

## **Veelgestelde vragen m.b.t. het werven van vrijwilligers**

---

Onder 'Boeken en links' is veel meer over dit onderwerp te vinden. Een paar uitgaven willen we je speciaal aanraden: "Werving en coaching" uitgegeven door de HGJB, de QuickScan uitgegeven door Civiq en het Basisboek Vrijwilligersmanagement geschreven door Joost Heinsius e.a.

### **Wie kun je waarvoor werven?**

#### **Antwoord:**

Op deze vraag is geen eenduidig antwoord te geven, het hangt er vanaf over welke taak het gaat en wat de verwachtingen zijn van de vrijwilliger. Het heel belangrijk dat je nadenkt over de taak die iemand moet gaan doen. Zodra deze helder en duidelijk is, inclusief de tijd die het gaat kosten. Kun je gaan rondkijken binnen de gehele gemeente. Het is goed om met meerdere mensen rond te kijken, zodat je breder kijkt dan je eigen blikveld. Aan de hand van de taakomschrijving/profiel schets kun je kijken welke personen je kunt vragen. Hierbij is het van belang dat je ook eerst heb nagedacht over een eventueel taaksplitsing, wanneer je niet diegene vindt die past bij de gehele taakomschrijving. Bedenk met elkaar welke punten van de taakomschrijving/profiel schets prioriteit hebben en op welke punten je concessies wil doen.

### **Hoe realiseer je dat de breedte van de gemeente vertegenwoordigd binnen de vrijwilligers die zich inzetten binnen het jeugdwerk? Zodat je voorkomt dat alleen diegene gevraagd worden die in jou/het straatje passen?**

#### **Antwoord:**

Laat meerdere mensen nadenken over degene die gevraagd kunnen worden voor een bepaalde taak. Wanneer iemand in een bestaand team terecht komt, is het goed om te kijken wie er in het team zitten. Kijk of naar de breedte van de gemeente of die dan vertegenwoordigd is of dat de mensen veelal in hetzelfde deel van de gemeente zitten. Wanneer dit zo is, is het goed om niet een persoon aan een team toe te voegen, maar meerdere. Een persoon kan dan ondergesneeuwd worden. Stel jezelf steeds de vraag, is de breedte van de gemeente vertegenwoordigd.

### **Mogen jonge mensen leren? Krijgen ze daarbij de speelruimte om fouten te maken of moeten ze precies doen wat jij denkt dat ze zouden moeten doen?**

#### **Antwoord**

Ja zeker, het is juist heel belangrijk om jonge mensen in te zetten binnen het jeugdwerk. Dit vraagt om ruimte binnen een team om te oefenen, fouten te maken en hiervan te leren. Om een goed leerklimaat te creëren is het belangrijk om op de volgende vragen eerst antwoord te geven:

- wie begeleidt de jongere
- is de jongere boventallig/ extra
- vanaf wanneer draait de jongere volledig mee in het team
- heeft een jongere de ruimte om te kiezen voor een andere taak
- hoe lang krijgt de jongere begeleiding

Lees de brochure "Werving en coaching" uitgegeven door de HGJB eens. Kijk bij 'Boeken en links'.

## **Hoe zit het met de belijdeniscatechisanten? Kun je onder hun ook werven?**

### **Antwoord**

Ja zeker. Het is heel goed om met de belijdeniscatechisanten te bespreken dat wanneer je lid word van een gemeente, dat dit ook consequenties heeft. Om een gemeente te zijn en te blijven is het van belang dat alle gemeenteleden zich inzetten voor de gemeente. Nu kan het zijn dat zij niet weten op welk gebied hun gaven/kwaliteiten liggen, dan zou het en voorstel kunnen zijn om ze stage te laten lopen binnen het jeugdwerk van de gemeente.

Ter overdenking:

Denk met elkaar na over het opnemen van een aantal weken stage in de periode van belijdeniscatechisatie zodat de catechisanten kunnen ontdekken op welk gebied zij zich het beste kunnen inzetten binnen de gemeente. Daarnaast kan er op de aannemingsavond gevraagd worden wat de catechisanten/aankomende leden willen gaan doen in de gemeente. Betrek de predikant hier ook bij, zodat hij het kan meenemen in de catechese. Daarnaast is dit een beleidsbesluit wat door de kerkenraad gemaakt dient te worden en kenbaar gemaakt moet worden richting het jeugdwerk en de gemeente.

## **Kun je de taken binnen het jeugdwerk zodanig verdelen dat er mensen vrijkomen voor andere taken?**

### **Antwoord**

Taken zijn altijd te verdelen, het is alleen belangrijk om op te letten dat mensen niet overvraagd worden. Daarnaast is het goed om nieuwe mensen aan te trekken, zodat mensen kunnen doorstromen naar andere taken. Deze komen dan vrij voor een taak waar meer ervaring of levenservaring wordt verwacht en de nieuwe mensen vullen de ontstane vacature op. Dit vraagt een periode van inwerken, dus degene die doorstroomt kan niet direct vertrekken, wil dit op een goede en gedegen manier behandeld worden.

## **Hoe zit dat met gavengericht werken?**

### **Antwoord**

Dit is een vraag die op veel plekken erg gevoelig ligt. Toch is het goed om hierover na te denken en ernaar te sterven om gaven- en kwaliteit gericht te gaan werken binnen het jeugdwerk. Wanneer mensen ingezet worden op hun gaven of kwaliteit dan zal dit de kwaliteit van het jeugdwerk ten goede komen. Daarnaast beleefd men veel plezier aan het vrijwilligerswerk wat men doet.

## **Hoeveel tijd neemt het in beslag en hoeveel tijd moet ik er in steken?**

### **Antwoord**

deze vraag kan niet in het algemeen beantwoord worden, maar door de gemeente zelf. Het is goed om dit duidelijk te hebben en helder te kunnen uitleggen, hoeveel tijd een bepaalde taak in beslag neemt. Dit gegeven speelt mee, kan mee spelen in de beslissing of iemand wel of niet de taak accepteert. Het is ook goed om te vragen hoeveel tijd iemand beschikbaar wil stellen voor een taak in de gemeente. Eventueel kun je concessies doen, wanneer iemand minder tijd beschikbaar heeft, dan nodig is voor de taak. Zoek dan wel naar iemand die een deel van de taak bijvoorbeeld kan vervullen.

## **Wat wordt er van mij verwacht?**

### **Antwoord**

deze vraag kan niet in het algemeen beantwoord worden, maar door de gemeente zelf. Het is goed om dit duidelijk te hebben en helder te kunnen uitleggen, wat er van iemand verwacht wordt. Dit gegeven speelt mee, kan mee spelen in de beslissing of iemand wel of niet de taak accepteert. Eveneens verkomt dit onduidelijkheid en onnodige verwachtingen.

### **Wat heeft het mij te bieden, oftewel: wat krijg ik ervoor terug?**

#### **Antwoord**

Deze vraag kan gesteld worden op het moment dat iemand gevraagd wordt om een bepaalde taak te doen. Denk vooraf met elkaar erover na, wat je kunt antwoorden op deze vraag met betrekking tot de taak waarvoor je iemand vraagt.

Bijvoorbeeld: Iemand die gevraagd wordt om leiding te geven aan de club van 16 jaar en ouder stelt de vraag: Wat levert het mij op als ik elke twee weken een vrijdagavond met de jongenlui optrek? Een antwoord zou kunnen zijn, wanneer je een band/relatie met hun heb opgebouwd, komen zijn met vragen bij je, waarbij je ze kunt ondersteunen. Je kunt hun sturen, begeleiden in hun zoektocht naar volwassenheid. Daarnaast heb je zelf ook een leuk avond, wanneer je met elkaar slap heb gelegen van het lachen vanwege een maf spel. Zo zijn er nog veel meer dingen te noemen, alleen start dit met het geven van tijd, jezelf kwetsbaar opstellen en werkelijk interesse hebben in wat er in hun omgaat.

### **Hoe kun je mensen motiveren en enthousiast maken om zich in te zetten voor het jeugdwerk?**

#### **Antwoord**

Lees eens het artikel 'Motivatie' en de brochure Werving en coaching (HGJB).

### **Hoe bereiken we mensen die niet in de bekende vijver zitten?**

#### **Antwoord**

Zorg ervoor dat je mensen zoekt vanuit de breedte van de gemeente. Vraag ook eens mensen die niet direct in je gedachten opkomen. Misschien is juist degene waar je het niet van verwacht, die buiten de bekende vijver zich bevind, wel degene die gemotiveerd is om de taak te vervullen. En misschien niet alle kwaliteiten heeft, maar wel de potentie om deze met een stukje begeleiding te ontwikkelen.

### **Op welke wijze maak ik duidelijk waar het(de taak waarvoor men gevraagd wordt) om gaat en wat de verwachtingen zijn.**

#### **Antwoord**

De wijze waarop je duidelijk maakt wat de taken en de verwachtingen zijn is om ze te benoemen. Dit start met het maken van een taakomschrijving/profiel schets, waarin de taken en verwachtingen zijn omschreven m.b.t de functie waarvoor je iemand wil vragen. Daarnaast is het goed om dit niet alleen schriftelijk aan iemand voor te leggen, maar ook in gesprek te gaan hierover.

Lees 'QuickScan, Vinden en Binden, een instrument voor vrijwilligersmanagement in de praktijk' eens. Te bestellen via: [www.civiq.nl](http://www.civiq.nl)

### **Welke informatie is benodigd voor het werven van vrijwilligers?**

#### **Antwoord**

Er zijn een paar dingen die je als organisatie eerst duidelijk moet hebben: Denk eerst eens na over je eigen organisatie, wat is je identiteit, wat voor activiteiten hebben jullie, wat is de taakverdeling, hoe gaan jullie om met afspraken en verantwoordelijkheid? Hoe duidelijker je deze dingen hebt hoe duidelijker je dit aan een vrijwilliger kunt overbrengen.

Ga daarna eens na wat jullie redenen zijn om te werven. Waarom wil je iemand in z'n vrije tijd dit werk laten doen? Wat voor iemand zoek je? Wat voor werk wil je die persoon gaan laten doen? Wat heb je die persoon te bieden? Wat dient die persoon in huis te hebben voor de taak/functie?

Lees 'QuickScan, Vinden en Binden, een instrument voor vrijwilligersmanagement in de praktijk' eens. Te bestellen via: [www.civiq.nl](http://www.civiq.nl)

### **Wie is er geschikt om vrijwilligers werk te doen?**

**Antwoord** Deze vraag lijkt veel op de eerste vraag, misschien verstandig om deze te koppelen of een van de twee weg te laten.

### **Mag je eisen stellen aan vrijwilligers zoals bijv: "moet iemand eigenlijk jong zijn" tot "moet iemand (2x) naar de kerk gaan"**

#### **Antwoord**

Je mag bepaalde dingen van iemand verwachten, maar deze dienen dan op papier gezet te worden, waar iedereen het over eens is binnen de jeugdraad en de leidinggevenden wie het betreft. Daarnaast is het zo dat de verwachtingen niet te hoog moet zijn, er bestaat geen schaap met vijf poten. Let hierbij ook op dat iedereen vanuit de breedte van de gemeente in aanmerking kan komen voor een taak als vrijwilliger.

### **Op welke wijze krijgen we voldoende mensen, zodat alle vacatures vervuld zijn?.**

#### **Antwoord**

Op kort termijn : gewoon doorzoeken

Lang termijn: Het blijven zoeken naar mensen voor vacatures is een vorm van vacaturegericht werven van vrijwilligers, dit vind op veel plekken plaats en werkt op de lange termijn frustrerend omdat er elk jaar weer opnieuw vacatures zijn. Het vraagt een omslag in het denken om op een andere manier hiermee aan de slag te gaan. Voorafgaand aan de introductie van gavengericht denken in de hele gemeente is het goed om met elkaar te bezinnen om gavengericht denken. Gavengericht denken is het denken waarbij men zich niet richt op de vacatures die vervuld moeten worden, maar op de gaven die de gemeente leden hebben. En de wijze waarop de gaven ingezet kunnen worden, zodat de gehele gemeente actief is en zijn/haar steentje bijdraagt aan het gemeente zijn.