



Waarom waarderingsbeleid?

Plezier, vriendschap, zingeving en ontwikkeling zijn motiverende factoren voor vrijwilligers, maar de brandstof waar de motor op loopt, is natuurlijk waardering. Een attentie zo nu en dan, maar vooral je serieus genomen voelen. Het waarderen van vrijwilligers moet op alle niveaus binnen de vereniging vanzelfsprekend zijn. Vaak wordt waardering pas geuit als het (bijna) te laat is en dat is een gemiste kans. Waarderen is niet gebonden aan tijd of hoe lang men al iets doet binnen de vereniging. Het is een instrument waarmee je op een positieve manier betrokkenen kan bedanken voor hun bijzondere prestaties of tomeloze inzet. Waarderen doet wonderen: het maakt iemand completer en heeft als voordeel dat de gewaardeerde bereid is nog een stapje verder te gaan, als de waardering op de juiste manier en met de juiste middelen wordt gebracht.

Motivatie

Om vrijwilligers te binden moet je weten wat de motivatie (binding 1) is van je vrijwilliger(s).

Onderzoek* wijst uit dat (één of meerdere) motivaties van vrijwilligers blijken te liggen op:

- de behoefte om anderen te helpen
- zelf kunnen leren (zelfontplooiing, carrière, sociale contacten, overwinnen van persoonlijke problemen)
- gevraagd worden (je wordt gezien)
- het krijgen van waardering
- de voldoening van het resultaat (blijve kinderen)
- de ontspanning die de inzet geeft
- het hebben van plezier
- het graag willen inzetten voor de organisatie (binding)
- een goede combinatie mogelijk is bijvoorbeeld werk, opvoeding eigen kinderen en relatie
- reeds bestaande betrokkenheid (kind, vriend, eigen ervaring)

* conclusies uit onderzoek adviesbureau BMC 2012

Het is van belang om regelmatig te checken of de motivatie voor het vrijwilligerswerk nog aanwezig is. Door omstandigheden (privé (levensfase) en/of veranderingen in de groep) kan de motivatie uiteraard wijzigen. Als je daar tijdig genoeg bij bent kan je iemand iets nieuws aanbieden dat beter bij de nieuwe omstandigheden past. Of je kunt de situatie aanpassen. Als het wijzigen van iemands motivatie bijvoorbeeld iets te maken heeft met de sfeer binnen de groep kun je bekijken of er iets moet veranderen binnen de groep, om zo de motivatie weer terug te krijgen.

Je kunt deze 'motivatiecheck' het beste doen tijdens een goed gesprek dat je regelmatig herhaalt. In het bedrijfsleven worden deze gesprekken vaak voortgangsgesprekken genoemd. De ervaring leert dat veel Scoutinggroepen dat te formeel vinden klinken. Bedenk in dat geval zelf een pakkende naam die aansluit bij de cultuur van de groep. Een dergelijk gesprek levert vaak direct een positief effect op. Je laat immers merken het belangrijk te vinden hoe het met iemand gaat. Je laat hem/haar merken 'er toe te doen' Het gewaardeerd voelen doordat er interesse wordt getoond kan een belangrijke factor zijn in de binding van de vrijwilliger aan de groep.

Het voeren van 'voortgangsgesprekken' (te downloaden op www.scouting.nl) is een taak dat past bij de functie van de groepsbegeleider, als lid van het groepsbestuur. Je kunt er voor kiezen dat samen met de teamleider te doen. Niet iedere groep heeft echter een groepsbegeleider. In dat geval kun je onderling afspreken wie de gesprekken gaat voeren. Iemand van het bestuur moet er in ieder geval voor zorgen dat deze gesprekken regelmatig plaatsvinden en dat er met de uitkomsten iets wordt gedaan.

De vrijwilligers

Waarderingsbeleid is toe te passen op alle personen die een bijdrage leveren aan de groep zoals:

- bestuursleden groepsbestuur en stichtingsbestuur
- praktijkbegeleider
- teamleider
- kaderleden
- aspirant kaderleden
- de speltakteams onderling (geven we de andere speltak ook wel eens een blijk van waardering?)
- ouders (die frequent of eenmalig hun praktische of kennisbijdrage aan de groep leveren)
- plusscouts, zoals de materiaalmeester en de verhuurder
- externe relaties (zoals de gemeente of de buitenschoolse opvang waar je een samenwerking mee hebt)

Waardering

Er zijn vele, mogelijke manieren van waardering toe te passen op vrijwilligers en teams binnen je groep. Sommige manieren van waarderen lijken beter op hun plaats bij bestuursleden en andere beter bij leidinggevendenden. Het is echter aan de cultuur, omstandigheden en mogelijkheden van de groep waar je voor kiest. Het is in ieder geval van belang om met het bestuur gezamenlijk keuzes te maken en de afspraken hierover op papier te zetten. Spreek met elkaar af wie welke afspraak uitvoert en wie helpt deze afspraken scherp te houden. Het kan helpen waarderingsbeleid een aantal keer per jaar terug te laten komen op de agenda van de bestuursvergadering zodat het niet aan de aandacht ontsnapt. Als je een groepsbegeleider hebt is dat degene die hier alert op is.

Inspiratielijst waardering

Om groepen op weg te helpen is er met input van veel groepen en individuele scouts een inspiratielijst opgesteld met verschillende vormen van waarderen binnen vier gebieden van waarderen:

- **herkennen** (bewust zien van vrijwilligerswerk),
- **erkennen** (vrijwilligers tot hun recht laten komen, serieus nemen),
- **waarderen** (laten merken dat je er waarde aan hecht) en
- **belonen** (waarderen met een tastbaar 'iets').

Kies uit elk gebied wat bij jullie past en beschrijf het in een plan. Voer dat plan ook uit!

Attentieplan

Als hulpmiddel kun je een voorbeeld van een attentieplan downloaden. Een attentieplan is een praktische uitwerking voor concrete attenties binnen je groep. Het gaat dan met name om attenties bij van privé gebeurtenissen van de vrijwilliger. Het voorbeeld is te gebruiken ter inspiratie en is daarom niet volledig ingevuld. Je kunt een dergelijk plan natuurlijk ook gebruiken om afspraken te maken over het waarderen van vrijwilligers in de groep (bijvoorbeeld dat bezoekje aan het kamp). Je moet altijd bedenken hoe vast je dat wilt leggen: want wat je afspreekt moet je ook doen!

Persoonlijk

Elk mens vindt het fijn om als individu gezien te worden. Daar mag je best rekening mee houden als je iemand bedankt. Als je dus afspreekt dat een verjaardagskaartje naar alle vrijwilligers gestuurd wordt, is het heel waardevol om daar een persoonlijke noot aan toe te voegen. In sommige boeken wordt zelfs geadviseerd een soort database bij te houden als handig hulpmiddel om vrijwilligers individueel te binden en te boeien. Je schrijft daarin zaken als verjaardag (voor het kaartje) de start van het vrijwilligerswerk (om een jubileum te kunnen vieren) maar ook speciale hobby's, kwaliteiten en talenten (competenties) zodat je gericht kunt belonen.

Tot slot

Als de vrijwilliger zich gewaardeerd voelt, zal diegene enthousiaster en gemotiveerder overkomen op het jeugdlid en de ouders. De vrijwilliger zal ook positief over de groep en Scouting praten op verjaardagen en op het werk. Wie weet wat dat weer oplevert aan nieuwe leden en aan nieuwe vrijwilligers of financiële bronnen. Zo komt een goed waarderingsbeleid iedereen ten goede!

Succes en veel plezier! Houd ons op de hoogte van good practises: daar kunnen we anderen in het land weer mee inspireren.

HRM Team

hrm@scouting.nl