

# INSPIRATIEGIDS

Duurzaam vrijwilligerswerk door personen met een maatschappelijke kwetsbaarheid

# COLOFON

## **Auteur**

Nieke Van Thuyne

## **Samenwerking met**

Arteveldehogeschool

Eau De Gand

Give a day

## **Met steun van**

Koning Boudewijnstichting

# VOORWOORD

Vrijwilligerswerk wordt in veel organisaties erkend als een essentiële kracht om de werking te versterken. De ware waarde ligt echter niet alleen in traditionele wervingsstrategieën, maar vooral in het benutten van de diversiteit en unieke kwaliteiten van de mensen die zich vrijwillig inzetten. Personen met een maatschappelijke kwetsbaarheid brengen vaak een frisse kijk, unieke vaardigheden en een diep gewortelde motivatie mee om een positieve bijdrage te leveren aan hun omgeving.

Deze gids is ontwikkeld om professionals te ondersteunen bij het werven, begeleiden en ondersteunen van deze vrijwilligers. Het biedt concrete handvaten over hoe je een vrijwilliger kan inzetten op basis van zijn of haar kracht en talenten, in plaats van enkel taakgericht te kijken binnen de voorziening.

Een jaar lang heb ik mij verdiept in hoe we personen met een maatschappelijke kwetsbaarheid duurzaam kunnen inzetten binnen een organisatie. Deze periode van intensieve reflectie, leren en samenwerken met experts heeft me waardevolle inzichten gegeven. Het heeft laten zien hoe krachtig inclusie is als het op de juiste manier wordt toegepast. Met deze gids hoop ik organisaties te inspireren om samen te bouwen aan een meer inclusieve en betrokken samenleving.

Deze inspiratiegids kon nooit ontwikkeld worden zonder hulp, daarom een oprechte dankjewel aan alle betrokkenen:

- De gemotiveerde vrijwilligers die mee op de kar zijn gesprongen,
- Koning Boudewijnstichting voor de financiering en het vertrouwen,
- Jolien Allart, onderzoeker op Arteveldehogeschool voor de ondersteuning,
- Mia Van Heddegem, dagelijks verantwoordelijke WZC Eau de Gand,
- Margot Landsheere, arbeidscoach PC Gent,
- Goedele Lengeler, vrijwilligerscoach Voluit vzw
- Bart Wolput, algemeen directeur Give a Day,
- Marie Desimpelaere en haar collega's van Vrijwilligerspunt Gent,
- Ruben Pieters, ergotherapeut WZC Avondvrede

... en alle andere dicht betrokken partijen. Zonder jullie kon dit niet worden verwezenlijkt.

# GETUIGENIS

MARGOT LANDSHEERE

Ik ben Landsheere Margot, ergotherapeut en sinds 1,5 jaar als arbeidscoach aan de slag in het psychiatrisch ziekenhuis Gent-Sleidinge, campus Gent op de afdeling De Bron voor mensen met een angst en/of stemmingsproblematiek.

Ik leerde Nieke kennen via een vorming georganiseerd door Arteveldehogeschool om zich in te zetten voor ouder wordende vrijwilligers. Ik werd daar door Jolien Allart voorgesteld aan haar.

Zo kwam ik te weten dat zij een project lopende had via de Koning Boudewijnstichting om zich in te zetten voor mensen met een kwetsbaarheid. Op die manier startte onze samenwerking.

En wat voor een mooi initiatief had Nieke in gang kunnen zetten. Zo zijn er een tweetal zorgvragers, die opgenomen zijn op de Bron, kunnen komen tot het uitzoeken en waarmaken van een waardevolle en duurzaam vrijwilligerswerk. **De voldoening en waardering die de zorgvragers al konden ontvangen van de organisatie, zowel van de werknemers als de mensen die in het woonzorgcentrum verblijven, geeft hen onnoemelijk veel voldoening en kracht om het vrijwilligerswerk uit te voeren en vol te houden.** Mensen met een bepaalde kwetsbaarheid zijn zeker in staat om in de maatschappij een rol te spelen. Het allerbelangrijkste is dat dit op maat van de zorgvrager gebeurt. **Samen zoeken, samen vormgeven, dat biedt vertrouwen en dat is wat zij nu net nodig hebben.** De kleine stapjes zien en ook benoemen zijn zo waardevol in het proces van deze mensen. Dat is ook de manier hoe Nieke het aanpakte. En dit werd zowel van de zorgvragers als van mij als arbeidscoach enorm geapprecieerd. Zij werden gezien, gehoord, erkend en er werd rekening gehouden met hun wensen. Dit is nu net de manier hoe zij het nodig hebben, hoe zij het liefst benaderd worden. Het was en is nog steeds zo fijn om als hulpverlener mee samen te kunnen helpen zoeken naar een plek buiten de muren van het ziekenhuis en voor onze zorgvragers terug een doel te kunnen bieden. Zo'n initiatieven zoals dat van Nieke zouden grootser mogen aangepakt worden en vastgehouden worden, want jawel, het geeft mensen terug zin in het leven.

# INHOUD

<b>1. Inleiding</b>	<b>6</b>
<b>2. Vrijwilligerswerk &amp; maatschappelijke kwetsbaarheid</b>	<b>9</b>
a. Wat is vrijwilligerswerk	
b. Wat is een maatschappelijke kwetsbaarheid	
c. Voordelen voor persoon met maatschappelijke kwetsbaarheid	
d. Voordelen voor de voorziening	
e. Voordelen voor de maatschappij	
f. Barrières en vooroordelen	
<b>3. Inclusief vrijwilligersbeleid</b>	<b>22</b>
a. Vrijwilligersbeleid onder de loep	
b. Balans tussen draagkracht en draaglast	
<b>4. Aanpak</b>	<b>28</b>
<b>a. Rekruteren van vrijwilligers</b>	<b>29</b>
i. Hoe kan je een inclusieve vacature opstellen	
ii. CHATGPT	
iii. Hoe je inclusieve vacature verspreiden	
iv. Give a day	
<b>b. Het belang van deeltaken</b>	<b>33</b>
<b>c. Voorbereiding op het vrijwilligerswerk</b>	<b>34</b>
i. Wat te doen bij een kennismakingsgesprek	
ii. Nieuwe tool voor kennismakingsgesprek	
<b>d. Opstart van het vrijwilligerswerk</b>	<b>37</b>
i. Wat bij een goede match	
ii. Behouden van een duurzame samenwerking	
<b>e. Wat als het misloopt?</b>	<b>41</b>
i. Oorzaken	
ii. Sociale stigma's en schaamte	
iii. Omgaan met ziekteverzuim	
iv. Denk vooruit	
<b>f. Zinnige dagbesteding vs vrijwilligerswerk</b>	<b>48</b>
<b>g. Stopzetten van de samenwerking</b>	<b>50</b>
<b>5. Tot slot</b>	<b>51</b>

# **1. INLEIDING**

Vrijwilligerswerk is een krachtige manier om zowel de betrokkenen als de organisatie te ondersteunen, vooral wanneer het gaat om mensen uit maatschappelijk kwetsbare groepen. Deze groepen, zoals mensen met een beperking, migranten, ouderen of mensen met een lage sociaaleconomische status, ... brengen vaak **unieke perspectieven en ervaringen** mee. Het bieden van duurzame vrijwilligersplekken voor deze personen heeft niet alleen positieve gevolgen voor hun eigen ontwikkeling, maar versterkt ook de organisatie als geheel.

Duurzaam vrijwilligerswerk richt zich niet enkel op tijdelijke hulp, maar op het **opbouwen van langdurige relaties waarbij vrijwilligers zich erkend en ondersteund voelen**. Daarenboven vereist deze aanpak strategische planning, waarin de specifieke behoeften van de vrijwilligers centraal staan. Door hen structureel in te zetten, krijgen ze de mogelijkheid om **nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, hun zelfvertrouwen te vergroten en meer betrokken te raken bij hun gemeenschap** (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991; Haski-Leventhal et al., 2017). Dit versterkt hun maatschappelijke positie en draagt bij aan hun persoonlijke groei.



Voor de organisatie zelf, biedt het betrekken van maatschappelijk kwetsbare groepen, tal van voordelen. **Diversiteit in de vrijwilligersbasis verrijkt de werkcultuur, bevordert innovatie en biedt nieuwe perspectieven**. Dit leidt tot verbeterde besluitvorming en creëert een inclusieve omgeving waar iedereen zich gehoord voelt. Daarnaast kan het inzetten van vrijwilligers uit deze groepen bijdragen aan het opbouwen van waardevolle netwerken, wat de samenwerking met andere instellingen gemakkelijker maakt (Putnam, 2000). Bovendien kan het de organisatie helpen om haar **maatschappelijke verantwoordelijkheid** te tonen, wat een positief effect heeft op het imago en de geloofwaardigheid in de gemeenschap (Choi & Heller, 2010).

De sleutel tot succes ligt in het bieden van ondersteuning die vrijwilligers in staat stelt zich te ontwikkelen. **Flexibele werkuren, gerichte trainingen en sociale ondersteuning zijn essentieel om hen een positieve ervaring te bieden.** Wanneer de organisatie zich inzet om een omgeving te creëren waarin deze vrijwilligers zich gewaardeerd voelen, is de kans groot dat ze zich voor de lange termijn aan de organisatie binden en actief bijdragen aan haar doelen (Wilson, 2000).

**Duurzaam vrijwilligerswerk is dus niet alleen een manier om de organisatie te versterken, maar ook een belangrijke stap in het bevorderen van sociale inclusie en gelijkheid.** Het vraagt om een cultuur van samenwerking, waarbij zowel de organisatie als de vrijwilligers profiteren van het wederzijds respect en de gedeelde doelen. Op deze manier kan het inzetten van maatschappelijk kwetsbare vrijwilligers een duurzame impact maken, zowel voor de vrijwilligers, organisatie als de maatschappij.



## GETUIGENIS

A., VRIJWILLIGER WZC AVONDVREDE

“Eigenlijk wil ik graag terug in de reguliere arbeidssector terecht komen, maar ik moet eerlijk zijn voor mezelf. Dat gaat niet meer lukken. Ik ben er al te lang uit. **Het is wel fijn te weten dat ik nu vrijwilligerswerk kan doen.** Ik zie het volledig zitten.”



## **2. VRIJWILLIGERSWERK**



# GETUIGENIS

ANJA VANROBAEYS

“Vrijwilligerswerk is crème fraîche op de taart.

Een organisatie moet perfect kunnen functioneren zonder vrijwilligers, maar ze zijn een **mooie aanvulling** om de werknemers te ondersteunen en hun eigen kwaliteiten verder te laten ontplooiën.”

## A. WAT IS VRIJWILLIGERSWERK?

Volgens Wilson (2000) wordt vrijwilligerswerk gedefinieerd als “een hulpvaardige actie uitgevoerd door een individu die deze activiteit waardeert, zonder dat deze gericht is op materieel gewin of uitgevoerd wordt onder dwang.”

Vrijwilligerswerk wordt gezien als een manier om onderlinge verbindingen te creëren, sociale contacten te krijgen en om bij te dragen aan het maatschappelijk leven. (Krieg et al., 2017).

Men spreekt inderdaad van vrijwilligerswerk als personen

- zich inzetten in en voor een organisatie dat **geen winst** nastreeft.
- dat **onbezoldigd** doen: vrijwilligerswerk is een niet- betaalde activiteit.
- dit **vrijwillig** doen. Niemand kan en mag gedwongen worden om vrijwilligerswerk uit te voeren. Daarom telt een stage, gemeenschapsdienst, PWA- opdracht of andere alternatieve sancties niet als vrijwilligerswerk (Vlaanderen.be. (z.d.). Vrijwilligerswerk).

Ook activiteiten die privé- of familie gerelateerd zijn, worden niet als vrijwilligerswerk gezien.

Om vrijwilligerswerk te mogen uitvoeren, ben je verbonden aan enkele voorwaarden. Je mag vrijwilligerswerk uitvoeren vanaf je 16 jaar bent of van zodra je 15 jaar bent en de eerste twee opleidingsjaren van het secundair onderwijs achter de rug hebt (Vlaanderen.be. (z.d.). Vrijwilligerswerk).

### **Toelating vanuit je werkgever (voor beroepsactieven):**

Als je een arbeidscontract hebt, is het meestal niet nodig om toestemming te vragen aan je werkgever om vrijwilligerswerk te doen (FOD Financiën, z.d.), zolang het vrijwilligerswerk:

- Niet in concurrentie staat met je werkgever.
- Geen belangenconflict veroorzaakt met je huidige job.

Voor ambtenaren kunnen er specifieke regels gelden, afhankelijk van hun statuut. Het is in sommige gevallen vereist om vrijwilligerswerk aan te melden bij de werkgever. Indien je twijfelt, bespreek dit dan zeker met je huidige werkgever.

### **Vergoeding en vrijwilligersstatuut:**

Als vrijwilliger mag je een belastingvrije onkostenvergoeding ontvangen. (Vlaanderen Vrijwilligt, z.d.)

Voor 2025 geldt de limiet op:

- Dagvergoeding: €42,31 per dag.
- Jaarlimiet: €1.692,51

Vrijwilligerswerk mag geen loonvervangende activiteit zijn, om te voorkomen dat het als "zwartwerk" wordt beschouwd. (Belgische Federale Overheid, 2005)



## B. WAT IS EEN MAATSCHAPPELIJKE KWETSBAARHEID?

"Maatschappelijke kwetsbaarheid verwijst naar de mate waarin individuen of groepen een verhoogd risico lopen op negatieve sociale, economische of gezondheidsuitkomsten als gevolg van hun beperkte toegang tot hulpbronnen, sociaal kapitaal, of hun blootstelling aan structurele ongelijkheden en discriminatie." (Cutter, S. L., Boruff, B. J., & Shirley, W. L. (2003)).

Een maatschappelijke kwetsbaarheid kan zich op verschillende manieren uiten.

Hieronder zijn er enkele voorbeelden van kwetsbaarheden:

- Armoede
- Discriminatie
- Gezondheidsproblemen
- Leeftijd
- Psychische kwetsbaarheid of problematiek
- Anderstalige personen
- Mensen met een juridisch verleden
- Personen met autisme
- ...



Een maatschappelijke kwetsbaarheid komt vaak niet alleen. Heel wat personen hebben te maken met verschillende kwetsbaarheden. Deze werken elkaar vaak in de hand.

Zo heeft bijvoorbeeld een anderstalig persoon te maken met een taalbarrière die toegang tot sociale netwerken, zorg en werk belemmert. Daardoor heeft de persoon meer kans om een sociaal isolement en economische problemen te ontwikkelen. Door de taalbarrière is het ook moeilijker om informatie te begrijpen en te krijgen, wat hen in een maatschappelijk kwetsbare positie kan plaatsen (Van der Ploeg, E., & Broersma, M. (2020).)

## C. VOORDELEN VOOR PERSONEN MET EEN MAATSCHAPPELIJKE KWETSBAARHEID

Vrijwilligerswerk biedt voor mensen met een maatschappelijke kwetsbaarheid talrijke voordelen. Het kan **zowel de fysieke als mentale gezondheid verbeteren**, doordat sociale interactie en deelname aan activiteiten stress kunnen verminderen en depressieve gevoelens kunnen verlichten (Cattan et al., 2005). Bovendien versterkt het de **zingeving en persoonlijke doelen** (Thoits, 2012), wat het **zelfvertrouwen vergroot en de veerkracht versterkt**, waardoor mensen beter met tegenslagen kunnen omgaan (Schwarzer & Knoll, 2007). **Het biedt structuur, bevordert sociaal contact, opent nieuwe kansen en helpt sociaal isolement tegen te gaan**. Daarnaast verbetert het de cognitieve functies, versterkt de persoonlijke identiteit en vergroot de autonomie door het ontwikkelen van vaardigheden. Ook verhoogt het de motivatie en werkethiek, leert men omgaan met diverse situaties en versterkt het het gevoel van verbondenheid met anderen. Al deze voordelen dragen bij aan het **welzijn en de persoonlijke groei** van de betrokkenen.



## GETUIGENIS

### VRIJWILLIGER VERBONDEN AAN HET PROJECT

Ik had altijd de wens om in de zorgsector te werken, maar mijn juridisch verleden leidde tot **herhaalde weigeringen** voor zowel vrijwilligerswerk als betaald werk. Dit veroorzaakte een **verlies van hoop**, waardoor ik een tijdlang geen werk of vrijwilligerswerk deed. Gedurende deze periode kwam ik meer in contact met **andere maatschappelijke kwetsbaarheden**. Na een intensief hulpverleningstraject besloot ik toch weer vrijwilligerswerk te proberen. Uiteindelijk zijn we samen op zoek gegaan en kunnen we nu zeggen dat ik wekelijks als vrijwilliger in een WZC langs ga en verschillende activiteiten ondersteun.

## **D. VOORDELEN VOOR DE VOORZIENING**

Het inzetten van vrijwilligers met een maatschappelijke kwetsbaarheid kan verschillende voordelen opleveren voor een voorziening en de maatschappij. Dit gaat niet alleen over praktische voordelen zoals taken die uitgevoerd worden, maar over een algemene positieve impact. Hieronder sommen we enkele voorbeelden op.

### **DIVERSITEIT EN INCLUSIE**

Het betrekken van vrijwilligers met een maatschappelijke kwetsbaarheid kan de diversiteit binnen een organisatie aanzienlijk vergroten. Organisaties die een breed scala aan perspectieven verwelkomen, verbeteren niet alleen de werkomgeving, maar kunnen ook effectiever inspelen op de behoeften van diverse doelgroepen (European Social Network, 2020). De diversiteit van de vrijwilligers biedt unieke inzichten en oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen, wat de organisatie in staat stelt om inclusievere en relevantere diensten aan te bieden. Dit draagt bij aan een cultuur van acceptatie, waarin verschillende ervaringen en achtergronden worden gewaardeerd. Dit versterkt de maatschappelijke positie van de organisatie als een eerlijke en open instelling die actief bijdraagt aan de vermindering van ongelijkheid.

### **VERSTERKING VAN HET TEAM**

Vrijwilligers met maatschappelijke kwetsbaarheid brengen vaak waardevolle vaardigheden en levenservaringen mee die het team kunnen verrijken. Ze kunnen bijvoorbeeld eigenschappen zoals doorzettingsvermogen, empathie, en creatief probleemoplossend vermogen bieden. Dit kan niet alleen de interne teamdynamiek verbeteren, maar ook de motivatie en betrokkenheid van alle medewerkers verhogen. De aanwezigheid van vrijwilligers kan de werkomgeving mensgerichter maken, wat bijdraagt aan een hogere werktevredenheid (Choi & Heller, 2010). Het versterken van de teamcultuur en de samenwerking kan daarnaast leiden tot meer effectieve besluitvorming en betere resultaten in het behalen van de doelen van de organisatie.

## BETROKKENHEID BIJ DE GEMEENSCHAP

Het bieden van kansen aan maatschappelijk kwetsbare mensen om als vrijwilliger te werken, versterkt de betrokkenheid van de organisatie bij de bredere gemeenschap. Dit verhoogt de maatschappelijke verantwoordelijkheid en toont dat de organisatie zich inzet voor het welzijn van diverse bevolkingsgroepen. Bovendien kan dit de sociale verantwoordelijkheid van de organisatie benadrukken, wat niet alleen de interne cultuur ten goede komt, maar ook het imago van de organisatie versterkt. Dit kan leiden tot een bredere erkenning van de organisatie als een verantwoorde speler in de gemeenschap (The Tides Foundation, 2016).

## VERSTERKEN VAN SOCIALE NETWERKEN

Vrijwilligers brengen niet alleen hun tijd en talenten, maar ook vaak nieuwe sociale en professionele netwerken met zich mee. Het inzetten van vrijwilligers uit diverse achtergronden kan de organisatie toegang geven tot nieuwe netwerken die anders misschien niet toegankelijk zouden zijn. Dit creëert kansen voor samenwerking met andere organisaties, bedrijven en instellingen, wat waardevolle partnerschappen kan opleveren. Vrijwilligers kunnen bijvoorbeeld toegang bieden tot middelen of netwerken die de organisatie verder kunnen helpen in haar missie (Wilson, 2000). Door deze bredere samenwerking kan de organisatie haar impact vergroten en zelfs nieuwe initiatieven opstarten.



## **INNOVATIE EN NIEUWE IDEEËN**

Vrijwilligers met diverse achtergronden brengen vaak vernieuwende ideeën en unieke benaderingen mee. Dit kan organisaties inspireren om hun diensten op innovatieve manieren vorm te geven en aan te passen aan de behoeften van hun doelgroep. Daarnaast bieden deze frisse perspectieven de kans om bestaande processen te evalueren en te optimaliseren, wat de effectiviteit en kwaliteit van de organisatie verder kan verbeteren (European Social Network, 2020).

## **KOSTENBESPARING**

Het inzetten van vrijwilligers is een efficiënte en kosteneffectieve manier om extra ondersteuning te realiseren binnen de organisatie. Hierdoor kunnen middelen worden ingezet voor andere prioriteiten, zoals het verbeteren van de kwaliteit van bestaande diensten of het uitbreiden van het aanbod. Dit maakt vrijwilligerswerk een waardevolle aanvulling op de organisatiecapaciteit en draagt bij aan duurzame groei en impact (The Tides Foundation, 2016).





## E. VOORDELEN VOOR DE MAATSCHAPPIJ

Wanneer personen met een maatschappelijke kwetsbaarheid zich inzetten als vrijwilliger, zijn er ook **significante voordelen** voor de maatschappij als geheel. Hier zijn enkele van deze voordelen:

### BEVORDEREN VAN INCLUSIE EN SOCIALE COHESIE

Vrijwilligerswerk door maatschappelijk kwetsbare personen speelt een cruciale rol in het doorbreken van stigma's en vooroordelen. Het biedt een krachtige boodschap dat iedereen, ongeacht achtergrond of persoonlijke uitdagingen, waarde kan toevoegen aan de samenleving. Deze positieve bijdrage bevordert begrip en respect tussen verschillende groepen, helpt sociale barrières af te breken en draagt bij aan een meer inclusieve maatschappij. Hierdoor ontstaat een grotere verbondenheid, wat niet alleen de betrokken vrijwilligers, maar de gehele samenleving ten goede komt. (European Social Network, 2020).

### VERSTERKING VAN DE GEMEENSCHAP

Wanneer mensen met een kwetsbaarheid deelnemen aan vrijwilligerswerk, dragen zij actief bij aan de versterking van hun gemeenschap. Door hun inzet bouwen zij bruggen tussen verschillende groepen en bevorderen zij onderlinge samenwerking en begrip. Deze participatie creëert een gevoel van verbondenheid, wat essentieel is voor het opbouwen van een inclusieve samenleving waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. Dit proces helpt gemeenschappen hechter, veerkrachtiger en socialer te worden (Wilson, 2000).



## **VERMINDERING VAN SOCIALE ONGELIJKHEID**

Vrijwilligerswerk biedt maatschappelijk kwetsbare mensen waardevolle kansen om actief deel te nemen aan het sociale leven. Dit bevordert een inclusieve samenleving en draagt bij aan een meer rechtvaardige verdeling van kansen. Het verminderen van sociale ongelijkheid is een belangrijk langetermijneffect, omdat betrokkenheid bij vrijwilligerswerk helpt om barrières te doorbreken en een gevoel van gelijkwaardigheid te creëren. Bovendien versterkt het de maatschappelijke positie van kwetsbare groepen, wat bijdraagt aan een rechtvaardiger en veerkrachtiger samenleving (Choi & Heller, 2010).

## **INSPIREREN VAN ANDEREN**

Mensen met een maatschappelijke kwetsbaarheid die vrijwilligerswerk doen, inspireren anderen om hetzelfde te doen. Hun betrokkenheid laat zien dat iedereen een rol kan spelen, ongeacht de uitdagingen die ze in hun leven tegenkomen. Dit kan andere groepen aanmoedigen om ook actief bij te dragen aan de samenleving (The Tides Foundation, 2016).

## **ECONOMISCHE IMPACT**

Vrijwilligerswerk, waaronder dat van maatschappelijk kwetsbare personen, levert een significante bijdrage aan de economie. Het voorziet in aanvullende ondersteuning binnen sectoren zoals zorg, onderwijs en gemeenschapsprojecten zonder directe financiële lasten. Hoewel het werk onbetaald is, vertegenwoordigt het een grote maatschappelijke waarde door essentiële diensten te versterken. Bovendien verlicht het de druk op overheidsdiensten en maatschappelijke instellingen, waardoor middelen efficiënter kunnen worden ingezet en bredere gemeenschapsbehoeften beter worden ondersteund. (Volunteer Canada, 2018).

## **CULTUUR VAN SOLIDARITEIT**

Het inzetten van maatschappelijk kwetsbare vrijwilligers versterkt de solidariteit binnen de samenleving. Het benadrukt gedeelde verantwoordelijkheden en laat zien hoe gezamenlijke inspanningen bijdragen aan een beter collectief welzijn (European Social Network, 2020).



## VERGROTEN VAN INCLUSIE EN RECHTVAARDIGHEID

Het betrekken van kwetsbare groepen in vrijwilligerswerk bevordert gelijke kansen, waardoor de maatschappelijke gelijkheid wordt verbeterd (Thoits, 2012).

# GETUIGENIS

M., DAGELIJKS VERANTWOORDELIJKE WZC EAU DE GAND

“Als ik zie wat M. hier op zo een korte tijd als vrijwilliger doet en welke **energie** ze meebrengt naar de bewoners, kunnen we zeggen dat we ze niet meer kunnen missen.”



## F. BARRIÈRES EN VOORoorDELEN

Voor mensen met een maatschappelijke kwetsbaarheid die willen starten met vrijwilligerswerk, kunnen verschillende barrières en vooroordelen op hun pad komen. Deze belemmeringen kunnen voortkomen uit **misverstanden, ongegronde veronderstellingen of gebrek aan ervaring** in het omgaan met diversiteit in vrijwilligersgroepen. Het herkennen en aanpakken van deze vooroordelen is essentieel om een inclusieve en ondersteunende werkomgeving te creëren.

Een veelvoorkomend vooroordeel is het **negatieve stereotype** dat personen met een maatschappelijke kwetsbaarheid **niet betrouwbaar of capabel genoeg zouden zijn** om vrijwilligerswerk goed uit te voeren. Dit komt vaak voort uit een gebrek aan vertrouwen in hun vaardigheden en stabiliteit. Daarnaast heerst er soms het idee dat deze personen een slechte werkethiek hebben en **niet de discipline of motivatie bezitten** om regelmatig vrijwilligerswerk te verrichten. Hierdoor worden zij vaak **onterecht uitgesloten** van vrijwilligerskansen.

Er zijn ook **verschillende barrières** die hen belemmeren bij het opstarten van vrijwilligerswerk, zoals:

- **Onvoldoende ondersteuning:** het kan ontbreken van de nodige begeleiding of aanpassingen om effectief vrijwilligerswerk te verrichten.
- **Toegankelijkheid:** fysieke, cognitieve of psychische uitdagingen kunnen de toegang tot vrijwilligerswerk bemoeilijken.
- **Onvoldoende flexibiliteit:** sommige organisaties bieden niet genoeg flexibiliteit in werktijden of taken om tegemoet te komen aan de unieke behoeften van kwetsbare vrijwilligers.
- **Gebrek aan ervaring:** mensen die lange tijd geen werk of vrijwilligerswerk hebben verricht, kunnen onzeker zijn over hun vermogen om aan de verwachtingen van de organisatie te voldoen.
- **Negatieve ervaringen uit het verleden:** eerdere afwijzingen of misverstanden kunnen het vertrouwen in nieuwe kansen ondermijnen.

Bovendien spelen er ook maatschappelijke vooroordelen en stereotypering:

- **Stereotypering van kwetsbaarheid:** Het idee dat mensen met een kwetsbaarheid niet betrouwbaar, stabiel of verantwoordelijk genoeg zijn om vrijwilligerswerk te doen.
- **Veronderstelling van afhankelijkheid:** Het vooroordeel dat mensen met een maatschappelijke kwetsbaarheid alleen hulp nodig hebben en geen bijdrage kunnen leveren aan anderen.
- **Overbescherming:** Organisaties kunnen denken dat mensen met een kwetsbaarheid niet in staat zijn om zelfstandig taken uit te voeren.
- **Vervreemding door stigmatisering:** Het risico dat mensen met een kwetsbaarheid gezien worden als ‘probleemgevallen’, waardoor ze buiten de groep van vrijwilligers worden gehouden, ondanks hun potentieel.

Deze vooroordelen kunnen de toegang tot vrijwilligerswerk beperken, maar door deze **misvattingen** aan te pakken, kan een inclusievere en **meer ondersteunende omgeving** worden gecreëerd. Het verminderen van deze barrières is mogelijk door het toepassen van **inclusieve wervingsstrategieën**, het bieden van de **juiste begeleiding** en het stimuleren van een **open en flexibele benadering**. Met actieve ondersteuning, **aangepaste communicatie** en open wervingsstrategieën kunnen deze obstakels effectief worden overwonnen, wat de kans vergroot op **succesvolle integratie** van kwetsbare vrijwilligers binnen de organisatie.

Om de vooroordelen en barrières rond vrijwilligerswerk voor maatschappelijk kwetsbare personen te doorbreken, is het essentieel om eerst het **vrijwilligersbeleid** van je organisatie te **evalueren**. Door hier kritisch naar te kijken, kun je de nodige aanpassingen maken om een inclusieve en ondersteunende omgeving te creëren. In het volgende gedeelte bespreken we hoe je dit **proces** kunt aanpakken.

“Doordat ik niet goed Nederlands spreek, merk ik dat de meeste **kennismakingsgesprekken** niet zo lang duren en ik ook geen reactie meer krijg achteraf. Dat vind ik zo spijtig, want ik wil **vrijwilligerswerk** doen om mijn Nederlands te oefenen.”



**GETUIGENIS**

S., VRIJWILLIGER PROJECT

# **3. INCLUSIEF VRIJWILLIGERSWERK**

Een inclusief vrijwilligersbeleid is **essentieel** om een omgeving te creëren waarin iedereen de kans krijgt om bij te dragen, ongeacht hun achtergrond of persoonlijke situatie. Het zorgt ervoor dat mensen met diverse ervaringen en perspectieven zich **welkom en gewaardeerd** voelen, zoals hierboven beschreven. Inclusiviteit bevordert sociale rechtvaardigheid, stimuleert diversiteit in **ideeën en vaardigheden** en helpt de bovenstaande stigma's en barrières te doorbreken. Dit leidt tot een krachtigere, verbonden en **duurzame samenleving**. Hoe opzetten van zo een inclusief vrijwilligersbeleid vraagt om **concrete stappen en praktische tools**. Hieronder worden er een reeks tips en strategieën aangereikt die je kunnen helpen.

## **A. NEEM JE HUIDIG VRIJWILLIGERSBELEID ONDER DE LOEP**

Is er een **duidelijke visie** omschreven?

Een sterke visie vormt de basis voor een inclusief vrijwilligersbeleid, omdat het **richting en focus** geeft aan alle inspanningen binnen de organisatie. Het biedt een **duidelijke leidraad** voor het aantrekken, ondersteunen en waarderen van diverse vrijwilligers. Met een goed doordachte visie zorg je ervoor dat inclusie niet slechts een bijzaak is, maar een **kernwaarde** die door de hele organisatie wordt gedragen. Dit creëert een gedeeld begrip, motiveert medewerkers en vrijwilligers en helpt obstakels voor deelname weg te nemen.

Om dit te realiseren is het belangrijk om eerst te bekijken:

- Wie er momenteel in de organisatie actief is als vrijwilliger?
- Waarom ze actief zijn binnen de organisatie?
- Wat hen bindt met de organisatie?
- Wat ze doen als vrijwilliger?
- Welke ondersteuning ze opnemen?
- Waar ze aan de slag gaan binnen de organisatie?
- Wanneer ze aan de slag zijn binnen de organisatie?



De visie en het beleid zijn belangrijk om uit te dragen naar iedereen, ook de vrijwilligers. Bekijk daarom visie met de nodige aandacht, en neem volgende vragen bij de hand om een meer **inclusieve visie en beleid** uit te werken :

- Wat betekent inclusief vrijwilligerswerk voor onze organisatie?
- Hoe definieert de organisatie inclusie en waarom is dit belangrijk binnen onze context?
- Wie zijn onze huidige vrijwilligers en welke groepen bereiken we nog niet?
- Welke waarden willen we uitdragen via ons vrijwilligersbeleid?
- Hoe kunnen deze waarden meer aansluiten bij inclusie en diversiteit?
- Welke obstakels ervaren potentiële vrijwilligers in onze organisatie?
- Hoe ondersteunen we vrijwilligers in hun groei en ontwikkeling?
- Hoe dragen vrijwilligers bij aan onze organisatie en wat kunnen wij hen terug aanbieden?
- Hoe kunnen we leren van ervaringen en ons beleid blijven verbeteren?
- Hoe waarderen we onze vrijwilligers? Vrijwilligers blijven veel langer als ze het gevoel hebben van gewaardeerd te worden. Met waardering zal men meer impact bewerkstelligen.





Durf hierbij ook jouw visie te herwerken. Dit doe je samen en in verschillende fasen. **Onderstaand schema** kan jou hierbij helpen

### **BETREK ANDEREN BIJ HET FORMULEREN VAN EEN VISIE**

Stel een werkgroep samen of voer individuele gesprekken met zowel huidige vrijwilligers als medewerkers. Dit helpt om een breed scala aan perspectieven en ideeën te verzamelen, wat bijdraagt aan een inclusieve en gedragen visie.



### **FORMULEER KERNWAARDEN**

Maak duidelijk wat inclusie is voor de organisatie en hoe dit kan aansluiten bij je missie.



### **MAAK DE VISIE DUIDELIJK EN INSPIREREND**

Zorg er voor dat er toegankelijke taal en praktische doelen worden gebruikt.



### **HERZIE REGELMATIG**

Zorg ervoor dat de visie regelmatig wordt geëvalueerd en aangepast om relevant te blijven en aan te sluiten bij veranderende behoeften en omstandigheden. Betrek ook hierbij verschillende partijen.



## LET WEL OP!

Voordat je als organisatie een inclusief vrijwilligerswerkbeleid kunt implementeren, is het essentieel om te analyseren of het **haalbaar** is binnen je eigen voorziening. Het is belangrijk om na te gaan of de **infrastructuur geschikt** is voor het ondersteunen van vrijwilligers met diverse achtergronden en behoeften. Daarnaast moet je beoordelen of de **visie** op inclusief vrijwilligerswerk **breed gedragen** wordt binnen de **organisatie**. Dit betekent dat alle betrokkenen, van medewerkers tot bestuur, het belang van inclusie erkennen en zich gezamenlijk inzetten om een **inclusieve cultuur** te creëren. Je kan hierbij ook altijd inzetten op **opleiding** en **meer bewustwording** binnen de voorziening. Een coördinator vrijwilligerswerk aanstellen is een grote meerwaarde om inclusief vrijwilligerswerk mogelijk te maken.

Hieronder enkele **voordelen van een coördinator vrijwilligerswerk**:

- Een coördinator zorgt voor gerichte ondersteuning en begeleiding van vrijwilligers, wat hun betrokkenheid en motivatie vergroot.
- Door het coördineren van taken en communicatie binnen de organisatie, kunnen vrijwilligers effectiever ingezet worden zonder overlap of verwarring.
- Een coördinator kan kandidaten screenen en hen koppelen aan taken die passen bij hun vaardigheden en interesses, wat zorgt voor meer voldoening en betere resultaten.
- Continuïteit en betrokkenheid
- Duurzaamheid
- ...

Indien je nog met vragen zit rond het thema vrijwilligersbeleid, kan je altijd terecht bij:

### Vrijwilligerspunt in Gent

- Adres: Woodrow Wilsonplein 1, 9000 Gent
- Telefoonnummer: 0474 84 31 74
- Website: <https://www.giveaday.be/nl-be/gent/vrijwilligerspunt-gent-over-ons>

### Een webinar over dit topic via Give a Day.

- Adres: Sint-Pietersvliet 7, 2000 Antwerpen
- Telefoonnummer: 0472 49 26 11
- Website: <https://www.giveaday.be/nl-be>



## **B. BALANS TUSSEN DRAAGKRACHT EN DRAAGLAST**

### **Het belang van draagkracht en draaglast bij het ondersteunen van vrijwilligers met een maatschappelijke kwetsbaarheid**

Als organisatie die vrijwilligers met een maatschappelijke kwetsbaarheid tewerkstelt, is het van groot belang om je **eigen draagkracht en draaglast** goed in de gaten te houden. Het inzetten van deze vrijwilligers kan **emotioneel en fysiek intensief** zijn, vooral wanneer ze te maken hebben met persoonlijke uitdagingen die buiten hun controle liggen.

Het is essentieel dat de organisatie haar **grenzen** kent en **tijdig aangeeft** wanneer die grenzen in zicht komen. Dit voorkomt dat medewerkers of coördinatoren zich overbelasten, wat uiteindelijk de kwaliteit van de ondersteuning kan verminderen en het welzijn van zowel de vrijwilligers als de medewerkers in gevaar kan brengen.

- **Wees je bewust van je energie en tijd:** als je merkt dat de organisatie en medewerkers constant overbelast raken, is het belangrijk om naar de eigen grenzen te luisteren. Het is gemakkelijk om alles te willen doen voor kwetsbare vrijwilligers, maar dit kan leiden tot uitputting.
- **Vraag om ondersteuning:** het is geen zwakte om hulp te zoeken wanneer het nodig is of dit nu binnen je eigen organisatie is of door samen te werken met andere hulpverleners. Het versterken van je netwerk kan bijdragen aan het beter verdelen van de werkdruk en het bieden van adequate zorg aan vrijwilligers. Binnen de Gentse regio kan je altijd het Vrijwilligerspunt raadplegen.
- **Reflecteer regelmatig:** neem tijd om na te denken over de impact die het werk met kwetsbare vrijwilligers op de voorziening en medewerkers heeft. Dit helpt je om preventief maatregelen te treffen als je merkt dat er grenzen overschreden worden.
- **Maak het bespreekbaar:** zorg ervoor dat je tijdig in gesprek gaat met je medewerkers of de andere vrijwilligers die samenwerken met de persoon in kwestie. Op die manier kan je eventuele problemen tijdig te horen krijgen en kan je sneller ingrijpen.

# 4. AANPAK

## A. REKRUTEREN VAN VRIJWILLIGERS



Inclusief rekruteren van vrijwilligers binnen een voorziening, zoals een woonzorgcentrum of welzijnsorganisatie, vraagt om een benadering die barrières wegneemt en de diversiteit van mensen met een maatschappelijke kwetsbaarheid omarmt. Het gaat niet alleen om het vinden van geschikte vrijwilligers, maar ook om het **creëren van een omgeving** waarin **iedereen** zich **welkom en gewaardeerd** voelt. Dit betekent het aanpassen van communicatiekanalen, het organiseren van **toegankelijke wervingscampagnes** en het betrekken van alle medewerkers om een **inclusieve cultuur** te waarborgen. Zo bouw je aan een sterker en meer **divers team** van vrijwilligers.

Voordat je begint met de rekrutering, is het belangrijk om eerst een duidelijk **overzicht** te krijgen van de vrijwilligers die **momenteel actief** zijn in de organisatie en de taken die zij uitvoeren. Dit helpt bij het identificeren van hiaten en het gericht zoeken naar nieuwe vrijwilligers. Let er echter op om met een **open blik** naar potentiële nieuwe vrijwilligers te kijken. Probeer je niet vast te pinnen op specifieke taken die je in gedachten had, maar sta open voor de **unieke kwaliteiten en mogelijkheden** die zij kunnen bieden.



## HOE KAN JE EEN INCLUSIEVE VACATURE OPSTELLEN?

- **Gebruik toegankelijke taal en beeldmateriaal:** vermijd vakjargon of complexe termen. Schrijf helder en duidelijk. Gebruik zo weinig mogelijk metaforen zodat deze vacature leesbaar is voor iedereen. Vermijd passieve werkwoorden: worden en zijn. Zorg voor een actieve schrijfstijl. Het maakt je tekst levendiger, makkelijker te lezen en zorgt ervoor dat de boodschap direct en krachtig overkomt. Het vermijdt onnodige woorden en houdt de focus op actie.
- **Focus op de vaardigheden en niet op ervaring:** benadruk wat iemand kan bijdragen (vb. “je ondersteunt kinesitherapeut bij yoga.”)
- **Wees uitnodigend:** voeg afbeeldingen toe van de dagelijkse werking van de voorziening en ervaringen van huidige vrijwilligers. Zet diversiteit in beeld en benadruk dat iedereen welkom is.
- **Zorg voor flexibiliteit:** benoem dat taken en uren kunnen aangepast worden aan de persoonlijke mogelijkheden.
- **Bied flexibele taken aan:** creëer verschillende soorten vrijwilligerswerk die aansluiten bij individuele talenten en mogelijkheden. Vertrek vanuit deze talenten en mogelijkheden om te zien wat de mogelijkheden zijn binnen de voorziening.
- **Maak duidelijk dat er begeleiding en ondersteuning aanwezig is:** geef in de vacature mee dat (nieuwe) vrijwilligers begeleid worden.
- **Bied meerdere contactopties aan:** voeg niet alleen een e-mailadres toe, maar voeg ook een telefoonnummer en een fysiek aanspreekpunt toe om zo laagdrempelig mogelijk te werken.
- **Stimuleer wederkerigheid:** benadruk wat de vrijwilligers kunnen leren en hoe zij ook een waardevolle bijdrage leveren aan de organisatie.



## OPSTELLEN VAN EEN INCLUSIEVE VACATURE DOOR MIDDEL VAN CHATGPT

### Wat is CHATGPT?

CHATGPT is een AI-taalmodel ontwikkeld door OpenAI. Het kan menselijke tekst begrijpen en genereren op basis van de input die het ontvangt. Het is ontworpen om te **helpen bij taken** zoals het beantwoorden van vragen, het geven van uitleg, het schrijven van teksten, het geven van suggesties en meer.

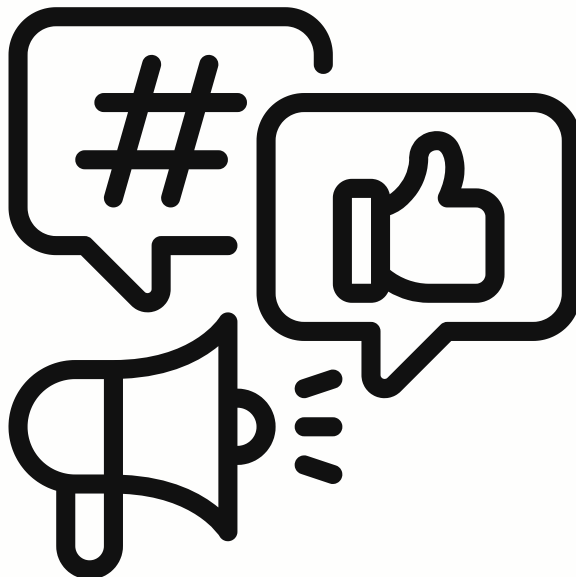
CHATGPT kan ondersteunen bij:

- **Gebruik van toegankelijke taal:** het kan ervoor zorgen dat de vacature begrijpelijk en meer toegankelijk is voor een breder publiek.
- **Onbewuste uitsluiting vermijden:** CHATGPT kan helpen om de vacature te formuleren op de manier hoe je dit wenst: vb. te formele toon.
- **Voorstellen van aanpassingen:** CHATGPT kan alternatieven aanbieden voor het aanpassen van een vacature, zodat deze ook toegankelijk is voor bijvoorbeeld personen met een maatschappelijke kwetsbaarheid. Het kan bijvoorbeeld suggesties geven over het vermelden van eventuele aanpassingen die de organisatie kan aanbieden.



## HOE JE INCLUSIEVE VACATURE VERSPREIDEN?

- **Sociale media:** deel de vacature op platforms als Facebook, LinkedIn, Instagram, ... Plaats vrijwilligersvacatures op de eigen website.
- **Samenwerkingen:** werk samen met organisaties die zich richten op maatschappelijke kwetsbaarheden of kijk eens rond in de buurt van je voorziening.
- **Lokale netwerken:** plaats vacatures op lokale bulletinboards, gemeenschapscentra of buurtgroepen.
- **Interne communicatie:** zorg dat medewerkers of huidige vrijwilligers de vacature verspreiden binnen hun netwerken.
- **Wervingswebsites:** gebruik platforms die zich richten op inclusie en diversiteit zoals Give a Day.
- ...



## GIVE A DAY

hierboven hebben we al gegevens van Give A Day geplaatst, in volgende alinea kan je lezen wat Give a day precies inhoudt.

Give a Day is de grootste matchingwebsite voor vrijwilligerswerk in België. Het is een innovatief platform dat vrijwilligers en organisaties samenbrengt en dat heel wat administratie automatiseert. Ze werken sterk samen met steden en gemeenten, die ons platform gebruiken om een eigen lokale vrijwilligersbeleid uit te rollen. Samen voor meer impact! (Give a Day. (z.d.))



## B. HET BELANG VAN DEELTAKEN

# GETUIGENIS

## A., VRIJWILLIGER PROJECT

“Ik zou heel graag **cafetariawerking** doen, maar als ik zie dat er zo veel bij komt kijken, denk ik toch dat het niks voor mij zal zijn. Ik durf da dan ook nie te vragen e want als het mij dan toch niet lukt.”

Het **opsplitsen** van vrijwilligerswerk in **deeltaken** is essentieel om het werk **behapbaar** te maken voor vrijwilligers met een maatschappelijke kwetsbaarheid. Door grote taken in **kleinere, concrete stappen** te verdelen, wordt het werk overzichtelijker en minder overweldigend. Dit vergroot de kans op **succeservaringen**, versterkt het vertrouwen en maakt het mogelijk taken af te stemmen op de specifieke behoeften en capaciteiten van de vrijwilliger. Het **creëert een ondersteunende werkomgeving** en vergroot de motivatie, zelfvertrouwen en betrokkenheid van de vrijwilliger, wat bijdraagt aan hun langdurige inzet.

### Hoe kan je het vrijwilligerswerk opsplitsen in deeltaken?

- **Identificeer de hoofdtaken:** begin met het in kaart brengen van de grotere taken die een vrijwilliger zou moeten uitvoeren.
- **Verdeel in kleinere stappen:** deel elke taak op in kleinere, beheersbare onderdelen, bijvoorbeeld door taken te categoriseren op basis van complexiteit.
- **Bepaal de benodigde vaardigheden:** koppel de deeltaken aan specifieke vaardigheden die de vrijwilliger kan uitvoeren.
- **Evalueer of de taak tijdgebonden is:** onderzoek of de taak een specifieke tijdslimiet heeft en overweeg of deze limiet aangepast kan worden.
- **Bied duidelijke instructies en ondersteuning:** Zorg voor heldere uitleg en begeleiding bij elke deeltaak.
- **Maak duidelijk dat de vrijwilliger inspraak heeft:** meld op de vacature dat de vrijwilliger mee kan bepalen welke taken hij kan opnemen en welke niet.
- **Stel duidelijke doelen:** formuleer specifieke, meetbare doelen voor elke deeltaak, zodat de vrijwilliger weet wat er van hen verwacht wordt.
- **Vermeld** duidelijk in je vacature dat elke taak kan onderverdeeld worden in **deeltaken**.

## C. HET EERSTE CONTACT

### WAT TE DOEN BIJ EEN KENNISMAKINGSGESPREK?

Als iemand reageert op een vrijwilligersvacature, is het cruciaal om **snel en zorgvuldig** te **handelen** om als organisatie een **positieve eerste indruk** achter te laten. Vervolgens plan je een kennismakingsgesprek in.

Bij een kennismakingsgesprek met een vrijwilliger met een maatschappelijke kwetsbaarheid is het belangrijk om een **warme en veilige sfeer** te creëren waarin de vrijwilliger zich comfortabel voelt.



## GETUIGENIS

S., VRIJWILLIGER PROJECT

“Kunnen we het gesprek buiten laten doorgaan? Ik ben een persoon dat meer rust vind als ik buiten kan zijn.”

Hier zijn enkele aandachtspunten:

- **Stel een rustige omgeving in:** zorg voor een plek zonder afleidingen waar open communicatie mogelijk is.
- **Luister actief:** toon oprechte interesse in hun verhaal en erken eventuele zorgen.
- **Wees geduldig:** gun de vrijwilliger tijd om zich uit te drukken en antwoorden te formuleren.
- **Gebruik een positieve benadering:** focus op de talenten en mogelijkheden van de vrijwilliger in plaats van beperkingen.
- **Pas je taal aan:** vermijd vakjargon en communiceer duidelijk en respectvol.
- **Geef duidelijkheid** over eventuele voorwaarden, zoals een verzekering of opleidingen.
- **Geef een rondleiding van je voorziening:** het gevoel van een ruimte of voorziening kan een persoon sneller overtuigen of net afhaken om eventueel op te starten als vrijwilliger. Tijdens een rondleiding kan de persoon al kort de sfeer opsnuiven van de plek.
- **Beoordeel** of er een goede match is tussen de kandidaat en de rol door niet alleen te kijken naar vaardigheden, maar ook naar enthousiasme en inzet. Deze factoren zijn cruciaal voor een succesvolle samenwerking en een positieve ervaring voor beide partijen.

## GETUIGENIS

### M., VRIJWILLIGER PROJECT

“Op die eerste plaats waar we geweest zijn, zie ik mezelf echt niet als vrijwilliger. De sfeer, het gebouw, ... Ik weet het niet maar ik voel me er niet goed bij.”



## NIEUWE TOOL VOOR EEN PERSOONSGERICHT KENNISMAKINGSGESPREK MET EEN (POTENTIËLE) NIEUWE VRIJWILLIGER

In bijlage (achteraan deze gids) kan je een nieuwe tool vinden die ontwikkeld is om kennismakingsgesprekken met eventuele toekomstige vrijwilligers te ondersteunen. Deze tool is speciaal ontworpen om personen met een maatschappelijke kwetsbaarheid op een **laagdrempelige en interactieve manier** te begeleiden bij hun eerste stappen als vrijwilliger binnen een voorziening.

### Doel van de tool

Het doel van deze tool is om gesprekken op een **toegankelijke en gestructureerde manier** te voeren, waarbij we inspelen op de behoeften en mogelijkheden van iedere persoon.

### Wat houdt de tool in?

De tool bestaat uit vragenlijst en een **set thema-kaarten**, elk met verschillende vragen.

### De thema's zijn:

Persoon: Wie ben je? Wat maakt jou uniek? (vragenlijst)

Kwaliteiten: Waar ben je goed in? (kaarten)

Uitdagingen: Wat zou je graag willen leren of verbeteren? (kaarten)

Verwachtingen: Wat hoop je te bereiken? (kaarten)

“Ik vond de kaartjes “vree wijs”. Ik kon zelf beslissen wat ik wou vertellen en waar het gesprek naartoe ging. Het is ook “wijzer” omdat ik zelf actiever bezig ben.”

**GETUIGENIS**

L., VRIJWILLIGER PROJECT

**GETUIGENIS**

S., VRIJWILLIGER PROJECT

“Het was goed met die kaartjes. Ik wist wat er ging komen en dat geeft me meer rust tijdens zo een gesprek.”



## D. OPSTART VAN HET VRIJWILLIGERSWERK

Eerst en vooral: beoordeel of er een goede match is tussen de kandidaat en de rol door niet alleen te kijken naar **vaardigheden**, maar ook naar **enthousiasme** en **inzet**. Deze factoren zijn cruciaal voor een succesvolle samenwerking en een positieve ervaring voor beide partijen.

### WAT MOET IK DOEN INDIEN ER EEN GOEDE MATCH IS GEVONDEN?

#### Laat de vrijwilliger een dag op proef meedraaien.

Een proefdag biedt voor beide partijen meerdere voordelen:

- **Wederzijdse kennismaking:** het stelt zowel de organisatie als de vrijwilliger in staat om te zien of er een goede match is. De vrijwilliger kan de organisatie en de werkomgeving beter leren kennen, terwijl de organisatie kan beoordelen of de vrijwilliger geschikt is voor de functie.
- **Inzicht in taken en verwachtingen:** de vrijwilliger krijgt een duidelijker beeld van wat de taken inhouden en wat er van hen wordt verwacht. Dit helpt hen om een weloverwogen beslissing te maken over het al dan niet aanvaarden van het vrijwilligerswerk.
- **Versterking van betrokkenheid en motivatie:** vrijwilligers kunnen een gevoel van voldoening en succes ervaren, wat hun motivatie om zich in de organisatie in te zetten kan vergroten.
- **Grotere kans op een succesvolle duurzame samenwerking:** vermindering van onzekerheden voor beide partijen en zorgt ervoor dat vrijwilligers beter voorbereid zijn, wat de kans vergroot dat de samenwerking op de lange termijn succesvol is.
- **Ondersteuning bij integratie:** biedt de mogelijkheid om in een laagdrempelige en ondersteunende setting kennis te maken met de cultuur van de organisatie en met andere teamleden.
- **Feedback en aanpassing:** er kan waardevolle feedback gegeven worden, wat zowel voor de vrijwilliger als de organisatie kan helpen om eventuele verbeteringen door te voeren voordat er een langdurige verbintenis wordt aangegaan.
- Geef op het einde van de dag een **welkomstpakket** mee.
- **Ontwikkel** een **startersgids** met informatie over de organisatie, verwachtingen en contactpersonen. Plaats er ook verhalen in van andere vrijwilligers.

**Zorg er voor dat alle administratieve zaken in orde zijn voor de vrijwilliger opstart.**

1. Indien de vrijwilliger onder 1 van onderstaande categorieën valt, is die persoon verplicht om te melden dat men opstart met vrijwilligerswerk:

- bij het ontvangen van een uitkering van de **RVA**
- wanneer je een **leefloon** ontvangt van het OCMW
- als je een **ziekte- of invaliditeitsvergoeding** krijgt van het ziekenfonds
- **ambtenaren** moeten navragen aan hun hiërarchische overste om vrijwilligerswerk te doen.

2. Verzekering vanuit de **voorziening**

Dit betekent dat de organisatie en niet de vrijwilliger zelf aansprakelijk is bij schade of ongevallen. (Vlaanderen.be. (z.d.). Vrijwilligerswerk).

# GETUIGENIS

L., VRIJWILLIGER PROJECT



“Zo een **proefdag** vind ik wel goed. Op die manier leer ik wat mensen kennen en kan ik eens **proeven** of het wel echt iets voor mij is.”

## BEHOUDEN VAN EEN DUURZAME SAMENWERKING

Het behouden van een duurzame samenwerking met vrijwilligers die een maatschappelijke kwetsbaarheid hebben, vraagt om een zorgvuldige en op maat gemaakte aanpak.

Hier zijn enkele **belangrijke strategieën**:

- **Regelmatige en open communicatie:** zorg voor regelmatig contact om te peilen naar welzijn en ervaringen. Doe dit door individuele gesprekken, groepsgesprekken of eventuele anonieme enquêtes. Door open communicatie kan je problemen vroegtijdig signaleren en tijdig bijsturen.
- **Aandacht voor begeleiding en ondersteuning:** zorg er voor dat er altijd voldoende begeleiding is door een toegewezen coördinator of mentor.
- **Flexibiliteit en aanpassingsvermogen:** vrijwilligers met een maatschappelijke kwetsbaarheid kunnen verschillende uitdagingen tegenkomen. Het is niet omdat er een bepaalde periode was dat een taak of interesse zonder moeilijkheden kon uitgevoerd worden, dat dit altijd zo is. Pas tijdig aan om die duurzame samenwerking te bevorderen.

### GETUIGENIS

M., VRIJWILLIGER PROJECT

Tevreden zijn met de **kleine gelukjes** en overwinningen, dat moet ik nog leren.”

- **Erkenning en waardering:** het erkennen van je vrijwilligers is van groot belang. Waardeer hen door middel van een compliment, bedankje of een symbolisch gebaar. Dit verhoogt de motivatie.
- **Opleidingen en persoonlijke groei:** bied tijdig mogelijkheden aan om zich verder te ontwikkelen. Dit kan door middel van een vorming of het bijstellen van vrijwilligerswerk indien ze dit zelf wensen.

### GETUIGENIS

S., VRIJWILLIGER PROJECT

“Vertrouwen gekregen en vertrouwen geven, **wederzijds vertrouwen**. Dat is toch allemaal zo belangrijk hé.”

- **Betrek hen bij de organisatiecultuur:** zorg dat de vrijwilliger zich een onderdeel voelt van de organisatie. Dit kan door hen te betrekken bij vergaderingen, aanpassen van vrijwilligersbeleid, organiseren van acties/ activiteiten, ...
- **Stel realistische verwachtingen:** houdt de verwachtingen duidelijk en haalbaar voor beide partijen. Door realistische doelen, kan de vrijwilliger succeservaringen opdoen.

“Het is belangrijk dat we niet naar die piek gaan van geven, geven, geven en zien dat je er niet over gaat en dat je niet moet voelen dat je te veel geeft, maar dat je ook krijgt en niet dat het niet is van poef, het stopt.

## GETUIGENIS

M., ARBEIDSCOACH PC GENT



- **Help mee grenzen stellen:** vele vrijwilligers met een maatschappelijke kwetsbaarheid hebben moeite met het stellen van grenzen en gaan er snel over. Vaak geven ze zich meer dan 100% en lopen ze zichzelf voorbij. Zorg ervoor dat je als organisatie meehelpt de grenzen te bewaken zodat een langdurige uitval kan vermeden worden.
- **Hou contact met (indien mogelijk) contact met de externe organisatie waar de vrijwilliger wordt ondersteund:** het is belangrijk om regelmatige feedback en informatie-uitwisseling te waarborgen tussen de vrijwilliger, de organisatie en eventuele externe partners. Dit zorgt ervoor dat er snel ingegrepen kan worden wanneer er problemen ontstaan, maar ook wanneer de samenwerking goed verloopt. Door open communicatie kunnen zowel successen gevierd als uitdagingen effectief aangepakt worden.



## **E. WAT ALS HET MISLOOPT?**

Soms kan vrijwilligerswerk mislopen tussen een organisatie en een vrijwilliger met een maatschappelijke kwetsbaarheid. Het is belangrijk om snel en adequaat in te grijpen om de situatie te verbeteren en te begrijpen wat er misging.

### **CASUS VANUIT PROJECT**

Toen ik werd gebeld door een organisatie waar een van mijn cliënten al een tijdje als vrijwilliger werkte, kreeg ik te horen dat ze het vrijwilligerswerk wilden beëindigen, omdat ze de vrijwilliger geen toegevoegde waarde meer vonden voor de voorziening. Dit telefoontje roept vanzelfsprekend verschillende gedachten en vragen op.

Na het horen van beide partijen, kon onderstaande punten geconcludeerd worden hoe het is misgelopen:



## 1. Verschillende visies op inclusief vrijwilligerswerk

De organisatie had onvoldoende kennis over hoe je inclusief vrijwilligerswerk aanpakt.

Het is cruciaal dat de organisatie begrijpt dat vrijwilligers met een maatschappelijke kwetsbaarheid specifieke ondersteuning nodig hebben en dat er gezamenlijk verantwoordelijkheid wordt genomen voor hun rol binnen de organisatie.

## 2. Gebrek aan communicatie over verwachtingen, tevredenheid en aanpassing van afspraken

Binnen de organisatie was er onvoldoende communicatie over de verwachtingen en tevredenheid van de vrijwilliger. Bijvoorbeeld, de vrijwilliger ging soms eerder naar huis vanwege privéomstandigheden, wat door de organisatie werd gezien als een gebrek aan verantwoordelijkheid. De vrijwilliger had dit gemeld, maar het aanspreekpunt was op dat moment niet van de partij.

## 3. Afronding

De voorziening wou (na aanvraag van de vrijwilliger) nog een gesprek aangaan, maar had op voorhand al gemeld dat ze niet op de beslissing zou terugkomen.

Aangezien de voorziening een vertrouwde omgeving is, kon de vrijwilliger er wel altijd nog terecht voor een maaltijd aan goedkoop tarief en sociaal contact.

## ZIEKTEVERZUIM

Vrijwilligers met een maatschappelijke kwetsbaarheid kunnen vaker te maken krijgen met **ziekteverzuim**. Dit is echter geen teken van gebrek aan motivatie of toewijding, maar eerder een gevolg van de complexe en vaak **uitdagende omstandigheden** waarin zij zich bevinden. Het is essentieel om als organisatie te **begrijpen waarom** dit ziekteverzuim voorkomt, zodat je als werkgever of coördinator **gepaste steun** kunt bieden.

### OORZAKEN VAN ZIEKTEVERZUIM BIJ MAATSCHAPPELIJK KWETSBARE VRIJWILLIGERS:

- **Gezondheidsproblemen** (fysiek en mentaal)
- **Chronische ziektes:** mensen met een kwetsbaarheid hebben vaak chronische fysieke gezondheidsproblemen door beperkte toegang tot zorg, een ongezonde leefomgeving of langdurige stress.
- **Mentale gezondheidsuitdagingen:** psychische klachten zoals depressie, angststoornissen of burn-out komen vaker voor, vaak door instabiliteit in hun sociale of economische situatie.
- **Impact van armoede:** armoede en onzekerheid hebben een directe invloed op zowel de fysieke als mentale gezondheid van vrijwilligers.
- **Onvoorspelbare levensomstandigheden**
- **Instabiele thuissituatie:** problemen zoals onveilige huisvesting, opvoeding van kinderen, of conflicten in de thuissituatie kunnen het moeilijk maken om te focussen op vrijwilligerswerk.
- **Financiële problemen:** stress door schulden of een onzekere financiële situatie kan het moeilijk maken om regelmatig aanwezig te zijn bij vrijwilligerswerk.
- **Gebrek aan vangnet:** het ontbreken van een sterk sociaal netwerk maakt het moeilijker om de uitdagingen van het dagelijks leven het hoofd te bieden.

- **Verminderde veerkracht en energie**
- **Laag zelfvertrouwen:** mensen met een kwetsbaarheid kunnen sneller het gevoel krijgen dat ze niet 'goed genoeg' zijn. Dit kan leiden tot een gebrek aan motivatie om door te gaan, vooral na een moeilijk moment.
- **Beperkte energie:** ze moeten vaak veel energie investeren in het dagelijkse overleven, waardoor er minder ruimte overblijft voor extra engagements, zoals vrijwilligerswerk.
- **Barrières rond mobiliteit en toegang**
- **Praktische obstakels:** gebrek aan vervoer, geen toegang tot kinderopvang, of een beperkt budget kunnen het voor vrijwilligers moeilijk maken om consequent aanwezig te zijn.
- **Digitale uitsluiting:** niet iedereen heeft toegang tot technologie of is digitaal vaardig, wat communicatie of planning bemoeilijkt.

### **SOCIALE STIGMA'S EN SCHAAMTE:**

- **Schaamte over de situatie:** vrijwilligers kunnen zich schamen als ze moeten afzeggen of zich onregelmatig gedragen. Dit kan leiden tot vermijdingsgedrag en meer ziekteverzuim.
- **Angst voor oordelen:** de angst om beoordeeld te worden door anderen kan druk uitoefenen en tot afwezigheid leiden.



### **HOE ORGANISATIES OM KUNNEN GAAN MET ZIEKTEVERZUIM**

Het is belangrijk om ziekteverzuim bij kwetsbare vrijwilligers niet te zien als een teken van gebrek aan inzet, maar eerder als een **gevolg van omstandigheden buiten hun controle**. Organisaties kunnen **de volgende benaderingen hanteren** om vrijwilligers te ondersteunen en ziekteverzuim te verminderen

### **Empathie en begrip tonen**

**Respecteer persoonlijke situaties:** erken dat ziekteverzuim vaak te maken heeft met factoren buiten de controle van de vrijwilliger, zoals gezondheidsproblemen of financiële onzekerheid.

**Open gesprekken:** ga het gesprek aan op een niet-veroordelende manier. Vraag hoe je hen kunt ondersteunen om betrokken te blijven, zonder dat ze zich schuldig hoeven te voelen.

### **Flexibiliteit bieden**

**Flexibele werktijden en taken:** zorg ervoor dat vrijwilligers hun uren en taken kunnen aanpassen aan hun persoonlijke situatie. Dit kan hen helpen om bijvoorbeeld medische afspraken of andere belangrijke verplichtingen in te plannen.

**Op maat gemaakte afspraken:** maak afspraken die passen bij hun draagkracht. Dit kan betekenen dat de taken lichter of minder frequent zijn, afhankelijk van hun situatie.

### **Ondersteuning aanbieden**

**Mentorschap en begeleiding:** bied extra begeleiding of een vertrouwenspersoon aan die hen kan ondersteunen en helpen bij hun uitdagingen, zowel praktisch als emotioneel.



### **Zorg voor een schuldvrije cultuur**

**Geen schuldgevoelens over afwezigheid:** maak duidelijk dat ziekteverzuim niet betekent dat de vrijwilliger minder gewaardeerd wordt. Het welzijn van de vrijwilliger is belangrijker dan hun aanwezigheid.

**Tijdige communicatie:** moedig vrijwilligers aan zich tijdig af te melden als ze niet kunnen deelnemen, zodat je beter kunt plannen en hen niet in een ongemakkelijke positie terechtkomen.

## **Creëer een inclusieve en veilige werkomgeving**

**Veilige ruimte voor kwetsbaarheid:** maak duidelijk dat het bespreekbaar is om kwetsbaarheden te delen zonder angst voor oordeel. Dit kan de vrijwilliger helpen zich minder terug te trekken bij ziekteverzuim.

**Waardeer kleine bijdragen:** laat vrijwilligers weten dat hun inzet – hoe beperkt deze ook is – altijd gewaardeerd wordt. Dit kan hen motiveren om door te gaan, ook als ze slechts af en toe kunnen bijdragen.



## **Training en bewustwording binnen de organisatie**

**Opleiding van medewerkers en andere vrijwilligers:** zorg ervoor dat de hele organisatie begrijpt waarom vrijwilligers met maatschappelijke kwetsbaarheid soms afwezig kunnen zijn en hoe ze hiermee op een ondersteunende manier om kunnen gaan.

## DENK VOORUIT

Een van de beste manieren om ziekteverzuim effectief te managen, is door **vooruit te denken** en ervoor te zorgen dat je altijd reserve hebt voor belangrijke taken. Dit betekent niet dat je twee personen voor elke taak hoeft in te plannen, maar wel dat je altijd een **backup** hebt voor situaties waarin iemand onverwachts afzegt. Door een tweede persoon beschikbaar te stellen, kun je de continuïteit van het vrijwilligerswerk waarborgen en zorg je ervoor dat het werk niet stil komt te liggen. Deze aanpak biedt niet alleen flexibiliteit, maar zorgt er ook voor dat je als organisatie altijd **voorbereid bent op onvoorziene omstandigheden**. Het geeft je vrijwilligers de **gemoedsrust** dat ze zich niet zorgen hoeven te maken over het werk als ze tijdelijk niet kunnen bijdragen. Zo blijft het werk soepel verlopen en kunnen vrijwilligers zich **gesteund** voelen, wetende dat ze niet het gevoel hebben dat ze onmisbaar zijn voor de taak.



Ziekteverzuim bij vrijwilligers met een maatschappelijke kwetsbaarheid komt vaker voor, maar met de **juiste ondersteuning** en benaderingen kan dit effectief worden verminderd. Door empathie, flexibiliteit, en begrip te tonen, kunnen organisaties een omgeving creëren waarin vrijwilligers zich **gewaardeerd en ondersteund** voelen, zelfs als ze tijdelijk niet kunnen deelnemen. Het creëren van een veilige, inclusieve cultuur binnen de organisatie is essentieel voor het bevorderen van **duurzame betrokkenheid** van kwetsbare vrijwilligers.

## F. ZINVOLLE DAGBESTEDING VS VRIJWILLIGERSWERK

Indien vrijwilligerswerk niet mogelijk is of als het te hoog gegrepen is voor iemand, kan het nog steeds waardevol zijn om zinvolle dagbesteding aan te bieden in de voorziening.

### Wat is zinvolle dagbesteding?

Volgens Bölte, S., & Hall, R. (2011). Wordt zinvolle dagbesteding omschreven als “activiteiten die een individu in staat stellen om **actief deel te nemen** aan het sociale en culturele leven, waardoor het gevoel van eigenwaarde, autonomie en welzijn wordt beïnvloed. Het richt zich niet alleen op het **invullen van tijd**, maar op het aanbieden van **betekenisvolle**, leerzame en sociale **activiteiten** die bijdragen aan de fysieke en mentale gezondheid van een persoon, vaak binnen een zorgcontext.”





## Enkele voordelen van zinvolle dagbesteding:

Volgens Hart, H.C. (2019). Bevorderen zinvolle dagelijkse activiteiten het welzijn, gezondheid, vaardigheden, eigenwaarde en integratie. Deze studie is gebaseerd op personen met een migratieachtergrond. Hieronder kan je een opsomming vinden van andere voordelen:

- **Structuur en ritme:** het biedt een dagelijks ritme en structuur, wat essentieel is voor het gevoel van controle en welzijn, en kan angst en onzekerheid verminderen
- **Sociale verbindingen:** het versterkt de sociale netwerken en biedt de mogelijkheid om relaties op te bouwen, wat bijdraagt aan sociale integratie en persoonlijke groei
- **Persoonlijke ontwikkeling:** het stimuleert de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden, wat bijdraagt aan zelfvertrouwen en persoonlijke groei, en kan ook praktisch nut hebben in andere levensdomeinen
- **Zelfstandigheid en veerkracht:** het bevordert de zelfredzaamheid en kan helpen bij het versterken van de veerkracht van individuen
- **Vorbereiding op werk of vrijwilligerswerk:** dagbesteding kan dienen als voorbereiding op werk of vrijwilligerswerk, wat de kans vergroot op participatie in de samenleving en een zinvolle bijdrage aan de maatschappij

Als we verder gaan op bovenstaande casus, kan je spreken dat de vrijwilliger nog aan zinvolle dagbesteding kan doen in de voorziening. De persoon kan nog altijd **sociale contacten** behouden en behoudt de **structuur** door op dezelfde dagen van vrijwilligerswerk de maaltijd te gaan nuttigen en in gesprek te gaan met derden.



## G. HET STOPZETTEN VAN DE SAMENWERKING

Als vrijwilligerswerk niet meer mogelijk is voor een persoon met een maatschappelijke kwetsbaarheid binnen de voorziening, is het belangrijk om het proces op een respectvolle en empathische manier af te sluiten en te evalueren.

Hier zijn enkele stappen die kunnen helpen bij dit proces:

- **Eerlijke en open communicatie:** het is cruciaal om het gesprek aan te gaan met de vrijwilliger over de situatie. Bespreek wat er goed ging en wat moeilijkheden waren en leg uit waarom het vrijwilligerswerk nu niet meer haalbaar is. Dit biedt de vrijwilliger ruimte voor vragen en het delen van gevoelens, wat belangrijk is voor hun welzijn en voor een respectvol afscheid.
- **Evaluatie van het vrijwilligerswerk:** evalueer samen met de vrijwilliger wat ze hebben bijgedragen en wat ze hebben geleerd. Dit kan helpen om de waarde van hun inzet te erkennen, zelfs als het niet meer mogelijk is om verder te gaan met het vrijwilligerswerk. Dit kan ook bijdragen aan het behouden van hun zelfvertrouwen en waardigheid.
- **Ondersteuning en doorverwijzing:** als er sprake is van een sociale of medische reden waarom vrijwilligerswerk niet meer mogelijk is, kan het nuttig zijn om door te verwijzen naar andere vormen van ondersteuning of begeleiding. Dit helpt de vrijwilliger om zich ondersteund te voelen bij hun zoektocht naar alternatieve bezigheden.
- **Respect en waardering:** zorg ervoor dat de vrijwilliger zich gewaardeerd voelt voor hun inzet, zelfs als het vrijwilligerswerk moet worden beëindigd. Dit kan door bijvoorbeeld een bedankje of een afscheidsmoment, waarin de bijdrage van de vrijwilliger wordt erkend.

Het proces van beëindigen moet altijd **in overleg** met de vrijwilliger gebeuren, waarbij het doel is om een positieve ervaring en een **respectvol afscheid** te waarborgen. Door de situatie op een zorgvuldige manier af te sluiten, blijft de relatie goed en is de vrijwilliger eerder geneigd om in de toekomst op een andere manier bij te dragen aan de gemeenschap.



# 4. TOT SLOT



Het inzetten van vrijwilligers met een maatschappelijke kwetsbaarheid in een organisatie biedt veel voordelen, zoals het bevorderen van inclusie en het benutten van verschillende talenten en perspectieven.

Toch is het belangrijk om een **zorgvuldig proces** te volgen, van het rekruteren tot het begeleiden en evalueren. Er is namelijk geen kant en klare oplossing.

Bij het afsluiten van vrijwilligerswerk is **transparante communicatie** essentieel, waarbij respect voor de vrijwilliger altijd centraal staat. Dit kan via eerlijke gesprekken, het waarderen van hun bijdrage en het bieden van alternatieve, zinvolle dagbesteding.

Door een **zorgvuldige evaluatie** kunnen we niet alleen het werk van vrijwilligers beter afstemmen op hun capaciteiten, maar ook hun **betrokkenheid** bij de organisatie behouden.

Streef samen naar een duurzame samenwerking waarbij **ieders talenten en sterke eigenschappen centraal staan.**

# LITERATUURLIJST

- Belgische Federale Overheid. (2005). Wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers. Geraadpleegd op [22 december 2024], van <https://hogeraadvrijwilligers.belgium.be/docs/wet-030705-220514.pdf>
- Bölte, S., & Hall, R. (2011). "Activiteit en participatie van personen met autisme: van een theoretisch kader tot een klinische interventie." *Journal of Intellectual Disability Research*.
- Choi, M., & Heller, K. (2010). *Effects of volunteering on the mental and physical health of older adults. Journal of Aging and Health, 22(5), 563-561.*
- Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). *The involvement of volunteers in human services: A review of the literature. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 20(4), 268-283.*
- Cattan, M., White, M., Bond, J., & Learmouth, A. (2005). "Preventing social isolation and loneliness among older people: A systematic review of health promotion interventions." *Aging & Mental Health, 9(3), 318-327.*
- Cutter, S. L., Boruff, B. J., & Shirley, W. L. (2003). Social vulnerability to environmental hazards. *Social Science Quarterly, 84(2), 242-261.* <https://doi.org/10.1111/1540-6237.8402002>
- European Social Network. (2020). *Volunteering and social inclusion.* European Social Network.
- FOD Financiën. (z.d.). Vrijwilligers en belastingvrije vergoedingen. Geraadpleegd op [23 december 2024], van <https://financien.belgium.be/nl/vzws/vrijwilligers>
- Hart, H.C. (2019). *Migratiestudies, 9(3), 1322-1342.* <https://doi.org/10.1093/migration/mnz046>
- Haski-Leventhal, D., Meijs, L., & Hustinx, L. (2017). *The meaning(s) of volunteering: Theoretical perspectives and practical implications.* Springer.
- Hernandez, D., & Seibold, S. (2020). Social Vulnerability and Resilience to Environmental Hazards. *Journal of Social Issues, 34(2), 29-45.* <https://doi.org/10.1111/josi.12345>
- Krieg, D., et al. (2017). Social connections and volunteering: Benefits for mental health and social capital. *Journal of Volunteering Research, 12(2), 102-119.*
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community.* Simon & Schuster.
- Scholten, P. (2018). Sociale kwetsbaarheid en de gevolgen voor gezondheid: Een integraal perspectief. *Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg, 5(3), 37-45.* <https://doi.org/10.1037/tshg.12345>
- Schwarzer, R., & Knoll, N. (2007). "Functional roles of social support in coping with health problems." *Social Support: A Critical Assessment, 145-159.*

# LITERATUURLIJST

- The Tides Foundation. (2016). *Volunteering as a pathway to employment*. Tides Foundation.
- Thoits, P. A. (2012). "Role-identity salience, purpose, and mental health." *Handbook of the Sociology of Mental Health*, 359–380.
- Van der Ploeg, E., & Broersma, M. (2020). *Taal en maatschappelijke kwetsbaarheid: Een analyse van integratie- en participatiebelemmeringen bij anderstaligen*. *Taal & Taalwetenschap*, 32(2), 40-58.
- Vlaanderen Vrijwilligt. (z.d.). Forfaitaire kostenvergoeding: bedragen 2025. Geraadpleegd op [22 december 2024], van <https://www.vlaanderenvrijwilligt.be/nieuws/forfaitaire-kostenvergoeding-bedragen-2025/>
- Vlaanderen.be. (z.d.). *Vrijwilligerswerk*. <https://www.vlaanderen.be/vrijwilligerswerk>
- Volunteer Canada. (2018). The value of volunteering. Volunteer Canada.
- Wilson, J. (2000). *Volunteering*. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240  
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>

# Informatie over het product: oriëntatiegesprek nieuwe vrijwilliger

Onderstaand kan je een nieuwe tool vinden die ontwikkeld is om kennismakingsgesprekken met eventuele toekomstige vrijwilligers te ondersteunen. Deze tool is speciaal ontworpen om personen met een maatschappelijke kwetsbaarheid op een laagdrempelige en interactieve manier te begeleiden bij hun eerste stappen als vrijwilliger binnen een voorziening.

## Doel van de tool

Het doel van deze tool is om gesprekken op een toegankelijke en gestructureerde manier te voeren, waarbij we inspelen op de behoeften en mogelijkheden van iedere persoon.

## Wat houdt de tool in?

De tool bestaat uit vragenlijst en een set thema-kaarten, elk met verschillende vragen.

De thema's zijn:

- Persoon: Wie ben je? Wat maakt jou uniek? (vragenlijst)
- Kwaliteiten: Waar ben je goed in? (kaarten)
- Uitdagingen: Wat zou je graag willen leren of verbeteren? (kaarten)
- Verwachtingen: Wat hoop je te bereiken? (kaarten)

### Hoe werkt het?

- Elke kaart bevat aan de ene kant een woord en aan de andere kant een ondersteunende prent.
- Bij elk thema zijn verschillende vragen opgenomen. Is een vraag te direct of niet wenselijk? Dan kan het kaartje eenvoudig aan de kant worden gelegd en wordt een ander kaartje gekozen.
- Dit biedt een flexibele en veilige manier om een gesprek te voeren, afgestemd op de deelnemer. Sommige deelnemers verkiezen zelf de kaarten, andere verkiezen dat de hulpverlener de kaarten uitkiest.

### Voor wie?

Deze tool is bedoeld voor professionals die werken met vrijwilligers met een maatschappelijke kwetsbaarheid en biedt een waardevol hulpmiddel om hun unieke talenten en verwachtingen beter in kaart te brengen.

Ik hoop dat deze tool u inspireert om het kennismakingsproces nog toegankelijker en effectiever te maken.



# Informatiebrief voor de (toekomstige) vrijwilliger

Beste,

We willen je graag uitnodigen om deel te nemen aan een kennismakingsgesprek met behulp van een nieuwe tool die we hebben ontwikkeld. Deze tool is speciaal gemaakt om jou op een makkelijke en prettige manier te helpen bij je eerste stappen als vrijwilliger.

## Wat is deze tool?

De tool bestaat uit **kaartjes** met verschillende thema's die we samen kunnen bespreken. Elk thema helpt ons om meer te leren over jou en wat jij graag zou willen doen als vrijwilliger. De thema's zijn:

- **Persoon:** Wie ben jij?
- **Kwaliteiten:** Waar ben je goed in?
- **Bagage:** Welke ervaringen neem je mee?
- **Verwachtingen:** Wat hoop je te bereiken als vrijwilliger?

## Hoe werkt het?

- De kaartjes hebben aan de ene kant een woord en aan de andere kant een tekening die je helpt om beter te begrijpen waar het over gaat.
- Bij elk thema zijn er verschillende vragen die we samen kunnen bespreken. Voel je je niet comfortabel bij een vraag? Dan leggen we dat kaartje gewoon even weg en kiezen we een ander.

## Waarom is deze tool handig?

- Het gesprek is rustig en laagdrempelig, zodat jij je op je gemak kunt voelen.
- Je kunt zelf bepalen welke vragen je wilt beantwoorden en welke niet.
- Het helpt ons om je beter te begrijpen en te kijken welke vrijwilligerswerk goed bij jou past.

## Wat gebeurt er daarna?

Na het gesprek gaan we samen kijken hoe we jouw talenten en wensen kunnen gebruiken in vrijwilligerswerk. Jij bent de belangrijkste persoon in dit gesprek en jouw ideeën en verwachtingen staan centraal.

Heb je vragen over de tool of het kennismakingsgesprek? Aarzel dan niet om contact met ons op te nemen. We helpen je graag verder!

We kijken ernaar uit om met jou in gesprek te gaan en samen te ontdekken welke mogelijkheden er voor jou zijn.

# Toestemmingsformulier voor het opnemen van het gesprek

Beste ,

Hartelijk dank dat u wilt deelnemen aan dit gesprek. Wij willen graag uw toestemming vragen om het gesprek op te nemen. De opname wordt gebruikt om het gesprek nauwkeurig te kunnen uitwerken.

## Wat u moet weten:

- **Doel van de opname:** De opname wordt alleen gebruikt om geen belangrijke informatie te verliezen.
- **Vertrouwelijkheid:** Uw antwoorden worden vertrouwelijk behandeld.
- **Opslag van de opname:** De opname wordt veilig bewaard en wordt verwijderd na opstart van vrijwilligerswerk of indien u verkiest om geen vrijwilligerswerk te doen binnen deze organisatie.
- **Vrijwilligheid:** U kunt op elk moment stoppen met het interview of vragen om de opname te pauzeren.

Als u vragen heeft, stel ze gerust voordat u dit formulier ondertekent.

Toestemming

Ik, \_\_\_\_\_ (uw naam), geef wel/ geen toestemming om dit gesprek op te nemen voor het bovengenoemde doel.

- Ik begrijp dat mijn gegevens vertrouwelijk worden behandeld.
- Ik begrijp dat ik mijn toestemming op elk moment kan intrekken.

Handtekening deelnemer: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Handtekening interviewer: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

# Oriëntatiegesprek nieuwe vrijwilliger



= kwaliteiten



= uitdagingen



= verwachtingen

## logo van de vragenlijst



= persoon

Na het doornemen van de bovenstaande documentatie, kun je beginnen met het gesprek. Het gesprek start met de vragenlijst, die bestaat uit praktische kennismakingsvragen zoals naam, geboortedatum, adres, enzovoort. Zodra de vragenlijst is afgerond, kun je verder gaan met de kaarten.



## Vragenlijst oriëntatiegesprek

Wat jouw voor- en achternaam?

Wat is je geboortedatum?

Wat is je woonplaats?

Telefoonnummer

E-mail

Wat is je opleiding?

Wat is/ was je beroep?

Heb je bepaalde hobby's/interesses?

Doe je momenteel aan vrijwilligerswerk?

Heb je in het verleden vrijwilligerswerk gedaan?

Wat is je motivatie om op te starten met vrijwilligerswerk?

Hoe verplaats je jezelf naar een andere locatie?

# Lijst met overzicht vragen

## Vragen kaartjes kwaliteiten

1. Wat zijn jouw kwaliteiten?
2. Welke soorten vrijwilligerswerk passen het best bij jou?
3. Spreek je andere talen buiten Nederlands?
4. Welke kwaliteiten ondersteunen jou als het wat minder goed gaat?
5. Wat is jouw droomberoep en waarom?
6. Wat geeft je energie/ waar word je blij van?
7. Wil je samenwerken met anderen? Zijn er aandachtspunten als je samenwerkt?
8. Welke talenten zou je graag hier verder kunnen ontwikkelen?

## Vragen kaartjes uitdagingen

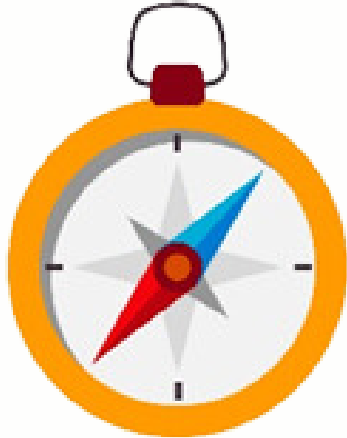
1. Waar ben je minder goed in?
2. Welke soorten vrijwilligerswerk passen het minst bij jou?
3. Ben je stressgevoelig? Indien ja, hoe merk je dat en wat kan helpen?
4. Kan je op tijd je grenzen aangeven? Indien nee, wat kan je daarbij helpen?
5. Heb jij energievreters?
6. Zijn er beperkingen in mobiliteit waar we rekening mee moeten houden?
7. Is er op medisch vlak iets waar we rekening mee moeten houden?
8. Krijg je nog ondersteuning van een andere organisatie? Zo ja, welke en mag deze gecontacteerd worden?

## Vragen kaartjes verwachtingen

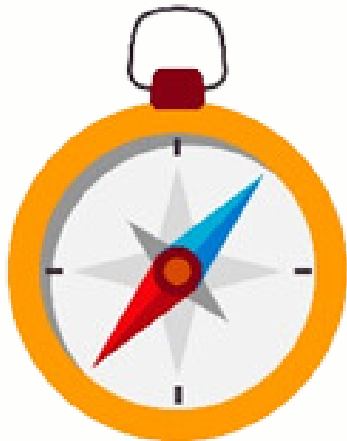
1. Wat verwacht je van vrijwilligerswerk en waarom?
2. Wat heb je nodig om vrijwilligerswerk zo optimaal mogelijk te kunnen uitvoeren?
3. Wat verwacht je van mij als contactpersoon?
4. Welke dagen/uren verkies je?
5. Wil je een flexibel takenpakket of liever een vast?
6. Wat moet de voorziening jou kunnen aanbieden zodat je tevreden bent met je vrijwilligerswerk (ondersteuning, zelfstandigheid, vertrouwenspersoon, ...)?
7. Welke waardering verkies je (vrijwilligersvergoeding, gratis maaltijd, transportvergoeding, ...)?
8. Wil jij vormingen volgen?
9. Wil je veel of weinig contact met de andere vrijwilligers?
10. Heb je nog specifieke vragen voor mij?

# Kaarten oriëntatiegesprek

kwaliteiten



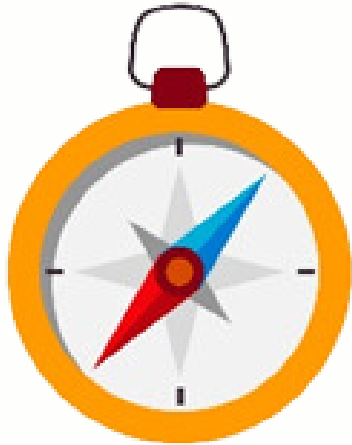
Wat zijn jouw kwaliteiten?



Welke soorten  
vrijwilligerswerk passen het  
best bij jou?



Spreek je andere talen  
buiten Nederlands?



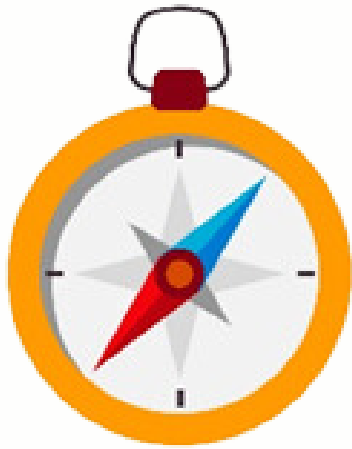
Welke kwaliteiten ondersteunen jou als het wat minder goed gaat?



Wat is jouw droomberoep en waarom?



Wat geeft je energie/ waar word je blij van?



Wil je samenwerken met anderen? Zijn er aandachtspunten als je samenwerkt?



Welke talenten zou je graag hier verder kunnen ontwikkelen?



## uitdagingen



Waar ben je minder goed in?



Welke soorten  
vrijwilligerswerk passen het  
best bij jou?



Ben je stressgevoelig?  
Indien ja, hoe merk je dat en  
wat kan helpen?



Kan je op tijd je grenzen aangeven? Indien nee, wat kan je daarbij helpen?



Heb jij energievreters?



Zijn er beperkingen in mobiliteit waar we rekening mee moeten houden?



Is er op medisch vlak iets  
waar we rekening mee  
moeten houden?



Krijg je nog ondersteuning  
van een andere organisatie?  
Zo ja, welke en mag deze  
gecontacteerd worden?

## verwachtingen



Wat verwacht je van  
vrijwilligerswerk en waarom?



Wat heb je nodig om  
vrijwilligerswerk zo optimaal  
mogelijk te kunnen  
uitvoeren?



Wat verwacht je van mij als  
contactpersoon?



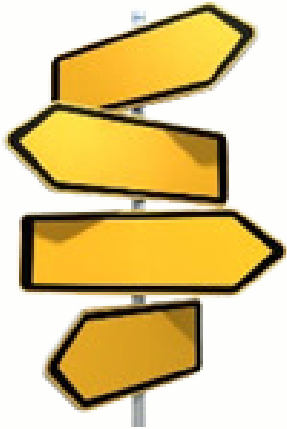
Welke dagen/uren verkies je?



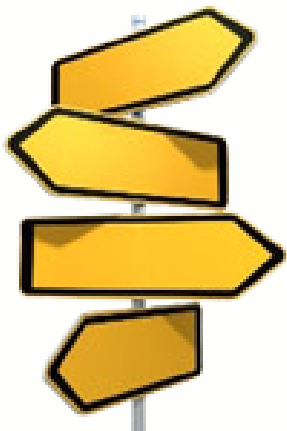
Wil je een flexibel takenpakket of liever een vast?



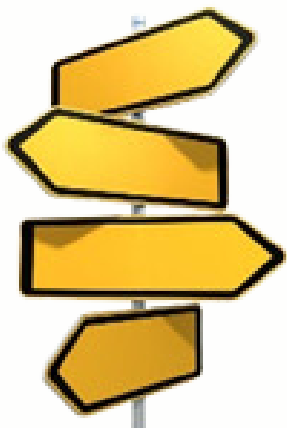
Wat moet de voorziening jou kunnen aanbieden zodat je tevreden bent met je vrijwilligerswerk (ondersteuning, zelfstandigheid, vertrouwenspersoon,...)?



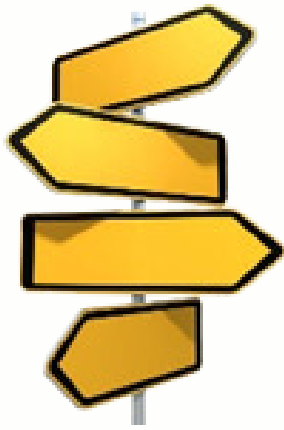
Welke waardering verkies je  
(vrijwilligersvergoeding,  
gratis maaltijd,  
transportvergoeding,...)?



Wil jij vormingen volgen?



Wil je veel of weinig contact  
met de andere vrijwilligers?



Heb je nog specifieke vragen  
voor mij?

# Kwaliteiten

Aanpassingsvermogen	Eenvoud	Leergierig	Rechtvaardigheidsgevoel
Alert	Eerlijk	Loyaal	Samenbindend
Altruïsme	Empathisch	Luisteren	Scherpzinnig
Ambitieux	Energiek	Moed	Sensitief
Analytisch	Enthousiast	Nieuwsgierig	Snel schakelen
Avontuurlijk	Geduldig	Onafhankelijk	Sociaal
Bedachtzaam	Gezagsgetrouw	Open	Spontaan
Behoudend	Gezellig	Oplossingsgericht	Stimulerend
Behulpzaam	Grondig	Opmerkzaam	Sympathiek
Beschermend	Helper	Opschieten	Teamplayer
Beschouwend	Hoogsensitief	Optimistisch	Temperamentvol
Betrokken	Humor	Ordelijk	Toegankelijk
Collegiaal	Idealistisch	Origineel	Toewijding
Competitief	Ideeën generator	Positief	Verantwoordelijkheidsgevoel
Consequent	Initiatiefrijk	Pragmatisch	Verbindend
Controleren	Inlevingsvermogen	Praktisch	Verdraagzaam
Creatief	Integer	Prestatiegericht	Vertrouwenwekkend
Diplomatiek	Kritisch	Principieel	Wilskracht
Discipline	Kwetsbaar	Proactief	Zachtaardig
Discreet		Realistisch	Zakelijk
Doelgericht			Zelfbeheersing
			Zorgzaam