

# Vrijwillig engagement en zelfhulpgroepen



# Forum: methode

- Input = meningen en standpunten
- Output = toekomstscenario
- Deelnemers
  - ervaringsdeskundigen
  - klankbord: Eva Hambach  
(directeur Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw)
  - moderator: Jozefien Godemont  
(stafmedewerker Trefpunt Zelfhulp vzw)

# Forum: structuur

1. Knelpunten
2. Context
3. Oplossingen
4. Ondersteuningsbehoeften

# 1. Knelpunten

1.1 Broodnodig maar moeilijk vindbaar

1.2 Knelpunttaken in zelfhulpgroepen

1.3 Verwachtingen tav vrijwilligers

# 1.1 Broodnodig maar moeilijk vindbaar

## **VERGRIJZING VERZILVERD?** (S-GKB, 2006)

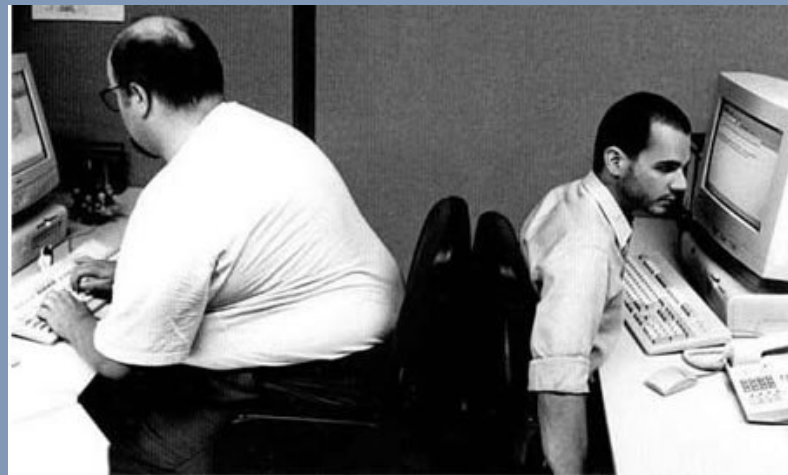
- toename van het vrijwillige engagement in Vlaamse bevolking van 13% (1992) tot 17% (2002)

## **MORFOLOGIE 2004** (N=278) (TZ vzw)

- 67% van de Vlaamse zhg had nood aan extra vrijwilligers
- bij 80% van de zhg verliep de zoektocht naar nieuwe vrijwilligers eerder moeilijk tot zeer moeilijk

## 1.2 Knelpunttaken in zelfhulpgroepen

Voor welke taken vindt je zhg geen of moeizaam vrijwilligers?



## *1.2 Knelpunttaken in zelfhulpgroepen*

*(Brochure Similes)*

- Praktisch aangelegd
  - zaal klaarzetten
  - zorgen voor koffie en koekjes
  - wandeling uitstippelen
  - feest organiseren
  - boekenverkoop

- Communicatief
  - mensen verwelkomen
  - getuigenissen afleggen
  - een avond inleiden
  - zhg voorstellen
  - telefonisch onthaal doen

## *1.2 Knelpunttaken in zelfhulpgroepen*

*(Brochure Similes)*

- **Nauwgezet**
  - boekhouding
  - financiën bijhouden
  - subsidies/sponsoring
  - begroting
- **Organisatorisch**
  - bijeenkomsten organiseren
  - bijeenkomsten inhoudelijk voorbereiden
  - sprekers uitnodigen
  - zalen reserveren

# *1.2 Knelpunttaken in zelfhulpgroepen*

*(Brochure Similes)*

## ■ Computervaardig

- lay-out
- website
- administratief werk

## ■ Vlotte pen

- vrijwilligerskrant
- pers
- verslagen maken

## ■ Bestuur

- medewerker werkgroep
- lid raad van bestuur
- lid algemene vergadering
- deelnemer  
vrijwilligersforum

## 1.3 Verwachtingen tav vrijwilligers

- Aan welke voorwaarden moet een vrijwilliger die zich in je zhg wil engageren voldoen?
- Over welke vaardigheden moet deze vrijwilliger beschikken?

## *1.3 Verwachtingen tav vrijwilligers*

- Voorwaarden
  - lotgenoot
  - eigen probleem in voldoende mate verwerkt hebben
  - jezelf op de achtergrond kunnen plaatsen
  - formele voorwaarden (lid zijn, vorming)
  - praktische voorwaarden (bereikbaar, mobiel, steun van de familie, ...)

## *1.3 Verwachtingen tav vrijwilligers*

- Vaardigheden
  - ervaringsdeskundigheid
  - communicatief
  - luisterbereid
  - gesprekstechnische vaardigheden
  - neutraal
  - goed geïnformeerd
  - nauwkeurig
  - samenwerkingsbereid

# 1.3 Verwachtingen tav vrijwilligers

## Witte raven?



## 2. Context

2.1 Vergrijzing

2.2 De 'draaideurvrijwilliger'

2.3 FLEXIVOL-unteering

## 2.1 Vergrijzing

### Bestuur van Vlaamse vereniging wordt grijs

Verenigingen vinden geen jonge vrijwilligers meer om de organisatie mee te besturen.

Van onze redacteur  
Guy Fransen

BRUSSEL. De vergrijzing tekent zich volgens het Steunpunt gelijkekansenbeleid van de Universiteit Antwerpen ook af in het Vlaamse verenigingsleven. Terwijl in 1992 nog ongeveer de helft van de vrijwilligers ouder was dan 40 jaar, was dat in 2002 al bijna driekwart.

De onderzoekers vinden die evolutie zorgwekkend, vooral

omdat jongeren almaar minder bereid zijn taken op te nemen in het bestuur. „Zij zijn het die het voortbestaan van organisaties op langere termijn garanderen. Jongeren lijken uitvoerende taken te verkiezen.”

Volgens de wetenschappers stromen noch jongeren, noch jonge senioren gemakkelijk door naar het niveau van de bestuursvrijwilliger. „Ze herkennen zich minder in eisen als engagement van lange duur, een grote inzet en een sterke binding met de organisatie.”

Een zeer hiërarchische structuur, een oubollig imago, schrik voor veranderingen en zelfs gebrek aan respect voor

vrijwilligers die zich iets minder intensief willen engageren, remmen de komst van nieuwelingen af.

Willen de organisaties toch nieuwe vrijwilligers voor de bestuurszetels werven, dan zullen ze volgens het steunpunt zelf heel wat veranderingen moeten invoeren.

De onderzoekers pleiten voor meerdere niveaus van betrokkenheid — zodat de mensen kunnen kiezen in welke mate ze zich willen engageren —, een meer flexibele in- en uitstroom van vrijwilligers, pluraliteit in plaats van grote ideologische verhalen, opheffen van vooroordelen tussen vrijwilligers van verschillende

generaties en andere levensstijlen en jong senioren persoonlijk vragen voor een specifieke taak met beperkte duur, rond de periode dat ze met pensioen gaan.

Annemie Verhoeven, voorzitter van het ACW in Antwerpen, zegt de problemen van de organisatie perfect in de studie te herkennen. „Je kan vandaag niet meer vragen om tegelijk verantwoordelijke te zijn binnen het ACW, de KWB en het ACV. Dat is te belastend. Vrijwilligers moeten ook meer rekening houden met de nieuwe rolverdeling. Het is inderdaad een cliché, maar vroeger kon de man zich permitteren om dagen na elkaar van huis te zijn

voor vergaderingen van zijn vereniging. Dat is nu niet meer het geval. Mensen willen ook meer evenwicht in hun engagement in verschillende organisaties. Ze zetten niet meer alles op hetzelfde.”

Verhoeven zegt daarom een nieuwe manier van werken te hebben uitgebouwd. „We zoeken dan bijvoorbeeld mensen die bereid zijn om mee buurtbabbels te organiseren. Dat is geen engagement van jaren. Door ze niet te forceren, haken ze ook niet af, en zie je dat na verloop van tijd toch een aantal kandidaten zich meldt voor het bestuur.”

► [www.steunpuntgelijkekansen.be](http://www.steunpuntgelijkekansen.be)

## 2.1 De 'draaideurvrijwilliger'

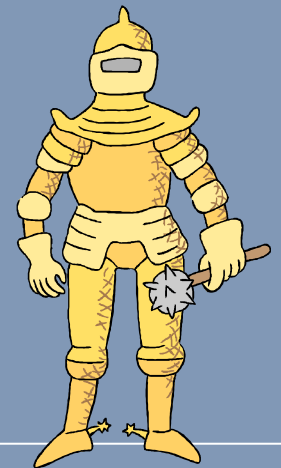
- Traditionele versus nieuwe vrijwilliger



## 2.1 De 'draaideurvrijwilliger'

### ■ Traditionele vrijwilliger

- Zit in een zeker 'harnas', overgedragen van de voorvaderen
- Kruipt niet gemakkelijk in andere kleren
- Kan tegen een stootje
- Is erg trouw aan de zijnen
- Staat paraat voor de zijnen
- Verdedigt de werking met hand en tand
- Voert taken uit zoals gevraagd
- Zal geen 'verraad' plegen, blijft de werking trouw
- Houdt commentaren en kritieken voor zich



## 2.1 De 'draaideurvrijwilliger'



### ■ Nieuwe vrijwilliger

- Is niet 'beschermd' door een harnas, kan zich vrij bewegen
- Kiest zijn/haar outfit zelf
- Is fragieler
- Is vooral trouw aan zichzelf
- Staat paraat
- Zet zich in als hij/zij er achter kan staan
- Durft vragen stellen bij taken, durft kritisch te zijn
- Experimenteert en durft het geluk elders te zoeken
- Wil zeg hebben in activiteit, werking, vorm en inhoud van V-werk

## 2.3 FLEXIVOL-unteering

(Het verlanglijstje van de 'draaideurvrijwilliger')

- **Flexibility** (flexibel werk en –tijden)
- **Legitimacy** (legitimiteit)
- **Ease of access** (gemakkelijk toegankelijk)
- **Xperience** (ervaring)
- **Incentives** (stimulansen en beloningen)
- **Variety** (variatie)
- **Organisation** (efficiënte maar informele organisatie)
- **Laughs** (lachen)

## 2. Context

- Vergrijst de bestuurskern in je zhg?
- Bieden er zich 'draaideurvrijwilligers' in je zhg aan?
- Is je zhg afgestemd op FLEXIVOL-unteers?

# 3. Oplossingen



Welke oplossingen hanteert je zhg om knelpunttaken in te vullen?

# 3. Oplossingen



- er de brui aan geven
- dezelfde taken met minder vrijwilligers
- prioriteiten stellen
- niet te kieskeurig zijn op vlak van vrijwilligers
- op maat gesneden vrijwilligersengagements
- niet-lotgenoten inschakelen
- professionelen inschakelen

## 4. Ondersteuningsbehoeften

Wat heeft je organisatie nodig om goed met vrijwilligers te kunnen werken op vlak van werving, selectie, begeleiding, vorming en randvoorwaarden?



# 4. Ondersteuningsbehoeften

- Begeleiding en advies
- Vorming
- Bekendmaking
- Geld
- ...



# Tot slot

Vrijwilligersbeleid op maat van zhg

=

belangrijke voorwaarde voor de  
dagelijkse werking en continuïteit