

## De juiste man (vrouw) op de juiste plaats

### Situering

Vrijwilligers zijn net mensen: je hebt ze in alle soorten en maten. Sommigen hebben veel tijd, anderen eigenlijk helemaal geen. Je hebt er die één ding goed kunnen, anderen die je met een gerust hart bijna alles kunt laten doen.

Voor bepaalde mensen is vrijwilligerswerk een van de weinige manieren zich (maatschappelijk) nuttig te voelen, anderen hebben een steviger gevoel van zelfwaardering en hebben het vrijwilligerswerk niet nodig om zich te profileren.

Maar het zijn allemaal vrijwilligers.

Deze module geeft u een vragenlijst die u kunt gebruiken bij het aannemen, laten doorstromen en eventueel laten afvloeien van vrijwilligers. U krijgt een beter zicht op het profiel van de vrijwilliger.

### Opzet

1. Tips om vragenlijst te gebruiken
2. Vragenlijst

#### 1. Tips om vragenlijst te gebruiken

Bij vrijwilligers beleid is het belangrijk dat de juiste persoon bij de juiste taak gezocht wordt, omdat de beloning vooral te vinden is in het plezier dat iemand beleeft aan het vrijwilligerswerk.

Een valkuil is echter dat we zo blij zijn met ieder aanbod tot hulp, dat we wat minder kritisch zijn op de invulling ervan. Het gevolg kan zijn dat er wederzijds ongenoegen ontstaat dat niet uitgesproken wordt en de vrijwilliger misschien meer last dan verlichting geeft.

Ga daarom na wat de werkgroep nodig heeft en wat de potentiële vrijwilliger als aanbod heeft.

Vul daarom in onderstaande vragenlijst eerst de tweede kolom zo volledig mogelijk is. Niet alles is van toepassing en erg relevant, maar ga er toch zorgvuldig mee om. In het kennismakingsgesprek met de vrijwilliger kan de laatste kolom worden ingevuld.

Natuurlijk bent u flexibel en heeft u oog voor de kwaliteiten en beperkingen van die goedbedoelende mens voor u. De 'perfecte match' is zelden haalbaar, maar u kunt zo wel voorkomen dat iemand die zich presenteert als iemand die het moeilijk vindt om in een groep te werken, verbonden wordt aan een werkgroep waarin afstemming van groot belang is.

Bovendien kunt u even stilstaan bij hetgeen u zelf te bieden heeft. Als u van een werkgroep verwacht dat ze een goede pr voeren voor de activiteiten en het kopieerapparaat laat het iedere keer afweten, moet er dus een budget zijn voor de diensten van de copiershop.

## 1. Vragenlijst vanuit de taak die kan worden vervuld

	Wat heeft de werkgroep/taak nodig?	Wat heeft deze vrijwilliger te bieden?
<p>Hoeveel tijdsinvestering wordt er verwacht?</p> <p>(week, maand, jaar)</p>		
<p>Welke vaardigheden zijn er nodig?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administratief</li> <li>• Financieel</li> <li>• Creatief</li> <li>• Mondeling</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>		
<p>Welke karaktereigenschappen zijn er nodig?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discretie</li> <li>• Open blik</li> <li>• Scherp en kritisch</li> <li>• Op zoek naar compromis</li> <li>• Dienstbaar</li> <li>• Kartrekker</li> <li>• Zelfstandig kunnen werken</li> <li>• In groepsverband kunnen werken</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>		