

Eerste hulp bij werving



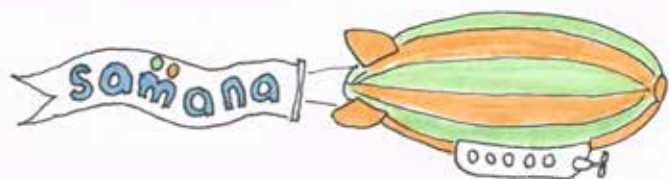
Colofon
Uitgave van: Samana
Korte Begijnenstraat 22
2300 Turnhout
www.samana.be

Vormgeving: Helga Van Aken
Illustraties: Dirk Ceulemans

Verantwoordelijke uitgever:
Kim Celen

Inhoudstabel

Inleiding	5
HOOFDSTUK 1 - Wie zoekt, die vindt!	7
Wie zoeken we om onze ploeg te versterken?	7
Ik als vrijwilliger	9
Werven, het hele jaar rond!	9
Zijn wij een wervende afdeling?	10
 HOOFDSTUK 2 - Aan de slag: 11 wervende tips!	 12
Duo-bezoek	12
Persoonlijk aanspreken	12
Kom naar buiten	17
Samenwerking	19
Durf ook jonge mensen aan te spreken	19
Digitale weg	20
Laat de zieken mee uitkijken	21
Ga langs bij CM: consulenten, DMW,...	21
Spreek ook de zieken zelf aan op hun kracht	22
Kijk eens rond in de groep van (ex)mantelzorgers	23
Spreek de educatieve van je geweest aan!	23
 HOOFDSTUK 3 - Goed begonnen, is half gewonnen: een goed onthaal!	 25
Tips voor een goed onthaal	25
Waardering van je vrijwilligers	27



Inleiding

Onze Samana-werking draait enkel en alleen dankzij de ontelbare uren vrijwilligerswerk die dagelijks gepresteerd worden. De ene afdeling heeft vrijwilligers genoeg, de andere moet constant op zoek. Maar hoe je het ook draait, vroeg of laat hebben we er allemaal mee te maken. Wie nieuwe vrijwilligers wil, zal hier werk van moeten maken. Want jammer genoeg gaat werven niet automatisch. Mensen moeten je organisatie kennen, ze moeten weten dat ze deel kunnen uitmaken van je ploeg, ze moeten weten welke mogelijkheden er zijn, ze willen graag kunnen inschatten hoeveel werk en tijd een engagement vraagt,... Met andere woorden: om de juiste man / vrouw op de juiste plek te krijgen, ga je best doordacht te werk.

De stuurgroep plaatselijke werking werkte voor de plaatselijke afdelingen met veel plezier dit inspiratieboekje uit. Hopelijk kunnen jullie hiermee aan de slag en kunnen we jullie mee op weg helpen in jullie zoektocht naar nieuwe vrijwilligers.

We wensen jullie veel succes!

Groetjes,
de leden van de stuurgroep plaatselijke werking regio Mechelen-Turnhout



Wie zoekt, die vindt!

Wie zoeken we om onze ploeg te versterken?

Om je afdeling draaiende te houden heb je verschillende soorten vrijwilligers nodig. Iedere vrijwilliger heeft zijn/haar talenten en op die manier kan iedereen zijn/haar steentje bijdragen. Om gericht te werven is het belangrijk om even te bekijken welke taken momenteel niet ingevuld worden of welke talenten je nog kan gebruiken in je groep.

Enkele voorbeelden:

- De financieel verantwoordelijke wil graag zijn taak doorgeven met de volgende verkiezingen. In de groep is momenteel niemand die dit ziet zitten. Je gaat dus best naar iemand op zoek die graag met geld/cijfertjes bezig is.
- Iedere maand op de vergadering van je afdeling wordt het moeilijker om nieuwe zieken te verdelen onder de vrijwilligers. Enkele nieuwe huisbezoekers zouden zeker van pas komen. Je gaat dus op zoek naar mensen die goed kunnen luisteren.
- Tijdens de uitstappen gaan er steeds enkele mensen in een

rolwagen mee. Extra duwers zijn meer dan welkom.

- De secretaris vindt zijn taak wat zwaar worden. Hij wil nog wel de zieken- en de medewerkerslijsten up to date houden, maar de aanvragen voor bestellingen, verslagen schrijven,...laat hij graag aan iemand anders over.
- ...

In de praktijk zullen sommige vrijwilligers bereid zijn om meerdere taken op zich te nemen. Maar in de huidige samenleving kiezen vrijwilligers meer en meer voor een afgebakende taak en willen zo exact mogelijk weten wat hen te wachten staat. Als mensen een duidelijke en haalbare omschrijving krijgen van hetgene wat van hen verwacht wordt, zijn ze sneller geneigd om "ja" te zeggen.

Dus voor je begint met je zoektocht, maak dan zeker eerst even de oefening.

Weet je niet goed hoe hier aan te beginnen? Dan helpen wij je graag verder!

●● Oefening: Welke vrijwilligers zoeken we?

Bekijk met de vrijwilligers welke taken momenteel nog niet ingevuld zijn of waar in de toekomst zeker nog hulp voor gewenst is. Vul deze in onder kolom 1 “Taak”. Denk samen na over welke talenten de persoon best beschikt om deze taak in te vullen en vul deze in onder kolom 2 “Talenten”. Wanneer je al kan inschatten hoeveel tijd de taak ongeveer vraagt, vul je dit in onder kolom 3 “Tijd die de taak vraagt”.

Hieronder enkele voorbeelden:

taak	talenten	tijdsbesteding
Huisbezoek brengen	Empathisch vermogen Goed kunnen luisteren Discreet Contactvaardig	2 uur per week
Secretaris	Goed met de computer kunnen werken Verslag kunnen nemen Stipt Sterk in administratie	1 uur per week
Crea-vrijwilliger	Geduldig Creatief Handig Goed in begeleiden van mensen	1 namiddag per maand

Ik als vrijwilliger

Voor de ene persoon is het al heel lang geleden. Voor de andere persoon nog maar net verleden tijd. Maar op één of ander moment heeft iedereen binnen de vrijwilligersploeg “ja” gezegd voor een engagement binnen Samana. Door even stil te staan bij je eigen drijfveer om te starten als vrijwilliger kom je vaak tot heel goede argumenten die je kan aanhalen wanneer je gaat werven.

Werven, het hele jaar rond!

Het is goed als je met de afdeling af en toe nadenkt over werving, het is nog beter als je dit op zeer regelmatige basis doet. Want werven is een permanent aandachtspunt, werven doe je best het hele jaar rond. Een handige tip hiervoor is om “werving” als vast agendapunt te zetten op de agenda van je vergadering van je afdeling.

Daarnaast kan je ook altijd werken met een deelverantwoordelijke werving. Deze vrijwilliger specialiseert zich in het werven (bijvoorbeeld door het volgen van regionale vormingen rond werving) en zorgt ervoor dat het werven van nieuwe vrijwilligers regelmatig ter sprake komt.

●● Oefening: Mijn drijfveer

Geef iedere vrijwilliger volgende vragen en geef hen wat bedenktijd. Eventueel kan je zelfs de opdracht mee naar huis geven en vragen om dit tegen volgende vergadering in te vullen en terug mee te brengen.

- Hoe ben ik vrijwilliger geworden in Samana?
- Waarom heb ik toen ja gezegd?
- Welk type vrijwilliger ben ik?
- Wat vind ik als vrijwilliger fijn aan Samana? Waarom verkies ik vrijwilligerswerk bij Samana en niet bij een andere organisatie?
- Wat krijg ik van Samana terug als vrijwilliger?

Neem de tijd om alle antwoorden te overlopen en noteer de antwoorden. Bundel deze antwoorden tijdens de vergadering en bewaar ze zorgvuldig. Verderop in het wervingsproces komen deze zeker nog van pas!

Vaak beginnen we pas te denken aan werving wanneer het eigenlijk al te laat is. Het is pas wanneer de afdeling over te weinig vrijwilligers beschikt, dat we ons zorgen beginnen te maken. En dan is het eigenlijk al te laat. Werven doe je best wanneer het nog niet hoogdringend is. Op die manier kunnen mensen rustig inlopen en is er voldoende mogelijkheid om nieuwe mensen wegwijs te maken in de werking.

Zijn wij een wervende afdeling?

Samenwerken in een groep van enthousiaste vrijwilligers is super fijn. Door de jaren heen ontstaan vriendschappen en het vertrouwen in elkaar groeit. Iedereen heeft zijn/haar taak en je weet wat je van elkaar kan verwachten. Dit brengt rust in de groep. Een hechte groep heeft veel voordelen, maar er schuilt ook een valkuil. In sommige gevallen kan dit tot gevolg hebben dat de groep als ‘gesloten’ ervaren wordt. Dit kan zich op verschillende manieren uiten.

We geven enkele voorbeelden:

- Iemand van de vrijwilligers wil wel eens een andere en meer verantwoordelijke functie opnemen. Maar de taakverdeling is zo vastgeroest dat een nieuwe taakverdeling snel van tafel wordt geveegd. ‘Want het loopt toch goed zoals het nu is.’
- Een nieuwe vrijwilliger heeft enkele vernieuwende ideeën die ze tijdens de vergadering op tafel legt. Maar de vrijwilligers die al jaren meedraaien willen niet schrappen in het jaarprogramma dat al jaren mee gaat. ‘Want ons leden zijn toch content!’
- Wanneer werving op de vergadering ter sprake komt, zijn de vrijwilligers heel kritisch wanneer er namen genoemd worden en wordt er vaak al in de plaats van de

mensen beslist dat ze niet willen starten als vrijwilliger. ‘Nee hoor, die heeft daar te weinig tijd voor.’ ‘Nee hoor, als die erbij komt stap ik eruit!’

• ...

Tijden veranderen en zo ook de manier waarop mensen naar vrijwilligerswerk kijken. Wanneer je groep niet klaar is om nieuwe mensen binnen te laten, wordt werven haast onmogelijk. Want waarom zou iemand aansluiten bij een groep die niet open staat voor nieuwe ideeën?

Voor je echt van start gaat met het werven van nieuwe vrijwilligers, kan het dus nuttig zijn om eerst eens even stil te staan bij de groep van huidige vrijwilligers. Zijn wij klaar om nieuwe mensen te werven? Staan wij open voor nieuwe ideeën? Durven wij onze taakverdeling onder de loep te nemen? Wat als iemand zijn engagement heel sterk afbakt, bijvoorbeeld enkel huisbezoek en geen deelname aan de vergadering? Het is belangrijk om op voorhand het gesprek aan te gaan binnen de afdeling. Werven vraagt immers wel wat inspanning. Die inspanning loont niet als nieuwe mensen geen kansen krijgen.

●● Oefening: Zijn we een wervende afdeling?

Beantwoord onderstaande vragen in alle eerlijkheid en ga na wat de uitslag is.

Onze bestuursploeg gaat creatief om met nieuwe ideeën.

- ☐ Eens ☐ Oneens

In onze bestuursploeg mag er met een proefperiode worden gewerkt.

- ☐ Eens ☐ Oneens

In onze bestuursploeg moet niet iedereen altijd aanwezig zijn op de activiteiten.

- ☐ Eens ☐ Oneens

In onze bestuursploeg moet niet iedereen op huisbezoek gaan bij thuisgebonden zieken.

- ☐ Eens ☐ Oneens

We organiseren om de 4 jaar verkiezingen en maken van dit moment echt dankbaar gebruik om de taken opnieuw te verdelen.

- ☐ Eens ☐ Oneens

We stellen het jaarprogramma op met de volledige afdeling en proberen jaarlijks minstens één nieuwe activiteit te plannen.

- ☐ Eens ☐ Oneens

Iedereen in ons bestuursploeg kijkt voortdurend uit naar nieuwe vrijwilligers.

- ☐ Eens ☐ Oneens

Onze ploeg is een hechte vriendgroep en op dit moment draait alles goed. Maar dit houdt ons niet tegen om nieuwe mensen aan te spreken.

- ☐ Eens ☐ Oneens

Niet alle vrijwilligers moeten iedere vergadering aanwezig zijn.

- ☐ Eens ☐ Oneens

Bereken nu welke antwoorden je het meest aangeduid hebt en bekijk of jouw afdeling klaar is om te starten met werven.

... eens?

Dan ben jij klaar om te starten met werven! Proficiat!

Bekijk zeker onderstaande tips en ga meteen aan de slag. Succes!

Tip: Bekijk met de huidige vrijwilligersploeg op welke stellingen je 'oneens' hebt aangeduid. Misschien kan je wel afspraken maken om 'oneens' om te buigen naar 'eens'?

... oneens?

Dan is er werk aan de winkel... Bespreek samen met de vrijwilligers van je afdeling de punten waar je 'oneens' aangeduid hebt. Hoe kunnen we hier werk van maken? Maak zo concreet mogelijke afspraken.

Geraak je er samen niet uit? Spreek dan de educatieve medewerker van je gewest aan en hij/zij komt graag mee nadenken.

Aan de slag: 11 wervende tips!

Ga op duo-bezoek

Vraag een vriend, kennis, buur, familielid,... mee om eens samen met jou op bezoek te gaan bij een (thuisgebonden) zieke die je regelmatig een bezoekje brengt. Op die manier laat je iemand op een laagdrempelige manier proeven van het huisbezoek. Misschien heeft hij daarna wel zin om nog eens langs te gaan? Of zelfs om bij andere personen langs te gaan?

Persoonlijk aanspreken

De beste manier om nieuwe mensen te werven is door hen persoonlijk aan te spreken. Door de tijd te nemen om bij iemand langs te gaan geef je al meteen een positief signaal. Mensen voelen zich vaak vereerd dat je aan hen denkt en vinden het ook heel fijn dat je de tijd neemt om bij hen langs te komen.



●● Oefening: Namen noemen

In hoofdstuk 1 maakten we reeds de oefening van wie we zoeken om onze groep te versterken. Welke talenten kunnen een versterking van onze ploeg betekenen? Nu is het de kunst om hier namen bij te plakken!

Bepaal op voorhand hoeveel namen je op het lijstje wil krijgen en probeer hier echt naar te streven. De begeleider van het gesprek moet hierin een positief stimulerende rol spelen. Durf verder te denken en plaats ook onbekenden op je lijstje. En vooral: doe dit zoveel mogelijk onbevooroordeeld (uitspraken als “die heeft toch geen tijd of die kan dat toch niet of ...” meteen afblokken!).

	Taak:	Taak:	Taak:
Familie			
Vrienden			
Buren			
(Ex) collega's			
Klasgenoten			
Mensen met een chronische ziekte			
(Brug)gepensioneerd			
Mantelzorgers			
...			

Maak meteen ook afspraken wie welke persoon gaat aanspreken:

Wie spreekt aan?

Naam persoon

Waarom?

Interessante weetjes over de persoon:

●● Tip

Bepaalde doelgroepen zijn vaak sneller te overtuigen. Bijvoorbeeld:

- Occasionele vrijwilligers die al een tijd meedraaien beginnen de werking en de mensen beter te kennen en hebben misschien wel zin in meer.
- Mensen die op pensioen gaan zijn vaak op zoek naar een zinvolle tijdsinvulling.
- Mensen die net nieuw zijn in het dorp zoeken misschien wel een manier om nieuwe mensen te ontmoeten.
- Ex-mantelzorgers die jaren voor hun partner zorgden, vallen vaak in een zwart gat en hebben misschien nood aan mensen rondom hen.
- Alleenstaanden zoeken misschien wel gezelschap?
- ...

Wanneer je weet wie je gaat aanspreken en waarom, blijft er nog één belangrijke beslissing over: wie brengt de persoon in kwestie een bezoekje en stelt hem de vraag? Beslis samen wie het meest geschikt is. Misschien iemand die de persoon goed kent? Of misschien is er wel iemand die door zijn enthousiasme heel snel mensen kan overtuigen? Misschien werkt je afdeling wel met een verantwoordelijke voor werving?

●● Tip

Wanneer je naar iemand gaat om hem/haar te overtuigen om vrijwilligerswerk te doen binnen Samana, kan je iets meenemen om achter te laten. Dit hoeft zeker niet duur te zijn of veel geld te kosten. Maar op die manier wordt de persoon in kwestie ook na je bezoek nog herinnerd aan Samana en de vraag die hij/zij kreeg. Enkele ideeën:

- Maak een leuke flyer waarin de werking van je afdeling uitgelegd wordt. Werk met leuke foto's. Beelden zeggen vaak meer dan woorden.
- Stel een Samana-mapje samen met het jaarprogramma, een proefexemplaar van Samana Magazine,...
- Koop een lekker doosje chocolaatjes en kleef hier een sticker van Samana op. Elke keer dat ze een chocolaatje eten bij hun tasje koffie worden ze herinnerd aan de vraag om vrijwilliger te worden.
- ...

Geef mensen even bedenktijd, laat hen niet meteen antwoorden. Vaak overval je mensen met je vraag. Spreek af dat je bijvoorbeeld binnen een week terug komt om te horen wat de beslissing is.

●● Tip

Het is een eer als je mensen aanspreekt om bij in je ploeg te komen. Want vaak doe je dit omdat je vindt dat deze persoon toch over een bepaald talent beschikt. Vertel tijdens je gesprek waarom je net hem/haar aanspreekt? Waarom de groep denkt dat hij/zij geschikt is om mee de ploeg te versterken. Want geef toe, iedereen krijgt toch graag complimentjes!

10 tips voor een wervend gesprek

1. Kondig op voorhand aan dat je langs komt. Door een afspraak te maken kom je zeker niet ongelegen en heeft de persoon in kwestie zeker tijd voor jou.
2. Bereid het gesprek zo goed mogelijk voor. Wat neem ik mee? Waarom willen we die persoon bij in onze ploeg? Voor welke taken spreken we hem/haar aan? ...
3. Stel jezelf kort voor en leg uit wat jouw taken zijn binnen Samana. Vertrek hier ook vanuit je eigen drijfveer (zie oefening 'Mijn dreefveer' in hoofdstuk 1) en doe dit op een enthousiaste manier.
4. Vraag of de persoon weet hoe Samana werkt.
5. Leg uit hoe jouw afdeling werkt. Neem eventueel wat materiaal mee zoals foto's, het jaarprogramma,...
6. Sta stil bij de talenten en interesses van de kandidaat vrijwilliger en hoe jullie denken dat deze een verrijking kunnen zijn voor de Samana-werking.
7. Geef duidelijke uitleg bij de ta(a)k(en) die jullie in gedachten hebben: hoeveel tijd kruipt er ongeveer in, wat houdt dit in,...
8. Vertel wat Samana te bieden heeft en wat de vrijwilliger in de plaats krijgt. Bijvoorbeeld: je komt in een toffe vriendengroep, ieder jaar zetten we de vrijwilligers in de bloemetjes tijdens een waarderingsmoment, je krijgt veel voldoening van de dankbaarheid van de doelgroep,...
9. Beantwoord alle vragen van de kandidaat vrijwilliger. Stel niets mooier voor dan het is, daar kom je nadien toch bedrogen mee uit. Wees gewoon eerlijk.
10. Geef de persoon bedenktijd en spreek af wanneer je hem/haar opnieuw contacteert. Respecteer het afgesproken tijdstip. Laat je contactgegevens achter voor als er in tussentijd nog vragen zijn. Ook leuk om bijvoorbeeld een doosje met Samana-snoepjes achter te laten. Iedere keer de persoon een snoepje neemt, denkt hij/zij aan Samana.

●● Oefening: Stereotiepe antwoorden: die kunnen wij wel aan!

Hoe ga je om met stereotiepe antwoorden? Als je op voorhand de mogelijke antwoorden opsomt en samen stil staat hoe je kan reageren, helpt dat het gesprek misschien al een stukje verder.

We geven hier al enkele antwoorden die je zeker kan verwachten. Hoe zou jij reageren? Misschien bedenken jullie er nog wel?

Antwoorden	Reacties
Samana? Dat is niks voor mij, dat is voor oude mensen.	
Daar heb ik geen tijd voor.	
Ik ken dat: zodra ik een vinger geef, pakken jullie mijn hele hand.	
Ik ben geen lid van CM.	
Ik kan niet zo goed tegen zieke mensen.	
Ik heb zelf al zoveel meegemaakt. Waarom moet ik dan nog in die miserie stappen?	
Ik zie mezelf niet op bezoek gaan bij iemand.	
Het jaarprogramma spreekt me niet aan.	
...	



Kom naar buiten

Kom naar buiten en laat zien dat Samaana leeft in jouw parochie!

- Gebruik initiatieven in je woonplaats om mensen aan te spreken. Maak een standje dat mensen hun aandacht lokt en vertel wat je doet. Werk met veel beeldmateriaal en zorg dat geïnteresseerden een flyer kunnen meenemen met contactgegevens. Als het lukt noteer dan de gegevens van geïnteresseerde mensen zodat je hen nadien kan contacteren.
- Een flyer met een leuke, enthousiaste groepsfoto spreekt ook aan.
- Verkoopt je afdeling lotjes? Gebruik dan dit moment ook ineens om te werven! Laat een flyertje achter bij de mensen.
- Ongetwijfeld is er wel een gemeentebladje waarin je een leuk artikel kwijt kan?
- ...

Belangrijk is dat je enthousiasme uitstraalt! De manier waarop je als groep naar buiten komt zal bepalen of je actie aanslaat.

●● Tips voor het schrijven van wervende titels

Een goede titel spreekt mensen aan. Statistieken liegen er niet om: 8 van de 10 mensen lezen de titel wel, maar slechts 2 van de 10 leest ook de rest van de tekst. Wanneer je dus een artikeltje schrijft, moet je er dus voor zorgen dat je titel prikkelt om verder te lezen. We geven je graag 5 tips:

1. Focus op de voordelen die je lezer kan behalen door je tekst te lezen.
Een titel waarin staat wat de inhoud van de tekst oplevert, is aantrekkelijk. En dat zorgt er in de meeste gevallen voor dat de lezer doorleest. Beloof dus in je titel iets wat je in je tekst waar maakt. Bijvoorbeeld: *“Ja zeggen tegen vrijwilligerswerk en je huishouden runnen.”*
2. Laat in je titel zien welk probleem je oplost: *“10 tips om met veel voldoening te starten aan vrijwilligerswerk”*.
3. Maak een titel met een vraag die je lezer aanspreekt
Je stelt de vraag die je lezer misschien al heeft. Of kan hebben. Maar het is ook mogelijk dat hij niet weet wat hij wilde weten. En dát is prikkelen! Bijvoorbeeld: *“Hoe kun je aan vrijwilligerswerk doen en toch fulltime werken?”*
4. Beschrijf zo specifiek mogelijk.
Dus niet “Vrijwilligerswerk en talent” maar **“Hoe je in 7 stappen je talent kan inzetten als vrijwilliger binnen Samana”**. Als je een aantal gebruikt, maak je een heel specifieke belofte.
5. Formuleer je titels zo dat je boodschap ook duidelijk is als je lezer alleen de (tussen)titels leest.
Op die manier geef je je lezer voldoende kans om je tekst te scannen. Je lezer kan dan zelf besluiten of hij de tekst helemaal wil lezen. Tips hierbij zijn om in je tekst witregels toe te voegen, kernwoorden in het vet te zetten en opsommingen te gebruiken.

Samenwerking

Iedere vereniging zoekt vrijwilligers! Waarom niet samenwerken? Deze samenwerking kan op verschillende manieren:

- Organiseer een grote actie met alle verenigingen samen voor het werven van nieuwe vrijwilligers. Iedere vereniging heeft zijn eigenheid en is op zoek naar een bepaald profiel van vrijwilliger. Door de handen in elkaar te slaan op vlak van werving bereik je misschien wel mensen die je anders niet zou bereiken. Win-win voor iedereen.
- Spreek vrijwilligers van andere verenigingen aan om te helpen. Bijvoorbeeld: vraag aan KWB of er enkele mensen zijn die wat willen komen helpen in de keuken tijdens jullie jaarlijkse pannenkoeken-dag. Op die manier leren zij jullie vereniging ook kennen en krijgen ze misschien wel interesse om bijvoorbeeld naast hun engagement bij KWB ook een bezoekje te brengen bij één van jullie thuisgebonden zieken.

Hoogstwaarschijnlijk zijn er ook vrijwilligers uit je dorp actief binnen de andere werkingen van Samana. Een vakantie-vrijwilligster van Samana gaat niet het hele jaar door op vakantie en heeft misschien buiten de vakantieperiode wel tijd om mee in te springen in jouw afdeling. Een vrijwilliger van de jongerenwerking ziet het misschien wel zitten om eens een activiteit te organiseren met het groepje jonge zieken uit jouw afdeling? Spreek hen aan!

Durf ook jonge mensen aan te spreken

Zeg niet te snel “jonge mensen hebben geen tijd om aan vrijwilligerswerk te doen”. Uiteraard wel! Maar de manier om jonge mensen aan te spreken ligt vaak iets anders. Ze willen exact weten wat er van hen verwacht wordt en hoeveel tijd dit vraagt.

Daarnaast kan het ook nuttig zijn om eens kritisch naar je jaarprogramma te kijken. Begin niet met het werven van jonge mensen als de bereidheid er niet is om je werking wat aan hen aan te passen. Vragen die je best op voorhand eens bekijkt:

- Kunnen we onze vergadering 's avonds plannen zodat werkende mensen ook kunnen deelnemen?
- Staan we open voor nieuwe ideeën? Vb. een activiteit voor slechts enkele jonge zieken organiseren
- Is het een mogelijkheid om (enkele van) onze activiteiten te organiseren in het weekend?
- ...





Digitale weg

De meeste mensen hebben toegang tot internet. De digitale weg mogen we dus zeker niet vergeten. Dit is een ideale manier om je werking in de kijker te zetten. Een website of een facebookpagina? Er is veel mogelijk.

Niemand in je afdeling die hier mee kan werken? Geen probleem! We zijn aan het werven, toch? Noteer dan zeker in je lijstje van taken die ingevuld moeten worden 'webmaster' of 'verantwoordelijke facebook' en ga gericht op zoek. Misschien is dit wel een vraag die je aan jongere persoon kan stellen?



Website Samana Meerhout-Centrum



Facebookpagina Samana Zonderschot

Laat de zieken mee uitkijken

Informeer eens tijdens de ontmoetingsnamiddag of huisbezoeken bij de zieken zelf of zij misschien iemand kennen die interesse heeft in vrijwilligerswerk. Misschien hebben zij wel een dochter of zoon die altijd klaar staat om te helpen? Of heeft hun buurvrouw al aangegeven dat ze zich soms verveelt sinds de kleinkinderen naar school gaan? ... Aarzel niet om hen de vraag te stellen! Een "nee" heb je al, een "ja" kun je krijgen.

Ga langs bij CM: consulenten, DMW,...

De consulenten en de dienst maatschappelijk werk van CM komen dagelijks in aanmerking met mensen. Hier zitten ongetwijfeld ook potentiële vrijwilligers tussen. Maar onbekend is onbemind. Dat geldt ook voor consulenten en maatschappelijk werkers. Hoe beter ze je kennen, hoe sneller ze aan je afdeling zullen denken wanneer er iemand voor hen zit. Waarom breng je in het begin van het jaar niet eens een bezoekje aan het kantoor en geef je je jaarprogramma af? Als zij weten tot wie ze zich moeten wenden en hoe jouw afdeling precies werkt, kunnen ze gericht mensen aanspreken.



Spreek ook de zieken zelf aan op hun kracht

Het is niet omdat iemand ziek is dat deze persoon niets meer kan of wil doen voor Samana. Immers, alle hulp, groot of klein, is meer dan welkom.

Er zijn verschillende manieren om de zieken mee in te schakelen in je werking:

- Werken met een afgevaardigde zieke. De afgevaardigde zieke is de spreekbuis van de andere zieken uit de afdeling. Deze persoon verwoordt de gedachten van de zieken. Het is niet de bedoeling dat de afgevaardigde zieke voor de individuele belangen en problemen opkomt. Eerder dient hij de gemeenschappelijke belangen en problemen van andere zieken te benadrukken. Zeer concreet wat betreft de organisatie van activiteiten. De afgevaardigde zieke neemt zoveel mogelijk deel aan de vergadering. Hier kan hij immers de belangen bespreekbaar maken.
- Zieken gaan op huisbezoek. Mensen met een chronische ziekte die zich nog kunnen verplaatsen kunnen een mooie aanvulling zijn van je huisbezoekploeg. Zij hebben vaak voldoende tijd om eens langs te gaan bij iemand anders. Op dat moment zijn beide personen

geholpen want ze hebben allebei een extra momentje waarop ze hun verhaal kwijt kunnen. Daarnaast kan je bijvoorbeeld ook zieken uit dezelfde straat samen brengen in één huis.

- Talenten inzetten. Vaak zit er heel wat talent verscholen bij onze zieken. Dus waarom dit talent niet benutten? Bijvoorbeeld iemand die heel creatief is mee laten helpen aan de bloemstukjes die op tafel komen tijdens het paasfeest, iemand die goed met de computer is kan helpen met het ontwerpen van een leuk flyertje,... Denk "out of the box" bij het verdelen van de taken. Jullie zijn geholpen en de persoon in kwestie ook want die voelt zich nuttig voor Samana.



Kijk eens rond in de groep van (ex)mantelzorgers

Nieuwe vrijwilligers worden soms gevonden in de groep ex-mantelzorgers. Deze hebben vaak zelf onderzonden wat de inzet van de vrijwilliger betekent voor de zorgbehoevende en willen maar al te graag hetzelfde doen

voor iemand anders.

Laat mensen na het overlijden van hun partner niet aan hun lot over, maar nodig hen uit om bij de groep te blijven en dit (indien mogelijk) als vrijwilliger.

Spreek de educatieve van je gewest aan!

De educatieve kan met jouw afdeling op weg gaan, je helpen een stappenplan op te stellen en de werking mee

te bekijken. Contacteer dus gerust de educatieve van jouw gewest.





Goed begonnen, is half gewonnen: een goed onthaal!

Tips voor een goed onthaal

Werven stopt niet bij de start van de nieuwe vrijwilliger. Eigenlijk moet het echte werk dan nog beginnen! Een goed en warm onthaal zal vaak bepalen of de nieuwe vrijwilliger zal blijven.

Deze tips voor een goed onthaal zijn zeker de moeite waard om door te nemen:

- Als de nieuwe vrijwilliger voor de eerste keer naar een activiteit of vergadering komt, zorg er dan voor dat iemand hem / haar opvangt. Zeker als de vrijwilliger weinig mensen kent in de groep kan dit voor hem / haar een wereld van verschil zijn. Misschien is het zelfs wel leuk om hem / haar thuis even op te pikken?
- Maak tijd voor de kennismaking. Laat iedereen van de groep zich voorstellen en laat de persoon zich zelf voorstellen. Dit mag gerust op een ontspannende manier. Zie verder voor leuke kennismakingstips.
- Duidt een peter of meter aan. De nieuwe vrijwilliger zal ongetwijfeld veel nieuwe dingen horen en daardoor ook veel vragen hebben. Het is handig als de nieuwkomer iemand heeft waar hij / zij steeds terecht kan met vragen.
- Pols regelmatig bij de nieuwe vrijwilliger hoe het gaat. Voelt hij / zij zich goed in de groep? Loopt het engagement zoals hij / zij verwacht? ...
- Nodig de nieuwe vrijwilliger uit voor de instapcursus van Samana. Hier worden alle nieuwe vrijwilligers van de regio uitgenodigd. Naast het leren kennen van andere vrijwilligers, leren ze ook het grotere aanbod van Samana kennen en krijgen ze tips en trucs mee naar huis om zich in hun vrijwilligersengagement te ontplooiën.
- Ondersteun de vrijwilliger op maat. Niet iedereen heeft dezelfde ondersteuning nodig. Bijvoorbeeld een man die al jaren in het dorp woont, de groep kent en altijd als verpleger gewerkt heeft in het naburige ziekenhuis tegenover een man die net nieuw is in het dorp en voor de eerste keer met onze doelgroep werkt.

●● Oefening: “Onthalen”: hoe gaan we te werk?

Sta tijdens de vergadering stil bij volgende vragen en zoek zo concreet mogelijke antwoorden:

- Wie wacht de nieuwe vrijwilliger de eerste keer op of pikt hem / haar thuis even op?
- Hoe stellen we onszelf voor?
- Werken we met een peter of meter? Zo ja, wie ziet dit zitten?
- ...

●● Tip

Leuke manieren om kennis te maken!

- Een plattegrond van het dorp: Je zorgt voor de plattegrond van je dorp. Iedereen krijgt een stickertje met zijn/haar naam en kleeft dit in de straat waar hij/ zij woont. Je overloopt iedereen en laat hen zichzelf kort voorstellen. Zo heb je ineens een mooi zicht op waar iedereen woont (en misschien zelfs meteen aan welke kant van het dorp je misschien nog een vrijwilliger kan gebruiken.)
- Afvalrace: Iedereen gaat recht staan. De begeleider stelt een vraag. Bijvoorbeeld: Iedereen die al langer dan 20 jaar vrijwilligerswerk doet bij Samana gaat zitten, iedereen die meer dan 10 minuten moeten rijden heeft om tot hier te geraken gaat zitten,... Zo worden er vragen gesteld tot er nog maar één persoon blijft recht staan.
- Ik ben uniek want...: Iedereen mag om beurt zeggen waarom hij / zij uniek is. Wanneer dit ook klopt voor iemand anders, moet de persoon gaan zitten. Zo gaan we heel de groep rond tot er nog maar één persoon over blijft.
- Foto's: Op de tafel liggen allemaal sprekende afbeeldingen of teksten. Iedereen kiest minstens één kaart waarin hij zich herkent en stelt zich kort voor.
- Sleutelbos: Iedereen stelt zich voor aan de hand van de sleutels die aan hun sleutelbos hangen.
- ...

Waardering van je vrijwilligers

Vrijwilligerswerk wordt al snel als vanzelfsprekend genomen. Maar dat is het zeker en vast niet! De vele uren vrijwilligerswerk zijn goud waard. Vrijwilligers kan je eigenlijk niet genoeg bedanken. Bedanken zit vaak in kleine dingen en hoeft zeker niet altijd veel geld te kosten. Vrijwilligers die zich gewaardeerd voelen, voelen zich goed in hun vrijwilligerswerk en dit komt de sfeer ten goede. $1 + 1 = 3!$

Wat kan je doen om je vrijwilligers te waarderen?

- Geef je vrijwilligers regelmatig een schouderklopje en vertel hen waarom ze dit schouderklopje krijgen. 'Fijn dat je zo regelmatig op bezoek gaat bij je thuisgebonden zieken, leuk dat je steeds met zoveel enthousiasme de mensen ontvangt op de ontmoetingsnamiddagen,...'. Het zit vaak in klein dingen.
- Geef medewerkers spreekruimte op de vergadering.
- Organiseer minstens één keer per jaar een bedankingsmoment om de vrijwilligers in de watten te leggen. Bijvoorbeeld een gezellige bbq in

de zomer, een flesje kraken met nieuwjaar,...

- Vermeld de succesverhalen op de vergadering van je afdeling en laat duidelijk merken dat de vrijwilligers mee verantwoordelijk zijn voor het succes. "Dankzij jullie inzet bezorgden we 30 chronisch zieke mensen een fijne uitstap."
- Zorg voor een drankje en een hapje tijdens de vergadering.
- Stop tijdig met de vergadering zodat je nadien samen nog iets kan (gaan) drinken.
- Wees aandachtig voor familiale of persoonlijke zaken: een verjaardagskaartje, een attentie bij de geboorte van een kleinkind,...
- Biedt vrijwilligers vormingskansen en zorg ervoor dat ze zichzelf kunnen ontplooiën. Neem de uitnodigingen voor de regionale vormingen mee en vraag wie interesse heeft om te gaan, beslis samen welke thema jullie vastleggen voor de vorming die jullie organiseren in de afdeling,...
- ...

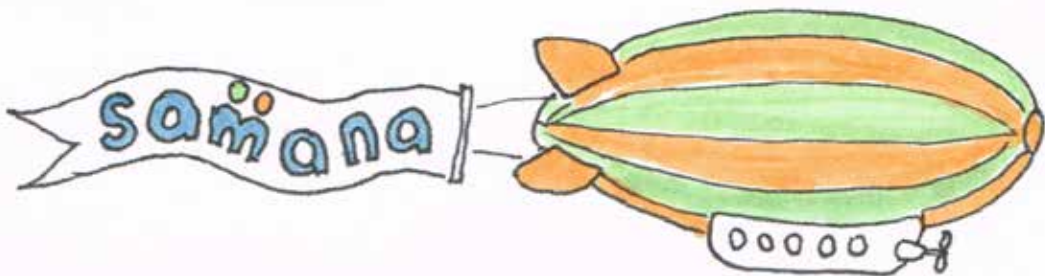
Want denk eraan: tevreden vrijwilligers trekken nieuwe vrijwilligers aan! Dus waardering is eigenlijk ook werving. En zo is de cirkel mooi rond!

Veel succes!

De stuurgroep plaatselijke werking



Een speciale dank aan Dirk Ceulemans voor de prachtige illustraties.



WWW.SAMANA.BE