

Zes bollen



Naast het aantrekken van vrijwilligers is het ook belangrijk om vrijwilligers te behouden. Inzet en betrokkenheid wordt gestimuleerd door onderstaande categorieën. Hou je eenheid tegen het licht van deze zes bollen. In groepjes bekijken en zoeken naar sterke punten en punten die veel beter kunnen.

Inzet en betrokkenheid verhoogt als leid(st)ers:

- weten waarover het gaat: bedoeling en achtergrond (informatie, opleiding, ...)
- het zinvol vinden (eigen inbreng, kaderen in doelstelling, ...)
- uitgenodigd worden om mee te doen (participatie, autonomie, ...)
- hulp en steun krijgen (informatie, middelen, coaching, leren uit fouten, ...)
- vooruitgang en resultaten zien (informatie, feedback,...)
- gewaardeerd worden om mee te doen (positieve druk, schouderklopje, ...)

Weten waarover het gaat: Als mensen niet weten wat er te gebeuren staat, kunnen ze er ook niet aan goed aan meewerken. Het is belangrijk bij taken en verwachtingen zo concreet mogelijke informatie te geven. Als je bijvoorbeeld verwacht dat de leidingsploeg aanwezig is op de eenheidsklusjesdag, dan moet je hierbij vertellen wat er te gebeuren staat. Staan toekijken omdat je niet met een boormachine kan werken is niet motiverend. Wordt er geschilderd, opgeruimd, getimmerd, gezaagd? Moet je hiervoor een echte klusser zijn, of is elke helpende hand welkom? Hoe laat start en stopt de dag? Hoe zit dat met het eten? Over bepaalde onderwerpen heb je zelf niet voldoende kennis, en kan je de juiste info dus niet doorgeven. Manieren van kennisverwerving zoals een opleiding en/of vorming kunnen je helpen zelf de nodige kennis te vergaren.

Het zinvol vinden: Weten waarom iets gebeurt, of een doelstelling steken achter taken en verwachtingen is essentieel om iets zinvol te vinden. Duidelijk maken wat de bedoeling is van een evaluatievergadering kan iemand overtuigen om naar die vergadering te komen, omdat ze hiervan dan het nut inzien. Ook eigen inbreng kunnen geven helpt om dingen zinvol te vinden. De dingen aanpakken zoals jij het wil geeft je het gevoel dat je iets kan en kan aanzetten tot het opnemen van verantwoordelijkheden. Enkel het materiaal klaarleggen van een spel dat iemand anders volledig heeft uitgedacht en begeleid is niet motiverend.

Uitgenodigd worden op mee te doen: Om je betrokken te voelen is het belangrijk dat je uitgenodigd wordt om mee te doen. Uitgenodigd worden geeft je het gevoel dat je erbij hoort, en dat je aanwezigheid of hulp een verschil maakt. Toch blijft het belangrijk dat je zelf kan beslissen of je al dan niet meewerkt. Zo vind je sneller een kok voor je welpenweekend als je mensen persoonlijk aanspreekt om mee te gaan.

Hulp en steun krijgen: Om een taak met vol enthousiasme uit te voeren moet je een aantal zaken weten om deze taak tot een goed einde te brengen. Zo kan je bijvoorbeeld pas een dagje op verplaatsing plannen als je weet waar je heen kan gaan en wat dit mag kosten. Ook al wil je dit dagje alleen plannen, iemand die je alternatieven aanreikt en bijstuurt geeft een goed gevoel. Je staat er dan niet alleen voor en weet dat je bij vragen en twijfels geholpen wordt, en dat een foutje maken geen ramp is.

Vooruitgang en resultaten kunnen zien: Ook als leider wil je blijven groeien. Je kiest taken die je uitdagen en wil vooruitgang zien. Een duwtje in de rug is hier welkom. Iemand feedback geven helpt deze persoon vooruitgang en resultaten te zien en geeft goede moed om verder te werken.

Gewaardeerd worden om mee te doen: Het uiten van waardering is niet hetzelfde als het geven van een complimentje over iemands kapsel. Net als feedback richt waardering zich op activiteiten en/of gedragingen. Hier enkele zaken over waardering die je best in je achterhoofd houdt:

- Zorg dat je waarderende boodschap specifiek en concreet is, en meen wat je zegt.
- Zoek een mooi evenwicht tussen te veel en te weinig waardering, en stem de hoeveelheid af op het individu. Elke week aan je zelfzekere takleider (tijger) zeggen dat hij een spel goed heeft uitgelegd heeft weinig effect, terwijl een onzekere beginnende leidster (garnaal) hier veel mee is.
- Er zijn 3 verboden woorden: eigenlijk (twijfelwoord), maar (ontkenning) en hoop (ongeloof in verandering).

zeg niet: "Eigenlijk ben ik wel tevreden over je, maar ik vind het alleen jammer dat je redelijk veel tijd nodig hebt om je taak gedaan te krijgen en daarom hoop ik dat je daar wat verandering in brengt" Want dan hoort je medeleider: "Ik ben absoluut niet tevreden want je bent veel te langzaam en ik heb er geen enkel vertrouwen in dat je hier nog ooit verandering in kunt brengen". Het woord eigenlijk gebruik je liefst zo min mogelijk. Het woord maar vervang je door en, i.p.v. het woord hoop gebruik je het woord verwacht.