

Leer van elkaar!

HANDBOEK VOOR HET LANDELIJK INITIATIEF
VRIJWILLIGERSCOLLEGES



Leer van elkaar!

HANDBOEK VOOR HET LANDELIJK INITIATIEF
VRIJWILLIGERSCOLLEGES



COLOFON

Uitgave: Kansfonds
Tekst: Ronald Hetem, Christina Mercken, Kaja van Rhijn, Janneke Hazelhoff
Redactie: Annemieke Diekman
Grafisch ontwerp: Daniëlle de Boo
Voorbeelden: diverse Vrijwilligerscolleges

Dit is de tweede uitgave van het handboek voor het landelijke initiatief Vrijwilligerscolleges. De inhoud is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de Vrijwilligerscolleges.

© Kansfonds, maart 2016

Kansfonds is een landelijk fonds dat zich sterk maakt voor mensen in kwetsbare situaties. Kansfonds helpt mensen omzien naar de kwetsbaren in onze samenleving, zodat niemand buitengesloten raakt. We steunen kansrijke initiatieven die kwetsbare mensen helpen om hun situatie te doorbreken. En die zijn opgezet door betrokken mensen die iets willen doen voor de ander. Zo zorgen we met elkaar voor een samenleving waarin plek is voor iedereen. Vrijwilligers zijn de ruggengraat van de 600 initiatieven die we per jaar steunen en daarmee van ons werk.



VOORAF

Beste initiator van een Vrijwilligerscollege,

Geweldig dat jij een Vrijwilligerscollege wil starten in je woonplaats. Dit is van grote betekenis voor het lokale vrijwilligerswerk, dat een steeds belangrijker plek inneemt binnen de gemeenschap. Er is immers een groeiende behoefte aan vrijwillige inzet in zorg, welzijn en op andere terreinen.

Met een Vrijwilligerscollege kun je vrijwilligers voor hun belangrijke werk toerusten, motiveren en enthousiasmeren. Door gebruik te maken van de kennis, ervaring en expertise van andere vrijwilligers. Zo wordt lokaal kapitaal gedeeld!

Met dit handboek helpen we je graag op weg. Hierin vind je alle stappen die je kunt doorlopen om een Vrijwilligerscollege een vliegende start te geven. Je vindt hier géén kant-en-klaar recept, want dat is er niet. De context is in elke gemeente immers anders. We bieden je een wegwijzer, waarmee je zelf aan de slag kunt gaan. Met een overzicht van ingrediënten die je nodig hebt om in jouw woonplaats een duurzaam Vrijwilligerscollege op te zetten. En met voorbeelden van materialen en praktische tips, die kunnen helpen bij het opzetten en uitvoeren van een Vrijwilligerscollege.

Wanneer je mee wil doen, vragen we je de naam Vrijwilligerscollege te gebruiken en je ervaringen en resultaten te delen met de collega Vrijwilligerscolleges in het netwerk. Zo groeit het concept Vrijwilligerscolleges tot een landelijk sterk merk.

Namens Kansfonds en partners wens ik je veel succes en plezier bij het opzetten van jouw Vrijwilligerscollege.

Henriëtte Hulsebosch, directeur Kansfonds
Maart 2016

INHOUD

Colofon	pag 2
Vooraf	pag 3
Het Vrijwilligerscollege in het kort	pag 7
Een eigen Vrijwilligerscollege opzetten	pag 9
Fase 1: Bouwen aan het fundament:	pag 11
Missie en visie, doelstelling en doelgroepen	pag 13
Extern draagvlak	pag 15
Intern draagvlak: betrekken van collega's	pag 17
Fase 2: Inrichten van het Vrijwilligerscollege:	pag 21
Een organogram	pag 23
De coördinator	pag 23
Scouts of ambassadeurs	pag 25
Werkgroep van vrijwilligers	pag 27
Plan voor ophalen vraag en aanbod	pag 29
Digitaal portaal/website/databank	pag 31
Fase 3: Aan de slag:	pag 33
Communicatie	pag 35
Trainingen en kwaliteit	pag 39
Fase 4: Evalueren en aanpassen	pag 43

HET VRIJWILLIGERSCOLLEGE IN HET KORT:

ONTSTAANSGESCHIEDENIS

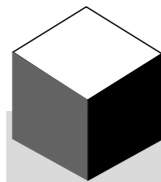
Vrijwilligers zijn al decennialang onmisbaar in onze samenleving. Door bezuinigingen en nieuwe wetgeving wordt steeds vaker een beroep gedaan op deskundige vrijwilligers. Daar is gerichte scholing en begeleiding van vrijwilligers voor nodig. Dit is echter kostbaar, terwijl er steeds minder middelen voor zijn. En de vragen en behoeftes aan scholing zijn divers. Daarom ontwikkelde Kansfonds in 2012 het concept Vrijwilligerscolleges in samenwerking met Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV), Movisie en projectbureau Xina.

Anno 2016 zijn er 25 Vrijwilligerscolleges verspreid door Nederland, opgericht door Vrijwilligerscentrales en –steunpunten. Veertien hiervan startten al eerder als pioniers; in 2015 breidde het initiatief zich uit naar elf nieuwe plaatsen. Met ondersteuning van Kansfonds, lerend van elkaar. Elk Vrijwilligerscollege is uniek, omdat de lokale context overal weer anders is. Wat ze met elkaar gemeen hebben is de kerngedachte dat iedereen een talent heeft, en dat het Vrijwilligerscollege er voor iedereen is die zich vrijwillig wil inzetten. De 25 Vrijwilligerscolleges vormen een netwerk, waar de leden ook weer van elkaar leren. Met de pioniers ontwikkelden we samen de afgelopen jaren het concept, wisselden we resultaten en ervaringen uit en verzamelden we do's en don'ts en materialen.

WAT DOET EEN VRIJWILLIGERSCOLLEGE?

Een Vrijwilligerscollege is een innovatief concept voor scholing van vrijwilligers. Het geeft een duurzaam antwoord op de toenemende vraag naar kundige en gemotiveerde vrijwilligers in welke sector dan ook: een bestuurder van een sportclub, extra handen in de zorg, burenhulp, een communicatiemedewerker in de culturele sector, dierenverzorger bij de kinderboerderij, noem maar op. Het antwoord op deze vraag komt vanuit de gemeenschap zélf, want lokale deskundigheid, ervaring en talent liggen voor het oprapen. Je moet het alleen weten te ontdekken en ontsluiten. Daar helpt het Vrijwilligerscollege mee.

In een Vrijwilligerscollege komen vraag en aanbod bij elkaar: laagdrempelig, vraaggericht, op maat, flexibel en goedkoop. Het uitgangspunt van een Vrijwilligerscollege is heel eenvoudig: ieder mens heeft talenten, waarvan anderen kunnen leren. Een Vrijwilligerscollege is een omgeving waarin vrijwilligers van elkáár leren. Waar je de kennis en vaardigheden die je nodig hebt om je vrijwilligerswerk goed (of beter), met plezier en zelfvertrouwen te kunnen doen, ophaalt bij een andere vrijwilliger die deze kennis of ervaring juist in huis heeft. En waar je tegelijkertijd een ander wat kunt leren vanuit jouw talent. Een talent waarvan je je misschien niet eens bewust was, dat je ontdekt, dat je verder kunt ontwikkelen, en kunt inzetten voor een ander. Zo ontstaat een lokale beweging waarin kennis met elkaar gedeeld wordt.



Leer van elkaar:
live, digitaal of via de telefoon
Niet alleen binnen een Vrijwilligerscollege, maar ook tussen Vrijwilligerscolleges onderling geldt: leer van elkaar. Binnen het netwerk van Vrijwilligerscolleges is er veel uitwisseling: soms live, maar ook per telefoon of email. Ook zijn er regionale groepen, die regelmatig bijeen komen.

iedereen heeft een talent!

DE OPBRENGSTEN:

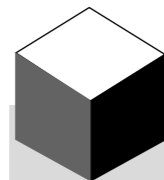
De eerste tien Vrijwilligerscolleges zijn geëvalueerd door de afdeling Effectiviteit en Vakmanschap van Movisie. Een samenvatting van de opbrengsten:

- Er worden grote aantallen vrijwilligers bereikt
- De trainingen dragen bij aan deskundigheidsbevordering van vrijwilligers
- Het aanbod van scholing is flexibeler en diverser geworden en kent een grotere frequentie. Ook wordt er actief ingegaan op behoeftes van vrijwilligers
- Er wordt steeds meer samengewerkt met andere partijen, zoals bedrijven en vrijwilligersorganisaties, die het nut zien van het Vrijwilligerscollege
- Trainingen vanuit Vrijwilligersorganisaties worden nu opengesteld voor vrijwilligers van buiten de organisatie
- Meer vrijwilligers worden aangesproken en de diversiteit in doelgroepen is groter. Verschillende Vrijwilligerscolleges hebben mensen met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt als vrijwilliger betrokken, als trainer vanuit hun ervaringsdeskundigheid
- Het Vrijwilligerscollege draagt bij aan een betere profilering van het vrijwilligerswerk
- De Vrijwilligerscolleges bieden ruimte voor aandacht en waardering van vrijwilligers. Meer kennis leidt ook tot meer zelfvertrouwen
- Het Vrijwilligerscollege is meer dan alleen leren, het biedt ruimte voor onderlinge ontmoeting en uitwisseling. Er ontstaan nieuwe verbanden
- De laagdrempeligheid lijkt de succesfactor te zijn in het bereiken, activeren en inzetten van kwetsbare groepen. Daarmee speelt het Vrijwilligerscollege in op de participatiesamenleving waar iedereen moet meedoen.
- De Vrijwilligerscolleges betrekken bij de eigen organisatie steeds meer vrijwilligers. Zo wordt het Vrijwilligerscollege ook steeds

meer gedragen door vrijwilligers, dit past helemaal in de tijdsgeest.

HOE WERKT HET?

De ingrediënten van een Vrijwilligerscollege in een notendop: lokaal draagvlak, een projectcoördinator, scouts, een stuurgroep of denktank, een werkgroep van vrijwilligers, lokale talenten en materialen. Vrijwillige scouts inventariseren wensen, vragen en talenten en koppelen deze aan elkaar. De ene keer is er een groepstraining, de andere keer een workshop en soms is er één op één begeleiding. De ene keer heb je een vraag en haal je kennis op; de andere keer zet je je eigen talent en kennis in voor een ander. Zo word je van cursist een trainer en vice versa. Heb je nog nooit les gegeven, dan kunnen andere vrijwilligers met ervaring je daarbij helpen.



Van vraag naar aanbod: computerles in Dokkum

In Dokkum wilden ouderen leren omgaan met een computer of een tablet. Jongeren wilden hen dit graag leren, maar hadden geen kaas gegeten van lesgeven aan ouderen. Een gepensioneerde leraar kon hen daar een training over geven. En zo hebben de jongeren een groep ouderen wegwijs weten te maken op de computer en de tablet.

EEN EIGEN VRIJWILLIGERSCOLLEGE OPZETTEN

Wil je zelf aan de slag? Dan is het raadzaam om voordat je start met het opzetten van een Vrijwilligerscollege een stappenplan te maken. We adviseren je achtereenvolgens een viertal fases te doorlopen. Soms lopen deze fases parallel. Een voorbeeld: je hoeft niet te wachten met het zoeken naar een goede coördinator (fase 2) totdat het fundament helemaal afgebouwd is (fase 1). Dat kan tegelijkertijd plaatsvinden. Afhankelijk van je eigen situatie bepaal je welke stappen binnen een fase toepasbaar zijn.

Voor iedere stap geven we handige tips en voorbeelden. En we voegen materialen bij die je kunt gebruiken en aanpassen aan je eigen situatie.

Fase 1 **Bouwen aan fundament** gaat over het formuleren van concrete doelen, het bouwen van het fundament voor je Vrijwilligerscollege en het betrekken van mensen en organisaties zodat het Vrijwilligerscollege van iedereen wordt, binnen en buiten de organisatie. Dé manier om het direct duurzaam op te zetten.

Vanuit deze basis kun je het Vrijwilligerscollege gaan inrichten en op zoek gaan naar de benodigde ingrediënten: een coördinator, scouts, andere vrijwilligers, een plan voor het ophalen van vragen en aanbod, een website of digitaal portaal. Hierover vind je meer in fase 2 **Inrichten van het Vrijwilligerscollege**. Vervolgens ga je aan de slag met het ophalen van vragen en talenten, geef je bekendheid aan het Vrijwilligerscollege, organiseer je de eerste trainingen en zorg je dat steeds meer mensen betrokken raken (fase 3 **Aan de slag**). Kijk na een jaar terug: hoe is het gegaan, zit ik op de goede weg, hoe staat

het met de beoogde resultaten, is het nodig de strategie aan te passen? Hier gaat fase 4 **Evalueren en aanpassen** over. Je loopt langs alle voorgaande stappen in samenspraak met alle betrokkenen en stelt bij waar nodig. En zo wordt het opzetten van het Vrijwilligerscollege een cyclisch proces, waarbij je regelmatig terugkijkt naar wat er bereikt is en wat er eventueel bijgesteld kan of moet worden.

FASE 1

Bouwen aan het fundament

In deze fase start je met het vaststellen van de visie en missie, doelstelling en doelgroep. Deze vormen de basis van waaruit je gaat werken. Parallel hieraan begin je draagvlak te creëren, zowel binnen als buiten de organisatie in het lokale vrijwilligersveld, zodat je het Vrijwilligerscollege vanaf het begin direct goed inbedt. Binnen de vrijwilligerscentrale of de welzijnsorganisatie is het van belang dat iedereen – van manager tot receptionist - de gedachte van het Vrijwilligerscollege gaat uitdragen. Extern gaat het vooral om de context waarbinnen je het Vrijwilligerscollege ontwikkelt en welke stakeholders je op welke manier betreft. Hiermee wordt het Vrijwilligerscollege geen statisch aanbod van scholing, maar kun je inspelen op de ontwikkelingen in de samenleving. Hoe beter het aanbod van het Vrijwilligerscollege op de lokale vraag naar scholing inspeelt, hoe groter het draagvlak zal zijn. De invulling verschilt daarom per gemeente. Om zo goed mogelijk op de wensen van vrijwilligers en organisaties aan te kunnen sluiten, is de betrokkenheid van zowel maatschappelijke organisaties als de overheid en het lokale bedrijfsleven belangrijk.

De stappen op een rij:

- Vaststellen van de visie, missie, doelstelling en doelgroep
- Extern draagvlak: Het Vrijwilligerscollege bespreken met belanghebbenden, een stuurgroep, denktank of klankbordgroep samenstellen, een plan van aanpak vaststellen, taken en verantwoordelijkheden bespreken
- Intern draagvlak: betrekken van collega's

TIP:

Let bij deze fase op dat de vaart erin blijft. Hoewel het belangrijk is een stevig fundament te bouwen, loop je tegelijkertijd het risico dat mensen en organisaties afhaken wanneer het tempo te laag is en ze lange tijd niets van je horen. Laat het daarom niet langer dan twee maanden duren.

VISIE EN MISSIE, DOELSTELLING EN DOELGROEP

Over visie en missie zijn al boeken vol geschreven, daarom staan we er hier niet te lang bij stil. We adviseren je concreet op papier te zetten hoe het Vrijwilligerscollege binnen de huidige participatiesamenleving past, wat jij over 5 jaar met het Vrijwilligerscollege wilt bereiken en op welke lokale vragen het Vrijwilligerscollege een antwoord geeft.

Visie en missie

De begrippen visie en missie worden nogal eens verschillend uitgelegd en door elkaar gebruikt. Vaak worden ze in een adem genoemd. Toch zijn het twee aparte begrippen met ieder een eigen betekenis.

De **visie** verwoordt de ambitie voor de toekomst en vertelt wat je wil bereiken. Het is daarbij niet van belang of het haalbaar is. In Kus de visie wakker (Van der Loo en Samhoud, 2007) wordt de visie beschreven als een vierluik bestaande uit de kernwaarden (waarvoor staan wij?), het hogere doel (waarom bestaan wij?), het gewaagde doel (waarheen gaan wij?) en de kernkwaliteiten (waar blinken wij in uit?). Deze onderdelen moeten naadloos op elkaar aansluiten. Een visie is geen opsomming van losse onderdelen, maar een samenhangend geheel van deze vier elementen. Vertaald naar het Vrijwilligerscollege betekent dit dat de visie een antwoord geeft op de volgende vragen:

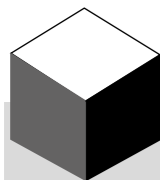
- Waar staat het Vrijwilligerscollege voor?
- Waarom is het Vrijwilligerscollege nodig?
- Wat wil je met het Vrijwilligerscollege bereiken?
- Waarom is het Vrijwilligerscollege een geschikt middel voor scholing?

De **missie** benoemt welke activiteiten je wilt inzetten om de visie te realiseren en wie daarbij nodig zijn. Voor de Vrijwilligerscolleges betekent dit een antwoord op de volgende vragen:

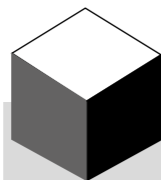
- Op welke wijze draagt het Vrijwilligerscollege bij aan scholing van vrijwilligers?
- Welke kennis en ervaring en welke partners heb je nodig?
- Voor welke doelgroep is het Vrijwilligerscollege?
- Op welke vragen geeft het Vrijwilligerscollege een antwoord?

Doelgroepen:

Uit de praktijk blijkt dat de doelgroep van het Vrijwilligerscollege breed is: het Vrijwilligerscollege is er vóór en dóór alle vrijwilligers in alle sectoren. Het biedt plek aan vrijwilligers binnen vrijwilligersorganisaties, individuele vrijwilligers (niet gebonden aan een organisatie), burgerinitiatieven, nieuwe (of potentiële) vrijwilligers, ervaringsdeskundigen en mantelzorgers. En nadrukkelijk ook aan mensen die nog niet maatschappelijk participeren maar dat wel willen, zoals mensen met een beperking of mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Want iedereen heeft tenslotte een vraag én een talent. Maak in deze fase een plan van aanpak op welke manier je deze groepen binnen jouw Vrijwilligerscollege gaat bereiken.



Betrekken van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Uit de evaluatie van Movisie van de eerste Vrijwilligerscolleges bleek dat de laagdrempeligheid een succesfactor is voor het bereiken, activeren en inzetten van kwetsbare groepen, zoals mensen met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt. Daarmee speelt het Vrijwilligerscollege in op de participatiesamenleving waar iedereen moet meedoen. Verschillende Vrijwilligerscolleges hebben kwetsbare mensen als vrijwilliger betrokken bij de organisatie van het Vrijwilligerscollege, maar ook als trainer, bijvoorbeeld vanuit hun ervaringsdeskundigheid. In Vrijwilligerscollege de Liemers worden mensen met een psychiatrische achtergrond begeleid naar vrijwilligerswerk (project "Rugzakje") en in Vrijwilligerscollege Maastricht, verbonden aan inloophuis In de rooden leeuw, worden deelnemers via trainingen en workshops geactiveerd en toegeleid naar het Vrijwilligerscollege en vrijwilligerswerk.



Vrijwilligerscollege en Vrijwilligersacademie
Beschikt jouw organisatie al over een Vrijwilligersacademie? Het Vrijwilligerscollege en de Vrijwilligersacademie kunnen prima naast elkaar functioneren en aanvullend werken. Een Vrijwilligersacademie biedt over het algemeen een bundeling van betaald trainingsaanbod van organisaties voor hun vrijwilligers, veelal in een vaststaand jaarprogramma. Het Vrijwilligerscollege daarentegen is vraaggericht, op maat en is gebaseerd op het delen van deskundigheid en ervaring van vrijwilligers zelf. Wanneer je al een Vrijwilligersacademie hebt, dan is het van belang het onderscheid goed in de gaten te houden. Presenteer beide bij voorkeur naast elkaar. Of overweeg het aanbod binnen de Vrijwilligersacademie meer door vrijwilligers te laten verzorgen en breng het onder in het Vrijwilligerscollege.

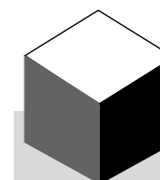
EXTERN DRAAGVLAK: EEN VRIJWILLIGERSCOLLEGE ZET JE NIET ALLEEN OP

Om zo'n breed mogelijk bereik te hebben en de kans van slagen op een duurzaam Vrijwilligerscollege te vergroten, is het van belang dat je vanaf het begin belanghebbenden bij de oprichting van het Vrijwilligerscollege betrekt.

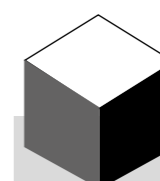
Een Vrijwilligerscollege opzetten doe je niet alleen!

Onder belanghebbenden verstaan we (potentiële) vrijwilligers, lokale vrijwilligersorganisaties, de gemeente en bedrijven. Je kunt hen betrekken door hen uit te nodigen voor een bijeenkomst waarin je een toelichting geeft over jouw Vrijwilligerscollege en hen te laten meedenken over de invulling daarvan. Vraag ook hoe de belanghebbenden betrokken willen worden bij de ontwikkeling van je Vrijwilligerscollege. Wanneer dit duidelijk is stel je gezamenlijk een definitief plan van aanpak op: Wat vindt wanneer plaats en wie heeft daar een rol in? Zorg ervoor dat dit ambitieus maar ook realistisch is. Het moet tenslotte binnen de gestelde tijd uitvoerbaar zijn.

Wanneer het plan van aanpak gezamenlijk is vastgesteld kunnen taken verdeeld worden. Dat dit gezamenlijk met lokale belanghebbenden gebeurt, is belangrijk om ze mede eigenaar te maken van het lokale Vrijwilligerscollege. Tenslotte is het opzetten van een goedlopend Vrijwilligerscollege in ieders belang om het vrijwilligerswerk in de regio een boost te geven. Maak daarom heldere afspraken zodat de wederzijdse verwachtingen duidelijk zijn. Zo creëer je een succesvol Vrijwilligerscollege, dat breed gedragen wordt.



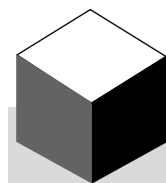
Betrekken van bedrijven:
restaurant biedt een dag training aan
Er zijn veel bedrijven die zich maatschappelijk willen inzetten, maar ze hebben de contacten niet of weten niet waar ze moeten beginnen met maatschappelijk betrokken ondernemen. Het Vrijwilligerscollege heeft daar veel aanknopingspunten voor. In Veenendaal kwam het Vrijwilligerscollege met concrete vragen, waar het bedrijfsleven goed bij kon aansluiten: het ROC stelde klaslokalen voor trainingen ter beschikking, een restaurant dat was gevraagd om een korte hospitality training, bood gelijk een hele dag training aan en kwam met nog meer ideeën. De gouden tip voor het betrekken van bedrijven: "Aarzel niet en vraag gewoon wat je wilt hebben: een trainer, ruimte, facilitering. Het is gemakkelijker dan je denkt. Wees concreet."



Op meer plaatsen merkt men dat er veel kleine ondernemers zijn die dolgraag kennis willen uitwisselen. In Hoogeveen maakt men hiertoe gebruik van een ondernemersnetwerk, dat vragen uit het maatschappelijk veld probeert op te lossen.

WERKEN MET EEN STUURGROEP OF DENKTANK

Om de betrokkenen te verbinden aan je Vrijwilligerscollege kun je ervoor kiezen een stuurgroep of een denktank op te zetten. Een dergelijke groep kan het draagvlak voor het Vrijwilligerscollege vergroten en helpen zorgen voor borging. Verschillende Vrijwilligerscolleges werken met een stuurgroep of denktank die hun Vrijwilligerscollege met raad en daad bijstaat. Hun ervaringen laten zien dat het een belangrijk onderdeel van een Vrijwilligerscollege kan zijn. Over het algemeen richt de stuurgroep zich op de grote lijnen en houden de leden zich niet bezig met de dagelijkse leiding. Een stuurgroep of denktank kan in de oprichtingsfase opgezet worden, maar kan ook later instappen en meegroeien met de visie van het Vrijwilligerscollege.



In Hoogeveen is een stuurgroep ingesteld. Vrijwilligerscollege Helmond en de Friese Meren hebben beide een denktank ingesteld. In De Friese Meren bestaat de denktank uit een vertegenwoordiger van de gemeente, een vrijwilliger, een vertegenwoordiger van een vrijwilligersorganisatie, een bedrijf en iemand van het Stipepunt (Steunpunt).

TIP:

Een stuurgroep of denktank bestaat uit vertegenwoordigers "van de sector". Streef naar een brede vertegenwoordiging vanuit sectoren waarmee het Vrijwilligerscollege te maken heeft, zoals cultuurkoepel, sport, zorg/welzijn, vrijwilligersorganisaties, serviceclubs, ROC, MBO-platform, universiteit, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties in de wijk. Probeer de meest invloedrijke organisaties mee te krijgen, dan volgt de rest vanzelf. Kies daarbij mensen met een groot netwerk, dat ze kunnen inzetten voor het Vrijwilligerscollege. Je kunt overwegen incidenteel een afvaardiging van de gemeente uit te nodigen voor de stuurgroep, wanneer de agenda zich daarvoor leent.

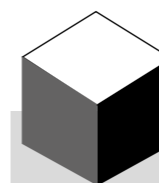
Een stuurgroep of denktank kan:

- meedenken over visie en missie
- draagvlak creëren
- bekendheid geven aan het Vrijwilligerscollege
- eigen netwerk inzetten
- inhoudelijk advies geven
- sparringpartner zijn voor de werkgroep of projectcoördinator
- signalen uit het veld opvangen en doorgeven
- belangen behartigen van vrijwilligersgroepen/het totale vrijwilligerswerk
- bijdragen aan behoefteafstemming

INTERN DRAAGVLAK: BETREKKEN VAN COLLEGA'S

De belangrijkste uitdaging voor elk Vrijwilligerscollege is de borging. Hoe zorg je ervoor dat het Vrijwilligerscollege doorgroeit van project naar regulier en doorlopend onderdeel van het werk? Het antwoord ligt onder meer in de plaats die je het Vrijwilligerscollege, vanaf het begin, in de organisatie geeft, zowel fysiek als beleidsmatig. Een fysieke plek is nodig voor de vrijwilligers die bijvoorbeeld vrijwillige talenten gaan werven en begeleiden. Een eigen werkplek motiveert en geeft je het gevoel dat je welkom bent. Schat van tevoren dus in hoeveel werkplekken beschikbaar zijn en of er trainingsruimten gebruikt kunnen worden.

Voor de borging van het Vrijwilligerscollege binnen de organisatie is het daarnaast van groot belang dat het een plaats krijgt in het werkprogramma en het beleidsplan. Neem daarover al in de ontwikkelfase een beslissing. Bespreek al bij aanvang met collega's en leidinggevende de plaats van het Vrijwilligerscollege binnen de organisatie en herhaal dit met enige regelmaat.



In Dokkum hebben *meitinkers* (meedenkers) en *mienskipswurkers* (opbouwwerkers) een training gekregen om talenten en vragen beter te kunnen achterhalen in hun dagelijks werk. Zo wordt de gedachte van het Vrijwilligerscollege ook door hen uitgedragen en breder verspreid.

TIP

Maak het Vrijwilligerscollege van iedereen

- 1.** Vertel bij iedere gelegenheid over het Vrijwilligerscollege. Zorg voor goede ambassadeurs die het verhaal met enthousiasme kunnen vertellen. Geef een voorbeeld en vraag of men zelf nog behoeften, vragen of talenten is tegengekomen. Zorg daarnaast dat je alle betrokkenen (collega's, bestuur, gemeente enz.) regelmatig op de hoogte houdt van de ontwikkelingen.
- 2.** Stel concrete vragen en vertel duidelijk wat mensen kunnen doen. Hoe concreter je bent, hoe groter de kans dat anderen zullen meewerken. Een collega die vrijwilligersorganisaties bezoekt kan ook het verhaal van het Vrijwilligerscollege vertellen. Beroepskrachten die intakekaarten gebruiken (zoals maatschappelijk werk) kunnen mogelijk het Vrijwilligerscollege in hun intake opnemen, zoals een vraag over wat de vrijwilliger nog zou willen leren of wat zijn of haar talent is.
- 3.** Mensen zijn soms terughoudend, omdat ze bang zijn dat ze nóg meer werk krijgen. Probeer daarom vooraf te bedenken wat de toegevoegde waarde van het Vrijwilligerscollege is voor de ander en laat zien hoe het Vrijwilligerscollege een oplossing kan bieden voor problemen die hij/zij tegenkomt.
- 4.** Bied materialen aan. Geef flyers mee, stel een vragenlijst op die anderen kunnen gebruiken etc. Formuleer een goede elevator pitch (zie ook pag 19).

5. Zorg voor draagvlak op alle niveaus. Denk verder dan de directeur of het bestuur. Het is net zo belangrijk dat de receptioniste enthousiast is over het Vrijwilligerscollege. Zij spreekt tenslotte dagelijks iedereen die binnenkomt.

6. Doe het eens anders, probeer iets ludieks. Stuur in plaats van een e-mail met "wist je dat", een mythe over het Vrijwilligerscollege, een uitgebreid verhaal of een foto met korte oproep: "Wie helpt mij ... leren?"

7. Zet door en blijf over het Vrijwilligerscollege vertellen. Het kost tijd voordat een nieuw initiatief door de gehele organisatie is gesijpeld en het enthousiasme zich breed heeft verspreid. Verzamel sprekende voorbeelden, vier je successen met collega's, stuur mails rond met updates en zorg dat het Vrijwilligerscollege tijdens ieder overleg aan bod komt. Zo gaat het Vrijwilligerscollege leven.

8. Integreer het Vrijwilligerscollege in zoveel mogelijk processen en procedures van je eigen organisatie en die van anderen. Zorg ervoor dat het Vrijwilligerscollege integraal deel uitmaakt van de website, neem het Vrijwilligerscollege mee in vragenlijsten en werkformulieren van anderen (zoals bijv. burenhulpdiensten, wijkconsulenten en vacaturebank).

9. Nodig collega's, leidinggevenden, gemeentelijke ambtenaren, wethouders actief uit om trainingen te volgen of te geven. Laat hen meedenken. Zo kunnen ze het Vrijwilligerscollege van dichtbij leren kennen, maak je ze mede eigenaar van het Vrijwilligerscollege en creëer je een betrokken groep ambassadeurs.

"De beste manier om de kracht van het Vrijwilligerscollege te laten zien, is door concrete aansprekende voorbeelden te gebruiken."

Jaap Boer, projectcoördinator Vrijwilligerscollege Stadskanaal.

TIP

Promoot je Vrijwilligerscollege in 2 minuten: elevatorpitch

Bij de naam Vrijwilligerscollege denken mensen snel aan schoolse lessen of hoogdravende onderwerpen. Het is een uitdaging om het concept van het Vrijwilligerscollege kort en bondig uit te leggen. Een elevator pitch opstellen kan helpen. Dit is een presentatie van een project of initiatief, die niet langer duurt dan de tijd die het kost om met de lift van de onderste naar de bovenste verdieping te gaan: 30 seconden tot 2 minuten.

Een elevatorpitch geeft antwoord op de volgende vragen:

Wat is het Vrijwilligerscollege, voor wie is het Vrijwilligerscollege, waarom is het Vrijwilligerscollege interessant, wat kan de ander betekenen voor het Vrijwilligerscollege? Als je eenmaal een goede pitch hebt gemaakt, zul je merken dat het enthousiasmeren, vinden en binden van mensen je een stuk gemakkelijker afgaat. Bovendien kan een uitgeschreven elevator pitch je collega's, ambassadeurs, scouts en vrijwilligers helpen om gemakkelijker te vertellen over het Vrijwilligerscollege.

Een goede pitch bevat niet alleen praktische feiten en informatie, maar spreekt ook de emotie aan en enthousiasmeert en betreft mensen.

Elementen van een goede pitch:

a. Een duidelijk denkbeeld of visie. Denk aan termen als 'Leer van elkaar!', 'iedereen heeft een talent waar een ander iets aan heeft', 'iedereen heeft een vraag', 'laagdrempelig en toegankelijk', 'zorgen dat vrijwilligers hun werk beter kunnen doen en met meer plezier', enz.

b. Een of meer sprekende praktijkvoorbeelden. Zorg dat je altijd een passend voorbeeld bij de hand hebt. Dat is niet alleen handig voor je pitch, maar ook voor andere

communicatiemiddelen, zoals persberichten en folders.

Goede voorbeelden zijn:

- Een blinde man in Dokkum die met een vraag naar een maatje kwam, maar ook een talent bleek te hebben en nu als vrijwilliger een wereldwinkel herinricht voor slechtzienden.
- Een vrijwilliger die door wat hij/zij via het Vrijwilligerscollege heeft geleerd beter toegerust is voor het vrijwilligerswerk (zoals: ik vind het nu zoveel gemakkelijker om te praten met ernstig zieke mensen).
- Een bedrijf dat enthousiast is omdat het op zijn talenten wordt aangesproken
- Mensen uit een specifieke doelgroep die zelf trainingen zijn gaan geven als ervaringsdeskundige: in Montferland geeft een rolstoelgebruiker een rolstoeltraining aan vrijwilligers die willen leren rolstoelrijden.
- Een wethouder uit Uden geeft een training tijdens een workshopcarroussel van het Vrijwilligerscollege in Oss.

Wat maakt het Vrijwilligerscollege interessant?

Bedenk waarom het Vrijwilligerscollege voor verschillende groepen interessant is. Wat wil je toehoorder? Leren, kennis verspreiden, de wereld verbeteren, talenten naar boven halen, de eigen vrijwilligers beter toerusten op hun vrijwilligerswvrijwilligerswerk? Benoem die mogelijkheden.

Actie

Bedenk vooraf wat je verwacht van je gesprekspartner naar aanleiding van jouw pitch. Wil je dat diegene een training geeft? Of zich als talentscout inzet? Of dat hij/zij anderen vertelt over het Vrijwilligerscollege? Vertel duidelijk wat de ander kan doen, maar vergeet ook niet de praktische 'hoe en waar' informatie te geven: ga naar onze website op

www.. Kom langs op... Neem wat folders mee en deel ze uit.

Uitbinker

En als het even kan, zorg je dat je eindigt met een uitbinker, dat je even laat zien wat jouw Vrijwilligerscollege zo bijzonder maakt. Dat hoeft niet per se een bestaand resultaat te zijn, maar kan ook een doelstelling zijn die aanspreekt en bijzonder is, zoals "wij willen van alle inwoners in onze gemeente een talentscout maken".

FASE 2

Inrichten van het Vrijwilligerscollege

Hier lees je over de praktische organisatie van het Vrijwilligerscollege. Welke structuur krijgt het Vrijwilligerscollege, welke taken zijn te onderscheiden en welke profielen horen daarbij? Welke ingrediënten heb je nodig voor je Vrijwilligerscollege?

In deze fase onderscheiden we de volgende onderdelen:

Een organogram

De coördinator

Scouts

Werkgroep van vrijwilligers

Digitaal portaal | website | databank

EEN ORGANOGRAM

Elk Vrijwilligerscollege heeft zijn eigen dynamiek en sluit aan bij de lokale wensen en verwachtingen. Er is daarom geen standaard organogram van een Vrijwilligerscollege. Wel zijn er gemeenschappelijke elementen te benoemen:

Intern:

- De coördinator
- Scouts (of: mensen die scouten)
- De vrijwillige deskundigen/trainers
- De gastheren en gastvrouwen
- Ambassadeurs
- Andere vrijwilligers die helpen bij het opzetten en uitvoeren van het Vrijwilligerscollege: de werkgroep

Extern:

- De stuurgroep of denktank
- De gemeente
- De vrijwilligersorganisaties
- Bedrijven
- Dorpen/wijken/buurten
- Wijkraden/wijkteams

TIP

Het is verstandig al in een vroeg stadium zoveel mogelijk vrijwilligers te betrekken bij het opzetten en organiseren van het Vrijwilligerscollege. Zorg voor een werkgroep van vrijwilligers, die allemaal verschillende taken op zich nemen. Hiermee maak je het Vrijwilligerscolleges minder afhankelijk van één persoon en zorg je voor borging van het Vrijwilligerscollege.

DE COÖRDINATOR

De coördinator is nauw betrokken bij de dagelijkse uitvoering van het Vrijwilligerscollege. Hij/zij is een organisator, planner en procesbegeleider die zich prettig voelt in de rol van 'spin in het web'. De coördinator is organisatorisch sterk, praktisch, flexibel en betrokken. De coördinator kan het Vrijwilligerscollege onder de aandacht brengen als versterking van het huidige vrijwilligerswerk en als middel voor het boeien en binden van vrijwilligers. Vooral in de beginfase van het Vrijwilligerscollege is een coördinator onmisbaar en is de tijdinvestering voor het opzetten groter. Gaandeweg kunnen taken overgedragen worden aan een team van vrijwilligers. De rol van de coördinator verandert daarmee in de richting van coach. Het is verstandig in een vroeg stadium te beginnen met het betrekken van vrijwilligers.

De coördinator vervult de volgende taken, veelal in samenwerking met vrijwilligers:

- werven en begeleiden van vrijwilligers;
- centrale contactpersoon voor alle samenwerkende organisaties;
- structureren en verzorgen van informatievoorziening;
- tot stand brengen en bewaken van het scholingsaanbod;
- bewaken planning, financiën en kwaliteit van het project;
- deelname aan regionaal netwerk
- coördinator van de werkgroep van vrijwilligers;
- zorgdragen voor inbedding Vrijwilligerscollege;
- creëren van intern en extern draagvlak;
- doorontwikkelen Vrijwilligerscollege

SCOUTS OF AMBASSADEURS

Om talenten te vinden en vragen te achterhalen kun je scouts inzetten of mensen om je heen vragen mee te "scouten". Een scout draagt de overtuiging uit dat ieder mens over een talent beschikt en een leervraag heeft. Scouts halen vragen op én gaan op zoek naar talenten: mensen die hun kennis, ervaring of deskundigheid willen inzetten voor andere vrijwilligers. En zo helpen scouts bij het opzetten en in stand houden van een breed aanbod van cursussen, workshops, trainingen en/of coaching voor en door vrijwilligers, vraaggericht en op maat.

In de praktijk blijkt de naam scout soms te hoogdrempelig, omdat het een aparte functie lijkt, terwijl het meer gaat om "scouten": in het dagelijks werk en leven alert zijn op het vinden van talenten en vragen, met het Vrijwilligerscollege voortdurend in het achterhoofd. Sommige Vrijwilligerscolleges kiezen ervoor om daarom te spreken van ambassadeurs.

TIP

Een team van scouts

Het is verstandig meerdere mensen mee te laten scouten. Denk daarbij bijvoorbeeld aan:

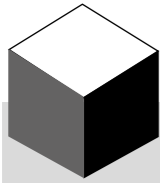
- je collega's,
- mensen met een groot netwerk uit het bedrijfsleven of vanuit lokale vrijwilligersorganisaties,
- mensen die bepaalde groepen of achterbannen vertegenwoordigen, bijvoorbeeld jongeren, mensen met een beperking, of mensen met een migrantenachtergrond.

Het is belangrijk de contacten met hen warm te houden en hen regelmatig op de hoogte te stellen van de stand van zaken. Zo blijven ze betrokken en kunnen ze op eigen

initiatief mensen naar het Vrijwilligerscollege doorsturen.

Taken van het team van scouts

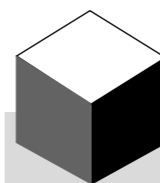
1. Opbouwen van netwerken;
2. Ambassadeur zijn voor het Vrijwilligerscollege;
3. Mensen aanspreken op hun eigen kracht;
4. In gesprek gaan met (potentiële) vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties om zicht te krijgen op lokale behoeften aan scholing;
5. Op zoek gaan naar mensen met specifieke kennis of deskundigheden waaraan (potentiële) vrijwilligers behoefte hebben;
6. Mensen met kennis, ervaring of deskundigheid helpen om hun talenten te herkennen;
7. Mensen met talenten stimuleren om die talenten vrijwillig in te zetten voor het Vrijwilligerscollege;
8. Oog hebben voor de mogelijkheden van mensen met talenten zonder trainingservaring, die gekoppeld kunnen worden aan een ervaren trainer. Of die na het volgen van een train de trainer cursus een zelfstandige training kunnen geven;
9. Oog hebben voor variatie en gericht werven onder verschillende doelgroepen om te zorgen voor een zo divers mogelijk team aan trainers, coaches, maatjes enz;
10. Vrijwillige trainers helpen om de kennis uit te werken in een concreet aanbod.



In Roosendaal zijn er steeds meer mensen, deelnemers, vrijwilligers, collega's, organisaties die meescouten. Door te blijven vertellen over het Vrijwilligerscollege en wat je er zelf kan halen en brengen, beginnen anderen dit nu ook te doen, melden zich aan als trainer of stimuleren ze anderen om trainer te worden. De bekendheid wordt hiermee snel groter, steeds meer mensen scouten mee, zonder zich scout te noemen.

WERKGROEP VAN VRIJWILLIGERS

Naast scouts raden we je aan meer vrijwilligers bij je Vrijwilligerscollege te betrekken. Wie wil zorgen dat het Vrijwilligerscollege echt voor en door vrijwilligers is, betreft vrijwilligers ook bij de opzet en uitvoering van het Vrijwilligerscollege. In de bestaande Vrijwilligerscolleges werkt het heel goed om een kernteam of werkgroep te vormen van vrijwilligers die ook daadwerkelijk invloed uitoefent en mede vormgeeft aan het Vrijwilligerscollege. Je kunt denken aan vrijwilligers die helpen bij de organisatie, administratie, de logistiek rondom de trainingen, het bijhouden van bestanden, gastheer of gastvrouw zijn bij trainingen. Of vrijwilligers met kennis van communicatie: zij kunnen pers benaderen, persberichten schrijven en andere communicatiemiddelen ontwikkelen. En niet onbelangrijk: de werkgroep van vrijwilligers kan zorgen voor borging van het Vrijwilligerscollege, wanneer de projectfase voorbij is en beschikbare uren van de coördinator teruglopen.



In Veenendaal is er een werkgroep met een vrijwilliger voor communicatie, voor administratie en 2 scouts. Samen hebben ze het Vrijwilligerscollege mede ontwikkeld en het werkplan opgesteld. Ook Hoogeveen heeft een werkgroep opgezet. En Montferland merkt dat het voor de vrijwilligers enorm enthousiasmerend werkt om in een groep betrokken te zijn. Zo brengen ze het Vrijwilligerscollege op een hoger niveau.

TIP

Tips voor het opzetten en begeleiden van een vrijwilligersgroep:

- Zorg voor een duidelijke structuur. Vooral in de ontwikkelingsfase van een nieuw initiatief is er vaak nog een gebrek aan structuur. Dit kan een struikelblok zijn voor vrijwilligers. Zij willen graag weten wat het Vrijwilligerscollege is, hoe de organisatie in elkaar zit, wat er al ontwikkeld is, welke samenwerkingsverbanden er zijn, wat hun rol is, wat de taakverdeling is en welke verwachtingen er zijn van hun inzet. Ook is de grens tussen betaald en onbetaald werk belangrijk.
- Het begeleiden van een werkgroep kost tijd. Het is verstandig om naast de betaalde coördinator twee vrijwilligers te kiezen die de werkgroep coördineren.
- Wacht niet te lang met het betrekken van vrijwilligers: hoe eerder je begint, hoe beter.
- Verdeel de taken in de groep duidelijk, bijvoorbeeld iemand voor administratie, communicatie, de logistiek en materialen rondom trainingen (gastvrouw/-heer), de evaluatie. Overigens kan één persoon meerdere rollen of taken vervullen. Maak de groep niet te groot; een werkgroep van ca. 5 leden blijkt in de praktijk goed uit te pakken.
- Om de continuïteit te waarborgen kun je het beste meer dan één persoon op iedere taak zetten, bijvoorbeeld door met commissies te werken.
- Zoek vrijwilligers voor een duidelijke rol en zet ze vooral in op basis van hun talenten. Zoek niet naar het schaap met vijf poten.
- Spreek onderlinge verwachtingen uit en wees duidelijk over de grenzen van de werkzaamheden van vrijwilligers. Maak impliciete verwachtingen vanaf het begin expliciet.
- Zorg voor een goed teamgevoel

tussen zowel vrijwilligers als betaalde beroepskrachten; samen geven jullie het Vrijwilligerscollege vorm.

- Geef goede feedback op het functioneren van de vrijwilligers en spreek regelmatig je waardering uit. In Montferland geven ze een jaarlijks vrijwilligersfeest om hun waardering te tonen.
- Zorg voor goede en korte communicatielijnen, zowel schriftelijk als mondeling.
- Geef vrijwilligers vertrouwen en de ruimte om mede vorm te geven aan het Vrijwilligerscollege en maak ze verantwoordelijk, bijvoorbeeld door hen het werkplan of het communicatieplan op te laten stellen.
- Zorg dat taken op papier staan en dat er een draaiboek is voor zoveel mogelijk taken. Een goed voorbeeld hiervan is een draaiboek voor een training, waarin de logistiek en benodigde materialen staan beschreven, een tekstje staat voor de gastheer/-vrouw om een inleiding te geven op het Vrijwilligerscollege, en om de trainingsbijeenkomst af te sluiten (denk aan evaluatieformulieren, waarop cursisten kunnen aangeven waar ze nog meer behoefte aan hebben en wat ze zelf zouden kunnen brengen).
- Evalueer regelmatig, kijk samen met de vrijwilligers waar je als Vrijwilligerscollege staat, wat je hebt bereikt en waar je naar toe wilt.

PLAN VOOR OPHALEN VAN VRAAG EN AANBOD

Het achterhalen van vragen en aanbod gaat niet vanzelf. Soms ben je je als vrijwilliger niet bewust dat je een vraag hebt, of is er sprake van vraagverlegenheid. In Dokkum hebben ze om die reden de campagne 'durf te vragen' opgezet. Vrijwilligers moeten leren dat zij mogen leren. Aan de andere kant is ook lang niet iedereen zich bewust dat hij/zij een talent heeft dat interessant is voor een ander.

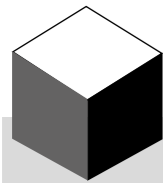
TIP

Tips voor het achterhalen van vraag en aanbod:

Hiervoor kun je ambassadeurs en scouts in zetten. In feite iedereen die bij het Vrijwilligerscollege betrokken is, inclusief collega's.

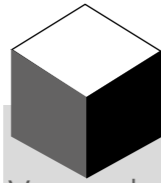
- Benader vrijwilligers persoonlijk. Dat werkt veel beter dan werven via briefjes, flyers of via (de besturen van) hun organisaties.
- Zorg dat het Vrijwilligerscollege een vast agendapunt wordt bij werkoverleggen van vrijwilligersorganisaties, met name bij die overleggen waar vrijwilligers zelf bij aanwezig zijn.
- Denk aan pasafgestudeerden die nog geen werk hebben. Deze jongeren willen vaak graag werkervaring opdoen, hebben veelal een verfrissende blik en werkwijze, weten goed te werken met social media en kunnen een rol spelen bij het helpen achterhalen van de vraag.
- Geef presentaties over het Vrijwilligerscollege op plekken waar veel buurtbewoners of vrijwilligers te vinden zijn. Denk bijvoorbeeld aan introductiebijeenkomsten voor nieuwe bewoners.
- Geef concrete voorbeelden van de grote variatie aan trainingen en workshops die mogelijk is. Wanneer mensen eerst voorbeelden horen en dan gevraagd worden wat ze willen leren, weten ze meestal wel wensen te noemen.
- Blijf herhalen. Blijf advertenties plaatsen, blijf posters ophangen en probeer een terugkerend feuilleton in de lokale krant te realiseren.
- Uitgangspunt van het Vrijwilligerscollege is dat iedereen een aanbod én een vraag kan hebben, denk er daarom ook aan de vraag te achterhalen van vrijwilligers die met een aanbod aankloppen en andersom.

- Maak gebruik van een online survey-systeem (bijv. Survey monkey) om een behoefte-onderzoek te doen. Leiden en Nijmegen maken hier gebruik van.
- Maak gebruik van een vraag- en aanbod kaart die je op veel plekken verspreidt en uitdeelt. Zorg dat alle ambassadeurs en scouts deze kaarten hebben.
- Vraag de gastvrouwen en -heren van de trainingen actief te vragen naar (nieuwe) vragen en aanbod. Neem deze vragen ook op in het evaluatieformulier dat je na afloop uitdeelt aan de cursisten.



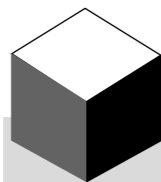
Online behoeftenonderzoek in Leiden succesvol

Om een beeld te krijgen van vraag en aanbod onder vrijwilligers, zette iDoe in Leiden een online behoeftenonderzoek op hun website. "Het aantal reacties op het behoeftenonderzoek was voor ons echt een hoogtepunt de afgelopen periode. We hebben in korte tijd 158 ingevulde vragenlijsten ontvangen!" De lijsten zijn ingevuld door zowel actieve vrijwilligers als geïnteresseerden. Veel mensen vulden niet alleen hun vraag in, maar gaven aan ook zelf over kennis of kunde te beschikken die zij willen delen. Het online onderzoek was hierin zo succesvol dat het inmiddels offline is gehaald om te zorgen dat iedereen die nu een aanbod heeft gedaan benaderd kan worden. Uit het behoeftenonderzoek zijn veel vragen en aanbod gedestilleerd.



Van aanbod naar vraag, een mooi voorbeeld uit Montferland.

Soms is er een aanbod, waar nog geen concrete vraag naar is. Dat wil echter niet zeggen dat die vraag niet leeft. De projectcoördinator uit Montferland kwam in contact met een ergotherapeut en docent, die haar kennis graag wilde delen binnen het Vrijwilligerscollege. Maar vraag naar een ergotherapietraining leek er niet te zijn. Totdat de coördinator rondvraag bij mantelzorgmaatjes en vrijwilligers van de Thuiszorg en er achter kwam dat ze op zoek waren naar een passende training. Inmiddels heeft de ergotherapeut al meerdere malen een training rolstoel rijden gegeven aan een groep vrijwilligers, samen met een ervaringsdeskundige.



Bierfiltjes in het Vrijwilligerscollegecafé

In Stadskanaal is er in de bibliotheek wekelijks een café, waar vrijwilligers mogen binnenlopen, waar je kunt praten over je talenten en hoe je die kunt inzetten voor het Vrijwilligerscollege of waar je je leervragen kunt neerleggen. Op speciale bierfiltjes kun je talenten en vragen opschrijven en achterlaten.

DIGITAAL PORTAAL | WEBSITE | DATABANK

Naast het persoonlijk ophalen van vraag en aanbod, bestaan er ook digitale mogelijkheden om vraag en aanbod boven tafel te krijgen. Er is een aantal goede voorbeelden van websites die gebruikt worden door de bestaande Vrijwilligerscolleges. Je kunt beide werkwijzen naast elkaar gebruiken. Persoonlijke benadering levert weer andere vragen en ander aanbod op. Een registratiesysteem kan helpen vraag en aanbod in beeld te brengen. Vragers kunnen bekijken of er een passend aanbod is; aanbieders kunnen zien of er vraag is naar hun aanbod. Zo kunnen koppelingen gemaakt worden. Daarnaast kunnen individuele vrijwilligers, trainers, beroepskrachten er hun vraag of aanbod op kwijt. Zo werkt het als een soort marktplaats.

TIP

Wanneer er in jouw gemeenten een digitaal platform is voor het matchen van vraag en aanbod, maak daar dan ook gebruik van voor het Vrijwilligerscollege. Plaats je eigen vraag en aanbod op het platform.

Hoe kun je dit het beste vormgeven? Dat kan op verschillende manieren. Het Vrijwilligerscollege is onderdeel van de reguliere website van de organisatie of er wordt een speciale site gemaakt voor het Vrijwilligerscollege. Bijv. www.vrijwilligerscollege-stadskanaal.nl. Soms zijn er al veel bestaande sites in omloop, waar het Vrijwilligerscollege bij aan kan haken. Het is dan niet altijd nodig een nieuwe site in het leven te roepen, maar wel belangrijk om het Vrijwilligerscollege een duidelijke plaats te geven in het geheel.

TIP

Tips en ervaringen:

- Wil je een site door vrijwilligers laten bouwen en onderhouden, zorg dan voor minimaal twee vrijwilligers. Zo ben je niet van een persoon afhankelijk en dus minder kwetsbaar. Dit gebeurt bijvoorbeeld in Stadskanaal.
- Het is aan te bevelen de website ook als registratietool te gebruiken. In dat geval zou iedere vrijwilliger een inlogcode kunnen krijgen om nieuwe vrijwilligers en trainingen te registreren.
- Zorg dat het cursusaanbod voor iedereen zonder inlogcode zichtbaar is. Een inlogcode kan drempelverhogend werken.
- Combineer de website met een Facebook pagina en een Twitter account. Dat vergroot de bekendheid van het Vrijwilligerscollege. Maak hier iemand verantwoordelijk voor. Voorbeeld: Almere zet Facebook en Twitter in. Twitter spreekt daar vooral de organisaties en beroepskrachten aan en de Facebookpagina wordt vooral bezocht door de vrijwilligers zelf.
- Plaats inspirerende voorbeelden van trainers en trainingen op de website. Laat concrete voorbeelden zien. En vergeet niet om ook één op één koppelingen te laten zien.
- Maak een "vraag" en "aanbod" knop op de site.
- Maak gebruik van polls op je website; die vormen een gemakkelijke en luchtige manier om behoeften en leervragen te achterhalen.
- Vermeld bij de aanmeldprocedure op de website ook duidelijk wat de voorwaarden zijn, bijv. wat de consequenties zijn van no show.

FASE 3

Aan de slag

Nu alle plannen zijn gemaakt en de inrichting klaar is, kun je aan de slag. In deze fase gaat de scholing voor en door vrijwilligers echt van start: de trainingen, cursussen, workshops en individuele begeleiding.

We raden je aan vanaf het begin aandacht te besteden aan de kwaliteit van de geboden trainingen, workshops en cursussen. De kwaliteit kun je bewaken door de vrijwillige trainers zoveel mogelijk te faciliteren en hen indien nodig didactisch te ondersteunen. Voor de kwaliteit is het verder van belang de scholing consequent te evalueren om er vervolgens van te leren.

De communicatie over het Vrijwilligerscollege heb je natuurlijk al eerder in gang gezet, maar in deze fase van uitvoeren ga je intensiever communiceren. Vanuit een van tevoren opgesteld plan kun je verschillende communicatiemiddelen inzetten om bekendheid te geven aan je Vrijwilligerscollege en om vrijwilligers te werven voor welke rol dan ook. In dit onderdeel lees je tips voor succesvolle communicatie en voor het opstellen van een persbericht. En vind je voorbeelden van PR materialen.

In deze fase onderscheiden we de volgende stappen:

Communicatie
Trainingen en kwaliteit

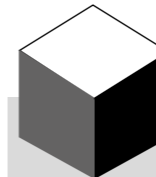
COMMUNICATIE

Om het Vrijwilligerscollege lokale bekendheid te geven kun je allerlei communicatiemiddelen inzetten. We raden je aan vooraf goed na te denken over de strategie, de communicatiekanalen en de middelen die je daarvoor wil gaan inzetten.

Bij het bepalen van de strategie gaat het om:

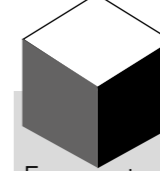
- Onderscheiden van de verschillende doelgroepen (belanghebbenden, overheid, bedrijfsleven, vrijwilligersorganisaties, scouts, deskundigen etc.).
- Hoe je de doelgroepen wil benaderen (individueel, groepsgewijs of massaal).
- Welke doelgroepen je passief en welke je actief wil benaderen.
- De 'tone of voice' per doelgroep (zakelijk of persoonlijk, informeel of formeel).
- Welke middelen je inzet per doelgroep.
- Wat de momenten zijn waarop je communiceert.

De meeste vrijwilligerscentrales hebben al een uitgebreid communicatiebeleid waarin is aangegeven welke communicatiemiddelen gebruikt worden. Dat zijn naast een website ook Twitter, Facebook, mailingen, weblogs, nieuwsbrief en persberichten voor de lokale media. Voor de communicatie over de Vrijwilligerscolleges kan hierbij aangesloten worden.



Vrijwilligerscollege Baarn heeft veel partners en deelnemers weten te betrekken met hun uitstekende promotie- en netwerkactiviteiten. Een grote banner van het Vrijwilligerscollege wordt wekelijks op een andere plek neer-

gezet, waaronder in een supermarkt en de bibliotheek. En via Twitter en Facebook is in korte tijd veel publiciteit gemaakt. Ook Vrijwilligerscollege Deventer heeft een goed lopende Facebook pagina. Facebook blijkt een goede manier te zijn om mensen te betrekken.



Een maatschappelijke beursvloer kan helpen bij het bekend maken van je Vrijwilligerscollege bij meerdere relevante partijen. Om een beginnend Vrijwilligerscollege een vliegende start te geven wordt ook wel gebruik gemaakt van een workshopcarrousel, waar op één dag meerdere workshops worden aangeboden door vrijwilligers uit verschillende sectoren (bedrijfsleven, lokale overheid, particulieren). Hier wordt in de praktijk uitgelegd wat een Vrijwilligerscollege is; ook is het een plek waar vraag en aanbod geïnventariseerd kan worden voor toekomstige trainingen. In Oss maakt men hier gebruik van en Nijmegen biedt een Proeverij aan.

TIP

De boodschap goed overbrengen

Bij communicatie gaat het over verschillende manieren om je boodschap over te brengen. Dus niet alleen om websites, teksten, beelden, posters en brochures, maar ook om een stand op een beursvloer, perscontacten en het verhaal dat je vertelt aan de telefoon als je uitlegt wat het Vrijwilligerscollege is. Maar hoe zorg je dat die boodschap goed overkomt en consistent is? Twee dingen zijn daarbij van belang:

1. Zorg dat je vertelt wat de ander wil weten: de klant is koning.
2. Zorg dat de ander je boodschap kan begrijpen: de boodschap is helder.

De klant is koning

Een van de valkuilen bij communicatie is uitgaan van wat jij wilt vertellen, in plaats van wat 'de klant' wil horen. Een Vrijwilligerscollege heeft ideële doelstellingen en die wil je graag delen met anderen. Maar de gemiddelde vrijwilliger zit niet te wachten op een verhaal over de maatschappelijke relevantie van vrijwilligerswerk; die wil alleen weten wat hij/zij aan het Vrijwilligerscollege heeft. Wil je dus zorgen dat je boodschap goed aankomt, zorg er dan voor dat je aansluit bij de behoeften van de klant. Denken vanuit de klant betekent bijvoorbeeld:

- Bedenk wie je doelgroep is en wat die nodig heeft.
- Pas je taalgebruik aan. Zo hebben ze in Dokkum de slogan van het Vrijwilligerscollege in het Fries vertaald. Dat spreekt daar meer aan. Juist omdat de klant koning is, is het ook moeilijk om landelijke communicatiemiddelen te ontwikkelen. Mensen in Brabant communiceren nu eenmaal anders dan mensen in de Randstad. En elk Vrijwilligerscollege is anders. Daar moet je rekening mee houden. Probeer zoveel mogelijk vaktermen te vermijden als zelfsturing, participatie, kwaliteiten benutten, win-win of deskundigheidsbevordering
- Prikkel. En spreek de lezers aan op iets wat hen boeit of wat zij belangrijk vinden.

Een heldere boodschap

Goede communicatie is communicatie die mensen zonder al te veel moeite snappen. Het is helder, duidelijk, eenduidig en heeft focus. Wil je testen of jouw boodschap helder en eenduidig is en focus heeft? Dan kun je je boodschap of tekst het beste laten lezen aan een buitenstaander of collega die minder in de materie zit. Andere concrete tips om je communicatie te verbeteren:

- Pas op met termen als 'wij zijn' of 'wij bieden'. Dan schrijf je vanuit jezelf en niet vanuit de ander. Gebruik eerder 'jij hebt' of 'jij wilt'.

- Pas op voor te veel tekst. Houd het zo kort mogelijk.
- Zorg voor een niet al te drukke opmaak, niet te veel elementen, kleuren, beelden en lettertypes. Zorg voor focus op de pagina. Lezers scannen (web)pagina's. Daarbij gaan hun ogen van rechtsboven naar de in het oog springende elementen. Hou daar rekening mee en zorg dat de lezer weet waar hij/zij met de ogen heen moet.
- Vermijd vaag, algemeen, formeel en ambtelijk taalgebruik. Hoe concreter hoe beter: vraag wat je nodig hebt, bied aan wat je hebt.
- Schrijven is schrappen. Als je klaar bent, ga er nog eens heel kritisch langs en verwijder niet-essentiële informatie of dubbelingen. Denk bij alles wat je leest/schrijft: moet de ander dit weten om mijn boodschap te begrijpen? Te veel informatie leidt af van de centrale boodschap.
- Let op taal- en tikfouten. Neem de tijd om teksten te laten liggen en er later met een fris oog naar te kijken of laat het lezen door collega's met taalgevoel.
- Verlies je doel niet uit het oog en maak overwogen keuzes. Wat wil je met dit communicatiemiddel: informeren of juist activeren? Probeer niet meerdere doelstellingen met één communicatiemiddel te bereiken.
- Zorg voor één centrale boodschap. Vrijwilligers oproepen om workshops te volgen én vrijwilligers stimuleren hun talenten in te zetten zijn twee verschillende boodschappen. Dat gaat niet samen. Tenzij je bijvoorbeeld kiest voor een flyer of boekenlegger met aan iedere kant een andere boodschap.

Dialogisch schrijven

Dialogisch schrijven is een mooi middel om te zorgen voor een goede tekst. Je schrijft als het ware een gesprek met jezelf. Verplaats je in de doelgroep en stel iedere keer een

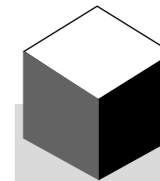
vraag aan jezelf. Goede vragen om te stellen zijn bijvoorbeeld: Wat houdt dat in? Wat kan/moet ik ermee? Wat bedoel je daarmee? Geef antwoord op je eigen vragen en verwijder vervolgens de vragen. De tekst die je overhoudt is al een heel aardige aanzet naar je uiteindelijke tekst. Het voordeel? Je bent continu bezig je in de informatiebehoefte van je doelgroep te verplaatsen.

Andere communicatietips

- Zet lokale bekende mensen in, dat is goed voor persaandacht. Misschien wil een lokale tv-persoonlijkheid, een wethouder of sporter zich inzetten voor het Vrijwilligerscollege.
- Vraag hoe mensen over het Vrijwilligerscollege hebben gehoord. Zo kun je jouw communicatiestrategie beter laten aansluiten bij wat wel en niet werkt.
- Zorg voor steentjes in de vijver. Iedereen die in aanraking komt met het Vrijwilligerscollege is een mogelijke ambassadeur. Je kunt op zoek gaan naar een of twee sleutelfiguren binnen verschillende doelgroepen en zorgen dat zij enthousiast raken over het Vrijwilligerscollege. Zij weten meestal het beste waar hun achterban te vinden is, welke media zij gebruiken en hoe zij het beste aangesproken kunnen worden.
- Gebruik sprekende voorbeelden om te laten zien wat de kracht van het Vrijwilligerscollege is. Zoek, verzamel en deel daarom de mooie voorbeelden.
- In Oosterhout heeft het Vrijwilligerscollege een afspraak gemaakt met de lokale krant: men mag iedere week iets insturen, zoals een actuele wervingstekst of het workshopaanbod.
- Vraag de gemeente of je op de gemeentepagina mag publiceren.
- Stuur voor en na iedere scholingsactiviteit een persbericht de deur uit.
- Verstuur een digitale nieuwsbrief met cursusagenda. In Almere hebben ze hier hele goede ervaringen mee.

- Denk ook aan een vaste radiatorubriek
- Betrek lokale kranten, radio en televisiezenders actief als samenwerkingspartner bij het College. Laat ze bijvoorbeeld zitting nemen in de stuurgroep of meewerken aan de organisatie van de talentenbeurs.
- zet vrijwilligers, scouts en trainers actief in voor PR en communicatie. Ze zijn je ambassadeurs.
- Maak iemand verantwoordelijk voor PR en communicatie, dat geeft continuïteit.
- Combineer schriftelijke informatie met persoonlijke verhalen.
- Blijf herhalen. Communicatie kost tijd en werpt niet altijd onmiddellijk vruchten af. Het kan een tijd duren voordat je veel Twitter of Facebook volgers hebt, maar blijf posten.

Tenslotte: Vergeet in je communicatie niet Kansfonds te noemen. Voor de Vrijwilligerscolleges is het goed om te laten zien dat je deel uitmaakt van een groter netwerk, ondersteund door Kansfonds. Dit wekt vertrouwen.



In Stadskanaal zet de wethouder zich in als trainer voor het Vrijwilligerscollege. In Nijmegen is vechtsporter Perry 'Dynamite' Ubeda aangetrokken als ambassadeur. Hij verzorgde ook een training weerbaarheid.

Kwaliteitsbewaking is een belangrijk onderdeel waar je al voor de eerste trainingen over na moet denken. Want wie een ervaren betaalde trainer inhuurt, kan er redelijkerwijze van uitgaan dat die zorgt voor een kwalitatief goede training of workshop. Maar bij het Vrijwilligerscollege worden veel trainingen en workshops gegeven door bijvoorbeeld ervaringsdeskundigen die lang niet altijd didactische ervaring hebben. Hoe zorg je dan toch voor een zeker kwaliteitsniveau van trainingen/workshops?

Het kan helpen om een soort basiscursus voor het overbrengen van informatie te geven. Bijvoorbeeld een training didactische vaardigheden of een training in trainen. Investeren in de vrijwillige trainers levert altijd wat op. Mogelijk zijn er in de gemeenten zelf ervaren docenten die een training didactische vaardigheden kunnen en willen geven aan vrijwillige docenten. De opdracht om ervaren docenten te zoeken kun je aan een scout geven.

TIP

Kwaliteitsbewaking van trainingen en workshops

Ontwikkelfase: woon de eerste trainingen zelf bij

Zorg dat je, als het Vrijwilligerscollege van start gaat, zelf de eerste trainingen bijwoont.

Alleen zo krijg je inzicht in praktische aandachtspunten die van belang zijn voor volgende trainingen/workshops.

Sluit aan bij de verwachtingen en het niveau van cursisten

Om vraag en aanbod goed op elkaar af te stemmen is het belangrijk vooraf te weten wat het niveau en de verwachtingen zijn van de cursisten. Je kunt bijvoorbeeld van tevoren de cursisten opbellen om hen te vragen met welke kennis of kunde ze na de workshop naar huis willen gaan. Zo help je ook voorkomen dat de trainer iets voorbereidt dat niet aansluit bij de wensen en behoeften van de cursisten.

- Zorg voor duidelijke beschrijvingen van de trainingen in overleg met de trainer.
- Als alle cursisten bellen niet haalbaar is binnen jouw beschikbare uren, zoek dan vrijwilligers die daarbij kunnen helpen of bel de cursisten steekproefsgewijs na
- Vraag niet alleen de cursisten naar hun verwachtingen, maar ook de trainer.
- Besef dat je niet aan alle verwachtingen kan voldoen. Laat het mensen wel vooraf weten als iets wat zij willen leren geen onderdeel uitmaakt van de training.

Bied didactische ondersteuning

Zorg dat vrijwilligers die graag hun kennis willen overdragen de kans krijgen om dat zo goed mogelijk te doen door hen didactische ondersteuning en training te bieden. Houd daarbij de volgende mogelijkheden in het hoofd:

- Bied een train-de-trainerstraining.
- Werf vrijwilligers met didactische ervaring die vrijwillige trainers, workshopleiders en coaches willen begeleiden en ondersteunen.
- Breng vrijwillige trainers bij elkaar zodat ze samen kunnen oefenen met presentaties en elkaar feedback geven.
- Stel een overzicht van didactische tips samen om te delen met nieuwe trainers.
- Vorm duo's, door een ervaren trainer/workshopleider te koppelen aan een onervaren trainer of door twee minder ervaren trainers samen een workshop te laten organiseren/geven.
- Zorg dat de trainer weet wat de verwachtingen en het niveau van de cursisten zijn.

Evalueer

Om zicht te krijgen op de kwaliteit van de trainingen kun je alle workshops evalueren en de informatie uit de evaluaties terugkoppelen aan iedereen.

- Zorg dat er een evaluatieformulier klaar ligt na iedere workshop/training.
- Laat ook de trainer een evaluatieformulier invullen zodat je ook weet hoe hij/zij het vond gaan.
- Gebruik het evaluatieformulier ook om de deelnemers te vragen of zij nog andere vragen of aanbod hebben.
- Geef deelnemers de kans om op het evaluatieformulier ook de contactgegevens te noteren van anderen die in deze workshop of in het Vrijwilligerscollege geïnteresseerd zouden kunnen zijn.
- Evalueer niet alleen direct na de training/workshop maar ook na 6 tot 8 weken. Bel (steekproefsgewijs) deelnemers na om te vragen of zij het geleerde ook in de praktijk weten toe te passen en wat zij nog meer zouden willen leren.

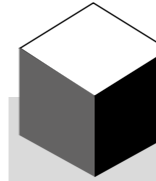
Zet vrijwilligers in bij de ondersteuning

Je kunt als coördinator niet alles zelf doen. Werf vrijwilligers voor ondersteuning bij de trainingen en geef hen duidelijke taken. Denk bijvoorbeeld aan vrijwilligers:

- Met didactische ervaring die vrijwillige trainers ondersteunen en begeleiden;
- Met communicatieachtergrond die meehelpen bij het schrijven van de workshopomschrijvingen;
- Die duo's willen vormen om samen workshops te geven;
- Die cursisten bellen om te vragen naar hun verwachtingen en ervaringen;
- Die zorgen voor de praktische zaken rondom de training, zoals het klaarzetten van alle benodigdheden (beamer, flipover, stiften enz.);
- Die als gastheer/-vrouw zorgen voor koffie en thee, ontvangst en inschrijving van deelnemers, ontvangst van verlate deelnemers, tijd in het oog houden, uitdelen en inzamelen van evaluatieformulieren.

Leer van elkaar!

Kwaliteit moet een doorlopend aandachtspunt zijn, zeker wanneer er wisselende trainers en vrijwilligers zijn. Plaats kwaliteit van de training daarom op de agenda van alle evaluaties en overleggen. En maak een werkplan voor kwaliteitsbewaking, met duidelijke taken voor de verschillende betrokkenen. Zorg voor een sfeer, ook onder trainers, die gericht is op blijven leren en groeien. Zorg dat vrijwillige trainers onderling uitwisselen en van elkaar leren. Breng ze met elkaar in contact.

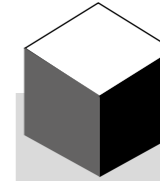


In Montferland ontwikkelde men een stappenplan voor het organiseren van trainingen. Dat is handig voor de vrijwilligers die bij de trainingen betrokken zijn, met name voor nieuwe vrijwilligers.

Uit de evaluatie van Movisie van de eerste tien Vrijwilligerscolleges is gebleken dat het Vrijwilligerscollege meer dan leren alleen is. Het biedt ook ruimte voor onderlinge ontmoeting en uitwisseling. Er ontstaan nieuwe verbanden. Je kunt extra op dit ontmoetingsaspect inzetten door tijdens de trainingen een pauze in te lassen, groepsopdrachten te geven en na afloop ruimte te bieden voor het uitwisselen van emailadressen.

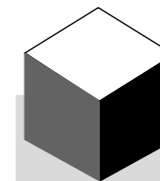
E-learning

Alhoewel face to face contact voor kennisoverdracht binnen de Vrijwilligerscolleges onvervangbaar lijkt, is er voor e-learning wel degelijk een plek binnen de Vrijwilligerscolleges, in elk geval als aanvulling. E-learning is een goed medium om een podium te bemachtigen, kennis te delen en een groot publiek te bereiken. Voorbeelden: de cursusbibliotheek Khanacademy (www.khanacademy.org) of www.creativecommons.nl. Binnen de Vrijwilligerscolleges kunnen gemakkelijk trainingen worden gefilmd en via you tube verspreid. Dat kan al met een goede smartphone en een laptop. Vooral instructiefilmpjes waar het gaat om het leren van vaardigheden of bijv. fondsenwerving lenen zich hier heel goed voor. Vrijwilligerscollege de Liemers werkt met webinars en in Helmond is er een online bibliotheek met allerlei documenten over aspecten van vrijwilligerswerk, van het bijhouden van de financiële administratie tot het organiseren van een burendag.



Samen trainingsvaardigheden ontwikkelen

In Leiden merkten ze dat de vrijwilligers graag hun eigen trainingsvaardigheden verder wilden ontwikkelen. Dat doet de groep vrijwillige trainers nu door samen te oefenen, presentaties voor elkaar te geven en elkaar van feedback te voorzien, ondersteund door een ervaren trainer die dit vrijwillig doet. Zo leren de vrijwillige workshopleiders een goede workshop te geven.



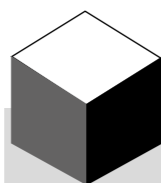
Van onzekere vrijwilliger naar enthousiaste trainer

Door onervaren vrijwillige trainers goed te begeleiden, kun je zorgen dat zij enthousiast raken en zelfs vaker trainingen willen geven. Zo was onder meer de ervaring in Almere, waar een vrouw het maar spannend vond om een training te geven. Ze voelde zich zichtbaar onzeker en wist niet of het wat voor haar zou zijn. Maar met begeleiding wist zij toch een mooie training te geven. En achteraf was zij zo enthousiast dat ze zelf verschillende nieuwe thema's bedacht voor workshops.

VOORBEELDEN VAN TRAININGEN EN WORKSHOPS

- Introductie penningmeesters
- Fondsenwerving
- Geweldloos communiceren
- Social media
- Goed gezelschap (voor bezoekvrijwilligers)
- Omgaan met lastig gedrag (training)
- Crowdfunding (workshop)
- Presenteren
- Persberichten schrijven (workshop)
- "Wat komt kijken bij het keukentafelgesprek?" (bijeenkomst)
- Wandelen met een rolstoelpatiënt (training)
- Grenzen aan het vrijwilligerswerk (training)
- Hoe geef ik les aan oudere mensen? (training)
- Zicht krijgen op passies en talenten (training)
- Weerbaarheid, hoe om te gaan met agressie
- Scootmobiel-instructie (individuele begeleiding)
- Oriëntatie op vrijwilligerswerk
- Wat kan ik doen bij vermoeden van kindermisbruik?
- Training gezinsmaatjes
- Omgaan met spanning en stress (cursus)
- Gespreksgroep mantelzorg (coaching)
- Themabijeenkomst voorkomen bestuurlijke aansprakelijkheid (themabijeenkomst)
- Training vrijwilligers telefonische hulplijn (training)
- Hoe zet je Facebook in voor je organisatie? (workshop)
- Vrijwilligersvacatures schrijven (workshop)
- Hoe organiseer je een buitenspeeldag
- Aan de slag met Taal voor taalvrijwilligers
- (H)erkennen van eenzaamheid
- Opzetten naaiclub; (allochtone) vrouwen leren elkaar naaien (individueel begeleidingstraject)
- Werven en binden bestuursleden
- Omgaan met psychisch kwetsbare mensen
- Kinderen, mij een zorg! Over signalering van kindermishandeling (training)
- Omgaan met mensen met een psychiatrisch beeld (training)
- Vrijwilligersvergoedingen en fiscale vergoedingen (training)
- Eenvoudige boekhouding
- Omgaan met mensen met verstandelijke beperking
- Train-the-trainer bijeenkomst
- Succesvol communiceren
- Hoe word/blijf ik blij van mijn vrijwilligerswerk
- Conflictantering
- Talent voor vrijwillige inzet (oriëntatieworkshop jongeren)
- Vind het vrijwilligerswerk wat bij je past (oriëntatieworkshop)
- Loverboys
- Creatief schrijven (workshop)
- Themabijeenkomst Drugsverslaving
- Maak je eigen website (workshop)
- Vaardigheden om vraag en aanbod naar boven te

- halen (training voor scouts)
- Train jezelf mentaal fit en sterk!
- Mindfulness (workshop)
- Verplaatsing en tiltechnieken (workshop)
- Omgaan met mensen in de rouw
- Brandveiligheid (workshop)
- Presentie (workshop)
- Oplossingsgericht werken (training)
- Autisme en LVB (themabijeenkomst)
- Motiverende gesprekstechnieken (training)
- Schuldhulpverlening (cursus)
- Informatiebijeenkomst Kinderen een Veilig Thuis (informatiebijeenkomst)
- Brand in m'n hoofd, werken met vrijwilligers met ADHD en autisme (workshop)
- Talententraining
- Grenzen stellen en omgaan met agressie (op maat) (training)
- Social Media: Facebook uitgelicht! (workshop)
- Gastvrij dienstverleners
- Goed voorzitterschap
- Netwerkbijeenkomst samen sterk (leren van elkaar)
- Hoe schrijf ik een effectieve nieuwsbrief?
- Van idee naar project
- Vergadertechnieken
- Thema-avond Verslavingsproblematiek en mantelzorg



Effectmeting na 6 weken

Mensen zijn na afloop van een workshop vaak super enthousiast, maar in hoeverre nemen ze het geleerde in de drukte van hun dagelijks bestaan ook echt mee? In hoeverre heeft het effect op hun vrijwilligerswerk? Om meer zicht te krijgen op het daadwerkelijke effect van de workshops bellen vrijwilligers in Leiden de deelnemers (steekproefsgewijs) zes weken na de training op om te vragen of zij de opgedane kennis hebben kunnen inzetten in de praktijk en wat zij nog meer zouden willen leren. Naar aanleiding van hun antwoorden kan de training aangepast worden, kunnen trainers nieuwe tips en advies krijgen, kunnen nieuwe trainingen worden ontwikkeld of kan een terugkomdag worden georganiseerd om te zorgen dat deelnemers het geleerde daadwerkelijk toepassen in de praktijk.

FASE 4

Evalueren en aanpassen

Na een periode van uitvoeren is het raadzaam om te evalueren. Je Vrijwilligerscollege staat, er wordt met regelmaat aanbod en vraag in kaart gebracht, er is een community rond je Vrijwilligerscollege ontstaan, trainingen worden gegeven en er is een werkgroep van vrijwilligers voor de organisatie van je Vrijwilligerscollege. Dit is het moment om stil te staan bij het Vrijwilligerscollege en na te gaan hoe en waar je het nog kunt verbeteren. We spreken hier overigens over een zogenoemde procesevaluatie, een evaluatie van het proces van opzetten en inbedden van een Vrijwilligerscollege. Het proces start met een evaluatie waaruit aanbevelingen komen voor verbeteringen. Een goede evaluatie leidt tot aanpassingen die de kwaliteit en duurzaamheid van het Vrijwilligerscollege vergroten.

EVALUEREN

Evalueren kun je het beste doen met mensen die direct betrokken zijn bij het opzetten en uitvoeren van je Vrijwilligerscollege. Het ligt voor de hand om dat bijvoorbeeld te doen met leden van de werkgroep, met je leidinggevende en eventueel met één of meer leden van de stuurgroep, klankbordgroep of denktank wanneer je die hebt. Het gaat grofweg om de vragen 1) voldoet het Vrijwilligerscollege aan de verwachtingen 2) heb je bereikt wat je jezelf ten doel had gesteld 3) wat gaat er goed en wat kan beter en 4) zijn er dingen die je zou kunnen veranderen? In deze fase verzamel je allereerst resultaten, ervaringen en meningen over het Vrijwilligerscollege. Hieruit concludeer je of de doelen bijgesteld moeten worden, hetzij omdat de doelstelling simpelweg bereikt is, hetzij omdat de vastgestelde doelstelling te ambitieus was. In dat geval kun je bezien of je beter kleinere stappen / subdoelen kunt definiëren om de uiteindelijke doelstelling te kunnen bereiken.

Evalueren kan natuurlijk zo uitgebreid als je maar wilt. Kies voor jezelf de methode en de intensiteit die het beste binnen je organisatie en mogelijkheden past. Onderstaande tips en stappen kunnen helpen je eigen evaluatie op te zetten, en fungeren als leidraad voor het opzetten van je eigen traject. Maar neem er wel de tijd voor, want het is een belangrijk onderdeel binnen het proces van opzetten en implementeren van een nieuwe methodiek.

TIP

Tips voor een goede evaluatie:

a. Evaluatiemoment

Bepaal bij de start van het Vrijwilligerscollege het evaluatie moment en het doel van de evaluatie. Hoe concreter je de doelstelling van het Vrijwilligerscollege formuleert, hoe makkelijker het is om het Vrijwilligerscollege te evalueren. Uit de ervaringen van de pioniers is gebleken dat het opzetten en inbedden van een Vrijwilligerscollege een periode van anderhalf tot twee jaar in beslag neemt. Het is een proces, waar evalueren een belangrijk onderdeel in is. Wacht niet te lang met de evaluatie, anders gaan de verworven inzichten uit de eerste periode verloren en mis je de mogelijkheid om bij te sturen. Probeer daarom standaard na twee jaar het proces te evalueren.

b. Onderwerpen van de evaluatie

Bepaal welke onderwerpen je wil evalueren. Bedenk vooraf wat je in de evaluatie wil toetsen en welke waarde daar aan hangt. Met andere woorden: wanneer ben je tevreden? Uiteindelijk is de doelstelling van het Vrijwilligerscollege bepalend. Die doelstelling kan zowel uit kwantitatieve als kwalitatieve elementen bestaan.

Onderwerpen van de evaluatie kunnen zijn:

Kwantitatief:

- Het aantal scouts/ambassadeurs
- Het aantal trainers/cursusleiders
- Het aantal (verschillende) trainingen, cursussen, workshops, informatieavonden of één op één begeleiding
- Het aantal vragen dat uit het veld is opgehaald en de verscheidenheid daarvan
- Het aantal beantwoorde vragen uit het veld (voor welke vragen is geen trainer of cursusleider gevonden)

Kwalitatief:

- De kwaliteit van de trainingen, cursussen, workshops, informatieavonden of één op één begeleiding
- De kwaliteit van de organisatie van de bijeenkomsten
- De tevredenheid van cursisten
- De bijdrage aan deskundigheidsbevordering, motivatie en waardering
- De onderlinge samenwerking en taakverdeling binnen de werkgroep
- Het verloop van scouts, trainers, cursusleiders en andere vrijwilligers (bijv. in de werkgroep)
- De bekendheid van het Vrijwilligerscollege in de gemeenschap/gemeente
- De samenwerking met andere vrijwilligersorganisaties en het bedrijfsleven
- De samenwerking/relatie met de gemeente
- De implementatie en borging van het Vrijwilligerscollege in de eigen organisatie

c. Zelf doen of uitbesteden

In de ideale wereld voert een extern persoon de evaluatie uit, om de objectiviteit te waarborgen. Het zal echter vanwege de kosten niet altijd mogelijk zijn om een professional in te huren hiervoor. Mogelijk is er een collega of vrijwilliger die ervaring heeft met evaluaties. Wanneer je de evaluatie zelf doet is het van belang om in het evaluatieplan op te nemen wie er mee doen en hoe deze mensen betrokken worden.

d. Planning

Maak een plan voor de evaluatie met een tijdsplan. Het is raadzaam van te voren te bedenken welke activiteiten, werkwijze en mensen je voor de evaluatie nodig hebt. Bepaal ook vooraf hoe je de resultaten gaat verwerken. Wordt het een uitgebreid rapport, een bespreekstuk, een presentatie of verwerk je de gegevens in vervolgstappen voor de

ontwikkeling van het Vrijwilligerscollege. Neem in de planning ook een bijeenkomst op waarin je de resultaten en conclusies (in conceptvorm) voorlegt aan alle betrokkenen. Deze check geeft een nog scherper beeld van de stand van zaken van jouw Vrijwilligerscollege. Zo'n bijeenkomst kan ook een moment zijn om je waardering aan alle betrokkenen bij het Vrijwilligerscollege te laten blijken.

e. Doelgroepen

Neem zoveel mogelijk verschillende doelgroepen mee in de evaluatie en maak van tevoren een lijst van deze stakeholders. Bedenk daarbij dat ook niet direct betrokkenen een waardevolle bijdrage kunnen leveren omdat ze objectief naar het Vrijwilligerscollege kijken. De doelgroepen kunnen zijn:

Intern:

- De scouts/ambassadeurs
- De vrijwillige trainers
- De gastheren en gastvrouwen
- Andere vrijwilligers uit de werkgroep die helpen bij het opzetten en uitvoeren van het Vrijwilligerscollege

Extern:

- De eventuele stuurgroep, denktank, klankbordgroep
- De gemeente
- Vrijwilligersorganisaties
- Bedrijven

Cursisten hebben al een evaluatie ingevuld. Deze doelgroep kun je apart bevragen op wat ze uiteindelijk met de verkregen deskundigheid hebben gedaan.

f. Werkwijze

Stel de werkwijze vast. Om informatie te verzamelen zijn er verschillende werkwijzen:

- Interviews
- Enquête
- Groepsgesprek

Bij evaluaties worden vaak combinaties van verschillende werkwijzen toegepast. Voor het verzamelen van kwantitatieve gegevens en voor het verzamelen van informatie bij zoveel mogelijk mensen kun je het beste vragenlijsten of enquêtes gebruiken. Bedenk welke doelgroep je voor ogen hebt en stel je vraagstelling daarop af. Dit verhoogt de respons.

Voor kleinere doelgroepen is het verstandiger om interviews af te nemen of in gespreksgroepen te werken.

g. Stel gerichte vragen

In elke werkvorm is het belangrijk om concrete vragen te stellen. Dus niet: "wat vond u van het Vrijwilligerscollege?", maar "welke cursussen heeft u gevolgd?" of "welke nieuwe informatie heeft u gehoord?". Probeer bij het opstellen van de vragen te bedenken dat de antwoorden kwantificeerbaar moeten zijn en als het ware in een opsomming gepresenteerd kunnen worden. De vraag: "Waar heeft u voor het eerst van het Vrijwilligerscollege gehoord?" is dus ook een goede vraag.

h. Vertrouwelijkheid

Vertrouwelijkheid kan de respons in sommige situaties verhogen, anderzijds is vertrouwelijkheid niet altijd nodig. Door vertrouwelijkheid te beloven leg je jezelf beperkingen op. Bij interviews of gespreksgroepen is het belangrijker om een sfeer te creëren waarin alles gezegd kan en mag worden. Een gespreksleider met voldoende afstand tot het evaluatieonderwerp kan hierbij helpen.

i. Maak afspraken over het terugkoppelen van resultaten en conclusies

Om na te gaan of je de juiste conclusies hebt getrokken, kun je deze voorleggen aan de deelnemers aan de evaluatie. Omdat de conclusie niet gemaakt is op basis van

antwoorden van een specifieke groep is het goed mogelijk om de resultaten aan alle doelgroepen in één keer te presenteren.

AANPASSEN

De evaluatie geeft als het goed is antwoord op de vraag of de doelstellingen zijn behaald en levert aanbevelingen op voor verbeteringen van het Vrijwilligerscollege. Deze aanbevelingen, in combinatie met contextuele veranderingen, vormen de basis voor een actieplan. Het is belangrijk dat je iedereen betreft bij de aanpassingen. Geef daarbij duidelijk aan wat de gewenste eindsituatie is en welke aanpassingen nodig zijn om die te bereiken. Het helpt wanneer je een overzichtelijk schema kunt presenteren waarin voor de verschillende onderdelen de bestaande situatie, het gewenste eindpunt en de aanpassingen daarvoor zijn uitgewerkt. Maak een planning voor het invoeren van de aanpassingen en maak afspraken over de monitoring.

