



# HOE WERF JE VRIJWILLIGERS AAN?

Hoe vind je geschikte vrijwilligers (of hoe vinden zij jou)? Sommige leraars kunnen misschien een beroep doen op een coördinator op school om dit te regelen. Voor leerkrachten die zelf voor de aanwerving zorgen, hebben we hieronder enkele tips.

## Voor je begint

Als je in klasverband lesgeeft, is het nuttig om een helder kader te scheppen in verband met normen en procedures:

- bij wie moet je zijn om te vragen naar een vrijwilliger?
- hoe ga je met hen om in de les?
- welke uitdagingen zijn er voor de vrijwilliger?
- hoe stop je de samenwerking?

De rol van de leerkracht in het aanwervingsproces hangt af van school tot school. Zelfs als alle aspecten afhangen van een coördinator, raden we aan om de leerkracht van in het begin ruimschoots bij alles te betrekken voor de vrijwilliger geïntroduceerd wordt.

## Aanwerving

Je dient reclame te maken voor je zoektocht naar vrijwilligers, sollicitaties te bestuderen en dan effectief kandidaten uit te nodigen en te kiezen. Uiteraard maken vrijwilligers tijd vrij om te solliciteren en het kan hard lijken om ze te onderwerpen aan een afmattend sollicitatieproces. Misschien zijn er meer mensen geïnteresseerd dan je nodig hebt. Vandaar dat een selectieprocedure nodig is. En zelfs als dat niet het geval is, de aanwerving is het ideale moment om de vrijwilliger goed in te schatten voor zij/hij in de klas komt. Dit is van het grootste belang. Je hebt het recht om te beslissen wie er in de klas komt: voor jou als leraar, maar ook voor de studenten en de vrijwilliger.

## Sollicitatieproces

Het is nuttig om erover na te denken hoe vrijwilligers je school kunnen vinden. En verder hoe je een en ander over hen leert en hoe je uitmaakt of ze geschikt zijn voor hun rol als vrijwilliger.

Dit hangt uiteraard af van de context waarin je werkt en van het aantal kandidaten, maar een klassieke aanwerving verloopt doorgaans als volgt:

1. Je maakt een advertentie waarin je de rol van de vrijwilliger bekendmaakt, alsook de verantwoordelijkheden en de verwachte kwaliteiten
2. De sollicitatie bevat een sollicitatieformulier en een motivatiebrief
3. Je kunt ook een jobinterview doen of een vergadering organiseren

Waarom hou je geen open vergadering voor alle kandidaat-vrijwilligers? Op de vergadering krijgen de kandidaten meer info over hun rol. Tegelijkertijd vernemen ze hoe ze met jou kunnen werken. Bovendien heb je de gelegenheid om de kandidaten beter te leren kennen. Na de vergadering kunnen ze een formulier invullen of meteen starten.

## Wie wil je bereiken?

Dit zal bepalen waar je wilt adverteren. Wil je vrijwilligers die een band hebben met de streek, dan solliciteer je via de lokale media. Je past je advertentie en de sollicitatie aan de doelgroep aan, bijvoorbeeld met een aantal criteria en verlangens. Zo kun je zeggen dat je een vrouwelijke

kandidaat zoekt voor een groep vrouwen. Of je kunt bepalen dat je vriendelijke, flexibele en betrouwbare kandidaten zoekt. Als je bepaalde vaardigheden wenselijk acht, dien je ze ook duidelijk te maken in je sollicitatie door de juiste vragen te stellen.

“Vrijwilligers hebben vaak in de lagere school lesgegeven. Daarom behandelen ze vluchtelingen als zesjarigen, wat niet klopt als je al achttien bent of ouder. Ik denk dat het een probleem is van attitude. Hoe benader ik vluchtelingen? Zijn het arme wezens die overbeschermd moeten worden of zie ik ze als gelijken?”

Taalleraar  
uit Oostenrijk

### Waar adverteer je?

Je kunt een persoon aanspreken die je kent of je kunt breder adverteren. Hoe en waar je adverteert zal bepalen wie je aantrekt en hoeveel mensen er geïnteresseerd zijn.

Hieronder volgen een paar suggesties:

- Via de sociale media: ofwel bij je volgers, ofwel via bepaalde groepen of pagina's
- Via je eigen school of op andere interessante plaatsen
- Via relevante websites
- In bepaalde digitale newsletters of tijdschriften
- Via bepaalde groepen of verenigingen

### Het aantal sollicitanten

Het aantal sollicitaties hangt af van de context waarin je werkt en hoe je adverteert. Als er veel kandidaten zijn, dien je het sollicitatieproces ernstig aan te pakken. Als je denkt dat grote aantallen een probleem vormen, kun je overwegen om gericht te werken, zodat je niet overstelpt raakt. Je kunt bijvoorbeeld het volgende doen:

- Gebruik specifieke criteria in je advertentie.
- Beperk je advertentie tot bepaalde relevante groepen.
- Laat een sollicitatieformulier invullen en een motivatiebrief schrijven, zodat je alleen de meest toegewijde sollicitanten kunt bereiken.

### Sollicitatieformulier

Als je met een sollicitatieformulier werkt, moet je rekening houden met de volgende aspecten.

*Welke vragen?*

Dit hangt af van de specifieke vaardigheden die je zoekt. Je kunt vragen waarom de vrijwilliger solliciteert en welke relevante ervaring hij heeft. Vergeet ook de praktische kant niet. Zo dien je zeker de beschikbaarheid van de persoon te kennen. Als je specifieke waarden of een specifieke attitude wenst, dien je daar ook naar te vragen. Via open vragen of gerichte vragen over hun vroegere ervaringen krijg je een indicatie van de kwaliteiten van de kandidaat.

*Andere gegevens?*

Je dient ook info te geven rond de bescherming van de vrijwilliger, de verzekering en wettelijke afspraken.

Als je de ervaringen van de vrijwilliger kent, kun je er beter op inspelen.

Een veeleisende sollicitatie is niet nodig; tenslotte komt de vrijwilliger gratis helpen. Leg gewoon uit dat je wat algemene informatie nodig hebt en wat je met de info doet.

### Info over de organisatie of groep die vrijwilligers zoekt

Het kan nuttig zijn om duidelijk mee te delen wat je aanpak en ethos zijn, zodat je mensen aantrekt met dezelfde waarden. Uiteraard kun je dat ook in je advertentie doen.