

Verslag van de werkconferentie Geloofsgeïnspireerd

Vrijwilligersbeleid, 30 maart 2004

Hoe kunnen maatschappelijke organisaties een eigen vrijwilligersbeleid ontwikkelen? Op de werkconferentie gingen medewerkers van verscheidene christelijke organisaties met elkaar op ontdekkingstocht naar hoe de christelijke uitgangspunten van hun organisatie vorm kunnen krijgen in concreet vrijwilligerbeleid. Het gaat er om de waarden en de inspiratie die wij en onze organisaties halen uit geloof, te vertalen in beleid, dat wij dat beleid toetsen aan deze waarden en tevens bepalen of en wanneer deze waarden in de gewenste mate tot uitdrukking komen in beleid. Die waarden zijn, o.m. verbondenheid, participatie, solidariteit en duurzaamheid. Uiteraard verschillen deze waarden per persoon en per organisatie. Je persoonlijke waarden en de waarden van de organisatie zijn daarbij van gelijk belang. Als medewerker bied je je inspiratie aan de organisatie en zorg je er zodoende voor dat de organisatie een geloofsgeïnspireerd vrijwilligersbeleid hanteert.

Kernvragen

Welke waarden zijn voor jou verbonden aan uw geloof, welke waarden zijn voor je organisatie verbonden aan het geloof? Hoe geeft u op dit moment binnen uw organisatie vorm aan deze waarden in vrijwilligersbeleid en in het handelen richting de vrijwilligers -- hoe geloofsgeïnspireerd is uw vrijwilligersbeleid nu? Hoe gaat u vorm geven aan deze waarden, zodat uw vrijwilligersbeleid in de voor u gewenste mate geloofsgeïnspireerd wordt?

Aan het werk

Twee aan twee wisselden de deelnemers van gedachten over de waarden die zij verbinden aan hun geloofsinspiratie en over de mate waarin dit terug te vinden is in het beleid en Ze brachten de huidige situatie en de gewenste situatie, wat betreft het geloofsgeïnspireerd vrijwilligersbeleid, in kaart.

In workshops werkten de deelnemers daarna aan het helder krijgen van een stappenplan waardoor zij van de huidige situatie naar de gewenste situatie kunnen werken. De vraag die als startpunt werd gebruikt was: stel, we zijn een jaar verder en de gewenste situatie heb je bereikt. Als je dan terugkijkt naar het afgelopen jaar, wat was dan de eerste stap die je hebt gezet om die situatie te bereiken?

De spelregels om dit stappenplan op te stellen, waren:

We

- * zoeken naar de individuele beleving
- * stellen open vragen
- * gebruiken onze nieuwsgierigheid (hoe zit dat bij jou?)

- * vragen door (wat betekent dat voor jou?)
- * tonen respect

We gaan niet:

- * adviseren en tips geven
- * invullen voor de ander
- * kritiseren
- * zeggen hoe het bij onszelf is
- * op zoek naar de gemeenschappelijke beleving/ de vergelijking

De resultaten werden op flappen geschreven, in de rubrieken: 'ik heb nodig...' en 'ik heb al...'

ICCO

Heeft nodig:

- Partners in Nederland met een eigen achterban, met een belang in ontwikkelingssamenwerking, met een belang in ICCO's core business, met vrijwilligers die ICCO's werk kunnen en willen ondersteunen, met een "C" die ze concreet willen uitdragen.

Heeft al:

- een frontdesk van 4 fte, een deelgenotenfonds (1 miljoen euro in 2004, ongeveer 50 projecten van particulieren uit Nederland), strategische partners (Kia, IKV, Edukans, Wilde Ganzen, Prisma, Agriterra e.a.), een "C"-identiteit, een partnernetwerk in het 'Zuiden' (ongeveer 600 partners in 50 landen, ongeveer 100 miljoen per jaar), 3 hoofdthema's.

Edukans

Heeft nodig:

- meer vrijwilligerswerk voor de vele enthousiaste jongeren een plan van inzet gedifferentieerd takenpakket fte's voor coaching en training

Heeft al:

- Veel enthousiaste jongeren Grote betrokkenheid Sterke groei van de programma's Het idee dat ze een luxeprobleem hebben

's Heerenloo

Heeft nodig:

- meer identiteitsdragers en meer gesprek met elkaar over geloofs... optreden en presenteren: zeg maar wat je drijft

Heeft al:

- Beroepskrachten en vrijwilligers: aanvullende kwaliteiten en samenwerking tussen beide

NCSU

Heeft nodig:

- dialoog tussen (onderling) vrijwilligers en beroepskrachten over de betekenis van de "C" en "waardengeoriënteerde" diensten en producten

Heeft al:

- een basisdocument, gemotiveerde medewerkers en bestuurders, een compleet aanbod (modules) t.a.v. vrijwilligersbeleid (lokaal niveau)

Evangelische Alliantie

Heeft nodig:

- structuur, kennis/expertise, partners buiten de eigen kring, kwaliteit

Heeft al:

- 'vuur', inspiratie, bevlogenheid en enthousiasme, durf, openheid, visie, kennis bij de aangesloten organisaties

Passage

Heeft nodig:

- afdelingsadviseurs: werving/selectie, opleiding (SBI?), voor het realiseren van een cultuuromslag in plaatselijke afdelingen van uitsluitend denken, besturen, werken naar betrokkenheid mobiliseren, gavengericht werken, mensen tot hun recht laten komen, talenten ontwikkelen

Heeft al:

- communicatiemiddelen met leden en afdelingen, medewerking c.q. wervingskanaal via provinciale besturen, werving/selectiepraktijk voor vrijwilligers, begeleidingspraktijk van/voor vrijwilligers

PCOB

Heeft nodig:

- Inzicht in behoeftes en belangen van de drie generaties ouderen binnen de PCOB en die van de niet-aangeslotenen, Meer vrouwelijke vrijwillige bestuurders Meer ouderen uit de 'eerste' generatie (50-65)

Heeft al:

- Gemotiveerde vrijwilligers, met name van de tweede generatie (65-75) Gezamenlijk uitgangspunt uit de statuten, met doelstelling

GMV

Heeft nodig:

- Voldoende fte's, voldoende budget, vrijwilligers, heldere taakomschrijving, procedures, betrokkenheid, bewogenheid

Heeft al:

- Geld, groeidocument van beleid, coaches van vrijwilligers, gemotiveerd management en medewerkers, communicatiemiddelen

Socires

Heeft nodig/ heeft al:

- voorbeelden en verhalen over concrete koppelingen tussen geloven en handelen op het individuele/interpersoonlijke en organisatieniveau. Bestuurlijk: gavengericht werken, betrokkenheid en vertrouwen genereren, kwetsbaarheid, gelovig beleven, voorleven

SoW kerken (toegespitst op landelijk jeugdwerk)

Heeft nodig:

- structuur om de jongeren in de professionele organisatie in te zetten, omzetten van kernformatie team jeugdwerk naar samenwerken met vrijwilligers

Heeft al:

- een groeiende groep enthousiaste jonge vrijwilligers, projecten die zorgen voor het in beeld brengen van deze vrijwilligers

Resultaat

Het doel van de werkconferentie was erg ambitieus om in één middag bereikt te kunnen worden. De koppeling tussen waarden en beleid werd in de workshops niet altijd bereikt. Het kan zijn dat dit thema meer tijd vergt, waarschijnlijk is ook de werkwijze voor de meeste deelnemers nieuw en is de gevraagde stap daardoor te groot. Wel is bereikt dat de deelnemers geïnspireerd hebben gesproken over waarden en geloven en elkaar hebben bevraagd op stappenplannen. De gekozen werkvorm werd als positief ervaren. Opvallend is dat uit de rijtjes "wat heb ik nodig/wat heb ik al", blijkt dat de koppeling tussen waarden en beleid in organisaties ook moeilijk te maken is. Het algemene beeld is dat organisaties die de inspiratie wel hebben, nog behoefte hebben aan geschikte vormen om het beleid neer te zetten. Organisaties die de vorm goed voor elkaar hebben, lijken vooral behoefte te hebben aan meer inspiratie.

Vervolg

Het voorstel is om de werkconferentie een vervolg te geven, in de vorm van:

- intervisiebijeenkomsten, waarin we in dezelfde stijl doorgaan met de koppeling tussen waarden en beleid; onder leiding van een deskundige
- persoonlijke coachingsgesprekken met als doel de stap te zetten van waarden naar beleid
- trainingen op maat
- het verslag wordt opgenomen in het jaarverslag van de commissie vrijwilligheid van het CSC

De deelnemers Cor van Beuningen (Socires), Hannie Brouwer (PCOB), Peter van Duijvenbode (Besturenraad), Henk Gilhuis (ICCO), Evert-Jan Hazeleger (SoW kerken), Adriaan Jagersma (NCSU), Jolande Koole (SBI), Frits Kruiswijk (Edukans), Sandra van Leeuwen (GMV), Ingrid van Loo (CNV), Ineke Ludikhuize (Passage), Karin Stam (GMV), Johannes van der Veen (NCSU), Bé de Vries ('s Heerenloo), Jet Weigand (Evangelische Alliantie). Jolande Koole en Ingrid van Loo hebben de werkconferentie geleid.