



UC Leuven
Limburg

MOVING MINDS

Vrijwilligerswerk Tienen

Elke Plovie — 5 december 2022



**vrijwilligers
gevraagd!**



Op basis van ...

- Onderzoek naar ondersteunen van vrijwilligerswerk (i.s.m. Joris Piot) en ondersteunen van kwetsbare groepen die zich engageren als vrijwilliger (i.s.m. Saskia De Bruyn & Lode Vermeersch)
- Burgerinitiatieven in kaart gebracht
- Impact van Bruss-it projecten op gemeenschapsvorming in de gedeelde ruimte
- Onderzoek naar zorgzame buurten als burgerschapspraktijk



Strijd om de vrijwilliger

- Besparingen in zorg, welzijn en cultuur
- Vermaatschappelijking van de zorg
- Complexe uitdagingen vragen gedeelde verantwoordelijkheid en vitale coalities met diverse actoren
- Tijd voor vrijwilligerswerk en engagement

HOE OMGAAN MET DEZE STRIJD?

Zoektocht rond verandering, innovatie, en vitaliteit



Centrale thema's

- Visie op vrijwilligerswerk

- Vrijwilligerswerk als mankracht
- Vrijwilligerswerk als burgerschap

Kernthema: inspelen op wat er leeft in de samenleving

- Dynamiek in de groep

- Levensfase model
- PPP

Kernthema: bewust omgaan en bespreekbaar maken van dynamiek (focus op open en gesloten groepen, aandacht voor motivatie, ...)

- Openheid en vitaliteit

- Toegang tot vrijwilligerswerk: Gesloten club, kwetsbare vrijwilligers en diverse toegangspoorten
- Vitale coalities



Vrijwilligers als mankracht

- Als extra kracht in organisatie
- Sterke focus op rekruteren
- Nemen uitvoerende en dienstverlenende rol op
- Doelstellingen van organisatie primeren
- Vrijwilligers efficiënt inpassen



Vrijwilligerswerk als burgerschap

- Engagement gericht op vorm geven aan de samenleving
- Uit onderzoek
 - Motivatie: het is leuk, het is juist, het levert iets op
 - Belang van eigenaarschap en betekenis
 - Ervaringskennis van burgers
 - Succesvolle groepen werken missie-gedreven en stemmen af op wat er relevant is in de samenleving



Knipperlichten

- veranderen < herhalen
- waarom (missie/gemeenschap) < wat (activiteiten/groep)
- openheid naar anderen < geslotenheid
- velen zijn verantwoordelijk < enkelen

Onbewust proces doorbreken met TRS-model

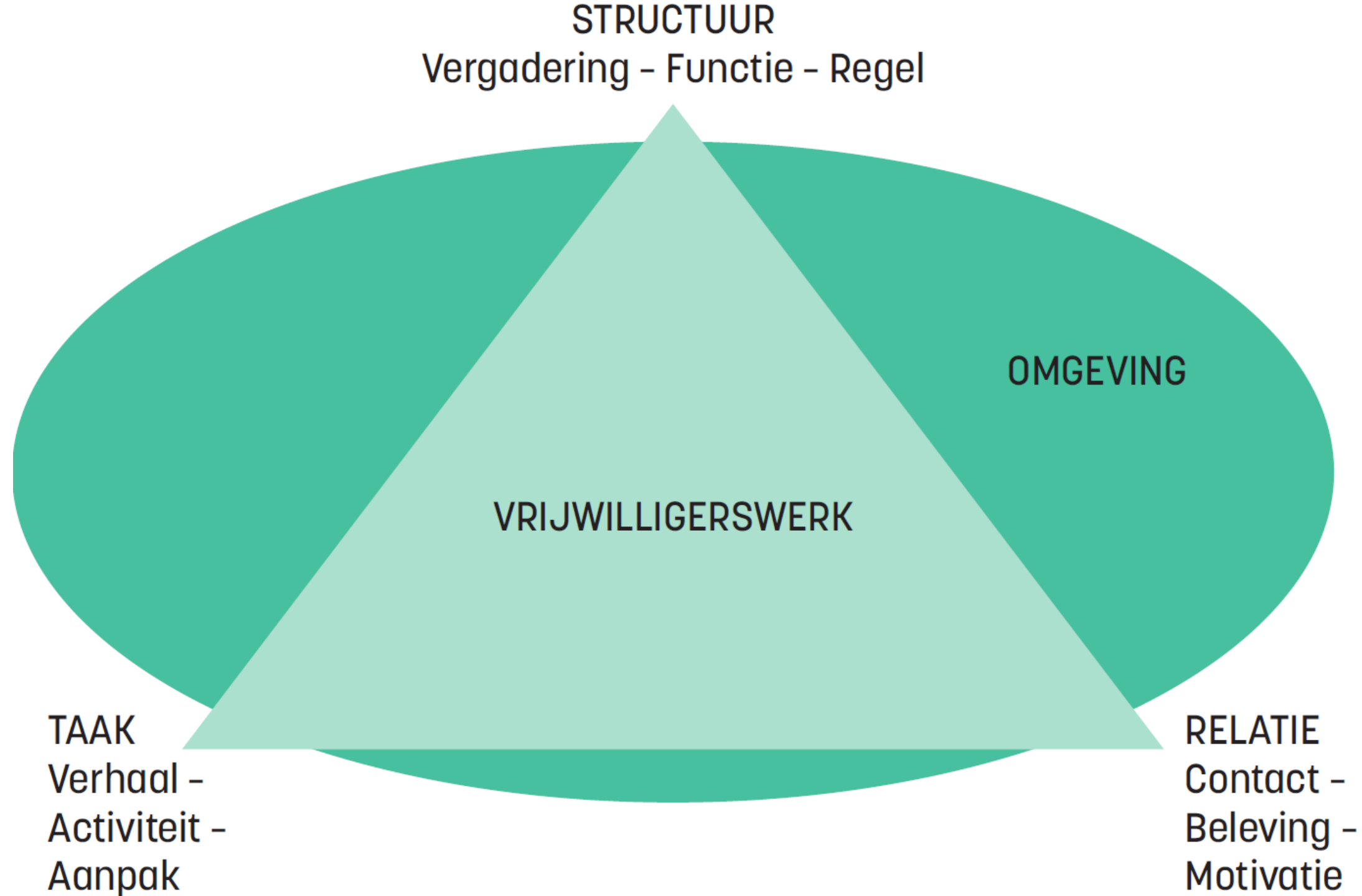


Geen blauwdruk,
maar een kader ter inspiratie

TRS-model

op basis van
onderzoek 'vrijwilligers in beweging'
en voortschrijdend inzicht

	Onbewust	Bewust
Onbekwaam	4/ Verstillende groep Geen doorstroming in leden en bestuur. Er zijn nog fijne activiteiten, weliswaar afnemend. Deze fase kan lang duren, men verstilt geleidelijk. Interactie met de omgeving krimpt. Oude contacten blijven behouden, er komen geen nieuwe bij. Bonding primeert op bridging, de groep plooit geleidelijk naar binnen.	1/ Startende groep Bruist en er ligt weinig vast. Open gesprekken over afstemming van doel, meningsverschil mag. Er komen mensen bij maar er vertrekken er ook. Veel interactie, men heeft de omgeving en de vereniging nodig. Bridging is in deze fase het meest spontaan en natuurlijk. Er gaat evenveel energie naar bonding.
Bekwaam	3/ Routineuze groep Alles is goed geregeld. Draaiboeken en volle programmatie bezetten de vrije ruimte. Het waarom wordt onbewust. Procedures en langere besturen hollen geleidelijk gedeelde verantwoordelijkheid uit. Conflicten worden toegedekt. Groei stagneert. Interactie met anderen wordt voorspelbaar en minder open. Het is te nemen of te laten. Bridging en bonding stollen in vaste activiteiten.	2/ Autonome groep Blaakt van vertrouwen en creativiteit. Er is nog vrije ruimte. Grote betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid. Men weet waarom men iets doet. Groep groeit. Interactie met omgeving en vereniging wordt doelgerichter, meer als partner. Bridging en bonding zijn in evenwicht en realiseren een grote betrokkenheid.





Waarom?

- **Normatieve motieven:** iets waardevol doen, verantwoordelijkheid opnemen voor anderen of de samenleving, nuttig zijn, anderen helpen
- **Carrière motieven:** competenties ontwikkelen, netwerk uitbreiden, CV uitbreiden
- **Sociale motieven:** mensen ontmoeten, ontspanning, erkend worden
- **Leermotieven:** begrip vergroten, kennis uitbreiden, talenten ontwikkelen
- **Kwaliteitsmotieven:** verhoogde levenskwaliteit, actief bezig zijn
- **Beschermingsmotieven:** vrijwilligerswerk als plek om negatieve omstandigheden te vergeten, leren omgaan met tegenslag
- **Erkenning en gewaardeerd worden:** trots kunnen zijn op jezelf, dingen doen waar je goed in bent, ervaring en kennis doorgeven



Blik naar buiten – open houding

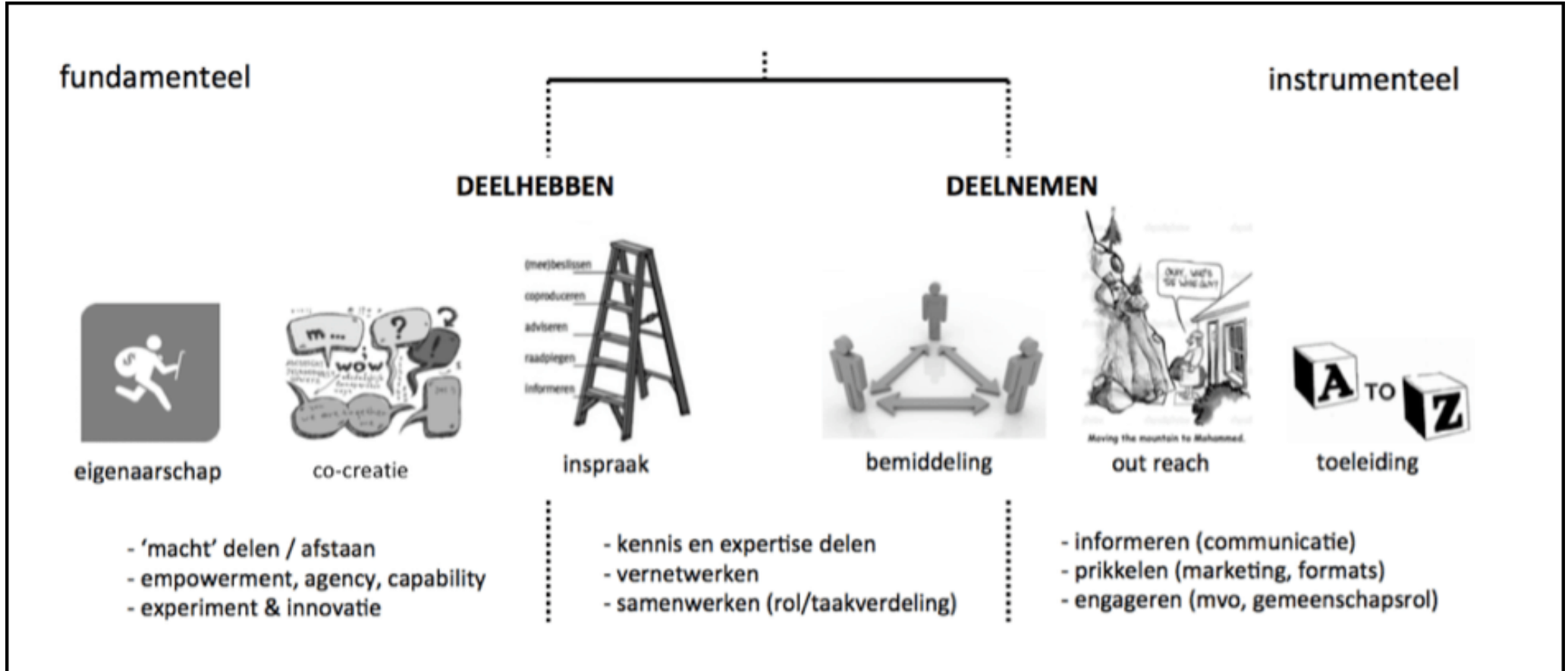
= eigenschappen van succesvolle vrijwilligerswerkingen

Kwetsbare vrijwilligers brengen nieuwe kennis en perspectieven in

- Open houding bij rekruteren
 - Jos vervangen door een nieuwe Jos
 - Omlijnde taken én open aanwerving
- Cultuur van openheid in organisatie
 - 'klik hebben met organisatie'
 - Zichzelf herkennen in activiteiten en medewerkers
 - Democratische cultuur
- Drempels wegwerken (bekendheid, betaalbaarheid, bereikbaarheid...)



Vanuit een perspectief op volwaardig burgerschap (De Visscher, 2018)

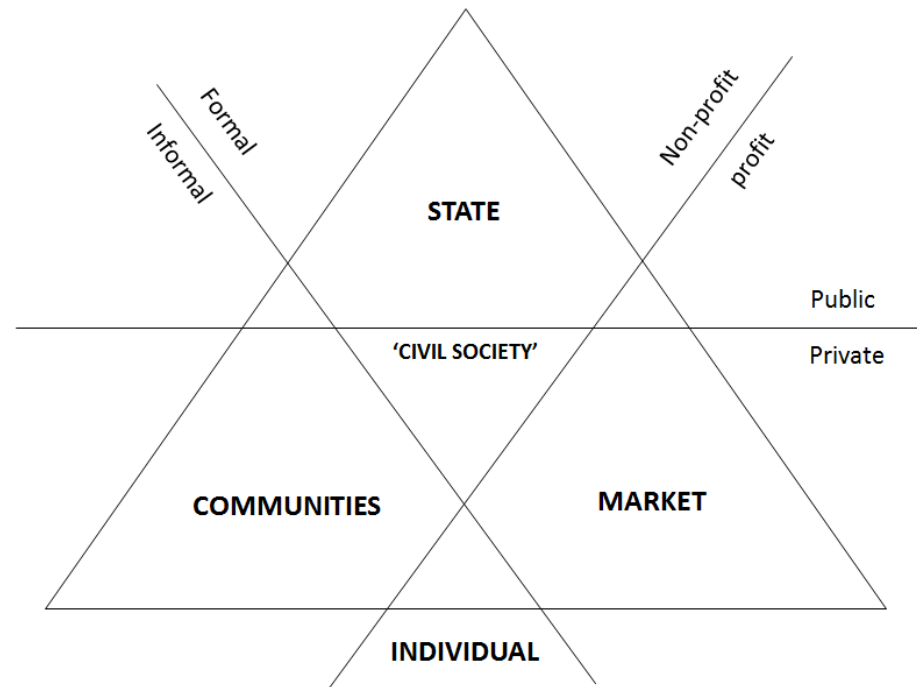


Welke engagement is mogelijk? Welke engagement wordt (h)erkend en gestimuleerd?



Verknoping ...partners in vitale coalities

- Complexe, urbane uitdagingen vragen gedeelde verantwoordelijkheid
- Nood aan vitale coalities met diverse actoren en diverse rollen
- Dynamisch perspectief





Als je meer wil lezen

- <https://sociaal.net/achtergrond/buurtzorg-in-crisistijd-wie-al-heeft-zal-nog-meer-krijgen/>
- <https://sociaal.net/opinie/vrijwilligerswerk-is-niet-u-vraagt-wij-draaien/>
- <https://sociaal.net/achtergrond/burgerinitiatief-in-kaart/>
- PWO onderzoek rond inclusief vrijwilligerswerk (<https://www.wijvrijwilligers.ucll.be/>)
- onderzoeksopdracht Toegankelijk vrijwilligerswerk i.s.m. HIVA (<https://www.vlaanderen.be/cjm/nl/nieuws/onderzoek-over-toegankelijkheid-vrijwilligerswerk-afgerond>)



Bedankt

Elke.Plovie@ucll.be 0477 463 465