

## Succesfactoren Deskundigheidsbevordering Vrijwilligers

Fonds 1818 heeft onderzoek gedaan naar de resultaten van projecten die het fonds in de periode 2010-2011 gesteund heeft gericht op deskundigheidsbevordering van vrijwilligers. Uit dit onderzoek zijn de volgende succesfactoren naar voren gekomen:

### **Algemene succesfactoren**

- Aanwezigheid van goed doordacht vrijwilligersbeleid
- Goede organisatie van het vrijwilligerswerk
- Voldoende uren menskracht om het vrijwilligerswerk te coördineren en te begeleiden
- Duidelijke opbouw in niveaus van het cursusaanbod met mogelijkheid van promotie als vrijwilliger
- Efficiënt omgaan met de beperkte tijd van vrijwilligers
- Internet waar mogelijk gebruiken
- Toepassing van het 'train de trainer-model'
- Geschoolde vrijwilligers meer verantwoordelijkheden aanbieden (promotie)
- Samenwerking met andere organisaties bij deskundigheidsbevordering
- Evaluatie van de aangeboden deskundigheidsbevordering waarbij vooral goed geluisterd wordt naar de deelnemers
- Terugkomdagen
- Certificaten uitreiken na het succesvol volgen van een cursus

### **Succesfactoren m.b.t. de inhoud van de aangeboden deskundigheidsbevordering**

- Vraaggerichtheid
- Directe toepasbaarheid voor de deelnemende vrijwilligers
- Goede kwaliteit van de inhoud
- Goede didactische vaardigheid en bevologenheid van de personen die de deskundigheidsbevordering geven
- Intervisie als onderdeel van deskundigheidsbevordering
- Voldoende tijd inplannen voor eigen inbreng van de cursisten
- Deskundigheidsbevordering benutten voor waardering en binding, bijvoorbeeld door na afloop een borrel aan te bieden
- Bruikbaarheid van hetgeen geleerd wordt ook buiten het vrijwilligerswerk om

### **Succesfactoren m.b.t. selectie van deelnemende vrijwilligers**

Belangrijk voor het succes is een goede selectie vooraf van deelnemers aan de deskundigheidsbevordering, met name als deze kostbaar is. Wij zijn de volgende succesvolle manieren van selectie tegengekomen, waarbij vaak een combinatie wordt toegepast:

# Fonds 1818

- Goede voorlichting vooraf wat er van de deelnemer verwacht wordt (bijv. inleveren huiswerkopdrachten, verplichte aanwezigheid) en wat de deelnemer kan verwachten (welke kennis c.q. vaardigheden heeft hij na de deskundigheidsbevordering opgedaan)
- Intake gesprek en/of eerst op proef meelopen, op basis waarvan wordt beoordeeld of de vrijwilliger voldoende gemotiveerd is en om te bezien of de gewenste kwaliteiten aanwezig zijn (m.n. bij nieuwe vrijwilligers)
- Minimale opleidingseisen en/of kwaliteitseisen vooraf om vrijwilliger te worden
- Huiswerkopdracht vooraf als voorwaarde voor deelname
- Alleen vrijwilligers toelaten die, gelet op hun taken, daadwerkelijk iets met de kennis kunnen
- Deelnemers vooraf een contract laten tekenen waarmee zij zich verplichten om minimaal 1 jaar als vrijwilliger werkzaam te blijven

De selectiecriteria benadrukken voor vrijwilligers dat het om een waardevolle cursus met inhoud gaat, financieel kostbaar voor de organisatie, maar ook waardevol voor de vrijwilliger zelf en voor het vrijwilligerswerk dat hij doet. De vrijwilliger die aan zo'n cursus deelneemt, voelt zich temeer gewaardeerd. Alleen de niet gemotiveerde en/of niet geschikte vrijwilligers haken af. En dat is ook de bedoeling.

# Fonds 1818