

Visie op het vrijwilligersbeleid 2021-2025

We richten ons tot plussers uit Vlaanderen en Brussel. De lokale groepen vormen de basis. Onze werking wordt gedragen door vrijwilligers met pit ondersteund door enthousiaste professionele medewerkers.

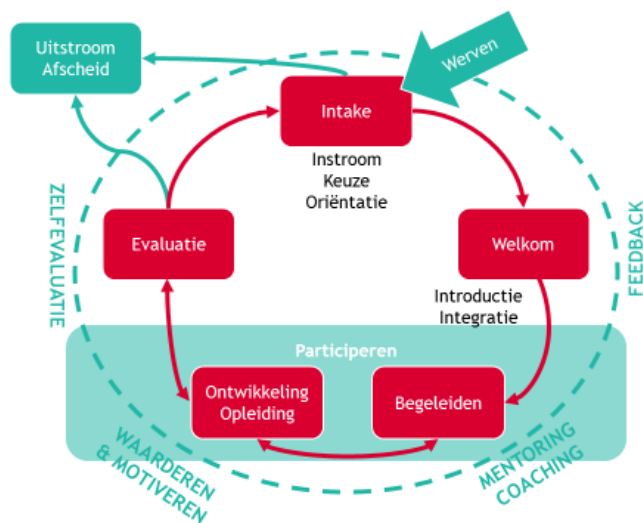
De centrale drijfveer is de uitbouw van een leeftijdsvriendelijke gemeenschap door een gezonde kijk op actief ouder worden. Bij de inzet van vrijwilligers vormt de individuele aanpak en het creëren van een win-winsituatie het uitgangspunt. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden wat de vrijwilliger zelf verwacht. Ze hebben inspraak over hun takenpakket dat zij als verrijkend en uitdagend beschouwen. S-Plus vertrekt van de sterktes en kwaliteiten van zowel vrijwilligers als van de organisatie. Tegelijk biedt het een antwoord op de diverse noden en uitdagingen die een seniorenvereniging heeft.

Vrijwilligerscyclus

Onze organisatie investeert continu in het vrijwilligersbeleid en doet dit volgens onderstaande *vrijwilligerscyclus*. Onze kerntaken met betrekking tot de vrijwilligerswerking binnen onze organisatie zijn allemaal onder te brengen in de verschillende stadia van de vrijwilligerscyclus. Een vrijwilliger moet gedurende zijn hele engagement kunnen rekenen op een goede omkadering van de S-Plus medewerkers.

Werven

S-Plus vindt het belangrijk dat nieuwe vrijwilligers zich aansluiten bij de missie en de visie van onze organisatie. Zij zijn uiteindelijk onze *ambassadeurs*.



Het werven van vrijwilligers blijft een uitdaging. Een goede voorbereiding en een gericht plan is hierbij belangrijk. Groepen werven graag hun vrijwilligers zelf.

Het landelijk secretariaat ondersteunt hen door het aanbieden van vormingen en aanreiken van verschillende methodieken. Hierin wordt het landelijk secretariaat bijgestaan door de regionale medewerkers voor de effectieve disseminatie ervan. Daarnaast zijn er ook vrijwilligers die op bovenlokaal, regionaal of Vlaams niveau actief zijn. Hier nemen de S-Plus medewerkers, aangestuurd door het landelijk secretariaat, een proactieve rol op in de wervingsacties. Het werven van nieuwe vrijwilligers is

een continu proces.

Het kennismakingsgesprek of intake

We contacteren geïnteresseerden binnen de week voor een vrijblijvend kennismakingsgesprek. Bij aanvang is er een individueel kennismakingsgesprek met een medewerker van S-Plus en/of een vrijwilliger binnen een groep en met de potentiële vrijwilliger.

Indien het kennismakingsgesprek met de potentiële vrijwilliger gebeurt door een vrijwilliger binnen een groep, kan deze vrijwilliger rekenen op tools en ondersteuning.

Tijdens het kennismakingsgesprek wordt voldoende tijd genomen om elkaar te leren kennen en samen te zoeken naar een goede invulling van het vrijwilligerswerk, rekening houdend met de **talenten en interesses** van de potentiële vrijwilliger en de match met de missie en visie van S-Plus.

Onthaal

Het is belangrijk om nieuwe vrijwilligers goed te verwelkomen en hen vanaf de start goed te omkaderen. Elke groep bekijkt welke vrijwilliger hiervoor het beste in aanmerking komt om het onthaal op zich te nemen. Voor nieuwe vrijwilligers die bovenlokaal, regionaal of op het Vlaamse niveau worden ingezet, gebeurt het onthaal door een S-Plus medewerker.

Begeleiding en ondersteuning

Vrijwilligers hebben recht op een goede begeleiding. Het helpt de vrijwilliger zich te ontwikkelen, en is belangrijk voor het gevoel erbij te horen en deel uit te maken van S-Plus. De algemene coördinatie gebeurt door het landelijk secretariaat. De dagelijkse begeleiding van vrijwilligers wordt lokaal en regionaal opgevolgd.

We vragen aan al onze groepen om **minimaal 1 contactpersoon** door te geven, die optreedt als tussenpersoon tussen de groep en het regionaal/nationaal secretariaat. We verwachten als organisatie dat er ook minimaal 1 vrijwilliger per groep zich ontfermt over de (nieuwe) vrijwilliger en zijn taak.

S-Plus werkt met **een direct lokaal en professioneel aanspreekpunt voor elke groep**, zodat alle vrijwilligers van een groep begeleiding krijgen. Dit direct aanspreekpunt is een medewerker van S-Plus. We maken een verdeling van de groepen onder de S-Plus medewerkers zodat we efficiënt kunnen *werken* en om een band op te kunnen bouwen met alle vrijwilligers. Ook vrijwilligers die bovenlokaal, regionaal of op het Vlaamse niveau actief zijn, kunnen terecht bij hun directe aanspreekpunt.

Het is belangrijk om vanaf het begin duidelijke **afspraken** te maken, want 'goede afspraken maken goede vrienden'. Dit houdt ook in dat onze medewerkers duidelijke afspraken maken met de contactpersonen in de groepen, respectvol zijn, participatie stimuleren, werken aan het 'ons-gevoel', durven te vernieuwen, werken aan de vertrouwensrelatie met de vrijwilliger, een luisterend oor en hulpbron zijn voor de S-Plusvrijwilligers.

We hechten veel belang aan de persoonlijke groei en ontwikkeling van onze vrijwilligers. Het **bevorderen van de deskundigheid** van vrijwilligers kan op verschillende manieren, gaande van het geven van eenvoudige instructies bij het uitvoeren van een vrijwilligerstaak tot echte kennistrainingen.

Motiveren en waarderen

Het **waarderingsbeleid** vormt een belangrijk onderdeel van ons vrijwilligersbeleid. We zetten in op de volgende aspecten:

- **Persoonlijke aandacht en kleine immateriële attenties doorheen het jaar:**
Schouderklopjes doorheen het jaar, attent zijn, polsen hoe het gaat, positieve houding, langsgaan bij activiteiten, een welgemeende dankjewel, formele en informele babbels, aandacht voor ingrijpende gebeurtenissen in het leven van een vrijwilliger (vb. ziekte, ...), in de kijker zetten van een vrijwilliger en/of een groep op onze website, nieuwsbrief, magazine, af en toe eens telefoneren ...
- **Feestelijke bijeenkomsten voor alle vrijwilligers:**
Op regionaal niveau worden feestelijke bijeenkomsten georganiseerd, wat de vrijwilligers ten zeerste appreciëren.
- **Vaste bedankingsmomenten:**
Jaarlijks zorgen we dat zowel tijdens de internationale dag van de vrijwilliger (5 december) als tijdens de week van de vrijwilliger (februari-maart) elke vrijwilliger nog eens extra in de bloemetjes wordt gezet door

een attentie zoals bijvoorbeeld een persoonlijk kaartje of een gadget en een welgemeende dankjewel aan al onze vrijwilligers op de website of Facebook.

- We hechten veel belang aan een snelle en efficiënte verwerking van de administratie door een snelle en correcte uitbetaling van de gemaakte kosten, het goed informeren van onze **Zorgvuldige communicatie en een administratieve ontlasting:** vrijwilligers, door het snel antwoorden op vragen...
- **Het geven van inspraak:**
Dit doen we momenteel onder andere door de driejaarlijkse tevredenheidsmeting bij de vrijwilligers, terugkoppeling van de resultaten van de meting, een direct aanspreekpunt (medewerker) waar elke vrijwilliger terecht kan, de mening van de vrijwilliger expliciet vragen op (in)formele bijeenkomsten, vrijwilligers zelf de werking laten bepalen en ondersteunen waar nodig, meningen verzamelen over het (regionale) beleid in beleidsgroepen en participatieraden, de vertegenwoordiging van vrijwilligers in de Algemene Vergadering en de Raad van Bestuur van S-Plus.
- **Afscheid:**
Bij vertrek van een vrijwilliger is er een exit gesprek met de S-Plus regio verantwoordelijke, en wordt er een attentie overhandigd door een S-Plus medewerker of door een aangeduide vrijwilliger binnen de groep (meestal de groepsverantwoordelijke).

Participatie en inspraak

Onze organisatie hecht veel waarde aan de mening, wensen, ideeën en behoeften van onze vrijwilligers, en biedt mogelijkheden waarop vrijwilligers deze kenbaar kunnen maken. Dit kan gebeuren via een overlegmoment, een individuele evaluatie of groepsevaluatie, of tijdens een persoonlijk gesprek met één van onze medewerkers.

Inspraak hebben betekent cohesie, betrokkenheid, verbondenheid en dus gedragenheid. Het zorgt voor een S-Plus dat meer is dan de som van zijn delen.

Evaluatie

Evaluatie is een natuurlijk onderdeel van iedere samenwerking. Het is belangrijk voor een goede werking van onze organisatie én voor de motivatie van onze vrijwilligers.

Het S-Plus vrijwilligersbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd door de nationale en regionale S-Plusmedewerkers tijdens het vast overleg (coördinatievergadering). Op die manier kunnen we vlot remediëren waar nodig. We staan binnen onze organisatie samen stil bij onder andere:

- De manier waarop onze vrijwilligerswerking functioneert
- De manier waarop we vrijwilligers aantrekken en werven
- De inzet van onze vrijwilligers
- De taaktoewijzing en de taakverdeling
- De afspraken die gemaakt werden met de vrijwilligers
- De tevredenheid van derden over de organisatie
- Onszelf en onze rol als groepsondersteuners

Ook de tevredenheidsmeting bij vrijwilligers, die standaard **driejaarlijks** wordt herhaald, levert nuttige resultaten op die meegenomen worden bij de evaluatie en het bijstellen van het vrijwilligersbeleid.

Het exit-gesprek

De stopzetting van het vrijwilligerswerk is de laatste fase in het begeleidingsproces van de vrijwilliger. Om bepaalde redenen kan het zijn dat de samenwerking tussen een vrijwilliger en onze organisatie beëindigd wordt. Dit kan op initiatief van S-Plus en/of door de vrijwilliger. (Ex)vrijwilligers zijn het mede uithangbord van de

organisatie. Zij vertellen hun (zowel positieve als negatieve) ervaringen door aan hun omgeving. Het is dus belangrijk om de vrijwilliger met een goed gevoel te laten vertrekken, en we voorzien steeds voldoende tijd om een exitgesprek te voeren met de vertrekkende vrijwilliger. Een uitgebreide **checklist** en concrete **tips** zijn beschikbaar.

Uitdagingen voor het vrijwilligerswerk binnen S-Plus

Rekening houdend met het profiel van de hedendaagse vrijwilliger en de maatschappelijke ontwikkelingen, staat het vrijwilligerswerk binnen S-Plus voor een aantal uitdagingen. Consequent diversifiëren vanuit onze visie is cruciaal om S-Plus zijn plaats te geven in het maatschappelijk middenveld.

1. Buurtgericht werken

Voor S-Plus betekent buurtgericht werken het kleine contact. Een groep werkt nu voornamelijk op een gemeenteniveau, buurtgericht werken gaat over nabijheid. Afstand wordt hier niet in kilometers gemeten. Niet alle plussers uit de omgeving willen of zijn in staat om aan een activiteit in de groep deel te nemen. Maar door de groep tot bij de plusser te brengen verrijk je misschien zijn of haar leefwereld. Dan kan je meer spreken over meer aspecten in de leefwereld van de mensen die er wonen.

Onze bestuursleden zullen meer gebruik moeten maken van hun netwerken om specifieke doelgroepen binnen de plussers te bereiken. Denk aan plussers die bijna of net op pensioen zijn, mantelzorgers en kwetsbare plussers zoals digibeten, financieel kwetsbare plussers, sociaal kwetsbare plussers.

2. Het aanspreken van een divers en breed publiek

S-Plus gaat bewust voor een open beleid. Hierbij kunnen zowel jonge als oude plussers, ongeacht hun geslacht, seksuele geaardheid, culturele achtergrond of lichamelijke of geestelijke beperking bij aangesproken worden. Het is onze taak om de drempel tot vrijwilligerswerk zo laag mogelijk te maken zodat iedereen zich welkom voelt. Dit wil zeggen dat er in tijd en ruimte moet geïnvesteerd worden om kwetsbare vrijwilligers (digibeten, financieel kwetsbare plussers, sociaal kwetsbare plussers) te begeleiden.

We gaan met iedereen het gesprek aan en we proberen kandidaat-vrijwilligers een plaats te geven, op basis van de noden, talenten, interesses van de kandidaat-vrijwilliger.

3. Samenwerking

Binnen S-Plus is er een grote verscheidenheid in onze groepen. We stimuleren en faciliteren (buurtgerichte) samenwerking stimuleren en faciliteren waar dit de vrijwilligers ten goede komt, zonder de eigenheid van onze organisatie aan te tasten. We verrijken onze organisatie door dialoog en uitwisseling te bevorderen met gemeenschappen die op het eerste zicht geen kenmerken met ons delen (bridging).

4. De verhouding tussen medewerkers en vrijwilligers

Communicatie en persoonlijk contact zijn de basis voor een goede relatie tussen medewerkers en vrijwilligers. We moeten investeren in kanalen en systemen die de doorstroom van informatie bevorderen. De communicatie en ondersteuning moeten zo persoonlijk mogelijk verlopen. De educatieve medewerkers hebben daarom een belangrijke functie, waarbij ze voldoende tijd krijgen om vrijwilligers op een persoonlijke manier te begeleiden.