



Motiveren en werven van vrijwilligers voor de kring

Dr. Klara Ampe, voorzitter Vlaamse kamer Federale
Raad voor Huisartsenkringen

vandaag

- Zicht op de bouwstenen van een duurzame motivatie
- Nieuwe (chinese) vrijwilligers ?
 - Wie zijn ze ?
 - Wat drijft hen?
 - Inzichten over hedendaags vrijwilligerswerk

Het zaadje

- Hoe ben jij ooit als bestuurder betrokken geraakt ?
- Wat zijn voor jou de belangrijkste redenen om je te blijven engageren?

Hoe en wanneer functioneren mensen enthousiast?

duurzame motivatie: het 5 bouwstenen model

- 3 psychologische basisbehoeften
 - competentie
 - autonomie
 - Verbondenheid
- intrinsiek: aspiraties en waarden
- de spil: waardierend samenwerken

5 bouwstenen model

Zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan)

De eerste vier bouwstenen van duurzame motivatie



Zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan)

- Behoeftte aan competentie
 - Invloed kunnen hebben op je omgeving
 - Gevoel hebben over de nodige capaciteiten te beschikken en ze kunnen inzetten

TIPS

- Heb vertrouwen in wat medewerkers kunnen en uit positieve verwachtingen
- Geef positieve feedback
- Zorg voor voldoende uitdaging (niet te veel, maar ook niet te weinig!)
- Maak dat het kader en de context van het engagement duidelijk is
- Zorg dat er ruimte is om fouten te mogen maken
- Creëer een lerende omgeving

Zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan)

- Behoeftte aan autonomie
 - Zelf keuzes kunnen maken
 - Zekere mate van zelfstandigheid

TIPS

- Stel resultaten voorop maar laat ieder hun rol op hun eigen manier invullen
- Geef mensen verantwoordelijkheid en spreek hen daarop aan
- Moedig aan om initiatief te nemen en andere aanpakken uit te proberen
- Zorg ervoor dat het waarom van suggesties, verzoeken, beslissingen goed wordt toegelicht en open besproken

Zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan)

- Behoeftte aan verbondenheid
 - Positieve relaties hebben met anderen
 - Geaccepteerd en gewaardeerd voelen door anderen en omgekeerd

TIPS

- Stimuleer het ontwikkelen van netwerken
- Zorg voor een gedeelde visie en opvattingen over doelen en taken
- Zorg ervoor dat ieder zijn mening kan uiten en dat ernaar wordt geluisterd
- Zorg dat ieders eigenheid gerespecteerd wordt
- Zorg voor een sfeer van samen werken en samen leren

Zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan)

- 4^{de} pijler: waarden en aspiraties
 - Inzicht in waarden en aspiraties waarmee men zich identificeert
 - Zicht hebben op hoe je die kan waarmaken op of via het werk
- = een intrinsieke motivatie, d.w.z. komt van binnenuit, raakt aan wat we zelf belangrijk vinden
- = een duurzame motivatie

Waarden en aspiraties

TIPS

- vraag medewerkers naar wat hen bezighoudt, naar wat hen boeit
- vraag hen waarvoor ze het doen, waarmee zij het verschil willen maken, wat voor hen betekenisvol is in hun leven
- geef zelf ook aan wat voor jou belangrijke waarden zijn
- ga op zoek naar gemeenschappelijke waarden en aspiraties en benoem deze ook.

5 bouwstenen model

De 5^{de} bouwsteen:

waarderend samenwerken



Waarderend samenwerken

- een positief toekomstbeeld bieden
- Het onderzoeken van positieve ervaringen uit heden en verleden
- Een stapsgewijze aanpak

... vanuit waarderende communicatie!

De kiem

- Plak de post –its !
- We zijn sterk bezig – toch ?
- Ideeën om mensen te werven en motiveren voor de kring ?

Werven: constante aandacht

Acties die blijken te werken

- de +2 methode
- overtuigen met stijl: 'het maakt het de moeite waard verhaal'
- zich engageren in netwerken

De « +2 methode »

bedoeling en stappen

Doel

binnen de drie maanden telt de ploeg met de hulp van huidige bestuurders minstens 2 nieuwe vrijwilligers

Stappen

1. namen zoeken en afspraken maken
2. iedereen spreekt minstens 2 mensen aan uit de brede kennissenkring
3. nieuwe mensen verwelkomen

De « +2 methode »

stap 1: namen zoeken en afspraken

a.beantwoord de vraag

‘Zoeken we mensen voor welbepaalde taken? Zo ja, voor welke?’

a.iedereen noemt 2 tot 5 namen

nooit zeggen/denken

‘die gaat dat toch niet willen doen’

a.afspraken noteren op blad papier met titel « actieplan +2-methode »

- wie spreekt wie aan? tegen wanneer?
- dit blad aan alle bestuursleden bezorgen

De « +2 methode »

stap 2: kennissen aanspreken

ieder bestuurslid spreekt de afgesproken personen aan

- tips:
 - kies een goed moment
 - vertel dat je op zoek bent naar extra vrijwilligers
 - leg uit wat de kring allemaal doet
 - vertel waarom jij je engageert
 - zeg dat het absoluut niet moeilijk is om zich te engageren
 - vraag 'Wil je het eens voor een half jaar proberen?'
 - beloof een goede verwelkoming

De « +2 methode »

stap 3: verwelkoming

tijdens vergadering de nieuwe vrijwilligers...

- a. zeer hartelijk verwelkomen
- b. vragen te vertellen wie ze zijn (naam, interesses...)
- c. vertellen wie de anderen zijn
- d. kort vertellen wat de kring het komende half jaar zoal van plan is
- e. documentatie geven

direct na de eerste twee à drie bijeenkomsten...

- a. individueel vragen 'Hoe ervaar je het?'
- b. ingaan op hun antwoorden

De hedendaagse vrijwilliger

- combineert inzet met persoonlijke zoektocht naar identiteit en zingeving
 - ✓ vrijwilligerswerk als inspiratie voor de keuzes die men maakt
 - ✓ solidariteit en zelfontplooiing vallen samen
 - ✓ 'solidair individualisme'
 - ✓ inzet niet volledig belangeloos
- is kieskeurig
 - ✓ activiteiten in verlengde van persoonlijke interesses en ontplooiing,
 - ✓ kosten-batenanalyse

De hedendaagse vrijwilliger

- is kieskeurig, maar onzeker
 - ✓ vrijwilligerswerk als plaats om te experimenteren met keuzes
- engageert zich 'nomadisch'
 - ✓ 'sedimentaire', statische vrijwillige inzet wordt verlaten voor dynamisch engagement
 - ✓ geen 'bindingen' meer met vaste structuren, bijeenkomsten en groepen
- is pragmatisch ingesteld
 - ✓ tastbare/haalbare doeleinden i.p.v. idealisme

Hoe benaderen we de hedendaagse vrijwilliger?

Rekening houden met het feit dat vrijwilligerswerk een persoonlijke constructie 'op maat' van de biografie geworden is.

- kritische zelfbevraging
- FLEXIVOL
- doordachte rekrutering
- inspraak

Hedendaags vrijwilligerswerk: Flexivol benaderen

- **F**lexibility **f**lexibiliteit
- **L**egitimacy **l**egitimiteit, imago
- **E**ase of acces **e**envoudig toegankelijk
- **X**periment **e**xperiment
- **I**ncentives **s**timulansen, **p**rikkels
- **V**ariatie **v**ariatie
- **O**rganisation **o**rganisatie is vlot
- **L**aughs **l**achen, ontspanning

De wortels

- Een korte analyse van je eigen kringwerking
adhv flexivol
- Mogelijke acties

De uitsmijter, het begin en het eind.

Back to basics

domus
medica

