

NETWERK- EN UITWISSELINGSMOMENT VRIJWILLIGERS IN ZORG & WELZIJN 30/9/2025

DEELNEMERS

MARLEEN	MEERMANS	CM
CHRISTEL	CLAUS	ADVIES & COACHING ADS
TINE	CALLEBAUT	WIEGWIS
GRAZIELLA	DE ROS	WELZIJNSSCHAKEL SAMENVLOEIING
ANN	VAN COUWENBERGHE	I-MENS
CINDY	VANHOORNISSEN	LDC 'T PLEIN
JASMINE	VAN LOEY	FAMILIEHULP
TINE	DE GREEF	OCMW HAMME
ANNICK	VAN IGHEM	VZW HET HUIS AAN DE SCHELDE
SARAH	VAN VRECKHEM	PALLIATIEVE ZORG REGIO DENDER
LIEN	POTS	ELZ DENDER
VANESSA	SCHELFHOUT	LOKAAL BESTUUR ZELE
NATHALIE	REDANT	KLANKBORDGROEP
ANJA	CALLEBAUT	PALLIATIEVE ZORG REGIO DENDER
NADINE	DE CLERCQ	AZ SINT-BLASIUS
LINDA	DE MUYNCK	KLANKBORDGROEP
MARLEEN	BOLANGIER	CAW
HILDE	VAN DAMME	ELZ DENDER
ELS	CLAES	VZW HET HUIS AAN DE SCHELDE
INGE	DE MEESTER	WZC KRUYENBERG
SILKE	VAN GOETHEM	ZORGNETWERK TRENTO
CHRISTEL	BOSMAN	AVALON
JULIE	DE MEYER	FAMILIEHULP
SARA	DE RIDDER	WZC AYMONSHOF
NADINE	PRAET	WZC AYMONSHOF
GABRIELLA	CARUSO	HOF TER VELDEKEN
EVA	HUYLENBROECK	BLIIDORP
JESSIE	RINGOOT	WZC DE COCON
MARTINE	VLASSENROOT	TONDELDOOS

1. WELKOM, TOELICHTING VERLOOP VAN DE SESSIE EN KORTE KENNISMAKING

- Welkom door Hilde Van Damme, stafmedewerker ELZ: overlopen programma & aanpak

- ELZ-Dender als netwerkorganisatie → deelnemerslijst delen we in bijlage

2. DRIE INSPIRERENDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

Presentaties: zie bijlage bij het verslag

2.1. CAW Buddywerking : Marleen Bolangier - HR Trajectcoach vrijwilligers

- Voor iedereen die vragen heeft over welzijn. Tel en website doorgeven.
- Buddywerking: Iedereen die een traject heeft bij CAW kan een (vrijwillige) buddy hebben.
- Voordeel voor hulpverleners: brengen tijd, gelijkwaardigheid, menselijkheid binnen.
- Buddy's zijn ook opengebloeid als mens. Relativeringsvermogen.
- Vierkant is basis van algemene buddywerking. Buddy volgt methodiek van 1 op 1.
- CAW kiest voor het inzetten van coachende buddy's: je staat naast mensen op een gelijkwaardige manier. Zorgt er voor dat mensen kunnen ontplooiën in waar er nood aan is
Dat is anders dan een maatje (om de zoveel tijd babbel met client) en anders mentorschap (buddy pakt probleem over en leert alles aan van a tot z)
- Cliënten zijn vaak mensen die heel eenzaam zijn. Ook inzetten bij integratie in de maatschappij.
- Inzet van een vrijwillige buddy is beperkt tot een termijn van 6 maand. Bewust zo. Is het langer dan gaat het terug naar de hulpverlening.
- Buddy wordt gecoacht door buddycoach. Vrijwilligers moeten het werk aankunnen. Rugzak mag niet te zwaar zijn, hoe gaat iemand om met problemen, ...?
Er is een ook sterk uitgebouwde opleiding van 4 avonden. Gaat o.m. over wie zijn cliënten, wat is tunnelvisie, grenzen en afbakening, info over logistiek.
- Na vorming wordt match gemaakt met client.
- Buddycoach maakt match gebaseerd op opdracht, woonplaats, taak, => vierkantsgesprek om afspraken te maken wat vraag is, hoe, hoe niet. Zodat verwachtingen duidelijk zijn.
- Na 3 maand evaluatiegesprek. Kan nog verlengd maken worden met 3 maand.
- Zwaar engagement van 6 maand voor buddy
- Beleidskeuzes: belang van werken per werkingsgebied (2 ELZ)
- Cliënt is hulpvrager en eindverantwoordelijke voor traject.
- Doelgericht: buddy wordt geen hulpverlener. Praktische taken die haalbaar zijn op korte termijn.
- Advies geven is niet de bedoeling.
- Vrijwilligers zijn personeel ondersteunend.
- Belang van intervisie en vorming. Babbelen met mensen.
- Belang van verwachtingen en flexibiliteit.

2.2. Eu Navigate : Sarah Vanvreckhem, Psycholoog Palliatieve Zorg Regio Dender vzw

- Ondersteuning thuiswonende 70-plussers met kanker en hun mantelzorgers
- Vrijwilligerswerking Palliatieve Zorg regio Dender
- Vrijwilliger = getrainde zorgnavigators, die er is voor de oudere en zijn familie tot na het overlijden
- Na kennismakingsgesprek start een 2-daags opleidingstraject voor de vrijwilligers. Zaken die aan bod komen zijn onder meer de rol van de vrijwilliger, spreken over de

kwaliteit van het leven & denken in mogelijkheden, het evenwicht belangenbehartiging/zelfsturing aanmoedigen, de sociale kaart in de buurt.

- Elke 6 à 8 weken zijn er terugkommomenten voor vrijwilligers. Thema's worden afgestemd op noden van de vrijwilligers (bv hoop, emotionele pijn, familiedynamieken)
- Ondersteund door een vrijwilligerscoördinator

2.3. CM Spaak / Samana : Marleen Meermans - Educatief medewerker Zorgend Vrijwilligerswerk CM

- Zorgend vrijwilligerswerk omvat 1. CM Oppas aan huis (vnl mensen met beperking & ouderen) 2. CM Mobiel 3. CM Spaak 4. Telefoonvrijwilligers
- Lokaal werken
- Ook ander vrijwilligerswerk naast zorgend vrijwilligerswerk
- Educatieve medewerkers: zorgen voor werving, infosessies in noodgemeentes waar er bijvoorbeeld geen oppassers zijn, spreken bij organisaties zoals Samana om mensen te werven. Promotie, coaching,
- CM Spaak: administratieve ondersteuning bij mensen thuis, voor leden- en niet-leden, na doorverwijzing door een professionele dienst. Betalende dienst: 3,5 euro/uur.
- Cm oppas aan huis is ook voor niet leden, met oppasvrijwilligers
- CM Mobiel : niet dringend, zittend vervoer, medische en sociaal, enkel voor CM leden
- Voor vrijwilligers: Vaste overlegmomenten en individuele gesprekken
- Waardering: dag organiseren, etentje, receptie, wandeling, bellen hoe het gaat.
- Vormingen organiseren: respectvol begrenzen, rondleiding thuiszorgwinkel.
- Basisvorming voor nieuwkomers
- Met ook steeds een beperkte onkostenvergoeding voor de vrijwilliger

3. UITWISSELING IN WERKTAFELS ROND 4 KERNTHEMA'S

Tafel 1: Werving van deelnemers – bekendmaking

1. Belangrijkste uitdagingen

Wat herkennen jullie in dit thema? Waar lopen jullie in de praktijk nog tegenaan?

- Vrijwilligers stoppen snel of haken af → hoog verloop.
- Vrijwilligerswerk wordt vaker een opstap naar re-integratie, wat meer tijdelijk engagement betekent.
- Welzijnsschakels begeleidt mensen die Nederlands leren & die oefenkansen zoeken via vrijwilligerswerk. Maar wat we ook vaststellen: allochtone vrijwilligers zijn niet overal welkom of inzetbaar. Hoe overkomen wat hier in de weg zit?
- Weinig samenwerking tussen organisaties: geen systematisch doorsturen van kandidaten of gezamenlijk puzzelen om een zorgvraag in te vullen.
- Mantelzorgers weten vaak niet waar ze terecht kunnen → nood aan betere informatie en doorverwijzing. Bekendmaking van vrijwilligerswerk is nodig, zowel bij vrijwilligers als bij klanten/gebruikers van de diensten.
- Hoe jongeren werven? Zij komen vanuit een verontwaardiging over een situatie die ze willen veranderen (bv mensen die op straat slapen) uit zichzelf tot vrijwilligerswerk.
→ Die spontane toestroom krijg je maar als je organisatie bekend wordt, als je verhalen

brengt, op dat gevoel kan inspeelt. EN inzet op communicatiekanalen die deze jongeren bereiken.

- Te weinig tijd voor coaching van alle medewerkers (wat belangrijk is om ze goed aan boord te houden)
- Moeilijk vrijwilligers te vinden, zeker voor bv nachtoppas en opvang van kinderen (met en zonder zorgproblematiek) thuiszorg. Anderzijds: in ziekenhuis veel interesse voor vrijwilligerswerk in spoed (avonduren) en palliatieve zorg. Taken die makkelijker opgenomen worden dan andere.

2. Tools, technieken & tips

Welke materialen, methodieken of werkvormen gebruiken jullie die ook interessant kunnen zijn voor collega-organisaties?

- Wees verhalend, met verhalen die raken, het echte verschil dat je maakt (zie CAW brochure).
Vrijwilligers inzetten als ambassadeurs. Gezicht plakken (foto's) op vrijwilligerswerk en zo bekend maken
- Give a Day als wervingsplatform : [‘Give a day’](#)
- Present vzw als wervingskanaal, maar ook als organisatie die ondersteund is voor vrijwilligerswerk in zorg : [Home | Present vzw](#)
- Steunpunt vrijwilligerswerk : [Home - Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk](#)
- Werving via huisartsen of tandartsen – wachtzalen.
- Inzetten van stagiairs, bv. in uitwerking van communicatie naar de jongerendoelgroep
- 5 december: Internationale dag van de vrijwilligers → meer info en campagnemateriaal: [Internationale Dag van het Vrijwilligerswerk 2025 - Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk](#)
- 2026 : Internationaal Jaar van de vrijwilligers als opportuniteit : [vrijwilligersjaar - Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk](#)
- Ons verplaatsen in de doelgroep die zoekt → welke communicatiemiddelen gebruiken zij?
- A.I. als mogelijkheid om communicatie hipper te maken of afgestemd op de doelgroep die je beoogt → storytelling op maat van de doelgroep, maar ook om vrijwilligersvacatures op te stellen
- Dag organiseren of online lunchmeeting die de invalshoek van de vrijwilliger & kandidaat-vrijwilliger meeneemt
- Vrijwilligerstaken opsplitsen zodat mensen ingezet worden op wat ze graag doen en kunnen. Bv. ondersteuning door administratieve vrijwilligers die vrijwilligers ondersteunen die liever en beter ingezet worden in 1-op-1 werk.

3. Samen opnemen als organisaties

Wat kunnen wij als organisaties **samen** oppakken of uitproberen,

- Folders delen met elkaar → doorverwijzen
- Met kandidaat-vrijwilligers samen naar locatie gaan ter introductie
- “Gluren bij de burens” (ook een initiatief van Present)
- Samen vrijwilligerswerk in de kijker zetten.

4. Rol voor de ELZ

Waar zou ELZ aanvullend kunnen faciliteren of ondersteunen?

- Laat per organisatie weten wie contactpersoon is.

Thema 2 : Ondersteuning & begeleiding van vrijwilligers

1. Belangrijkste uitdagingen

Wat herkennen jullie in dit thema? Waar lopen jullie in de praktijk nog tegenaan?

- Vrijwilligers worden steeds vaker ingezet bij psychisch kwetsbaren of dementerenden, maar zijn daar niet altijd voor opgeleid.
- Begeleiding en opvolging vergen veel tijd; moeilijk om dit goed te doen (gebrek aan tijd en middelen).
- Nood aan vrijwilligers die kunnen helpen bij administratie of digitale tools.
- Vorming op maat is duur en arbeidsintensief → moeilijk schaalbaar.
- Nood aan vorming/organisatie die organisaties coacht om met vrijwilligers te werken.
- Match met ene persoon beter dan met andere
- Grenzen en duidelijkheid daarover. Bescherm jezelf en de organisatie
- Beroepsgeheim & privacy

2. Tools, technieken & tips

Welke materialen, methodieken of werkvormen gebruiken jullie die ook interessant kunnen zijn voor collega-organisaties?

- Terugkommomoment om de 6 à 8 weken
- Evaluatiedocument
- Verzekeringen (→ vaak via Present vzw, als onderdeel van lidmaatschap)
- Vorming
- Bezoekrapport / opvolgingsblad
- Vrijwilligerscontactpunt / Vrijwilligersverantwoordelijke per dienst
- Verbinden door samen te doen, samen te werken, activiteiten uit te werken
- Langs gaan bij vrijwilligers
 - Vrijwilligers bevragen, uitwisselen
 - Luisterend oor, samen zoeken, ondersteuning mentaal
 - Tijd maken voor evaluatie/gesprekken met vrijwilligers.
 - Ook vanuit de insteek: 'Wat zorgt ervoor dat je dit engagement aangaat?'
 - Menselijkheid: hoe gaat het met u?
 - Oprecht bedanken
- Vorming → bv via Present vzw (bij lidmaatschap)
- Waardering: vrijwilligersuitstap
- Een dossiertje van de vrijwilliger (door sommigen gebruikt, velen niet)
- Opsplitsen van taken (bv ondersteuning voor administratieve zaken)
- Communicatie naar vrijwilligers. Brief hen, ondersteun, informeer.

3. Samen opnemen als organisaties

Wat kunnen wij als organisaties **samen** oppakken of uitproberen,

- Vormingen delen of samen organiseren, zowel voor vrijwilligers als voor organisaties
- Administratieve tools voor vrijwilligers
- Vrijwilligersbeurs die focust op info delen. Netwerkmoment.
- 'Gedragscode' – contractje (regels, beroepsgeheim/privacy, bescherm jezelf en organisatie, grenzen/duidelijkheid-
- Community niet alleen voor vrijwilligers maak ook voor vrijwilligersverantwoordelijken.
Ter inspiratie: Vrijwilligerspunt Gent

4. Rol voor de ELZ

Waar zou ELZ aanvullend kunnen faciliteren of ondersteunen?

- Organiseren van vormingen
 - Opzetten van community om vormingen te delen
 - Vormingen niet alleen voor vrijwilligers maar ook voor zorginstellingen
- Present vzw uitnodigen. Ps Link Present via Linda
- Koppelen formeel/informeel
- Netwerkontmoeting met doel uit te wisselen, kennisdeling, samenwerken!
Idee van de vrijwilligersbeurs als netwerkbeurs.
Werkgroep informele/formele zorg
- Inzetten op jaar van de vrijwilliger (2026)

Thema 3 : Rol- & taakafbakening

1. Belangrijkste uitdagingen

Wat herkennen jullie in dit thema? Waar lopen jullie in de praktijk nog tegenaan?

- Onvoldoende duidelijkheid: wat nemen vrijwilligers op, wat hoort bij beroepskrachten? Gevaar dat beleid vrijwilligers gaat zien als goedkope werkkrachten.
- Vrijwilligers nemen soms taken op die eigenlijk bij professionals horen, zeker in zorg en nabijheid.
- Spanningsveld: vrijwilligers moeten flexibel zijn, maar diensten zijn dat zelf steeds minder.
- Vraag naar richtlijnen en kaders, liefst op regionaal niveau (gelijktrekken van beleid rond vergoedingen bv). Om over na te denken: wordt vrijwilligerswerk niet hol als er een vergoeding tegenover staat? En gaat het niet eerder over respect/erkentelijkheid/waardering
- Hoe vrijwilligers concreet inzetten bv binnen dagopvang NOAH (begeleiden van activiteiten, vervoer van cliënten).
- Taakafbakening als uitdaging. Kader nodig.
- Opvolging als uitdaging. Vaak is er wel een intakegesprek. Maar erna heb je minder zicht op hoe de vrijwilliger zelfstandig werkt. Hoe kunnen we beter opvolgen na die intake? Balans tussen vrijheid/vertrouwen enerzijds & verwachtingen naar vrijwilligers.
- Gelijkwaardige relatie cliënt – vrijwilliger. “ Als vrijwilliger ondersteun ik je , maar help ik je niet”...
Goede afspraken en communicatie.
- Duidelijke afspraken / kader ook nodig om vrijwilligers niet tegen elkaar te laten uitspelen (bv over wat je wel/niet doet als vrijwilliger)
- Vaak voor cliënten (bv bewoners WZC) niet duidelijk of iemand vrijwilliger of professional is. Kader kan helpend zijn voor vrijwilliger om naar terug te grijpen als referentie ‘is dit iets voor mij’?
- Beroepsgeheim als issue. Niet zo duidelijk wat wel/niet kan.

2. Tools, technieken & tips

Welke materialen, methodieken of werkvormen gebruiken jullie die ook interessant kunnen zijn voor collega-organisaties?

- Profiel maatje/mentor/buddy & de verschillende verwachtingen voor elk

- Regelmatig herhalen : wat kan wel/niet, in 1-op-1 communicatie of via meer algemene communicatie (een duidelijke lijn voor de volledige pool van vrijwilligers)
- Vorming/coaching/gesprek rond begrenzen
 - Scherp stellen van : wat doe je wel/niet als vrijwilliger
 - Niet als afwijzing, maar als : ik kan dit voor je doen, maar dat (ander) ga ik doorgeven aan (bv de professionele collega)
- Vrijwilligers uitnodigen op interne vormingen die er zijn voor de (betaalde) medewerkers. Zo breng je die professionals & vrijwilligers ook samen. Bovendien is het vorm van waardering.

3. Samen opnemen als organisaties

Wat kunnen wij als organisaties **samen** oppakken of uitproberen,

- Vormingen openstellen voor collega-coördinatoren of vrijwilligers van andere organisaties
- Delen van best practices en van goede opleidingen/tools/...
- Verruimen van de vrijwilligersovereenkomst. Deze bevat nu enkel administratieve zaken, terwijl die best verruimd worden naar extra inhoudelijke zaken (bv rond begrenzen, ...)
- Het opstellen van een samenwerkingsdocument cliënt – organisatie – vrijwilliger. De 3 partijen samen maken goede afspraken en zetten die op papier.

4. Rol voor de ELZ

Waar zou ELZ aanvullend kunnen faciliteren of ondersteunen?

- Infomomenten & gezamenlijke vormingen voor coördinatoren bv maatje/mentor/buddy...
- Meer nog: overlegmomenten waar je vrij kan spreken als vrijwilligerscoördinator, hart kan lucht, ventileren. - Intervisie & coaching.
- Vrijwilligersnetwerk of vrijwilligersloket. 1 aanspreekpunt waar mensen met interesse voor vrijwilligerswerk terecht kunnen. Nu gebruiken de meeste organisaties Give A Day
- Samen basismateriaal uitwerken (die organisaties erna eventueel kunnen personaliseren)
- Vrijwilligers met professionals samenbrengen en daar samen uitwisselen.

Thema 4 : Motivatie en waardering van vrijwilligers

1. Belangrijkste uitdagingen

Wat herkennen jullie in dit thema? Waar lopen jullie in de praktijk nog tegenaan?

- Verschil in motivatie: vrijwillig engagement versus verplicht vrijwilligerswerk via VDAB of medische adviseur.
- Belang van waardering en een goed gesprek bij afsluiten van vrijwilligersovereenkomst.
- Vraag naar duidelijkheid: wat mag je geven en wat mag je verwachten in een vrijwilligersrelatie?
- Aandacht voor persoonlijke groei en leiderschapsmogelijkheden bij vrijwilligers.
- Veel vrijwilligers beginnen heel gemotiveerd maar motivatie neemt soms snel af. Bijvoorbeeld omdat ze toch niet vergoed worden of geen extra 'rechten' of 'voordelen' hebben als tegemoetkoming voor inzet.
- Motivatie bij sommige vrijwilligers neemt soms ook af als ze merken dat er andere vrijwilligers zijn die wel betaald worden/een vergoeding krijgen. Onderscheid tussen

vrijwilligers is historisch gegroeid binnen sommige organisaties. Er zijn organisaties die dit hebben moeten stroomlijnen. Bij andere bestaat dit verschil wel nog.

- Vergoeden van alle vrijwilligers is vaak niet mogelijk omwille van beperkt budget.
- Er is een evolutie merkbaar in inzet van vrijwilligers. Vroeger waren er meer vrijwilligers met een langdurige inzet nu meer vrijwilligers die gericht eenmalig of kort een activiteit opnemen.
- Hoe kan je ervoor zorgen dat je al je vrijwilligers wat kent? Het kennen van de vrijwilligers kan ook helpend zijn om hen persoonlijker te motiveren en waarderen.
- Nu zijn er ook vaak mensen op invaliditeit die vrijwilligerswerk opnemen. Mogelijk moeten deze vrijwilligers in de toekomst aan de slag in een job waardoor ze hun vrijwilliger engagement niet meer kunnen opnemen.

2. Tools, technieken & tips

Welke materialen, methodieken of werkvormen gebruiken jullie die ook interessant kunnen zijn voor collega-organisaties?

- Om mensen gemotiveerd te houden is het belangrijk om van bij de kennismaking/kennismakingsgesprek duidelijk te zijn over wat ze wel of niet kunnen verwachten. Ook in verband met verloning en verwachtingen op vlak van verplichte vormingen.
- Om verwachtingen helder te krijgen bij kennismaking kan het helpen om een vrijwilliger die al werkzaam is in de organisatie mee te betrekken. Bepaalde vragen zullen sneller gesteld worden aan een collega vrijwilliger dan aan een begeleider. Kader schetsen vanuit organisatie zelf. En uitwisseling kan dan gebeuren met vrijwilliger zelf. De betrokkenheid hierbij is voor sommige vrijwilligers ook een vorm van waardering.
- In functie van waardering en motivatie is het belangrijk de vrijwilligers wat te kennen. Dit kan bijvoorbeeld door in een maandkalender bij te houden waar vrijwilligers zijn om daar dan af en toe ook aanwezig te zijn en de vrijwilliger te zien.
- Een andere manier om vrijwilligers te kennen is het hebben van een tabblad per vrijwilliger in een OneNote met wat info over die vrijwilliger. Dat kan gebruikt worden voor het maken van een persoonlijk kaartje voor bijvoorbeeld de dag van de vrijwilliger. Zo een persoonlijke attenties zorgt ook voor mond-aan-mond reclame ifv het vinden van nieuwe vrijwilligers en om hen gemotiveerd te houden.
- Om ervoor te zorgen dat motivatie niet afneemt door verkeerde verwachtingen kan het nuttig zijn dat iemand eerst eens meeloopt in een organisatie om te weten of het vrijwilligerswerk wel is wat hij/zij ervan verwacht. Om dit goed te laten verlopen kan het interessant zijn om die persoon te matchen aan iemand waarmee het klikt in de vorm van peter- en meterschap.
- Peter- en meterschap tussen vrijwilligers kan motiverend en waarderend werken. Het is wel belangrijk om hiervoor de juiste mensen te vinden onder de vrijwilligers. Er zijn vrijwilligers zijn die dit willen opnemen maar toch niet het juiste profiel hebben wordt dit soms getest via casussen. Of door hen mee te nemen naar een intervisie. Zodat ze zelf kunnen ondervinden of dit al dan niet iets voor hen is. Willen vrijwilligers die hiervoor minder geschikt zijn dit toch opnemen dan is het belangrijk om hen te matchen met een sterke vrijwilliger die aangeef wanneer hij/zij niet akkoord is, ...
- Ook kilometervergoedingen en parkingkosten kunnen oplopen in kostprijs waardoor er weinig middelen overblijven om iets extra te doen voor vrijwilligers. Het kan helpen als vrijwilligers ergens naartoe moeten om hen info te geven over waar ze in de buurt gratis kunnen parkeren om die kosten te beperken.
- Initiatieven ifv waardering: wandeling + moctail; bowling in Wima (overeenkomst met Wima voor goedkopere prijs ifv reclame), jaarlijks in de week van de vrijwilliger

verschillende activiteiten voor vrijwilligers; koppelen van een lunch aan planningsvergaderingen.

- Het is ook belangrijk om kleine momentjes als waardering te benoemen want dat wordt niet altijd gezien als 'waardering'.
- Coachwandelingen per gemeente organiseren (Homestart) en daarbij de mogelijkheid voorzien om andere mensen die nog niet actief zijn als vrijwilliger maar wel interesse hebben mee te brengen.
- Via give-a-day worden veel gratis vormingen aangeboden.

3. Samen opnemen als organisaties (5 min)

Wat kunnen wij als organisaties **samen** oppakken of uitproberen,

- 2026 is het jaar van de vrijwilliger. Ism lokale besturen bekijken wat mogelijk is om elke vrijwilliger die in de gemeente/stad woont in de bloemetjes te zetten. Dat kan ook via iets klein zijn zoals een kaartje.
- Organiseren van intervisiegroepen voor begeleiders van vrijwilligers om uit te wisselen rond bepaalde vragen. Nieuwe dingen te leren, tips uit te wisselen, waarop letten, ... Een vraag daarbij is wel om dan met gelijkaardige organisaties te kunnen uitwisselen ifv concrete toepasbaarheid/relevantie. Afhankelijk van vraag, onderwerp.
- Samen vorming organiseren zoals over grenzen stellen. Vormingen die gegeven worden in bepaalde organisaties opentrekken en kosten delen.
- Initiatieven (ruimer dan vormingen) die georganiseerd worden door een bepaalde organisatie/verenigingen opentrekken voor andere vrijwilligers. => overkoepelend werken werkt niet altijd. Zijn ook al negatieve ervaringen mee. Dus goed afwegen wanneer wel of niet.

4. Rol voor de ELZ (optioneel)

Waar zou ELZ aanvullend kunnen faciliteren of ondersteunen?

- Gezamenlijke initiatieven ondersteunen en mee uitdragen.
- Organisaties samenbrengen en raakvlakken vinden.

Belangrijkste inzicht (samenvatting)

- Motivatie en waardering van vrijwilligers combineren door te werken met peter- en meterschap tussen vrijwilligers. Het is wel belangrijk om hierbij rekening te houden met enkele aandachtspunten. Aanwezigheid van een andere vrijwilliger tijdens een kennismakingsgesprek kan ook wel waardevol zijn ifv realistische verwachtingen.
- 1 idee om samen op te pakken: krachten bundelen ifv jaar de van vrijwilliger om zo veel en breed mogelijk vrijwilligers in dat jaar te bereiken en bedanken.

4. AFSLUITING

- We delen met iedereen op dit event de inzichten/suggesties
- Op basis van de input bekijken we hoe en in welke vorm we de volgende maanden/jaren verder werken rond dit thema. Wordt vervolgd.