



VRIJWILLIGERS REKRUTEREN en MEDEWERKERSBELEID

Donderdag 29 september 2011

OOK OP ZOEK NAAR WITTE RAVEN?

**Cursusavond: Vrijwilligers rekruteren
voor lokale erfgoedverenigingen**



Wat heb je te bieden als organisatie?

- vroeger: aanzien door zich te profileren met de organisatie

nieuwe vrijwilliger:

- effecten op korte termijn: erbij horen, vrije tijd nuttig besteden, bijdrage leveren aan een doel, aanzien verwerven, individuele kwaliteiten of kennis tonen, bijleren, verantwoordelijkheid krijgen, waardering krijgen, ...
- willen een taak, activiteit , een inhoud die hen kan bekoren
-> afgelijnd engagement in tijd en taak,
- versplinterd engagement
- win-win situatie
- niet meer onder de kerktoren
- variatie in intensiteit/regelmaat
- is een bewuste keuze

Brainstorm jongeren en heemkunde

Combinatie

activiteiten van een heemkundige kring

met

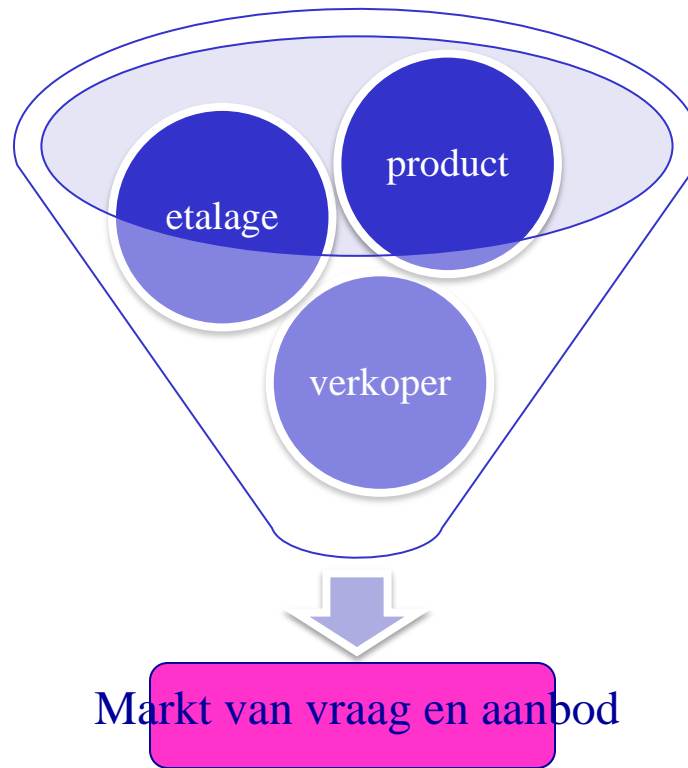
activiteiten jongeren (of andere doelgroep):

- > interactieve website
- > historisch spel
- > gezelligheidsactiviteit: gekostumeerd bal en uitstap
- > urban legends opsporen via mond. gesch. en naspelen op wandeling
- > tentoonstelling over eigen jeugdbeweging

Taken

1. Evalueer huidig medewerkersbeleid (welke soorten vrijwilligers heb je, wat zijn de behoeften, waar zijn kansen om te groeien, wat ontbreekt er, is er genoeg inspraak ...waar en hoe zal je nieuwe vrijwilligers inschakelen, hoe worden nieuwe vrijwilligers nu opgevangen) -> prioriteitenlijst knelpunten
2. Peil naar de verwachtingen van je vrijwilligers (wat zijn hun interesses, competenties en vaardigheden; hoeveel tijd willen ze steken in de vereniging; wat zoeken ze: zelfbevestiging , uitdaging, ...; type en graad van motivatie: praktische zaken uitvoeren, grote betrokkenheid met organisatie)

Aantrekkingskracht voor vrijwilligers



Bepaal je merk

- Wat is onze aantrekkingskracht?
- Waarin onderscheiden wij ons van andere werkingen in de buurt?
- Toon de ziel van je organisatie

Pas verzamelingenleer toe op
heemkringen!

Maak een actieplan voor het medewerkersbeleid

- 1 Zoek de oorzaken van de knelpunten
- 2 Zie het werven van vrijwilligers als een uitdaging
- 3 Duid een verantwoordelijke aan
- 4 Kies je doelgroep (die al voor een deel bereikt of nieuwe doelgroep)
- 5 Stel een realistisch doel dat binnen een bepaalde termijn bereikt moet worden

6 Denk na over de boodschap en test die uit bij de doelgroep

- Duidelijk afgebakende opdrachten
- Zoek je een bestuurslid: specificeer het takenpakket, niet enkel functietitel
- Vermeld duidelijk welk voordeel de vrijwilliger in jouw job vindt:
 - Ervaring opdoen in de erfgoedsector
 - Nuttige contacten opbouwen
 - Actief blijven als gepensioneerde
 - Kennisoverdracht
 - Zinvolle tijdsbesteding
 - Zelfontplooiing
 - Zorg dragen voor het eigen, lokale erfgoed

- Gebruik eigen talenten
- Samen iets realiseren
- Interesse
- Talenten kunnen inzetten of ontdekken
- Capaciteiten ontplooiën
- Maak in het vacaturebericht ook een **duidelijk onderscheid tussen denkwerk versus doewerk.**

7 Zoek een methode om het doel te bereiken:

-vb. persoonlijk vragen (motiveren door nadruk te leggen op mogelijkheden om eigen capaciteiten te ontwikkelen)

eigen leden vragen meehelpen kleine zaken

vrienden en familieleden (bestuurs-)leden

gericht vragen aan personen die beantw. aan profiel

mond-aan-mond reclame:

-> 2-methode

-vb. oproeptekst in gemeentelijk infoblad, website gemeente, via lokale pers, www.vrijwilligerswerk.be

- vb. flyers bij bakkers/ beenhouwers/ in banken/ krantenwinkels/ dokterspraktijken/ in de bibliotheek/ in plaatselijke musea/ in het gemeentelijk archief/ bij de dienst toerisme/ in het cultureel centrum ... en... op de activiteiten van de heemkring/ het project
- vb. affiche ophangen in cafés, winkels en bij dokters
- Maar ook: op eigen website!

8 Maak een actieplan: wie doet wat, binnen welke termijn, welke middelen worden ingezet (toets aan verwachtingen!)

9 Zorg dat de hele werking op de hoogte is van je acties i.v.m. medewerkersbeleid

10 Plan ook de intrede -> medewerkersbeleid

11 Evalueer

Ledenwerving

- Zien als uitdaging, positieve ingesteldheid over vereniging nodig
- Eerst de werking onder de loep nemen (zie visie) -
> staan trouwens geregeld stil bij wat we doen:
wat hebben we te bieden?
- Een boodschap met inhoud opstellen, dan de vorm kiezen (variatie van technieken)

- Test de boodschap bij de doelgroep
- Zorg dat de hele werking op de hoogte is van de campagne, betrek vrijwilligers, zorg voor een contactpersoon
- Evalueer kritisch als het minder lukt

Mogelijkheden:

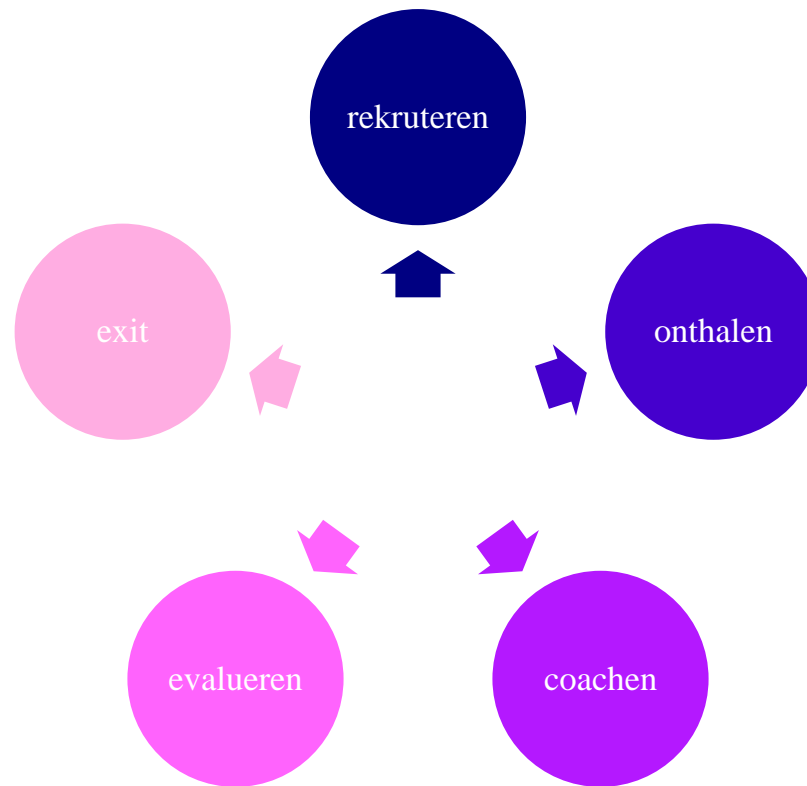
- Persoonlijke gesprekken
- Voorstellingsronde
- Vormingsinitiatieven
- Folders, mediaboodschap
- Contacten met scholen
- Samenwerkingsverbanden
- Uitwerken van een concreet project

4. Geef de medewerkers de nodige begeleiding
 - andere aanpak naargelang soort mens
 - ga na welke taak en verantwoordelijkheid bij welke vrijwilliger past
 - voorzie de nodige achtergrondinfo
 - geef uitdagingen aan de vrijwilligers
 - zorg voor een taakomschrijving
 - houd persoonlijke feedbackgesprekken: opvolging
 - geef waardering en erkenning (groepsbeloning, schouderklop, eigen werk voordragen, attenties, ...)
 - geef vrijwilligers een plaats binnen het geheel
 - bespreek problemen
 - Voorzie inspraak

2. Organisatieniveau: Flexivol

- Flexibility
- Legitimacy
- Ease of access
- Experiment
- Incentives
- Variation
- Organisation
- Laughs
- Flexibiliteit
- Legitimiteit, imago
- Eenvoudig toegankelijk
- Experiment
- Stimulansen, prikkels
- Variatie
- Organisatie is vlot
- Lachen, ontspanning

Vrijwilligersbeleid



vrijwilligers rekruteren anno 2011