

Onderzoeksproject betreffende de profilering van het vrijwilligerswerk in de Huizen van het Kind

INHOUD

INHOUD	1
Doelstelling 1: het ontwikkelen van een visie op vrijwilligerswerk en het bijhorende vrijwilligersbeleid binnen de Huizen van het Kind.	3
Doelstelling 2: Het ontwikkelen van een aangepast functieprofiel voor de vrijwilliger in de Huizen van het Kind waarin onthaal en ontmoeting een plaats krijgen.	7
Doelstelling 3: Het uitwerken van een plan van aanpak en methodieken om de huidige vrijwilligers te begeleiden en/of om te scholen in de transitie.	9
Doelstelling 4: Het uitwerken van een plan van aanpak en methodieken om nieuwe vrijwilligers te rekruteren.	11
Doelstelling 5: Met betrekking tot de professionele coördinatie nagaan welke investering nodig is om de deskundigheid op vlak van werken met vrijwilligers te vergroten en om de nodige omkadering te voorzien.	12
Doelstelling 6: ontwikkelen van een methodiek voor de begeleiding en ondersteuning van vrijwilligers.	14
Doelstelling 7: Samenstellen van een aanbod opleiding en vorming voor vrijwilligers.	16
Doelstelling 8: de mogelijkheden van het aangaan van partnerschappen exploreren	18

In het onderzoeksproject hebben we via verschillende onderzoeks- of beleidstrajecten en overlegorganen een antwoord gezocht op de volgende vragen:

- a) Wat is onze visie op het vrijwilligerswerk en het vrijwilligersbeleid?
- b) Welk functieprofiel voor vrijwilligers hebben we binnen de Huizen van het Kind voor ogen?
- c) Hoe kunnen we vrijwilligers begeleiden in de transitie naar de Huizen van het Kind?
- d) Hoe kunnen we nieuwe vrijwilligers rekruteren?
- e) Welke investering is nodig om met vrijwilligers te kunnen werken binnen de Huizen van het Kind?
- f) Welke methodiek willen we gebruiken om vrijwilligers te begeleiden?
- g) Welke opleiding en vorming zijn nodig voor vrijwilligers?
- h) Welke partnerschappen zijn mogelijk?

Over deze vragen hebben verschillende organen zich gebogen: de trajectgroep (bestaande uit personeelsleden van Kind en Preventie vzw) heeft onder begeleiding van Adforum zich voornamelijk gefocust op de vragen in verband met organisatiestructuur, de werkgroep vrijwilligers heeft zich gefocust op de vragen in verband met de praktijk voor vrijwilligers, terwijl de provinciaal verantwoordelijken zich focusten op begeleiding van vrijwilligers en de bijhorende methodieken. De verschillende groepen stonden uiteraard in contact met elkaar en om een antwoord op de vragen te formuleren werd niet alleen uit de eigen ervaring geput, maar ook uit de ervaringen die naar boven kwamen via het project “proeftuin ontmoeting”, de pilootprojecten in Genk, Boom en Oostende, de drie vrijwilligersprojecten en de praktijk van de inloopteams. Dit kon verder aangevuld worden met casussen waarbij samengewerkt werd met andere organisaties, zoals het Huis van het Kind Zottegem, het Huis van het Kind Leuven en verschillende “samenhuizingsprojecten” van onze consultatiebureaus. Om de projecten in de gehele vzw ingang te doen vinden, zijn er ook denkdagen georganiseerd rond het vrijwilligersbeleid van Kind en Preventie vzw.

Doelstelling 1: het ontwikkelen van een visie op vrijwilligerswerk en het bijhorende vrijwilligersbeleid binnen de Huizen van het Kind.

Kind en Preventie vzw is gestoeld op vrijwilligerswerk. Dit is zo van bij de start van de organisatie en ook bij de lancering van de Huizen van het Kind, zagen wij onmiddellijk een rol weggelegd voor onze vrijwilligers. De meerwaarde die wij van in het begin zagen, is nog voor de start van het onderzoeksproject op papier gezet naar aanleiding van de Focusdag op 5/12/2011. De meerwaarde die onze organisatie ziet in het werken met vrijwilligers wordt ook gedeeld door andere organisaties waar wij in 2012 contact mee hadden.

In 2012 is er op verschillende vlakken geëxperimenteerd, getest, overlegd en uitgezocht. Alle organisaties die tot nu toe meestappen in het verhaal van de Huizen van het Kind zijn het erover eens dat vrijwilligers voor zeer diverse taken kunnen ingezet worden, mits goede ondersteuning. Die ondersteuning was uiteraard reeds van belang in de 'gewone' consultatiebureauwerking, maar wij zien toch duidelijk nieuwe uitdagingen voor vrijwilligers die aangepaste ondersteuning vergen.

Wat verandert er?

Eerst en vooral zijn er een aantal zaken die de vrijwilligers uitdagen in hun werk binnen het consultatiebureau, nog los van de Huizen van het Kind. We merken dat de veranderende maatschappij ook invloed heeft op de context van het consultatiebureau:

- De doelgroep is bijvoorbeeld mondiger, een evolutie waar vrijwilligers op een accurate wijze wensen mee om te gaan (hoe antwoorden op vragen, hoe regels en afspraken duidelijk communiceren en verdedigen, enzovoort).
- De doelgroep is meer divers geworden, waardoor vrijwilligers met verschillende persoonlijkheden en achtergronden moet leren omgaan, maar ook het evenwicht moet leren vinden tussen iedereen gelijk behandelen en zich aanpassen aan de individuele noden van de bezoeker.
- Jonge vrouwen gaan steeds vaker fulltime werken. Vrijwilligersgroepen worden soms geconfronteerd met een tekort aan vrijwilligers, waardoor ze hun vrijwillig engagement soms als een verplichting gaan zien in plaats van als een plezier ("wie gaat het anders doen?"). Ze moeten een evenwicht vinden tussen de wijze waarop nieuwe vrijwilligers hun taken opnemen en de wijze zijzelf de taken wensen op te nemen.

De Huizen van het Kind brengen daarbovenop voor vrijwilligers een aantal vernieuwingen met zich mee.

Consultatiebureaus gaan in sommige Huizen van het Kind samenwonen met andere organisaties. Dit samenwonen houdt binnen een Huis van het Kind meer in dan toevallig onder hetzelfde dak gehuisvest zijn. Er moet een zekere dynamiek kunnen spelen die ervoor zorgt dat ouders gemakkelijk hun weg vinden in het dienstverleningsaanbod. Vrijwilligers blijven in eerste instantie zorg dragen voor de toegankelijkheid van het consultatiebureau, maar de nieuwe dynamiek brengt een nieuwe rol voor vrijwilligers in een consultatiebureau met zich mee: zij worden langzaam maar zeker een spilfiguur in dit verhaal, want zij kunnen voor toeleiding naar andere diensten zorgen, kunnen instaan voor het informeren van de ouders en kunnen een signaalfunctie opnemen binnen het Huis van het Kind.

Ook inhoudelijk staat er heel wat te veranderen op het consultatiebureau door de wijzigingen aan het consultaschema. De communicatie naar vrijwilligers over consulten wordt uiterst belangrijk, zodat zij de correcte informatie kunnen overbrengen aan ouders bij vragen.

Door in te stappen in een Huis van het Kind verruimt de horizon van een consultatiebureauvrijwilliger. Waar tot op heden taken zich beperkten binnen het consultatiebureau, staan er nu mogelijkheden open om binnen één Huis van het Kind ruimere taken op te nemen. Welke taken deze zijn, zijn afhankelijk van de aanwezige organisaties en kunnen gaan van onthaal, ontmoeting, kinderopvang en hand-en-spandiensten tot ondersteuning en organisatie van activiteiten voor kinderen, ouders en gezinnen. Sowieso handelen vrijwilligers niet meer volledig autonoom, maar zullen zij uit hun veilige cocon treden.

Maar deze mogelijke vernieuwingen zullen niet overal op dezelfde manier vormgegeven worden. Voor sommige vrijwilligersgroepen zullen de Huizen van het Kind in de praktijk weinig verandering met zich mee brengen. Andere groepen moeten hun consultatiebureau verhuizen, met nieuwe partners samenwerken, nemen extra activiteiten onder hun hoede, ...

Wat brengen deze veranderingen met zich mee?

Op dit moment is het nog niet volledig duidelijk wat deze veranderingen voor de vrijwilligers met zich meebrengen. Zoals gezegd zullen de veranderingen voor de ene groep groter zijn dan voor de andere. Zolang het decreet en de uitvoeringsbesluiten er niet zijn, kennen vrijwilligers de Huizen van het Kind enkel vanuit de verhalen van de gesubsidieerde projecten en is het voor elke vrijwilligersgroep nog een beetje afwachten hoe hun lokale werking er zal uitzien. Het is dan ook moeilijk om vrijwilligers goed te informeren, nochtans een noodzakelijke voorwaarde om tot een geslaagde transitie te komen.

We willen wel even dieper ingaan op de gevallen waar een Huis van het Kind veel veranderingen zal meebrengen, dus het scenario waar een consultatiebureau gaat samenwonen met andere organisaties, inhoudelijk wilt samenwerken, eventueel extra activiteiten samen worden georganiseerd, enzovoort.

GEDEELD VRIJWILLIGERSBELEID

Als we de meerwaarde van vrijwilligers waar elke organisatie zich achter schaaft ook willen verzilveren, is een ondersteuning op maat van het Huis van het Kind en op maat van de individuele vrijwilliger noodzakelijk. De diversiteit aan mogelijkheden en kansen voor zowel de betrokken organisaties als de betrokken vrijwilligers maakt dat het vrijwilligersbeleid aangepast moet zijn aan de specifieke situatie om een degelijke onderbouw te bieden aan het vrijwilligerswerk binnen de Huizen van het Kind.

Er moet dus op plaatselijk niveau een ‘gemeenschappelijk’ of ‘gedeeld vrijwilligersbeleid’ ontwikkeld worden. Uiteraard moet elke deelorganisatie eerst voor zichzelf een vrijwilligersbeleid opstellen, maar vanuit die verschillende visies en managementpraktijken kan een lokaal vrijwilligersmanagement uitgestippeld worden. Dit gedeeld beleid moet het onder andere mogelijk maken voor vrijwilligers om binnen een Huis van het Kind te shoppen en te groeien, zonder administratieve rompslomp voor elke individuele vrijwilliger. Een gedeeld beleid zorgt met andere woorden voor duidelijkheid voor (kandidaat-)vrijwilligers en voor tijdsbesparing (samen vrijwilligers zoeken in plaats van elk voor zich bijvoorbeeld).

Het zal kwestie zijn van een vrijwilligersbeleid op te zetten dat zorgt voor de juiste vrijwilliger op de juiste plaats, zonder de zorg voor het “graag doen” uit het oog te verliezen. Kind en Preventie vzw, maar ook elk Huis van het Kind moet onderzoeken wat elke individuele vrijwilliger wil doen.

AANDACHT EN TIJD

Een randvoorwaarde om met deze diversiteit aan vrijwilligers te kunnen werken, is een investering in het ondersteunen van vrijwilligers. Vrijwilligers zijn onbetaalde krachten, waardoor het werken met vrijwilligers in eerste instantie een goedkope piste lijkt. Wij willen benadrukken dat er betaald personeel en betaalde tijd moet zijn ter ondersteuning van vrijwilligers om een goede dienstverlening te verzekeren en de persoonlijke groei van vrijwilligers te vrijwaren. Een individueel opleidingstraject, aangepast aan de taken is bijvoorbeeld noodzakelijk. Maar ook de investering in duidelijke communicatie, in persoonlijke uitwisselingsmomenten, in aangepaste informatiemomenten, in waardering, ... geen overbodige luxe.

Kind en Preventie vzw heeft voor veel van deze elementen een uitgebreide aanzet gedaan (zouls verder ook duidelijk zal worden), maar we benadrukken dat dit niet zomaar toe te passen is in elk Huis van het Kind. De vertaal oefening zal voor elk Huis van het Kind opnieuw moeten gebeuren. Immers, werven en intake van vrijwilligers, praktische ondersteuning van vrijwilligers, plaatselijke waardering van vrijwilligers, ... is steeds afhankelijk van de specifieke lokale setting (welke partners werken mee in het Huis van het Kind, welke investering kunnen zij doen op vlak van vrijwilligers, welke mogelijkheden biedt de huisvesting, ...). Maar het belangrijkste is niet te vatten in procedures,

visieteksten en managementbeslissingen: je moet tijd steken in je vrijwilligers en via een persoonlijke aanpak de binding tussen vrijwilliger en het Huis van het Kind verzekeren.

De transitie naar een Huis van het Kind

We bespreken hierboven hoe we het vrijwilligerswerk binnen een ‘uitgebreid’ Huis van het Kind zien. De transitie naar de Huizen van het Kind zal echter niet op elke locatie op dezelfde manier verlopen. We onderscheiden daarom drie groepen vrijwilligers, die we in het achterhoofd moeten houden bij het opstellen van een lokaal vrijwilligersbeleid:

- De consultatiebureauvrijwilliger die enkel weegt en meet: er zal veel aandacht gaan naar de verruimde rol van vrijwilligers. We willen echter benadrukken dat er heel wat vrijwilligers zijn die zich willen terugplooiën op de oorspronkelijke taken: wegen, meten, onthaal van ouders en registratie van gegevens. Dit moet mogelijk zijn, desnoods door hen steeds samen te laten werken met een vrijwilliger die wel extra taken opneemt.
- De consultatiebureauvrijwilliger met verruimde rol: in elk consultatiebureau zullen wel enkele vrijwilligers een extra rol moeten opnemen, om de lijm tussen verschillende diensten te kunnen zijn. De extra ondersteuning die voor deze vrijwilligers nodig is, zal verder in het rapport nog aan bod komen.
- De vrijwilliger in het Huis van het Kind, los van een consultatiebureau: veel taken die mogelijk zijn binnen een Huis van het Kind, hoeven niet opgenomen worden door vrijwilligers die een link hebben met het consultatiebureau. Zij moeten hun eigen ondersteuning krijgen, en niet zomaar bij de bestaande groep consultatiebureauvrijwilligers ‘geduwd’ worden om praktische redenen (verzekering bvb), want dan zullen ze zich verloren voelen.

Naar elk van deze ‘soorten’ vrijwilligers moet een ondersteuningsaanbod gedaan worden, zowel in het uiteindelijke Huis van het Kind, als in de overgangsfase. Het zal dus belangrijk zijn om bij de start van een Huis van het Kind, reeds in de prille gesprekken tussen mogelijke partners, het vrijwilligersbeleid als agendapunt mee te nemen. Pas wanneer de partners een duidelijke, gedeelde visie op het lokale vrijwilligerswerk hebben, kan een efficiënt vrijwilligersmanagement worden uitgestippeld om de transitie aan te gaan, rekening houdend met de hierboven genoemde groepen vrijwilligers.

Nuanceringsen

BREDE INZET VRIJWILLIGERS

We hebben aangehaald dat vrijwilligers voor zeer diverse taken kunnen ingezet worden in een Huis van het Kind. We hebben ook aangehaald dat vrijwilligers tijd en aandacht moeten krijgen (bovenop de formele ondersteuning). De precieze ondersteuning die je moet investeren zal ook niet bij elke vrijwilliger dezelfde zijn: dit hangt af van de persoonlijke nood van de vrijwilliger, maar ook van de taken die moeten uitgevoerd worden. Zo zien wij dat wegen en meten van kindjes een taak is die vrijwilligers snel geleerd hebben en snel zelfstandig kunnen uitvoeren. Een goed onthaal is een opdracht waar wij nauwere opvolging nodig achten, omdat dit een zekere attitude veronderstelt, waarbij herhaald oefenen en bespreken van de taak betere resultaten oplevert dan een eenmalige uitleg. Vrijwilligers inschakelen in het begeleiden van ontmoeting (dus niet enkel de praktische ondersteuning van het ontmoetingsmoment), vergt een nog diepgaandere begeleiding omwille van de specifieke finesses van deze opdracht.

Om die reden adviseren wij goed na te denken over een brede inzet van vrijwilligers binnen het Huis van het Kind. De partners moeten 100% zeker zijn dat ze de nodige investering in ondersteuning, tijd en aandacht kunnen bieden om desillusies bij vrijwilligers en professionelen te vermijden. Zo moet bijvoorbeeld de rol van vrijwilligers bij ontmoeting goed overwogen worden. Er zijn praktijken van ontmoeting die aantonen dat het wel kan, maar steeds wordt aangegeven dat de aanwezigheid van een betaalde kracht onmisbaar is. Wij adviseren dan ook in dit onderzoeksrapport om bij ontmoetingsmomenten vrijwilligers enkel ter ondersteuning in te schakelen, en er niet van bij de start vanuit te gaan dat ontmoeting kan ‘draaien’ op vrijwilligers.

STARTSITUATIE

Een visie op het vrijwilligerswerk binnen een Huis van het Kind formuleren is volgens ons niet zo heel moeilijk: je kan starten vanuit een concept, een ideaalbeeld waar je zelf de lijnen trekt en inkleurt.

De realiteit is echter dat een Huis van het Kind geen blanco blad zal zijn, maar steeds vertrekt vanuit een bestaande praktijk. Dit houdt in dat ook het vrijwilligersbeleid moet rekening houden met de transitie van een oude naar een nieuwe realiteit. En dit houdt in dat er randvoorwaarden optreden die in het ideaalbeeld geen drempel waren. We denken bijvoorbeeld aan de draagkracht van de vrijwilligers uit de huidige consultatiebureaus. Sommige vrijwilligersgroepen hebben niet de draagkracht om met bepaalde maatschappelijke veranderingen zoals eerder beschreven, om te gaan. Wij adviseren dan ook om een tweesporenbeleid te voeren: het gedeeld vrijwilligersbeleid plaatselijk uitwerken en toepassen voor nieuwe vrijwilligers, maar daarnaast het veranderingstraject met de huidige vrijwilligers lopen en hier voldoende tijd (!) voor te nemen. Tijdens het veranderproces houd je best rekening met de verschillende soorten vrijwilligers zoals hierboven beschreven.

Doelstelling 2: Het ontwikkelen van een aangepast functieprofiel voor de vrijwilliger in de Huizen van het Kind waarin onthaal en ontmoeting een plaats krijgen.

Een functieprofiel moet aangeven welke plaats iemand inneemt in de organisatie en welke taken bij deze functie horen. Bijgevolg kunnen we niet spreken van één aangepast functieprofiel, maar moet er per functie een apart profiel worden opgesteld. Wel kan er gewerkt worden met een ‘algemeen profiel’ (het deel waar elke vrijwilliger aan moet voldoen) en een ‘specifiek profiel’ (aangepast aan de taken).

Algemeen profiel	<ul style="list-style-type: none"> - zich betrokken voelen bij de dagelijkse werking van Het Huis van het Kind en de deelwerkingen. - zich willen inzetten om de doelstellingen van het Huis van het Kind en de deelwerkingen na te streven. - in teamverband kunnen werken, - respect hebben voor andere personen en andere culturen, - een correct voorkomen hebben, - zich kunnen uitdrukken in het Nederlands, - vriendelijk, beleefd en geduldig zijn - respect hebben voor ieders eigenheid, - openstaan voor dialoog, altijd bereid zijn een consensus te zoeken - bereid zijn tot persoonlijke ontplooiing, bijleren - bereid zijn om ook naast de taken een occasionele bijscholing en vergadering bij te wonen.
Algemeen aanbod	<ul style="list-style-type: none"> - grondige inleiding om de organisatie te leren kennen - nodige vorming en/of opleiding om de taken goed te kunnen uitvoeren - verzekering tijdens, van en naar de activiteit
<p>Wij streven er naar dat de inzet in het Huis van het Kind voor elke vrijwilliger een meerwaarde betekent door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verdere persoonlijke ontplooiing, - zinvolle tijdsbesteding, - bijleren over thema's die hem/haar interesseren, - meewerken aan een warme en zorgzame samenleving, - sociale contacten. 	

Kind en Preventie vzw heeft verschillende vrijwilligersprofielen opgesteld (administratieve functies, cb-team, onthaalmedewerkers, ontmoeting, ...), zie bijlage 1. Er wordt wel gesteld dat deze profielen voortdurend in beweging zijn: dit is een theoretische aanzet, maar moet telkens grondig bekeken worden wanneer men nieuwe vrijwilligers wil rekruteren, en aangepast aan de concrete realiteit. Naast de specifieke taken die worden verwacht van de vrijwilliger, moet ook aangegeven worden:

- welke bevoegdheden en verantwoordelijkheden de vrijwilliger in deze functie heeft;
- of er aan minimum aantal uren engagement wordt verwacht;
- welke opleiding/vorming de vrijwilliger wordt verwacht te volgen;
- of er specifieke competenties vereist zijn van bij de start (bv computervaardigheden); - of er een onkostenvergoeding wordt voorzien, en wat deze vergoeding bedraagt.

We verwijzen voor mogelijke functieprofielen naar de bijlage. Wel willen we er op wijzen dat ook het functieprofiel voor ‘ontmoetingsvrijwilliger’ is opgesteld, maar dat wij niet adviseren om hier vrijwilligers sowieso voor in te schakelen. Zoals gezegd, vraagt het inzetten van vrijwilligers voor deze functie een grote investering naar professionele ondersteuning, vorming en intervisie. Deze vrijwilligers kunnen ook niet op afstand begeleid worden, er dient een betaalde educatieve kracht ingezet te worden.

Het opnemen van de soort vergoeding in een functieprofiel is volgens ons eveneens noodzakelijk. Het is belangrijk voor een goede werking dat een standpunt hieromtrent wordt ingenomen door elk Huis van het Kind, vooraleer men effectief vrijwilligers inschakelt. Het standpunt kan van Huis tot Huis verschillen, al denken wij dat het belangrijk is dat de grote lijnen dezelfde zijn, zodat vrijwilligers in de verschillende Huizen van het Kind gelijk behandeld worden. Wij adviseren om een effectieve kostenvergoeding te voorzien van vervoersonkosten en parkeerkosten (andere duidelijk te verantwoorden kosten kunnen uiteraard ook opgenomen worden). Daarbovenop kan een alternatieve vergoeding als blijk van waardering gezocht worden (gratis deelname aan plaatselijke activiteiten, ...). De investering in waardering en beloning is een belangrijk element van een goed vrijwilligersmanagement, zoals we verder nog zullen aangeven.

Doelstelling 3: Het uitwerken van een plan van aanpak en methodieken om de huidige vrijwilligers te begeleiden en/of om te scholen in de transitie.

Vrijwilligers begeleiden in de transitie van een consultatiebureau naar een Huis van het Kind, wil zeggen dat we een veranderingstraject met deze vrijwilligers lopen. We hebben ons hiervoor gebaseerd op het veranderingsmodel van Kotter dat bestaat uit 8 stappen:

1. Urgentiebesef vestigen
2. Een leidende coalitie vormen
3. Een visie en strategie ontwikkelen
4. De veranderingsvisie communiceren
5. Een breed draagvlak creëren
6. Kortetermijnresultaten realiseren
7. Consolideren en in beweging blijven
8. Nieuwe benaderingen verankeren in de cultuur

Vooraleer we deze 8 stappen toepassen op de transitie naar de Huizen van het Kind, willen we enkele randvoorwaarden schetsen om deze transitie te kunnen doorlopen:

- Een persoonlijke aanpak is noodzakelijk: veel vrijwilligers zetten zich al jaren in voor de werking van het consultatiebureau. Zij voelen zich nauw verbonden met Kind & Gezin. Wanneer zij niet worden gehoord bij veranderingen, voelen zij zich dan ook niet gerespecteerd. Een persoonlijke aanpak waarbij samen wordt bekeken wat de mogelijkheden en wat de drempels zijn, zorgt er voor dat moeilijkheden sneller overwonnen worden.
- Een plaatselijke aanpak is noodzakelijk: het ene consultatiebureau is het andere niet. De ene gemeente is de andere niet. De ene locatie is de andere niet. De ene vrijwilliger is de andere niet. Het ligt voor de hand, maar kan niet voldoende benadrukt worden: we kunnen zonder problemen grote lijnen uitstippelen, maar om tot een succesverhaal te komen, moeten de grote lijnen plaatselijk worden ingekleurd. Het stappenplan kan niet voor alle consultatiebureaus gelden, elk bureau moet een plan op maat krijgen.
- Een goede communicatie is noodzakelijk. Dit wil zeggen dat het - nog steeds - vage concept van een Huis van het Kind toch voldoende concreet moet gemaakt worden zodat vrijwilligers en beroepskrachten een eindpunt voor ogen kunnen houden. Als er geen eindpunt kan worden geschetst, is de grond onder de voeten van de betrokkenen niet solide genoeg en haken mensen uit onzekerheid af.
- Participatief werken kent zijn grenzen: vrijwilligers moeten betrokken worden in het plaatselijke project. Dit wil echter niet zeggen dat zij zelf moeten bepalen hoe het vrijwilligerswerk er plaatselijk zal uitzien. Zij kunnen mogelijkheden en grenzen formuleren, mee het gesprek aangaan, maar het opnemen van verantwoordelijkheden ligt verschillend.
- Een stappenplan op maat wil ook zeggen dat de eerste stappen er bij elke groep anders kunnen uitzien. Waar de ene vrijwilligersgroep enthousiast nieuwe taken op zich wil nemen, wil de andere groep eerst de dagelijkse consultatiebureauwerking versterken.

Deze randvoorwaarden indachtig, hebben wij een lokaal stappenplan opgesteld. Dit lokaal stappenplan moet zijn ingebed in een globaal veranderingsplan van de gehele organisatie. Kind en Preventie vzw heeft dan ook veel geïnvesteerd in dit globaal veranderingsplan: los van lokale projecten hebben we naar alle vrijwilligers en naar externen gecommuniceerd en overlegd over de nood aan verandering (urgentiebesef creëren), maar ook overlegd en geëxperimenteerd over hoe die verandering er kan uitzien (breed draagvlak). Dit proces gaat verder dan de gesubsidieerde vrijwilligersprojecten en dit onderzoeksproject, omdat dit (onder andere) overleg en contact met 4300 vrijwilligers inhoudt. Dit vraagt met andere woorden een grote investering, maar we blijven dit proces voeren, om het optimale klimaat te creëren voor lokale veranderingstrajecten.

Het lokaal stappenplan zal ook telkens concreter moeten ingevuld worden, maar biedt een houvast om de veranderingen aan te vatten:

- 1) Voorbereiding door beroepskrachten: kennismaking en afspraken met de partners in het Huis van het Kind. Welke verwachtingen en mogelijkheden op vlak van samenwerking met de

vrijwilligers leven er? De eerste stap is een voorbereidende stap, waar nog geen vrijwilligers bij betrokken moeten worden, al is dit wel mogelijk.

- 2) Analyse van de consultatiebureauwerking: hoe draait de huidige ploeg? (zijn er voldoende vrijwilligers? Zijn er moeilijkheden? Is er mentale ruimte voor verandering? Moet een 'voortraject' hier gelopen worden of kunnen we onmiddellijk starten met veranderingen?). Ook in deze stap moeten geen vrijwilligers betrokken worden, maar kan het wel. Meestal is de ervaring van de verantwoordelijke voor de vrijwilligers (beroepskracht) voldoende om deze oefening te maken.

Wanneer we een voortraject nodig achten, wil dit zeggen dat we investeren in acties die de draagkracht van de huidige vrijwilligersgroep vergroten. Afhankelijk van de lokale context kan het zijn dat we vrijwilligers voor de huidige werking werven, dat we vorming organiseren, dat we het groepsgevoel versterken, dat we enkele praktische ideeën uitwerken, ... Dit wil echter niet zeggen dat we geen stappen in verandering kunnen zetten zolang dit voortraject loopt. Er kan bijvoorbeeld reeds verhuisd worden en informatie gegeven over de organisaties die in het Huis van het Kind actief zijn, zonder al te spreken over bijkomende taken voor de vrijwilligers.
- 3) Overleg met de vrijwilligersgroep: info over de nieuwe partners, over het concept, over de verhuis. In deze stap is het belangrijk om nog eens terug te keren naar het 'waarom' van de veranderingen. Vrijwilligers zijn sterk gemotiveerd om mee te stappen in veranderingen, als ze geloven dat deze veranderingen positief zijn voor het doelpubliek.
- 4) Overleg met de vrijwilligersgroep: eenmaal men zich engageert om mee te stappen in de Huizen van het Kind, kan bekeken worden welke drempels overwonnen moeten worden. Welke vormingsnoden zijn er, welke veranderingen worden er van vrijwilligers verwacht of vinden zij nodig, waar willen zij duidelijkheid over, welke praktische moeilijkheden moeten een oplossing krijgen, ...?
- 5) Uitvoering van de geplande activiteiten: vorming geven, infosessies houden, intervisie organiseren, ondersteunend materiaal ontwikkelen, ... Dit zal niet steeds van nul moeten opgebouwd worden, we kunnen ons hiervoor baseren op de ontwikkelde zaken uit andere veranderingsprojecten.
- 6) Lange termijn plannen: bepalen hoe veranderingen gestabiliseerd kunnen worden: een jaarlijkse ontmoeting met de andere vrijwilligers van het Huis van het Kind, een plaatselijk bedankingsmoment, opvolging vorming voorzien in de bestaande vormingscyclus, een lokaal aanspreekpunt installeren, afspraken maken voor verdere opvolging, ...
- 7) De successen verzilveren: het lokaal succesverhaal delen met andere vrijwilligersgroepen, zodat ook zij zin krijgen om een Huis van het Kind mee op te starten.

Doelstelling 4: Het uitwerken van een plan van aanpak en methodieken om nieuwe vrijwilligers te rekruteren.

In de meeste Huizen van het Kind zal er reeds een vrijwilligersgroep actief zijn (minimaal de vrijwilligers die verantwoordelijk zijn voor het consultatiebureau, maar mogelijks ook vrijwilligers uit andere organisaties). Om die reden vinden we het belangrijk dat het plan van aanpak vertrekt vanuit een groep vrijwilligers die wil uitbreiden. Niettegenstaande deze invalshoek kan het plan van aanpak zonder problemen toegepast worden in andere omstandigheden (bijvoorbeeld een beroepskracht die op zoek gaat naar vrijwilligers).

Het plan van aanpak is opgemaakt als een “Draaiboek voor het werven en onthalen van nieuwe vrijwilligers” (zie bijlage 7). Dit draaiboek is opgenomen in het kwaliteitshandboek voor de consultatiebureaus en kan zowel door vrijwilligersgroepen zelf gebruikt worden als door beroepskrachten. Het draaiboek kan flexibel worden toegepast, waarmee we willen zeggen dat de verschillende stappen kunnen gekozen worden naargelang de nood. Kind en Preventie vzw implementeert dit draaiboek reeds in de eigen organisatie via vorming en plaatselijke begeleiding.

Het draaiboek biedt heel wat mogelijkheden om wervingsacties op te zetten in samenwerking met de organisaties die actief zijn in het Huis van het Kind. We raden dan ook aan de krachten te bundelen en samen te rekruteren in plaats van ieder apart. Op een opendeurdag kan bijvoorbeeld een stand ‘vrijwilligers gezocht’ opgezet worden in plaats van drie verschillende standen van drie verschillende organisaties die elk vrijwilligers zoeken.

De ideeën in het draaiboek zijn ook in die mate divers dat elke organisatie zich zal kunnen vinden in het plan van aanpak, maar er is uiteraard voldoende flexibiliteit om nieuwe ideeën en stappen toe te voegen.

In het draaiboek wordt sterk ingegaan op ideeën en tools om vrijwilligers aan te trekken, te selecteren en op te leiden op de werkvloer. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van de vrijwilligersprofielen zoals eerder beschreven. We willen hier echter ook even de link maken met het waarderen en belonen van vrijwilligers, omdat dit toch een ‘verkoopsargument’ kan zijn tijdens het wervingsproces.

Elke organisatie staat sowieso in voor het waarderen en motiveren van de eigen vrijwilligers, los van de samenwerking binnen een Huis van het Kind. Dit kan gebeuren door geschenkjes ter bedanking, door het organiseren van vrijwilligersfeesten, enzovoort. Maar de grootste vorm van waardering is het persoonlijk ondersteunen en opleiden van de vrijwilligers. Hier moet het Huis van het Kind als samenwerkingsvorm ook aan voldoen. Dit wil zeggen dat het volgens ons belangrijk is dat er op lokaal niveau door de verschillende partners samen een bedankingsmoment voorzien wordt, dat er samen bekeken wordt welke geschenkjes de vrijwilligers krijgen enzovoort. Maar volgens ons zal het daarbovenop belangrijk zijn dat er iemand als aanspreekpunt voor de vrijwilligers fungeert: iemand die veel persoonlijk contact kan hebben met de vrijwilligers, die voor of na een activiteit even kan binnenspringen om te vragen hoe het geweest is, iemand die 10 minuutjes tijd kan vrijmaken als een vrijwilliger een praktisch vraagje heeft, ... Dit aanspreekpunt moet dus affiniteit hebben met het vrijwilligerswerk, en er zijn voor alle vrijwilligers van het Huis van het Kind (los van specifieke organisaties).

Doelstelling 5: Met betrekking tot de professionele coördinatie nagaan welke investering nodig is om de deskundigheid op vlak van werken met vrijwilligers te vergroten en om de nodige omkadering te voorzien.

Waarin investeren?

Werken met vrijwilligers, en dus werken met mensen vraagt in de eerste plaats een investering in persoonlijk contact (met andere woorden: tijd). Dit om verschillende redenen:

- Door persoonlijk contact is de betrokkenheid en dus de loyaliteit van vrijwilligers groot.
- Door de nabijheid van een professionele kracht, kunnen vrijwilligers nauwer opgevolgd worden. Zo kan er kort op de bal gespeeld worden bij problemen, kunnen vormingsnoden snel gedetecteerd worden en signaleren vrijwilligers zelf sneller hun behoeften.
- Door persoonlijk contact met vrijwilligers kan een organisatie en zijn beroepskrachten zich beter inleven in de noden, mogelijkheden, interesses en beperkingen van vrijwilligers.

Het investeren in persoonlijk contact met vrijwilligers, is een element dat organiserende besturen altijd belangrijk hebben gevonden. Door de veranderende context waarin zij ageren, is de aandacht echter steeds vaker moeten gaan naar twee andere belangrijke elementen voor een goede werking van het consultatiebureau: investeren in een goede artsenerwerking (te beginnen met het vinden van voldoende artsen, terwijl er minder artsen afstuderen) en investeren in goede huisvesting (terwijl huurcontracten duurder en minder flexibel worden). Door de sterke bestaande vrijwilligersgroepen was dit mogelijk. De context van het Huis van het Kind is echter iets complexer dan die van een consultatiebureau, waardoor we een terugkeer naar de aandacht voor de vrijwilliger nodig achten, zeker tijdens de transitie.

Werken met vrijwilligers vraagt een investering in de persoonlijke groei van mensen. Dit wil zeggen dat je opleidingen op maat voorziet. Een algemene opleiding voor alle vrijwilligers is een goede eerste stap, aangevuld met taakspecifieke opleidingen op maat. Idealiter heeft elk Huis van het Kind een gevarieerde stapel vormingspakketten liggen waar de vrijwilliger kan op intekenen. Bovenop vorming en opleiding zien wij intervisie tussen de vrijwilligers als een belangrijk element, dit over de grens van een Huis van het Kind heen. Leren van elkaar is - wanneer goed georganiseerd - de meest verrijkende en blijvende vorm van leren.

Wat betekent deze investering?

Het investeren in dit persoonlijk contact, gebeurt zoals gezegd door tijd en personeel in te schakelen voor de begeleiding en vorming van vrijwilligers. De ervaringen van de verschillende projecten leren ons dat er onder andere nood is aan:

- Een lokaal aanspraakpunt waar vrijwilligers continu terecht kunnen. Dit is bij voorkeur iemand die zeer vaak aanwezig is in het Huis van het Kind. Naast de losse contacten, is er minimaal 1 contactmoment per 4 activiteiten. Naargelang van de frequentie van de activiteit kan dit dus lopen van 1 keer per week tot 1 keer per maand. Het aanspreekpunt is voor alle vrijwilligers in het Huis van het Kind dezelfde persoon, dus is niet altijd verbonden aan de eigen organisatie. Dit moet - mits goede afspraken - geen probleem te vormen, maar de persoon in kwestie moet uiteraard voldoende voeling met het vrijwilligerswerk en de verschillende organisatie hebben.
- Naast het lokaal aanspreekpunt, moet er ook begeleidend personeel voorzien worden vanuit de 'werkgevendende organisatie'. Voor de consultatiebureaus wil dit zeggen dat er op lokaal en regionaal niveau contactmomenten zijn, vorming en intervisie wordt georganiseerd, ... De verschillende projecten leren ons dat er meer op dit lokaal en dit regionaal niveau zal moeten worden ingezet dan in het huidige scenario. Wij achten daarom bij benadering 1 FTE per 25 bureaus nodig. We kunnen dit slechts bij benadering aangeven, omdat het aantal nodige uren mee afhankelijk is van de context: bij een concentratie van consultatiebureaus zijn iets minder uren nodig dan bij een grote spreiding, als er verschillende consultatiebureaus meestappen in hetzelfde project zijn er ook minder uren nodig, enzovoort. (1 FTE per 25 bureaus wil zeggen dat je ongeveer 5 uur per maand begeleiding voor een vrijwilligersgroep

voorziet, zelfs wanneer je bepaalde zaken kan bundelen, is dit gezien de vraag naar persoonlijk contact geen overbodige luxe).

- 1 FTE op nationaal niveau, om de vorming, intervisie en bedanking centraal te ontwikkelen en voor te bereiden voor 4300 vrijwilligers.
- Vormings- en intervisiebudget van 7000 € voor jaarlijkse vorming van 4300 vrijwilligers (inclusief verplaatsingskost, beperkte catering, huur zaal,...)
- Waarderingsbudget per jaar voor 4300 vrijwilligers (hier kleven we geen bedrag op: dit kan het ene jaar een klein geschenkje zijn, het andere jaar een groot feest. Een minimum van 4300 euro zal wel nodig zijn, dan investeer slechts 1 euro per vrijwilliger).

We pleiten met andere woorden voor een professionele omkadering waarbij er wordt geïnvesteerd door zowel het lokale Huis van het Kind (voornamelijk voor de kleine, praktische vragen, het luisterend oor, het 'nabij zijn') als de werkgevende organisatie (voornamelijk op vlak van vorming, opleiding, intervisie en begeleiding van de specifieke taken). Op deze manier kan de expertise van de verschillende organisaties worden gecombineerd en kan men de voordelen van een lokale aanpak combineren met de voordelen van de overkoepelende aanpak.

De bespreking hierboven gaat in op de investering in het begeleiden van vrijwilligers binnen een Huis van het Kind, maar de overgangsfase vraagt uiteraard ook specifieke investeringen. We hebben reeds verscheidene keren aangehaald dat de veranderingstrajecten lokaal zullen verschillen, dus zullen ook de investeringen niet overal dezelfde hoeven te zijn.

- Sommige transitieprojecten behelzen één consultatiebureau, andere projecten behelzen meerdere consultatiebureaus. In het laatste geval zal de personeelskost minder zijn om dat de begeleiding en vorming van de vrijwilligers ietwat gebundeld kan worden.
- De kost zal ook afhankelijk zijn van de partnerschappen die worden aangegaan. Afhankelijk van het aanbod dat wordt 'toegevoegd' zal er meer of minder ondersteunend materiaal nodig zijn.

Kind en Preventie vzw fungeert als koepelorganisatie voor 230 consultatiebureaus, waarbinnen informatie snel en efficiënt kan gedeeld worden. Materiaal, vorming, stappenplannen die in het ene project worden gemaakt, kan zonder grote meerkost in andere projecten toegepast worden. Als je echter van nul moet beginnen zullen de kosten hoger liggen dan de toegekende subsidies. Zo hebben we gezien dat we in Brussel op bepaalde drempels stootten die we niet konden wegwerken binnen de gesubsidieerde personeel en tijd.

Bundel de krachten

Men gaat er van uit dat de werkgevende organisatie moet investeren in zijn vrijwilligers, maar ook de organisaties waarmee wordt samengewerkt zal moeten investeren!

Concreet suggereren we vanuit de ervaring van de transitieprojecten dat er structureel overleg tussen vrijwilligers en organisaties in het Huis van het Kind wordt ingebouwd. Bij de opstart van een activiteit, houdt dit minimaal 3 contactmomenten in: informeren & kennisgeven; praktische overwegingen; concrete planning. Het is belangrijk om deze contactmomenten op te delen, zodat de vrijwilligers alle informatie voldoende kunnen laten bezinken. Het contact mag naderhand niet worden losgelaten: minimaal 1 keer per jaar moet er overleg georganiseerd worden om de lopende (samen)werking te bespreken, te evalueren en eventueel bij te sturen. Maar de structurele overlegmomenten op zich zijn niet voldoende: een organisatie die ruimtes wil delen met vrijwilligers, of vrijwilligers wil inschakelen voor doorverwijzing, moet voeling met de vrijwilligers behouden. Dit kan enkel door regelmatig binnen te springen, afspraken voor snelle communicatie te maken (cf heen-en-weer-schriftjes), vrijwilligers uit te nodigen voor activiteiten, enzovoort. Dit is een investering die geldt voor de 'samenwerkende organisatie'. Ook de 'werkgevende organisatie' moet investeren: de infomomenten en opvolging ervan moeten ook door hen gevolgd worden.

Voor een organisatie als Kind en Preventie vzw houdt deze aanpak een verandering naar structuur in: het hiërarchische model (lokaal - regionaal - provinciaal - nationaal) wordt verlaten ten voordele van een "dynamisch model" (focus op regionale werking, inspeland op de lokale situatie).

Doelstelling 6: ontwikkelen van een methodiek voor de begeleiding en ondersteuning van vrijwilligers.

Begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers start bij een goed onthaal van die vrijwilligers in je organisatie. Dit element is opgenomen in het “draaiboek voor werven en onthalen van nieuwe vrijwilligers”. Daarnaast hebben we reeds aangegeven dat we het belangrijk vinden dat er een aanspreekpunt lokaal is voor de vrijwilligers. Die moet ad hoc en kort op de bal kunnen antwoorden op vragen van vrijwilligers.

Binnen het kader van de verschillende transitieprojecten die Kind en Preventie vzw in 2012 heeft uitgevoerd, werd er ook gezocht welke begeleidingsstructuur kon worden opgezet en welke ondersteunende materialen nodig zijn. Voor een uitgebreide bespreking verwijzen we naar die rapporten, maar hier willen we samenvattend enkele zaken weergeven.

Ondersteuning binnen een nieuwe begeleidingsstructuur

Lokaal aanspreekpunt (die uiteraard link heeft met minimum 1 van de organisaties die vrijwilligers inzetten)

Overleg tussen vrijwilligersgroepen (bvb 1x per jaar met de hele groep en tussendoor occasioneel tussen de verschillende verantwoordelijken voor de groepen)

Vrijwilligers consultatie bureau	Vrijwilligers inloopteam	Vrijwilligers ontmoeting sruimte	Vrijwilligers ...
Ondersteuning door OB cb	Ondersteuning door IT	Ondersteuning door OR	Ondersteuning door...

Overleg tussen ‘werkgevende organisaties’, samenwerking voor vormingen, ...

Deze structuur beantwoordt aan het dynamisch model waarvan eerder sprake en zorgt voor een optimale ondersteuning van de vrijwilligers.

Infosessies, vorming, opleiding, intervisie en ondersteunend materiaal

Om de kwaliteit van de dienstverlening te bewaren, is er naast een sterke begeleidingsstructuur en veel persoonlijk contact ook voldoende opvolging nodig. Infosessies, vorming en opleiding versterken

de inhoudelijke kwaliteit van de dienstverlening en via intervisie kunnen vrijwilligers leren van elkaar hoe er met moeilijkere situaties kan worden omgegaan, of hoe je de vorming omzet in de praktijk. Wanneer we pleiten voor persoonlijk contact bedoelen we niet dat er voortdurend iemand over de schouder van de vrijwilliger moet meekijken. Integendeel, we moeten vrijwilligers het vertrouwen geven hun engagement waar te maken. Echter, om dit te kunnen waarmaken, moeten we vrijwilligers voldoende instrumenten geven (cf project Linkeroever waar een fotocollage werd ontwikkeld om vrijwilligers te ondersteunen in hun rol als doorverwijzer).

Op dit vlak is het zeer voordelig dat de Huizen van het Kind niet enkel een lokale verankering en een lokale uitwerking kennen, maar dat er ook gewerkt wordt vanuit een overkoepelende structuur. Immers, een fotocollage die voor de vrijwilligers van het consultatiebureau van Linkeroever wordt gemaakt, kan gemakkelijk door het organiserend bestuur vertaald worden naar de andere vrijwilligers die samenwerken met een ontmoetingsruimte.

Individuele trajectbegeleiding

We spreken vaak van ‘vrijwilligersgroepen’ omdat in de praktijk de groepen meestal als een geheel benaderd worden (je organiseert vorming voor ‘de vrijwilligers die onthaal doen’ bijvoorbeeld). Dit staat niet in de weg dat er werk kan gemaakt worden van individuele trajectbegeleiding. In de praktijk van organisaties die betrokken zijn in de Huizen van het Kind is dit nog niet aan de orde, maar andere organisaties getuigen dat deze grote investering op lange termijn ook een grote winst oplevert.

Doelstelling 7: Samenstellen van een aanbod opleiding en vorming voor vrijwilligers.

Elke vrijwilliger die actief is in een Huis van het Kind, krijgt opleidingsmogelijkheden. Zoals bij doelstelling 5 reeds aangegeven, heeft elk Huis van het Kind idealiter een variëteit aan vormen beschikbaar waar vrijwilligers kunnen op intekenen.

Eerst en vooral moeten vrijwilligers een (verplichte) algemene vorming krijgen. In deze algemene vorming wordt ingegaan op het Huis van het Kind als organisatie: welke diensten zijn aanwezig, welk aanbod bieden zij, waar kunnen ouders voor wat terecht, ... Op die manier krijgen vrijwilligers zicht op de lokale situatie. In deze algemene vorming moet er ook aandacht worden geschonken aan enkele overkoepelende attitudes (cf algemeen profiel): omgaan met diversiteit, omgaan met conflictsituaties, ... Zo kan je enkele basisprincipes van in het begin meegeven.

Naast deze algemene vorming, zijn taakspecifieke vormen van belang. In de eerste plaats wil dit zeggen dat een vrijwilliger opleiding op de werkvloer krijgt. Tijdens een proefperiode kan elke vrijwilliger, begeleid door een meter/peter (een vrijwilliger of een beroepskracht, afhankelijk van de situatie), zich de taken eigen maken die bij het engagement horen. We verwijzen hiervoor naar het 'draaiboek werven en onthalen van nieuwe vrijwilligers' in bijlage 7. Voor sommige profielen zal deze opleiding op de werkvloer moeten worden aangevuld met verplichte vormen. We denken bijvoorbeeld aan vrijwilligers die worden ingeschakeld voor ontmoeting: naast het 'leren door te doen', moeten zij ook vorming krijgen over wat ontmoeting inhoudt en hoe zij dit kunnen bewerkstelligen.

Tijdens deze opleiding op de werkvloer kan met de vrijwilliger bekeken worden of er bijkomende vorming nodig is. Dit kan gaan van zeer specifieke vorming (rond de administratie in het consultatiebureau bijvoorbeeld), maar ook om bredere achtergrondopleiding (computervaardigheden). Een Huis van het Kind hoeft niet al deze mogelijke achtergrondopleidingen zelf aan te bieden, maar kan wel doorverwijzen naar bestaande opleidingen en cursussen. We pleiten er wel voor dat een aantal van deze 'bredere' vormen wel standaard worden aangeboden:

- Vorming goed onthaal: welke functie je ook opneemt in een Huis van het Kind, de principes van een goed onthaal zijn zeer belangrijk.
- Vorming rond 'begeleidershouding': als je als vrijwilliger in contact komt met ouders, heb je sowieso een zekere 'invloed' op het gezin. Het is belangrijk om je als vrijwilliger bewust te zijn van deze rol, en deze zo positief mogelijk in te vullen (op welke manier beïnvloedt onze aanwezigheid en ons gedrag de dienstverlening?). Vanuit deze invalshoek kunnen ook vragen als 'omgaan met moeilijke situaties' opgenomen worden.

Voor deze vormen, maar ook voor sommige taakspecifieke vormen kunnen Huizen van het Kind regionaal samenwerken. Dit werkt tijd- en kostenbesparend, maar zal ook verrijkend zijn voor de vorming inhoudelijk, door de verschillende invalshoek van de verschillende vrijwilligers.

Naast deze 'formele' vormen van opleiding, is 'interview' tussen vrijwilligers uiterst belangrijk. Dit kan zowel binnen een Huis van het Kind als over de Huizen van het Kind heen. Praktische problemen, omgaan met moeilijke situaties, ideeën opdoen, ... gebeuren het vlotst wanneer vrijwilligers ervaringen kunnen delen.

Deze verschillende aspecten kunnen samengevat in volgende vormingscyclus vorm krijgen:

- 1) Kennismaking
- 2) Proefperiode
- 3) Vorming over de algemene werking van het Huis van het Kind
- 4) Thematische vormen:
 - a. Goed onthaal
 - b. Begeleidershouding
 - c. Taakgericht
 - d. Eventueel ruimere maatschappelijke onderwerpen, eerder opgenomen in het 'waarderende luik' van het vrijwilligersbeleid.
- 5) Interview



Wat wij nog niet hebben kunnen uitwerken, maar in de toekomst volgens ons ook zeer belangrijk zal zijn, is vorming rond participatie binnen de Raad van Bestuur of de Algemene Vergadering van een Huis van het Kind. Wij zijn er van overtuigd dat vrijwilligers hier er rol kunnen in opnemen en op die manier de betrokkenheid tussen de verschillende organisaties en de vrijwilligers versterken.

Doelstelling 8: de mogelijkheden van het aangaan van partnerschappen exploreren

Om een open deur in te trappen: er kan met iedereen een partnerschap aan gegaan worden. De keuze met wie je in zee gaat, is afhankelijk van de plaatselijke context en de plaatselijke doelstellingen. Wij onderscheiden ‘praktische samenwerkingen’ en ‘inhoudelijke samenwerkingen’. Het ligt voor de hand dat er binnen het concept van de Huizen van het Kind vaker wordt gekozen voor inhoudelijke samenwerkingen, maar ook de praktische samenwerkingen kunnen een eerste stap zijn. We denken hier bijvoorbeeld aan het delen van lokalen, het delen van dezelfde onthaalbalie. Deze zaken werken zeker drempelverlagend, het samenhuizen van organisaties kan sowieso de cliënten ten goede komen. Wel laat men best de kans niet liggen om met de organisaties waarmee je onder hetzelfde dak woont ook inhoudelijk af te stemmen.

In 2012 zijn op verschillende plaatsen kleinschalige samenwerkingen ontstaan met andere organisaties. Organisaties die enkel samenwonen en enkel overleg plegen over het aanzetten van de verwarming en de aankoop van het toiletpapier, dragen niet bij tot een inhoudelijke samenwerking die moet leiden tot een betere dienstverlening of aan een gedragen vrijwilligersbeleid. Zoals in de visie reeds aangegeven, is een gezamenlijk vrijwilligersbeleid tussen deze partners aan te bevelen. Indien deze vrijwilligers op eenzelfde manier worden gerekruteerd, gevormd en ondersteund, zullen zij zich pas betrokken voelen als medewerker van een grotere organisatie of samenwerking dan louter vrijwilliger van het consultatiebureau.

In het gegeven ‘Huis van het Kind’, zullen vrijwilligers zowel ingezet worden voor het onthaal, het wegen en meten in de wachtruimte van het consultatiebureau als medewerker bij de organisatie van ontmoeting (vbn: mamacafé, infoavond zindelijkheid,..) als het aanbieden van activiteiten (vbn: initiatief in de week van de opvoeding, babymassage, voorleesmomenten,...).

Een Huis van het Kind is een samenwerkingsverband tussen verschillende partners die tot nu toe vaak nog geen samenwerking hadden. De opstart van een netwerk is een intensief gegeven, met het zoeken naar gezamenlijke doelstellingen, manieren tot samenwonen, zoeken naar een financiële overeenkomst die voor alle partijen voordelig is, en het zoeken naar hiaten in het bestaande aanbod op gebied van preventieve gezinsondersteuning. Dit kan pas ten volle gerealiseerd worden, als de medewerkers van de verschillende partners ruimte krijgen om te investeren in dit partnerschap. De uitvoeringsbesluiten zullen pas duidelijk maken of er middelen staan tegenover de coördinatie en oprichting van een netwerk. In de huidige context, voorziet het decreet geen middelen hiervoor. In de vele projecten die momenteel ontstaan, zijn weinig vrijwilligers betrokken in de stuurgroep. Zij zijn tot nu toe hiervoor ook nog niet aangesproken of opgeleid. Zij worden uitgenodigd op overlegmomenten of op een algemene vergadering waar het concept ‘Huis van het Kind’ wordt uit de doeken gedaan. Het is dan ook moeilijk om van hen meer te verwachten dan deelnemen aan overleg en het ondersteunen van een gezamenlijk vrijwilligersbeleid.

Elk samenwerkingsverband moet hoe dan ook gecoördineerd worden en hier wringt vaak het schoentje. Die coördinator moet in functie staan van het samenwerkingsverband en niet van één van de partners. In het project ‘Nieuwland’ in Brussel bijvoorbeeld, zien we dat de brede school reeds gecoördineerd wordt door een gesubsidieerde medewerker vanuit Onderwijs. De vraag of Welzijn ook voor dergelijke coördinatie kan zorgen, blijft een vraagteken tot de uitvoeringsbesluiten klaar zijn. Deze coördinator in Nieuwland is dan ook geen vragende partij om het nieuwe samenwerkingsverband te trekken.

Lokale verankering en het betrekken van het lokale bestuur is zeer belangrijk. Dit komt naar voren in het volledige project. Een integraal vrijwilligersbeleid van het gemeentebestuur biedt nieuwe mogelijkheden op gebied van rekrutering en verzekering maar ook op gebied van vorming en het organiseren van intervisie tussen verschillende vrijwilligersgroepen. Het biedt ook mogelijkheden op lange termijn om een betere en meer gekende dienstverlening aan te bieden voor ouders maar ook op gebied van coördinatie zijn er andere mogelijkheden.

Een Huis van het Kind mag geen eilandje zijn. Het is dus ook belangrijk om een overkoepelend samenwerkingsverband op te richten met externe en bovenlokale partners of partners die niet fysiek aanwezig zijn in de buurt van het consultatiebureau of het Huis van het Kind. Het voorbeeld van vorming en intervisie is eerder in het rapport reeds aangehaald, maar ook buiten het vrijwilligerswerk kan deze overkoepeling een inhoudelijke verrijking betekenen.