

VRIJWILLIGERS WERVEN EN BEHOUDEN



Houvast voor jongeren
en hun gemeenten



INHOUDSOPGAVE

Op zoek naar vrijwilligers?!	P. 3
Werving en selectie van vrijwilligers	P. 3
Jeugdwerk is verantwoordelijkheid van de gehele gemeente	P. 4
Gavengericht werven	P. 5
Heldere en eerlijke taakomschrijving	P. 6
Vasthouden en coachen van vrijwilligers	P. 7
Diverse vormen van coaching	P. 8
Coaching stap voor stap	P. 9



Op zoek naar vrijwilligers?!

Veel jeugdwerk draait op vrijwilligers. Voor veel gemeentes is het vinden van voldoende mensen een jaarlijks terugkerende uitdaging. Vrijwilligers vormen voor de christelijke gemeente een belangrijk kapitaal. Reden genoeg om er zorgvuldig over na te denken en er voldoende tijd in te investeren. De HGJB biedt een aantal handreikingen.

Hoe vind je weer voldoende leidinggevendenden die bereid zijn tijd en energie te steken in het jeugdwerk? Veel jeugdambtsdragers zijn heel druk met het vinden van mensen om alle activiteiten draaiende te houden door mensen te benaderen of ze mee willen werken aan de oppas, de zondagsschool en/of bijbelklas, de diverse clubs en de catechese.

Het gebeurt soms dat vrijwilligers na één of twee seizoenen al weer stoppen met het werk. De verwachtingen kwamen niet overeen met de werkelijkheid, het bleek allemaal meer tijd te kosten dan gedacht, etc. Iedere jeugdambtsdrager kan vanuit zijn praktijk de argumenten aanvullen waarom vrijwilligers afhaken. Daarbij komt dat jeugdambtsdrager het gevoel en de ervaring hebben hier alleen voor te staan. **Hoe werf je op een constructieve manier nieuwe vrijwilligers en kun je voorkomen dat zij na een korte tijd het opgeven?** En hoe voorkom je dat het vinden van leidinggevendenden vooral op het bordje ligt van de jeugdambtsdrager?

Veel mensen hebben het druk. Gezin, werk, vrijetijdsbesteding, het onderhouden van een sociaal netwerk vragen veel van mensen. Voelden mensen zich voorheen zich helemaal verbonden met een gemeenschap, de binding aan oude structuren en instituten is in de huidige tijd veel minder vanzelfsprekend. **Vrijwilligers zijn gemakkelijker te vinden voor een activiteit op projectbasis dan om zich langdurig te committeren aan een taak in de gemeente.**

Werving en selectie van vrijwilligers

Opstellen van vrijwilligersbeleid:

Het is goed om als gemeente na te denken over het inzetten van vrijwilligers. Het opstellen van concreet beleid dwingt je namelijk tot het nadenken over een visie op de inzet van vrijwilligers. Waar en hoe, en met welke taken en verantwoordelijkheden zet ik mijn vrijwilligers in? Waar ligt de grens tussen de inzet van vrijwilligers en die van betaalde krachten? Het is goed om als gemeente en als kerkenraad over deze vragen na te denken en hier beleid voor te ontwikkelen.



De volgende elementen kunnen deel uitmaken van een vrijwilligersbeleid:

- Een visie op de inzet van vrijwilligers
- Voor welke taken met welke competenties zijn vrijwilligers nodig?
- Wie krijgt welke verantwoordelijkheden en taken
- Waarop de vrijwilligers kunnen rekenen; deskundigheidsbevordering, onkostenvergoedingen, verzekeringen, het afdekken van aansprakelijkheid.
- Een ander belangrijk aspect is de veiligheid. Dit betreft zowel de 'werkomstandigheden' als de sociale veiligheid. Vermeld daarin ook hoe je omgaat met grensoverschrijdend gedrag. Zijn VOG's nodig?

Er kan overwogen worden om een afsprakenlijstje op te stellen, een soort van vrijwilligerscontract. Hierin kan worden vastgelegd wat men van elkaar kan verwachten. Indien nodig kan men elkaar aanspreken op het niet of onvoldoende nakomen van de afspraken daarvan zonder dat er sprake is van een juridische status. Vrijwilligerswerk betekent geen vrijblijvendheid, juist door het serieus te nemen, blijkt hoe het gewaardeerd wordt.

Voor de praktische uitvoer is het aan te bevelen hier een aantal mensen, waaronder leden van de kerkenraad, aan te stellen.

Jeugdwerk is verantwoordelijkheid van de gehele gemeente

Jeugdwerk functioneert nog wel eens als een eiland binnen het geheel van de gemeente. Dit betekent dat er in de gemeente weinig zicht en betrokkenheid is op het jeugdwerk. Jeugdwerk is echter niet een taak van een aantal enthousiastelingen maar van de gehele gemeente.

Het vinden van geschikte kandidaten voor de vacatures binnen het jeugdwerk is daarmee niet alleen een verantwoordelijkheid van de jeugdambtsdrager maar van de gehele kerkenraad en van alle gemeenteleden!

De doelstelling, de verschillende activiteiten en het vormgeven van de concrete onderdelen van het jeugdwerk zijn doorgaans niet zo bekend bij veel gemeenteleden. Onbekend maakt onbemind luidt een bekend gezegde. Het kan voor mensen daarom een drempel vormen om als vrijwilliger aan de slag te gaan binnen het jeugdwerk.

Om het inzicht te vergroten is het goed om het totale jeugdwerk in kaart te brengen. Welke activiteiten zijn er allemaal en wat zijn de doelstellingen van de verschillende onderdelen en welke visie ligt eraan ten grondslag?



Tips:

- Breng bij toerbeurt een activiteit onder de aandacht in bijvoorbeeld het kerkblad (kan heel goed door jongeren zelf worden uitgevoerd). Of zorg voor andere pr-activiteiten zoals het verspreiden van flyers. Vraagt ruimte voor de verschillende activiteiten op de website.
- Misschien is het mogelijk om tijdens of na afloop van een eredienst iets te vertellen door een van de deelnemers over een onderdeel van het jeugdwerk (kan ook door jongeren worden gedaan: welke betekenis heeft dit onderdeel gehad voor de persoon)
- Kerkenraad(sleden) betrekken door hen uit te nodigen bij activiteiten en nodig jezelf als jeugdleader een keer uit bij een kerkenraadsvergadering (bijvoorbeeld bij de evaluatie)
- Laat jeugdwerk regelmatig onderdeel van de voorbede zijn.
- Durf een vacature te laten bestaan als er geen gemotiveerde vrijwilligers voor te vinden zijn.
- Betrek ouders bij een club- zondagsschool of catecheseactiviteit of vragen hen voor een onderdeel. Je vraagt ze eenmalig, maar zo laat je ze wel iets ervaren van het jeugdwerk in de gemeente.

Gavengericht werven

Op grond van de Bijbel kunnen zeggen dat ieder gemeentelid een gave van de Heere God heeft gekregen tot opbouw van de gemeente. Meestal wordt er naar vrijwilligers gezocht wanneer er vacatures zijn. Het is mogelijk om het eens vanuit een ander perspectief te bekijken. Als iedereen gaven heeft ontvangen, hoe zou dan de specifieke gave kunnen worden ingezet in het geheel van de gemeente? De meer gavengerichte benadering voorkomt dat er steeds in dezelfde vijver wordt gevisst en het lijkt alsof een klein groepje mensen het gehele jeugdwerk moet dragen.

Het inzetten van vrijwilligers op hun competenties en een goede begeleiding leiden tot minder verloop onder vrijwilligers, waardoor er minder energie hoeft worden gestoken in het vinden van nieuwe vrijwilligers.



Tips:

- Tijdens de huisbezoeken wordt gevraagd welke gaven gemeenteleden ontvangen hebben. Maak dan per bijv. in Excel of Spreadsheet hier een overzicht van.
- Breng in kaart welke gemeenteleden al een taak uitvoeren en wie nog niet. Soms wordt er onbedoeld steeds in dezelfde vijver gevestigd. Dit kan een eveneens tijdens het huisbezoek worden als onderwerp worden ingebracht.
- De inzet en het actief meedoen in de gemeente is een integraal onderdeel van het 'onderwijs' in de gemeente ook in het jeugdwerk. Laat jong (en oud) ontdekken waar zij hun gaven in kunnen zetten en wat past bij hen.
- - Jongeren krijgen verantwoordelijkheid die past bij hun leeftijd en mogelijkheden. Het van jongs af aan inschakelen in de gemeente bevordert de binding van jongeren met de gemeente.
- Het onderwerp kan als een thema fungeren voor bezinning. Bijvoorbeeld in de vorm van een jaarthema.
- Biedt gemeenteleden de mogelijkheid van een soort van stageperiode aan waardoor ze ontdekken of een taak wel of niet bij hen past. Dit betekent wel dat dit op tijd aangeboden moet worden bijvoorbeeld per 1 november. Een pool van vrijwilligers is hiervoor zeer geschikt.
- Vraag aan belijdeniscatechisanten waarvoor zij zich willen inzetten of biedt hen tijdens de belijdeniscatecheseseizoenen een soort van stagemoment aan.

Heldere een eerlijke taakomschrijving

Mensen die gevraagd worden als vrijwilligers houden in eerste instantie de boot nogal eens af. Er zijn zeker legitieme redenen waarom gemeenteleden niet beschikbaar zijn voor vrijwilligerstaken. Vaak wordt als reden 'geen tijd' aangegeven. Bij doorvragen gebeurt het nog wel eens dat men eigenlijk niet precies weet wat er verlangd wordt. Onduidelijkheid en vage omschrijvingen nodigen niet uit tot meedoen. Want waar begin je aan? Het bieden van duidelijkheid over de rol en de taken van vrijwilligers maakt een gerichtere en betere werving van vrijwilligers mogelijk. Je weet immers naar welke competenties je op zoek bent.

Tips:

- Breng in kaart hoeveel vrijwilligers voor welke taken er allemaal nodig zijn in de gemeente. Maak voor iedere functie een taakomschrijving met het aantal uren dat ermee gemoeid is bij de uitvoer.
- Wees open en eerlijk over de positieve en negatieve zaken binnen het jeugdwerk, zijn er bepaalde gevoeligheden etc.



- Geef inzicht in de tijd die de taak met zich meebrengt wat betreft de voorbereidingen, de vergaderingen, zijn er andere taken aan gekoppeld?
- Wees transparant in het aangeven van de verwachtingen als het gaat om aanwezigheid, loyaliteit, inzet verantwoordelijkheid enz.
- Biedt op voorhand de mogelijkheid van (bij)scholing aan en begeleiding.
- Wees zorgvuldig in het vragen van vrijwilligers, het jeugdwerk is geen zaak van vrijblijvendheid.
- Creëer een sfeer van waardering binnen het vrijwilligerswerk binnen de gemeente. Een positieve sfeer waar mensen zich gezien en gewaardeerd weten, nodigt uit tot meedoen. Vrijwilligers worden niet betaald niet omdat ze niets waard zijn, maar omdat ze onbetaalbaar zijn.

Vasthouden en coachen van vrijwilligers

In sommige gemeenten is het verloop van vrijwilligers groot. Elk jaar moeten er weer nieuwe vrijwilligers worden gevraagd. Doorgaans kost dit veel tijd. Wanneer dit een terugkerend patroon is, is het goed om te onderzoeken wat hiervoor de reden is. Sloot de taak niet aan bij de gaven van de vrijwilliger? Beantwoordde de taak niet aan de verwachtingen? Er kunnen diverse redenen zijn waardoor mensen na een of twee jaar alweer afhaken. Het is moeite waard om vrijwilligers vast te houden. Het ondersteunt de continuïteit in het vormgeven van jeugdwerk. Wanneer er wordt ingezet bij de kwaliteit van het werk en vrijwilligers plezier ervaren in hun werkzaamheden, is de kans dat mensen blijven groter.

Tips:

- Zorg voor een open en transparante atmosfeer. Een gesloten en weinig uitnodigende omgeving maakt dat mensen sneller afhaken.
- Geef uiting aan de waardering voor de inzet van vrijwilligers. Dat kan door de kerkenraad(sleden) en door de gemeente. Bijvoorbeeld door aan het einde van het seizoen (maar niet alleen dan!) iets tastbaars in de vorm van een kaartje of een bbq dit kenbaar te maken.
- Met regelmaat te evalueren. Dit hoeft niet uitgebreid, maar wel goed om kort even terug te blikken; wat ging goed, wat minder? Waar heb je hulp bij nodig? Zodat je niet aan het einde van het seizoen verrast wordt door het vertrek van een vrijwilliger.
- Het toewijzen van een mentor aan nieuwe vrijwilligers als coach.
- Het regelmatig aanbieden van cursussen aan vrijwilligers waardoor zij kunnen groeien in hun taak.
- Het delen met elkaar van mooie en bemoedigende momenten.

Coachen is een belangrijk element in het vasthouden van vrijwilligers. Door coaching kan iemand groeien in zijn taak. In Efeze 4:12 gaat het over het toerusten van heiligen tot dienstbetoon. Dus anderen laten groeien in hun dienstbaar zijn. Enkele doelen van het coachen op een rij:

Bemoediging

Door goede coaching weten mensen zich gewaardeerd en krijgen ze met regelmaat een hart onder de riem gestoken. Coaching voorkomt het weken in een isolement.

Groei

Vrijwilligers mogen groeien in hun gaven en daarmee groeien in hun taak. Coaching is daarom ook een geestelijk proces.

Zicht krijgen op jezelf

Door coaching krijgen vrijwilligers meer zicht op hun (on)mogelijkheden en ze ontdekken waar hun gaven liggen.

Zicht krijgen op het werk

Door het opstellen van haalbare doelen en er met elkaar aan werken. Verbetert de kwaliteit van het werk. Door samen te werken ,kom je op nieuwe gedachten en mogelijkheden.

Diverse vormen van coaching

Er zijn diverse vormen van coaching en in de praktijk zullen de vormen zich kunnen mengen. Het is wel belangrijk om keuzes te maken zodat het voor iedereen duidelijk is wat er verwacht kan worden

- Onderling coaching: Hierbij zijn de collega-vrijwilligers elkaars coach.
- Groepscoaching: In een team wordt geregeld momenten gezocht om elkaar te bevragen en elkaar te helpen.
- Coaching als begeleiding: Het resultaat van de groep als geheel staat hierbij centraal.
- Coaching als begeleiding: doel is dat de ander zich optimaler ontwikkelt in zijn of haar taak
- Coaching met het oog op het te bereiken doel: Er wordt gecoacht om een bepaald doel te bereiken, bijvoorbeeld het oplossen van een specifiek probleem.
- Coaching van nieuwe mensen: het intensief begeleiden van nieuwe mensen.

Een andere mogelijkheid is om het mentorschap in te voeren. Een mentor is gericht op het inwerken van een bepaalde taak. Een mentor wordt gekoppeld aan nieuwe vrijwilliger en begeleidt hem/haar een bepaalde periode totdat de vrijwilliger zelfstandig zijn of haar taak kan uitvoeren. Vaak is de mentor iemand die al wat ervaring heeft. Voor een coach en een mentor is het belangrijk dat hij/zij:

- Bereid is om een relatie aan te gaan en tijd en energie investeert in hem/haar investeert.
- Zich eerlijk en transparant opstelt.
- Goed kan luisteren en belangstelling toont.
- Bereid om te leren van de ander.

Coaching stap voor stap

Stap 1 Hoe gaat het?

- Verwerven van vertrouwen door belangstelling en interesse te tonen en goed te luisteren.
- Doornemen van de agenda van het gesprek. Waar gaan we het over hebben en hoeveel tijd is ermee gemoeid.
- Ruimte bieden voor het uitspreken van gevoelens (waar ben je goed in? Wat vind je leuk?).
- Vieren. Samen stil staan bij de dingen die God geeft

Stap 2 Wat wil je eigenlijk?

- Wat is voor jou de ideale situatie?
- Wat zijn de doelen die je wilt nastreven?
- Keuzes maken en prioriteiten stellen, waar begin ik mee?
- Strategie ontwikkelen. Welke mogelijkheden zijn er?

Stap 3 Wat kun je doen?

- Formuleren van concrete actie. Wat ga je doen op welke termijn?
- Beschikbare bronnen. Wie of wat kan je helpen of ondersteunen.
- Afspraken vastleggen

