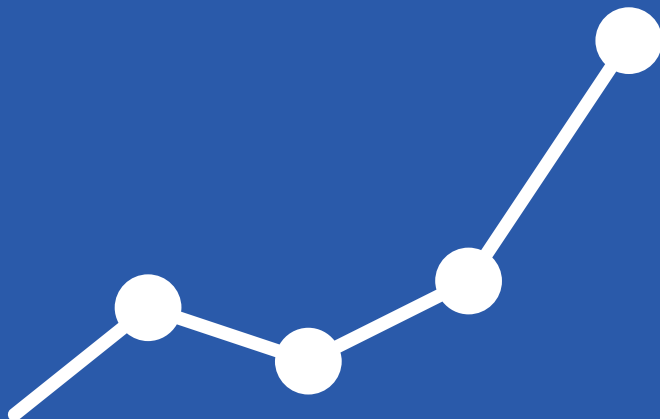
Recruteren van nieuwe vrijwilligers of het zoeken van nieuwe teamleden is niet enkel de zorg van de voorzitter of beroepskrachten. Je betreft actief de trekkers, teamleden bij deze zorg.

Het is goed om te werken met een dubbele versnelling:

10 % van je teamleden hebben geen vrees om mensen aan te spreken...het goede nieuws is dat je het de andere 90 % kan leren.

Het thema wordt één maand in het werkjaar bewust op de agenda gezet en we zijn er dan samen actief mee bezig...*'in mei kom er bij'*

Tegelijk is het thema voortdurend aanwezig op de achtergrond van de werking. Als er zich buiten deze recruteringsmaand een kans voor doet om nieuwe vrijwilligers te werven gaan we die zeker nemen.



2. Maak een stappenplan

STAP 1: DE START

STEL JE GROEICEL SAMEN BIJ HET BEGIN VAN HET WERKJAAR.

ZET SAMEN HET DOEL SCHERP.

SPREEK DE GROTE LIJNEN AF EN PLAN DE 3 ACTIES VAN EEN
SUCCESVOL REKRUTERINGSBELEID.



STAP 2: ACTIE

***ACTIES ONDERNEMEN EN SAMEN
UITWERKEN***



STAP 3: STOP

ACTIES EVALUEREN EN BIJSTUREN WAAR NODIG

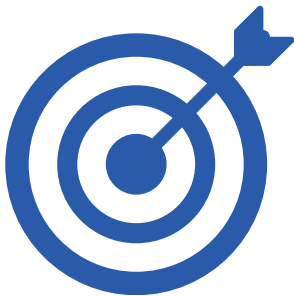




3. Zet je doel scherp

***ALS JE WEET WIE JE NODIG HEBT,
HEB JE DIE AL VOOR 50%
GEVONDEN***

Goed vrijwilligersbeleid groeit jaarlijks met 8 % (bij wijze van spreken) als je dit vijf jaar volhoudt ben je met 50 % gegroeid.



Hoe scherper je doel is gesteld hoe groter de kans dat je raak schiet.

Jaar 0: 100 vrijwilligers, Jaar 1: 108 vrijwilligers, Jaar 2: 116 vrijwilligers,
Jaar 3: 126 vrijwilligers, Jaar 4: 136 vrijwilligers, Jaar 5: 150 vrijwilligers.



1

Ga nooit op zoek naar 'veel' vrijwilligers of veel nieuwe teamleden...maar wees zeer concreet in het aantal vrijwilligers en het profiel dat je zoekt.



2

Hoeveel leden zou je er graag bij hebben op het einde van dit werkjaar?

.....



3

Hoeveel teamleden zou je er graag bij hebben op het einde van dit werkjaar?

.....



4. Wie zoek je?

Je hebt een bepaalde zinnvolle taak in de aanbieding.

Je zoekt mensen met het passend talent voor deze taak.

Je zoekt mensen die voldoende tijd en talent hebben om deze taak uit te voeren.

Als taak - tijd en talent elkaar vinden heb je een bingo.

Zoek je extra leden die deelnemen aan de activiteiten?

Heb je bepaalde enkelvoudige taken in de aanbieding en hoeveel tijd vragen die en welke talenten heb je er voor nodig?

Heb je teamtaken in de aanbieding, hoeveel tijd vragen die en welke talenten heb je nodig?

Heb je vertegenwoordigingstaken op lokaal, regionaal of nationaal vlak? Hoeveel tijd en talent vragen die?

5. VERKAVELEN

VROEGER WAREN VRIJWILLIGERS DUIZENDPOTEN

Ze deden alle taken door elkaar.

Ze deden alles gratis.

Ze deden het vanuit een ideaal (bedoeling).

Ze waren trouw.

NU ZIJN HET WERKBIJEN

Ze willen een gerichte taak.

De balans moet licht in hun voordeel zijn.

Ze doen het vanuit een praktische houding (doel).

Ze bewegen zich vrij van de ene organisatie naar de andere.





6. DE MORELE VALKUIL

HELP: DUIZENDPOTEN STERVEN UIT...

Inderdaad, de duizendpoten zijn een uitstervend ras. De generatie die zal aflossen is niet beter of slechter maar gaat anders om met vrijwilligerswerk.

OPLOSSING

Zorg daarom voor een 'verkaveling' van je engagementen. Verdeel complexe taken in kleinere deeltaken die een haalbare tijdsinvestering met zich meebrengen. Op deze manier kan je de nieuwe generatie vrijwilligers (werkbijen) gemakkelijker betrekken.

DE LADDER

Eens mensen gestart zijn als taakvrijwilligers kan je ze coachen als ze daar open voor staan naar vrijwilligers die verschillende vrijwilligerstaken willen opnemen, dan kunnen ze trekkers worden van een team en tot slot mededragers van de organisatie. Dus werkbijen kunnen nieuwe duizendpoters worden, maar stap voor stap.

7.

DE

SUCCESVOLLE GRONDHOUDING

**WAAROM HEBBEN ZOVEEL
VRIJWILLIGERS EN OOK
MEDEWERKERS HET MOEILIK OM
NIEUWE VRIJWILLIGERS AAN TE
SPREKEN OM MEE TE DOEN EN DE
ORGANISATIE TE VERSTERKEN?**

Men heeft het gevoel dat men aan het bedelen is, vaak gecombineerd met de angst om een nee te krijgen.



**GEVOLG...LIEVER NIET BEWUST REKRUTEREN EN
ZO EEN ONTGOOCHELING VOORKOMEN.**

8. VAN BEDELAARS NAAR GELUKSBRENGERS

**WAT ALS WE ONZE MINDSET NU
EENS HELEMAAL OMVORMEN?**

Het sleutelmotief waarom mensen vrijwilligerswerk doen ligt in dit gouden zinnetje: 'onbevredigde behoeften motiveren'.

Elke mens heeft zes bosjes behoeften en als deze alle zes aandacht krijgen zijn we in balans. We hebben de behoefte om iemand te zijn, we hebben relationele behoeften, de behoeften aan humor, fysieke behoefte, spirituele behoeften en de behoeften om het leven te vieren.

Tip: We volgen hier de visie van de klinisch psycholoog Marshall Rosenberg.

Wil je hierover graag meer weten:

<https://www.blabla-blabla.be>

HOE KRIJGEN WE AL DIE BEHOEFTE BEVREDIGD?

**EEN GELUKKIG LEVEN IS EEN LEVEN WAAR
AL DEZE BEHOEFTE DE JUISTE AANDACHT
KRIJGEN EN DAT IS HELEMAAL OK.**

Je kan op zoek gaan om al deze behoeften te bevredigen via je gezin of kleine kring en je werkplek of ruime vriendenkring. Met het risico dat dit nooit helemaal lukt.

Als je in je leven een derde veld integreert (het middenveld) van vrijwilligerswerk heb je een extra plek waar deze behoeften kunnen worden vervuld. Je kan dan schakelen tussen je kleine kring, de brede kring en de middenkring.

Ja zeggen op vrijwilligerswerk is dan een positieve keuze die het levensgeluk verhoogt.

Je bent dan geen bedelaar meer maar iemand die mensen een aanbod doet om nog gelukkiger te worden.



9. DE WETENSCHAP HELPT ONS EEN HANDJE

We hebben ontdekt dat als mensen zich inzetten voor andere mensen ons brein in een soort **'genotstoestand'** gaat – het 'helper's high'. Onze subgenuale cortex draait de kraan open voor 'oxytocine' dat het geluksgevoel losmaakt en de sociale interactie bevordert. Tegelijk wordt de kraan van ons stresshormoon 'cortisol' dichtgedraaid.

Als oxytocine vrijkomt krijgen we nog wat andere positieve effecten:

- **lager cholesterolgehalte**
- **minder hoge hartslag**
- **minder kans op depressie.**

Bij senioren die regelmatig vrijwilligerswerk doen heb je 24 % minder kans op sterfte of je leeft gemiddeld zeven jaar langer.

Bron: Rachel van de Pol, Het Hedendaagse Heldenboek, p. 90



**DUS WAAROM Zouden WE GEEN
MENSEN AANSPREKEN OM
VRIJWILLIGERSWERK TE DOEN...JIJ
HELPT ZO MEE DE
GELUKSTHERMOSTAAT VAN ONZE
SAMENLEVING TE VERHOGEN.**

LEERFRAGMENT 3

Sta altijd open voor
nieuwe vrijwilligers en
nieuwe (vrijwillige)
teamleden. *De kunst
van het vissen...*

INHOUD

LEERFRAGMENT 3

1. VERGEET NIET TE VISSEN
2. ALTIJD COMMUNICEREN
3. SOCIALE MEDIA GEBRUIKEN



1 VERGEET NIET TE VISSSEN

—





**LAAT WETEN DAT
NIEUWE VRIJWILLIGERS
ALTIJD WELKOM ZIJN**

**ZORG VOOR EEN UITNODIGENDE
COMMUNICATIE DOORHEEN JE
JAARWERKING WAARIN JE LAAT WETEN
DAT NIEUWE VRIJWILLIGERS ALTIJD
WELKOM ZIJN.**

Laat bij open activiteiten weten dat je kan meedoen – lid worden van... of deelnemen aan nog andere activiteiten of vormingsreeksen...

Dat je kan meedoen als taakvrijwilliger.

Dat je kan meedoen als trekker.

**ZIE DE MENSEN DIE CONTACT MET JE
HEBBEN IN DE MEEST RUIME ZIN, ALS
VISSEN IN EEN VIJVER DIE MOGELIJK
KUNNEN BIJTEN OMDAT ER IETS IS DAT
HEN AANSPREEKT IN JE AANBOD OF JE
WERKING.**

2. ATLIJD COMMUNICEREN

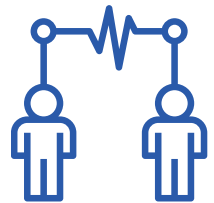
ZORG VOOR EEN UITNODIGENDE BASISBOODSCHAP ROND HET VRIJWILLIGERSWERK

HIERIN LEG JE DUIDELIJK UIT HOE MEN OP VERSCHILLENDE MANIEREN KAN MEEDOEN MET DE VERENIGING.

Deze boodschap kan je vertalen in een aantal permanente communicatiedragers (module 6)

vb. een affiche, een basisflyer, een filmpje, maar ook zeker medewerkers fier maken en stimuleren om op het juiste moment en gepaste wijze te ambassaderen voor de vereniging.

3. **GEBRUIK SOCIALE MEDIA**





Op sociale media niet enkel communiceren over vacatures en noden maar ook gelukkige vrijwilligers in actie tonen, getuigenissen, het plezier van zich inzetten en samenwerken en daar niet te expliciet de boodschap aanhangen om mee te doen maar er eerder een zachte uitnodiging aan koppelen.

LEERFRAGMENT 4

Gericht op zoek gaan naar nieuwe vrijwilligers. *Een vorm van vriendelijk jagen...*

INHOUD

HOOFDSTUK 4

1. ALS JE DE KANS KRIJGT KAN JE ZE BEST NEMEN
2. VOORDENKEN IS BETER DAN NADENKEN
3. KLEINE HELDERE TAKEN
4. WIJS AFRONDEN



1 ALS JE DE KANS KRIJGT, KAN JE ZE BEST NEMEN

Als je bij het begin van het werkjaar samenkomt met je 'groeicel' is het goed om even het jaarprogramma te bekijken en te zien waar er kansen zijn in de werking en de activiteiten die je inricht om nieuwe mensen uit te nodigen om eenmalig mee te werken.



We kunnen dit een vorm noemen van gericht op zoek gaan naar of jagen op nieuwe vrijwilligers.

Op de groeicel samenkomst

Maak een lijstje met de verschillende activiteiten waarvoor je mensen kan uitnodigen om mee te doen: open deur, feestweekend, culturele activiteit, zalen klaarzetten...



2. VOORDENKEN IS BETER DAN NADENKEN

Een jaag-mindset vraagt van vrijwilligers dat men engagementen die men zelf graag doet omdat er echt wat te doen is gebruikt als kansen om nieuwkomers te laten meedoen.

Daarom is het goed dat een sterke vrijwilligerswerking in zijn jaarwerking twee tot drie activiteiten heeft waar je veel handen voor nodig hebt (de uitdagende doelen). Durf wat groter te denken...



3 **KLEINE HELDERE TAKEN**

***NODIG MOGELIJK
NIEUWE VRIJWILLIGERS
UIT OM EEN EENMALIGE
TAAK
VAN MAX. 2UUR OP ZICH
TE NEMEN.***

HET GAAT OM EEN TAAK
DIE DUIDELIJK IS
OMSCHREVEN EN PAST BIJ
HET PROFIEL VAN DE
NIEUWKOMER DIE JE
AANSPREEKT. JE KAN BV.
EEN NAMIDDAGSHIFT IN
DE CAFETERIA VAN VIER
UUR BETER VERDELEN IN
TWEЕ SHIFTS VAN TWEЕ
UUR.



"BUDDY"

Koppel deze
evenementvrijwilliger aan
een trouwe warme
vrijwilliger die weet hoe het
werkt en die vriendschap
kan opbouwen. Geef een
aparte briefing over de rol
van deze vertrouwde
warme vrijwilliger in deze
samenwerkingstandem.

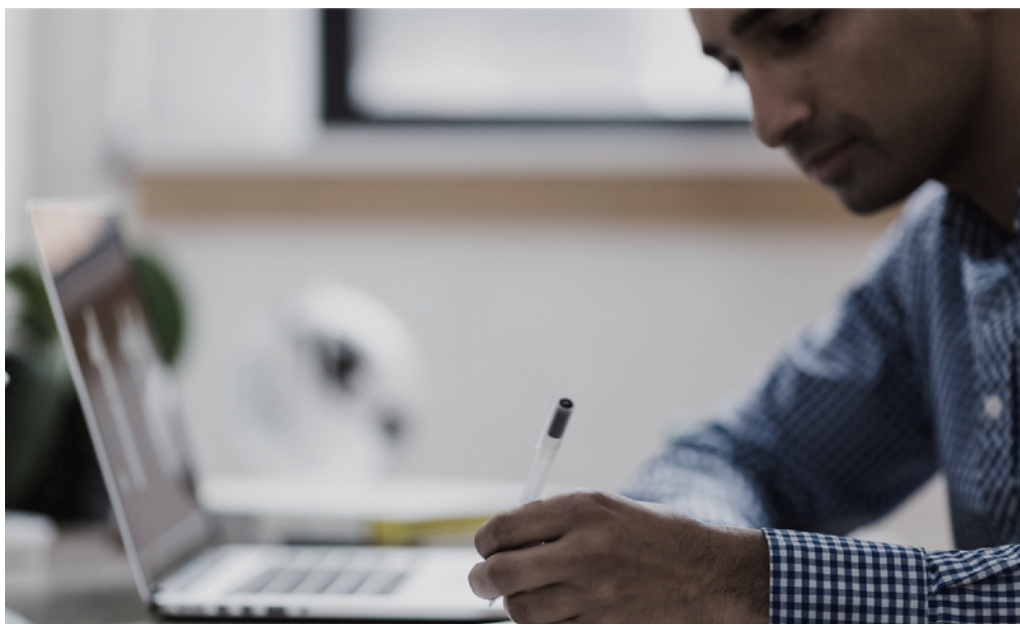
4. ZORG VOOR GOEDE AFRONDING

**TOON DANKBAARHEID AAN DE NIEUWKOMER,
VRAAG OF HET OK WAS EN OF ER ZAKEN BETER KUNNEN (MINI-EVALUATIE)
EN VRAAG DAN ZACHT OF ER NOG INTERESSE IS OM DIT IN DE TOEKOMST NOG EENS TE
DOEN (ZEER VOORZICHTIG VOORSTELLEN, ZONDER DWANG).
DIT IS EEN VORM VAN GERICHT JAGEN OP EEN VRIENDELIJKE MANIER.**

De sluipschutter aanpak

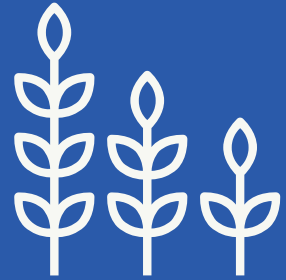
INHOUD

1. GROEICEL OVERLEGMOMENT
 2. BOUWSTENEN VAN DE STARTVERGADERING
 3. DE VIJF STAPPEN VOOR HET VINDEN VAN NIEUWE VRIJWILLIGERS
- STAP 1: INVENTARIS
 - STAP 2: OP ZOEK NAAR NAMEN
 - STAP 3: KLAARMAKEN VOOR ACTIE
 - STAP 4: DE ACTIE
 - STAP 5: NAZORG EN EVALUATIEVERGADERING



1. GROEICEL OVERLEGMOMENTEN

EEN GOEDE GROEICEL DIE HET
REKRUTERINGSBELEID OPVOLGT HEEFT
TWEA AANDACHTSVELDEN.



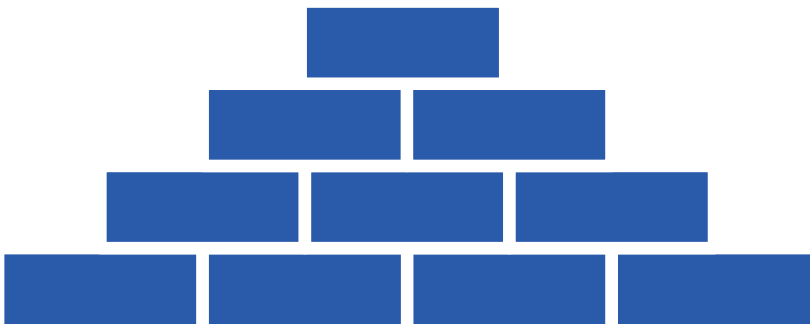
1. Bij het begin van het werkjaar om het groeiplan uit te rollen met aandacht voor vissen, jagen en sluipschutter spelen... Hierrond worden verschillende afspraken gemaakt.

2. Het tweede aandachtsveld is het organiseren van de sluipschutteractie. Hiervoor kies je een actiemaand die je vastlegt in je jaarplanning. Je kan dan werken met een uitgebreide groeicel (groeicel XL) die in het begin van deze maand samenkomt voor een lanceringsvergadering en op het einde van de maand voor een evaluatievergadering.

De sluipschutter methode die we gaan voorstellen is al door verschillende vrijwilligersorganisaties met succes gebruikt...

2. BOUWSTENEN VAN DE STARTVERGADERING

STEL EEN GROEICEL XL SAMEN WAARBIJ
JE JOUW TREKKERS VAN DE
VRIJWILLIGERSWERKING SAMENBRENGT
AANGEVULD MET VRIJWILLIGERS DIE
HIER EEN TALENT VOOR HEBBEN.





3. DE VIJF STAPPEN VAN DE SLUIPSCHUTTERAANPAK VOOR HET VINDEN VAN NIEUWE VRIJWILLIGERS



STAP 1

MAAK EEN INVENTARIS VAN DE VACATURES VAN DE VRIJWILLIGERS WAAR JE NAAR OP ZOEK BENT

HEB JE MEER LEDEN OF DEELNEMERS NODIG...ZO JA HOEVEEL EN
VOOR WELKE ACTIVITEITEN? - VLINDERS



HEB JE MEER 'TAKERS' NODIG OF VRIJWILLIGERS DIE EEN
BEPAALED TAAK OP ZICH NEMEN OM DE WERKING TE VERSTERKEN?
- KIKKERS



HEB JE MEER 'TREKKERS' (TEAMVRIJWILLIGERS) NODIG, MENSEN
DIE VERANTWOORDELIJKHEID DRAGEN VOOR EEN BEPAALD
ONDERDEEL VAN DE WERKING MAAR MET EEN HELIKOPTER
OVERZICHT? -
VOGELS



HEB JE VRIJWILLIGERS NODIG IN EEN VERTEGENWOORDIGENDE- OF
BELEIDSFUNCTIE OP REGIONAAL OF NATIONAAL NIVEAU? -
OOIEVAARS



STAP 2

OP ZOEK NAAR NAMEN

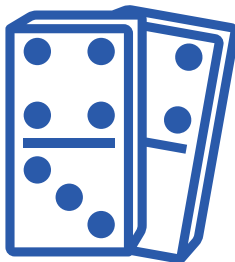
BIJ DE VRAAG 'WIE KAN JE AANSPREKEN' VOLGT VAAK EEN OPRECHTE STILTE.

'WE HEBBEN AL VAN ALLES GEPROBEERD, JE WEET NIET HOE LASTIG HET IS' IS EEN VAAK GEHOORDE REACTIE ALS JE NAMEN VRAAGT VAN MENSEN DIE JE ZOU KUNNEN AANSPREKEN.



MAAR VAAK NA ÉÉN NAAM KOMEN ER NOG - HET DOMINO-EFFECT.

ZOEK HET IN JE TWEDE RELATIECIRKEL DICHTBIJ. NIET DIRECT IN JE THUISCIRKEL MAAR WEL IN JE TWEDE CIRKEL BESTAANDE UIT FAMILIE, VRIENDEN, BUREN, COLLEGA'S, KENNISSEN...(JE ADRESSENLIJST IN JE SMARTPHONE)



STAP 3

KLAARMAKEN VOOR ACTIE

WIE BEZOECT WIE

IDEAAL IS EEN HUISBEZOEK OF CONTACTBEZOEK...DOE DIT HET LIEFST MET TWEE. EEN VAN DE TWEE HEEFT EEN WARM CONTACT MET DE PERSOON DIE JE WIL AANSPREKEN EN GEEFT DE VOORZET. EEN ANDER NEEMT DE ROL VAN SPITS OP ZICH DIE ZAL PROBEREN SCOREN. SOMMIGE VRIJWILLIGERS HEBBEN EEN NATUURTALENT OM ANDEREN TE OVERTUIGEN OM MEE TE DOEN. MAAR JE KAN HET SNEL LEREN DOOR TE OEFENEN.

WE KIEZEN HIERVOOR EEN GERICHTE ÉÉN OP ÉÉN AANPAK MET EEN GOED VOORBEREIDE FOCUS. DAAROM NOEMEN WE DIT DE SLUIPSCHUTTER AANPAK...(BIJ WIJZE VAN SPREKEN).

KORT CONTACT

WE STELLEN VOOR DAT JE DE NIEUWE KANDIDAAT VRIJWILLIGER VRAAGT OF ZIJ OF HIJ 10 MINUTEN HEEFT VOOR EEN BEZOEKJE. HOU HET KORT EN PROBEER BINNEN 10 MINUTEN JOUW VOORSTEL OF VRAAG VOOR VRIJWILLIGERSWERK OF LIDMAATSCHAP OP EEN JUISTE MANIER AAN TE BRENGEN...



GEBRUIK HIERVOOR DE OPA-METHODE



STAP 1

JE PROBEERT RUSTIG TE OPENEN DOOR BRUGJES TE LEGGEN. DE PERSOON DIE HIER DE PERSOON KENT HEEFT HIERBIJ DE HOOFDROL. MAAR DOE DIT NIET TE LANG. GEEF OP HET JUISTE MOMENT EEN VOORZET NAAR DE VOLGENDE STAP: PRESENTEREN.



STAP 2

ZORG DAT JE GOED VOORBEREID EN KORT AAN DE HAND VAN EEN PRESENTATIE OF EEN REEKSE FOTO'S MET KERNTKSTEN DE VISIE EN MISSIE VAN JE VERENIGING KAN HELDER MAKEN. GEEF OOK EEN GOED BEELD AAN DE HAND VAN FOTO'S VAN DE HUIDIGE WERKING. PLAATS DAN BINNEN DAT KADER HEEL HELDER JE VRAAG.



STAP 3

VERGEET NIET OM AF TE SLUITEN: JE LEGT HET INITIATIEF TERUG BIJ DE PERSOON DIE JE BEZOECT. WAT DENK JE VAN HET VOORSTEL?

3 MOGELIJKE ANTWOORDEN: "WAT DENK JE VAN HET VOORSTEL?"

1

JA: DAT LIJKT ME EEN GOED VOORSTEL - IEDEREEN TEVREDEN, ER IS EEN MATCH.

2

NEEN: FIJN DAT JE KWAM MAAR IK HEB NU GEEN TIJD/ IK ZIE HET NIET ZITTEN... JE HEBT NOG TWEE KAARTEN ONDER TAFEL:

A

MAG IK VRAGEN WAAROM? ALLE OREN OPEN WANT HIER KAN JE GOUDEN INFORMATIE KRIJGEN VOOR DE TOEKOMST: TE ZWAAR ENGAGEMENT, JE ORGANISATIE HEEFT EEN IMAGOPROBLEEM...

B

ALLE BEGRIP MAAR KEN JIJ SOMS IEMAND ANDERS DIE WE MOGEN AANSPREKEN (VRAGEN NAAR LEADS). EN SOMS KRIJG JE HEEL INTERESSANTE NIEUWE VOORZETTEN.

3 MOGELIJKE ANTWOORDEN: "WAT DENK JE VAN HET VOORSTEL?"



WANNEER MENSEN NIET ZEKER ZIJN

ALS MENSEN HET NOG NIET WETEN...HET HIER DAN NIET BIJ LATEN. ANDERS ZAL DIT BIJ TOEKOMSTIGE ONTMOETINGEN ALTIJD WAT LASTIG AANVOELEN.

PROBEER EEN DEADLINE AF TE SPREKEN WAARBINNEN JIJ TERUG CONTACT OPNEEMT OM TE HOREN WAT DE KEUZE IS. *BV. IK ZAL JE NOG EVEN BELLEN OVER VEERTIEN DAGEN IN ALLE VRIJHEID. PROBEREN AFRONDEN MET EEN JA OF EEN NEEN.*

STAP 4

TIJD VOOR ACTIE BEZOEK ALS TANDEM DE VERSCHILLENDE KANDIDAAT VRIJWILLIGERS MET DE OPA-METHODE IN JE ACHTERHOOFD.

NOG ENKELE TIPS VOOR CONTACTBEZOEKEN

STRAAL **POSITIEVE ENERGIE** UIT EN STA ACHTER JE VERHAAL.

LAAT EEN **EENVOUDIGE FOLDER** ACHTER MET DE KERN OP VAN JE VRAAG NAAR VRIJWILLIGERSWERK.

GEMIDDELD HEB JE **ÉÉN** DIRECT POSITIEVE REACTIE OP 10 CONTACTEN.

ELKE CONTACT DAT JE MAAKT IS ALTIJD GEWONNEN. MENSEN ZULLEN JE ENTHOUSIASME WAARDEREN EN DAT VAAK DOORVERTELLEN IN HUN NAASTE OMGEVING. LOS VAN HET DIRECTE RESULTAAT IS HET ÉÉN VAN DE BEST MOGELIJKE PR-ACTIES VOOR JE VERENIGING.

HERHAAL DEZE METHODE JAARLIJKS, VAAK PAS NA 3 JAAR IS ZE HEEL EFFECTIEF.

HOE VAKER JE DIT DOET, HOE MEER **JE GEVOELIGHEID ZAL GROEIEN IN HET VERZAMELEN VAN INTERESSANTE MOGELIJKE VRIJWILLIGERS** WAARDOOR OOK DE POSITIEVE REACTIE OP JE VRAAG ZAL TOENEMEN.

STAP 5

NAZORG

CONTACTEER NIEUWE VRIJWILLIGER OPNIEUW ENKELE DAGEN VOOR DE ACTIVITEIT WAAROP JE HEM/HAAR HEBT UITGENODIGD.

EEN DRIETAL DAGEN VOORDAT DE NIEUWE VRIJWILLIGER VERWACHT WORDT OP EEN ACTIVITEIT NODIG JE HAAR OF HEM NOG EENS EXTRA VRIENDELIJKE UIT. DEZE ACTIVITEIT ZIT NOG NIET IN DE ROUTINE VAN DE NIEUWE VRIJWILLIGER.

BIJ EEN POSITIEVE REACTIE IS HET BELANGRIJK ERVOOR TE ZORGEN DAT DE NIEUWE VRIJWILLIGER ZIJN WEG VINDT IN JE VERENIGING...

NEEM TIJDELIJK DE ROL VAN METER OF PETER OP EN VRAAG NA EEN EERSTE KENNISMAKING MET DE WERKING ALTIJD OF HET MEEGEVALLEN IS. VRAAG UITDRUKKELIJK NAAR FEEDBACK EN GA VERDER IN DIALOOG. STEL DE VRIJWILLIGER OOK VOOR AAN DE ANDERE VRIJWILLIGERS ZONDER ER TE VEEL DRUK OP TE LEGGEN.



EVALUATIEVERGADERING

OP HET EINDE VAN DE CAMPAGNEMAAND

IEDEREEN LAAT HIER WETEN HOE DE CONTACTEN VERLOPEN ZIJN EN WAT DE RESPONS OP DE VOORSTELLEN WAS. EEN SOS-PIET MOMENT WAARIN JE SAMEN OP ZOEK GAAT NAAR STERKE PUNTEN EN GROEIPUNTEN VOOR DE VOLGENDE REKRUTERINGSACTIE.

MAAK ER EEN LEUK MOMENT VAN..

VOORZIE EEN MOMENT VAN WAARDERING VOOR IEDEREEN DIE HIER AAN MEE GEDAAN HEEFT. VAAK GAAN VRIJWILLIGERS HIER BUITEN HUN COMFORTZONE EN DAT VERDIENT ZEKER EXTRA WAARDERING.

SLUIT AF

HET IS BELANGRIJK OM DE SLUIPSCHUTTER CAMPAGNE AF TE RONDEN, HOE HET RESULTAAT OOK WAS. VOLGEND JAAR IS ER EEN NIEUWE KANS. NU TERUG ALLE ENERGIE STUREN NAAR DE GEWONE WERKING EN ER SAMEN VAN GENIETEN.

BEDANKT

om dit e-book te lezen.

Wil je graag onze andere **online modules** ontdekken?

Wil je graag ons interactief webinar rond dit thema meemaken of

deelnemen aan ons **t-wave platform?**

Bezoek dan **www.t-wave.be en schrijf je in op onze nieuwsbrief of voor één van onze webinars.**

Alle andere reacties en suggesties zijn van harte welkom: **walter.vanwouwe@me.com**