



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Opvoeder Handboek

LATEN WE HEN HELPEN VRIJWILLIGERS TE WORDEN

WAT MOETEN OPLEIDERS VAN VOLWASSENEN
WETEN OVER VRIJWILLIGERS EN VRIJWILLIGERSWERK

"Ga door, bereik doelen, ontvang een prijs: empowerment van senior vrijwilligerswerk"

No. 2020-1-LT01-KA204-077966

2022

Handboek voor opleiders van volwassenen

Laten we hen helpen vrijwilligers te worden

Wat moeten opvoeders van volwassenen weten over vrijwilligers en vrijwilligerswerk

Auteurs: Dušana Findeisen, Živilė Navikienė, Inara Pučuka, Laima Ruzgienė, Emiliya Velikova, Edita Žaromskienė

Redactie: Dušana Findeisen, Urška Majaron

Recensenten: Prof. Dr. Nives Ličen, Prof. Dr. Ana Krajnc

Ontwerp: Augustinas Žaromsky

Deze publicatie is gefinancierd met de steun van het Erasmus+-programma van de Europese Unie en weerspiegelt alleen de standpunten van de auteurs. De Europese Unie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor enig gebruik dat kan worden gemaakt van de daarin opgenomen informatie.

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	4
Module 1	5
UNIT 1. What is motivation and what are older peoples' motives for volunteering?	Error! Bookmark not defined.
UNIT 2. What benefits from volunteering are there for older people?.....	Error! Bookmark not defined.
UNIT 3. What benefits of older people's volunteering are there for communities?.....	Error! Bookmark not defined.
Literature and References	Error! Bookmark not defined.
Module 2	13
UNIT 1. How to promote volunteerism?	Error! Bookmark not defined.
UNIT 2. Senior Award Program combines different activities	Error! Bookmark not defined.
UNIT 3. Public aspects of the Senior Award Programme	Error! Bookmark not defined.
Literature and References	Error! Bookmark not defined.
Module 3	21
UNIT 1. What do you need to know about the Recruitment when a sudden event occurs? How to overcome it?	Error! Bookmark not defined.
UNIT 2. What do you need to know about the Inspiring Volunteer Leadership? How to develop it?	Error! Bookmark not defined.
UNIT 3. What do you need to know about the training of volunteers? How to do it?	Error! Bookmark not defined.
Literature and References	Error! Bookmark not defined.
Module 4	29
UNIT 1. What do you need to know?.....	Error! Bookmark not defined.
UNIT 2. How to match the needs?	Error! Bookmark not defined.
UNIT 3. Why do volunteers stay, why do they leave?	Error! Bookmark not defined.
Literature and References:.....	Error! Bookmark not defined.

INTRODUCTION

Dit handboek is ontwikkeld in het kader van het Erasmus+-programma Strategische partnerschappen voor volwasseneneducatie "Keep going, achieve goals, get an award: empowering senior volunteerism" Nr. 2020-1-LT01-KA204-077966.

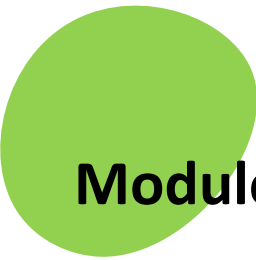
We hebben dit handboek geschreven om de opleiders van volwassenen, die met ouderen werken, te voorzien van de nodige kennis en vaardigheden over hoe oudere volwassenen (55+) in staat gesteld, begeleid en ondersteund kunnen worden om vrijwilligers te worden en deel te nemen aan het *Senior Award-programma*.

De doelgroep van dit handboek zijn opleiders van volwassenen, met name degenen die werkzaam zijn in organisaties die zich in de eerste plaats niet bezighouden met onderwijs, d.w.z. culturele en lokale gemeenschapscentra, bibliotheken, musea, enz.

Het handboek bevat 4 modules die elk theoretische concepten bieden met betrekking tot het vrijwilligerswerk van ouderen. Elke module wordt aangevuld met reflectievragen, een ijsbrekende activiteit en twee oefeningen. Het doel van de vragen voor reflectie is om de kennis te testen die opleiders van volwassenen hebben opgedaan door dit handboek te lezen en deel te nemen aan training. Het doel van de ijsbrekende activiteiten is om volwassen opvoeders te betrekken bij een actief leerproces. De oefeningen zijn bedoeld om het theoretische materiaal in de praktijk toe te passen.

We hopen dat het materiaal in dit handboek opleiders van volwassenen in staat zal stellen ouderen te betrekken, te begeleiden, te ondersteunen en te behouden bij hun streven naar een beter en actief leven op oudere leeftijd.

-De auteurs



Module 1

WAAROM DOEN OUDEREN VRIJWILLIGERSWERK EN WAAROM Zouden ZE VRIJWILLIGERSWERK MOETEN DOEN

Als ouderen met pensioen gaan gebeurt er iets; plotseling worden ze uit de wereld van actieve mensen geduwd. Nu kunnen ze "het echte leven" voorbij zien gaan, tenzij ze nieuwe inhoud voor hun leven vinden - nieuwe dingen gaan doen en nieuwe mensen ontmoeten. Betaald werk, opleiding en/of continu vrijwilligerswerk zal hun leven voorzien van een structuur die ze nodig hebben. Hun vrije tijd zal niet meer toevallig zijn (elke week leeftijdsgenoten ontmoeten, koffie drinken etc.), maar serieuze, gestructureerde, doelgerichte tijd, het opbouwen van hen en hun gemeenschappen.

Doelstellingen

Na voltooiing van deze module kunnen de studenten:

- hun kennis over motivatie vergroten;
- de motieven van ouderen om vrijwilligerswerk te doen begrijpen;
- belemmeringen te identificeren die ouderen belemmeren om vrijwilligerswerk te doen;
- leren over de voordelen die ouderen behalen uit vrijwilligerswerk;
- meer leren over de voordelen die de gemeenschap haalt uit het vrijwilligerswerk van ouderen.

Module in een notendop

De module is verdeeld in drie eenheden:

EENHEID 1. What is motivation and what are older peoples' motives for volunteering?

EENHEID 2. What benefits from volunteering are there for older people?

EENHEID 3. What benefits of older people's volunteering are there for communities?

EENHEID 1. Wat is motivatie en wat zijn de motieven van ouderen om vrijwilligerswerk te doen?

verklaart menselijk gedrag. In principe is motivatie enthousiasme om dingen te doen. Er zijn veel motivatietheorieën, d.w.z. Herzberg (1959) classificeert de factoren die de motivatie beïnvloeden in twee grote groepen: hygiënefactoren (externe factoren zoals fysieke werkomstandigheden, veiligheid, organisatorische procedures, relaties, enz.) en de volgende motiverende factoren die de kern van motivatie vormen:

- (1) Prestatie of vervulling, gelegenheid om interessante dingen te doen.
- (2) Erkenning die voortkomt uit een goed uitgevoerde klus.
- (3) Interesse in het eigen werk, stimulerende taken die iemand in staat stellen zich te ontwikkelen
- (4) Verhoogde verantwoordelijkheid etc.

Bovendien is gebleken dat de primaire motivaties voor vrijwilligerswerk zowel van altruïstische als egoïstische aard zijn. Smith (1997) betoogt op basis van onderzoeksresultaten dat

48% van de respondenten wil helpen.

47% wordt gevraagd om te helpen.

45% doet vrijwilligerswerk vanwege hun behoeften en interesses van hun familie en vrienden, en

42% doet vrijwilligerswerk vanwege hun eigen behoeften en interesses (Smith, 1997).

Vrijwilligerswerk gaat niet over geven, het gaat over zowel geven als ontvangen en het gaat over uitwisselen.

EENHEID 2. Welke voordelen van vrijwilligerswerk zijn er voor ouderen?

Het belangrijkste voordeel dat vrijwilligers uit hun vrijwilligerswerk halen, is het plezier dat ze ervaren, de voldoening van het zien van resultaten, het ontmoeten van nieuwe mensen, het maken van vrienden en een gevoel van persoonlijke prestatie." (Smith, 1997, p.61-62)

In tabel 1 heeft Živilė Navikienė de meest voorkomende individuele/persoonlijke voordelen opgesomd die ouderen krijgen van vrijwilligerswerk (betere gezondheid, hobby's/nieuwe doelen, vriendschap, de bewondering van hun familie, geluk). Voordelen die onder de gezondheidsrubriek worden genoemd, zijn: een lager risico om eenzaam, geïsoleerd of depressief te worden. Oudere vrijwilligers die actief zijn, niet alleen fysiek maar ook mentaal, blijven in beweging, waardoor ze minder risico lopen op cognitieve achteruitgang. Vrijtijdsactiviteiten kunnen worden geïntegreerd in vrijwilligerswerk. Ze kunnen de interesses van vrijwilligers verbreden en hun primaire motivatie om te leren activeren in relatie tot het werk dat ze uitvoeren.

Gezondheid	Hobby's en nieuwe doelen	Vriendschap	Houding van het gezin	Geluk
Lager risico op cognitieve achteruitgang en andere gezondheidsproblemen.	Vrijtijdsbesteding/hobby's worden geïntegreerd in vrijwilligersactiviteiten.	Vrijwilligerswerk helpt ouderen om elkaar te ontmoeten en nieuwe vrienden te maken.	Gezinnen denken positief over vrijwilligerswerk.	Emotionele voldoening. Zinnvolle en productieve activiteiten maken oudere vrijwilligers gelukkiger.
Voorkomt depressie, eenzaamheid en isolatie.	Mogelijkheid om interesses te verbreden.	Vrijwilligerswerk verhoogt de fysieke activiteiten.	Gezinnen zijn trots op de levensstijl van het familielid.	Tijd besteden aan anderen structureert de tijd van vrijwilligers.
Vrijwilligerswerk houdt cognitieve vaardigheden gemobiliseerd.	Nieuwe doelen stellen voor iemands leven.	Verbindingen tussen generaties stimuleren het leren.	Oudere vrijwilligers zijn emotioneel minder afhankelijk van de leden van hun familie.	Zelfvertrouwen en optimisme maken oudere vrijwilligers gelukkiger en zelfvervuld.

Tabel 1. De persoonlijke voordelen van vrijwilligerswerk voor oudere volwassenen

Vrijwilligerswerk helpt om vrienden te maken. Het kan de fysieke en mentale activiteiten van oudere vrijwilligers verhogen. Het induceert intergenerationele binding en leidt tot niet-formeel leren. Vrijwilligersactiviteiten kunnen de relaties van oudere vrijwilligers met hun familieleden verbeteren. Gezinnen kunnen trots zijn op hun oudere vrijwilligers, kunnen hun actieve levensstijl bewonderen en zijn blij met hun toegenomen emotionele onafhankelijkheid.

Als gevolg van wat hierboven is genoemd, wordt aan de sociaalpsychologische behoeften van ouderen voldaan. Oudere vrijwilligers voelen zich gelukkiger en emotioneel tevreden. Zinnvolle en productieve activiteiten kunnen de levensperspectieven van oudere vrijwilligers verbeteren. Hun tijd wordt gestructureerd rond de vrijwilligerstaken. Ze hebben iets om voor te zorgen, om over na te denken en zelfs als ze alleen wonen, is hun eenzaamheid minder moeilijk te verdragen. Oudere vrijwilligers kunnen zelfvertrouwen en vertrouwen krijgen, optimistischer en positiever worden. In de *Vrijwilligersfuncties Inventarisatie* (Chacon et al., 2017) worden motiverende redenen voor vrijwilligerswerk aangehaald en beschreven.

Nuttig zijn is een motief voor vrijwilligerswerk en is zowel een persoonlijke als sociale waarde.

Willen begrijpen betekent dat individuen willen leren, oefenen en kennis en vaardigheden willen verbeteren naast het leren over de wereld en andere mensen (Chacon et al., 2017; Guntert et al., 2016; Stukas, Snyder & Clary, 2016).

Beschermende motivaties zijn gerelateerd aan de behoefte van mensen om met hun problemen om te gaan of ze te vermijden. (Chacon et al., 2017; Guntert et al., 2016). Bovendien kunnen vrijwilligers gemotiveerd zijn *om de minder bedeelden dan zichzelf te helpen* vanwege hun schuldgevoel omdat ze meer geluk hebben (Stukas, Snyder & Clary, 2016).

Verbetering of persoonlijke groei kunnen motieven zijn voor vrijwilligerswerk, wat betekent dat je je beter voelt over jezelf en het gevoel van eigenwaarde verhoogt; (Chacon et al., 2017; Stukas, Snyder & Clary, 2016; Guntert et al.; 2016).

De meest waardevolle kenmerken van vrijwilligers zijn mededogen, ruimdenkendheid, bereidheid om te doen wat nodig is en een positieve houding.

EENHEID 3. Welke voordelen van vrijwilligerswerk van ouderen zijn er voor gemeenschappen?

Vrijwilligerswerk heeft een echte en waardevolle invloed op individuen, gemeenschappen en de samenleving in het algemeen.

Vrijwilligers maken vrienden met andere vrijwilligers en met mensen die ze helpen. Deze relaties kunnen etnische, klassen- en geografische afbakeningen overstijgen en een gemeenschap opbouwen.

Door het proces van vrijwilligerswerk worden mensen stap voor stap meer betrokken bij hun buurt. Ze kunnen ontdekken dat hun buren aardige mensen zijn, dus vertrouwen ze hen meer. Tot op zekere hoogte kunnen ze op hen rekenen voor hulp, indien en wanneer dat nodig is. Bovendien kunnen vrijwilligers mensen bij elkaar brengen en echt een probleem in hun gemeenschap aanpakken.

Door de inzet van hun vrijwilligers worden gemeenschappen steeds meer verbonden en samenhangend.

Vrijwilligerswerk staat gelijk aan sociaal kapitaal (kennis, ervaringskennis, vaardigheden, netwerk). Het bevordert inclusie, ondersteunt sociaal gemarginaliseerde groepen, maakt actief burgerschap mogelijk, vergroot de mogelijkheden voor betaald of onbetaald werk en bouwt het maatschappelijk middenveld op. Het betreft mensen bij sociale acties, gemeenschapsvorming en gemeenschapsvernieuwing.

Vrijwilligerswerk kan een gemeenschappelijke gemeenschapszaak verdedigen door het bewustzijn erover te vergroten, wat een doorlopend en zorgvuldig gepland proces is, stereotypen en vooroordelen verlichten, maar het kan ook de kwaliteit van leven van de gemeenschap verbeteren. Het kan het opleidingsniveau van leerlingen verbeteren, duurzame ontwikkeling ondersteunen, milieuproblemen verlichten, actief reageren op klimaatveranderingen, enz. Vrijwilligersorganisaties kunnen openbare diensten leveren.

Vrijwilligerswerk in een gemeenschap vindt meestal face-to-face plaats, maar gebrek aan vervoer, tijd, beperkingen, handicaps, enz. zorgen ervoor dat veel mensen de voorkeur geven aan vrijwilligerswerk via telefoon of computer. Er zijn veel projecten waar deze oudere vrijwilligers op afstand kunnen helpen. Schrijven en grafisch ontwerp kan op afstand worden gedaan en tegenwoordig kunnen veel organisaties worden geholpen door het samenstellen en verzenden van e-mails en het bouwen van websites. Dit kan vrijwilligerswerk zijn. Hoewel vrijwilligerswerk thuis misschien geschikt is voor oudere vrijwilligers, kunnen ze contact opnemen met organisaties die ze leuk vinden en vragen naar mogelijkheden om vrijwilligerswerk te doen.

IJs - breekactiviteit

Verdeel de groep in paren of drieën en laat de subgroepen tien dingen vinden die ze gemeen hebben en rapporteren aan de rest van de groep. "We houden allemaal van, we kunnen allemaal niet uitstaan, we zijn allemaal voor."

Het doel van de volgende 2 oefeningen is om de volwassen opvoeder te helpen de bereidheid en beschikbaarheid van de persoon voor vrijwilligerswerk te beoordelen.

Oefening 1. Beantwoord de vragen.

VRAGEN	Ja	Nee
Bent u met pensioen?		
Kun je tijd vrijmaken voor vrijwilligerswerk?		
Stelt uw gezondheidstoestand u in staat om anderen te helpen?		
Hou je van interactie met mensen?		
Wil je iets nieuws leren?		
Doe je liever papierwerk of gebruik je de computer?		
Wil je jouw specifieke competenties en ervaring inzetten?		
Wil je je onderdeel voelen van een organisatie?		
Wil je nuttig zijn voor anderen?		
Wil je meer verbonden zijn met de gemeenschap?		
Als je meerdere keren JA hebt geantwoord, ga dan verder met oefening 2.		

Oefening 2. Vind de dag/de tijd voor vrijwilligerswerk:

Weekdagen	's Ochtends/'s Middags	Vrijwilligerswerk/organisatie
Maandag		
Dinsdag		
Woensdag		
Donderdag		
Vrijdag		
Zaterdag		
Zondag		

Vragen voor reflectie:

1. What are the main motives for older people's volunteering?
2. What are the benefits of volunteering for older people?
3. In your view, are there any old age specific voluntary activities?
4. How would you present volunteering activities to somebody who has not had volunteering experience yet?

Literatuur en referenties

Benefits of Community Service. Western Connecticut State University
<https://www.wcsu.edu/community-engagement/benefits-of-volunteering/#:~:text=Volunteering%20keeps%20you%20in%20regular,and%20reduce%20stress%20and%20anxiety>

Chacon Fuertes, Fernando & Gutiérrez, & Sauto, & Vecina, María & Perez, Alfonso. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*. 29. 306-316. 10.7334/psicothema2016.371.

Davis Smith, J. (1997) 'Volunteering', in Charities Aid Foundation, *The Non-Profit Sector in the UK*, CAF, West Malling.

Güntert, Stefan & Strubel, Isabel & Kals, Elisabeth & Wehner, Theo. (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *The Journal of social psychology*. 156. 310-327. 10.1080/00224545.2015.1135864.

Herzberg, F., 1959. *The motivation to work*. New York: Wiley.

How does volunteerism help the community? <https://www.quora.com/How-does-volunteerism-help-the-community>

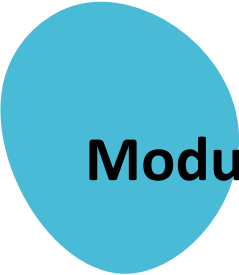
How volunteering can help youth and society? <https://www.reachingsky.org/how-volunteering-can-help-youth-and-society/>

Ieshia M. West Understanding Volunteer Motivations: Recruiting and Retaining Youth and Young Adults https://www.methodist.edu/wp-content/uploads/2020/05/mr2020_west.pdf

Stukas, A. A., Hoyer, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to Volunteer and Their Associations With Volunteers' Well-Being. *Toxicologic Pathology*, 45(1), 624–631. <https://doi.org/10.1177/019262339702500613>

Taylor D. Five Benefits of Volunteering in Retirement. Reimagine Aging Institute
<https://seniorcommunity.org/five-benefits-volunteering-retirement/#:~:text=Volunteering%20keeps%20the%20brain%20active,prevent%20senior%20isolation%20and%20depression>

Tenure-track professors and non-profit opportunities: the benefits of volunteering in your community <https://careerpurpose.com/industries/education/benefits-of-volunteering>



Module 2

HOE VRIJWILLIGERSWERK TE PROMOTEN EN VRIJWILLIGERS TE WERVEN VOOR HET SENIOR AWARD-PROGRAMMA

Senior Award Program is een speciaal programma voor ouderen dat verschillende activiteiten combineert (leren, vrijwilligerswerk, sport) en ouderen in staat stelt om deel te nemen en betrokken te blijven bij de samenleving. Bovendien vereist elke vorm van vrijwilligerswerk kennis over de promotietechnieken, animatie en werving van vrijwilligers.

Doelstellingen

Na voltooiing van deze module kunnen de studenten:

- de promotie van vrijwilligerswerk en het werven van vrijwilligers begrijpen;
- uitleggen wat het *Senior Award Programma* is en hoe het is opgebouwd;
- de publieke impact van het *Senior Award-Programma* begrijpen.

Module in een notendop

De module is verdeeld in drie eenheden:

EENHEID 1. Hoe promoot je vrijwilligerswerk?

EENHEID 2. Senior Award Program combineert verschillende activiteiten

EENHEID 3. Publieke aspecten van het *Senior Award Programma*

EENHEID 1. Hoe promoot je vrijwilligerswerk?

Om oudere volwassenen te betrekken bij vrijwilligerswerk en het imago van vrijwilligerswerk te verbeteren, moeten opvoeders bekend zijn met een reeks animatie- en communicatiestrategieën. Door ze in te zetten, richten ze zich niet op het verleiden van potentiële vrijwilligers (marketing), maar integendeel op het aangaan van hun transformatie. Er zijn verschillende benaderingen nodig om potentiële vrijwilligers in stedelijke en landelijke gebieden aan te pakken. Er zijn verschillende benaderingen nodig om verschillende segmenten van oudere vrijwilligers aan te pakken in overeenstemming met hun opleidingsniveau, ervaring, waarden, enz.

Het vergroten van het bewustzijn over de natuur, de waarde, de missie en de voordelen van vrijwilligerswerk is onderdeel van elke strategie om mensen te motiveren om vrijwilligerswerk te doen. Oudere mensen kunnen hun capaciteiten onderschatten of denken dat ze het niet zouden kunnen. Bovendien zijn ze niet genoeg geïnformeerd over vrijwilligerswerkmogelijkheden. Kortom, ouderen hebben veel te geven en doen geen vrijwilligerswerk omdat niemand hen heeft uitgenodigd om het te doen.

Beste communicatiekanalen en -methoden

Directe communicatie tussen twee of meer mensen (d.w.z. opleider van volwassenen en toekomstige vrijwilliger) die helpt bij het opbouwen van een langdurige persoonlijke relatie.

*Het presenteren van voorbeelden van succesvol vrijwilligerswerk door beroemde mensen.
Het bespreken van persoonlijke en maatschappelijke voordelen van vrijwilligerswerk is effectief en overtuigend.*

Mond-tot-mondreclame. Ervaren vrijwilligers delen met hun leeftijdsgenoten hun individuele verhalen en hun indrukken over hun leven veranderende ontdekkingen, het overwinnen van economische, religieuze, sociaal-culturele problemen, het verbeteren van hun emotionele en fysieke gezondheid. Dergelijke succesverhalen motiveren andere oudere volwassenen om veranderingen in hun leven aan te brengen en nieuwe ervaringen op te doen.

Verschillende organisaties of instituties. Niet-gouvernementele en liefdadigheidsorganisaties, non-profit educatieve, culturele, gezondheids- en sportorganisaties, maar ook commerciële en financiële organisaties - bibliotheken, buitenklinieken voor patiënten, onderwijsinstellingen, winkelcentra, banken en andere instellingen die diensten verlenen aan oudere volwassenen - zijn een goed kanaal om te gebruiken.

Folders, rapporten, korte kranten- of tijdschriftartikelen kunnen een goed marketinginstrument zijn als het gaat om het promoten van vrijwilligerswerk. Emotionele marketing kan inspireren en motiveren. Content die gemaakt is om mensen te informeren over vrijwilligersactiviteiten, evenementen, etc. moet emoties oproepen met foto's die de vrijwilligersverhalen van publieke personen vertellen. (Sliburyte L., 2014).

Digitale uitnodigingen via smartphones, e-mails, sociale netwerken.

E-resource bibliotheek <http://gogetaward.eu/reource-library/> is gemaakt in het partnerschapsproject GGA en biedt informatie over organisaties die vrijwilligersmogelijkheden, vrijwilligerstrainingsprogramma's, juridische handelingen en inspirerende succesverhalen bieden.

Vrijwilligersprogramma's die door een persoon of een organisatie worden aangeboden, moeten antwoorden geven op de volgende vragen:

Waarom (rationale, doel, doelstellingen, geplande activiteiten)?

Wie (potentiële vrijwilligers, hun interesses, vaardigheden, houdingen, beschikbaarheid)

Wat (wat is de kernboodschap over vrijwilligerswerk die je wilt communiceren)

Hoe (welke communicatiekanalen worden gebruikt voor het overbrengen van een boodschap)

Uw animatiebenaderingen zijn succesvol, als u met de juiste boodschap, met behulp van de juiste communicatiekanalen, de doelgroep bereikt.

In haar publicatie "Promoting volunteerism" geeft Janet Lautenschlager informatie over strategieën voor activiteiten die verband houden met de promotie van vrijwilligerswerk bij oudere volwassenen:

- *Het informeren van de gemeenschap over de voordelen van vrijwilligerswerk, de rollen die vrijwilligers vervullen, de activiteiten van vrijwilligers, de bijdrage van vrijwilligers aan het leven van hun gemeenschap, lokale, nationale of internationale organisaties die vrijwilligerswerkmogelijkheden bieden;*
- *Het aanmoedigen en ondersteunen van vrijwilligers door het versterken van hun leden en contacten binnen hun gemeenschap;*
- *Onderwijzen en leren: het verstrekken van nieuwe kennis en het versterken van de vaardigheden voor vrijwilligerswerk;*
- *Het erkennen van de inspanningen van vrijwilligers, het waarderen van hun onbaatzuchtige vrijwilligerswerk om hen gemotiveerd te houden. Zichtbaarheid, begrip en ondersteuning - dit zijn de termen die de verwachte resultaten van het bevorderen van vrijwilligerswerk het beste beschrijven.*

Er zijn veel manieren en strategieën om vrijwilligerswerk te bevorderen die geen extra financiële kosten vereisen:

- *handgeschreven bedankkaartjes of een persoonlijk briefje met vrijwilligerswerkmomenten vastgelegd in foto's;*
- *het informeren over iemands directe ervaring met vrijwilligerswerk en het tonen van waardering op verschillende evenementen in de gemeenschap;*
- *het organiseren van een vrijwilligers dag en het belonen van vrijwilligers met een vrijwilligerscertificaat;*
- *het online delen van resultaten van vrijwilligerswerk en succesverhalen over vrijwilligerswerk;*
- *Senior Award Programma.*

Meer: https://www.gov.mb.ca/chc/pdf/ch_promoting_volunteerism.pdf)

ENHEID 2. Senior Award Program combineert verschillende activiteiten

Een van de meest aantrekkelijke manieren om oudere volwassenen te overtuigen om vrijwilligerswerk te doen en nieuwe dingen te leren, is *het Senior Award Program* dat is ontwikkeld naar het voorbeeld van *the Duke of Edinburgh's International Award*, een uniek programma dat jongeren aanmoedigt om te leren, hun doelgerichte leven te plannen, persoonlijke en sociale competenties te ontwikkelen en volhardend te zijn.

Het Senior Award-programma is ontworpen in het Erasmus + -project "Keep going, achieve goals, get an award: empowering senior volunteerism" (GGA) voldoet aan de principes van het oorspronkelijke Award-programma. Het beantwoordt de behoefte van oudere volwassenen om actief te blijven na hun pensionering en biedt tegelijkertijd leer- en vrijwilligersmogelijkheden. Ouderen worden aangemoedigd om hun interesses en hobby's niet op te geven, hun fysieke en mentale gezondheid te behouden en deel te nemen aan educatieve activiteiten (reizen, excursies). Het Senior Award-programma richt zich op persoonlijke ontwikkeling en het overwinnen van persoonlijke uitdagingen.

Belangrijkste activiteitengebieden:

- Deelname aan vrijwilligerswerk (verplicht);
- Leren opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden (persoonlijke ontwikkeling) (verplicht);
- Fysiek actief blijven (optioneel);
- Het ondernemen van educatief toerisme (excursies, wandelen) (optioneel).

Elke deelnemer aan het Senior Award-programma zal individueel werken, inclusief enkele samenwerkingsactiviteiten. Persoonlijke prestaties van de deelnemers worden geëvalueerd en erkend vanaf het allereerste begin van het programma, ongeacht hun eerdere werk en / of activiteit. Het voordeel van het programma is dat oudere mensen gezien hun gezondheid, fysieke, geografische, culturele en sociale omstandigheden, manieren zullen vinden om zichzelf te verbeteren in intergenerationele relaties. Dit is bedoeld om hun sociale uitsluiting te verminderen en een positieve houding ten opzichte van ouderen te vormen.

EENHEID 3. Publieke aspecten van het Senior Award Programma

Drie niveaus van vrijwilligerswerk zijn gevonden in analyses van het GGA-partnerschap (State of Art review of older people's volunteering):

1. **Eerste niveau** - persoonlijke groei, omdat vrijwilligerswerk je de kans geeft om nieuwe vaardigheden te leren, je potentieel te ontdekken en te ontwikkelen, je zelfbeheersing te ontwikkelen, je in staat te stellen teamwerk te doen;
2. **Tweede niveau** - het oplossen van sociale, economische en educatieve problemen op lokaal en nationaal niveau. Vrijwilligerswerk omvat een breed scala aan activiteiten, waaronder het omgaan met mensen van verschillende nationaliteiten, mensen van verschillende religies en met verschillende sociale status, ouderen of gehandicapten, kinderen met speciale behoeften, enz.
3. **Derde niveau** – sociale groei, met individuele initiatieven, persoonlijke ontwikkeling en versterking van het maatschappelijk middenveld.

Het eerste niveau richt zich op persoonlijke groei, de laatste twee belichten sociale aspecten van vrijwilligerswerk. Meestal doen vrijwilligers hun vrijwilligerswerk in het gebied waar ze wonen. Daarom is het de lokale gemeenschap en lokale organisaties en instellingen die hun maatschappelijke waarde die door vrijwilligers wordt gecreëerd als eerste verhogen. Het is gemakkelijker voor een vrijwilliger die punten verdient om zinvolle vrijwilligersmogelijkheden te vinden. Vrijwilligers worden uitgenodigd voor seminars, cursussen en reizen waar ze hun leeftijdsgenoten en andere leden van de gemeenschap ontmoeten, kennis opdoen en leren. Vrijwilligers worden enorm ondersteund door hun gemeenschap, waardoor de kwaliteit van hun leven wordt verbeterd.

Ijsbrekende activiteit

Objective:

De oudere vrijwilligers nieuwe en interessante dingen over elkaar laten leren

Geef elke deelnemer een stuk papier en een pen of een potlood. Laat de deelnemers hun handen op het stuk papier overtrekken met de pen of het potlood. Vraag de deelnemers om hun namen op het stuk papier te schrijven en uit te wisselen met hun paren. Laat de deelnemers met elkaar praten, vragen stellen en de antwoorden op elke vinger schrijven (slechts één woord). Later laten de deelnemers de anderen vertellen wat ze over elkaar hebben geleerd. De vragen kunnen als volgt luiden:

- Hoe heet je? Hoe oud ben je?
- Wat is je opleidingsachtergrond?
- Welke bijvoeglijke naamwoorden beschrijven jou het beste?
- Wat is je hobby/ favoriete tijdverdrijf?
- Waarom wil je vrijwilligerswerk doen?

Oefening 1

Laat ouderen de beschrijving van het *Senior Award Program* lezen, dat beschikbaar is in het Engels en in de talen van 5 projectpartners: Bulgaars, Nederlands, Lets, Litouws en Sloveens, op de projectwebsite: [www. gogetaward.eu](http://www.gogetaward.eu) en noem 2-3 redenen waarom ze zich met dit programma zouden moeten bezighouden.

Oefening 2

Laat ouderen, de potentiële vrijwilligers, 2-3 video's of geschreven succesverhalen ophalen die beschikbaar zijn op de projectwebsite onder deze link: [www. gogetaward.eu/get-inspired](http://www.gogetaward.eu/get-inspired)
Laat ze de succesverhalen bekijken of lezen en zet 3-5 voordelen van vrijwilligerswerk op oudere leeftijd op een rij.

Vragen voor reflectie:

1. Waarom doen ouderen met een hoger opleidingsniveau meer vrijwilligerswerk?
2. Wat is het meest effectieve communicatiekanaal dat ouderen motiveert om vrijwilligerswerk te doen? Geef redenen voor je antwoord.
3. Is het Senior Award Program voordeliger voor individuen of de samenleving? Geef alstublieft uw argumenten.

Literatuur en referenties

Anon: *The Duke of Edinburgh's International Award DofE - The Duke of Edinburgh's Award*

Lautenschlager, J. 1991 *promoting volunteerism. Voluntary action directorate Janet Lautenschlager. with an annotated reading list (1library.net)*

Sliburyte, L., Skeryte, I. 2014 What We Know about Consumers' Color Perception. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 156, 468-472. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.223>

Module 3

HOE OM TE GAAN MET MOEILIKHEDEN BIJ HET VRIJWILLIGERSWERK?

Zonder vrijwilligers zou elke non-profitorganisatie, educatieve centra, enz. het moeilijk hebben om een impact te maken op de samenleving voor een goed doel. Ondanks de wijdverspreide erkenning van de enorme waarde van vrijwilligerswerk, kan het proces van het effectief beheren van vrijwilligers om een echte aanwinst voor een organisatie te worden, moeilijk zijn. Het belangrijkste doel van deze module is om enkele van de belangrijkste problemen te laten zien waarmee het beheer van vrijwilligers door liefdadigheids-, profit- en non-profitorganisaties wordt geconfronteerd en hoe deze te overwinnen.

Doelstellingen

Na voltooiing van deze module kunnen de studenten:

- begrijpen hoe vrijwilligers te beheren;
- vrijwilligers werven in plotselinge situaties waar veel vrijwilligers nodig zijn;
- optreden als een inspirerende leider van vrijwilligers;
- vrijwilligers opleiden.

Module in een notendop

De module is verdeeld in drie eenheden:

- EENHEID 1. Wat moet u weten over de werving wanneer zich een plotselinge gebeurtenis voordoet? Hoe dergelijke situaties te overwinnen?
- EENHEID 2. Wat moet je weten over Inspirerend Vrijwilligersleiderschap? Hoe kan je procedures ontwikkelen?
- EENHEID 3. Wat moet je weten over het opleiden van vrijwilligers? Hoe doe je dat?

EENHEID 1. Wat moet u weten over de werving wanneer zich een plotselinge gebeurtenis voordoet? Hoe overwin je het?

Een van de grootste problemen van de vrijwilligersorganisaties is het vinden van vrijwilligers die: (1) getalenteerd en gepassioneerd zijn; (2) beschikbaar zijn met kennis, vaardigheden en competenties om in verschillende functies te werken; (3) de mogelijkheid hebben om hun tijd te doneren. Heel vaak vindt er een plotselinge gebeurtenis plaats, bijvoorbeeld COVID-19 of de oorlog in Oekraïne, veel vluchtelingen komen naar uw land. Uw organisatie wordt overspoeld met verzoeken om middelen of vrijwilligers. Heb je voldoende hulp? Hoe kun je het probleem oplossen? Er zijn enkele succesvolle strategieën om nieuwe vrijwilligers te vinden tijdens een crisis. Ten eerste via huidige vrijwilligers (Turnbull, A., 2021). Ze hebben vaak vrienden en familie die net zo graag betrokken willen raken bij vrijwilligerswerk. Probeer je beste vrijwilligers te benaderen met een motiverende vraag zoals: "Jullie doen fantastisch werk voor onze organisatie. Als je ons vrienden en familieleden zou kunnen voorstellen die dezelfde passie delen en geïnteresseerd zouden zijn in vrijwilligerswerk, zou het een grote hulp zijn voor onze doelen!" (Sterling Vrijwilligers Personeel, 2017). Ten tweede, gebruik sociale netwerken zoals Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter, etc. om nieuwe vrijwilligers te motiveren die actief nieuwe media gebruiken voor communicatie. Het is geen geheim dat mensen allemaal van deze middelen houden en vooral ook van hun mobiele telefoons. Gemiddeld brengen ze elke dag 5-6 uur op hun telefoon door en dat is exclusief de tijd dat ze hun telefoons voor werk gebruiken! Onze telefoons zitten aan ons vastgeklamd en worden veel meer gebruikt dan e-mails. Ten derde, bel grote organisaties zoals de vereniging van gepensioneerden, universiteiten, educatieve / culturele centra, enz. en nodig mensen uit om vrijwilligers te zijn. Het is een kans voor hen om hun eigen professionele pad te beginnen door vrijwilligerswerk, om vaardigheden, contacten en ervaring op te doen, om interessante mensen te ontmoeten, en tot slot - om te begrijpen wat ze willen doen. Gepensioneerden hebben vaak inactieve tijd op hun handen die ze liever gebruiken voor een goed doel. Hun ervaring en enthousiasme mogen niet over het hoofd worden gezien. Ten vierde kunnen de mogelijkheden die vrijwilligerswerk biedt, worden gebruikt als hulpmiddelen om nieuwe vrijwilligers aan te trekken wanneer dat nodig is. Bijvoorbeeld, deelnemen aan verschillende activiteiten - creatief schrijven, training, administratief management en rapportageactiviteiten, het maken van websites, informatiemateriaal, films en verschillende producten, werken met

mensen, evenementen en campagnes organiseren, sponsors aantrekken en vele anderen. Op deze manier ondersteunt naast de tevredenheid van de geboden hulp en het gevoel van zinvol werken als vrijwilligers ook succesvolle professionele keuzes.

EENHEID 2. Wat moet je weten over het Inspirerend Vrijwilligersleiderschap? Hoe ontwikkel je het?

De leiders spelen een zeer inspirerende rol voor vrijwilligers (T. Morand, 2019; T. Marand, 2020; Sterling Vrijwilligers Personeel, 2017). In het beheer van het vrijwilligerswerk is er behoefte aan het aanmoedigen en ondersteunen van leiderschap, want zonder dat bleef hetzelfde handjevol mensen in leidinggevende posities totdat ze opgebrand raakten. In dit geval zou de organisatie zowel een leider als een vrijwilliger verliezen. De oplossing voor het probleem in de ontwikkeling van inspirerende leiders is het creëren van een ondersteuningssysteem. Aan de ene kant omvat het leiderschapssessies om informatie door te geven, ideeën over activiteiten te delen, successen te vieren, problemen en uitdagingen te bespreken en te brainstormen om de organisatie te laten groeien. Dit heeft bijgedragen aan het opbouwen van een gemeenschap, zodat niemand zich alleen voelt en steun gegeven wordt aan de nieuwe leiders. Het is ook een goede strategie om potentiële leiders uit te nodigen voor de sessies. Op die manier krijgen ze een idee over hoe het is om een leider te zijn. Sommigen van hen kunnen veel minder geïntimideerd zijn en klaar om te proberen de vrijwilligers te inspireren. Aan de andere kant, als het gaat om uitdagingen in de ontwikkeling van leiders, moeten managers overwegen om kansen te creëren voor vrijwilligers om leiderschapsrollen op zich te nemen. Vrijwilligersbijeenkomsten met leiders kunnen de ervaren vrijwilligers bijvoorbeeld de kans geven om leiderschapsvaardigheden te ontwikkelen, wijsheid te delen met de nieuwe vrijwilligers en hen te helpen eventuele problemen of zorgen aan te pakken. Ook konden vrijwilligersmanagers ervaren vrijwilligers "promoveren" tot vrijwillige trainer posities, waarin ze alle nieuwe vrijwilligers zouden initiëren en trainen. Dergelijke kansen zullen vrijwilligers motiveren, hun interesses prikkelen en verantwoordelijkheden van het drukke personeel wegnemen.

EENHEID 3. Wat moet je weten over het opleiden van vrijwilligers? Hoe doe je dat?

Goede training en opleiding scheiden de goed georganiseerde non-profit van de ad hoc non-profit (Research Report. Impact van transnationale uitwisselingsservaringen op oudere vrijwilligers en organisaties, 2020; Vrijwilligerswerk in de Europese Unie, 2010). Om vrijwilligers een goede training te kunnen geven, moet een organisatie een proces en systeem hebben om les te geven. Ze moeten enkele hoofdkenmerken bevatten. Ten eerste is het training met betrekking tot de belangrijkste procedures: registratie en deelname aan een activiteit, het invullen van rapporten, enz. Deze training zorgt ervoor dat vrijwilligers zich welkom voelen. Hoewel persoonlijke training gebruikelijk is, zijn er nu verschillende online tools en services voor het delen van documenten die virtuele training eenvoudig en effectief maken. Ten tweede is het permanente educatie met betrekking tot het evoluerende leiderschap, doelen, missie en belangrijke gebeurtenissen van de organisatie. Het kan komen in de vorm van regelmatig geplande bijeenkomsten met vrijwilligers die hun stem en zorgen laten voelen. Het geeft de managers de mogelijkheid om ervoor te zorgen dat ze het meeste uit de vrijwilligerstijd halen en om eventuele problemen een-op-een aan te pakken. Als de vrijwilligers de tijd nemen om met hun leiders in contact te komen, dan is het belangrijk voor de leiders om het werk van de vrijwilligers te erkennen en open te zijn over veranderingen die worden aangebracht op basis van hun aanbevelingen. Het is van vitaal belang om vrijwilligers zich betrokken te laten voelen. Ten derde is de training voor het ontwikkelen van de communicatievaardigheden in nieuwe media (sociale netwerken, e-mails, telefoons, computers, directe berichten, sms-berichten, enz.) belangrijk om vrijwilligerswerk te doen. Ten vierde is training in noodzakelijke kennis, vaardigheden en competenties een open deur voor nieuwe mogelijkheden voor vrijwilligers om zichzelf op de beste manier te presenteren (Studie over vrijwilligerswerk in de Europese Unie). Landenrapport Bulgarije, 2020). Ten vijfde moet de training op elk gebied van vrijwilligerswerk door de managers worden gebruikt om plezier te creëren, de resultaten van de vrijwilligers te vieren en te waarderen, om een sterke vrijwilligersgemeenschap op te bouwen die het voor vrijwilligers gemakkelijk maakt om met elkaar in contact te komen (Promotie van het actieve leven van ouderen in Bulgarije. Verzameling van goede praktijken, 2020).

Ijsbrekende activiteit

Geef aan je potentiële trainees foto's van mensen van verschillende leeftijd (jong, middelbare leeftijd en oud). Vraag hen om een foto uit te kiezen en uit te leggen welke strategie ze zouden gebruiken om de persoon op de foto aan te trekken als een nieuwe vrijwilliger.

Oefening 1

Gebruik flashcards die leiders van vrijwilligers in verschillende probleemsituaties in beeld brengen. Schud ze door elkaar. Laat paren van deelnemers een van hen oppakken en het probleem, het doel van de leider in deze situatie en de nodige bijbehorende activiteiten uitleggen.

Oefening 2

Bekijk de foto's en lees over de "Internationale Dag van bossen en bebossingsweek in Bulgarije". Bespreek de stappen voor het werven van vrijwilligers en het organiseren van een groot vrijwilligersevenement.

Internationale Dag van de Bossen en Bebossingsweek in Bulgarije

Wereldbosdag wordt gevierd op 21 maart. De eerste georganiseerde bebossingsdag in Bulgarije werd gehouden op 12 april 1925. De eerste Bosweek in Bulgarije vond plaats van 15-22 april 1934.



Volgens de traditie voeren de gepensioneerden van de 20 clubs van de Unie van Gepensioneerden van de gemeente Slivo Pole elk jaar activiteiten uit die gericht zijn op natuurbehoud. Ze helpen de gemeenschap door plaatsen met kleigrond of wetlands te bebossen.

In september 2019 werden 2000 zwarte populieren geplant op een gebied van 25 hectare grond.



Het aantal deelnemers was 220 personen, de oudste was 92 jaar oud en de jongste was slechts 9.





Waarom zouden we het doen?

Mevrouw Veska Uzunova, de voorzitter van de Unie van Gepensioneerden van de gemeente Slivo Pole, zegt:

- Het bos is leven. Het bos is ook geschiedenis, traditie en zorg die in onze volksliederen worden genoemd; het is al zoveel jaren geschilderd door kunstenaars en beschreven door schrijvers en dichters.
- Dankzij onze staatslieden uit het verleden hebben we vandaag onze eeuwenoude bossen die we verplicht zijn te behouden omdat ze de zuurstof van ons volk zijn.

Vragen voor reflectie:

1. Hoe worden vrijwilligers geworven in crisissituaties?
2. Wat zijn de kwaliteiten van een inspirerende leider?
3. Wat houdt de succesvolle training van vrijwilligers in?

Literatuur en referenties

<https://www.wildapricot.com/blog/volunteer-challenges#challenge-1-recruitment-of-course> (December 2021)

Morand, T. (2019) The Top 5 Challenges Volunteer Managers Face — And What You Can Do About It.

Morand, T. (2020) How to Build an Effective Volunteer Management Plan in Six Steps. <https://www.wildapricot.com/blog/volunteer-management-plan> (December 2021)

Promotion of the Active Life of the Elderly in Bulgaria. Collection of good practices (2020) <https://www.mlsp.government.bg/uploads/52/vazrasni-hora/ageing-v4-digital-covered-4-1.pdf> (January 2022)

Research Report. Impact of transnational exchange experiences on senior volunteers and organisations (2014) <http://www.alliance-network.eu/wp-content/uploads/2014/05/Final-Report-SEVEN-copia.pdf> (January 2022)

Sterling Volunteers Staff (2017) 3 top volunteer management challenges – and how you can overcome them <https://www.sterlingvolunteers.com/blog/2017/02/3-top-volunteer-management-challenges/> (January 2022)

Study on Volunteering in the European Union. Country Report Bulgaria (2020) national_report_bg_en.pdf (europa.eu) (January 2022)

Turnbull, A. (2021) The 5 Biggest Volunteer Management Challenges You Might Face <https://www.rosterfy.com/blog/the-5-biggest-volunteer-management-challenges-you-might-face> (January 2022)

Volunteering in the European Union (2010) https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf; <https://issuu.com/jevgenisemtsisin/docs/volunteering-in-the-european-union-english> (December 2021)

Module 4

WILT U VRIJWILLIGERS BEHOUDEN? BIED HEN DE BESTE VRIJWILLIGERSERVARING

In deze module bespreken we hoe we vrijwilligerswerk kunnen begrijpen en organiseren, vrijwilligers kunnen selecteren en behouden op basis van hun capaciteiten, behoeften en verwachtingen en ze kunnen verbinden met uw organisatie.

Doelstellingen

Na voltooiing van deze module zullen de studenten:

- vrijwilligerswerk beter begrijpen en de mythes van vrijwilligerswerk verdrijven;
- begrijpen van kosteneffectiviteit bij vrijwilligerswerk;
- de behoeften en talenten van de vrijwilligers begrijpen;
- geïnformeerd worden over de redenen voor het vertrek of verblijf van vrijwilligers;
- leer hoe je de inzet van vrijwilligers kunt behouden.

Module in een notendop

De module is verdeeld in drie eenheden:

EENHEID 1. Wat moet je weten?

EENHEID 2. Hoe aan te sluiten bij de behoeften?

EENHEID 3. Waarom blijven vrijwilligers, waarom vertrekken ze?

EENHEID 1. Wat moet je weten?

Ten eerste is vrijwilligerswerk een altruïstische daad die we doen voor een goed doel, een privébedrijf, een niet-gouvernementele organisatie of een individu. Vrijwilligerswerk is in geen geval alleen maar rondgaan met een collectebus. Het is ook geen uitbuiting van arbeid en het kan het beste worden gedaan als men een passie heeft.

Hoe belangrijk vrijwilligerswerk ook is, vrijwilligers moeten weten dat ze een vrijwilligersprogramma kunnen verlaten. Verantwoordelijke vrijwilligers kunnen lang met dit probleem worstelen en ze moeten meteen gerustgesteld worden dat ze verder kunnen.

Vrijwilligers die slechts voor een korte tijd blijven, zijn duur. Ze worden begeleid door begeleiders die hen introduceren bij de organisatie, de verwachtingen duidelijk uitleggen en zorgen voor de training, apparatuur. Ze zorgen ervoor dat de vrijwilligers en hun vrijwilligerswerk worden geëvalueerd en zorgen voor regelmatige versterking en erkenning.

Zowel korte als lange termijn vrijwilligers zijn lid van het team. Beiden moeten toegang hebben tot onderwijs, maar ze moeten minstens 4 uur per week werken om geworteld te raken en banden te creëren. Het draaideurprobleem is vooral een probleem wanneer:

- 1) *er wordt veel geïnvesteerd in de opleiding van vrijwilligers,*
- 2) *vrijwilligerswerk vereist langere en gestructureerde verplichtingen,*
- 3) *cliënten kunnen schade ondervinden wanneer vrijwilligers vertrekken.*

Vrijwilligers die vertrekken nemen hun kennis, verworven vaardigheden mee en dit is duur. Aan de andere kant, als vrijwilligers slechts voor een korte tijd blijven en geen training en begeleiding krijgen, kan de kwaliteit van hun werk eronder lijden. Als de kwaliteit van hun werk laag is, zullen ze zich incompetent voelen en gefrustreerd zijn. Een vrijwilligersprogramma *zou niet als een draaideur moeten zijn* met vrijwilligers die binnenkomen en weg gaan, omdat iedereen, zelfs het personeel, het gevoel zal hebben dat het vrijwilligersprogramma waardeloos is. Continuïteit is belangrijk.

EENHEID 2. Hoe aan te sluiten bij de behoeften?

In uitstekende organisaties met veel leden kan een behoefte profiel worden gebruikt, terwijl in kleinere organisaties het selecteren van de potentiële vrijwilligers op basis van hun talenten op de een of andere manier spontaner is. Niet alle vrijwilligersorganisaties maken gebruik van een behoefte profiel, omdat hun aanpak intuïtiever is, op voorwaarde dat de coördinator zowel de ontvangende organisaties als de vrijwilligers die daar naartoe worden geleid, goed kent.

Het behoefte profiel wordt gebruikt wanneer de doelgroep van vrijwilligers zeer groot is, als er behoefte is aan zeer gespecialiseerde vaardigheden en als er geen andere efficiënte middelen zijn om mensen met de juiste vaardigheden te vinden. Een zorgvuldig screenings- en matchingsproces en veel training sturen een belangrijke boodschap naar vrijwilligers: jouw werk is belangrijk.

Om dit punt te illustreren: Aan de Sloveense Third Age University krijgt elke vrijwilliger een gebied van vrijwilligerswerk toegewezen. Sommigen zijn verantwoordelijk voor het organiseren van conferenties, het schrijven van artikelen, sommigen houden zich bezig met belangenbehartiging, sommigen worden naar het Sloveense parlement gestuurd om relevante sessies te volgen en worden gevraagd om verslag uit te brengen over hun missie, sommigen zorgen voor inleidende vergaderingen met toekomstige studenten. Ze zijn allemaal ingeschreven in de sloveense U3A-programma's, informele evenementen worden voor hen georganiseerd, maar er is een probleem: heel vaak wijzen ze onze vragen om hulp af, geven ze voorrang aan hun reizen, klein kinderen, tuinieren, enz. Het probleem ligt vooral in het ontbreken van een duidelijke lange termijn overeenkomst over vrijwilligerswerk. In episodisch vrijwilligerswerk is verloop niet zo'n probleem, maar verantwoordelijkheid en betrouwbaarheid wel.

Aan de andere kant zijn onze vrijwilligers lid van het programma van culturele bemiddelaars in openbare instellingen, musea, botanische tuinen, ziekenhuizen. Ze moeten vier uur per dag gedurende vier dagen in die instellingen doorbrengen, werken als bibliothecarissen, onderzoekers, ambassadeurs van planten, enz. Zij nemen regelmatig deel aan de educatieve programma's die gezamenlijk door de Sloveense U3A en die instellingen worden aangeboden. Ze nemen deel aan publiekscampagnes. Hoe strakker het institutionele systeem om hen heen is, hoe meer het methodisch is opgebouwd, hoe beter hun prestaties.

EENHEID 3. Waarom blijven vrijwilligers, waarom vertrekken ze?

Servicegericht vrijwilligerswerk trekt mensen aan die altruïstisch zijn en dezelfde waarden hebben. De wervingsinspanningen moeten zich echter richten op meer ervaren vrijwilligers, omdat zij blijvers zijn en niet afhaken. Degenen die vrijwilligerswerk gaan doen om het huis uit te gaan op zoek naar een nieuwe activiteit, verminderen gestaag hun vrijwilligerswerk. Over het algemeen zijn mensen die om externe redenen vrijwilligerswerk gaan doen geen goede vrijwilligers. Ze vertrekken. (Roos et al.,1993)

Het retentieprobleem kan worden geassocieerd met de veroudering van vrijwilligers en hun levensovergangen. Oudere vrijwilligers stoppen als ze ziek worden, ze moeten voor hun echtgenoot of kleinkinderen zorgen, enz. Soms verbeteren vrijwilligers hun zelfvertrouwen en dan gaan ze naar buiten en krijgen betaald werk dat hun prioriteit blijkt te zijn.

Het soort werk of taken op zich verklaart niet waarom vrijwilligers blijven of vertrekken. Maar psychologische factoren wel, de persoonlijkheid verklaart deels verschillende uitkomsten. Sollicitanten kunnen verlegen of zelfverzekerd, kwetsbaar of sterk zijn. Deze kenmerken hebben misschien geen grote invloed op hun vrijwilligerswerk, maar vrijwilligers moeten zich zeker capabel, competent, tevreden voelen met hun werk, niet gefrustreerd en er moet ideologische congruentie zijn tussen hen en de organisatie. Om dit punt te illustreren, zijn sommige ouderenorganisaties van mening dat ouderen kwetsbaar en arm zijn en geholpen moeten worden, als een vrijwilliger integendeel gelooft dat ouderen capabel en onafhankelijk zijn, zou de ideologische discrepantie een vrijwilliger kunnen doen vertrekken.

Effectieve hulp die vrijwilligers kunnen bieden, hangt af van hun motieven en capaciteiten. "Als vrijwilligers hun werk als succesvol ervaren, zullen ze zich competent voelen, zullen ze verdere verplichtingen van hun tijd aangaan" (Brummel, 1984, Houghland et al., 1988; Payne, 1977 in Rose et al. 1993).

Werving moet selectief zijn, nieuwsbrieven en folders zijn geen goede manier van werven, persoonlijke contacten zijn veel beter. (Roos et al.,1993) Wanneer vrijwilligers worden gerekruteerd, zijn hun motieven algemeen en abstract. Hun redenen voor vrijwilligerswerk

zijn altruïstisch of utilitair (hun eigen belang) of beide. In het begin zijn ze blij om vrijwilligerswerk te doen, omdat ze worden geprezen door hun familie en sociale kring. Na enkele maanden zien ze een kloof, die niet per se negatief is, maar het is een kloof tussen wat ze willen en wat de organisatie kan bieden. De eerste maanden van vrijwilligerswerk zijn cruciaal. Vrijwilligers blijven of vertrekken tijdens deze periode.

Om de inzet van de vrijwilliger te ondersteunen, is het belangrijk

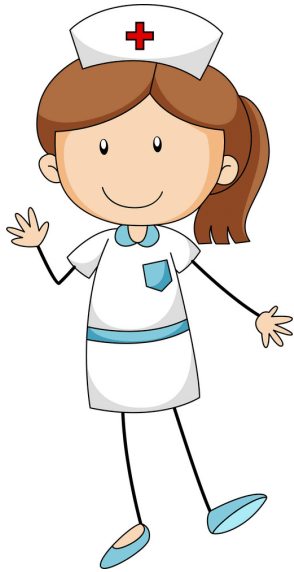
- om te zorgen voor een succesvolle ervaring
- om te zorgen voor interessante banen en opdrachten (intrinsieke beloningen)
- om mensen te werven die de ideologie van de organisatie delen (oorzaak en doelen zijn waardig)
- te zorgen voor zorgvuldige aandacht en monitoren voor nieuwe vrijwilligers, vooral na de eerste drie of zes maanden. (Roos et al.,1993)

Vrijwilligers *moeten niet alleen routinematig werk worden toegewezen*. Er moeten ook veel educatieve mogelijkheden, workshops en seminars zijn.

Een langdurige verbintenis leidt tot gehechtheid aan de organisatie en haar verantwoordelijkheid voor de zaak van de organisatie. Soms moet de organisatie grenzen stellen aan het werk van zeer betrokken vrijwilligers om te voorkomen dat ze hun familie of vrienden verwaarlozen en dat ze in gevaar komen voor een burn-out.

Oefening 1

Op tafel liggen foto's van mensen die verschillende professionele werkzaamheden verrichten (verpleegkundige, leraar, clown, loodgieter, arts, boer etc.) Ga naar het internet of maak knipsels uit tijdschriften die meer beroepen vertegenwoordigen. Kopieer twee sets foto's om meer keuze te bieden aan meer deelnemers. Vraag je potentiële vrijwilligers om een foto uit te kiezen en leg uit waarom ze zich aangetrokken zouden voelen tot vrijwilligerswerk in een bepaald gebied dat op de foto's is gepersonaliseerd.



Bron: Clipart



Marie Madeleine lezing 1478

<https://artmaniepeinture.wordpress.com/2013/06/08/portraits-de-lecteurs-et-de-lectrices/>

Oefening 2

Gebruik dezelfde flashcards die vrijwilligerswerk voorstellen. Schud ze door elkaar. Laat paren van deelnemers een van de kaarten uitkiezen en een behoefte profiel ontwikkelen voor een bepaalde functie (behoefte, verwachtingen, eerdere ervaring met vrijwilligerswerk.)

Titel van de vrijwilligersfunctie	Vrijwilligerswerk Talenten, behoeften en verwachtingen	Eerdere ervaring met vrijwilligerswerk
Clown	Speciale vaardigheden/talenten	Individueel vrijwilligerswerk
Lezer		
Dokter		
Verpleegster	Psychologische en andere behoeften	Georganiseerd vrijwilligerswerk
Boer		
Leraar		
Loodgieter	Verwachtingen	

Vragen voor reflectie:

1. Vrijwilligers moeten zich competent voelen. Waarom is deze eis essentieel en hoe realiseer je deze?
2. Het onderhouden van vrijwilligers wordt vaak een uitdaging. Kunt u iets zeggen over deze uitspraak? Waarom en wanneer wordt het uitdagend?
3. Vrijwilligers moeten niet alleen routinetaken toegewezen krijgen. Waarom houden sommige vrijwilligers wel of niet van routinetaken?

Literatuur en referentie

Brummel, S.W. 198.- Senior companions An unrecognized resource for long term care. *Prime Institute Journal of Long Term Health Care*. 3, 8-12.

Houghland, J. G. et al. 1988. Voluntarism and the manager. The impacts of structural pressure and personal interest on community participation. *Journal of Voluntary Action Research*. 14, 65-78.

Payne, B.P. 1977- The older volunteer Social Role continuity and development *The Gerontologist*. 17, 355-361.

Rose L. et al.1993. *Older volunteers. A Guide to research and Practice*, London: Sage