



# Focus op talent in plaats van beperking

## Tips voor vrijwilligersorganisaties



Kennis en advies voor  
maatschappelijke ontwikkeling

**Auteur:** Vanessa Zondag en Eline Vossen - van de Ruit  
**Eindredactie:** afdeling communicatie MOVISIE  
**Fotografie:** Martijn Beekman/Hollandse Hoogte (omslag),  
Toverbaltheater Beneden Leeuwen (pagina 7),  
Marriët Sieffers (pagina 10) en  
Bert Spiertz/Hollandse Hoogte (pagina 21)  
**Vormgeving:** Suggestie & illusie  
**Drukwerk:** Drukkerij Libertas  
**Bestellen:** [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan  
onder voorwaarde van de bronvermelding: © MOVISIE,  
kennis en advies voor maatschappelijke ontwikkeling.

Oktober 2011



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van  
het ministerie van VWS.

# **Focus op talent in plaats van beperking**

**Tips voor vrijwilligersorganisaties**



## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>Inclusief vrijwilligerswerk</b>	<b>5</b>
<b>Inspiratie en tips</b>	<b>6</b>
Tip 1: Kijk om u heen	6
Tip 2: Focus op talent	8
Tip 3: Bedenk welke kwaliteiten er nodig zijn	11
Tip 4: Werk aan de toegankelijkheid	13
Tip 5: Creëer geschikte taken	15
Tip 6: Werf gericht	17
Tip 7: Sluit slimme allianties	19
Tip 8: Voer een kennismakingsgesprek	22
Tip 9: Creëer een goede plek	24
Tip 10: Zorg voor passende begeleiding	26
<b>Afsluiting</b>	<b>28</b>

## Voorwoord

Mensen met een beperking hebben, net als iedereen, talenten en kwaliteiten die zeer waardevol zijn voor het vrijwilligerswerk. Toch blijkt deze bron van vrijwilligers niet als zodanig op het netvlies van iedere vrijwilligersorganisatie te staan. Vrijwilligers met een beperking worden vaak geassocieerd met 'kost teveel tijd' of 'vragen veel begeleiding'. Een gemiste kans. Hierdoor loopt u niet alleen een grote bron van vrijwilligers mis. Ook de talenten van deze vrijwilligers worden niet optimaal benut.

In deze brochure vindt u tips en quotes van vrijwilligersorganisaties die de talenten van mensen met een beperking goed weten in te zetten. Voorafgaand aan de tips wordt u een vraag gesteld die u helpt bewust te worden van uw eigen (in)zicht en handelen. Laat u inspireren en ga de uitdaging aan! Wie weet, zijn jullie de volgende vrijwilligersorganisatie die mensen met een beperking een goede plek binnen de organisatie weten te bieden. En op die manier uw organisatie verrijkt met een bijzonder talent!

Bij deze willen we iedereen bedanken die mee heeft gewerkt aan de totstandkoming van deze brochure. Wij vonden het erg inspirerend om met vrijwilligers en organisaties te spreken die de talenten en kwaliteiten van mensen met een beperking succesvol weten in te zetten. Met daarbij de meest opvallende bevinding dat de vrijwilligersorganisaties vaak zelf van mening zijn dat zij niets bijzonders doen in het werven of begeleiden van de vrijwilligers met een beperking. Dit toont maar weer aan dat het vooroordeel dat het werven en begeleiden van vrijwilligers met een beperking extra inzet en tijd vraagt, niet altijd klopt.

Vanessa Zondag en Eline Vossen - van de Ruit  
MOVISIE

## Inclusief vrijwilligerswerk

Wat is inclusief vrijwilligerswerk eigenlijk? Inclusief vrijwilligerswerk betekent niets anders dan ervoor te zorgen dat iedereen, ook mensen met een beperking, vrijwilligerswerk kan doen. Het lijkt een open deur, maar in de praktijk blijkt vrijwilligerswerk niet altijd even toegankelijk te zijn voor mensen met een beperking. Voor sommige mensen is de drempel te hoog om zich als vrijwilliger aan te melden. Het helpt dan als de vrijwilligersorganisatie laat zien dat de deuren open staan voor nieuwe vrijwilligers, in alle soorten en maten.

Is dit nodig? Jazeker! Grote kans dat ook uw organisatie wel wat extra handen kan gebruiken. Uit de landelijke cijfers van Digimon<sup>1</sup> blijkt dat ruim zestig procent van de vrijwilligersorganisaties een tekort aan vrijwilligers ervaart. Dit tekort wordt de komende jaren alleen maar groter, gezien het feit dat meer dan de helft van de huidige vrijwilligers ouder dan vijftig jaar is. Alleen al met het oog op de toekomst is diversiteit van het vrijwilligersbestand dus nodig. Uit Digimon blijkt ook dat nog geen procent van de vrijwilligersorganisaties aan mensen met een beperking denkt, als ze zoeken naar nieuwe vrijwilligers.

### Focus op talent in plaats van beperking, wat levert dat op?

- \* Een nieuwe bron van vrijwilligers.
- \* Bijzondere kwaliteiten en vaardigheden.
- \* Een vaak verrassende kijk op zaken en/of de organisatie.
- \* Inspirerende ontmoetingen.
- \* Verbreding van het netwerk en draagvlak.

<sup>1</sup> Digimon is het digitale monitorinstrument dat MOVISIE in samenwerking met het ministerie van VWS heeft ontwikkeld, zie [www.movisie.nl/digimon](http://www.movisie.nl/digimon).

# Inspiratie en tips

## Test: Hoe ver reikt uw blik?

U bent op zoek naar nieuwe vrijwilligers. Wat doet u?

- A** Ik vraag eerst mensen in mijn eigen vrienden- en kennissenkring of zij vrijwilliger willen worden.
- B** Ik kijk goed om mij heen en benader de mensen die een waardevolle bijdrage kunnen leveren.

### Antwoord A

Het lijkt erop dat uw blik beperkt is. Door uw blik te verruimen spreekt u nieuwe groepen vrijwilligers aan en ontstaat er meer diversiteit in uw vrijwilligersbestand.

### Antwoord B

Goed zo. U kijkt verder dan uw neus lang is. Maar heeft u daarbij ook oog voor de waardevolle bijdrage die mensen met een beperking kunnen leveren?

## **Tip 1: Kijk om u heen**

**Verruim uw blik. Zo boort u nieuwe bronnen van vrijwilligers aan en haalt u talenten en kwaliteiten binnen in uw organisatie die nu nog niet vertegenwoordigd zijn. Mensen met een beperking worden veel te weinig uitgenodigd om vrijwilligerswerk te doen. Kijk eens om u heen en heb oog voor de vrijwilligerstalenten onder mensen met een beperking.**

Persoonlijke benadering is de meest effectieve en gebruikte manier om vrijwilligers te werven. De valkuil hierbij is dat er vaak mensen uit het eigen netwerk gevraagd worden om als vrijwilliger actief te worden. Hierdoor vist de organisatie continue in dezelfde vijver van vrijwilligers, met vaak hetzelfde type mensen. En dat terwijl het aanbrengen van diversiteit in uw vrijwilligersbestand erg waardevol is. Verschillende typen vrijwilligers kijken op verschillende manieren naar uw organisatie. Deze verfrissende blik kan u helpen (het werk van) uw organisatie te verbeteren en houdt u scherp.



**Trudy Steenkamp, vrijwilliger bij Christelijke Jongelieden Voetbal Vereniging (CJVV):**



“Voetbal is mijn lust en mijn leven. Toen ik het voetballen moest opgeven, vond ik dat heel erg. Ik vind het leuk door mijn vrijwilligerswerk betrokken te blijven bij CJVV. Ik hoor er helemaal bij, ik sta altijd klaar en ben voor iedere activiteit beschikbaar.”

\* **Bijzonder talent van Trudy: loyaal, betrokken en harde werker.**

**Roelie Baars, begeleidster bij CJVV:**

“Toen Trudy om medische redenen moest stoppen met sporten, bleef ze naar de vereniging komen, waar ze vervolgens altijd maar een beetje rondhing. Wij hebben haar toen gevraagd wat ze leuk vindt om te doen en hebben een passende vrijwilligersactiviteit voor haar gevonden.”

**Lambert Martens, vrijwilliger bij Mentorschap Midden Nederland:**

“Ik wilde graag vrijwilligerswerk doen, maar werd nooit gevraagd. Ook ben ik wel eens met een smoes afgewimpeld toen ik mezelf aanmeldde bij een organisatie. Gelukkig had Mentorschap Midden Nederland wel oog voor mijn mogelijkheden. Zij boden mij een vrijwilligersfunctie aan omdat ik ‘ervaringsdeskundige’ ben. Hierdoor kan ik mij heel goed in mensen inleven en weet ik waar ze behoefte aan hebben.”



## Test: Waar ligt uw focus?

Er meldt zich een vrijwilliger met een beperking aan. Wat doet u?

- A** Ik vraag welke beperking de vrijwilliger heeft en geef aan welke vacatures er zijn. Op basis van het gesprek maak ik vervolgens de beslissing of hij/zij er wel of niet voor in aanmerking komt.
- B** Ik vraag eerst wat hij/zij zou willen doen en waar hij/zij goed in is. Vervolgens kijk ik of de vrijwilliger binnen onze organisatie past.

### Antwoord A

Focus niet op de beperking of openstaande vacatures, maar focus op de talenten en kwaliteiten die mensen hebben. Misschien heeft deze vrijwilliger wel specifieke talenten of vaardigheden die nu nog niet binnen de organisatie zijn vertegenwoordigd, maar wel erg waardevol voor de organisatie kunnen zijn.

### Antwoord B

Heel goed. Uw focus ligt op de kwaliteiten van de vrijwilliger en niet op zijn/haar beperking.

## Tip 2: Focus op talent

**Verander uw focus. U zult versteld staan van de vrijwilligerstalenten die plotseling in uw naaste omgeving aanwezig blijken te zijn!**

Ook mensen met een beperking kunnen door het doen van vrijwilligerswerk een waardevolle bijdrage leveren. Voorwaarde daarbij is dat de vrijwilligersorganisatie bereid is om met een andere blik naar mensen te kijken en de mogelijkheden van ieder individu ziet. Een focus op talent en kwaliteiten dus, in plaats van een focus op de beperking.

### Anne Slingerland, coördinator bij Mentorschap Midden Nederland:



“Iedereen heeft mogelijkheden en beperkingen. Dat geldt voor Lambert, maar ook voor onze andere vrijwilligers. Lambert heeft enorm veel mogelijkheden. Wat moeilijker gaat is zijn spraak. Een andere vrijwilliger heeft die beperking niet, maar is bijvoorbeeld meer beperkt in de tijd die hij beschikbaar heeft voor mentorschap. Geen van beide is een probleem, we maken een passende match met een cliënt, rekening houdend met mogelijkheden en beperkingen.”

### Sigrid Claes, directeur van Best Buddies Nederland:

“Mensen met een beperking vervullen bij ons bijvoorbeeld een ambassadeursfunctie. De kracht van hen is dat zij zeer inspirerend kunnen vertellen. Met de vrijheid en openheid waarmee ze vertellen, kunnen ze een schoolklas helemaal stil krijgen. Ze zijn zichzelf. Dat heeft een heel overtuigende kracht.”

### Lambert Martens en Anne Slingerland: Mentorschap Midden Nederland

Mentorschap Midden Nederland is een jonge vrijwilligersorganisatie met zo'n 70 vrijwilligers. De vrijwilligers treden op als mentor voor mensen die door hun beperking niet (volledig) in staat zijn voor zichzelf op te komen en beslissingen te nemen op persoonlijk vlak. De mentoren zijn wettelijk vertegenwoordiger, vertrouwenspersoon, adviseur en belangenbehartiger voor hun cliënt. Maar ook het maatje dat er echt is voor de cliënt en tijd voor ze neemt. Mentorschap Midden Nederland heeft een divers vrijwilligersbestand en werft vrijwilligers op allerlei manieren: YouTube, folders, LinkedIn, regionale kranten, voorlichtingsbijeenkomsten, de vrijwilligerscentrale en via via.

**Meer informatie:** [www.mentorschapmiddennederland.nl](http://www.mentorschapmiddennederland.nl).



## Test: Kwaliteiten binnen de organisatie

Wat heeft uw organisatie nodig? Geef aan welke situatie van toepassing is:

- A** Wij hebben een aardig overzicht van kwaliteiten die wij binnen de organisatie nodig hebben. Ook weten wij welke kwaliteiten vertegenwoordigd zijn en welke nog niet.
- B** Wij kunnen iedereen gebruiken, ongeacht welke kwaliteit iemand heeft.

### Antwoord A

Fijn dat jullie goed zicht hebben op de kwaliteiten die reeds vertegenwoordigd zijn binnen de organisatie en welke nog niet. Dit geeft aan dat u oog hebt voor kwaliteiten en dat u de werving gericht vorm kunt geven.

### Antwoord B

Op zich doen jullie het goed door de deuren van de organisatie wijd open te zetten. Toch is het verstandig om ook het belang van de organisatie in het oog te houden, om de kans op een geslaagde match te vergroten.



## Tip 3: Bedenk welke kwaliteiten er nodig zijn

**Denk ook aan uzelf. De kans op een succesvolle match is groter als u de doelen en wensen van zowel de organisatie als de vrijwilliger in ogenschouw neemt.**

Denk voordat u start met het werven van vrijwilligers met een beperking goed na over welke kwaliteiten uw organisatie nodig heeft, waarom u vrijwilligers met een beperking wilt werven en wat uw doel hierbij is. Hoewel het een loffelijk streven lijkt om iedereen een plek te bieden binnen de organisatie, is het niet verstandig om dat te doen. Een succesvolle match tussen vrijwilliger en organisatie komt tot stand als het vrijwilligerswerk bijdraagt aan de doelen van de vrijwilliger én aan die van de organisatie.

## Jan Achterberg, vrijwilliger bij SP Zeist:



“Een aantal jaren geleden begon ik te twifelen aan de baan die ik had. Ik wilde me actiever inzetten voor de maatschappij. Ik dacht: praten en nadenken gaan me goed af, dus daar moet ik iets mee doen. Ik heb me toen als vrijwilliger aangeboden bij SP Zeist, een club die bij me past. Ik ben fractieassistent en ondersteun het gemeenteraadslid van de SP door zaken uit te zoeken en contacten te onderhouden met inwoners en lokale organisaties.”

\* **Bijzonder talent van Jan: geboren netwerker, veel inhoudelijke kennis.**

## Pieter Wout Duquesnoy, gemeenteraadslid bij SP Zeist:

“Hoe je met vrijwilligers omgaat, is mensafhankelijk, niet handicapafhankelijk. Wij zochten iemand die kennis had van de Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning) en Jan Achterberg bezit die kennis als geen ander. Naast zijn eigen praktijkervaring, was hij toentertijd ook lid van de Wmo-werkgroep in Zeist. Een bijkomend voordeel was dat hij een enorm netwerk mee nam. Naast deze kwaliteiten heeft Jan het talent om de zaken goed te zien, ondanks dat hij blind is. Zo kan hij met horen en voelen goed inschatten hoe iets loopt en waar de bottleneck zit.”

## Lambert Martens, vrijwilliger bij Mentorschap Midden Nederland:

“Mensen met een beperking hebben veel levenservaring, vaak al op jonge leeftijd. Maak gebruik van die kwaliteit. Deze mensen staan elke keer weer voor nieuwe uitdagingen, in het leven met de beperking en in verwerven van een volwaardige plek binnen de maatschappij. Als organisatie kun je daar veel baat bij hebben.”

## Jan Achterberg en Pieter Wout Duquesnoy: SP Zeist

SP Zeist is een lokale afdeling van de politieke partij SP en draait volledig op vrijwilligers. De gemeenteraadsfractie bestaat uit drie fractieleden. Daarnaast heeft de afdeling zo'n dertig vrijwilligers die bijvoorbeeld folderen, het SP-blad verspreiden en actievoeren. **Meer informatie: [zeist.sp.nl](http://zeist.sp.nl).**

## Test: Toegankelijkheid organisatie

Hoe toegankelijk is uw organisatie?

- A** Wij werven bewust, ook onder mensen met een beperking, en bekijken per situatie wat de vrijwilliger aan begeleiding of voorzieningen nodig heeft om goed te kunnen functioneren.
- B** Wij werven niet direct onder mensen met een beperking, maar als zij zich melden zijn zij op zich welkom.

### Antwoord A

Goed zo. U werft bewust en bent bereid te investeren in begeleiding en/of voorzieningen als dat nodig is. Daarmee laat u zien dat de deuren van uw organisatie open staan voor mensen met een beperking.

### Antwoord B

In eerste instantie lijkt de organisatie open te staan voor vrijwilligers met een beperking, maar is dat ook echt zo? Benaderen jullie wel eens mensen met een beperking met de vraag of zij vrijwilliger willen worden? En in hoeverre zijn jullie bereid om te investeren in de toegankelijkheid van de organisatie?

## **Tip 4: Werk aan de toegankelijkheid**

Bekijk kritisch de toegankelijkheid van uw organisatie. Naast fysieke belemmeringen als trapjes en drempels, kunnen er ook andere belemmeringen van invloed zijn. Zo blijken mensen met een beperking minder snel als vrijwilliger te worden gevraagd, heersen er vooroordelen en dienen vrijwilligers met een beperking zich twee keer zo hard te moeten bewijzen als vrijwilligers zonder beperkingen.

Werken met een andere doelgroep vrijwilligers, vraagt om een aanpassing binnen de organisatie. Bijvoorbeeld als het gaat om de wijze waarop vrijwilligerswerk wordt aangeboden en de wijze waarop vrijwilligers worden opgevangen en begeleid. Bedenk altijd goed waarom u een specifieke groep vrijwilligers wilt bereiken en zorg ervoor dat uw organisatie klaar is om ze op een juiste manier op te vangen. Zodra u zicht heeft op de belemme-



ringen die op kunnen treden, kunt u aan de slag met het verhelpen daarvan.

Het is daarbij belangrijk om binnen de organisatie te bespreken in hoeverre jullie bereid zijn om te investeren in randvoorwaarden die nodig zijn. Denk bijvoorbeeld aan het inwerkprogramma, passende begeleiding, scholingsmogelijkheden, een aangepaste werkplek of andere voorzieningen. Zo blijkt een goede reiskostenvergoeding in de praktijk erg belangrijk voor mensen met een beperking, omdat zij afhankelijk kunnen zijn van aangepast of taxivervoer. Door open met elkaar over de randvoorwaarden in gesprek te treden, werkt u direct aan de eerste randvoorwaarde: draagvlak binnen de organisatie.

**Pieter Wout Duquesnoy, gemeenteraadslid  
bij SP Zeist:**

“Een leerpunt voor ons is geweest dat we van tevoren beter hadden moeten nadenken over de vergadersystematiek binnen de gemeente, opgestoken handen of wijzende vingers ziet Jan niet. Gelukkig pakte de griffie enkele aanpassingen goed op.”



**Jan Achterberg, vrijwilliger bij SP Zeist:**

“Ik dacht, ik ga naar die vergadering en dan komt het wel goed. Maar dat viel tegen, want waar staat de microfoon en hoe krijg ik het woord. We hadden daar niet goed over nagedacht. Dit heeft in het begin veel energie gekost.”

**Lambert Martens, vrijwilliger bij Mentorschap Midden Nederland:**

“Onmogelijkheden zijn vaak gebaseerd op vooroordelen van de organisatie. Zodra kwaliteit wordt herkend, lijken organisaties meer open te staan voor het aanbrengen van aanpassingen.”



## Test: Geschikte taken

Welke taken kunt u mensen met een beperking binnen de organisatie laten uitvoeren?

- A** Geen, wij hebben geen geschikte taken voor mensen met een beperking.
- B** Wij hebben een aantal taken die door mensen met een beperking kunnen worden uitgevoerd.

### Antwoord A

Elke organisatie heeft taken die door mensen met een beperking kunnen worden uitgevoerd. De kunst is om functies op te delen in kleine taken en deze goed af te bakenen.

### Antwoord B

Dat is de juiste insteek. Er zijn altijd taken die door mensen met een beperking kunnen worden uitgevoerd. Maar bent u ook bereid om taken te creëren die beter aansluiten bij de vrijwilliger?



## Tip 5: Creëer geschikte taken

**Elke organisatie heeft taken die door mensen met een beperking kunnen worden uitgevoerd. De kunst is om functies op te knippen in verschillende taken en niet langer vanuit de organisatie te denken. Verplaats u in de wensen, behoeften en competenties van vrijwilligers.**

Vrijwilligersorganisaties geven regelmatig aan dat er binnen hun organisatie geen geschikte taken zijn voor mensen met een beperking. Maar als u denkt in afgebakende activiteiten die aansluiten bij de wensen en behoeften van de vrijwilliger, zult u zien dat ook uw organisatie taken heeft die geschikt zijn voor mensen met een beperking. Door de activiteiten zo concreet mogelijk te benoemen, wordt het vrijwilligerswerk een stuk aantrekkelijker voor vrijwilligers. Niet alleen voor vrijwilligers met een beperking, maar voor iedereen. Het is immers veel duidelijker voor vrijwilligers wat er van hen wordt verwacht en wat het vrijwilligerswerk inhoudt.

Om beter zicht te krijgen op de mogelijkheden binnen uw organisatie kunt u het beste vooraf een inventarisatie uitvoeren. In deze inventarisatie brengt u in kaart welke activiteiten geschikt zijn om door mensen met een beperking uit te laten voeren. Of een taak vervolgens geschikt is voor de nieuwe vrijwilliger, is natuurlijk afhankelijk van de capaciteiten die een vrijwilliger heeft.

### Roelie Baars, begeleider bij CJVV:

“Als je Trudy een duidelijke opdracht geeft, voert ze die perfect uit. Daarnaast vraagt Trudy altijd wat ze nog meer voor je kan doen. Ook als er iets schoongemaakt moet worden, is ze van de partij. Natuurlijk kijken we wel goed welke taken Trudy wel of niet kan oppakken. Maar dat geldt voor al onze vrijwilligers.”



### Harro Zwier, voorzitter van Onderling Sterk Meppel:

“Wij hebben laatst meegedaan aan NL Doet, dan merk je dat mensen verbaasd zijn dat wij, mensen met een beperking, ook vrijwilligerswerk kunnen doen en daarbij niet onder doen voor een ander.”

### Harro Zwier: Onderling Sterk Meppel

Onderling Sterk Meppel is een vrijwilligersorganisatie voor en door mensen met een beperking in Meppel. Alle taken worden uitgevoerd door vrijwilligers met een verstandelijke beperking waaronder ook bestuurstaken. Dit maakt de vereniging uniek. De vijf vrijwilligers worden ondersteund door drie professionele coaches (ook vrijwilligers). Deze coaches zijn beschikbaar om eventuele vragen van het bestuur te beantwoorden en ondersteunen de vrijwilligers in het uitwerken van hun ideeën. De vrijwilligers geven presentaties en verzorgen thema-avonden waarin mensen met een beperking bewuster worden gemaakt van allerlei zaken die spelen in de samenleving, bijvoorbeeld over geldzaken, veiligheid en het gebruik van alcohol. De thema-avonden dragen ertoe bij dat mensen met een beperking beter kunnen meedoen in de maatschappij. **Meer informatie: [www.os-meppel.nl](http://www.os-meppel.nl).**

## Test: Doelgericht werven

U wilt mensen met een beperking als vrijwilliger werven. Wat doet u?

- A** Wij denken eerst goed na over welke vrijwilligers wij zoeken, welke taken zij zouden kunnen oppakken en hoe wij hen het beste kunnen bereiken. Vervolgens zetten wij de juiste middelen in.
- B** Wij stellen een vacature op waarin wij aangeven dat wij op zoek zijn naar mensen met een beperking. Deze vacature wordt daarna verspreid.

### Antwoord A

Goed geantwoord. Door goed na te denken over wie u zoekt en hoe u hen het beste kunt bereiken, weet u ook welke middelen u het beste in kunt zetten. Hierdoor behaalt u de meeste winst.

### Antwoord B

Lukraak mensen met een beperking werven, is niet effectief. Mensen willen worden aangesproken op wat ze wel kunnen en juist niet op wat ze niet kunnen.

## **Tip 6: Werf gericht**

**Gericht werven houdt in dat u vooraf nadenkt over welke vrijwilliger(s) u zoekt, wat de wensen en behoeften van deze vrijwilligers zijn, welke taak, aansluitend op hun wensen en behoeften, de organisatie te bieden heeft en hoe u de vrijwilligers gaat bereiken. Persoonlijke benadering is daarbij het sleutelwoord.**

Zie het werven van vrijwilligers als een ruil. Zowel de vrijwilliger als de organisatie heeft iets te bieden, het is zaak om deze match goed af te stemmen. Het is dus goed om te weten wie u zoekt en wat hen motiveert om vrijwilligerswerk te doen. Door potentiële vrijwilligers op de juiste motivatie aan te spreken, slaagt u er beter in om nieuwe vrijwilligers te werven. Er zijn grofweg drie motivaties waarom mensen vrijwilligerswerk doen: vrijwilligerswerk is leuk, vrijwilligerswerk is juist om te doen en vrijwilligerswerk loont. Motivaties die van binnenuit komen (leuk en juist) blijken een sterke motivatie voor vrijwilligers om zich aan een organisatie te binden. Maar sommige vrijwilligers voelen zich eerder aangesproken op beloningen die voortvloeien uit het doen vrijwilligerswerk (loont). Die beloning hoeft niet per se financieel

te zijn, denk ook aan de ervaring die vrijwilligers op kunnen doen. De wervingscirkel<sup>2</sup> is een instrument dat u helpt om een goed wervingsplan op te zetten waarbij u rekening houdt met de verschillende motivaties die vrijwilligers kunnen hebben.

Benader mensen met een beperking persoonlijk. Maak eerst kennis met elkaar en vertel daarna kort wat uw organisatie doet. Door voorbeelden van activiteiten te noemen, krijgt de potentiële vrijwilliger een beeld van de mogelijkheden. Als iemand positief reageert, is het belangrijk om op korte termijn een kennismakingsgesprek te plannen, daarover leest u meer bij tip 8.

Ga niet direct grote aantallen mensen werven maar begin klein, dat maakt het juist bijzonder. Van daaruit, met de ervaringen die u inmiddels als organisatie hebt opgedaan, kunt u de werving verder uitbouwen. Zo is de werving door 'peers', mensen die zelf een beperking hebben, vaak erg effectief. Mensen nemen namelijk sneller een boodschap aan die wordt gegeven door iemand met wie ze zich kunnen identificeren. Ook weten mensen die zelf een beperking hebben als geen ander hoe zij andere mensen met een beperking enthousiast kunnen maken voor het vrijwilligerswerk.

### Sigrid Claes, directeur van Best Buddies:

"Best Buddies wil dit jaar uitbreiden en twaalf nieuwe ambassadeurs opleiden. De twee vrijwilligers die nu ambassadeurs zijn, zullen de toekomstige ambassadeurs gaan trainen. Zij hebben een voorbeeldfunctie."



### Harro Zwier, voorzitter van Onderling Sterk Meppel:

"Maak in de werving duidelijk voor welke activiteiten je mensen zoekt. Spreek duidelijk, aantrekkelijk en dezelfde taal als de mensen die je zoekt. Vrijwilligerswerk moet energie geven. Als vrijwilligerswerk alleen maar energie kost, zit het niet goed. Dan zijn zowel de organisatie als de vrijwilliger niet gemotiveerd."

<sup>2</sup> In de gratis e-learningmodule 'vrijwilligers vinden en binden' op [www.vrijwilligerswerkacademie.nl](http://www.vrijwilligerswerkacademie.nl) leert u de wervingscirkel toepassen en leert u meer over de verschillende motivaties.

## Test: Allianties en samenwerking

Werken jullie met andere (maatschappelijke) organisaties samen?

- A** Wij werken weleens samen met andere organisaties, ook om nieuwe vrijwilligers te werven.
- B** Wij werken nauwelijks samen met andere organisaties. Samenwerking voegt voor ons weinig toe, omdat onze organisatie toch hele andere dingen doet.

### Antwoord A

Fijn. Jullie hebben al slimme allianties gesloten en de nieuwe vindplaatsen benut om vrijwilligers te werven.

### Antwoord B

Hier ligt een kans om nieuwe vrijwilligers te werven. Ook op het gebied van werving van vrijwilligers kunt u met andere organisaties samenwerken.

## Tip 7: Sluit slimme allianties

**Maak gebruik van de kennis van andere organisaties die met mensen met een beperking werken en sluit slimme allianties. Er is meer mogelijk dan u in eerste instantie denkt.**

Wanneer u zelf geen mensen met een beperking kent, kunt u als organisatie proberen slimme allianties te sluiten met organisaties die met mensen met een beperking werken of zorg aan hen bieden. Denk bijvoorbeeld aan dagbestedingscentra, sociale werkplaatsen, woonvormen, sportactiviteiten voor mensen met een beperking of belangenorganisaties. U kunt ook gewoon eens een kijkje nemen bij deze organisaties om u te laten inspireren. Of de mogelijkheid aangrijpen om het werk van uw organisatie hier te presenteren. Zo blijkt in de praktijk regelmatig dat mensen met een beperking geen goed beeld hebben van wat het vrijwilligerswerk inhoudt. Daarnaast kunt u mensen met een beperking ook bereiken via bijvoorbeeld fysiotherapeuten, huisartsen, het Wmo-loket, sportverenigingen of -accommodaties en via het (volwassenen) onderwijs.

Een andere manier om mensen met een beperking bij uw organisatie te betrekken, is door uw activiteiten toegankelijk te maken voor mensen met een beperking. Op deze manier

maken mensen al kennis met de organisatie en van daaruit zijn mensen makkelijker te bewegen naar vrijwilligerswerk.

### Vanessa Zondag, adviseur MOVISIE:

“MOVISIE heeft in 2011 meegedaan aan het jaarlijks Prokkel-evenement en een prokkelstage georganiseerd voor mensen met een beperking. Prokkel is een prikkelende ontmoeting tussen mensen met en zonder verstandelijke beperking. Om de mensen met een beperking te bereiken, hebben we contact opgenomen met Reinaerde, een zorgorganisatie in de regio Utrecht. Zij reageerde enthousiast en hebben onder hun cliënten gepolst wie er geïnteresseerd was in een prokkelstage bij MOVISIE. Uiteindelijk hebben negen mensen met een beperking een prokkelstage gelopen bij MOVISIE. Zo biedt een prokkel u de mogelijkheid om in contact te komen met andere organisaties en biedt het mensen met een beperking de kans om kennis met uw organisatie te maken.”



### Sigrid Claes: Best Buddies Nederland

Best Buddies is een vrijwilligersorganisatie waar jongeren met en zonder verstandelijke beperking aan elkaar worden gekoppeld in een vriendschapsrelatie. Op dit moment zijn er ongeveer 250 studentenbuddies en 250 buddies met een beperking op dertig locaties in het land. Daarnaast heeft de organisatie ongeveer honderd vrijwilligers. Sommige jongeren met een beperking zijn ook als vrijwilliger actief, bijvoorbeeld als ambassadeur. Zij geven presentaties op scholen en beurzen e.d. om de bekendheid van Best Buddies te vergroten en om nieuwe vrijwilligers te vinden. Best Buddies is zich bewust van het belang van haar imago en uitstraling en werkt er daarom actief aan. Best Buddies heeft een jonge en energieke uitstraling waardoor zij er goed in slagen om jongere vrijwilligers te werven, bijvoorbeeld via sociale opleidingen. **Meer informatie: [www.bestbuddies.nl](http://www.bestbuddies.nl).**



## Test: Kennismakingsgesprek

Er heeft zich een potentiële vrijwilliger gemeld. Voert u eerst een kennismakingsgesprek?

- A** Mensen kunnen gewoon langskomen en dan maken wij tijdens het werk wel kennis met elkaar.
- B** Wij voeren eerst een kennismakingsgesprek. Zo'n kennismakingsgesprek geeft ons de gelegenheid om te kijken of het klikt.

### Antwoord A

Een kennismakingsgesprek is aan te bevelen. Hierdoor krijgen zowel de nieuwe vrijwilliger als de organisatie de ruimte om elkaar beter te leren kennen. En om wensen en verwachtingen naar elkaar toe uit te spreken.

### Antwoord B

Goed dat u een kennismakingsgesprek voert. Door even rustig te gaan zitten, heeft u beiden de mogelijkheid om vragen te stellen en wensen en verwachtingen uit te wisselen.

## **Tip 8: Voer een kennismakingsgesprek**

**Voer altijd een kennismakingsgesprek met nieuwe vrijwilligers. Zo kunt u kennis met elkaar maken en verwachtingen en mogelijkheden uitwisselen. Een goed begin is het halve werk!**

Hoewel een kennismakingsgesprek in eerste instantie misschien wat formeel aan voelt, is het toch goed om zo'n gesprek te voeren. Het kennismakingsgesprek is namelijk de basis waarop u de samenwerking met elkaar aangaat. Ook biedt u de vrijwilliger zo de ruimte om na te denken over wat hij/zij voor de organisatie zou willen betekenen. Vraag mensen waar ze goed in zijn of wat zij zouden willen doen en biedt hen vervolgens een specifieke vrijwilligersklus aan, afgestemd op hun talenten en kwaliteiten.

Bespreek tijdens het kennismakingsgesprek ook of er voorzieningen getroffen moeten



worden voordat de vrijwilliger aan de slag kan. Ga hierover open en eerlijk met elkaar in gesprek en vul dit niet zelf voor de vrijwilliger in. Geef het ook aan als de gevraagde aanpassingen of voorzieningen niet, of moeilijk te regelen zijn en bekijk met elkaar welke alternatieven er zijn. Een alternatief kan bijvoorbeeld zijn om samen met de vrijwilliger op zoek te gaan naar een andere activiteit of bekijk of de benodigde aanpassingen of voorzieningen op een andere manier gerealiseerd kunnen worden. Zo blijkt thuiswerken voor veel vrijwilligers met een beperking een goed alternatief te zijn. In hun eigen huis vormt de toegankelijkheid van de ruimte en het ontbreken van voorzieningen geen probleem omdat dit allemaal geregeld is. Mensen kunnen het daarnaast bijvoorbeeld prettig vinden omdat ze op deze manier hun eigen tijd in kunnen delen en even wat gas terug kunnen nemen als dat nodig is.

Zorg in ieder geval voor een warm ontvangst. En biedt mensen na afloop van het gesprek de mogelijkheid om kennis te maken met de andere vrijwilligers en de organisatie, bijvoorbeeld door een korte rondleiding. Dit maakt het voor de nieuwe vrijwilliger makkelijker tijdens de eerste dag en de vrijwilliger krijgt een beter beeld van het werk van de organisatie en de mogelijkheden die er zijn.

### Harro Zwier, voorzitter van Onderling Sterk Meppel:



“Sommige mensen met een beperking vinden het moeilijk om zich te uiten. Een kennismakingsgesprek, waarin je mensen tijd en ruimte geeft om hun vragen te stellen en nadrukkelijk vraagt wat hij/zij nodig heeft om het vrijwilligerswerk goed uit te kunnen voeren, maakt het voor de vrijwilliger makkelijker om vragen te stellen.”

\* **Bijzonder talent van Harro: bruggenbouwer en communicatief sterk.**

### Anne Slingerland, coördinator bij Mentorschap Midden Nederland:

“Organisaties moeten het gewoon gaan doen! Biedt iemand in een kennismakingsgesprek gelijke kansen. En als iemand geschikt is, zorg er dan voor dat hij zijn werk kan doen. Zie de mogelijkheden en niet de beperkingen!”

## Test: Een goede plek

Welke stelling is op uw organisatie van toepassing?

- A** Wij zorgen ervoor dat de vrijwilliger zich direct thuis voelt en op zijn plek zit.
- B** Wij laten de vrijwilligers vrij en geven hen de ruimte om zelf hun plek te vinden.

### Antwoord A

Nieuwe vrijwilligers vinden het fijn als zij goed worden opgevangen en weten wat zij kunnen doen en waar zij met hun vragen terecht kunnen.

### Antwoord B

Er zijn vrijwilligers die deze werkwijze zullen waarderen, maar over het algemeen vinden nieuwe vrijwilligers het prettig als zij goed worden opgevangen en weten wat zij kunnen doen. Dit geldt zeker ook voor mensen met een beperking.

## **Tip 9: Creëer een goede plek**

Creëer een goede plek voor vrijwilligers, zodat hun talenten en kwaliteiten succesvol ingezet kunnen worden. Vrijwilligers met een beperking vinden het net als alle andere vrijwilligers belangrijk dat zij geaccepteerd worden als vrijwilligers, dat zij kunnen presteren en dat zij gewaardeerd worden om hun prestaties.

Biedt vrijwilligers met een beperking een veilige omgeving waarin zij de ruimte krijgen hun kwaliteiten te laten zien en nader kennis te maken met de organisatie. Zorg ervoor dat zij goed worden ingewerkt en op maat worden begeleid. Sta daarbij ook stil bij zaken die in eerste instantie vanzelfsprekend of toegankelijk lijken. Bijvoorbeeld het gebruik van voorzieningen, apparatuur, deelnemen aan vergaderingen of bijeenkomsten en de wijze waarop vrijwilligers worden geïnformeerd. Een bekende slogan is: behandel mensen met een beperking normaal waar het normaal kan en speciaal waar het speciaal moet.

Vooraf in de beginperiode is het belangrijk om goed zicht te hebben op het welbevinden van de vrijwilliger. Houdt regelmatig informeel contact zodat u tijdig signalen kunt opvangen en waar nodig activiteiten en/of begeleiding kunt aanpassen of bijstellen. Het kan

bijvoorbeeld zo zijn dat de activiteit die de vrijwilliger heeft opgepakt te weinig uitdaging biedt of juist te moeilijk is. Door dit tijdig te signaleren wordt voorkomen dat vrijwilligers afhaken terwijl dit niet hoeft.

### Lambert Martens, vrijwilliger bij Mentorschap Midden Nederland:



“Organisaties vullen vaak voor een persoon met beperking in waar diegene behoefte aan heeft en wat iemand wel of niet kan. Deze betutteling kan vrijwilligers afschrikken. Neem iemand met een beperking serieus, zij kunnen veelal zelf prima aangeven wat ze nodig hebben. Iemand met een beperking is niet per definitie hulp- en zorgbehoevend.”

\* **Bijzonder talent van Lambert: ervaringsdeskundige, inlevingsvermogen en komt vaak met nieuwe ideeën.**

### Roelie Baars, begeleidster bij CJVV:

“Ik denk dat je moet kijken naar wat iemand wel en niet kan. We vragen regelmatig aan Trudy wat ze leuk vindt om te doen. Soms geeft Trudy aan iets te willen doen wat in de praktijk erg lastig voor haar is, zoals bier tappen of afrekenen. Maar dan is het belangrijk om duidelijk te zijn. Als je duidelijk aangeeft dat dat niet kan en een leuk alternatief bedenkt, dan vindt ze het prima. Op die manier hebben we een heel goede vrijwilliger aan Trudy.”

## Test: Passende begeleiding

Welke begeleiding bieden jullie aan vrijwilligers met een beperking?

- A** Wij begeleiden vrijwilligers alleen bij het uitvoeren van hun taken.
- B** Wij begeleiden vrijwilligers waar nodig en voeren regelmatig een begeleidingsgesprek.

### Antwoord A

Door vrijwilligers alleen bij hun taken te begeleiden, weet u niet of het vrijwilligerswerk nog aan de wensen en behoeften van de vrijwilliger voldoet. Motivaties kunnen verschuiven en misschien heeft de vrijwilliger wel behoefte aan nieuwe taken.

### Antwoord B

Prima. Vrijwilligers willen begeleiding waar het nodig is. Door regelmatig een begeleidingsgesprek te voeren, houdt u zicht op de motivatie van de vrijwilliger en kunt u activiteiten waar nodig aanpassen aan hun behoeften.



## Tip 10: Zorg voor passende begeleiding

Vraag altijd aan de vrijwilliger welke begeleiding aansluit bij zijn of haar behoeften, respecteer deze wensen en de bijbehorende grenzen, en stem de begeleiding daarop af. Houdt er rekening mee dat motivaties en de persoonlijke situatie van vrijwilligers kunnen veranderen. Door dit tijdig te signaleren en hierop in te spelen door passende werkzaamheden en/of ondersteuning te bieden, behoudt u uw vrijwilligers.

Om passende begeleiding te kunnen bieden, is het belangrijk om goed contact te houden met de vrijwilliger. Formeel in de vorm van werkoverleg en begeleidingsgesprekken, maar ook informeel door regelmatig te vragen hoe het met mensen gaat. Zo hoort u vrijwel automatisch wat mensen privé bezig houdt. Deze informatie is erg belangrijk om signalen tijdig op te kunnen vangen en de begeleiding waar nodig bij te kunnen sturen. Als

vrijwilligers meer op afstand werkzaam zijn, bijvoorbeeld thuis, is het goed om informeel contact structureel in te bouwen. Bijvoorbeeld door even te bellen of door regelmatig een mailtje te sturen waarin u specifiek vraagt naar hoe het gaat en wat hen bezig houdt. Wanneer blijkt dat een vrijwilliger behoefte heeft meer aan begeleiding, kan het erg effectief zijn om hem/haar te koppelen aan een ervaren vrijwilliger. Die treedt op als maatje, maakt vrijwilligers wegwijs binnen de organisatie en begeleidt de vrijwilliger bij het uitvoeren van de taken.

Een stimulerende werksfeer waarbij mensen zich als vrijwilliger gewaardeerd voelen, is het allerbelangrijkste. Naast goede begeleiding, betekent dit dat u vrijwilligers betrokken moet houden bij de organisatie. Vul dit niet zelf in, maar bespreek met hen waarover en op welke manier zij op de hoogte willen worden gehouden van organisatorische zaken. Beschouw vrijwilligers met een beperking als gewone en volwaardige vrijwilligers met specifieke aandachtspunten. Communiceer eerlijk en open met elkaar en wees duidelijk over wat de mogelijkheden zijn en wat de eventuele grenzen zijn. Ook met collega's en eventuele klanten. Dit maakt het eenvoudiger om de grenzen te bewaken, actief te signaleren en ook met elkaar te bespreken wanneer grenzen worden overschreven.

**Sigrid Claes, directeur van Best Buddies:**

“Goede begeleiding is belangrijk. Onze ambassadeurs worden per mail en telefoon begeleid door de regiocoördinator en hebben een training in presenteren gevolgd. Daarnaast biedt Best Buddies de ambassadeurs die niet zelfstandig kunnen reizen de mogelijkheid om ze thuis op te halen en af te zetten. Maar ook wij leren van hen. Onze vrijwilligers met een beperking weten vaak heel goed wat er goed en niet goed aan je organisatie is. Sta hiervoor open als organisatie en nodig mensen uit om mee te denken over een oplossing.”

**Lambert Martens, vrijwilliger bij Mentorschap Midden Nederland:**

“Spreek de persoon rechtstreeks aan als er iets is. Ook vrijwilligers met een beperking horen graag als iets niet goed loopt.”

## Afsluiting

Wij hopen dat u met de beschreven voorbeelden en tips nieuwe inspiratie heeft opgedaan om ook mensen met een beperking ook bij uw organisatie als vrijwilliger in te zetten. Het is niet moeilijk: beschouw vrijwilligers met een beperking als gewone en volwaardige vrijwilligers met specifieke aandachtspunten. Communiceer eerlijk en open met elkaar en wees duidelijk over wat de mogelijkheden en grenzen zijn. Dit maakt het eenvoudiger om de grenzen te bewaken, actief te signaleren en waar nodig bij te sturen. Zo zorgt u ervoor dat het vrijwilligerswerk aantrekkelijk is en blijft voor de vrijwilliger én voor uw organisatie!

## Meer weten?

Voor meer informatie over het vinden en begeleiden van vrijwilligers, kunt u terecht op [www.vrijwilligerswerkacademie.nl](http://www.vrijwilligerswerkacademie.nl). Daar vindt u de gratis e-learningmodule 'Vrijwilligers vinden en binden', die u op een eenvoudige en aantrekkelijke manier laat zien hoe u werving en begeleiding van vrijwilligers, met én zonder beperking, succesvol kunt aanpakken. U bekijkt online een video en beantwoordt interactieve vragen waarmee u direct feedback krijgt op de gemaakte keuzes. Naast het toepassen van de welbekende wervingscirkel, leert u welke motivaties vrijwilligers hebben en hoe u daar in de werving en begeleiding op in kunt spelen. Ook leert u dat er verschillende manieren zijn waarop vrijwilligers binnen de organisatie actief kunnen zijn en hoe u dit zo kunt organiseren dat het vrijwilligerswerk aantrekkelijker wordt voor diverse doelgroepen. Hierbij worden open vragen gesteld zodat u automatisch de vertaalslag maakt naar je uw organisatie. De antwoorden worden verwerkt in een persoonlijk actieplan. Hiermee heeft u direct een plan van aanpak om het geleerde in de praktijk toe te passen.

MOVISIE is hét landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor maatschappelijke ontwikkeling. We bieden toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, zorg en sociale veiligheid. In ons werk staan vijf actuele thema's centraal: huiselijk & seksueel geweld, kwetsbare groepen, leefbaarheid, mantelzorg en vrijwillige inzet. Onze ambitie is daadwerkelijk te investeren in een krachtige samenleving waarin burgers zoveel mogelijk zelfredzaam kunnen zijn.



Kennis en advies voor  
maatschappelijke ontwikkeling

mantelzorg

kwetsbare groepen

vrijwillige inzet

huiselijk en seksueel geweld

leefbaarheid

Mensen met een beperking hebben, net als iedereen, talenten en kwaliteiten die zeer waardevol zijn voor het vrijwilligerswerk. Toch blijkt deze bron van vrijwilligers niet als zodanig op het netvlies van iedere vrijwilligersorganisatie te staan.

In deze publicatie staan tien tips waarmee u direct aan de slag kunt. Quotes van vrijwilligersorganisaties die de talenten van mensen met een beperking goed weten in te zetten, laten u zien dat het niet ingewikkeld, moeilijk of tijdrovend hoeft te zijn om mensen met een beperking als vrijwilliger te werven en te begeleiden. Voorafgaand aan de tips wordt u een vraag gesteld waarmee u zich bewust wordt van uw eigen (in)zicht en handelen. Laat u inspireren en ga de uitdaging aan!