

Tips voor kerkbesturen om vrijwilligers en werkgroepen te motiveren en te binden

Situering

Om mensen met plezier en goede inzet te laten werken is het belangrijk dat er een inzichtelijk en motiverend beleid gevoerd wordt. Er kan hierbij veel geleerd worden van het human resource management uit het bedrijfsleven.

Daaruit is meegenomen dat mensen een aantal voorwaarden nodig hebben om goed te functioneren. Eenieder zal deze herkennen als open deuren. Toch blijkt in de praktijk dat, als het om vrijwilligersbeleid gaat, we een aantal van deze zaken minder belangrijk, of zelfs overbodig achten.

Maar (kerkelijke)vrijwilligers zijn natuurlijk ook gewone mensen, met algemene behoeften, net als betaalde werknemers. Het verschil is dat de accenten anders liggen.

Als je als bestuur een stevige organisatie wil hebben en niet steeds zelf overal achteraan wil gaan, kun je beter investeren in goed vrijwilligers beleid .

Deze module geeft u de gelegenheid om u zelfstandig, of in een groep te informeren over het motiveren en binden van vrijwilligers. Bovendien krijgt u handvatten om vrijwilligersbeleid goed onderbouwd op te zetten.

Opzet

1. Handig om te weten
2. Handig om te doen:
 - a. Maak vrijwilligersbeleid
 - b. Toon interesse in de werkgroepen
 - c. Geef mogelijkheden tot deskundigheidsbevordering

1. Handig om te weten

- Er zijn enkele belangrijke zaken die je daarover moet weten als het gaat om het motiveren en binden van werkers.
- Men moet weten wat de taak is, in werkzaamheden en in verwachte eindresultaten.
- Die taak mag niet te eenvoudig of te gecompliceerd zijn: mensen willen voelen dat ze enige moeite moeten doen, maar dat het wel mogelijk is.
- Men wil inzicht in de plaats van de taak in het grote geheel van de organisatie. Dat is niet bij iedere taak even duidelijk. Het steeds benoemen van het nut, juist bij de minder zichtbare taken, is van groot belang.
- De arbeidsomstandigheden moeten redelijk zijn. Zo moet er een werkbare locatie zijn, de benodigde materialen en apparatuur dienen beschikbaar of verkrijgbaar te zijn.
- Men wil enige mate van speelruimte om de werkzaamheden zelf in te plannen in tijd en volgorde
- Men wil verantwoordelijkheid voelen voor de toegekende taak. Iemand die steeds gecorrigeerd en teruggefloten wordt, geeft er snel de brui aan
- Men wil zich beloond voelen voor de inzet. Bij vrijwilligers ligt dat meer op het gebied van aandacht, een attentie en een compliment dan op financieel gebied. (Let wel: het vergoeden van noodzakelijk gemaakte onkosten is géén beloning)

2. Handig om te doen

a. Maak goed doordacht vrijwilligersbeleid

vanuit de visie dat vrijwilligers het cement van de samenleving en dus ook van de parochie zijn. Als je vrijwilligers goed wil kunnen aansturen als leidinggevend moeten ze zich nodig, veilig en uitgedaagd weten.

(zie **Waarom?**)

- Daarin horen minimaal geregeld te zijn:
 - Werving en selectie van vrijwilligers
 - Afspraken rondom werkzaamheden
 - Welke taak?
 - Welk beoogd aantal uren en de duur van de inzet?
 - Wijze van afleggen verantwoording (inhoudelijk/financieel)
 - Wie is aanspreekpunt bij problemen?
 - Evaluatie werkzaamheden (jaarlijks per werkgroep en/of persoon)

(zie **Hoe?**)

- Verlopen de werkzaamheden wederzijds naar wens?
- Kan het beoogd aantal uren gehandhaafd blijven?
- Is extra ondersteuning nodig?
- Zijn de toegezegde financiën voldoende?
- Is er te weinig, voldoende of te veel speelruimte om de afgesproken taken uit te voeren?

- Voornemen om benodigde deskundigheidsbevordering te regelen
- Verzekering (WA en ongevallen tijdens werkzaamheden voor de parochie)
- Onkostenvergoedingregeling
- Beloningssysteem (verjaardagen, jubilea, jaarlijks aandachtsmoment, aandacht bij bijzondere verrichtingen)
- Beheer van vrijwilligersbestand
- Aanspreekpunt binnen het bestuur bij onverhoopte conflicten

Waarom?

Als er nog nooit met vrijwilligersbeleid gewerkt is zou het bestuur zich af kunnen vragen wat zij zich op de hals haalt. Een parochie heeft nu eenmaal een andere structuur dan het bedrijfsleven en zaken als inspraak of zelfs juridische en democratische patronen dienen op een andere manier te worden geregeld. Het gaat in het bovenstaande niet om een in detail regelend document, maar om een voor bestuur en vrijwilliger duidelijke handleiding voor het regelen van de werkverhouding.

Hoe?

In de praktijk is gebleken dat het met een jaarlijkse regelmaat wederzijds evalueren van de werkzaamheden problemen op de langere termijn kan voorkomen. Het is handig om te weten dat de vrijwilliger van plan is om op korte termijn te stoppen. Het is ook goed om te weten dat deze eigenlijk wel meer diepgang en verantwoordelijkheid wil, zodat een ander met een te zwaar takenpakket misschien ontlast kan worden. Het is voor de organisatie een stuk comfortabeler om een vaststaand moment te hebben om een evaluatie uit te voeren. Zo kan een vrijwilliger op eventueel bepaald moeilijk bespreekbaar te maken gedrag worden aangesproken en kunnen langdurige conflicten voorkomen worden.

b. Toon zichtbaar interesse in de werkgroepen

- Nodig groepen tijdens een bestuursvergadering om beurten uit te vertellen over hun wel en wee en vraag daarbij naar tips voor het bestuur
- Of ga als bestuur periodiek (jaarlijks-tweejaarlijks) langs bij iedere werkgroep met dezelfde vragen
- Geef via de bestaande communicatiekanalen (site, parochieblad, digitale nieuwsbrief, mededelingen aan einde van liturgie) aandacht aan de werkzaamheden van de diverse werkgroepen

c. Geef mogelijkheden tot deskundigheidsbevordering

- Zorg dat benodigde literatuur voorhanden is
- Stimuleer en faciliteer werkgroepleden naar bezinnings- en studiebijeenkomsten te gaan
- Stimuleer werkgroepleden gebruik te maken van de internetmogelijkheden, zoals rk.diaconie.nl

Bedenk welke drie argumenten u zou willen gebruiken om het parochiebestuur te overtuigen om vrijwilligersbeleid op te zetten

Bedenk welke obstakels in de huidige structuur te verwachten zijn

Bedenk hoe u die obstakels denkt te kunnen omzeilen