

PLAN VAN AANPAK VRIJWILLIGERSREIS

Waarom het uitwerken van de vrijwilligersreis nuttig is

Aanleiding

Er ligt een organisatievraagstuk, een urgent probleem of duidelijke behoefte meer inzicht te krijgen in de achtergrond van zaken die niet goed gaan of beter kunnen. Bij Stichting Vier het Leven, een landelijke vrijwilligersorganisatie met bijna 1800 vrijwilligers verdeeld over 87 programmagebieden/280 gemeenten, dreigde overbelasting van vrijwilligers met coördinerende taken en vaste medewerkers in de regio. Vier het Leven blijft groeien, de vraag naar ons aanbod blijft groeien. **Vitaliteit** van het team is cruciaal om dit aan te kunnen.

- Komt een vrijwilliger voldoende tot zijn/haar recht binnen de huidige organisatie?
- Hoe kunnen we beter gebruikmaken van het enorme **potentieel aan talent** onder onze vrijwilligers?
- Hoe zetten we zoveel vrijwillige energie om in vrijwillige inzet: dit vraagt organisatie & coördinatie
- Hoe maken en houden we **contact** en bieden we **oprechte aandacht**?

Doel van het project:

Inzicht in de klantreis van de vrijwilliger geeft de organisatie de noodzakelijk informatie om optimaal in te spelen op de motivatie, energie, afhaakfactoren, enz. van de (potentiële) vrijwilliger. Deze kennis is cruciaal voor een toekomstbestendig vrijwilligersbeleid, behoud van toegewijde vrijwilligers en het voorkomen van overbelasting van vrijwilligers en medewerkers.

Vier het Leven wil de kern van de organisatie niet veranderen maar de taken en functies wel zo inrichten dat vrijwilligers dat doen waar zij energie van krijgen waardoor zij niet overbelast worden en hun loyaliteit voor de organisatie optimaal is. Het verhoogt de vrijwillige energie en we blijven een aantrekkelijke organisatie om vrijwilligerswerk bij te doen.

Met de uitgewerkte vrijwilligersreis wil Vier het Leven het volgende bereiken:

- Het inbedden van het vrijwilligersbeleid in de organisatie.
- Een organisatie waar vrijwilligers trots op zijn, een zinvolle bijdrage leveren, plezier en voldoening uit halen.
- Een aantrekkelijke organisatie zijn waar vrijwilligers graag actief voor willen zijn
- Een organisatie waar talenten worden ingezet
- De kernwaarden voor Vier het Leven zichtbaar zijn:
 - Verbinding
 - Gastvrijheid
 - Persoonlijke oprechte aandacht
 - Gelijkwaardigheid



Werkwijze

“Hoe eet je een olifant?” “In plakjes!”

De vrijwilligersreis is opgedeeld in fases. Per fase bepalen we vraagstukken en bijbehorende doelen.

Voorbereiding: Welke vraagstukken (plakjes) worden uitgediept en aangepakt? Voor elk vraagstuk wordt een team gevormd die alle beschikbare kennis, ervaringen, mislukkingen en inzichten mbt het vraagstuk verzamelt.

Team samenstelling: mix tussen diverse medewerkers die vanuit eigen belangstelling en energie kiezen voor aanpak van betreffende vraagstuk.

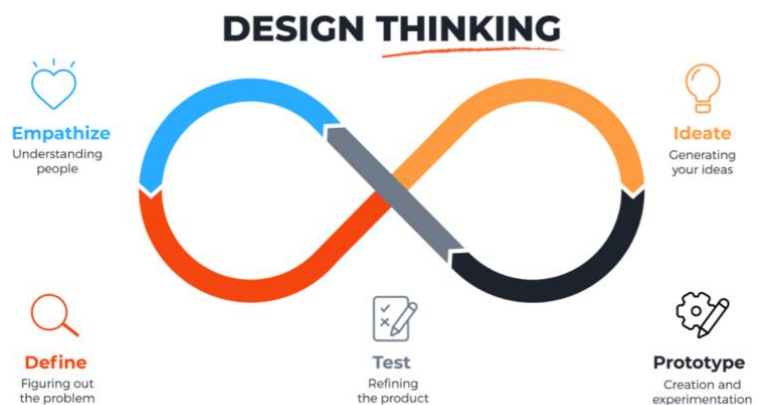
Verdiepingstraject:

Antwoord vinden op het vraagstuk.

Elk verdiepingstraject bestaat uit een team van +/- 5 deelnemers dat focust op één vraag.

Toepassen van de design thinking methodiek.

In 5 sprints (cycli van 2-3 weken) bedenken de teams oplossingen, toetsen deze in de praktijk en passen de daaruit komende inzichten toe. De inzichten worden gedeeld zodat iedereen van elkaar leert.



Aanpak Vrijwilligersreis Vier het Leven:

Fase 1. oriëntatiefase en kick-off - hele team medewerkers – 20 weken

In fase 1 hebben we onderstaande doorlopen:

- Introductie vrijwilligersreis onder Team Vier het Leven
- Werkwijze methode ‘agile werken en sprints’ geïntroduceerd en 4 maanden meegewerkt.
- Vier onderdelen van de vrijwilligersreis uitgewerkt en prioriteiten gesteld:

1. rol vrijwilligers als ambassadeur
2. ontdekken van talenten vrijwilligers
3. inzet van jongere leeftijdsgroepen als vrijwilliger
4. inzetten van vrijwilligers voor coördinerende functies.



Vier het Leven wil haar vrijwilligers optimaal inzetten. Dat betekent dat we ze een volwaardige plek willen geven in onze organisatie en hen de kans willen bieden zinvol werk te verrichten. De prioriteiten gaan ons helpen om betere inzichten te krijgen in de talenten van de potentiële vrijwilliger om vervolgens de vrijwilliger optimaal in te kunnen zetten en te kunnen behouden. We willen dat ze enthousiaste ambassadeurs zijn voor onze organisatie. We willen dat onze medewerkers op herkenbare en eenduidige wijze met vrijwilligers omgaan, kwaliteit en goede begeleiding bieden en zelf ook goede tools hebben om de vrijwilligers te begeleiden. Vier het Leven streeft met dit plan na haar vrijwilligers professioneler te werven, oprechte aandacht te geven en in contact te blijven.

Conclusie 1^{ste} fase:

Op basis van de bevindingen van de 1ste fase is geconcludeerd dat het van belang is dat er uit de onderdelen van de vrijwilligersreis 4 aandachtspunten zijn gekomen die verdere uitwerking behoeven en uiteindelijk helpen om het vrijwilligersbeleid sterker te maken en om nieuwe kansen te creëren.

1. Aanpassen functieomschrijvingen en vacatureteksten
2. Functie coördinator in meerdere rollen uitwerken
3. Werven jongere vrijwilligers
4. Aandacht ambassadeursschap

Fase 2. ontwikkelingsfase - februari 2021 t/m juni 2021

Samenstelling projectgroep fase 2:

Voor de uitwerking van de aandachtspunten uit fase 1 is een projectgroep van 4 medewerkers samengesteld. Zij houden voeling met de organisatie door regelmatig de voortgang af te stemmen en zo nodig aan te passen. Op deze manier betrekken we actief de collega's bij de ontwikkelingen van de vrijwilligersreis en vragen we om input te leveren. Als er vraagstukken zijn of een prototype ontwikkeld is, dan zullen we dit neerleggen of toetsen bij het vrijwilligerspanel.

Als er een aandachtspunt afgerond is zal er gekeken worden naar de prioriteitenlijst en de op dat moment levende wensen/behoefte van de organisatie.

Bij het uitwerken van een nieuw aandachtspunt zal er opnieuw gekeken worden naar de samenstelling van de werkgroep zodat alle medewerkers in de organisatie, met hun expertise, deel kunnen nemen aan de projectgroep.



Aan het eind van de fase zijn de prototypes uitgewerkt tot gebruikersniveau, met als doel om ons te helpen in de groei en de organisatie te versterken:

1 & 2 .Planning en werkzaamheden

- Onderzoek naar functie vrijwillige coördinator, landelijk, regionaal of lokaal
- Profielen opstellen (6 ipv 2 vrijwilligersrollen)
- Vacature teksten maken, arbeidsmarktcommunicatie
- Profielen in James
- Overdracht naar de Academie
- Aanpassingen rechten in James obv rollen
- Implementeren en borging van documenten

Door medewerkers te betrekken via verschillende werkgroepen, rechtstreeks te vragen en hen mee te nemen in het teamoverleg, creëren we draagkracht onder de collega's.

3. Planning en werkzaamheden

- Continuïteit jongeren panel, betrekking bij activiteiten jong en oud
- Toetsen of er belangstelling is voor het opzetten van activiteiten waarbij jongeren betrokken zijn
- Profielen ontwikkelen voor rollen jongere vrijwilligers
- Wervingsacties jongere vrijwilligers
- Aanbevelingen voor Academie inzake onboarding

4. Planning en werkzaamheden

- Tools ontwikkelen voor de rol als ambassadeur,
- Kom in actie, inzet vrijwilligerspanel,
- Exit interview ontwikkelen.
-

Resultaat 2de fase:

- De verschillende vrijwilligersrollen zijn duidelijk beschreven
- De vacatureteksten zijn aangepast
- De functie locatiecoördinator is onder de loep genomen. Door een team te vormen in een programmagebied wordt het huidige takenpakket van de locatiecoördinator verdeeld over meerdere vrijwilligers
- Onboarden van coördinerende vrijwilligers is geborgd
- Documenten zijn vindbaar en worden effectief ingezet
- Behoeftes en wensen van de medewerkers en vrijwilligers zijn leidend voor inzet

Fase 3. Borging en evaluatie – een circulair proces

De vrijwilligersreis is een circulair proces, vraagstukken rondom om de vrijwilligersreis blijven zich aandienen. Daarom wordt het bewaken van de vrijwilligersreis processen overgedragen aan de Academie die de trends op het gebied van vrijwillige inzet bijhoudt en hier waar nodig op inspeelt.

Onderzoeksbevinding



- Persoonlijke motivatie is doorslaggevend
- Vrijwilligers willen zich wel degelijk langere tijd binden mits:
 - Er aandacht, erkenning en waardering voor ze is;
 - Ze niet overvraagd worden, maar behapbare taken krijgen die er toe doen;
 - Ze bij de (werk)gemeenschap horen