

Overzicht Trainingsaanbod Vrijwilligerscentrale Welzijn HW - 2023

Trainingen gericht op persoonlijke ontwikkeling en opdoen van kennis

(H)Erkennen van Eenzaamheid en Fysieke kwetsbaarheid

Rondom eenzaamheid en sociaal isolement heerst een taboe. Mensen komen er niet graag voor uit dat ze zich eenzaam voelen of weinig contacten hebben. Maar het voelen, erkennen en uitspreken van gevoelens van eenzaamheid geeft lucht en soms ook een opening om het proces van vereenzaming te doorbreken.

Tijdens deze basistraining gaan we met elkaar verkennen wat eenzaamheid is. U krijgt zicht op de verschillende vormen, oorzaken en het proces van eenzaamheid. Hierna gaan we op zoek naar methodes om eenzaamheid te verzachten en te bestrijden. Ook staan we stil bij fysieke kwetsbaarheid en wat dit betekent voor u als vrijwilliger

Doel: Vrijwilligers meer inzicht te geven in de verschillende vormen van eenzaamheid en eenzaamheid bespreekbaar te maken.

Doelgroep: Vrijwilligers die zich inzetten voor sociaal contact en ontmoeting.

Werkvorm: Presentatie met opdracht.

Tijdsduur: circa 2 uur (130 minuten)

In verbinding met Eenzaamheid

Uit onderzoek blijkt dat veel professionals schroom ervaren om eenzaamheid bespreekbaar te maken. In deze training gaan we aan de slag met dit taboe. Welke vormen van eenzaamheid zijn er? Hoe kun je eenzaamheid toch in de ogen kijken zonder het direct te willen oplossen? Deelnemers krijgen handvatten om het contact aan te gaan en om te gaan met gevoelens die schroom of handelingsverlegenheid oproepen.

De training omvat drie onderdelen:

- Wat is eenzaamheid en waarom is het een taboe?
 - We bespreken verschillende vormen van eenzaamheid en wat het lastig bespreekbaar maakt.
- Jij en eenzaamheid
 - Hoe verhoud jij je tot eenzaamheid? Ervaar jij ook weleens schroom om eenzaamheid te bespreken?
- Contact maken over eenzaamheid
 - Hoe maak je op een gelijkwaardige manier contact?

Doel: Taboe doorbreken om eenzaamheid bespreekbaar te maken en jouw rol als vrijwilliger.

Doelgroep: Vrijwilligers die zich inzetten voor sociaal contact en ontmoeting.

Werkvorm: Presentatie.

Tijdsduur: circa 2 uur.

Grenzen aangeven voor vrijwilligers

- Grenzen aangeven
- Grenzen bewaken
- Aanspreken op gedrag
- Gesprekstechnieken
- Grenzen aan vrijwilligerswerk

Doel: Vrijwilligers zich bewust te laten worden van hun eigen grenzen (in het vrijwilligerswerk) en deze op een goede manier te uiten.

Doelgroep: Vrijwilligers

Werkvorm: Interactieve presentatie met stellingen.

Tijdsduur: nog te bepalen.

Luistergoud

Trainingsaanbod gericht op het verbeteren van de communicatie in het vrijwilligerswerk en persoonlijke ontwikkeling.

Workshop Gastvrijheid

Doel: Kennis laten maken van het thema gastvrijheid en hoe je dit kunt uitdragen naar de bezoekers:

- Warm welkom
- Openstaan voor nieuwe gezichten
- Visitekaartje van de organisatie

Doelgroep: Vrijwilligers Huiskamers (van de wijk), maar ook vrijwilligers die de rol van gastvrouw/gastheer hebben of in contact komen met bezoekers van een activiteit

Werkvorm: workshop.

Tijdsduur: circa 2 uur (130 minuten)

Trainingen gericht op het beter organiseren van het vrijwilligerswerk

Zelfevaluatie en Keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld

Met het instrument van de Zelfevaluatie kan de organisatie het vrijwilligersbeleid en de praktische uitvoering onder de loep nemen en verbeteren. Het NOV Keurmerk *Vrijwillige Inzet Goed Geregeld* van het NOV is de officiële en publieke bevestiging dat het vrijwilligersbeleid goed in elkaar steekt en goed verankert zit in de organisatie.

Doel

- Vrijwillige energie en tijd zo goed, duurzaam en plezierig mogelijk benutten.
- Het aanmoedigen van de organisatie om te werken aan kwaliteit.
- Het geven van een publieke erkenning voor goede kwaliteit.
- Een objectief bewijs naar derden voor kwalitatief goed en aantrekkelijk vrijwilligerswerk.
- Vrijwilligers vertrouwen geven in de kwaliteit van de organisatie.

Met een goed vrijwilligersbeleid waarborgt een organisatie dat zij op een goede manier werkt met vrijwilligers. Dat is belangrijk voor:

- het werkplezier van vrijwilligers;
- het werkplezier van beroepskrachten;
- de betrokkenheid van vrijwilligers bij de organisatie;
- goedlopende werkprocessen;
- het bereiken van de organisatiedoelstellingen;
- het werven van nieuwe vrijwilligers en
- voor het imago van vrijwilligerswerk in het algemeen.

Expeditie Nieuwe Gezichten, ga je mee op pad?

- Je wil van het werven van nieuwe vrijwilligers uit een andere doelgroep nu echt werk maken, maar je zoekt nog waar je moet beginnen?
- Je wil graag gebruik maken van de inzichten van anderen, maar weet niet waar je het moet zoeken?
- Je bent op zoek naar ondersteuning om je eigen plannen te maken?

De Expeditie Nieuwe Gezichten is een manier om nieuwe vrijwilligers te werven. Dat vraagt om een aantal bewuste keuzes. Waarbij je je leert te verplaatsen in de schoenen van de ander. Waarbij je met kleine stapjes werkt naar je doel. Waarbij je inzicht krijgt in de drempels die een ander ervaart in jouw organisatie. Het is een methode die niet alleen bij de mogelijke vrijwilligers wat te weeg brengt, maar dus ook bij de je eigen organisatie. Ga je mee op pad?

Onder begeleiding van een expeditiebegeleider helpen we je op weg samen met een aantal andere organisaties. En dat scheelt tijd, want je maakt gebruik van elkaars ervaringen. Je gaat doelgericht aan de slag om nieuwe gezichten te vinden die jij zoekt. Bekijk de [animatie](#) en ga mee op pad met de Expeditie Nieuwe Gezichten!



Managen van vrijwilliger: Vrijwilligerskwadrant

We krijgen op steeds meer manieren te maken met vrijwilligers. Wat betekent dit voor het aansturen en ondersteunen van vrijwilligers. Vrijwilligersmanagement is niet iets dat je er even bij doet, het wordt steeds meer een cruciale competentie voor beroepskrachten. Welke veranderingen zien we en wat betekent dit voor ons? Gelukkig zijn er handige hulpmiddelen die helpen bij de jongleer act die van ons wordt gevraagd. We lichten er specifiek een tool uit: het Vrijwilligerskwadrant.

Doel: Veranderingen in het vrijwilligerswerk, trends en ontwikkeling, aansturen, begeleiden en werven van vrijwilligers.

Doelgroep: Vrijwilligersorganisaties en maatschappelijke organisaties.

Werkvorm: Presentatie en vervolg in het maken van een werkplan.

Duur: in overleg.

Is mijn organisatie Vrijwilligersproof?

We krijgen op steeds meer manieren te maken met vrijwilligers. Wat betekent dit voor het aansturen en ondersteunen van vrijwilligers. Vrijwilligersmanagement is niet iets dat je er even bij doet, het wordt steeds meer een cruciale competentie voor beroepskrachten, maar vraagt ook een inspanning van vrijwillige coördinatoren/bestuursleden.

Korte inhoud training, verwachtingen en leerdoelen

- Modern Vrijwilligersmanagement: Wat houdt modern Vrijwilligersmanagement in?
- Inspelen op de veranderingen:
- Verandering in doelgroep vrijwilligers
 - Verandering in taken
 - Verandering in verwachtingen
 - Verandering in inzetbaarheid (flexibele vrijwilliger)
 - Welke veranderingen zien we nog meer?

Doel: meenemen van vrijwilligers- en maatschappelijke organisaties in nieuwe ontwikkelingen en wat dit betekent voor hun organisatie en vereniging en hoe in te spelen op de veranderingen.

Doelgroep: Vrijwilligersorganisaties en maatschappelijke organisaties.

Werkvorm: Presentatie met opdrachten.

Duur: in overleg.

Wet en regelgeving voor werken met vrijwilligers

- *Vrijwilligerswerk doen met een uitkering*
- *Sociale veiligheid en veilige werkomstandigheden*

Doel: kennis van huidige wet- en regelgeving en wat dit betekent voor de inzet van vrijwilligers.

Doelgroep: Vrijwilligersorganisaties en maatschappelijke organisaties.

Werkvorm: Webinar of presentatie.

Duur: circa 1 uur.

Groepsgewijs risicofactoren inventariseren

Het gesprek aangaan en daarin met elkaar discussiëren is een manier om duidelijk te krijgen hoe gedacht wordt over risicofactoren, veiligheid en de omgangscultuur binnen de organisatie. Hieronder staan twee werkvormen die je daarvoor in kunt zetten. Voor beide vormen geldt dat het werken in relatief kleine groepen deelnemers meer mogelijkheden geeft om ieders mening naar voren te brengen.

Doel: Inventariseren welke risicofactoren betrokkenen bij de organisatie signaleren

Doelgroep: Alle betrokkenen bij een organisatie, zoals bestuurders en (vrijwillige) begeleiders

Werkvorm: Groepsgesprek aan de hand van Stellingenspel of Discussiekaarten

Duur: 45 tot 90 minuten.

Goede maatjes

Door de maatschappelijke ontwikkelingen in zorg en welzijn wordt er meer initiatief, zelfredzaamheid en professionaliteit van de vrijwilligers verwacht. Vrijwilligers worden daarnaast geacht te werken conform de richtlijnen van het project, die in trainingen en intervisiebijeenkomsten overgedragen en bewaakt worden.

Voor sociale professionals is dus op dit moment de belangrijkste doelstelling burgers te activeren, te laten participeren en indien zij extra hulp en ondersteuning nodig hebben, hen te helpen deze hulp en ondersteuning in hun eigen sociale netwerk te mobiliseren. Tegelijkertijd krijgen zij de opdracht om waar mogelijk niet zelf de hulp en ondersteuning aan burgers in een kwetsbare positie te geven, maar daarbij weerbare burgers in te zetten. De sociale professional is in toenemende mate naast hulpverlener ook aanstuurder en ondersteuner van vrijwilligers die als hulpverlener optreden.

Bewezen is dat een maatjesproject gebruikt kan worden om de kwaliteit van leven van mensen in een kwetsbare positie te verbeteren. De uiteindelijke effecten die een maatje kan bereiken bij deze doelgroepen, uiten zich vooral op lange termijn. Via kleine korte termijnstappen komen lange termijn doelen dichterbij.

Het belangrijkste effect lijkt te zijn dat het maatjescontact de hulpvrager de 'stepping stones' levert en het zelfvertrouwen om zijn gedrag te veranderen, nieuwe vaardigheden aan te leren, het sociaal netwerk en de leefwereld te verruimen of het emotioneel welbevinden te verbeteren.

Het behalen van deze positieve effecten is afhankelijk van diverse factoren.

Doel: Inzicht in motieven, type maatjes, werkvormen en succesfactoren.

Doelgroep: Vrijwilligersorganisaties en maatschappelijke organisaties.

Werkvorm: Presentatie en vervolg in het maken van een werkplan.

Duur: in overleg.

Profilering van het Vrijwilligerswerk

Workshop 'Hoe maak ik een goede vlog?'

Organisaties die met vrijwilligers werken vinden het lastig om die te werven. Vrijwilligers willen zich vaak niet voor lange tijd aan een organisatie binden en organisaties moeten leren daarop in te spelen. Een middel dat daaraan bijdraagt is de manier waarop je vrijwilligers werft. Die moet aansluiten bij de wereld en behoefte van vrijwilligers. Dat kan bijvoorbeeld door middel van een modern medium als een vlog. Maar hoe maak je nou een goede vlog?

Algemeen resultaat: Deelnemers weten na afloop van de workshop wat er nodig is om een goede vlog te maken, ze begrijpen dat dit een middel is dat ingezet kan worden om vrijwilligers te werven en ze hebben de tools om er werkelijk een te maken.

Beginsituatie: Deelnemers zijn vrijwilligerscoördinator of zelf vrijwilliger en hebben weinig kennis van communicatie en technische mogelijkheden.

Doel: Nieuwe methoden van werven.

Doelgroep: Vrijwilligersorganisaties en maatschappelijke organisaties.

Werkvorm: workshop met opdracht, online en offline.

Duur: 1,5 uur.