



TOOLKIT VOOR ORGANISATIES

*het betrekken van vrijwilligers
bij het leren van talen*



Mede gefinancierd door het
programma Erasmus+
van de Europese Unie





In deze tool kit
vind je



Welkom

Welkom	3
Voorafbeschouwingen	4

Recruterings

Taken en Verantwoordelijkheden	7
Zo kan de reis van een vrijwilliger	8
Je begint te communiceren	9
Waar en hoe adverteer je?	10

Introductie

Wie moet de introductie doen?	15
Wat moet je behandelen?	16
Hoe kun je de leraar helpen in de klas?	19

Het perspectief van de leraar

Leraars maken voorbehoud	22
De voordelen van een vrijwilligerswerking	23

Coördinatie van vrijwilligers

Koppeling vrijwilligers en activiteiten	25
Monitoring en evaluatie	27
Verloop en behoud van vrijwilligers	28
Vrijwilligerstraining	30

Financiën en infrastructuur

Vrijwilligerswerk is niet gratis	33
Hoe krijg je steun voor vrijwilligerswerk?	34
Vrijwilligerscoördinatie met een beperkt budget	35
Hoe verdeel je het vrijwilligerswerk?	36

Case Studies

Mutter Kind Deutsch	38
Bijt in je vrije tijd	41
Babel's Blessing	44
Taalvloer	46
Conversation Circles	48
Xenia	50
Taldansk Café	52
Talk English	54
Job Club	56
Akwabaa	58
Het begint met taal	61
Lærdansk odense	63
Trainingsprogramma voor Integrationslotsen	65

Appendix

Voorbeeld Veiligheidsbeleidsdocument	69
Voorbeeldformulier voor geïnteresseerde vrijwilligers	76
Voorbeeld vrijwilligerscontract	78





WELKOM

Welkom in de toolkit voor organisaties. Deze gids is bestemd voor taalverstrekkers die goed willen werken met vrijwilligers. Hij is vooral bedoeld voor organisaties die met vluchtelingen werken, maar veel van de inhoud is relevant voor alle groepen die met migranten werken.

Er zijn heel wat redenen waarom vrijwilligers je organisatie kunnen helpen en de taallessen verbeteren. Ze kunnen de taalleerkracht helpen en in deze toolkit zullen we ontdekken wat geschikte, goed begeleide vrijwilligers in de klas kunnen doen. Vrijwilligers zijn ook van onschatbare waarde buiten de klas op informele momenten zoals conversatietafels en individuele begeleiding. De hulp buiten de klas gaat vaak gepaard met het ontdekken van gezamenlijke interesses, nieuwe vriendschappen en/of het ontwikkelen van andere skills bij de studenten.

Bovendien kunnen vrijwilligers die een goede band hebben met je organisatie je breder helpen. Sommige organisaties die we tijdens ons onderzoek interviewden, werden later donors en verzamelden geld voor hun werk.

Met andere woorden de relatie met de vrijwilligers kan leiden tot onverwachte positieve resultaten en kruisbestuivingen. Het kan ervoor zorgen dat je organisatie beter ingebed raakt in de buurt en op die manier krijgen je studenten ook meer kansen om in contact te komen met taalexperts. Vrijwilligers stellen hun netwerk open, zodat studenten andere instellingen en groepen kunnen ontdekken.

Ten slotte is vrijwilligerswerk ook belangrijk en gunstig voor de vrijwilligers zelf. In een periode van stijgende antimigrantenretoriek en negatieve gevoelens kan de ervaring om van dichtbij samen te werken met vluchtelingen het engagement van de vrijwilliger versterken, zodat zij/hij hun rechten kan verbeteren en de samenleving beter kan maken.

Veel van wat hierboven staat hangt grotendeels af van een efficiënte vrijwilligerscoördinatie. Hiermee begint deze gids.

Met vrijwilligers werken is niet zonder risico's. Wij hopen dat dit boek je kan helpen om dit alles te omzeilen, zodat je organisatie en de vrijwilligers er allen baat bij hebben. Deze toolkit is in de eerste plaats bestemd voor wie over een vaste vrijwilligerscoördinator beschikt (zelfs als dit geen fulltime betrekking is), maar we besteden ook aandacht aan kleinere organisaties met een kleiner budget.

Deze gids zal het hebben over:

- hoe je vrijwilligers rekruteert en selecteert
- hoe je vrijwilligers introduceert en traint
- tips om vrijwilligers te behouden
- de voordelen en valkuilen voor wie werkt met vrijwilligers
- suggesties om vrijwilligers dag na dag te begeleiden en te managen

Zorgvuldige selectieprocedures zijn essentieel om ervoor te zorgen dat vrijwilligers gekozen worden op basis van hun skills, mogelijkheden en geschiktheid voor de taak die hen te wachten staat. Een goede communicatie met de leraars leidt ertoe dat de vrijwilligers weten wat van hen gevraagd wordt en zij weten ook wat hen te doen staat als er problemen zijn. De toolkit bevat ook tal van suggesties om

vrijwilligers te helpen, zodat ze er het maximum uit kunnen halen.

We benadrukken de potentiële voordelen waarvoor vrijwilligers kunnen zorgen, maar niet als vervangers van opgeleide en betaalde taalleraars, die garant staat voor consistentie, professionaliteit, ervaring en inzet.

De toolkit werd geschreven door een gelegenheidsgroep van vijf taalorganisaties uit heel Europa die met vrijwilligers werken. Daarnaast hebben we met heel wat andere taalscholen gepraat. Je vindt een verslag in de casestudies achteraan. De inhoud van deze toolkit is gebaseerd op ons onderzoek.



VOORAFBESCHOUWINGEN

voor je eraan begint

Als je organisatie nog nooit met vrijwilligers gewerkt heeft, is het nuttig om duidelijk te weten wat je zoekt voor je er echt aan begint. Hierbij enkele punten om over na te denken.

Waarom hebben we vrijwilligers nodig?

Vanwaar die behoefte? Komt ze van de studenten? Komt ze van de leraars? Of heb je een aanbod gekregen van potentiële vrijwilligers zelf?

Het is belangrijk om bij die behoefte stil te staan, zodat je ze beter kunt verdedigen bij alle belanghebbenden. Je werkt niet zomaar met vrijwilligers in je organisatie.

Wat willen we met de vrijwilligers doen?

Schrijf de activiteiten uit alsof het om jobs gaat. Maak de rol van de vrijwilliger binnen je organisatie (meestal met de leraars) duidelijk:

- -de taken van de vrijwilligers
- -de verantwoordelijkheid van de vrijwilligers
- -de skills en ervaring die je zoekt bij de vrijwilligers.

Hoeveel vrijwilligers hebben we nodig?

Wil je klein beginnen en een pilootproject creëren binnen een kleine afdeling in je organisatie of beschik je over heel wat leraars die met vrijwilligers willen werken? Als je weinig ervaring hebt en over beperkte middelen beschikt, kun je het best klein beginnen.

Welke risico's heb je als je met vrijwilligers werkt?

Het is belangrijk dat je op voorhand een risicoanalyse maakt. De vrijwilligerscoördinator kan hiervoor zorgen, maar de leidinggevendenden van je organisatie dienen er ook bij betrokken te worden. Een risicoanalyse moet een lijst bevatten van alle mogelijke risico's, inschatten hoe vaak ze zouden kunnen voorkomen en hoe streng de gevolgen kunnen zijn en vervolgens hoe je ze kunt oplossen. Naast een formele risicoanalyse kunnen je hierover een open dialoog hebben met de leraars, luisteren naar hun bekommernissen en erop antwoorden.

Wie wil je als vrijwilligers?

- Je wil misschien vrijwilligers met bepaalde skills, ervaringen en kenmerken. Wie is je doelgroep? Wees hierover van in het begin duidelijk – het zal je rekrutering beïnvloeden. Het kan zinvol zijn om vrijwilligers te zoeken:

- die specifieke talen spreken
- die in een bepaalde buurt wonen
- die tot een bepaalde groep of instelling behoren
- die ervaring hebben met migratie, asiel zoeken of talen leren
- die over een specifieke etnische of religieuze achtergrond beschikken
- die specifieke skills hebben of kennis op een bepaald gebied

Nadenken over je doelgroep heeft ook invloed op wat je van hen verwacht (zie hierboven). Misschien wil je op bepaalde vereisten expliciet terugkomen als je vrijwilligers zoekt. Bijvoorbeeld: het is van belang dat vrijwilligers over voldoende tijd beschikken en de taal goed kennen.

Je doelgroep zal ook bepalen waar je adverteert. Als je bijvoorbeeld vrijwilligers zoekt van een bepaalde instelling (de ouders van een school, leden van de moskee) dien je de instelling te contacteren en via hen te adverteren.

Wat kan je organisatie de vrijwilligers aanbieden?

Het kan nuttig zijn om hier op voorhand bij stil te staan, zodat je weet hoe je dient te communiceren met de vrijwilligers tijdens het aanwervingsproces. De voordelen voor vrijwilligers kunnen basiszaken zijn zoals een verzekering en opleidingen. Maar voor de meeste vrijwilligers zijn het deze dingen die tellen:

- deel uitmaken van een team of gemeenschap

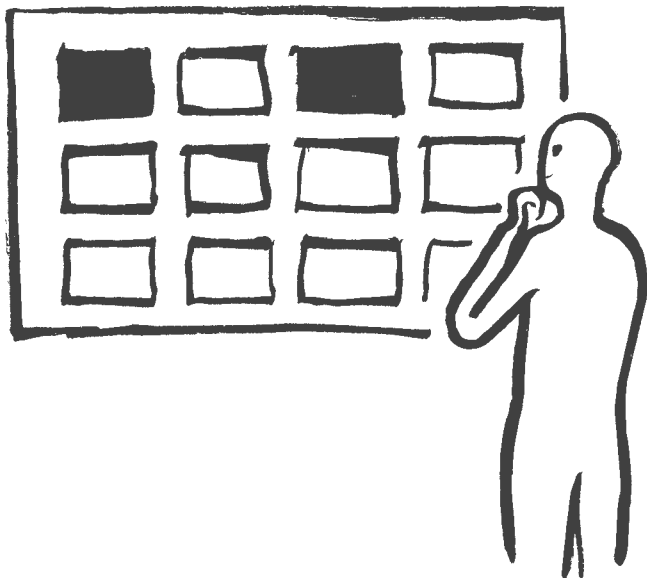
Enkele voordelen voor vrijwilligers:

- werkervaring
- referenties voor het cv
- werk voor aspirant-leraar en referenties
- hoe onderwijs je een taal plus taalverwerving
- omgaan met studenten en interactie
- deel uitmaken van hun gemeenschap
- vluchtelingen en migranten helpen



- dingen die ze kunnen leren
- respect en dankbaarheid.

Om te weten te komen welke aspecten interessant kunnen zijn voor je vrijwilligers, dien je stil te staan bij je doelgroep van vrijwilligers (die je wenst aan te trekken), hun interesses en behoeften. Als je vrijwilligers uit de buurt nodig hebt, kun je het belang beklemtonen van gemeenschap, solidariteit en het verschil dat ze zullen maken. Als je vrijwilligers uit de lerarenopleiding zoekt, kun je het vrijwilligerswerk promoten als ontwikkelingskansen, waarbij ze monitoring en referenties van de leraars kunnen krijgen.



KRITISCHE REFLECTIE

voor je vrijwilligers aanneemt

Het beleid rond de aanwerving van vrijwilligers in het taalproces van vluchtelingen en migranten is niet eenduidig.

Aan de ene kant is het fantastisch dat gewone mensen bereid zijn om de talloze mensen te helpen die de taal nog niet spreken, een van de meest praktische en nuttige activiteiten.

Aan de andere kant zien we dat heel wat Europese staten minder geld besteden aan vluchtelingen en migranten. In het VK bijvoorbeeld, is het bedrag voor ESOL-subsidies met 60% verminderd gedurende de laatste tien jaar, terwijl de regering een fractie van dat geld investeert in programma's voor vluchtelingen om de kloof te dichten. Het is goed om hier met je organisatie bij stil te staan voordat je open kritiek krijgt van bondgenoten en misschien organisaties steunt waarmee je het niet noodzakelijk eens bent. Hoe staat je organisatie tegenover vrijwilligerswerk? Welke taken zijn welkom en wat is alleen voor betaalde, opgeleide professionals? Wat zegt de lerarenvakbond (als je er een hebt) en sta je erachter? In welke mate (en hoe) wil je tegen de besparingen van de regering ingaan en pleiten voor meer fondsen?



Recruterings

Als het gaat om het werven van vrijwilligers, zijn er organisatorische maar ook belangrijke inhoudelijke kwesties die vanaf het begin moeten worden aangepakt. Welke behoeften hebben we in de organisatie en welke taken kunnen vrijwilligers op zich nemen? Wie is de contactpersoon in de organisatie? Waar kan ik vrijwilligers vinden en hoe kan een sollicitatieproces eruit zien? Hoe eerder je jezelf deze vragen stelt, hoe succesvoller het wervingsproces zal worden.



Eerste stappen TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

Wie zal er instaan voor het rekruteren van vrijwilligers? Wie doet wat in het rekruterings- en introductieproces? Het is niet gemakkelijk om een onderscheid te maken tussen de verschillende taken rond rekrutering, introductie, opleiding en dagelijkse coördinatie. De juiste taken afbakenen en verdelen vanaf het begin schept duidelijkheid.

Voordat je met vrijwilligers begint te werken, kan het nuttig zijn om over de hele vrijwilligerservaring na te denken, vanaf de aanwerving tot en met het einde. Je dient met zorg elk stadium van de vrijwilliger te bekijken en dat gebeurt het best als je alles op voorhand in overweging neemt. Hoewel het ideaal is om vrijwilligers te hebben die lang blijven, dien je te beseffen dat ze vroeg of laat de organisatie zullen



TIP

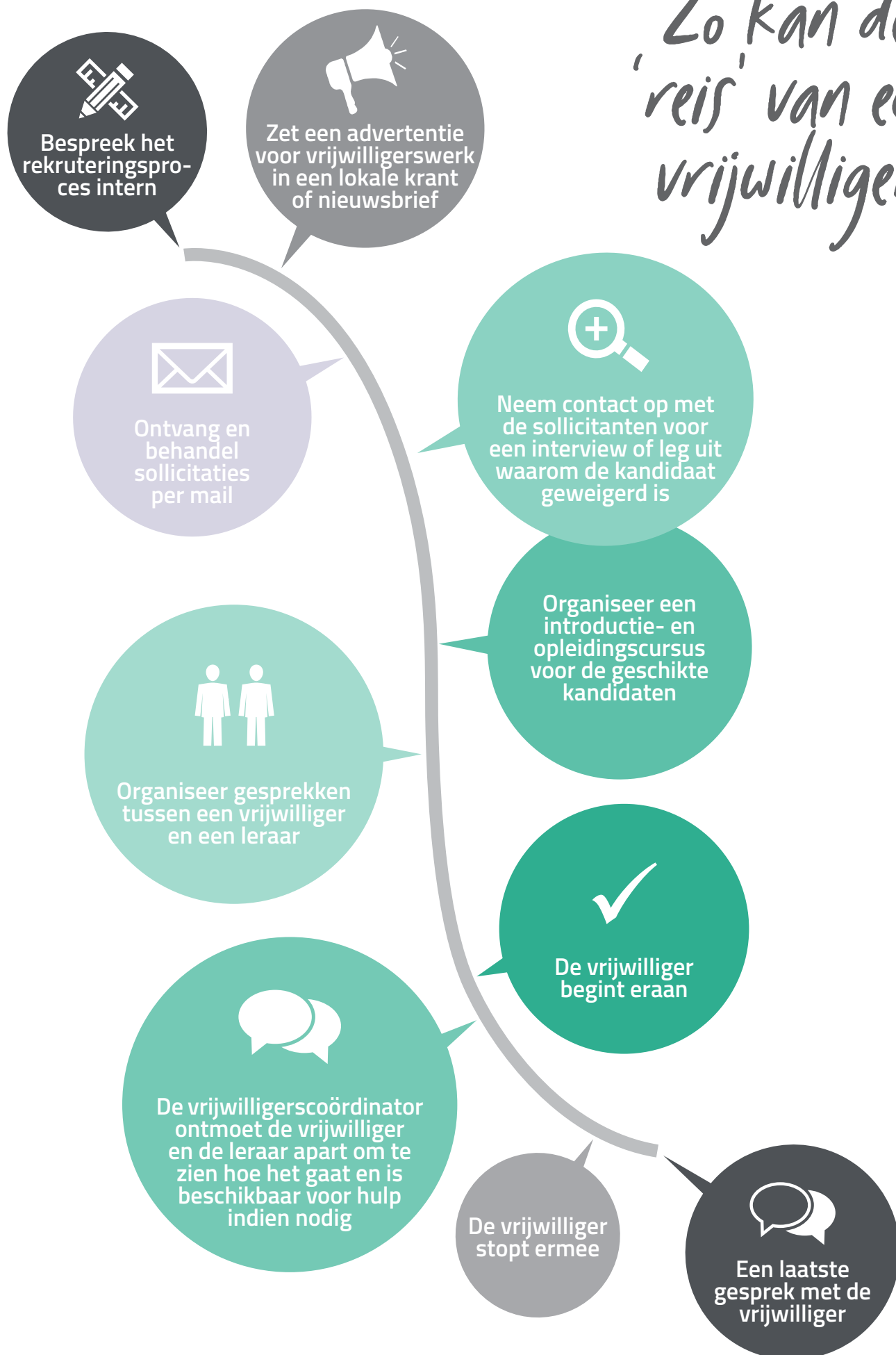
In de tekst over het introductieproces vind je een lange lijst met mogelijke onderwerpen. Je kunt de lijst als checklist gebruiken voor je introductieproces en als referentie voor de verdeling van de taken binnen je organisatie. Heel wat van de processen hieronder kunnen te maken hebben met rekrutering, introductie of opleiding. De motivatie peilen van de vrijwilliger of de tijd bespreken die je verwacht kan besproken worden bij de rekrutering. In een opleiding kun je bespreken hoe de vrijwilliger de leraar kan helpen en hoe zij/hij met vrijwilligers kan werken. Daarom is het van belang dat rekrutering, introductie en opleiding goed op elkaar afgestemd zijn. Idealiter bekijkt dezelfde persoon de drie stadia.

verlaten. Als je voor 'good endings' zorgt, kun je makkelijker nuttige feedback van hen verkrijgen en de kans vergroten dat ze ooit terugkeren.

Heel wat organisaties hebben een constant verloop van vrijwilligers. Zij dienen een einde te maken aan een overeenkomst en nieuwe mensen aan te werven. Vrijwilligers blijven niet voor altijd in een organisatie: ze verhuizen, vinden een job, worden moe, verliezen hun interesse of ze hebben andere zorgen. Het is goed om in te zien dat de rekrutering en introductie van vrijwilligers een wezenlijk onderdeel is van je organisatie als je voor een langere periode met vrijwilligers wenst te werken.



Zo kan de 'reis' van een vrijwilliger





JE BEGINT TE COMMUNICEREN

Rekrutering begint gewoonlijk met een personeelsadvertentie voor een vrijwilliger, het ontvangen van sollicitaties en dan volgt de keuze van één of meer sollicitanten.

Voordat je met vrijwilligers begint te werken, kan het nuttig zijn om over de hele vrijwilligerservaring na te denken, vanaf de aanwerving tot en met het einde. Je dient met zorg elk stadium van de vrijwilliger te bekijken en dat gebeurt het best als je alles op voorhand in overweging neemt. Hoewel het ideaal is om vrijwilligers te hebben die lang blijven, dien je te beseffen dat ze vroeg of laat de organisatie zullen verlaten. Als je voor 'good endings' zorgt, kun je makkelijker nuttige feedback van hen verkrijgen en de kans vergroten dat ze ooit terugkeren.

Heel wat organisaties hebben een constant verloop van vrijwilligers. Zij dienen een einde te maken aan een overeenkomst en nieuwe mensen aan te werven. Vrijwilligers blijven niet voor altijd in een organisatie: ze verhuizen, vinden een job, worden moe, verliezen hun interesse of ze hebben andere zorgen. Het is goed om in te zien dat de rekrutering en introductie van vrijwilligers een wezenlijk onderdeel is van je organisatie als je voor een langere periode met vrijwilligers wenst te werken.

Een typisch rekruteringsproces kan als volgt verlopen:

1. Je maakt de rol en de verantwoordelijkheden van de kandidaat bekend en je somt de essentiële en wenselijke vereisten op
2. Een sollicitatieproces met een sollicitatieformulier of een motivatiebrief met een aantal vragen en/of
3. Een algemene screening, bijeenkomst of interview

In je advertentie moet je informatie geven over je organisatie en over wie je zoekt. Gedurende het rekruteringsproces dien je ook informatie te verzamelen over de aspirant-vrijwilliger. We raden aan om dit stadium zorgvuldig te plannen, zodat je basisinformatie kunt meedelen en gepaste vragen kunt stellen. Het heeft geen enkele zin om kandidaat-vrijwilligers te ontmoeten om dan vast te stellen dat ze geen tijd hebben op het moment dat je hen nodig hebt of een basiscompetentie

missen. Alle informatie die je op voorhand kunt verzamelen, zal je helpen om de juiste kandidaten te bereiken en hun en jouw tijd niet te verliezen.

Als je rekruteert via een of andere advertentie of per telefoon, heb je weinig ruimte voor informatie. Als mensen reageren en interesse tonen, kun je hen meer info bezorgen; zo specifiek mogelijk dan. Een sollicitatieformulier opsturen naar geïnteresseerde mensen kan ook tijdbesparend zijn. Nog beter is als je het online kunt bezorgen, zodat ze het zelf kunnen downloaden. Verspil de mensen hun tijd niet door dingen te vragen die niet relevant zijn voor je vacature. Maak het sollicitatieproces zo eenvoudig en snel mogelijk en zorg ervoor dat je de informatie krijgt die je nodig hebt. Het is handig om duidelijk te maken waarom je bepaalde informatie nodig hebt, wat je met de informatie zult doen. Maak de tekst (en ook de website en e-mails) zo vriendelijk mogelijk. Je kunt mensen ook vragen om het formulier zo goed mogelijk in te vullen en terug te sturen, zelfs als niet alle vragen beantwoord zijn.

DRIE TOPTIPS

voor je eerste advertentie voor vrijwilligers

1. Wees precies, mik hoog en beschrijf exact wat je nodig hebt. Als je vrijwilligers wilt op vrijdag en maandag, zeg het dan ook. Als je vrijwilligers zoekt met een bepaalde achtergrond, laat het dan weten.
2. Denk na over waar je gaat adverteren om de juiste personen te bereiken.
3. Adverteer in verschillende talen als je mensen zoekt in die talen.



Rekruteringsmethodes: **WAAR EN HOE ADVERTEER JE?**

Vergeet niet dat het heel wat werk vraagt als je met een groot aantal vrijwilligers bent. Als je dit riskant vindt, probeer dan uit te zoeken hoe je de juiste personen kunt bereiken zonder overweldigd te raken.

Wees specifiek over wie je wilt en beperk het bereik van je advertentie of oproep – zeker in het begin. Mond-op-mondreclame en fysische (beter dan online) advertenties kunnen het aantal kandidaten beperken. Misschien vind je zelfs vrijwilligers bij de mensen die in direct of indirect contact staan met je organisatie. Als dat zo is, wordt het introductieproces eenvoudiger, omdat de vrijwilligers al weten wat je doet.



Je kunt breed rekruteren als je heel wat vrijwilligers zoekt met minder specifieke kwalificaties. Dat wil niet zeggen dat je veel geld dient uit te geven en een grote inspanning moet doen.

Enkele nuttige methodes om vrijwilligers te bereiken:

- **Mond-op-mondreclame:** Als vrijwilligerswerk nieuw is in je organisatie, kun je het eerst bij hen bekend maken. Vraag aan je directie om het nieuws te verspreiden dat

je vrijwilligers zoekt. Als je al vrijwilligers hebt, vraag dan aan hen om andere te zoeken. Als je het ziet zitten, kun je een 'Kom met een vriend-dag' organiseren voor vrijwilligers met tijd om te socializen. Vraag aan je vrijwilligers om posters op te hangen in andere instellingen waar ze toe behoren en vergeet ook je eigen vrienden en contactpersonen niet.

- **Op de sociale media:** Op de sociale media kun je voor weinig geld het nieuws verspreiden dat je vrijwilligers zoekt. Je kunt je bericht opsturen naar specifieke interessegroepen om bepaalde mensen te bereiken. En opnieuw, vraag vrijwilligers en collega's om het bericht te delen met hun vrienden en kennissen.
- **Advertenties en artikels in lokale kranten:** Afhankelijk van je budget kan adverteren in een lokale krant een goede manier zijn om mensen te bereiken. Als je de juiste krant vindt, is het best mogelijk dat je de mensen bereikt die je nodig hebt voor je vrijwilligersnetwerk. Mensen die tijd hebben, zijn betrokken bij hun gemeenschap en willen anderen helpen. Als je een journalist kent, kan het ook interessant zijn om hem een artikel te laten schrijven over je organisatie en de behoefte aan vrijwilligers. Journalisten zijn altijd op

TOP DRIE TIPS

voor het opzetten van de eerste vrijwilligersadvertentie

1. Wees nauwkeurig, mik hoog en beschrijf precies wat je zoekt. Als je vrijwilligers op vrijdag en maandag nodig hebt, schrijf het dan. Als je vrijwilligers nodig hebt met een bepaalde achtergrond, schrijf het dan op.
2. Denk na over waar je adverteert om de gewenste vrijwilligers aan te trekken.
3. Adverteer in meer talen als je vrijwilligers nodig hebt met vaardigheden in die taal.



zoek naar leuke artikels. Misschien kun je de journalist uitnodigen als je iets doet met vrijwilligers of een fotogeniek event hebt. Een artikel over de vrijwilligers van een organisatie is gratis publiciteit.

- **Lerarenopleidingen:** Nieuwe leerkrachten die hun opleiding volgen, kunnen uitstekende vrijwilligers zijn. Deze mensen hebben misschien les- of klaslokaalervaring nodig voor hun opleiding of ze willen misschien gewoon de theorie die ze geleerd hebben in de praktijk uitproberen. Vrijwilligers uit lerarenopleidingen zijn meestal hoog opgeleid, bedreven en gemotiveerd. Anderzijds zoeken ze vaak betaald werk en hebben ze misschien weinig tijd.
- **Flyers ronddelen: Winkels,** koffieshops, campussen, wasserijen, scholen en openbare gebouwen hebben vaak borden waarop je aankondigingen kunt aanbrengen. Het voordeel van flyers is dat je heel specifiek kunt te werk gaan. Kies de plaatsen voor je flyers zorgvuldig uit en denk na over wie ze daar kan zien. Zijn zij de vrijwilligers die je in je achterhoofd hebt?
- **Gebruik databases voor vrijwilligers:** Viele Veel organisaties vinden hun vrijwilligers op gespecialiseerde websites. Neem een kijkje in de bestaande websites en plaats je vacatures. Je kunt ook je plaatselijk Vrijwilligerscentrum contacteren (als je er een hebt) en ze op de hoogte brengen van wie je zoekt. Zij kunnen je vervolgens helpen.

Zorg ervoor dat het zo gemakkelijk mogelijk is voor kandidaten om met jou in contact te komen. Een eenvoudig e-mailadres en een pagina op je homepage of een downloadbaar document met alle info op zijn al een hele stap.



EEN ALTERNATIEF: REKRUTERINGS- EN INTRODUCTIEVERGADERINGEN

Het kan al dan niet nuttig zijn om rekrutering (het vinden van geschikte personen) te scheiden van introductie (vrijwilligers voorbereiden op hun taak) – je kunt hier zelf het beste over oordelen. In plaats van met sollicitatieformulieren te werken, interviews en introductiesessies te doen kun je een open vergadering organiseren voor alle kandidaat-vrijwilligers. Sommige organisaties doen dit regelmatig in de loop van het jaar en verwijzen alle kandidaten naar de volgende bijeenkomst.

Op de bijeenkomst krijgen de sollicitanten meer informatie over hun rol. Er kan zelfs een introductietraining aan verbonden worden, zodat de vrijwilligers weten wat hen te doen staat. Het is een goede gelegenheid om kandidaten te ontmoeten en in te schatten. Als ze na de vergadering nog steeds geïnteresseerd zijn, kunnen ze een sollicitatieformulier invullen of een overeenkomst tekenen voor ze aan de slag gaan.



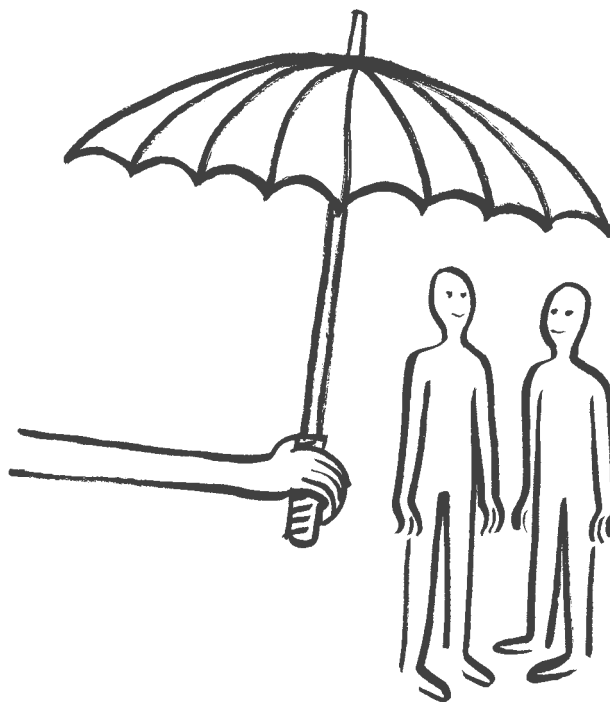
HOE WEIGER JE VRIJWILLIGERS?

Als je van bij het begin duidelijk bent dat de kandidaten geselecteerd worden als ze aan bepaalde voorwaarden voldoen, is het makkelijker om mensen te weigeren.

Gebruik altijd 'Solliciteer nu' in plaats van 'Schrijf je nu in'.

Als je een vragenlijst of sollicitatieformulier publiceert, maak dan meteen duidelijk dat het selectieproces bedoeld is om teleurstelling aan beide zijden te vermijden. "Vertel ons waarom je als vrijwilliger wilt werken en wat je er graag zou mee doen. Dit helpt ons om te bekijken of je binnen ons werkkader past.") Als je dit van in het begin gedaan hebt, is het veel makkelijker om 'dank u' te zeggen en later 'neen, bedankt'. Sollicitatieformulieren kunnen je wel degelijk helpen bij de selectie.

Als je mensen weigert, is het hoffelijk om te zeggen waarom. Wees eerlijk en fair en geef hen een korte uitleg. Soms volstaat een algemene uitleg – je zoekt momenteel mensen met die skills in X; je hebt meer sollicitaties gehad dan je nodig hebt, etc. Als kandidaten geen verdere uitleg willen, hoeft je die niet te geven. Uiteraard helpt het als je de kandidaten andere kansen kunt aanbieden voor vrijwilligerswerk binnen je organisatie. Wees dus eerlijk of je een kandidaat wilt of niet.



VEILIGHEID

registratiebureau voor criminele activiteiten en seksuele misbruiken

In de meeste landen is het standaard om tijdens de rekrutering na te gaan of de vrijwilligers een crimineel verleden hebben. Zeg duidelijk dat het tot de rekruteringsprocedure behoort. Je kunt ook jullie visie delen over hoe een crimineel verleden de rekrutering beïnvloedt – bepaalde types van criminaliteit sluiten de kandidaat niet uit van vrijwilligerswerk bij jou bijvoorbeeld. Nochtans zijn er andere types van crimineel gedrag, zoals de registratie bij het bureau voor seksuele misbruiken, die een kandidaat wel uitsluiten. Onderwijs is gebaseerd op vertrouwen, zelfs als je vrijwilligers altijd begeleid worden door een leerkracht. Je moet je ervan bewust zijn dat een vrijwilliger in je organisatie deel uitmaakt van je team.

HOE WE BEGONNEN MET VRIJWILLIGERS IN ONZE ORGANISATIE

CVO VOLT, België

Twee jaar geleden had CVO VOLT twee vrijwilligers die de leraars hielpen in de lessen Nederlands voor anderstaligen. De leraar in de klas en de vrijwilligers waren blij met de samenwerking, maar voor de andere talen was het inschakelen van vrijwilligers erg beperkt. De meeste andere leraars wisten niets van de vrijwilligerswerking.

Bij CVO VOLT vonden we dat de vrijwilligers goed werk deden en een grote hulp waren voor de leraars, maar via interviews met de leraars wisten we ook dat hun werkgerelateerde stress hoog was. Lesgeven aan nieuwkomers gebeurt in grote klassen (tot 25 studenten in een klaslokaal). Bovendien hebben de studenten verschillende niveaus van motivatie en leertempo.

De eerste uitdaging was om meer vrijwilligers aan te werven om een vrijwilligersnetwerk op te zetten. We lanceerden een campagne en toonden een

filmpje in de lokale bioscoop, plaatsten advertenties in de kranten en een nieuwsbrief voor de andere studenten en we hingen posters op. CVO VOLT heeft meer dan 7000 studenten in verschillende afdelingen en Nederlands voor anderstaligen is maar een ervan. We vonden het vanzelfsprekend om vrijwilligers te rekruteren die zelf student zijn of waren op onze school. Na een brede campagne bereikten we echter heel wat mensen die de school niet kenden en er nooit geweest waren. Na de intake-interviews werden de vrijwilligers toegewezen aan een leerkracht volgens hun eigen keuze en beschikbaarheid. Op een paar maanden groeide de groep vrijwilligers van twee tot ongeveer 35. Terwijl sommigen de school verlaten hebben omdat ze een job vonden of andere verplichtingen hebben, komen er elke maand nieuwe bij om de Nederlandse lessen te ondersteunen



Introductie

Uit ons onderzoek is gebleken dat een goede introductie een van de belangrijkste stappen is om vrijwilligers en leerkrachten goed te laten samenwerken. Een introductie kan tijd vragen, maar het is de moeite waard – je kunt achteraf veel tijd uitsparen door verschillende punten op voorhand duidelijk te maken. Een goed introductieproces betekent dat de vrijwilligers het klaslokaal betreden en vrij goed weten wat de waarden zijn van de organisatie, wat van hen verwacht wordt en wat het vrijwilligerswerk inhoudt. De introductie zorgt er ook voor dat ze zich gesteund en gewaardeerd voelen voor hun werk.



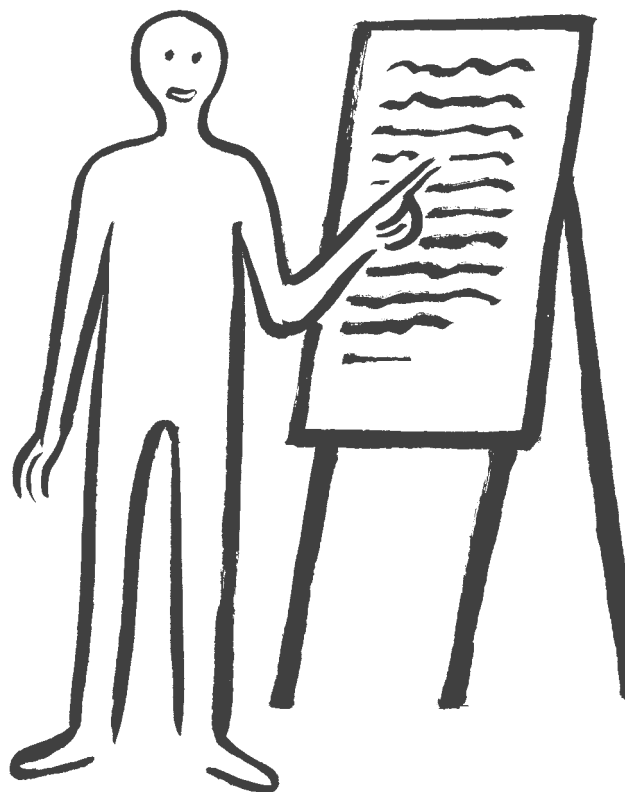


WIE MOET DE INTRODUCTIE DOEN?

De introductie kan gebeuren door een leraar of een vrijwilligerscoördinator. Het voordeel van een coördinator is dat deze onafhankelijk hulp kan bieden aan de leraar en de vrijwilliger bij problemen. Bovendien vragen een succesvolle rekrutering, een introductie, een opleiding en steun heel wat tijd, waarover leerkrachten niet beschikken als hun taak niet significant uitgebreid wordt. Een toegewijde en bedreven coördinator kan het vrijwilligerswerk vooruithelpen zonder de leraars te overbelasten.

Zelfs wanneer er een coördinator is, blijft het belangrijk dat de leraars de vrijwilligers kunnen ontmoeten – idealiter voor ze beginnen – om informatie te verschaffen over methodologie, niveaus, het klaslokaal, etc. Het is een belangrijk onderdeel van de band tussen de vrijwilliger en de leraar, die vastlegt hoe ze zullen samenwerken. Als de leraar voor deze ontmoeting extra betaald wil worden, is het goed om op voorhand met budgetten en fondsen te werken.

Er staan richtlijnen voor leraars in onze Toolkit voor leraars over hoe je zo'n gesprek kunt organiseren. De richtlijnen zijn bedoeld voor leraars die een introductie doen zonder de hulp van een coördinator. Je kunt ze gebruiken in je introductieproces.





WAT MOET JE BEHANDELEN?

Onderaan staan enkele suggesties over wat je met een vrijwilliger kunt behandelen tijdens het introductieproces. Niet alle punten zijn daarbij relevant voor jouw context – pik eruit wat nuttig is. Je kunt alles in een gesprek doen, maar je kunt ook documenten bezorgen die de vrijwilliger leest voor of na het gesprek.

Het is ook goed om weten dat deze paragraaf een lange lijst van punten overloopt. Er moet daarbij ruimte zijn voor menselijke warmte en je mag ook je buikgevoel gebruiken. Iemand leren kennen en een relatie opbouwen is geen exacte wetenschap. Het kan ook afschrikken als je het gesprek te formeel houdt en je je baseert op een checklist. Je dient je verwachtingen duidelijk te maken, maar het belangrijkste doel van dit gesprek is ervoor te zorgen dat de vrijwilliger zich ondersteund en gewaardeerd voelt voor zijn bijdrage.

De punten die beter door de leraar behandeld of herhaald worden hebben een sterretje.



Wat dien je te weten over de vrijwilliger

- Je dient te weten te komen: hun skills, ervaring, motivatie, behoeften en verwachtingen
 - Waarom wil de vrijwilliger dit doen?
 - Wat hopen ze te bereiken?
 - Wat weten ze over hun werkterrein en de organisatie?
 - Wat is hun professionele achtergrond?
 - Welk vrijwilligerswerk hebben ze in het verleden gedaan? Hebben ze ooit lesgegeven?
 - Welke aspecten van het vrijwilligerswerk liggen hen het best, denken ze?
 - Hoe kan de organisatie hen helpen om er het beste van te maken?
 - Hebben ze bepaalde behoeften of problemen die wij (de organisatie) dienen te weten om hen te helpen? B.v. toegankelijkheid.

“Als ik iets verkeerd doe, vertrouw ik erop dat de leraar me zegt wat ik moet doen. Dit vertrouwen is belangrijk om goed samen te werken.”

**Vrijwilliger,
Denemarken**

Informatie die de vrijwilliger van jou verwacht

- *Hoe wordt het lesgeven en leren organisatorisch aangepakt?*
Als je organisatie een speciale aanpak heeft over de volgende dingen, kun je dat uitleggen. Leraars hebben vaak hun eigen aanpak binnen een organisatie – zij kunnen dat dan ook best zelf uitleggen. Het kan gaan over:
 - hoe ziet de organisatie de rol van de leraar, de student en de vrijwilliger?
 - hoe creëert de organisatie een veilige en ware leeromgeving voor de studenten?
 - hoe staat de organisatie tegenover het gebruik van andere talen in de klas?
 - hoe worden de klaslokalen meestal ingericht?



- welke activiteiten vinden gewoonlijk plaats in de klas of buiten de klas?
- hoe staat de organisatie tegenover het corrigeren van fouten?
- *Informatie over de groep met wie ze zullen werken: niveau, behoeften, etc.*
Hier kun je spreken over het niveau van de studenten, hun karakter en specifieke behoeften, b.v. handicaps waarmee je moet rekening houden.
- *Informatie over de organisatie: geschiedenis, waarden, hoe werken we*
Het kan nuttig zijn om iets te vertellen over de geschiedenis van de organisatie en enkele relevante punten over de cultuur. Je kunt ook een idee geven van hoe je taalles past binnen de organisatie en wijzen op andere activiteiten met vrijwilligers.
- *Uitleg over de officiële context op het gebied van taalonderwijs: hoe passen je lessen in je organisatie binnen de bredere opvoedkundige en gouvernementele structuren.*
Bijvoorbeeld: krijgen de studenten een certificaat of diploma via je lessen en activiteiten? Wat kunnen ze ermee doen? Moeten studenten deze kwalificaties hebben om in het land te kunnen blijven? Is deelname aan de lessen gesubsidieerd of gemandateerd door de overheid?
- *Uitleg over de rol en de verantwoordelijkheid van de vrijwilliger en de leraar*
Wat is en wat is niet de rol van de vrijwilliger? Het is belangrijk om dit goed aan te geven om misverstanden te vermijden. Je kunt ook uitleggen wat de taak en de verantwoordelijkheid is van de leraar – en de rol van andere betaalde onderwijsassistenten als het relevant is. Het kan nuttig zijn om uit te leggen wie verantwoordelijk is voor en betrokken bij:
 - het plannen van de lessen
 - de inhoud van de lessen
 - het corrigeren van fouten
 - deelname aan activiteiten
- *Een gezonde relatie met de studenten opbouwen*
Hoe je een gezonde relatie met studenten opbouwt, kan aan bod komen in een specifieke opleiding voor vrijwilligers. Hoe kun je ervoor zorgen dat studenten en vrijwilligers elkaar respecteren? Vermijd paternalistische of arrogante attitudes tegenover de studenten. Dit kan ook aan bod komen als je de waarden van je organisatie uitlegt (zie hierboven). Andere ideeën m.b.t. respectvolle attitudes:
 - Leg uit dat studenten beginnende taalleerders zijn, maar geen beginnende denkers.
 - Spreek over de vluchtelingenstatus en de verschillende

connotaties errond. Binnen jouw organisatie kan je niet weten wat studenten voelen, ervaren hebben, welke preferenties ze hebben. Adviseer vrijwilligers om open te staan en, bij twijfel, vragen te stellen aan de studenten of aan de leraar.

- Leg uit dat de vrijwilliger warm en vriendelijk moet zijn en dat zij/hij de studenten beter dient te leren kennen en gemeenschappelijke punten die te ontdekken.
- Verwijs de vrijwilligers naar de Toolkit voor vrijwilligers waarin hoofdstukken staan over het werken met vluchtelingen.
- *Praktische zaken*
 - Logistiek informatie over de klas en de lessen: tijd, plaats, toegang tot het gebouw, etc.
 - Rondleiding in het gebouw
 - Hoe krijg je onkosten terugbetaald/bezoldiging
 - Verzekering
 - Bij wie kan de vrijwilliger terecht bij:
 - afwezigheid
 - twijfel over de taken
 - gevoelige informatie over studenten
 - discussies tussen de leraar en de vrijwilliger
 - Criminele activiteiten of politieveroordelingen die de organisatie nodig heeft en de nodige documenten
 - Zorg ervoor dat de vrijwilliger de veiligheidsprocedures kent
 - Beroepsgeheim over wat studenten zeggen
 - Bescherming van de gegevens van de vrijwilliger
- *Welkom en steun*
 - Welke opleiding kan de vrijwilliger volgen? Op welke steun kan zij/hij rekenen?
 - Hoe kunnen ze andere vrijwilligers ontmoeten en ervaringen delen
 - Samenvatting van de basisregels/de overeenkomst
- *Vat samen wat je behandeld hebt en check of het allemaal goed begrepen is en goedgekeurd*
 - Druk je appreciatie uit voor de tijd die de vrijwilliger besteedt en voor het verschil dat zij/hij zal maken.
 - Laat de vrijwilliger bijkomende vragen stellen.

Overeenkomsten

- *Overeenkomst over evaluatie: wanneer en hoe gebeurt het?*
Je kunt een vergadering plannen of een telefoongesprek met de vrijwilliger na hun eerste les om te zien hoe ze het vonden.



Je kunt ook een andere vergadering hebben na een trimester, zes maanden of een jaar. Het hangt van jou af (of je organisatie) hoe en wanneer je de vrijwilliger evalueert, maar het is nuttig om dit in het begin duidelijk te maken.

- *Overeenkomst tussen de vrijwilliger en de organisatie over de tijdstippen*
Spreek af wanneer en hoe lang ze zich kunnen vrijmaken.

Hulpbronnen

Verwijs de vrijwilliger naar extra materiaal dat ze kunnen lezen om hun taak te verbeteren. De organisatie heeft misschien zelf materiaal dat de vrijwilliger kan raadplegen. Er is ook ander materiaal beschikbaar.

- Toolkit voor vrijwilligers – bestemd voor vrijwilligers die leraars helpen in de klas (formeel); met activiteiten buiten de klas in een informele leeromgeving.
- Language Support for Adult Refugees Council of Europe Toolkit:
<https://www.coe.int/en/web/language-support-for-adult-refugees/guidelines>
bestemd voor vrijwilligers die taalhelp bieden. Niet alle hoofdstukken zijn relevant voor wie in een formele omgeving werkt.

OPLEIDINGSdag INTRODUCTIE

“Sommige organisaties gebruiken dit concept om tijd te winnen door opleiding, introductie en zelfs rekrutering samen te doen.

Toekomstige vrijwilligers worden uitgenodigd op een introductieopleiding. Als je veel kandidaten hebt, kunnen de opleidingen om de twee maanden plaatsvinden. Wie kandidaat is, kan naar de volgende opleidingsdag komen voor ze naar de klas gaan.

De rekrutering kan voor of na de opleiding gebeuren. Gescreende vrijwilligers kunnen naar de opleiding komen als je ze gezien hebt. Kandidaten kunnen na de opleiding solliciteren als ze het nog steeds willen doen.

De opleidingsdag kan een kennismaking met de organisatie omvatten en duidelijk maken wat de rol is van de vrijwilliger. Je kunt ook een basisopleiding geven over hoe je leraars en studenten het best kunt helpen.



HOE KUN JE DE LERAAR HELPEN IN DE KLAS?

Elke leraar heeft een andere visie op hoe een vrijwilliger hem kan helpen. Een coördinator kan dit op voorhand met de leraar bespreken en ervoor zorgen dat de vrijwilliger dit ook weet.

Onderaan staan enkele algemene punten die kunt bespreken tijdens de introductie van nieuwe vrijwilligers. Je kunt vrijwilligers ook doorverwijzen naar opleidingen die je organisatie heeft en naar onze Toolkit voor vrijwilligers (of naar specifieke pagina's). In die toolkit staat meer informatie hoe je kunt helpen in het taalverwervingsproces.

De leraar helpen

Leg uit dat de vrijwilliger in de eerste plaats moet luisteren naar wat de leraar nodig heeft en moet helpen bij wat de leraar doet.

De vrijwilliger helpt de leraar en gedraagt zich niet als een leraar. Het moet van in het begin duidelijk zijn dat de leraar altijd bepaalt welke methode wordt gevolgd, wie hulp nodig heeft in de klas en welke taken voor de vrijwilliger zijn weggelegd. Leraars hoeven niet bang te zijn om dit mee te delen en vrijwilligers mogen gerust vragen stellen als ze niet zeker zijn van hun rol in de klas. De aanwezigheid van een vrijwilliger is alleen positief voor de studenten als de vrijwilliger en de leraar samenwerken als een team.

Flexibiliteit

Heel wat leraars organiseren hun lessen zelf en ze hebben misschien geen tijd om de inhoud van de lessen op voorhand met de vrijwilliger te bespreken. Ze rekenen erop dat de vrijwilliger komt en op dat moment verneemt wat hem te doen staat – soms als een deelnemer, soms in groepen of individueel met een student, soms om rond te lopen en vragen te beantwoorden.

Vertrouwen opbouwen en een warme, veilige ruimte creëren

Het kan nuttig zijn om op de belangrijke rol van de vrijwilliger te wijzen om het studenten makkelijker te maken om zich welkom en veilig te voelen, om hun zelfvertrouwen op te bouwen en om het leren aangenamer te maken.

Authentieke dialoog

Soms spreken vrijwilligers heel traag of ze veranderen hun taalgebruik met studenten. Je taal aanpassen is handig als je het goed doet, maar in het algemeen is het beter dat de vrijwilliger zo natuurlijk mogelijk spreekt met de studenten, zodat de student in staat is om:

- authentieke dialogen uit te proberen
- aangeleerde dialogen kan inoefenen
- de vrijwilliger beter te leren kennen en om van zijn skills en kennis te leren

Luisteren

Wijs de vrijwilliger op het belang van luisteren. Zij/hij dient de studenten ook ruimte te geven om te spreken. Taalleerders hebben vaak tijd nodig om te formuleren wat ze willen zeggen. Stiltemomenten zijn dus geen probleem.

Fouten corrigeren

Heel wat leerkrachten vragen aan vrijwilligers om geen fouten te corrigeren, behalve als de studenten of de leraars erom vragen. Moedig de vrijwilliger aan om (echte) positieve feedback te geven.

Het niveau bepalen

Zeg tegen de vrijwilligers dat het helpt als ze authentiek/natuurlijk spreken en de woorden uitspreken zoals ze dat altijd doen. Het is echter ook nuttig om eenvoudig te spreken – zeker met lagere niveaus. Dit betekent kort zinnen gebruiken en geen moeilijke woorden. In sommige talen betekent dat het gebruik van internationale woorden die studenten makkelijker herkennen in plaats van taaleigen woorden.

Consistentie

Als de frequente aanwezigheid van een vrijwilliger de leraar in staat stelt om meer te doen in zijn lessen (of omgekeerd als de lessen gestoord worden en problemen veroorzaken als de vrijwilliger niet vaak komt), dien je dat mee te delen en af te spreken wanneer de vrijwilliger komt.



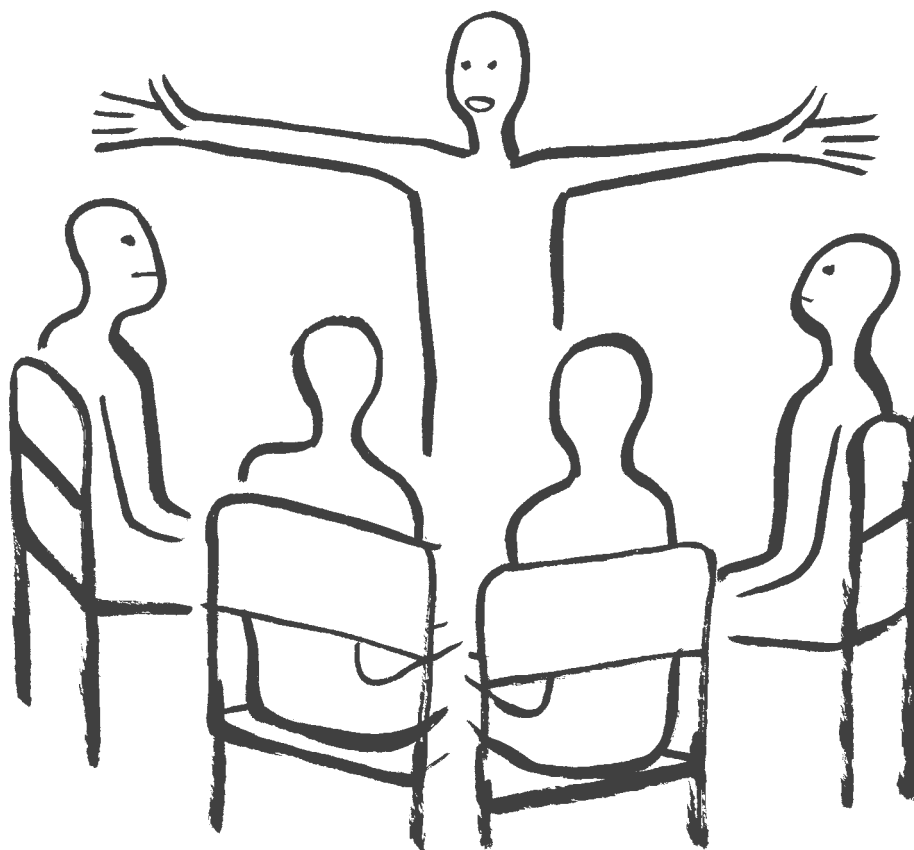
INTRODUCTIE BIJ CVO VOLT, BELGIË

Twee jaar geleden had CVO VOLT twee vrijwilligers die de leraars hielpen in de lessen Nederlands voor anderstaligen. De leraar in de klas en de vrijwilligers waren blij met de samenwerking, maar voor de andere talen was het inschakelen van vrijwilligers erg beperkt. De meeste andere leraars wisten niets van de vrijwilligerswerking.

Bij CVO VOLT vonden we dat de vrijwilligers goed werk deden en een grote hulp waren voor de leraars, maar via interviews met de leraars wisten we ook dat hun werkgerelateerde stress hoog was. Lesgeven aan nieuwkomers gebeurt in grote klassen (tot 25 studenten in een klaslokaal). Bovendien hebben de studenten verschillende niveaus van motivatie en leertempo.

De eerste uitdaging was om meer vrijwilligers aan te werven om een vrijwilligersnetwerk op te zetten. We lanceerden een campagne en toonden een

filmpje in de lokale bioscoop, plaatsten advertenties in de kranten en een nieuwsbrief voor de andere studenten en we hingen posters op. CVO VOLT heeft meer dan 7000 studenten in verschillende afdelingen en Nederlands voor anderstaligen is maar een ervan. We vonden het vanzelfsprekend om vrijwilligers te rekruteren die zelf student zijn of waren op onze school. Na een brede campagne bereikten we echter heel wat mensen die de school niet kenden en er nooit geweest waren. Na de intake-interviews werden de vrijwilligers toegewezen aan een leerkracht volgens hun eigen keuze en beschikbaarheid. Op een paar maanden groeide de groep vrijwilligers van twee tot ongeveer 35. Terwijl sommigen de school verlaten hebben omdat ze een job vonden of andere verplichtingen hebben, komen er elke maand nieuwe bij om de Nederlandse lessen te ondersteunen





Het perspectief van de leraar

Leraars zijn soms op hun hoede voor vrijwilligers. Het is goed om met de twijfels van leraars rekening te houden, zodat je organisatie de leraars kan steunen en hen ook kan vertellen waarom vrijwilligers nuttig kunnen zijn voor hen.





LEERAARS MAKEN VOORBEHOUD

Leraars hebben misschien gelijk als ze bezorgd zijn om vrijwilligers in hun klas te gebruiken. Een ongeschikte vrijwilliger kan::

- het leerproces storen met onnodige correcties
- conversaties met studenten domineren
- de voorbereiding van de lessen moeilijk maken door niet regelmatig te komen
- de veilige leeromgeving ondermijnen en studenten afschrikken om te komen door ongepast gedrag
- tijd en energie van de leraar vragen bij de rekrutering, introductie, opleiding en klasmanagement. Leraars zijn er misschien niet voor betaald en voelen zich overbelast.
- ervoor zorgen dat een leraar zich niet op zijn gemak voelt en zich gecontroleerd voelt

„De enige keer dat ik het moeilijk had, was toen de persoon tien jaar leservaring had met migranten. En zelfs dan zei ze niks of deed ze niks. (...) Ik voelde me hierdoor geïntimideerd.”

**Leraar,
Verenigd Koninkrijk**

Hoe help je leraars over de streep?

Je kunt heel wat dingen doen om op de bezorgdheden van leraars te reageren. Hier zijn enkele ideeën:

- -Wijs op de voordelen van vrijwilligerswerk (zie hieronder). Of beter, vraag aan andere leraars die positieve ervaringen hebben met vrijwilligers om uit te leggen hoe ze hen geholpen hebben.
- -Geef openlijk toe dat er risico's kunnen zijn in verband met vrijwilligerswerk en leg uit hoe je ze wil oplossen.
- -Leg uit dat bepaalde risico's zullen gezien worden tijdens het rekruterings- en introductieproces. De vrijwilligers

worden gescreend en opgeleid, zodat ze je optimaal kunnen helpen.

- -Benadruk dat vrijwilligers er zijn om de leraar te helpen en dat je er zeker van wilt zijn dat dat gebeurt.
- -Wijs op de veiligheidsmechanismen waarop leraars een beroep kunnen doen als ze een vrijwilliger hebben met wie moeilijk te werken valt. Zeg ook dat vrijwilligers die niets bijbrengen zullen verdwijnen.
- -Zorg ervoor dat leraars voldoende steun krijgen en tijd vinden om vrijwilligers te introduceren en regelmatig met hen te evalueren.
- -Ontwerp organisatorische procedures om leraars te helpen bij de evaluatie van vrijwilligers en het geven van feedback over wat goed gaat en wat beter kan

Aanbevolen lectuur: Toolkit voor leraars

Onze Toolkit voor leraars is ontworpen om leraars te steunen die goed met vrijwilligers willen werken. De toolkit bevat informatie over de voordelen van vrijwilligers en ook een lange reeks klasactiviteiten waarin vrijwilligers goed van pas komen.

“Mijn vrijwilliger was geweldig. We hadden in de les een ouder echtpaar. De man had gehoorproblemen, waardoor hij moeilijk kon volgen. De vrijwilliger sprak dezelfde taal en kon met hen apart werken. Ze voerden samen gesprekken. De mensen waren op hun gemak. Het was super om over zo'n vrijwilliger te beschikken.”

**Leerkracht,
Verenigd Koninkrijk**



DE VOORDELEN VAN EEN VRIJWILLIGERSWERKING

voor leraars

Hieronder een overzicht van de voordelen waar goede vrijwilligers voor kunnen zorgen.

Vrijwilligers kunnen:

- studenten meer aandacht en tijd geven om te spreken
- helpen in klassen met verschillende niveaus en/of speciale behoeften
- kennis en ervaring aanbieden van de streek of land

Steun en aandacht voor studenten

Eerst en vooral kunnen vrijwilligers studenten beter leren leren. Dit is enorm positief voor alle goede leraars. Hoe helpen ze? Vrijwilligers ondersteunen en verbeteren het taalonderwijs dat betaalde leraars bieden. Ze kunnen fungeren als een extra luisterend oor, meer studenten meer spreektijd geven, hulp en aandacht. Ze kunnen ook helpen met praktische dingen als de leraar een paar extra handen nodig heeft, zoals de stoelen juist zetten of fotokopieën maken. Als gemengde niveaus onvermijdelijk zijn, kunnen vrijwilligers de lessen toegankelijker maken voor meer studenten door de groep te splitsen.

Kennis delen

Mensen die een taal leren bieden heel wat meer dan een taal – door contact met elkaar kunnen ze kennis en ervaringen delen. Je kunt bijvoorbeeld spreken over hoe het schoolstelsel werkt of hoe je toegang krijgt tot de gezondheidssector. Vrijwilligers kunnen hun kennis en skills ook delen. Ze leven waarschijnlijk al een hele tijd in het land en ze kunnen je helpen om je weg te vinden in de bureaucratie. Ze weten hoe je bepaalde diensten kunt bereiken en ze kunnen je zeggen hoe bepaalde dingen werken.

Klasgemeenschap

De klas zal hopelijk ook werken als een ondersteunende gemeenschap waar mensen graag samenkomen. Vrijwilligers kunnen hiertoe bijdragen door hun warme, gastvrije aanwezigheid. Ze hebben misschien dingen

“De studenten dienen in de eerste plaats te weten dat we er voor hen zijn in de klas. Met de hulp van de vrijwilligers is het makkelijker om elke student erbij te betrekken en hem het gevoel te geven dat hij aandacht krijgt.”

Leraar, Oostenrijk

gemeen met studenten – zo kan het zijn dat ze in dezelfde buurt wonen, dezelfde talen spreken of dezelfde culturele of religieuze achtergrond hebben. De leraar kan activiteiten doen waarin andere gemeenschappelijke interesses, hobby's of ervaringen opduiken. Al deze connecties tussen leerders en leraars en vrijwilligers helpen om de klasgemeenschap uit te bouwen.





Coördinatie van vrijwilligers

De coördinatie van vrijwilligers kan gebeuren door een fulltime vrijwilligerscoördinator of door een leraar die er voldoende tijd voor heeft. Sommige leraars verkiezen echter dat de coördinatie door een onafhankelijke derde partij gebeurt, die extra steun kan bieden en de verantwoordelijkheid draagt.





KOPPELING VRIJWILLIGERS EN ACTIVITEITEN

Het toewijzen van een nieuwe vrijwilliger aan een activiteit of taak hangt af van hun interesses (wat willen ze doen) en van hun beschikbaarheid (wanneer en hoe vaak hebben ze tijd). Ervaring en skills spelen hier ook een rol.

Individuele begeleiding

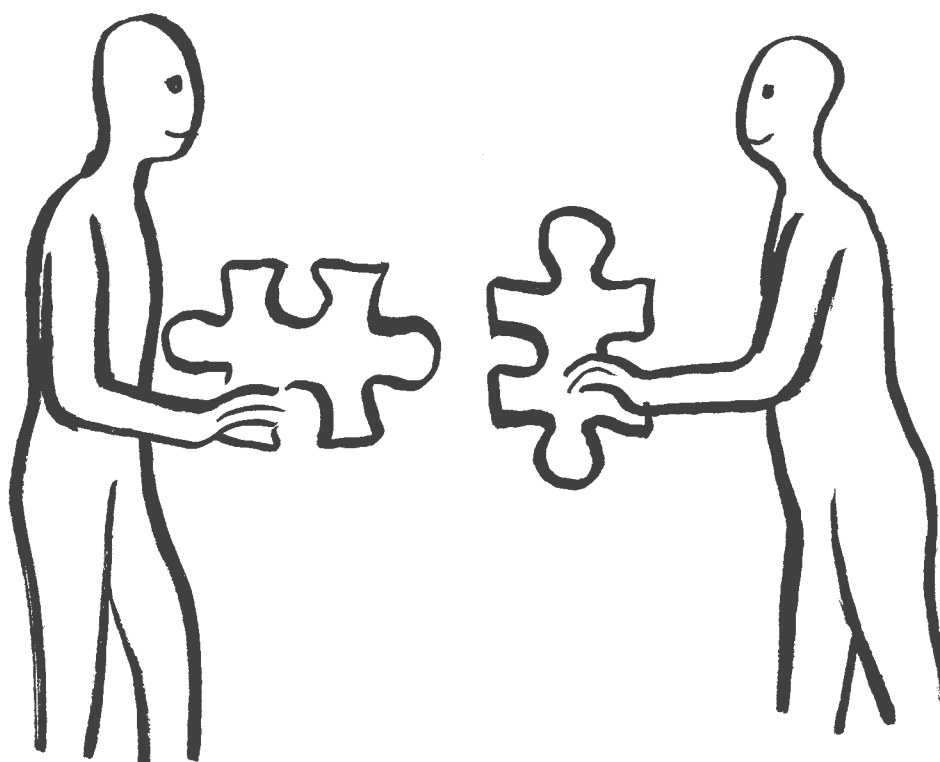
Als de vrijwilliger interesse heeft om een vluchteling individueel te helpen, is het wenselijk dat zij/hij ervaring heeft (misschien heeft zij/hij het al gedaan of zij/hij heeft deelgenomen aan een conversatieclub), want zij/hij staat er alleen voor met de student. Persoonlijke factoren kunnen ook van belang zijn bij een goede match, vooral als de vrijwilliger van dichtbij met mensen werkt. Het geslacht, de religie, de leeftijd, de interesses, de studies en de werkervaring spelen wellicht ook een rol. De volgende stap is een gesprek met de vrijwilliger, de vrijwilligerscoördinator en de student. De vrijwilliger wordt voorgesteld aan de student en de structuur en basisregels of principes voor de komende ontmoetingen worden uit de doeken gedaan.

Hulp in de klas

Als de nieuwe vrijwilliger interesse heeft om in de klas te helpen, dan is de match tussen hem en de leraar belangrijk, want zij zullen nauw samenwerken.

Het gebruik van een vrijwilliger in de klas hangt altijd af van wat de leraar wil. Het begint met de vraag van de leraar aan de coördinator naar een vrijwilliger of de leraar is gewonnen voor het idee. De coördinator heeft dan zo veel mogelijk informatie nodig van de leraar over de klas (dag, tijd, niveau, rol van de vrijwilliger). De coördinator gaat dan op zoek naar een geschikte vrijwilliger die beschikbaar is.

Als een mogelijke klas gevonden is, organiseert de coördinator een eerste gesprek tussen de vrijwilliger en de leraar.





Jobclubs en conversatieclubs

Voor vrijwilligers die interesse hebben voor jobclubs, is het wenselijk dat je mensen vindt die de arbeidsmarkt goed kennen en weten hoe je moet solliciteren.

Voor job- en conversatieclubs is het aan te raden om met een gevarieerde groep van vrijwilligers te werken (op het gebied van geslacht, leeftijd, werkervaring) om een gevarieerd publiek te bereiken.

Geen relevante kansen

Als een match niet mogelijk is omdat er zich een andere geschikte kandidaat aandient, is het wenselijk dat de coördinator in contact blijft met de toekomstige vrijwilliger, want het is best mogelijk dat ze beschikbaar zijn als er zich een nieuwe kans aanbiedt. Het is daarom belangrijk dat de coördinator zo veel mogelijk dingen noteert over de vrijwilliger, zodat hij weet wie hij moet contacteren als er opnieuw iemand nodig is.

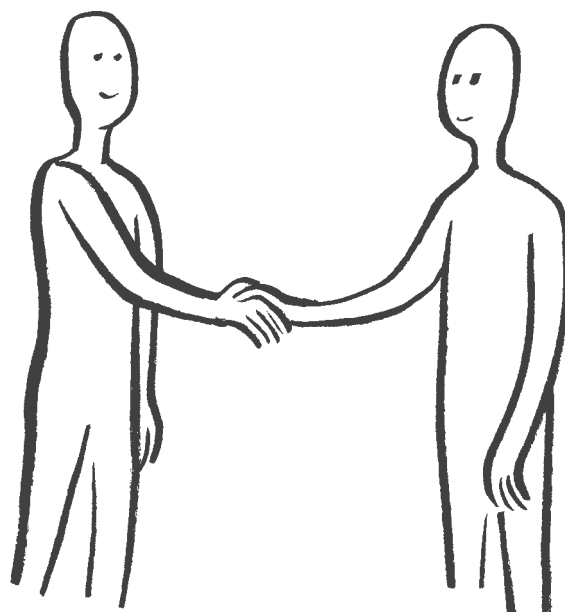
Denk na over welke gegevens je dient te verzamelen over de nieuwe vrijwilliger, hoe je ze opslaat en hoe je ze kunt raadplegen. Naast de persoonlijke gegevens en de achtergrondinformatie, die je tijdens de rekrutering verzameld hebt, dien je ook te noteren welke vrijwilligers actief zijn in je organisatie. Welke taak doet de vrijwilliger, op welke dag en welk tijdstip? Een overzicht van alle vrijwilligers die komen en gaan is belangrijk voor de organisatie, de verantwoordelijkheid en om alle vrijwilligers te contacteren.

Leraars helpen

Er zijn misschien leraars die al met vrijwilligers gewerkt hebben. Zij hebben minder hulp nodig. Maar er zijn misschien ook leraars die met een vrijwilliger willen werken, maar niet goed weten hoe ze ermee moeten beginnen. Hier is de steun van de vrijwilligerscoördinator bijzonder belangrijk. Je kunt de leraar ook verwijzen naar de Toolkit voor leraars waarin richtlijnen staan en activiteiten waarbij vrijwilligers goed van pas komen.

HOE VRAAG JE VRIJWILLIGERS OM TE VERTREKKEN?

De meeste vrijwilligerscoördinatoren hebben het al meegemaakt. Ondanks een goede rekrutering en introductie kom je een vrijwilliger tegen met waarden die zo verschillen van de organisatie dat je niet langer met hem wenst te werken. Maar hoe ga je hem zeggen dat hij moet vertrekken zonder hem te kwetsen? Volgens de Danish Refugee Council (DRC) begin je met te zoeken naar alternatieve activiteiten of taken waarvoor je de vrijwilliger kunt gebruiken. Als je geen activiteiten vindt (of als hun waarden zo arm zijn), dan wordt hen gevraagd om te vertrekken. Hetzelfde gebeurt als op de arbeidsmarkt. De organisatie dient altijd concreet te zijn in haar evaluatie van de prestaties van de vrijwilliger. Welke specifieke situaties waren onaanvaardbaar en waarom? Als de coördinator denkt dat de vrijwilliger zijn gedrag kan veranderen, kan een duidelijke waarschuwing een oplossing bieden. Opnieuw is DRC heel specifiek op het vlak van de veranderingen die ze willen. Ze formuleren objectieve criteria voor de evaluatie en een datum voor een nieuw evaluatiegesprek. In elk geval zorgt de organisatie ervoor dat de personeelsleden professioneel reageren en al het mogelijke doen zodat de vrijwilliger de feedback constructief kan gebruiken.





MONITORING EN EVALUATIE

Formeel of informeel?

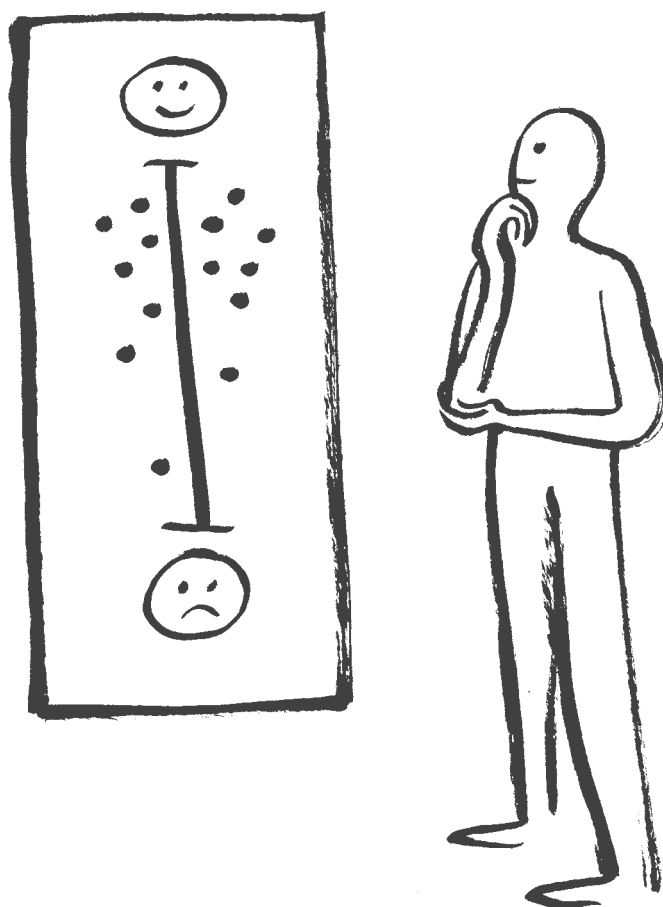
Maak een plan op van hoe je wil checken of het vrijwilligerswerk goed evolueert. Idealiter doe je dit voor je vrijwilligers aanneemt, zodat je het tijdens de introductie kunt medelen aan de vrijwilligers en de leraars.

Afhankelijk van de grootte van de organisatie kan de vrijwilligerscoördinator het proces volgen telkens als hij de vrijwilligers, studenten en leraars ontmoet.

De coördinator kan het ook per mail of telefoon doen. Afhankelijk van de activiteiten van de vrijwilliger kan er elk trimester of om de drie maanden een evaluatievergadering plaatsvinden. Sommige organisaties nemen vrijwilligers aan voor een beperkte periode (b.v. een trimester), zodat ze de zaken kunnen bekijken en, indien nodig, vrijwilligers regelmatig kunnen verplaatsen.

Om de zaken te evalueren met de leraar kan de coördinator gewoon met hem afspreken. De coördinator kan het daarna tegen de vrijwilliger zeggen.

Een andere aanpak is als je leraars vraagt om elk trimester een gesprek te hebben met hun vrijwilliger over wat werkt en wat beter kan. Dit kan gebeuren aan de hand van een blad met vragen om het gesprek te structureren. Het voordeel van procedures binnen de organisatie is dat leraars zich misschien niet op hun gemak voelen om zo'n gesprek te voeren. Een procedure van de organisatie met een document erbij maakt het makkelijker voor hen om een gesprek aan te vragen met de vrijwilligers.





VERLOOP EN BEHOUD VAN VRIJWILLIGERS

Uiteraard is het verloop van vrijwilligers nooit uitgesloten en het hoeft dan ook niet gezien te worden als een probleem voor de organisatie of voor de vrijwilliger. Vrijwilligers hebben vaak een goede reden om te vertrekken: gezondheid, een nieuwe job, carrièremogelijkheden, familieproblemen, etc. Het is echter goed om een laatste gesprek te hebben met de vrijwilliger voor deze de organisatie verlaat om hun ervaring te evalueren en nuttige feedback te verkrijgen. Wat kan beter? Is de vrijwilliger eventueel bereid om terug te keren als bepaalde dingen veranderen? Je kunt aan de vrijwilliger ook vragen of zij/hij occasioneel kan inspringen, zelfs al kan zij/hij zich niet regelmatig vrijmaken.

Voor organisaties die problemen hebben met het verloop van vrijwilligers hebben we enkele vragen om over na te denken:

- Weten de vrijwilligers bij wie ze terecht kunnen als er problemen zijn? Hebben ze een contactpersoon of coördinator? Gaat die persoon regelmatig na hoe het met hen gaat?
- Krijgen de vrijwilligers een goede opleiding, zodat ze zich goed en zelfverzekerd voelen in hun rol? Hebben ze de juiste hulpmiddelen voor hun job? Welke andere hulpmiddelen heb je hen te bieden?
- Kunnen ze werken met een minimum aan bureaucratie en andere obstakels? Deel je hen regelmatig mee wanneer je doelstellingen bereikt zijn en de studenten bijleren?
- Zorg je ervoor dat de nieuwe vrijwilligers goed geïntegreerd zijn in de hele groep? Doe je iets tegen cliëks? Breng je iedereen op de hoogte van nieuwe dingen? Ga je proactief om met de relatie vrijwilliger-leraar?
- Heb je een ondersteunend feedbacksysteem om vrijwilligers te helpen om beter te werken?

1

EEN VRIJWILLIGERSGROEP UITBOUWEN

Hou regelmatig vergaderingen met vrijwilligers zodat je feedback krijgt en weet hoe ze zich voelen. Wat kan beter? Wat hebben ze nodig om beter te presteren? Suggesties kunnen op verschillende manieren opgevolgd worden. Zo kun je seminars, opleidingen of workshops organiseren om de behoeften te beantwoorden. Hun skills zullen verbeteren en het toont aan hoe goed de organisatie hen waardeert. Vrijwilligers zullen natuurlijk beter presteren als ze erkend worden en opgenomen worden in een gemeenschap. Een informele lunch met het management en de leraars kan bijvoorbeeld hun engagement en motivatie versterken.

2

BEDANK HEN, GEEF ZE EEN CADEAUTJE

- stuur hen een kerstkaart of stuur ze een sms'je tijdens de week
- zeg hun namen in een speech
- vraag aan de leraars om ze een mail te sturen op het einde van het schooljaar
- plaats een dank je-afbeelding op je sociale media
- als je een budget hebt, kun je pralines kopen of een kopje of pen geven met het logo van de organisatie op

3

FEESTJES EN EVENTS

- organiseer een feestje om de vrijwilligers te bedanken. Vraag hen wat ze graag zouden doen.
- combineer het met een opleidingsevent – het is nuttig en schept een band
- rekruteer nieuwe vrijwilligers op deze events. Ze kunnen de andere vrijwilligers ontmoeten en beslissen of ze het ook willen doen



4

EEN GROEP VAN VRIJWILLIGERS UITBOUWEN

Zodra je met vrijwilligers begint te werken en je hebt er een aantal, kun je beginnen met een vrijwilligersgemeenschap. Dat is een ruimte waar vrijwilligers kunnen samenkomen, elkaar beter leren kennen en zelfs kennis en ervaringen met elkaar kunnen delen in verband met hun vrijwilligerswerk. Voor veel vrijwilligers is nieuwe vrienden maken en deel uitmaken van een gemeenschap een belangrijke reden waarom ze vrijwilligerswerk willen doen. Een vrijwilligersgemeenschap uit de grond stampen zorgt ervoor dat je organisatie een warme plaats wordt waar vrijwilligers zich thuis voelen en zich gewaardeerd voelen voor hun bijdrage.

Om een vrijwilligersgemeenschap op te richten begin je best met kleine, aangename sociale gebeurtenissen voor de vrijwilligers, met of zonder de leraars die ze helpen. Het kan iets simpels zijn zoals samen lunchen of koffie drinken. Het belangrijkste is dat je het doet voor de vrijwilligers van de organisatie. De bijeenkomsten kunnen informele sociale momenten zijn zonder een bepaalde agenda of je kunt een topic bespreken. Je kunt ook een docent uitnodigen of een andere spreker. De events kunnen door de organisatie georganiseerd worden of door de vrijwilligers zelf.

5

NIUWSBRIEF

Nieuwsbrieven zijn een handig middel om te communiceren met vrijwilligers en ze op de hoogte te houden van wat er gebeurt binnen je organisatie. Vraag hen tijdens het intakegesprek om zich in te schrijven voor de nieuwsbrief of stuur een exemplaar op, zodat ze een idee hebben van de inhoud. Overdrijf niet: om de twee of drie maanden is voldoende. De inhoud heeft te maken met de organisatie of met het vrijwilligerswerk. Mogelijke items zijn: getuigenissen van vrijwilligers, interviews met studenten over de vrijwilliger in de klas, een agenda met workshops voor vrijwilligers, een verslag van extra activiteiten met vrijwilligers, de vrijwilliger van de maand, etc. Af en toe een mail versturen met de namen van de vrijwilligers in de organisatie en een bedankje volstaat echter ook als je weinig middelen hebt.

6

FACEBOOK- OF WHATSAPPGROEP

Een socialemediagroep is een plaats waarop mensen met elkaar reageren. Een groep is een soort online gemeenschap.

Een vrijwilligersgroep is meestal een gesloten groep, die alleen de leden kunnen zien en waarop alleen zij iets kunnen plaatsen of nieuwe leden toevoegen. Vrijwilligers kunnen foto's en ervaringen delen en elkaar vragen stellen. Facebook en Whatsapp zijn goedkope en efficiënte manieren om met vrijwilligers te communiceren. Deze groepen vervangen de traditionele methoden niet zoals mails, telefoontjes, sms'jes of persoonlijke gesprekken, maar ze vullen ze aan en bereiken vrijwilligers die er vertrouwd mee zijn.

7

EEN SOCIALEMEDIACAMPAGNE

- deel foto's van vrijwilligers die een cadeautje krijgen op Facebook
- verander je Facebookprofielfoto als het relevant is. In België is er

bijvoorbeeld een 'week van de vrijwilliger'.

Richt de schijnwerpers op je vrijwilligers door de profielfoto te wijzigen.

- tag de vrijwilligers
- maak een poster en vraag de vrijwilligers om een selfie te plaatsen

8

FOTO'S EN VIDEO'S

- maak een foto van alle vrijwilligers tijdens het bedankmoment
- maak een originele video met enkele vrijwilligers

9

ARTIKELS

- zet een interview met een vrijwilliger op de website van je organisatie
- nodig een journalist uit op een event met vrijwilligers
- schrijf een artikel over de vrijwilligers

in je organisatie en stuur het door naar de pers



VRIJWILLIGERS- TRAINING

Een trainingssessie, waarbij je inzicht krijgt op de vaardigheden van vrijwilligers en hun plaats in de organisatie, kan op een aantal manieren nuttig zijn. Het kan vrijwilligers beter in staat stellen bij te dragen aan de activiteiten en het kan ook lonend zijn voor hen - ze krijgen de kans om elkaar te ontmoeten en om hun vaardigheden te ontwikkelen.

Een training kan omvatten:

- Een kans voor vrijwilligers om elkaar te leren kennen
- Meer informatie over de organisatie
- Ontwikkeling van vaardigheden voor vrijwilligers
- Een kans voor vrijwilligers om specifieke gebieden te verkennen die zij uitdagend vinden

Trainingsoverzicht

Introductie/relatie opbouwen

Laat iedereen rondgaan, zichzelf voorstellen en zeggen waar ze zich in de organisatie bevinden

Werken in duo's:

Plaats twee stukken flip-overpapier op verschillende delen van de muur als voorbereiding op deze oefening. Schrijf op een stuk de titel 'genieten ...' of teken een smiley. Aan de andere kant, schrijf 'verbeterpunten'.

Vraag vrijwilligers om in tweetallen te praten met iemand die ze nog niet eerder hebben ontmoet. Deel een paar post-its uit aan elk paar. Vraag vrijwilligers om op hier één ding dat ze leuk vinden aan vrijwilligerswerk en één ding dat ze graag willen verbeteren op te schrijven (en te delen met hun partner). Nadat ze hun antwoorden hebben gedeeld, kunnen vrijwilligers deze reflecties op het juiste flip-overpapier plakken.

Je kan deze flip-overs later bekijken en van hen leren wat er goed gaat en wat vrijwilligers uitdagend vinden.

Als alternatief kun je kijken naar de verbeterpunten en proberen alle gemeenschappelijke thema's tijdens de training aan te pakken - hetzij in specifieke activiteiten of een open vraag & antwoord / discussie slot aan het einde.

Presentatie over de organisatie

Hoewel vrijwilligers die al enige tijd in je organisatie zitten en je inductieproces hebben doorlopen en al heel wat over je organisatie weten, kun je in je training de kans krijgen om dieper in te gaan op een aspect van je organisatie dat jij belangrijk vindt. Dit kunnen de waarden zijn, je herkomstverhaal of iets specifiek over je manier van

werken waar vrijwilligers zich misschien niet van bewust zijn, zoals je beschermingsbeleid.

Vaardigheden en taallessen

Het kan handig zijn om vrijwilligers een presentatie te geven over de aanpak van het leren van talen in je organisatie, vooral als dit tijdens de introductie niet diepgaand is behandeld. Dit kan omvatten

- Hoe je omgaat met foutcorrectie - je kunt de voorkeur geven aan de communicatieve benadering van het leren van talen, wat betekent dat niet in alle gevallen fouten worden gecorrigeerd, vooral wanneer activiteiten zijn gericht op spreken/luisteren. Leg de aanpak uit en waarom het met jouw cursisten werkt. Vrijwilligers zijn hier niet altijd van op de hoogte.
- Je benadering van het gebruik van andere talen in de klas. Uit onderzoek blijkt steeds meer dat studenten andere taalbronnen (bijv. de andere talen of moedertaal die ze spreken) kunnen gebruiken om het leren van nieuwe talen te ondersteunen. Nogmaals, dit kan contra-intuïtief zijn voor vrijwilligers. Hoe dan ook, het is handig om je positie te verduidelijken en de reden erachter uit te leggen. Stel vrijwilligers voor wat ze kunnen zeggen om het gebruik van andere talen respectvol aan te moedigen of te ontmoedigen.
- Waar komen de inhoud en materialen van je klas vandaan? - Gebruik je een bepaald curriculum? Als dat zo is, wat is het en wat is de ethos / de reden erwan? Of misschien zijn klassen gepland op basis van de interesses van de studenten?

Ontwikkeling van vaardigheden voor vrijwilligers

Naast het geven van input aan vrijwilligers en een kans voor discussie en vragen, kan je hun vaardigheden ook op een meer praktische manier ontwikkelen.

Taalbeoordeling

Geef vrijwilligers een informele of gecompliceerde tekst. Vraag hen om die te lezen en leg de tekst vervolgens weg. Dan moeten ze aan een partner uitleggen waar de tekst over ging in 'beoordeelde' taal die begrijpelijk zou zijn



voor een spreker op een lager niveau. De uitdaging is om eenvoudige maar authentieke, natuurlijke taal te gebruiken

Foutcorrectie

Geef vrijwilligers een paar uittreksels van cursisten die werken of schrijven. Dit kunnen geschreven teksten, audio-opnamen of video's zijn. Geef elk item wat context - waarvan was de oefening een onderdeel en wat was de focus van het leren van talen. Vraag vrijwilligers om positieve voorbeelden uit elk werk te noteren - voorbeelden van nuttige woordenschat, goede zinnen of ander voorbeeldig taalgebruik van de student. Leerkrachten zullen het vaak nuttiger vinden voor vrijwilligers om positieve, in plaats van negatieve, voorbeelden te verzamelen.

Foutcorrectie deel 2

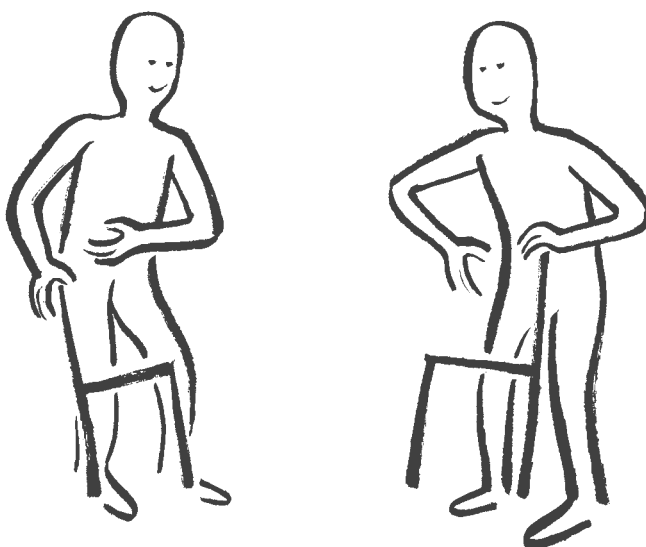
Vraag de vrijwilligers om een fout te identificeren die ze zouden corrigeren met fragmenten uit het werk of de toespraak van de studenten die een reeks fouten bevat. Dit kan een nuttige oefening zijn om te bespreken hoe u feedback kunt geven en welke fouten u moet prioriteren:

- Verwijs naar de doeltaal die de oefening zal ontwikkelen, b.v. Als de oefening is ontworpen om de woordenschat rond eten te oefenen, moet je je niet concentreren op fouten in verband met het misbruik van de verleden tijd.
- Als het niveau geschikt is: als studenten dingen proberen die ze nog niet in de klas hebben gedaan, doen ze niet de moeite om ze te corrigeren. Het is geweldig dat ze nieuwe dingen proberen - dat is een goed teken!
- Corrigeer veel voorkomende zinnen

Voltooing van de training

Om de training te voltooien, herenigt u de coaches en deelnemers in een cirkel. Vraag iedereen om commentaar te geven op de training - wat vonden ze leuk en wat was er voor verbetering vatbaar? Dit kan je enkele suggesties geven over wat je de volgende keer moet behandelen.

Tot slot kan je de vrijwilligers vragen om eens na te denken over welke moeilijkheden zich in de loop van het vrijwilligerswerk kunnen voordoen.





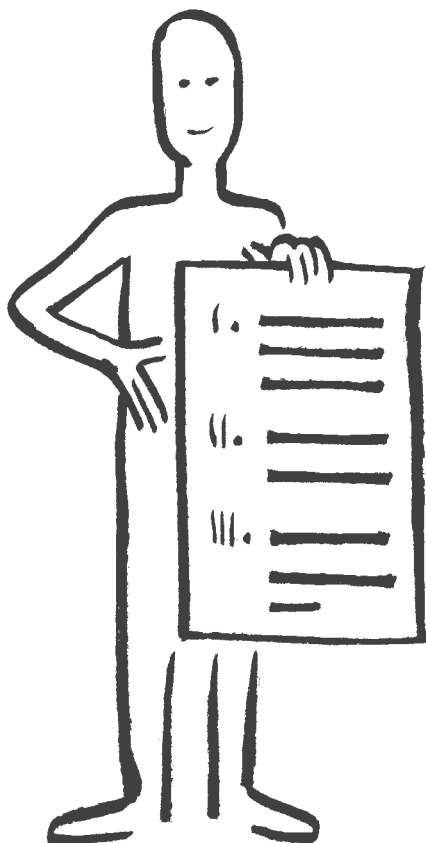
Financiën en infrastructuur

Om met vrijwilligers te werken, heb je geld nodig. De budgetten zijn bijna altijd beperkt. Hoe kun je steun verkrijgen voor vrijwilligerswerk? Welk beleid voert de organisatie in dit verband. Waarop moet je focussen?





VRIJWILLIGERSWERK IS NIET GRATIS



Het is goed om weten dat vrijwilligers niet betaald worden voor hun werk, maar ook dat gebruikmaken van vrijwilligers niet gratis is.

Eerst en vooral zijn er kosten voor de vrijwilligers zelf. Vrijwilligers kunnen een betaalde job afwijzen om voor jou te komen werken. Er zijn wellicht kosten om naar de organisatie te rijden en terug en vaak willen vrijwilligers dat die terugbetaald worden.

Voor de organisatie is het belangrijk om met de kosten rekening te houden die gepaard gaan met rekrutering, opleiding, steun, coördinatie en opvolging van vrijwilligers. Het aantal vrijwilligers kan kleine organisaties soms afschrikken. Toch is het belangrijk dat een organisatie tijd investeert om de vrijwilligers te leren kennen: hun skills, ervaringen en verwachtingen.

Naast de tijd voor rekrutering, opleiding en coördinatie van vrijwilligers kan het ook zijn dat leraars (of andere personeelsleden) tijd moeten maken om te communiceren met vrijwilligers buiten de lessen (of andere activiteiten)



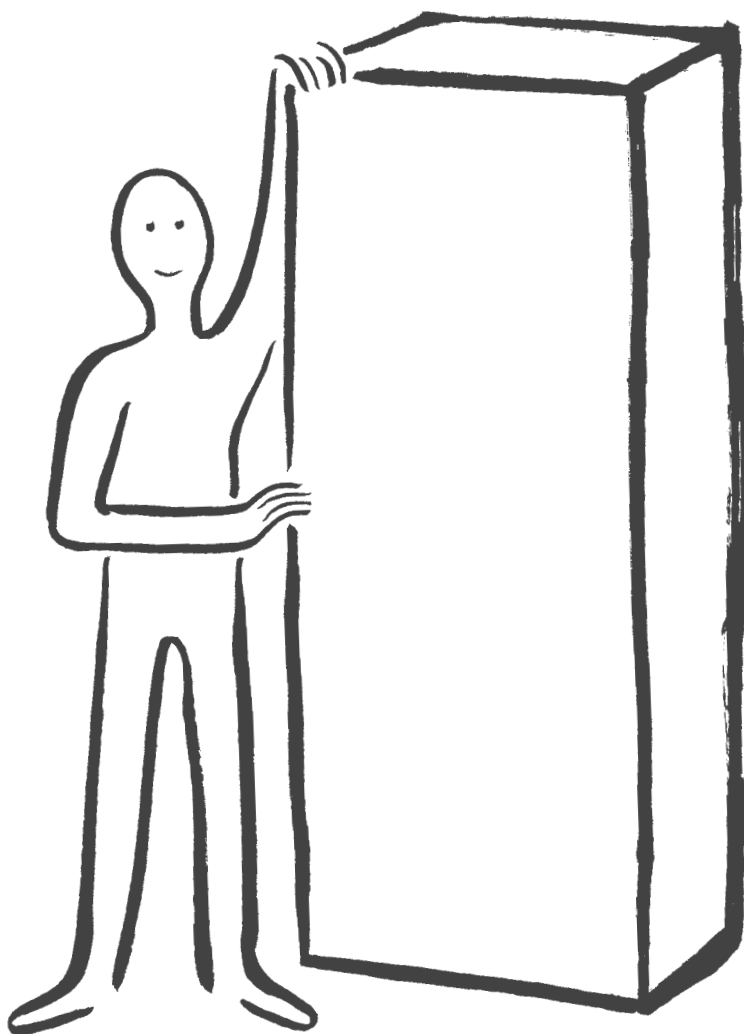
HOE KRIJG JE STEUN VOOR VRIJWILLIGERSWERK?

Fondsen verwerven voor vrijwilligerswerk kan frustrerend zijn, omdat het vaak voorkomt dat geldschietters, vooral trusts en fondsen, geen geld willen pompen in activiteiten die niets opbrengen voor de begunstigden. Gelukkig is dit niet altijd het geval. Sommige fondsen waarderen vrijwilligerswerk en zijn blij om een project te kunnen financieren, vooral als het echt ten goede komt aan de organisatie.

Sommige fondsen willen 'core funding' sponsoren, d.w.z. geld dat niet hoeft besteed te worden aan specifieke

projecten. Het is de moeite waard om hier op in te gaan en dan ten minste een deel van het geld te spenderen aan vrijwilligerswerk.

Een ander idee is om de kosten van vrijwilligerswerk in te calculeren in de budgetten. Tel uit hoeveel vrijwilligers je voor een project nodig hebt en deel dat door het totaal aantal vrijwilligers, zodat je kunt bepalen hoeveel van het salaris van de coördinator je dient te voorzien. Ook de reiskosten van de vrijwilligers, de opleiding en de extra tijd van leraars of andere personeelsleden kun je opnemen.



CHECKLISTE

van relevante punten

- ☐ Veiligheid kinderen en kwetsbare volwassenen
- ☐ Gezondheid en veiligheid
- ☐ Vrijwilligerswerk
- ☐ Klokkenluiders
- ☐ Gelijke kansen
- ☐ Klachten
- ☐ Financieel management
- ☐ Gelijkheid en diversiteit
- ☐ Personeel
- ☐ Introductie personeel



VRIJWILLIGERS- COÖRDINATIE

met een beperkt budget

Als je organisatie weinig tijd heeft voor de coördinatie, kan het moeilijk zijn om prioriteiten te stellen. Voor wie over een beperkt budget beschikt, raden we het volgende aan.

Als je



hebt

**1 uur
per week**

- Beantwoord berichten van vrijwilligers. Bedank de mensen, leg uit dat de coördinator weinig tijd heeft en zeg dat hebt je contact met hen zult opnemen als je iemand nodig hebt. Je kunt zelfs een automatisch bericht opstellen om dit
- Vraag potentiële vrijwilligers om een formulier in te vullen met hun skills, ervaringen, relevante kwalificaties, beschikbaarheid en motivatie.
- Lees de formulieren zodat je goede kandidaten kunt vinden.
- Breng vrijwilligers in contact met leraars

Als je



hebt

**3 uur
per week**



Daarnaast:

- Organiseer een vrijwilligersdag (introductie en opleiding). Je kunt dit doen als je ongeveer vijf tot tien nieuwe mensen hebt.
- Zoek geld voor de vrijwilligerswerking.

Als je



hebt

**5 uur
per week**



Daarnaast:

- Neem contact op met de vrijwilligers na hun eerste activiteit om te zien hoe het gegaan is.
- Neem ook regelmatig contact op met leraars (of andere collega's) om de bijdrage van de vrijwilliger te evalueren.
- Bekijk ook de impact van de vrijwilligers op de studenten.



HOE VERDEEL JE HET VRIJWILLIGERSWERK?

Voor kleinere organisaties is het een goed idee om samen te werken met andere organisaties om de kosten te delen en te genieten van de andere voordelen van de schaalvergroting. Op die manier moet je het papierwerk en de opleiding maar één keer te doen. In een kleine organisatie heb je wellicht geen volwaardige parttime job nodig, maar als je met andere organisaties samenwerkt kan dat wel leiden tot een aantrekkelijke parttime of zelfs fulltime job. Het is ook goed om vrijwilligers te delen. Sommige vrijwilligers willen misschien meer werk dan alleen in jouw organisatie of ze willen meer variatie.

Hoe vind je een partner om mee samen te werken? Het is goed als je in dezelfde sector werkt, in ons geval werken met migranten en vluchtelingen en/of volwassenenonderwijs. Op die

manier komen het beleid en de procedures overeen en de vrijwilligers zullen blij zijn om met dezelfde doelstellingen te werken. In zekere mate is er een reputatierisico als je met een partner begint. Hoe meer de waarden op elkaar afgestemd zijn, hoe kleiner het risico dat een partner de reputatie van de andere bedreigt via acties of mededelingen. Een ander risico is dat je met elkaar begint te concurreren als de interesse daalt.



Het is belangrijk om een memorandum op te stellen tussen de partners om de omvang en de grenzen van de samenwerking te bepalen. Stipuleer ook in welke situaties de samenwerking stopt. Je kunt dit zien als een bureaucratische maatregel, maar een duidelijke overeenkomst kan toekomstige problemen voorkomen.



Case studies

Dit hoofdstuk bevat casestudies over vrijwilligerswerk in het taalonderwijs. Ze zijn zo opgevat dat je ze gemakkelijk kunt toepassen. Bijgevolg hebben we dezelfde indeling gevolgd: beschrijving van het project, sterke punten van het project, hoe begin je eraan en steun en coördinatie voor de vrijwilligers. Ten slotte krijg je drie toptips van achter de schermen.





MUTTER KIND DEUTSCH

Een taal leren met baby's en peuters

Het project Mutter Kind Deutsch (Moeder kind Duits) toont aan dat het mogelijk is om een taal cursus te geven voor vrouwen met baby's in dezelfde ruimte. De vrouwen en de leraar werden ondersteund door verschillende vrijwilligers om een geschikte leeromgeving mogelijk te maken. De vrijwilligers waren flexibel en hielpen zowel de kinderen als de leraars.

Projectomschrijving

Vrouwen die moeten zorgen voor erg kleine kinderen en die niet kunnen rekenen op hulp van de familie raken vlug geïsoleerd als ze de taal niet spreken. Opleidingen voor kinderen beginnen in Oostenrijk vaak vanaf drie jaar en zelfs dan hebben moeders het niet gemakkelijk om hun kind af te staan aan opvoeders met wie ze onvoldoende kunnen spreken.

Er werd een cursus georganiseerd waarbij de kinderen en de moeders de hele tijd samen in de klas bleven.

Het was de bedoeling om een leercontext te creëren die beantwoordde aan de behoeften van deze specifieke doelgroep. De les vond plaats op de vloer met vloerkleedjes en kussens om het aangenaam te maken voor de kinderen. Schoolbanken werden opzijgezet en de enige klassieke klaslokaalitem waren een bord, pen en papier. Er was een speelruimte voor kinderen die alleen konden spelen, maar andere kinderen bleven bij hun moeders, werden verzorgd, kregen eten en lagen in het midden van de cirkel of ze sliepen in hun buggy's.

De lessen werden geleid door een leraar Duits en vrijwilligers sprongen in om de kinderen te helpen en de activiteiten te ondersteunen in de les zoals groepswork en werken per twee. De cursus werd gevolgd door zes tot acht studenten per groep (plus hun baby's en de vrijwilligers), wat betekent

dat er zo'n 20 mensen in de klas waren. De les duurde twee uur en vond twee keer per week plaats.

Er waren plenaire sessies en activiteiten met een partner. Op die manier konden de lessen aangepast worden aan de verschillende behoeften van de vrouwen. Als een van de vrouwen volop met haar baby bezig was, was dat geen probleem.

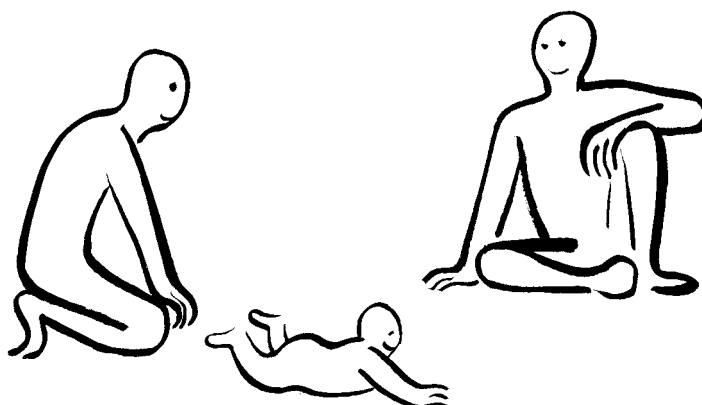
Er waren ten minste twee vrijwilligers per les. Drie of vier was zelfs nog beter. De vrijwilligers waren niet betrokken bij de lesinhoud en sprongen in waar nodig. Flexibiliteit was in dit verband erg dankbaar.

De vrijwilligers deden wat hen het best uitkwam – sommigen speelden liever met de kinderen, anderen toonden meer interesse voor de les. In elk geval werden ze ingeschakeld wanneer ze nodig waren.

Het project toonde ook aan dat non-native sprekers nuttig zijn in het taalonderwijs. Ze lieten zien hoe je een taal kunt leren en

obstakels overwinnen. Je hoeft niet alles te weten om met vertrouwen te kunnen spreken.

"Als ik geluk heb, gaan sommige kinderen slapen. Dan kan ik groepjes vormen met een vrijwilliger in elke groep", zegt Jana, de leraar, tijdens het project. Daarvoor had Jana in de kleuterschool gewerkt om bepaalde kinderen te helpen met de taal. Ze was dus niet bevreesd voor de chaos met kleine kinderen. Vanaf het begin werd eraan gedacht om





de kinderen te betrekken in de cursus. Ze konden zingen en werken met wiegeliedjes in het Duits. Maar noch de kinderen, noch de ouders waren geïnteresseerd (of ze waren te schuw), dus stopte de leraar met deze activiteiten.

Sterke punten van het project

Het feit dat het project focuste op vrouwen en geleid en ondersteund werd door vrouwen had heel wat voordelen. Er waren ook enkele mannen betrokken bij de administratie en de vertaling. Voor de vrijwilligers was het de moeite waard om andere vrouwen te helpen in een mogelijk uitdagende periode in hun leven en direct met hen te communiceren.

Van in het prille begin hielpen de deelnemers elkaar door zorg te dragen voor de baby's.

In een van de groepen was er heel wat diversiteit qua leeftijd van de vrouwen en ook wat hun educatieve achtergrond betreft. Sterkere deelnemers probeerden de andere deelnemers te motiveren en aan te moedigen.

Hoe begin je eraan?

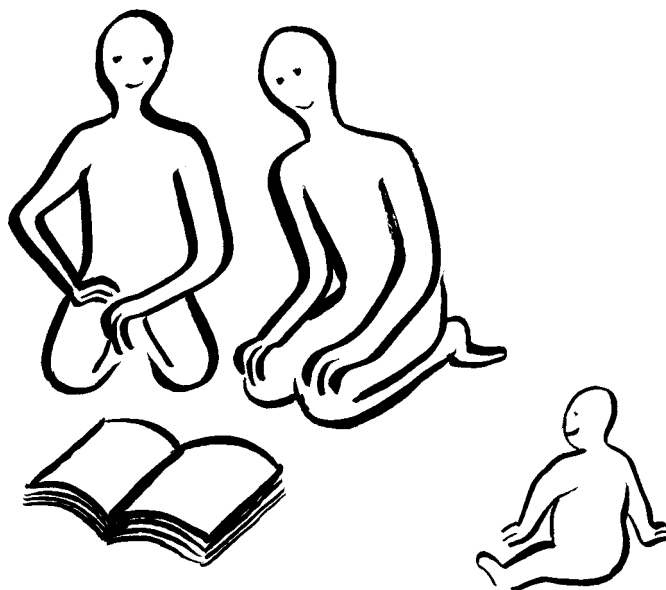
Voordat de eerste twee normale cursussen startten, was er een pilootcursus van acht weken. Vrouwen met kinderen tot drie jaar schreven zich in. De belangrijkste les uit dit pilootproject ging om de kinderen. De eerste les was dat het leeftijdsverschil te groot was. In de volgende cursus werd beslist om de leeftijd te beperken tot minder dan één jaar. Geen enkele baby kon al stappen in het begin. De cursus kon ook gedaan worden met kinderen van twee, maar elke leeftijdsgroep heeft zijn specifieke behoeften met betrekking tot de mobiliteit van de kinderen en hun mogelijkheid om te communiceren. Tijdens het pilootproject bleek dat sommige vrijwilligers het moeilijk hadden om met de oudere kinderen om te gaan zonder een gemeenschappelijke taal te spreken.

Ook interessant was het feit dat heel wat vrouwen niet altijd naar het pilootproject kwamen. Het werd een ernstig probleem als er meer vrijwilligers dan studenten waren. Het kwam de motivatie van de vrijwilligers niet ten goede. Het werd nog ernstiger toen bleek dat bepaalde vrouwen geweigerd werden omdat de groep, volgens de inschrijvingen, vol zat. En last but not least vroeg de fondsenverstrekker om specifieke aantallen.

Om het probleem aan te pakken, werden alle deelnemers van de eerste vier maanden uitgenodigd op een vergadering. Iedereen mocht in haar eigen taal kort spreken over de verwachtingen van de cursus. De tien basisregels van de cursus werden uitgelegd in hun taal en de deelnemers moesten een document teken waarin ze zeiden dat ze die volledig begrepen hadden. Het waren eenvoudige standaardregels zoals geen telefoon of sms in de les plus dat je niet ongewettigd afwezig kon zijn. Sommige deelnemers waren verbaasd door de regels, maar iedereen tekende

het document en daarna overtrof hun aanwezigheid onze verwachtingen.

Tijdens het pilootproject waren we blij met de strenge regels, omdat de doelgroep al genoeg problemen had. Maar we vonden dat we dit moesten doen om correct te zijn tegenover de mensen die niet konden deelnemen omdat de cursus vol zat.



DRIE TOPTIPS

1. Als je met complete beginners werkt, zorg er dan voor dat er iemand is om te vertalen als ze zich inschrijven. Het is belangrijk dat er geen misverstanden zijn over de basisregels en de verwachtingen. Het is tenslotte een ongewone leeromgeving.
2. Als je kinderen toelaat die al kunnen stappen, is de moeder verantwoordelijk voor het kind, zodat de vrijwilligers niet overbelast worden. De vrijwilligers helpen, maar zij dragen niet de hele zorg voor het kind.
3. Op de vloer werken lijkt leuk, maar het betekent dat het klaslokaal in orde moet zijn, wat extra werk betekent. We hadden gelukkig een vrijwilliger die ons elke dag kwam helpen. Alle vrijwilligers brachten speelgoed mee, maar we hadden de indruk dat dat niet echt nodig was.



Steun en coördinatie van vrijwilligers

Ons hele project is er ook gekomen om onopgeleide vrijwilligers hulp te bieden bij taalonderwijs, omdat er veel belangstelling was voor vrijwilligerswerk. De basisidee is dat de leraar voor continuïteit zorgt en de kwaliteit van het lesgeven verzekert.

Na een korte screening (het invullen van een vragenlijst over vroegere ervaringen en motivatie) kwam elke vrijwilliger in contact met de coördinator. Wie geschikt leek en geïnteresseerd was om deze specifieke cursus te doen, kwam 20 minuten voor de eerste les naar de klas om de leraar te leren kennen. Dit bleek voldoende om te kunnen helpen. Na elke les maakte de leraar vijf of tien minuten tijd om de les te bespreken met de vrijwilligers.

Sommige vrijwilligers waren erg toegewijd en konden verschillende keren per week komen helpen, anderen konden maar één keer per week. Er was ook wat verloop onder de vrijwilligers over de hele cursus, waarbij sommige mensen gingen en nieuwe mensen kwamen. De aanwezigheid van de vrijwilligers maakte een groot verschil uit, zodat de coördinator ervoor zorgde dat er in elke les voldoende vrijwilligers waren. Met vier sessies per week (twee cursussen van twee lessen) was het voor de coördinator een hele uitdaging om voor voldoende vrijwilligers te zorgen.

Er was tijd voorzien voor de leraars om de vrijwilligers te ontmoeten, maar geen enkele vergadering vond plaats. Het bleek niet echt nodig te zijn, omdat er altijd voldoende tijd was voor of na de les.



BIJT IN JE VRIJE TIJD

Op het veld zijn we allemaal gelijk

Bijt in je vrije tijd is een initiatief is dat migranten probeert te winnen voor sport en cultuur in Leuven, België. In oktober en november kunnen migranten gratis deelnemen aan meer dan 50 verschillende activiteiten. Terwijl ze bezig zijn, kunnen ze Nederlands spreken met de andere deelnemers. Ze kunnen activiteiten kiezen volgens hun interesse en taalniveau. Er zijn ook activiteiten die ze in groep kunnen doen of met hun familie. Hoewel de meeste deelnemers elkaar kennen via de taalscholen, zijn er ook migranten die van een migrantenorganisatie komen of gestuurd worden door sociale organisaties die nieuwkomers helpen.

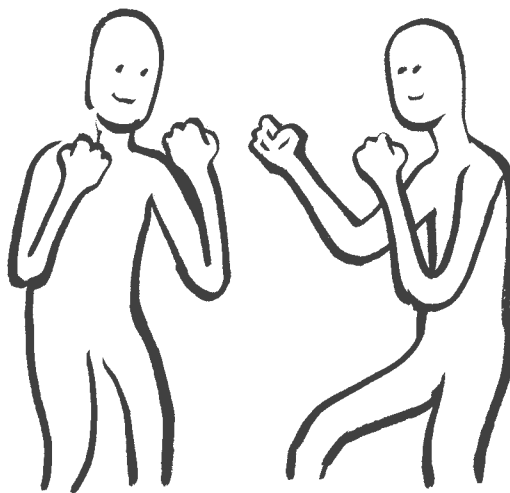
Projectomschrijving

Bijt in je vrije tijd is ontstaan omdat migranten vaak mogelijkheden zoeken om Nederlands te spreken buiten de klas. Ze vinden vaak moeilijk de weg naar culturele of sportorganisaties. Bovendien zijn heel wat organisaties op zoek naar migranten om hun doelgroep uit te breiden, maar ze slagen er zelden in. De stad probeert een brug te bouwen tussen migranten en organisaties, zodat ze elkaar kunnen ontmoeten. Daarom vragen ze organisaties om gratis toegang te verlenen aan migranten gedurende deze korte periode. De culturele en sportieve activiteiten worden gebundeld in een brochure, die uitgedeeld wordt in taalscholen, culturele centra, etc.

Om de drempel te verlagen, worden introductiedagen georganiseerd in samenwerking met taalscholen. Verschillende organisaties komen naar de school en bieden een aantal activiteiten aan in de les, waaraan de studenten op een aangename manier kunnen deelnemen. Op hetzelfde moment kunnen studenten buddies/vrijwilligers ontmoeten met wie ze kunnen afspreken om samen naar een activiteit te gaan. Inschrijvingen gebeuren online of via de leraar.

De leraars helpen de migranten om de juiste activiteit te vinden. Voor sommige cursussen is de kennis van het Nederlands belangrijker dan voor andere, maar de keuze is vooral gebaseerd op de interesse van de studenten. De leraars spreken over de activiteiten in de klas en leren relevante woorden aan,

zoals woordenschat rond sporten, hobby's, vrije tijd in het algemeen. De betrokkenheid van de leraars is erg belangrijk om de studenten aan te moedigen. Soms, als het om jonge migranten gaat (in zgn. OKAN-klassen), zal de mentor van de jongeren hen begeleiden en ze gaan samen naar een activiteit. OKAN biedt buitenlandse studenten een cursus Nederlands van één jaar, waarbij de vier vaardigheden intens geoefend worden: luisteren, lezen, spreken en lezen. Deze opleiding maakt het voor hen makkelijker om haar het middelbaar te gaan. OKAN staat voor OnthaalKlas voor Anderstalige Nieuwkomers. Deelnemers moeten minstens twaalf zijn en onder de achttien als ze zich inschrijven. Ze moeten ook minder dan één jaar in België wonen. Voor heel wat migranten die de taal niet spreken, is het cruciaal dat ze een persoon kennen die hen introduceert en helpt om vol te houden.



De samenwerking met en de motivatie van de buddies is daarom essentieel voor het succes van Bijt in je vrije tijd. Een maand lang begeleiden vrijwilligers migranten, volwassenen en jongeren, naar culturele of sportieve activiteiten. Ze brengen enkele uren per dag met de migranten door en helpen hen om de weg te vinden naar de activiteit en om zich in te schrijven, enz. Ze zorgen er ook voor dat ze zich thuis voelen in de club. De buddies zijn de perfecte tussenpersonen. Er zijn minder spanningen tussen de migranten en de vrijwilligers, omdat ze niet geëvalueerd worden zoals in de klas. De



buddies moeten veel interesse hebben om met andere mensen te praten. Bovendien moeten ze de taalbarrière en culturele verschillen overwinnen. Om ze voor te bereiden op de job, krijgen ze een opleiding van de stad. Soms begeleidt een vrijwilliger een kleine groep naar een activiteit, soms is het maar één persoon. Het hangt allemaal af van de beschikbaarheid van de vrijwilligers en de wensen van de migranten.

Bijt in je vrije tijd is een goed voorbeeld van hoe een taal leren en een gemeenschap opbouwen samengaan. Elk jaar werken heel wat organisaties (taalscholen, culturele en sportorganisaties, het integratiebureau en de gemeenteraad) samen en het is altijd een groot succes.

Sterke punten van het project

Het project is al een hele tijd bezig. De meeste organisaties zijn vertrouwd met het tijdstip (oktober en november): taalscholen maken tijd vrij om organisaties uit te nodigen, zodat ze hun activiteiten kunnen voorstellen. Tegelijkertijd weten de organisaties reeds welke activiteiten ze zullen aanbieden. Het aantal deelnemende organisaties wordt elk jaar groter. Het project komt aan heel wat behoeften van verschillende partijen tegemoet en de sterkte zit hem dan ook in de nauwe samenwerking tussen de partners. In de klas bijvoorbeeld kunnen migranten naar de website kijken, een activiteit kiezen die ze graag doen en over het taalniveau spreken dat nodig is. Er zijn vier verschillende taalniveaus van beginners tot gevorderden. Migrantinnen die al een tijdje in Leuven wonen en de taal vlot spreken, kunnen

meer uitdagende activiteiten kiezen, zoals toneel, creatief schrijven,... Als je een beperkte taalkennis hebt, kies je voor activiteiten waarbij een basiskennis volstaat. Vorig jaar ging 30% van de deelnemers terug naar de organisatie na de gratis activiteiten. 52% zei dat ze graag zouden terugkomen, maar ze hebben te weinig tijd of het tijdstip komt niet goed uit.

Een ander sterk punt is de ongelooflijke variatie van de aangeboden activiteiten. Je kunt met de fiets leren rijden, sport beoefenen of een vak leren. Jonge mensen kunnen naar een scoutsgroep gaan, een radioprogramma maken, een toneelworkshop volgen of naar een museum gaan.

Hoe begin je eraan?

Bijt in je vrije tijd is een groot project waarbij heel wat organisaties betrokken zijn. Maar je kunt klein beginnen. Het volstaat dat je een taalschool hebt met migranten en enkele organisaties, een museum, ondernemingen die een rondleiding willen geven of wat dan ook. Alle deelnemers van elk niveau kunnen aan de activiteiten deelnemen.

Vorbereiding

Stel Bijt in je vrije tijd voor aan enkele lokale organisaties. Het is in elk land anders, maar lokale organisaties maken misschien deel uit van een groep. Daar kun je een aantal organisaties tegelijkertijd ontmoeten. Neem ook contact op met de onderwijsverstrekkers voor volwassenen in de streek en spreek een tijdstip af voor de activiteiten. Gebruik





alle mogelijke media om een breed publiek te bereiken, dus niet alleen studenten die een taal cursus volgen.

Zorg ervoor dat alle partijen voldoende informatie hebben: maak een flyer en een powerpointpresentatie en schakel de lokale pers in.

Timing

Zorg voor een tijdstip dat voor alle partijen goed uitkomt. Vermijd vakanties en examenperiodes.

Betrokkenheid

Zoek ambassadeurs in de taalscholen om de activiteiten bij de collega's te promoten.

Communicatie

Bijt in je vrije tijd in Leuven omvat 31 organisaties, drie taalscholen, de gemeenteraad en ongeveer tien kleinere organisaties (zoals migrantengemeenschappen). Ze komen driemaal per jaar samen. Als je ook zoiets wil doen, is communicatie erg belangrijk, zeker als je niet alle partijen kent. Als je de periode en het programma kent, ken je een flyer maken, een poster, een Facebookpagina en een website met alle informatie op. Vraag aan de organisaties die meedoen om op zoek te gaan naar buddies. De bestaande buddies hebben misschien al meegewerkt. Ze kennen het project en kunnen andere mensen overtuigen om mee te werken.

Elke organisatie duidt een buddy aan die de studenten welkom heet bij het begin van de activiteit. De buddy is de brug tussen de deelnemers en de organisatie en ruimt hindernissen uit de weg. Buddies begeleiden non-native jongeren en volwassenen naar de activiteit. Ze helpen de deelnemers bij het eerste contact met de organisatie. Na de activiteit helpen ze waar nodig bij de inschrijving, het verkrijgen van een korting, ... Buddies zijn ook ambassadeurs van het project, een van de gezichten van Bijt in je vrije tijd. Afhankelijk van hun beschikbare tijd kunnen ze ook gevraagd worden om het project te promoten in scholen en partnerorganisaties. De buddies worden gekozen door vrijwilligersorganisaties en de taalscholen. Vooral buddies met een migrantenachtergrond zijn waardevol, omdat ze aan de andere kant van de taalbarrière gestaan hebben.

Bijt in je vrije tijd was gedurende vijf jaar een project van één maand. Om de continuïteit te verzekeren, heeft de gemeente het project uitgebreid. In de zomer doen buddies kleine excursies met groepen nieuwkomers. In oktober en november zijn er gratis voorbeeldsessies in de taalscholen.

Buddies krijgen een opleiding (tweeëneenhalf uur) van de stad en ze hebben een buddycoördinator die buddies en deelnemers bij mekaar zet en die verantwoordelijk is voor de follow-up. De coördinator gaat met de buddy na of alles goed gaat. Na Bijt in je vrije tijd komt de coördinator ook met de buddies samen. De buddies vullen een vragenlijst in en doen suggesties om hun activiteit te verbeteren. Ze vertellen ook wat de moeilijkheden waren.

DRIE TOPTIPS

1. Goede communicatie is primordiaal, omdat er verschillende partners bij betrokken zijn. Als jouw organisatie verantwoordelijk is om het project te organiseren, dien je vooraf goed te communiceren. Spreek met de gemeenteraad, de vrijetijds- en sportorganisaties en leg uit wat je gaat doen
2. Als je met deelnemende organisaties afsprekt, dien je het ook over de toekomst te hebben. Probeer een duurzame samenwerking in het leven te roepen. Zorg ervoor dat alle deelnemers zich welkom voelen en deel van de groep, ook als het project afgelopen is.
3. Zorg ervoor dat de taalniveaus goed afgebakend zijn en duidelijk voor alle partners. De taalniveaus hangen af van het soort activiteit. Gebruik pictogrammen om duidelijk te maken welk taalniveau nodig is voor elke activiteit.



BABEL'S BLESSING

*Gevorderde studenten helpen als
vrijwilligers bij lagere niveaus*

Babel's Blessing organiseert verschillende ESOL-cursussen in Londen voor verschillende niveaus. ESOL staat voor English for Speakers of Other Languages. Het is een kleine liefdadigheidsinstelling met een klein budget. Ze organiseren taalcursussen waar studenten voor betalen (Spaans, Arabisch, Hebreeuws, Jiddish) om met de opbrengst gratis ESOL-klassen te kunnen aanbieden. Ze zijn bijzonder interessant, omdat ze in Londen een geweldige reputatie verworven hebben wegens hun innovatieve pedagogische aanpak en hun originele fondsenwerving. Ze gebruiken vluchtelingen ook als vrijwillige onderwijsassistenten.

Vrijwilligers werken als onderwijsassistenten voor individuele begeleiding en voor kleine groepen in de klas. De ESOL-klassen zijn informeel; je kunt zomaar langskomen. Ze worden geleid door een betaalde, gekwalificeerde leraar, die bijgestaan wordt door vrijwilligers, die vaak vluchtelingen zijn.

Projectomschrijving

De Engelse lessen bij Babel's Blessing kwamen er nadat de budgetten voor taallessen in het VK verminderd werden. Gratis lessen zijn steeds moeilijker te vinden, vooral voor migranten die geen beroep kunnen doen op overheids geld. Ze werken samen met andere migrantenorganisaties en maken gebruik van hun terreinkennis om ervoor te zorgen dat ze de juiste mensen vinden.

Babel's Blessing hanteert een informele klaslokaalstijl die focust op functionele communicatie en praktische skills. Sommige cursussen worden georganiseerd bij het 'Initial Assessment' voor asielzoekers die behoeftig zijn. De mensen in deze centra zijn pas in het VK aangekomen en hebben geen dak boven hun hoofd, terwijl ze in eerste instantie willen erkend worden door het Home Office. De mensen blijven normaal maar twee weken in deze centra. Heel wat mensen blijven veel langer, maar dit betekent onvermijdelijk dat de klassen van Babel's Blessing uit groepen bestaan die regelmatig veranderen.

Sterke punten van het project

Door vluchtelingen in te zetten als onderwijsassistenten verschaft Babel's Blessing werkervaring (zij het onbetaald) aan vluchtelingen en het opent een route om hun Engels te perfectioneren. Er zijn klassen voor vluchtelingen in een liefdadigheidsinstelling (in de gebouwen van de organisatie) en in residentiële immigratiecentra (waar mensen aankomen

"Bij ons is elke student een leraar en elke leraar een student. Elke cursus heeft een 'facilitator', maar we werken volgens de principes van de kritische pedagogie¹ – iedereen is actief betrokken bij het leerproces."

Hannah,
projectcoördinator

voordat hun erkenning behandeld wordt). De vrijwilligers worden hier gerekruteerd (net als de studenten).

Bij Babel's Blessing zijn de vrijwilligers migranten die het leerproces doorlopen hebben. In feite zijn velen van hen vroegere studenten van dezelfde klas of organisatie. De gemeenschappelijke ervaring kan echt helpen. Het helpt ook dat heel wat vrijwilligers dezelfde taal spreken (Arabisch en Farsi vooral). Het werkt motiverend voor studenten als ze vrijwilligers zien met dezelfde achtergrond die over geavanceerde taalskills beschikken.



Vrijwilligers geven studenten de kans om te oefenen en ze geven ook feedback. Daarnaast spreken ze vaak met de studenten buiten de klas. Ze helpen hen ook met formulieren en brieven en met het gebruik van de computer en websites.

Hoe begin je eraan?

Babel's Blessing werd opgericht in 2015. Het was geïnspireerd door de Israëlische organisatie This is Not Ulpan (www.thisisnotulpan.com). Babel's Blessing groeide uit de radicale Joodse beweging Jewdas in Londen. Het heeft een klein budget en een originele manier van fondsenwerving. Door zichzelf expliciet te positioneren als een 'migrant solidarity project' trekt het studenten aan voor de avondlessen die het appreciëren dat hun betalingen gebruikt worden om klassen te sponsoren voor vluchtelingen en migranten. Geld wordt ook ingezameld via donaties en events.

De organisatie werkt met een klein budget (minder dan 15000 pond omzet in 2017/18). Ze werkt met partnerorganisaties die gratis ruimte en middelen aanreiken en door met freelance leraars te werken.

Een mogelijke valkuil van dit model is dat de organisatie van de vluchtelingen niet dezelfde verantwoordelijkheid kan vragen omdat ze tot de begunstigde gemeenschap behoren. Minder goed interventies van vrijwilligers omdat de vrijwilliger een directe begunstigde is eerder dan iemand die beoordeeld wordt wegens zijn capaciteit om te helpen. Op een bepaald moment was er een vrijwilliger die heel kritisch stond tegenover de leraar, waardoor die zich niet op zijn gemak voelde. Het ging een hele tijd door totdat de leraar met de vrijwilliger afsprak en uitlegde hoe zij zich voelde bij zijn gedrag. Daarna ging het beter, maar de leerkracht had vroeger kunnen ingrijpen als de vrijwilliger geen begunstigde was geweest.

Steun en coördinatie van vrijwilligers

Vrijwilligers en studenten worden gerekruteerd voor de ESOL-klassen van Babel's Blessing in de Initial Assessment-centra door de instelling die daar werkt. Ze worden daarbij geholpen door partnerorganisaties.

Bij Babel's Blessing worden de vrijwilligers gerekruteerd in de klas, zodat de leraars ze al kennen. De coördinatie verloopt via e-mail tussen de leraar en de vrijwilliger voor of na de les. Per trimester zijn er opleidingen voor leraars en vrijwilligers samen. In de opleiding leren ze verschillende elementen van ESOL en vooral van 'participatory ESOL' zoals het bepalen van het beginniveau, hoe vind je topics, hoe leid je een groepsdiscussie, hoe ontwikkel je je schrijfvaardigheid, etc.

DRIE TOPTIPS

1. Rekruteer onder de mensen die in je organisatie zitten: als je klein genoeg bent, betekent dit dat je tijd uitspaart om de toekomstige vrijwilligers te leren kennen.
2. Vrijwilligers kunnen hun taal op peil houden en verbeteren en ze helpen de lagere niveaus. Voor een casestudy over de voordelen van deze vrijwilligers kun je terecht op pagina 57 in de Toolkit voor leraars.
3. Help de leraar bij de uitleg van de basisregels en verwachtingen in de overgangsperiode van student tot vrijwilliger. Herbekijk het regelmatig zodat het zo gemakkelijk mogelijk is om de vrijwilliger constructieve feedback te geven.





TAALVLOER

Vrijwilligerswerk doen en een job leren

In dit project zijn het de studenten die werken als vrijwilligers in sociale ondernemingen en verenigingen zoals kinderzorg, recyclagewinkels, gemeenschapscentra, etc.

Ze worden ondersteund door een taalcoach die opgeleid is door het plaatselijke werkgelegenheidskantoor. Het is een unieke gelegenheid om werk te combineren met het leren van een taal. De bedoeling is om de taal van de migranten te verbeteren en professionele en sociale vaardigheden te leren.

Projectomschrijving

Taalvloer startte in 2017 als een sociaal project van de gemeente Leuven en het OCMW. In het begin waren er vier sociale organisaties bij betrokken en ook de VDAB, die de coaches opleidt. In elke organisatie werken tien tot vijftien migranten als vrijwilligers. Later in 2017 begon het OCMW met Taalvloeren – kleinere organisaties zoals een kinderverzorgingscentrum en crèche – waar een vrijwilliger kan werken.

De vrijwilligers werken ten minste twee en maximum vijf halve dagen. Taalscholen kondigen de taalvloeren aan in de les Nederlands voor anderstaligen. Als de studenten zich opgeven als vrijwilliger, gaan ze naar het OCMW voor een intakegesprek om te zien wat voor hen past en hoeveel tijd ze hebben, etc. De student moet niveau A2 bereikt hebben. De taalvloer biedt extra kansen om de taal te oefenen buiten de klas. Migrant combineren het vrijwilligerswerk met het leren van de taal. Ze mogen blijven werken tot ze een betaalde job gevonden hebben of zich ingeschreven hebben voor een volgende opleiding. Filimon Measho Tewelde (Eritrea) zegt het volgende: "Ik ben naar de Taalvloer gegaan, omdat ik graag werk. Ik hou echt van mijn collega's en van mijn taalcoach Bieke; zijn doen het fantastisch." Filimon werkte als vrijwilliger in poetsbedrijf Allround. Hij vond het geweldig om deel uit te maken van een groep en zorgde ervoor dat iedereen zich goed voelde.

De taalcoach werd gedurende zes maanden opgeleid door de VDAB om de vrijwilliger te ondersteunen en zijn taalvaardigheden te verbeteren. Een taalcoach staat stil bij specifieke woordenschat, b.v. woordenschat rond taken in een opslagplaats of fruit en groenten voor wie op een sociale boerderij werkt. De rol van taalcoach in de individuele Taalvloeren gebeurt door twee taalleraars van Open School. De taalcoaches in de andere organisaties ondersteunen vijftien vrijwilligers per maand. Het is een fulltime job.

Het project is uniek in Vlaanderen. Andere OCMW's zijn geïnteresseerd in het project, maar tot nu toe is Leuven

de enige. De focus ligt op het leren van de taal, maar het project heeft andere positieve neveneffecten: de migranten krijgen meer zelfvertrouwen, ze verbeteren hun sociale vaardigheden en ze zijn niet meer geïsoleerd. Op dit moment zijn er achteenvijftig migranten die als vrijwilligers werken op een taalvloer in Leuven. Alle partners zijn tevreden over het project. Elke maand is er een vergadering met alle taalvloeren. Om de zes maanden is er een evaluatie met alle partners. Het project wordt gefinancierd tot eind 2019.

Sterke punten van het project

Het project biedt een antwoord op een vraag die sterk leeft bij heel wat migrantenstudenten: hoe en waar kan ik Nederlands oefenen? Zelfs al zijn de Nederlandse lessen tamelijk intens (zes of twaalf uur per week), dan nog voelen de studenten de noodzaak aan om buiten de klas te leren. Tegelijkertijd willen heel wat studenten zich voorbereiden op een betaalde job of zich bezighouden en een sociaal netwerk opbouwen.

Het project was van in het begin een groot succes wegens de grote vraag en omdat de partners bereid waren om een opleiding aan te bieden en financiële steun. Er is ook een kruisbestuiving tussen de partners van het project. In de gesprekken met de taalcoaches vertellen de vrijwilligers soms over schamele woningen, problemen met de kinderopvang en medische issues. De taalcoach geeft de informatie door aan de maatschappelijk assistent, die het probleem bespreekt met de vrijwilliger. De vrijwilligers worden op die manier beter ondersteund.

Hoe begin je eraan?

Het project Taalvloer is zeker gestart omdat er een grote vraag was, die alle stakeholders gezien hebben. Als je een gelijkaardig project wil opstarten, is het belangrijk dat:

- je in staat bent om de taalcoaches op te leiden. De VDAB verschaft een training van zes maanden.
- je de betrokken organisaties op de hoogte brengt van



wat ze mogen verwachten van de migrantenstudenten. Het zijn vrijwilligers en geen betaalde bedienden. Van in het begin moet duidelijk zijn wat de vrijwilliger mag en niet mag doen. Zoek organisaties die ervaring hebben met migranten, vrijwilligers en mensen met een beperking, zodat ze hun behoeften kennen.

- Zoek sponsoring. Dit project startte in 2017 en wordt gefinancierd tot eind 2019. Het heeft veel succes, maar de continuïteit hangt af van politieke beslissingen en het sociale beleid van de partners. Denk aan taalscholen om voor een taalcoach te zorgen als de kosten voor de opleiding te hoog zijn.
- Vrijwilligers verdwijnen soms uit het project omdat ze een job gevonden hebben of een job zoeken. Dit is iets om in het achterhoofd te houden.

Steun en coördinatie van de vrijwilligers

De vrijwilligers worden gestuurd door de taalscholen, de twee CVO's en Open School. Ze moeten niveau A2 hebben om te kunnen deelnemen. Ze willen deelnemen omdat ze hun taal willen verbeteren en meer willen spreken. Je kunt alleen deelnemen als je een student Nederlands bent of een beroepsopleiding volgt bij de VDAB.

De coaches werken bij de VDAB of Open School en ze krijgen een opleiding van zes maanden om zich op de job voor te

bereiden. De Taalvloeren, de betrokken organisaties, hebben al ervaring met migranten, vrijwilligers en mensen die al lang werkloos zijn. Er is geen aparte coördinator in dit geval, omdat de studenten de vrijwilligers zijn. Ze ontmoeten de taalcoach telkens als ze naar het werk komen. Er is elke maand een vergadering met de taalcoaches en om de zes maanden met de andere partners om het project te evalueren en aan te passen waar nodig.

DRIE TOPTIPS

1. Informeer de taalscholen over de vorderingen van het project. Zeg hen of je meer of minder studenten wil. Ga naar de school en leg het project uit aan de studenten.
2. Zorg ervoor dat de groep vrijwilligers in een organisatie niet te groot is (maximum vijftien vrijwilligers).
3. Als de taalcoach met andere problemen geconfronteerd wordt (problemen met huizen b.v.), moet dit opgevolgd worden door een maatschappelijk assistent.



CONVERSATION CIRCLES

Een taal leren in de Peabody bibliotheek.

De conversatieklassen zijn groepen van migranten met een verschillend niveau en verschillende behoeften. Ze worden geleid door vrijwilligers. Er zijn drie verschillende groepen: beginners, intermediate en gevorderden. Er zijn ook speciale sessies, bijvoorbeeld voor ouders die geen kinderopvang hebben. De behoeften en doelstellingen van de deelnemers zijn even verschillend als hun achtergrond. Sommigen zijn ingeschreven voor Engelse lessen in scholen of ngo's, maar ze willen meer kunnen converseren. Anderen zijn op zoek naar een job. Sommige deelnemers zijn nieuw, sommigen zijn hier voor een lang bezoek en sommigen zijn hier al meer dan twintig jaar. Leeftijd, achtergrond en vaderland van de deelnemers zijn erg verschillend. Wat hen verbindt is het verlangen om hun dagelijks leven beter te organiseren op het werk, thuis, in sociale situaties, bij de dokter, in de groentewinkel en op de school van hun kinderen.

Projectomschrijving

Migranten vinden het vaak moeilijk om hun weg te vinden in hun nieuw land omdat ze de taal niet spreken, maar een taal cursus op zich verandert daar niets aan. In het begin zijn mensen onzeker over hun uitspraak en ze vinden het nodig om de nieuwe taal te oefenen. Maar in de lessen is er vaak niet veel tijd om te spreken en zelfvertrouwen op te bouwen door te oefenen. Het project Peabody Library pakt het probleem aan door gratis laagdrempelige conversatietafels aan te bieden.

De bibliotheek probeert de informele kennis over het land en de cultuur uit te breiden en geeft vrijwilligers de kans om de taal te oefenen in een veilige omgeving, zodat ze vertrouwen krijgen om in het dagelijks leven te communiceren. Tegelijkertijd promoot de bibliotheek haar diensten bij nieuwe lezers.

De bibliotheek zorgt voor de coördinatie en de vrijwilligers leiden de conversatietafels. Er zijn geen vereisten voor de vrijwilligers. Elke vrijwilliger ontwikkelt de conversatietafel volgens zijn eigen ideeën. Hun achtergrond is erg verschillend; er zijn opvoeders bij en burens.

De bibliotheek heeft heel wat materiaal verzameld en stelt het ter beschikking van de vrijwilligers voor hun job. Zo hebben ze tweetalige prentenwoordenboeken, boeken met activiteiten, online lessen voor uitspraak en handleidingen voor leraars. Maar ze ontwikkelden ook een curriculum van twaalf delen voor nieuwe vrijwilligers. De vrijwilligers kiezen uit het aanbod, zodat elke conversatieklas anders is qua focus en sfeer.

Het project begon met drie conversatietafels en momenteel zijn er zeven die elke week plaatsvinden. In de voorbije vier jaar hadden ze meer dan honderd studenten die deelnamen aan de conversatietafels. Hun spreekvaardigheid ging van beginners tot gevorderden. Vrijwilligers houden het gewoonlijk vol om een kleine groep wekelijks te leiden en dat gedurende zes tot twaalf maanden. Er zijn sessies van zes tot negen maanden. De meeste vrijwilligers leiden hun conversatietafel ongeveer 46 keer per jaar. Zo is er bijvoorbeeld een familieklas voor ouders die geen opvang hebben voor kinderen tot zes. De conversatieklas combineert Engels spreken met speeltijd voor de kinderen en op het einde is het altijd voorleestijd. Andere groepen hebben het bijvoorbeeld over de wereld van het werk en zij breiden hun woordenschat daarover uit.

Sterke punten van het project

Het project focust niet alleen op de thema's die ze nodig hebben, maar ook op de levensomstandigheden. Zo kunnen mensen met kinderen deelnemen.

De coördinatie van het project is ook sterk, zowel qua organisatie als qua materiaal voor de vrijwilligers. Hierdoor kunnen nieuwe vrijwilligers gebruikmaken van het materiaal van hun voorgangers. De bibliotheek is gratis beschikbaar, wat buiten deze context niet het geval is.

Hoe begin je eraan?

Als je een project opzet, denk dan aan de elementen waarover je kunt beschikken. Een organisatie zoals een bibliotheek biedt gratis ruimte aan en kan misschien ook



voor de coördinatie zorgen. Je kunt studenten rekruteren via scholen.

Het is handig als vrijwilligers hun kennis delen met elkaar en met de coördinator. De kennis kan ook verzameld worden om in de toekomst efficiënter te werken en om beter in staat te zijn om de moeilijkheden maar ook de verwachtingen van de deelnemers te leren kennen.

Als je met vrijwilligers werkt, is het belangrijk om te weten welke skills en behoeften ze hebben om ze beter te kunnen helpen en er het beste uit te halen. Als ze een beetje onderwijservaring hebben, kunnen ze zich focussen op individuele onderwerpen over het dagelijks leven en een laagdrempelige groep leiden. Hoger opgeleide vrijwilligers kunnen hogere niveaus begeleiden. Het is belangrijk om snel te weten te komen wat de kwalificaties van de vrijwilligers zijn en over welke hulpmiddelen je beschikt om ervoor te zorgen dat je een duurzaam project kunt leiden dat over een langere periode loopt.

Steun en coördinatie van vrijwilligers

Naast een gesprek met de coördinator en een korte, informele opleiding hebben de vrijwilligers in het begin de kans om hun ervaringen met andere vrijwilligers te delen en ook om te observeren. Op die manier krijgen ze een beter zicht op de praktijk en een antwoord op hun vragen. Daarnaast is er een goed ontwikkeld curriculum dat ze ook kunnen raadplegen voor hun job. Door het materiaal te raadplegen kunnen ze kennis opdoen en ze hoeven niet alles zelf te bedenken. De documentatie en het materiaal vereenvoudigen het werk van de nieuwe vrijwilligers en de opleidingsperiode. De inzet voor de vrijwilligers is essentieel, want het verhoogt de kwaliteit, maar ook de appreciatie voor de vrijwilligers.

Belangrijk voor de organisatie is ook de coördinatie van de lessen met de agenda van de vrijwilligers. Het is ook wenselijk om een wachtlijst van de studenten op te maken, zodat je ze kunt contacteren als er een nieuwe cursus komt.

De vrijwilligers worden bereikt via verschillende netwerken. De meest succesvolle rekrutering van vrijwilligers en studenten verloopt via netwerken met lokale organisaties die gelijkaardige diensten aanbieden – zoals anti-armoedediensten, sociale en humanitaire organisaties, centra voor basiseducatie, carrièrecentra, etc. Als er zo'n netwerk bestaat in je buurt, is het raadzaam om ze te contacteren. Idealiter zoek je vrijwilligers die de Engelse grammatica goed beheersen en goede taalvaardigheden hebben en kennis of ervaring op het gebied van taalonderwijs. Maar ook de juiste attitude om met mensen te werken die pas aangekomen zijn en zwak zijn in de doeltaal.

DRIE TOPTIPS

1. De bibliotheek als openbare plaats is heel relevant voor de conversatietafel, omdat de mensen de bib kunnen gebruiken en omdat er ruimte en middelen zijn.
2. De informele setting speelt een belangrijke rol in dit project, omdat het een aangename sfeer creëert en een ideale leeromgeving.
3. De bibliotheek heeft zelf materiaal gemaakt voor de vrijwilligers. Nieuwe vrijwilligers kunnen gebruikmaken van de kennis van de vorige vrijwilligers (materiaal in verschillende talen, curriculum, etc.)



XENIA

Elke is een deelnemer aan de conversatie - ongeacht het niveau van Engels

Elke week organiseert Xenia conversatiewerkshops voor vrouwen die bijgewoond worden door migrantenstudenten en native speakers (zowel migranten als niet-migrant). Het is de bedoeling dat vrouwelijke migranten Engels leren en zich thuis voelen in hun gemeenschap (integreren). De workshops en de hele organisatie worden geleid door vrijwilligers. Xenia is een interessante casestudy omdat het focust op teambuilding, wat het doet met een heel klein budget en gastvrijheid naar de deelnemers toe. Interessant is dat Xenia in zijn workshops geen onderscheid maakt tussen native speakers (de vrijwilligers) en de deelnemers met een lager taalniveau (de studenten). De nadruk ligt op delen en conversatie.

Projectomschrijving

Xenia werd opgericht door een kleine groep vrouwen om vrouwelijke migranten te helpen om hun taal te verbeteren. Ze zijn gemotiveerd door een verlangen om migranten welkom te heten en een eerlijker samenleving te maken. Ze beschouwen een goede kennis van het Engels als een vitaal hulpmiddel om je door het leven te slaan in het VK. De workshops zijn alleen voor vrouwen en op de website staat: "Onderzoek heeft getoond dat vrouwelijke migranten het moeilijker hebben om Engelse lessen te volgen dan mannen."

"Een rapport dat onlangs gepubliceerd werd door de Wonder Foundation raadt lessen voor alleen vrouwen aan en 'empowering' ontmoetingsruimtes waar vrouwen zich welkom en veilig voelen. Het zijn stappen om de barrières te slopen."

Xenia organiseert wekelijks workshops van drie uur in het Hackney Museum in oost-Londen. Hackney is een divers district in Londen met veel armoede en heel wat migranten. De plaats van de workshop wordt gratis gegeven door het Hackney Museum – een goed voorbeeld van hoe slimme partnerships kunnen helpen als je over een klein budget beschikt.

Er komen ongeveer dertig mensen af op een workshop – een mix van studenten Engels en native speakers uit de buurt. De workshop kan een bepaald thema hebben, zoals koken of thuis of kinderen, etc. Door alleen maar vrouwen samen te brengen voelen sommige vrouwen zich meer op hun gemak dan in een omgeving met mannen. De taal wordt ontwikkeld door te oefenen en ze krijgen informele feedback in plaats van formeel onderwijs.

De workshops worden geleid door vrijwilligers die op een formele manier bij Xenia betrokken zijn. Ze helpen elkaar om hun skills te ontwikkelen. Nieuwe vrijwilligers worden geselecteerd door het organisatie-team en komen vaak uit de deelnemers (vooral de native speakers).

Sterke punten van het project

Een interessant element in het project is dat ze geen onderscheid maken tussen native speakers en deelnemers met een lager niveau. Het klopt niet met de idee dat de vrijwilligers gunsten aanbieden aan de studenten, maar niet omgekeerd. Leren en aanleren vormen meer een continuüm. Dit maakt het ook gemakkelijker voor de deelnemers om over te stappen van deelnemer naar vrijwilliger als hun Engels verbetert.

Een ander sterk punt van het project is de nadruk op relaties. Workshops worden aangekondigd als plaatsen waar vriendschappen kunnen ontstaan. De informele ruimte en de losse structuur zijn geknipt voor relaxte conversaties en het creëren van vriendschappen tussen de deelnemers, ondanks hun verschillende taalniveaus en nationale verschillen. Toegankelijkheid is een prioriteit: reiskosten worden terugbetaald en vrijwilligers zorgen voor de kinderen in hetzelfde gebouw.

Hoe begin je eraan?

Xenia begon met één workshop waarop zo veel mensen kwamen dat de organisatie besloot om het regelmatig te doen. De eerste workshop viel toevallig samen met een jaarlijks event van AntiUniversity – je kunt het concept overnemen in samenwerking met om het even welke partner (bibliotheek, school, museum, religieuze organisatie) of tijdens een festival of culturele activiteit. Wat telt is een klein team van vrijwilligers en een systeem om mensen aan te trekken (m.a.w. links met groepen voor migranten/vluchtelingen en goede reclame op de sociale media).

Beginnen met een workshop is een goede test. Xenia kreeg gratis ruimte van het Hackney Museum en contacteerde een plaatselijke taalschool om de workshop bekend te maken bij de studenten.



Steun en coördinatie van vrijwilligers

Xenia heeft een management dat vooral uit vrijwilligers bestaat. Ze hebben één betaald personeelslid dat door de groep gekozen werd. Xenia maakt een onderscheid tussen vrijwilligers die in het management zitten en vrijwilligers met een hoog niveau van Engels, die deelnemen aan de workshops (ze worden deelnemers genoemd net als de studenten).

Iedereen die wil deelnemen (studenten en gevorderde sprekers) kan zich online inschrijven voor de workshops of gewoon komen zonder inschrijving.

Het komt erop aan de workshops leuk te maken voor de hogere niveaus. Elke workshop wordt geleid door een vrijwilliger, die de gesprekken leidt. De conversaties gaan over gemeenschappelijk interesses en de deelnemers raken bevriend met nieuwe mensen uit de buurt.

De workshops van Xenia zijn geen formele taallessen en ze willen het formele taalonderwijs niet vervangen. Het gaat meer om vriendschappen maken en het creëren van een taalrijke omgeving waarin ze hun spreken kunnen oefenen. Toch zorgt de relatie met de vrijwilligers soms voor spanningen. De vrijwilligers zijn vaak niet echt opgeleid. Veel hangt af van hun persoonlijkheid en hun spreekvaardigheid. Nieuwe deelnemers kunnen elke week opduiken en Xenia heeft al problemen gehad met native speakers die een onbegrijpelijke taal spraken.

Naast deelname aan de workshops kunnen de deelnemers ook een managementfunctie bekleden (zie boven). Xenia probeert zo veel mogelijk een hiërarchie te vermijden. Bij het rekruteren van vrijwilligers wordt een oproep gedaan onder de deelnemers van een workshop. Daarna volgt een vergadering over de rol binnen de organisatie. De mensen krijgen duidelijk te horen wat de vrijwilligers zoeken op het gebied van skills en beschikbaarheid en daarna kunnen er vrijwil-

ligers komen. De rekrutering staat open voor alle deelnemers die aan de vereisten beantwoorden.

Omdat bijna iedereen bij Xenia een vrijwilliger is, gebeuren de opleidingen spontaan. Idem voor steun en verantwoordelijkheid.

“We beseften dat verschillende mensen van ons meer steun nodig hadden. Nieuwe vrijwilligers rekenden op mensen die al van in het begin in het project zaten, maar voor die mensen bestond er niets. We zorgden er dan maar voor dat iedereen iedereen hielp.”

Op dit moment wordt bij Xenia een bestuur gevormd (de bestuursleden zijn allemaal vrijwilligers) om de overgang te maken naar een Charitable Incorporated Organisation.

DRIE TOPTIPS

1. In een informele context met weinig middelen kunnen vrijwilligers hun skills delen met andere vrijwilligers.
2. Iedereen kan aan de workshops deelnemen die door vrijwilligers geleid worden. Uiteraard is dit niet zonder risico's. Als je open workshops geeft, dient de begeleider in het begin te zeggen wat zijn verwachtingen zijn en zijn basisregels. Regelmatige deelnemers die dit begrepen hebben, zullen de groep helpen.
3. Welke activiteiten kun je organiseren en welk taalgebruik hanteer je, zodat de idee verdwijnt dat vrijwilligers alleen geven en de studenten alleen krijgen? Hoe promoot je de idee dat leren van twee kanten komt?



TALDANSK CAFÉ

Een taal inoefenen in een informele omgeving

Het taalcafé Taldansk Café vindt elke vrijdag plaats van 9.30 tot 12. Studenten en vrijwilligers praten samen en krijgen hulp bij hun huiswerk. Taalcafés zijn een goede manier om met vrijwilligers te werken, omdat ze relatief makkelijk te leiden en te coördineren zijn. De studenten kunnen veel beter luisteren en spreken dan in een formele klas. Tegelijkertijd overwinnen de studenten hun onzekerheid om nieuwe mensen te leren kennen in de nieuwe taal.

Projectomschrijving

Het taalcafé Taldansk Café vindt plaats in een informele context in de bibliotheek van de taalschool. De school zorgt voor koffie, thee en koekjes. De vrijwilligers komen elke week. De activiteit staat niet alleen open voor vluchtelingen, maar voor alle studenten van de school. De studenten zijn volwassen vluchtelingen, internationale bedienden, echtgenoten en internationale studenten van alle niveaus.

Zij komen vrijwillig om

- hun communicatieskills te verbeteren
- tests en examens voor te bereiden

- hulp te krijgen bij verschillende dingen, zoals huiswerk, brieven lezen, contact met de overheid, etc.

Een taalleraar is altijd aanwezig om de studenten te helpen en de tien à twaalf vrijwilligers. De leraar legt de leerkansen uit in de bibliotheek en de hulpmiddelen bij het leren. De leraar begeleidt ook de vrijwilligers, zodat ze weten hoe ze studenten het best kunnen helpen in groepswork of met individuele begeleiding. De vrijwilligerscoördinator dialogeert met de vrijwilligers en regelt de praktische zaken.

De vrijwilligers in het Taldansk café zijn meestal gepensioneerde leraars, maatschappelijk assistenten en





advocaten, maar soms bieden zich ook jonge Denen aan die aan de universiteit studeren. De vrijwilligers komen elke week als ze tijd hebben. Je dient over heel wat empathie en geduld te beschikken als je goed wilt helpen zonder de studenten te stresseren en zonder het werk in hun plaats te doen. De leraar kent zowel de studenten als de vrijwilligers en hij zorgt voor een goede match tussen hen.

Sterke punten van het project

Taldansk café biedt studenten de kans om de taal te oefenen in een relaxte omgeving en te leren hoe de taal in het dagelijks leven gebruikt wordt. Ze leren over de Deense cultuur en horen hoe native speakers de woorden uitspreken. Nog belangrijker is dat ze in verschillende omgevingen oefenen en via diverse methodes (small talk, spelletjes, afbeeldingen, films) en zo meer durf krijgen om Deens te spreken. De combinatie van een les met een conversatieklas zorgt voor een goede dynamiek tussen formeel leren en informele praktijk. De leraar stelt het Taldansk café vaak voor als een deel van de cursus en leidt de studenten zo naar meer leerkansen.

Hoe begin je eraan?

Om een taalcafé te organiseren heb je natuurlijk opgeleide vrijwilligers nodig. Denk bij de rekrutering aan de doelgroep. De vrijwilligers dienen bij de groep te passen en bij de filosofie van het taalcafé. Het is absoluut wenselijk dat een leraar het taalcafé coördineert. Vrijwilligers komen en gaan, maar de coördinator is de centrale figuur die zorgt voor herkenbaarheid, samenhang en een goede groep vrijwilligers. Het kan zijn dat je vrijwilligers vindt die bepaalde taken overnemen, bijvoorbeeld dagen geven aan de vrijwilligers. Een betaalde coördinator is nochtans beter.

Het is ook wenselijk dat de leraar-coördinator zo veel mogelijk aanwezig is op de taalcafés. Op die manier kunnen ze een sterke band opbouwen met de vrijwilligers en de studenten. Ze kunnen mensen bij elkaar zetten en positieve leerkansen mogelijk maken.

Mensen bij elkaar zetten kan op verschillende manieren. Sommige taalcafés werken met een tijdschema waarbij de studenten vijftien à dertig minuten aanschuiven door hun naam op het bord te zetten. Op die manier komen alle studenten in contact met de vrijwilligers. Andere taalcafés werken met een coördinator die 'matchmaker' is en de studenten aan de vrijwilligers toewijst.

Ondanks een rigoureuze introductie en opleiding bestaat het risico altijd dat vrijwilligers de studenten verkeerd inlichten over grammatica en uitspraak. Dit maakt de coördinerende rol van de leraar nog belangrijker, want die foute informatie moet aangepakt worden.

Steun en coördinatie van vrijwilligers

De introductie van nieuwe vrijwilligers kan door de coördinator van het taalcafé gebeuren of door de vrijwilligerscoördinator van de school. De intake kan per persoon gebeuren of in kleine groepen. Het bestaat uit een introductie over taalonderwijs en de verschillende taaltests van de studenten. De dagelijkse hulp gebeurt door de taalcafécoördinator die de onderwerpen van de introductie opvolgt. De vrijwilligers worden bovendien uitgenodigd op cursussen die georganiseerd worden door het vrijwilligersdepartement van de Deense Vluchtelingenraad. De cursussen gaan over taalonderwijs voor vluchtelingen en migranten.

In het dagelijks werk en tijdens het taalcafé is er voortdurend interactie tussen de leraar/coördinator van het taalcafé en de leraars van de studenten. Op die manier weet de coördinator exact wat de behoeften van de studenten zijn. Anders moet de coördinator aan elke student vragen stellen over hun niveau, zodat de vrijwilliger hun behoeften van in het begin kent.

DRIE TOPTIPS

1. Plan de taalcafés in functie van de formele lessen, zo bijvoorbeeld dat de studenten kunnen oefenen in het taalcafé voor of na de les. Op die manier kun je praktische hulp bieden.
2. Vrijwilligers hebben een diverse achtergrond, diverse skills, leeftijd en geslacht. Zorg ervoor dat je een geschikte vrijwilliger bij de hand hebt die voor de verschillende behoeften kan zorgen.
3. Een betaalde leraar die het taalcafé coördineert biedt heel wat voordelen en staat garant voor kwaliteit. Maak hier een prioriteit van.



TALK ENGLISH

Befrienders' scheme

Een nationaal buddying-plan waarbij vrijwilligers migranten individueel begeleiden gedurende twee uur per week.

De Talk English Friends Scheme werkt met honderden vrijwilligers in het VK. De studenten zijn beginners – zowel migranten als vluchtelingen. De vrijwilligers kan iedereen zijn, zolang ze Level1+ voor Engels hebben en E3+ voor computerskills. De vrijwilligers nemen deel aan de Talk English-conversatieclubs en bieden hulp. Daarna worden ze gekoppeld aan een bepaalde student of in een kleine groep gezet voor activiteiten buiten de klas, om plaatsen te bezoeken van lokaal belang, om zich in te schrijven bij een dienst of gewoon om te praten. Heel wat van deze dingen

“A marvelous opportunity to help people from different walks of life to develop their English skills and integrate into the local community”

volunteer befriender

gebeurt individueel.

“Een fantastische manier om mensen te helpen met een verschillende achtergrond bij het leren van Engelse taalvaardigheid en om hen te helpen integreren in de lokale gemeenschap.” Vrijwilliger

Projectomschrijving

Talk English is een door de regering gesubsidieerd project dat ontstond in 2014 om te voorzien in klassen geleid door vrijwilligers, online leerkanalen en een vriendschapsplan. Er zijn twee manieren om te helpen als vrijwilliger:

1. als 'leraar' voor de Talk English-lessen
2. als Befriender.

We beschouwen de tweede als een duurzamere en ethischer manier om vrijwilligerswerk te organiseren, omdat we vinden dat leraars die lesgeven ervoor betaald moeten worden.

Talk English werd opgericht door een consortium van organisaties in het VK, die geld kregen van het Department of Communities and Local Government voor innovatieve projecten rond ESOL.

De vrijwilligers zijn mensen die in de buurt wonen en de buurt kennen. Ze spenderen twee uur per week. De studenten krijgen dus twee extra uren praktijk en hulp buiten de cursus. Het biedt kansen om te spreken en te luisteren en zelfvertrouwen op te bouwen voor de studenten. Vrijwilligers kunnen de studenten helpen met om het even wat. In de praktijk gaat het vaak om ICT-skills. Ze helpen studenten ook om zich bij een dienst in te schrijven.

Sterke punten van het project

Buddying is belangrijk in het taalonderwijs. Het werkt echt motiverend om te oefenen met een sympathieke persoon, zeker als je bevriend raakt. De studenten hebben de authenticiteit en dringende behoefte om te communiceren. Ze worden aangemoedigd om vlot te spreken en niet te letten op fouten.

Een ander sterk punt van het project is zijn schaalgrootte. Talk English is een nationaal netwerk met heel wat mogelijkheden om erbij te raken. Er is een nationale website waarop potentiële vrijwilligers en studenten zich gemakkelijk kunnen inschrijven. Er wordt geïnvesteerd in de opleiding van vrijwilligers. Vrijwilligers kunnen deel uitmaken van een team van andere vrijwilligers in hun buurt. Vrienden maken en mensen helpen om naar een dienst te gaan kan altijd.

Hoe begin je eraan?

Grotere organisaties hebben meer mogelijkheden dan kleinere, maar buddying werkt wel degelijk in verschillende contexten als aanvulling bij het formele onderwijs.



Als je een buddyproject opzet, denk er dan over na hoe vrijwilligers en toekomstige 'befrienders' hun informatie doorgeven en hoe ze aan elkaar gematcht kunnen worden. Talk English gebruikt een Googleformulier (dat je gratis kunt creëren) om informatie te verzamelen over toekomstige vrijwilligers, inclusief de tijd die ze beschikbaar hebben. De info kan direct bewaard worden op een spreadsheet en gefilterd qua specifieke beschikbaarheid en kenmerken.

Het grootste zwakke punt van de hele organisatie is dat het kan beschouwd worden als concurrentie met het professionele ESOL-systeem in het VK. Deze kritiek wordt versterkt door het feit dat het project gesponsord werd door de Britse regering, die veel minder geld in ESOL en volwassenenonderwijs stopte en tegelijkertijd investeerde in goedkopere alternatieven. Het Talk English Friends-programma is minder onderhevig aan die kritiek, omdat ze niet lesgeven – ze helpen buiten de formele cursussen en dit soort vrijwilligerswerk is volledig compatibel met de reguliere ESOL-cursussen die gegeven worden door betaalde professionals.

Steun en coördinatie van vrijwilligers

Zoals hierboven aangegeven, kunnen vrijwilligers solliciteren via de website door een online Googleformulier in te vullen of door een regionale vrijwilligerscoördinator aan te spreken. De vrijwilligers zijn daarna lid van een lokaal netwerk, dat opleidingen geeft voor ze beginnen en gedurende hun werk. Ze kunnen ook de Talk English-cursussen volgen (die gegeven worden door leerkrachten/vrijwilligers), ze hebben toegang tot de Talk English-website voor vrijwilligers en ze kunnen de Talk English-events (sociale events of filmclubs) bijwonen.

DRIE TOPTIPS

1. Een taal leren kan gecombineerd worden met het delen van skills rond andere competenties en activiteiten, zoals ICT of het bezoek aan een dienst. Het is extra interessant voor studenten en brengt de taal tot leven door het leren te verbinden met activiteiten die uit het leven gegrepen zijn en relevant zijn.
2. Er zijn schaalvoordelen. Als een organisatie veel vrijwilligers nodig heeft, kan er een structuur opgezet worden rond rekrutering en opleiding. De vrijwilligers staan met elkaar in contact via een netwerk. Als je een kleine organisatie hebt, is het interessant om samen te werken met gelijkaardige organisaties om het vrijwilligerswerk samen te coördineren.
3. Wees duidelijk over de nodige kwalificaties en beschikbare tijd (b.v. twee uur per week) voordat vrijwilligers zich inschrijven, zodat je verwachtingen duidelijk zijn voordat je tijd investeert in rekrutering en opleiding.



JOB CLUB

Vrijwilligers helpen met alle aspecten van het zoeken naar een job en cursussen

De Jobclub helpt bij alles wat nodig is om een job of een cursus te vinden. Vrijwilligers helpen met sollicitaties, cv's en kennis van de arbeidsmarkt. Alle deelnemers zijn welkom en er zijn geen specifieke taalvereisten. De grootste uitdaging is om vrijwilligers te vinden met de juiste skills. Als je die hebt, kun je eraan beginnen.

Projectomschrijving

De Jobclub probeert alle mogelijke migranten te helpen om een job te vinden en een cursus. Ze helpen bij het schrijven van sollicitatiebrieven en cv's. Ze bereiden sollicitanten voor op jobinterviews en ze informeren hen over de Deense arbeidsmarkt en over hoe ze hun jobgerelateerd netwerk kunnen uitbreiden. Meer concreet helpen de vrijwilligers met:

- Sollicitaties
- CV's
- Richtlijnen in verband met Jobnet, een computersysteem dat jobzoekers gebruiken als ze informatie krijgen van een gemeente en waarop ze zich kunnen inschrijven als ze een job zoeken
- Jobinterviews inoefenen
- Richtlijnen bij het kiezen van een cursus en hoe ze zich kunnen inschrijven

De vrijwilligers zijn zowel jonge mensen die studeren als mensen die werken en gepensioneerd. Ze hebben verschillende werkervaringen.

Alle migranten zijn welkom, niet alleen zij die een cursus volgen bij Laerdansk Odense. Hun leeftijd schommelt tussen de 25 en 50.

De deelnemers hoeven geen taalniveau te hebben om hulp te krijgen. Ze proberen Deens te spreken, maar als dat niet lukt, mogen ze Engels spreken of een andere taal die de vrijwilligers begrijpen. Soms is het zo dat vrienden de dingen voor hen vertalen

De Jobclub werd opgericht door Laerdansk Odense op vraag van de gemeente Odense om iets te doen aan het gebrek aan steun en om te helpen met Engels en basis-Deens.

Sterke punten van het project

De bedoeling van de Jobclub is duidelijk en in het belang van de deelnemers, die vrijwillig lid worden op basis van hun

eigen motivatie. We gaan uit van de individuele behoeften van de deelnemers.

De deelnemers oefenen hun nieuwe taal in een nieuwe omgeving en hun jobgerelateerde woordenschat wordt uitgebreid. Ze overwinnen hun onzekerheid en durven in contact te komen met vreemden in hun nieuwe taal. Hopelijk durven ze zich ook te begeven op de Deense arbeidsmarkt of in het onderwijs.

Hoe begin je eraan?

De belangrijkste uitdaging voor een jobclub is om vrijwilligers te vinden met de juiste skills en kennis op het gebied van werk. De skills kunnen verschillen, maar het is wenselijk om ten minste enkele vrijwilligers te hebben die uit de human resources-wereld komen, maatschappelijk assistenten bijvoorbeeld. Zij beschikken over de nodige kennis bij de vrijwilligers en je kunt altijd een beroep op hen doen.

De Jobclub heeft meer gespecialiseerde kennis nodig en de vrijwilligers moeten geholpen worden door templates en ondersteunden materiaal. Als de gemeente een template gebruikt voor cv's, dan moet het beschikbaar zijn en ook hoe je het gebruikt.

In Denemarken is hulp zoeken bij het vinden van een job verplicht door de gemeente of lokale overheid. Een goede samenwerking met de gemeente komt de kwaliteit van de hulp ten goede en zorgt ervoor dat de hulp in dezelfde richting wijst.

Steun en coördinatie van vrijwilligers

De vrijwilligers helpen de deelnemers volgens hun eigen ervaring. Ze leiden ook de nieuwe vrijwilligers op en zorgen ervoor dat ze zich thuis voelen. In de Jobclub komen we vier keer per jaar samen om over de organisatie te spreken. We maken ook een schema van zes maanden zodat iedereen weet wie waar werkt. De vrijwilligerscoördinator van de school is de contactpersoon als er problemen zijn of iemand ziek is.

Er zitten vijf vrijwilligers en één betaald personeelslid in de Jobclub. De vrijwilligers helpen de deelnemers met



sollicitaties, cv's, etc., terwijl het betaalde personeelslid het werkschema van de vrijwilligers coördineert, de groepsvergaderingen plant en mails verstuurt naar de vrijwilligers met nuttige informatie.

Nieuwe vrijwilligers worden meestal gerekruteerd door het Vrijwilligersdepartement van de Deense Vluchtelingenraad, die heel wat vrijwilligers aantrekt. De vrijwilligers kiezen uit de activiteiten en wie het juiste profiel heeft, wordt verwezen naar de Jobclub. Als ze naar de Jobclub komen, krijgen ze een korte introductie van de coördinator en een gedetailleerde introductie van de andere vrijwilligers. Alle vrijwilligers hebben online toegang tot templates, contactinformatie, enz.

DRIE TOPTIPS

1. Vrijwilligers rekruteren met HR-ervaring of een andere relevante achtergrond is een enorme hulp om de kwaliteit te verbeteren.
2. Maak de Jobclub bekend bij relevante targetgroepen, maar zorg ervoor de vrijwilligers de extra deelnemers aankunnen.
3. Creëer een online folder met relevante templates, contactnummers, werkschema, enz. Maak het makkelijk voor de vrijwilligers om goed te werken.



AKWABAA

Informele Engelse lessen geleid door vrijwilligers tijdens een wekelijkse bijeenkomst voor migranten

Akwabaa noemt zichzelf een 'sociaal centrum voor migranten'. Het vindt plaats op zondag in Hackney, Londen. Akwabaa is geworteld in de Londense activistengemeenschap en is expliciet antiracistisch. 'Niemand is illegaal', verkondigen ze trots op hun website.

Het project wordt geleid door vrijwilligers. Er is ruimte voor rust en contact, maar er worden ook heel wat activiteiten aangeboden, waaronder een informele Engelse cursus. Er worden sociale activiteiten aangeboden voor migranten en hun kinderen en gevochten tegen vooroordelen en discriminatie. De taallessen zijn bedoeld om de taalskills te verbeteren in een informele omgeving.

Projectomschrijving

De taallessen van Akwabaa staan open voor alle migranten die hun Engels willen verbeteren ongeacht hun nationaliteit of status. Ze zijn vooral gericht op migranten zonder papieren of migranten die geen beroep kunnen doen op de overheid. Hun sterke politieke overtuiging m.b.t. gelijkheid en mensenrechten maakt Akwabaa heel populair bij vrijwilligers, vooral bij antiracistische en antikapitalistische activisten. Er heerst ook een collaboratieve, niet-hiërarchische werkhouding, die zowel vrijwilligers als deelnemers aanspreekt. De holistische aanpak en activiteiten zijn aantrekkelijk voor de deelnemers (studenten). Vrijwilligers organiseren leuke dingen en spelletjes voor kinderen (en volwassenen), coördineren de lunch (iedereen die kan brengt iets mee) en leiden alle soorten klassen en leeractiviteiten naast de Engelse les. Deze extra leerkansen zijn van belang, omdat de deelnemers een hoop dingen leren kennen die ze willen leren en doen met de taal.

De Engelse lessen zijn kleine groepen van vijf of zes en per niveau. Er is ook individuele begeleiding voor echte

beginners en voor gevorderden. Er wordt geluisterd naar de studenten. Er is geen opgelegd leerplan en er zijn geen examens. Dit is zo omdat de lessen vrij zijn (je hoeft niet te komen, dus examens en handboeken zijn overbodig) en omdat ze zo veel mogelijk willen luisteren naar voorstellen uit de groep. De groep kan bijvoorbeeld beslissen om over huisvesting te spreken in de volgende les. De vrijwilliger bereidt discussievragen en materiaal voor (een tekst, een geluids- of beeldfragment).

Sterke punten van het project

Akwabaa zoekt zowel studenten als vrijwilligers. De Engelse lessen vullen de ESOL-lessen aan, maar vervangen ze niet. In feite helpt Akwabaa opzettelijk het ESOL-onderwijs in de buurt om de studenten te helpen om meer toegang te krijgen tot formeel onderwijs.

De politieke benadering van Akwabaa met betrekking tot solidariteit met migranten en onderwijs zorgt ervoor dat de studenten zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

De Engelse lessen focussen op betekenisvolle communicatie en het opbouwen van vertrouwen. De focus op authentieke, betekenisvolle communicatie stelt de vrijwilligers in staat om hulp te bieden bij issues die verder reiken dan het leren van de taal:

"Misschien komt er iets uit een discussie. Zo kan blijken dat de studenten een gratis voorschrift kunnen krijgen bijvoorbeeld en wij kunnen hen daarbij helpen."

Hoe begin je eraan?

Vrijwilligers worden via mond-op-mondreclame gerekruteerd, via de website of via sociale media. Omdat Akwabaa duidelijk en expliciet is over zijn waarden, worden

"Ik hou van Akwabaa! Het is het beste, meest diverse, meest hulpvaardige sociaal centrum voor migranten, vluchtelingen en asielzoekers in Londen. Zet je in en doe mee!"

Emilia Teglia,
vrijwilliger



vrijwilligers gekozen die achter die waarden staan. In het begin komen ze langs in het sociaal centrum en ze maken kennis met het team. Vervolgens worden ze ingezet om in bepaalde groepen of bij activiteiten te helpen volgens hun skills en daar waar de nood het hoogst is. Een uitdaging is om mensen te vinden die lang kunnen blijven.

Om met een activiteit te beginnen, moet een geschikte gastheer gevonden worden. Je moet een goede band hebben met de lokale gemeenschap, zodat de mensen van je horen en meedoen. Een goede band met de studentengroepen en activisten kan leiden tot standvastige hulp van toegewijde vrijwilligers die je ethos delen.

Akwaaba begon gewild als een vrijwilligersorganisatie die horizontaal georganiseerd was zonder een scheiding te maken tussen wie wel of niet het recht had om in het VK te werken.

“Betaald personeel creëert een scheiding tussen zij die mogen werken in dit land en zij die dat recht niet hebben... Wij willen zulke barrières niet.”

Het sociaal centrum begon met het organiseren van een gemeenschappelijke lunch, maar weldra kwamen er activiteiten voort uit de behoeften en interesses van de deelnemers. Laat je project voortvloeien uit de input van de gemeenschap die je wenst te bereiken.

De Engels les vindt op een informele manier plaats na de lunch en er wordt geprobeerd om de les te integreren in andere activiteiten en conversaties in het centrum. Mensen worden niet aangemoedigd om naar de les te komen en daarna te vertrekken – ze dienen de gemeenschapsvorming van het project te ondersteunen.

Net als Xenia heeft Akwaaba ruimte gekregen van een bevriende gastinstelling, die bereikbaar is door de mensen die ze willen bereiken. Hun model kan werken in elke culturele context, zolang er een bereidwillige gastorganisatie is met ruimte. De activiteiten hangen af van context tot context.

Steun en coördinatie van vrijwilligers

Er zijn geen professionals bij Akwaaba. Elke week worden tien tot twintig vrijwilligers ingezet; in het hele netwerk zijn er ongeveer vijftig. Sommigen werken individueel, anderen (met meer onderwijservaring) leiden de groepslessen. Andere vrijwilligers houden zich bezig met de sociale activiteiten en geven advies voor jobs, zoals huisvesting en uitkeringen.

In de Engels les zijn er geen leraars, alleen vrijwilligers. Elke zaterdag zijn er minsten drie groepslessen en heel wat individuele sessies. Er zijn gewoonlijk vier of vijf vrijwilligers voor de Engelse les, wat de druk vermindert van een





individuele vrijwilliger om de hele klas te nemen. Soms zijn er evenveel vrijwilligers als studenten. De lessen gebeuren in kleine groepen met beperkte input van de vrijwilligers voor taal.

Akwaaba wil de formele onderwijsverstrekking niet vervangen. Daarom hebben de vrijwilligers ook geen onderwijskwalificaties nodig. Akwaaba heeft ondervonden dat de beste vrijwilligers niet noodzakelijk het best gekwalificeerd zijn, maar mensen zijn die het best verbonden zijn met de doelstellingen en de ethos van het project. Vrijwilligers worden gekozen omwille van hun inzet voor migrantenrechten en de bereidheid om zich een jaar of langer in te zetten.

De vrijwilligers communiceren met elkaar voor en na de les en op vergaderingen met het management. Ze helpen elkaar met de planning en de organisatie en delen ervaringen.

Ze worden aangemoedigd om in het management te zitten zodat ze inspraak hebben, Akwaaba mee kunnen runnen en de mensen kunnen aanmoedigen.

Op het gebied van opleiding sluit Akwaaba aan bij een reeks sociale zekerheidsorganisaties van huisvestingsrechten tot de rechten van migranten. Er worden in het centrum workshops georganiseerd door externe partners. Ze staan open voor zowel vrijwilligers als deelnemers, want vrijwilligers hebben vaak dezelfde interesses als de anderen. De vrijwilligers helpen de deelnemers om de workshops te

begrijpen en bij het stellen van vragen aan de sprekers. Ze worden ook aangemoedigd om gratis opleidingen te volgen rond taalonderwijs bij organisaties zoals English for Action.

De kwaliteit van de lessen kan een probleem zijn. Er is weinig aandacht voor opleiding van de vrijwilligers/leraars. Veel hangt dus af van hun ervaring. Het is daarom goed om met kleine groepen te werken.

DRIE TOPTIPS

1. Via netwerken sta je sterker. Je kunt ook materiaal delen. Spreek af met gelijkgezinde organisaties om opleidingen te delen, vrijwilligers te vinden en zelfs om plaats te vinden voor je activiteiten.
2. Voor de rekrutering van vrijwilligers dien je op je website en in al je communicatie mee te delen wie je bent en waar je voor staat. Akwaaba positioneert zich uitdrukkelijk en vindt inzet voor het project belangrijker dan kwalificaties. Het zal niet iedereen aanspreken, maar het trekt heel wat toegewijde vrijwilligers aan met dezelfde waarden.
3. Als je vrijwilligers de lessen laat leiden, werk je het best met kleine groepen.



HET BEGINT MET TAAL

Alles begint met het leren van de taal

'Het begint met taal' is een nationaal platform voor opleidingen Nederlands in Utrecht (Nederland). Momenteel betalen 165 organisaties een bedrag, zodat ze gebruik kunnen maken van de diensten van de organisatie. De leden zijn bibliotheken, vluchtelingenraden, kleine en lokale sociale organisaties, etc. Vijf mensen werken aan het project. Ze worden betaald voor het project door het ministerie van Onderwijs en door financiële instellingen.

Het begint met taal biedt verschillende diensten aan zoals cursussen (Nederlands in de gezondheidssector, Hoe geef je feedback, ideeën voor de eerste les), opleidingen, e-learning voor de leden en om het even welke steun met de bedoeling om goed opgeleide vrijwilligers te hebben. Elke week brengen ze 16.069 taalvrijwilligers in contact met 31.991 migranten.

Projectomschrijving

Taalscholen die Nederlands voor anderstaligen geven, zijn privéinstellingen. Migrantten moeten een integratiecursus volgen, waaronder een taalcursus, als ze in Nederland aankomen. Erkende vluchtelingen hoeven niets te betalen. Andere migrantten kunnen een lening krijgen die ze moeten terugbetalen aan de overheid. Het begint met taal werkt voor vluchtelingenorganisaties die op een informele manier taalhulp bieden. Ze bieden het volgende:

- tien tot twaalf opleidingen per jaar voor taalcoördinatoren
- handboeken voor taalcoördinatoren ontworpen samen met de Universiteit van Amsterdam met praktische ideeën rond conversaties, specifieke woordenschat voor specifieke organisaties,...
- taalcafés
- oefeningen op het extranet
- online monitoring tool om vrijwilligers te registreren en te matchen met studenten
- webinars (8x/jaar)
- hoe begin je te coachen (20 weken)
- opleidingen voor coördinatoren

Hoe werkt het?

De vrijwilligersorganisatie betaalt een bedrag aan Het begint met taal afhankelijk van het aantal betaalde bedienden die met taalcoaching bezig zijn. In ruil krijgen ze ofwel een basispakket, ofwel, als ze meer betalen,

een uitgebreid pakket met diensten. Taalcoördinatoren (vrijwilligers of betaalde personeelsleden) volgen zowat 40 taalcoaches (vrijwilligers) individueel. De taalcoach heeft bijvoorbeeld elke week een afspraak met een migrant voor een conversatie in het Nederlands. Hij krijgt handboeken en andere hulp van de taalcoördinator. Het begint met taal heeft vooral contact met de taalcoördinatoren van de organisaties, minder met de taalcoaches. Ze rekenen op de taalcoördinator om het materiaal door te geven dat ontwikkeld werd door het Nederlands voor anderstaligen-departement van de universiteit van Amsterdam. In deze handboeken gaat het vooral om de taal van alledag. Er staan hoofdstukken in over 'gezonde taal' (ziekenhuis, een bezoek aan de dokter, spreken over een ziekte) of ideeën voor trips. Het belangrijkste voor Het begint met taal is om goed voorbereide vrijwilligers te hebben. Ze bieden ook opleidingen aan bij de vrijwilligersorganisatie, die ongeveer 500 euro kosten. De onderwerpen gaan bijvoorbeeld over hoe je feedback geeft, hoe je grenzen afbakt, culturele verschillen,... De taalcoaching vult de formele lessen aan, is op maat en duurt gewoonlijk een jaar. De formele lessen vormen een theoretisch kader, de studenten oefenen via de taalcoaches. Dankzij hun lidmaatschap kunnen de organisaties deelnemen aan regionale vergaderingen, waarop ze leren over de nieuwe integratiewet, hoe ze vrijwilligers kunnen rekruteren, enz.

Sterke punten van het project

In het Nederlandse onderwijs zijn alle taalcursussen geprivatiseerd en bestaat een goede vrijwilligerswerking. Het project Het begint met taal is nuttig, zelfs noodzakelijk.



Het project geldt voor het hele land dankzij een breed netwerk van aangesloten organisaties. Ze bieden dezelfde steun aan en zorgen ervoor dat de kwaliteit van de cursussen gegarandeerd is. Het project helpt taalcoördinatoren om taalvrijwilligers te vinden, bij te sturen en te steunen. Dankzij Het begint met taal delen ze dezelfde kennis en ervaring en ze staan er nooit alleen voor. Een van de taalcoaches zegt: "Via Het begint met taal deel ik informatie met andere taalcoördinatoren. Ik ben met een taalcafé begonnen en de vrijwilligers zijn echt enthousiast." Het begint met taal wil zich met speciale programma's ook richten op specifieke groepen zoals jonge nieuwkomers. De organisatie werkt samen met professionele coaches die tijd willen investeren en hun ervaringen willen delen met de taalcoaches. Een professionele coach helpt de taalcoaches om inzicht te verwerven in de kwaliteiten en valstrikken dankzij taken. De opleiding duurt twee tot drie maanden. Ze is gratis, maar wordt niet genoeg gevolgd.

Hoe begin je eraan?

Het begint met taal is tamelijk specifiek, maar het is perfect mogelijk om een platform op te richten dat taalcoaches over het hele land helpt. De kosten worden volledig gedekt door sponsoring. Een goede samenwerking met een universiteit of taalschool is onontbeerlijk om goed materiaal te ontwikkelen. Afhankelijk van de nationale context zullen de behoeften van land tot land verschillen. Misschien is er al materiaal en is de behoefte aan een coaching platform groter in één land, terwijl in een ander land een nationaal platform om ervaringen, tips en ideeën te delen meer nodig is. Als er al een nationale vluchtelingenorganisatie is, is het nuttig om samen te zitten en de behoeften van de taalcoaches in het veld na te gaan. Al het materiaal, van handboeken tot e-learning platforms, kan ontwikkeld worden op basis van die behoeften. Het is ook interessant om taalambassadeurs

te vinden, nieuwkomers die taalonderwijs een gezicht geven. Sommige tools zijn interessanter dan andere. De opleidingen ter plaatse bijvoorbeeld, die gratis waren, zijn minder populair geworden sinds de organisaties er moeten voor betalen. Voor kleine organisaties is het inschrijvingsgeld vrij hoog (vanaf 250 euro voor een kleine organisatie zonder betaald personeel).

Steun en coördinatie van vrijwilligers

Het begint met taal heeft heel wat contacten met de taalcoördinatoren, niet met de taalvrijwilligers. In sommige organisaties is de coördinator zelf een vrijwilliger, in andere een personeelslid. De taalcoördinator heeft een intakegesprek met de vrijwilliger en matcht hem met een student. De taalcoördinatoren worden gekozen door de vluchtelingenorganisatie. Die krijgt regelmatig feedback over hun behoeften op de regionale vergaderingen. De organisaties passen de webinars en de opleidingen aan volgens de behoeften.

DRIE TOPTIPS

1. Een goede communicatie tussen de aangesloten organisatie en het platform zorgt ervoor dat aan de behoeften van de vrijwilligers wordt tegemoetgekomen.
2. Samenwerking met taalscholen of universiteiten is essentieel voor de linguïstische en opvoedkundige output.
3. Bekijk de bestaande netwerken van vrijwilligersorganisaties en breng hun behoeften in kaart.



LÆRDANSK ODENSE

Vrijwilligerswerk in de klas

Bij Laerdansk Odense ontwikkelen de studenten hun taalskills via authentieke dialogen met vrijwilligers als onderdeel van een formele taalles. De leraars hebben een interne catalogus met goede voorbeelden van oefeningen en methodes voor vrijwilligers.

De kwaliteit is gewaarborgd om er het maximum uit te halen. Zowel de leraar als de vrijwilliger nemen vrijwillig deel. De vrijwilligerscoördinator monitort de samenwerking op de voet.

Projectomschrijving

Het inschakelen van vrijwilligers in de klas begon als onderdeel van praktische workshops voor vrijwilligers. Al snel werden vrijwilligers op allerlei manieren ingezet voor spreekvaardigheid. In 2018 hadden we ongeveer twintig vrijwilligers in de klas en zowat 500 studenten kwamen met hen in contact in de klas.

Een voorbeeldoefening voor studenten met weinig of geen schoolervaring:

Onderwerpen: Zich voorstellen, mijn familie, thuis, mijn dag, mijn stage/werk, mijn hobby's, mijn leven in mijn vaderland, persoonlijke verhalen.

- Dag 1, eerste les:
De studenten stellen mondelinge vragen. Er wordt gelet op leesvaardigheid en uitspraak. De studenten en de leraar nemen deel.
- Dag 1, tweede les:
Dialoog in de klas tussen de vrijwilliger en de studenten. De leraar observeert.
- Dag 1, derde les:
Individueel gesprek tussen een student en de vrijwilliger.
- Dag 2:
Follow-up van de vorige dag. Wat hebben de studenten gehoord en begrepen? Wat heeft de leraar gehoord en gezien? Waarmee moet hij de volgende keer rekening houden?

Vrijwilligers in de klas zorgt voor heel wat voordelen voor de studenten:

- kansen om authentieke dialogen te oefenen over het dagelijks leven in een veilige leeromgeving

- inzicht in het leven en de gedachten van uiteenlopende mensen uit de buurt
- interesse aankweken om Deens te spreken en te communiceren met Denen
- vertrouwen opbouwen om te spreken

Door gebruik te maken van vrijwilligers kan de leraar linguïstische en algemene observaties doen, die hij kan toepassen in de volgende lessen.

Sterke punten van het project

Het gebruik van vrijwilligers in de klas biedt een hoop voordelen van meer subtiele aard voor de studenten, bijvoorbeeld:

- De verschillen zien tussen hun eigen en de Deense of lokale cultuur
- De motivatie verhogen om Deens te leren door hen in contact te brengen met de bredere Deense gemeenschap en actief burgerschap
- De kloof verkleinen tussen de student en de native speaker

De studenten verwoorden het nog het best:

- "Het is belangrijk om verschillende dialecten te horen, een verschillend taalgebruik, snelheid en uitspraak."
- "Ik krijg extra praktijk, omdat ik geen Deens spreek buiten het taalcentrum."
- "Ik kan vrijer en relaxter spreken dan wanneer ik Deens spreek buiten het taalcentrum."
- "Ik heb meer vertrouwen om Deens te spreken in het dagelijks leven."



▪ Hoe begin je eraan?

Het gebruiken van vrijwilligers in de klas hangt af van de beschikbaarheid van vrijwilligers, de wens van de leraars en de tijd beschikbaar voor de coördinatie. Als deze drie voorwaarden vervuld zijn, kan de samenwerking leraar/vrijwilliger beginnen. Een goede band tussen de leraar en de vrijwilliger is essentieel. De vrijwilliger moet weten en begrijpen dat de leraar de professional is die het kader schept voor hun samenwerking. De leraar bepaalt wat de vrijwilliger doet en helpt hem. De studenten dienen ook te weten dat de vrijwilliger de leraar niet vervangt.

Een valkuil is een slechte match tussen een vrijwilliger en een leraar. Het kan zijn dat hun karakters niet overeenkomen of dat de vrijwilliger geen tijd heeft. De vrijwilligerscoördinator kan dan voor een nieuwe match zorgen die beter past.

Steun en coördinatie van vrijwilligers

De introductie van vrijwilligers gebeurt in drie stappen. Eerst wordt de vrijwilliger gerekruteerd en geïntroduceerd door het vrijwilligersdepartement van de Deense vluchtelingenraad. Daarna krijgt de vrijwilliger een uitgebreidere introductie door de vrijwilligerscoördinator bij Laedansk Odense. Er

wordt een match gemaakt en de laatste introductie gebeurt door de leraar.

De leraar evalueert regelmatig met de vrijwilliger en met de studenten.

DRIE TOPTIPS

1. Een vrijwilligerscoördinator uit de groep leraars kent zowel de vrijwilligers als de leraars. Hij is het best geplaatst om een goed match te maken gebaseerd op zijn ervaring en met het oog op compatibiliteit.
2. Maak duidelijk aan de vrijwilligers en de studenten dat de vrijwilliger komt om de les van de leraar te ondersteunen. Duidelijke rollen zijn in ieders voordeel.
3. Vrijwilligers in de klas zijn het best geschikt om mondeling taalgebruik te oefenen en authentieke dialogen te voeren.



TRAININGSPROGRAMMA VOOR INTEGRATIONSLOTSSEN

All in one: ondersteuning van vluchtelingen inzake het sociale leven, wetgeving, cultuur en taal

De integratiegidsen (programma van IBIS E.V. uit Oldenburg - Duitsland) is een training en ondersteuningsprogramma waarin vrijwillige gidsen een gedegen training krijgen om vluchtelingen in hun woonplaats te ondersteunen.

In 2019 werd het leren van talen expliciet toegevoegd aan het Integrationslotsen-programma. Deze toevoeging wordt door IBIS gezien als een winst voor zowel vrijwilligers als vluchtelingen.

Beschrijving

Vier jaar geleden startte IBIS e.V. een samenwerking met Flüchtlingshilfe Oldenburg (Vluchtelingenondersteuning Oldenburg) door zogenaamde Integrationslotsen (gidsen) op te leiden.

De gidsen nodigen vluchtelingen (individuele of gezinnen) in hun nieuwe huis uit om elkaar regelmatig te ontmoeten en helpen hen om in hun nieuwe situatie te integreren. Meestal werken ze één op één, gidsen ondersteunen de vluchtelingen om deel te nemen aan culturele en sociale activiteiten, op het werk en met taalproblemen. Ze kunnen hen vergezellen naar doktersafspraken, naar de lokale autoriteiten en vergaderingen met kleuterschool, lagere of middelbare school. Deze situatie zorgt voor wederzijds leren en begrip.

De basisopleiding die vrijwilligers volgen om gidsen te worden, duurt 50 uur. Het omvat de vereiste informatie en legt de nadruk op sociale en communicatieve vaardigheden. Onderwerpen zijn onder meer:

- redenen om toevlucht te zoeken
- conflicten
- asielrecht
- socialezekerheidsstelsel
- vaardigheden rond interculturele communicatie en begrip
- basiskennis van Arabische, Yezidische en andere culturen

“Soms ga ik met de moeder mee naar een afspraak in het arbeidsbureau, of ik ga ik met haar mee naar een ouderavond op school of we bezoeken samen de dokter. Als er geen afspraken zijn, leren we Duits, spelen we of wandelen we in het park, gaan we voor een ijsje of verkennen we de buurt [...] Samenvattend adviseer ik iedereen die geïnteresseerd is om mee te doen en een Integrationslotse te worden (gids). Sta open voor nieuwe situaties en ervaringen.”

Anke A.
integrationslotse
vrijwilliger

Ervaren gidsen, werknemers in de publieke sector en professionals van organisaties die vluchtelingen ondersteunen geven extra ondersteuning.



Het trainingsprogramma wordt twee keer per jaar aangeboden. Er zijn 14 tot 18 deelnemers per klas. Na de training verbinden de gidsen zich ertoe om vluchtelingen ongeveer 2 tot 3 uur per week (ongeveer 100 uur per jaar) gedurende zo'n 2 jaar vrijwillig te vergezellen.

Vrijwilligers worden gevonden door te adverteren op Facebook, in de plaatselijke krant, het lokale radiostation, de IBIS-nieuwsbrief en op universitaire platforms.

De training wordt gefinancierd door het Land Niedersachsen (deelstaat Nedersaksen). Het is gratis voor de vrijwilligers en vluchtelingen.

Taalcoaching

Sinds 2019 is taalcoaching door vrijwilligers een expliciet onderdeel van het trainingsprogramma geworden. Er zijn twee lesmodules van 6 uur die het volgende behandelen:

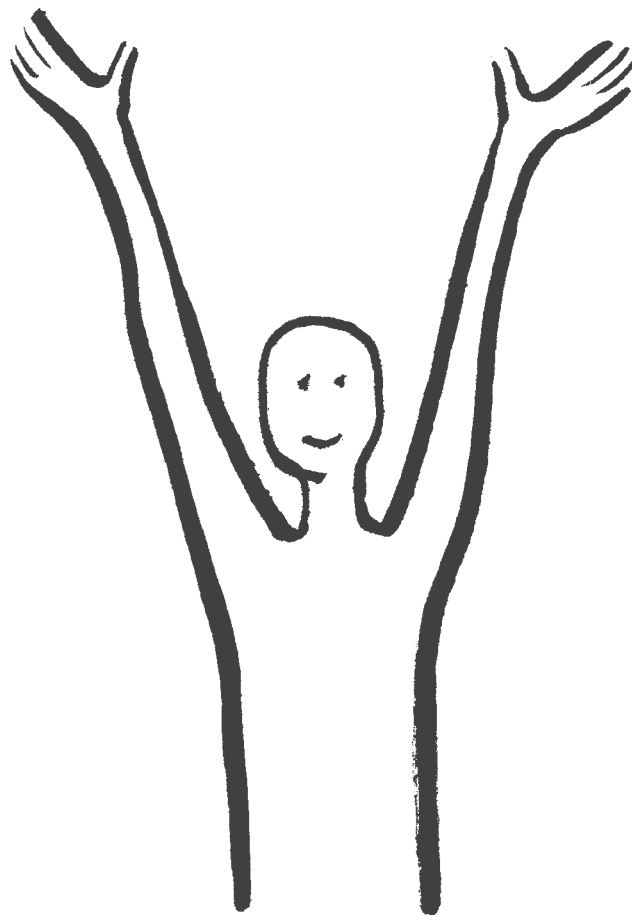
- Wat zijn de doelen, verwachtingen, mogelijkheden, maar ook de grenzen van taalcoaching?
- Wat is de rol van de vrijwilligers? Wat is de taak van de professionele leerkrachten? Hoe kan succesvolle communicatie plaatsvinden? Hoe kunnen beide partijen elkaar respectvol en op basis van gelijkheid ontmoeten?
- Welke problemen kunnen zich voordoen en welke vaardigheden zijn daarvoor nodig? Bijvoorbeeld empathie, intercultureel begrip, geduld, creativiteit, het vermogen om als een team te werken en samen te werken.
- Aspecten van taalonderwijs (praten, lezen, schrijven, grammatica) worden voorgesteld en uitgewerkt.
- Algemene introductie tot vreemde talen zoals Arabisch, Koerdisch, Tigrini etc.
- De verschillende niveaus van het ERK (Europees Referentiekader) worden uitgelegd en er wordt een overzicht gegeven van verschillende lesmaterialen en boeken.

Er zijn twee manieren waarop de vrijwilligers kunnen werken. Ten eerste kunnen de vluchtelingen door de vrijwilliger worden begeleid naar hun normale Duitse les. Ten tweede kunnen de vrijwilligers extra mogelijkheden creëren om de Duitse taal te spreken en te ervaren, bijvoorbeeld door een vorm van Café of Get-together aan te bieden. Deze vergaderingen kunnen vervolgens leiden tot verdere activiteiten zoals reizen.

Kracht van het project

Het trainingsprogramma biedt de vrijwilligers een kwalificatie om met vluchtelingen te werken. Ze krijgen algemene kennis van juridische kwesties, toevluchtsoorden en manieren van taalcoaching. Ze leren nadenken over

hun eigen biografie en mogelijke vooroordelen over vluchtelingen. Ze leren de relevante lokale autoriteiten en openbare instellingen en werknemers kennen en begrijpen wat ze doen.



Het trainingsprogramma heeft betrekking op het dagelijks leven en focust op veel belangrijke aspecten van vrijwilligerswerk.

Tijdens de cursus ontwikkelen deelnemers banden en worden ze in duo's geplaatst. Op deze manier hebben ze peer-ondersteuning wanneer de klas klaar is. Aan het begin van de les zijn veel deelnemers erg onzeker - ze willen helpen maar weten niet hoe. Het stageprogramma is voor hen een goed begin. Het geeft hen vertrouwen om de vluchtelingen te ontmoeten en hen te helpen hun situatie, problemen en behoeften aan te pakken. Op sommige obstakels van vrijwilligerswerk kan dus worden geanticipeerd en zo kunnen ze worden vermeden - de vrijwilligers zijn goed voorbereid op hun inzet.



Hoe beginnen?

Om het project op te bouwen en te coördineren, en bijvoorbeeld een taalcafé te ondersteunen door een professionele docent, heb je voldoende financiering nodig. Je moet dus een aanvraag indienen - in Duitsland bij de federale staat. Op andere plaatsen kan dit werk worden gefinancierd door trusts en stichtingen. Als het project eenmaal is gestart en de resultaten zijn gedocumenteerd, kan het eenvoudiger zijn om de financiering te vernieuwen.

Wat de werving van vrijwilligers betreft, zijn de meest voor de hand liggende kanalen kranten, sociale media, nieuwsbrief, websites, universitaire portals en lokale radio en tv. Later zullen meer vrijwilligers meedoen vanwege een positieve mond-tot-mondreclame. Om een taalproject op te zetten - in de klas of daarbuiten - is een bijeenkomst met vrijwilligers, docenten en coördinator nodig om voorwaarden, regels en cursusinhoud vast te stellen en de wensen en verwachtingen van de vrijwilligers te bespreken.

Ondersteuning en coördinatie van de vrijwilligers

Tijdens de training is het belangrijk dat wensen, behoeften en vragen van de vrijwilligers worden gehoord, gerespecteerd en aangepakt. Na de training is een vrijwilligerscoördinator nodig om in contact te blijven met

de vrijwilligers voor bemiddeling en advies. Wat betreft het taaltrainingsgedeelte van de cursus, staan taaldocenten klaar om vrijwilligers input te geven over lesmethoden en hun vragen te beantwoorden. Bied indien mogelijk regelmatige bijeenkomsten tussen docenten en vrijwilligers aan voor een uitwisseling van gedachten en ervaringen, evenals korte doorlopende trainingen om de lesmethodologie en ideeën voor het leren van talen te delen.

Top tips

1. Het belangrijkste aspect van de training van de gids is dat vrijwilligers een empathisch inzicht krijgen in de situatie van de vluchtelingen.
2. Betrek het leren van talen bij de training en bij aangelegenheden die verband houden met het sociale leven, recht en cultuur.
3. Leerkrachten en coördinator moeten tijdens de duur van het programma altijd betrouwbare partners en adviseurs voor de vrijwilligers zijn..



Appendix





VOORBEELD VEILIGHEIDSBELEID DOCUMENT

Het onderstaande document is een voorbeeld van een beleidsdocument ter bescherming dat beschrijft hoe uw organisatie zorgt voor de veiligheid van kwetsbare volwassenen en kinderen. De juridische context en definities moeten eventueel worden aangepast aan verschillende nationale contexten.

Je organisatie heeft waarschijnlijk een eigen beveiligingsbeleid - en als dat niet het geval is, raden we aan er een te maken voordat je vrijwilligers in dienst neemt. Mogelijk moet je van vrijwilligers vragen dat ze dit document lezen en ondertekenen als onderdeel van hun introductie. Vrijwilligers kunnen helpen om voor de mensen met wie je werkt te zorgen door te merken dat ze zorgen waarnemen die het personeel heeft gemist. Het is ook belangrijk dat ze weten waar ze op moeten letten en welke beveiligingsverantwoordelijkheden ze op zich nemen als ze zich bij jou aanmelden.

[Insert Organisation Name here]

Safeguarding Children and Vulnerable Adults Policy

Note: This policy must be reviewed annually at the beginning of the academic year.

Table of contents

Vulnerable adults

Safeguarding Children

Reviewed and signed

Introduction

[Organisation name] is committed to creating an environment that enables children, young people and vulnerable adults to learn, develop, and express themselves in a safe, understanding and encouraging environment. We aim to safeguard the welfare of all children and young people participating in our activities, and of vulnerable adults we work with.

Vulnerable adults

An 'adult at risk' is someone who may be in need of help because they have care and support needs. They may be unable to stop someone else from harming or exploiting them. Abuse happens when someone hurts you or treats you badly. Abuse can happen once or continue over months or years. It can be accidental or deliberate. Abuse can take many forms, just because there is no injury doesn't mean there is no abuse. Neglect is when someone who is meant to look after you does not look after you properly. Self-neglect is when you neglect your own health, hygiene and surroundings and you may need support.

What forms do abuse and neglect take?

Domestic violence – including all types of abuse between family members or partners.



Discriminatory abuse – harassment or slurs due to someone’s race, gender, age, disability, sexual orientation, religion or gender identity.

Financial abuse – including theft, fraud or coercion with regards to financial affairs.

Organisational abuse – including neglect and poor care practice within a care setting or in relation to care provided at home.

Psychological abuse – including emotional abuse, threats to harm, attempts to control, coercion, verbal abuse and bullying.

Modern slavery – including forced labour and people trafficking.

Neglect – failure to act or ignoring medical, emotional or physical care needs. Physical abuse including hitting, slapping, pushing, unnecessary restraint or misusing medications.

Sexual abuse – including inappropriate touching, indecent exposure, rape, harassment, or any sexual acts the adult has not consented to.

Where can abuse happen?

Abuse or neglect can take place anywhere. Abuse could take place at home, at work, in hospital, in a nursing or residential care home or anywhere else in the community.

The right help in the right way:

[Organisation name] understands that not everyone wants the same kind of help and support to stay safe and aims to provide a flexible service. The six principles for Safeguarding Adults are:

- Empower – to support and encourage people to make their own decisions.
- Prevent – to take support people to take action before harm occurs.
- Respect – we will not intrude any more than is essential to keep people safe.
- Protect – when people need help, we’ll do our best to support them.
- Work together – we work with our local communities to find the best ways to keep people safe.
- Explain – we will be clear and straightforward about what we do and why.

[Organisation name]’s designated vulnerable adults safeguarding officer is [insert name here] and can be contacted by email [insert email here] or telephone [insert contact telephone here].

What does the law say?

Please note: This is relevant to UK law

By law [insert organisation name] must:

- follow up any concerns about adults who need support and may be at risk of abuse or neglect and take action to protect them
- arrange for an advocate to support any adult who needs extra help during a safeguarding enquiry or review
- work with any other agencies involved in order to protect an adult with care and support needs who is experiencing or is at risk of abuse or neglect
- have a Safeguarding adults protection officer.

How to recognise abuse:

Factors described below are frequently found in cases of abuse and/or neglect. Their presence is not proof that abuse has occurred, but must be regarded as indicators of possible significant harm. Such indications justify the need for careful assessment and discussion with the safeguarding officer, and may require consultation with and/or referral to the local authority adult safeguarding helpdesk. It is not the responsibility of those working for or volunteering with [insert organisation name] to decide that abuse to an adult at risk is occurring, but it is their responsibility to act on any concerns.



Indications that adults at risk may be experiencing abuse include the following:

1. The adult at risk appears frightened of the parent/s/peers/adults.
2. The adult at risk may display unexplained or suspicious injuries such as bruising, cuts or burns, particularly if situated on a part of the body not normally prone to such injuries.
3. The adult at risk may have an injury for which the explanation seems inconsistent.
4. The adult at risk may demonstrate inexplicable changes in behaviour.
5. The adult at risk may demonstrate inappropriate sexual awareness.
6. The adult at risk may engage in sexually explicit behaviour.
7. The adult at risk may display an unusual distrust of adults, particularly those with whom a close relationship would normally be expected.
8. The adult at risk may experience difficulty in making friends.
9. The adult at risk may be prevented from socialising with other adults/young people.
10. The adult at risk may display variations in eating patterns including overeating or loss of appetite.
11. The adult at risk may experience inexplicable weight loss.
12. The adult at risk may appear increasingly dirty or unkempt.

It is not safe to assume that someone else will take action. You have a duty to take appropriate action. Recognising and coping with abuse is very stressful and the person reporting the concern will not have to cope alone.

What to do if you suspect abuse

If a person in our classes or organisation spontaneously talks of experiences which give cause for concern, you should:

1. Explain to the person that if they disclose information which leads you to believe they are being abused, you will be unable to keep it confidential.
2. Listen to the person without questioning them. Be aware of your own reactions as showing disapproval may stop the person from continuing with their disclosure.
3. Do not try to stop the person from recalling events. Make a note of what is said, in what context, the setting, the timing and which people were present. (complete a log - found at the end of this document)
4. Inform the designated safeguarding officer immediately or if they are unavailable an appropriate senior member of staff immediately. If you are unsure of what action to take it would be appropriate to seek advice from the police.
5. The safeguarding officer will contact the appropriate authorities as soon as possible.

Allegations of abuse will be treated similarly whether the disclosure is relating to an individual from within or externally from [insert organisation name]. The information should be passed onto the designated safeguarding officer ([insert safeguarding officer name]) and handled in the same way.

Further Measures

The following extra measures will be adopted to ensure the safeguarding of vulnerable adults in this organisation:

- We will ensure that recruitment of all staff and volunteers is conducted in a way to safeguard vulnerable people and undergo a standard criminal record check [DBS - Disclosure and Barring Service in the UK] as part of this process.
- All workers and volunteers will be given a copy of the policy and receive training as part of their induction to the organisation.
- We will work with our host organisations (especially schools) in order to understand and adhere to their safeguarding policies and procedures



Safeguarding Children

The Children's Act [This is UK law] makes it clear that the welfare of the child is paramount and it gives everyone involved in the care of children a responsibility for the protection of those children. It is also essential that we honour the trust of those who allow us to care for their children.

Therefore it is necessary that all concerned have an understanding of the issues involved and that procedures are in place and are understandable to anyone providing a service to young people and easy to implement.

[Insert organisation name]'s designated child protection officer is [insert name here] and can be contacted by email [insert email here] or telephone [insert contact telephone here].

What constitutes abuse?

Child abuse or abuse of vulnerable adults such as individuals with mental health problems is a difficult issue and presents challenges to all involved in providing services. It is not always easily recognisable but is generally divided into four categories:

1. **Physical Abuse** - Where adults physically hurt or injure children or vulnerable adults. Hitting, shaking, squeezing, burning and biting are all forms of physical abuse. Giving alcohol to children, or inappropriate drugs or poison and attempted suffocation or drowning are also physical abuse.
2. **Neglect** - An adult may fail to meet a child's or vulnerable adult's basic needs, like food, warm clothing or medical attention. Children might be left alone unsupervised. Abuse in any form can affect a child of any age.
3. **Emotional Abuse** - Persistent lack of love and affection damages children emotionally. Being constantly shouted at, threatened or taunted can make both children and vulnerable adults nervous and withdrawn.
4. **Sexual Abuse** - this is where children are encouraged or forced to observe or participate in any form of sexual activity. This could occur through unnecessary or inappropriate physical contact or through suggestive comments or innuendo or include showing children pornographic materials.

How to recognise abuse

- Unexplained or suspicious injuries such as bruising, cuts or burns, particularly if situated on a part of the body not normally prone to such injuries;
- The child describes what appears to be an abusive act involving him or her;
- Someone else (child or adult) expresses concern about the welfare of another child;
- Unexplained changes in behaviour such as becoming very quiet; withdrawn or displaying sudden outbursts of temper.
- Inappropriate sexual awareness;
- Engaging in sexually explicit behaviour;
- Distrust of adults, particularly those with whom a close relationship would normally be expected;
- Difficulty in making friends.

If you notice any social changes in the behaviour of a child, worrying marks or bruises or hear a child/children talking about things which give cause for concern then your first responsibility is to the child.

It is not safe to assume that someone else will take action. As an adult you have a duty to take appropriate action. Recognising and coping with child abuse is very stressful and the person reporting the concern will not have to cope alone.

What to do if you suspect abuse

If a child spontaneously talks of experiences which give cause for concern, you should:

1. Explain to the child that if they disclose information which leads you to believe they are being abused, you will be unable to keep it confidential.
2. Listen to the child without questioning them. Be aware of your own reactions as showing disapproval may stop the child from continuing with their disclosure.



3. Do not try to stop the child from recalling events. Make a note of what is said, in what context, the setting, the timing and which people were present. (complete a log if you have one)
4. Inform the designated child protection worker immediately or if they are unavailable an appropriate senior member of staff immediately. If you are unsure of what action to take it would be appropriate to seek advice from either the police or social services department.
5. The child protection worker will contact the appropriate authorities including the Duty Social Worker in the area where the child lives as soon as possible.

Allegations of abuse will be treated similarly whether the disclosure is relating to an individual from within or externally from [insert organisation name]. The information should be passed onto the designated child protection worker [insert name] and handled in the same way. Social Services will also follow the same procedure as they do to investigate allegations of abuse for a family.

Further Measures

The following extra measures will be adopted to ensure the safeguarding of young people and vulnerable adults in this organisation:

- We will ensure that recruitment of all staff and volunteers is conducted in a way to safeguard young people and undergo a standard criminal record check [Disclosure and Barring Service in the UK] as part of this process.
- All workers and volunteers will be given a copy of the policy and receive training as part of their induction to the organisation.
- We will work with our host organisations (especially schools) in order to understand and adhere to their safeguarding policies and procedures

Protecting Leaders

- Never believe that "it could never happen to you"
- If you suspect that a young person is developing an inappropriate affection for you, discuss it with other leaders and explore constructive ways of dealing with it.
- If you develop an abnormal affection for a young person withdraw from the situation and discuss the matter with a trusted friend.
- Be aware that young people can fabricate stories that can place you in a bad light. Do not take any chances nor allow yourself to be in a situation where stories can be given credence.
- Always report and record any allegations made by children. Do not let them go unchallenged.

Behaviour guidelines for those working with young people

The aim of these guidelines is to ensure the safety and well being of all young people and to support in providing a safe, caring environment.

DO's

- Always be publicly open when working with children.
- Avoid being alone with children unnecessarily. Where possible avoid taking children alone on car journeys unless there is no other option and the child's parents have given permission.
- Where possible parents should take responsibility for their own children.
- Set an example of appropriate behaviour. Young people learn by example.
- Offer respect to the young person at all times and strive to be sensitive to their feelings.
- Good behaviour should be positively encouraged.



DON'TS

- Never engage in rough, physical or sexually provocative games, including horseplay. Nor engage in inappropriate touching of any form.
- Avoid using sarcasm or discrimination, direct criticism, labelling and unnecessary competition or comparison.
- Never physically punish any young person.
- Do not deprive any young person of, or force any child to consume food or drink.
- Do not humiliate or frighten any young person.

Whistle Blowing and Complaints

Allegations against a member of staff

[Organisation name] will assure all staff/volunteers that it will fully support and protect anyone, who in good faith reports his or her concern that a colleague is, or may be, abusing a child or vulnerable adult. Where there is a complaint against a member of staff there may be three types of investigation:

- A criminal investigation,
- A child/ vulnerable adult protection investigation,
- A disciplinary or misconduct investigation.

The results of the police and child protection investigation may well influence the disciplinary investigation, but not necessarily.

Action if there are concerns

1. Concerns about poor practice:

- If, following consideration, the allegation is clearly about poor practice; this will be dealt with as a misconduct issue
- If the allegation is about poor practice by the Designated Child Protection worker or if the matter has been handled inadequately and concerns remain, it should be reported to the Chair who will decide how to deal with the allegation and whether or not the organisation should initiate disciplinary proceedings

2. Concerns about suspected abuse

- Any suspicion that a child has been abused by either a member of staff or a volunteer should be reported to the Designated Child Protection worker, who will take such steps as considered necessary to ensure the safety of the child in question and any other child who may be at risk
- The Designated person will refer the allegation to the social services department who may involve the police, or go directly to the police if out-of-hours
- The parents or carers of the child will be contacted as soon as possible following advice from the social services department
- If the Designated Person is the subject of the suspicion/allegation, the report must be made to the appropriate Manager or Chair who will refer the allegation to Social Services

3. Internal Enquiries and Suspension

- The Designated Child Protection worker will make an immediate decision about whether any individual accused of abuse should be temporarily suspended pending further police and social services inquiries

Irrespective of the findings of the social services or police inquiries the organisation will assess all individual cases to decide whether a member of staff or volunteer can be reinstated and how this can be sensitively handled. This may be a difficult decision; particularly where there is insufficient evidence to uphold any action by the police. In such cases, the organisation must reach a decision based upon the available information which could suggest that on a balance of probability, it is more likely than not that the allegation is true. The welfare of the child should remain of paramount importance throughout.



Reviewed and signed

Signed: _____ Position: _____

Date: _____ Review Date: _____

Name of young person or vulnerable adult

Date of birth

Date of completing form

Time of completing form

Your name

Your position

Your signature

Your organisation

Reasons for recording incident

Please record the following as factually as possible:

Who

What

Where

When

Offer an opinion where relevant (how and why this may have happened)

Substantiate the opinion. Please note the action taken, including the names of anyone to whom information was passed.



VOORBEELDFORMULIER VOOR GEÏNTERESSEERDE VRIJWILLIGERS

Naam _____ Geboortedatum _____

Adres _____

Telefoon _____

E-mail _____

Ervaringen als vrijwilliger

☐ Heb je je al aangeboden bij een organisatie? Als:

o bij de volgende organisaties: _____

als je je als vrijwilliger bij onze organisatie hebt aangemeld: heb je een overeenkomst getekend? ☐ yes ☐ no

bij welke gebieden/activiteiten was je betrokken: _____

Ervaring op het gebied van onderwijs

☐ Zijn er eerdere ervaringen op het gebied van onderwijs (kleuterschool, muziekschool, school, volwasseneneducatie, enz.)? Nee ja. welke? _____

☐ Ervaring met lesgeven? In de privécontext (bijles) of bij welke onderwijsinstelling?

☐ Heb je ervaringen opgedaan in het leren of onderwijzen van talen? Nee, ja, wat voor soort?

Welk niveau (Europees referentiekader A1, A1 +, A2, B1, B2)? Of speciale cursus (grammatica, conversatie, ...)?

Welk lesmateriaal heb je gebruikt? En werd dit goedgekeurd?

**Wat is je motivatie om het leren van talen als vrijwilliger te ondersteunen?
Waarom precies dit en waarom jij?**



Eigen competenties in vreemde talen:

_____ Niveau: _____

_____ Niveau: _____

_____ Niveau: _____

_____ Niveau: _____

Beschikbaarheid:

☐ een keer per week; 2 of meer keer per week? _____ (per afspraak 2-3 uur)

☐ Ochtend, tijdens de middagpauze, namiddag of avond? Bepaalde dagen van de week?

☐ Heb je andere verantwoordelijkheden/kinderen, enz. - hoe betrouwbaar kan je je dag plannen?

Wil je de cursus als team volgen?

Zou je geïnteresseerd zijn in training (gratis) specifiek voor ondersteuning bij het leren van talen / of creatieve methoden en spellen voor het onderwijzen van Nederlands?

☐ ja, ik ben zeer geïnteresseerd.

☐ Afhankelijk van de trainingen die worden aangeboden ... zou ik geïnteresseerd zijn in het volgende

☐ Ik heb waarschijnlijk geen tijd voor zo'n training.



VOORBEELD VRIJWILLIGERSCONTRACT



Volunteer Department
Danish Refugee Council
Borgergade 10, 3. sal
DK-1300 København K
+45 33 73 50 00
flygtning.dk/frivillig

VOLUNTEER AGREEMENT

Name:	Date of Birth:
Address:	
Post code and Town/ City:	
E-mail:	Telephone:
Contact person in volunteer group:	Consultant at Danish Refugee Council:
Volunteer group and activity:	

The Danish Refugee Council's core values

The target group for volunteer work are refugees and others with ethnic minority backgrounds. The initiative is based on the Danish Refugee Council's set of core values, which are: Humanitarian Approach, Respect, Independence and Neutrality, Inclusion, and Honesty and Transparency.

The volunteer work at the Danish Refugee Council is built up around 10 principles:

1. As a new volunteer, you have the right to an introduction to the Danish Refugee Council and the local volunteer group.
2. Your volunteer efforts are based on the involvement of those you help, and always on an equal footing with them.
3. Your work must be independent of party politics, religion or similar interests.
4. As a volunteer, you may not enter into any financial arrangements with the target group, nor cover any of their personal expenses. Likewise, you may not have close relations with the target group (family relationships, romantic partnerships and any other similar relationships of a private nature).
5. As a volunteer, you have the possibility to contribute with new initiatives and to participate in the democratic process of the volunteer group.
6. As a volunteer, you must be aware of circumstances where you may need to refer to a professional who has official responsibility.
7. Always contact your regional consultant if in doubt, in the event of problems within the target group, DRC partners or internally within the group.
8. You are permitted to represent the local volunteer work, for example, in relation to the press, but you may not comment on the Danish Refugee Council's other work.



9. As a volunteer with the Danish Refugee Council, you have a duty of confidentiality, and may not disclose other people's personal information without their prior consent. The also applies if you stop volunteering for the Danish Refugee Council.
10. Your work is in compliance with the country's current legislation, including The EU General Data Protection Regulation.

Child Protection Certificate

If you are a volunteer at an activity where you are in the presence of children under 15 years of age, the Danish Refugee Council must check if there is any information about you on the Criminal Register of Offences committed against children under 15 years old. This is a very important part of our work to ensure a safe environment for all refugees and volunteers. **You must give your consent to this check at flygtning.dk/attest.**

Storing of your information

Your information is collected and kept at the Danish Refugee Council in order to organise the volunteer effort. We keep your record safe and delete it when you resign as a volunteer. Your information may be shared internally within the organisation and can be accessed by our network of volunteer coordinators. We may contact you about our annual Landsindsamling and other support to the organisation.

Signature of the agreement

This volunteer agreement must be completed, signed and handed over to the volunteer group's contact person. This agreement may be terminated in agreement with the volunteer group's contact person.

Date

Volunteer

Date

Contact person / Consultant

flygtning.dk/frivillig

On this webpage, you can find information about refugees and integration, your nearest volunteer consultant, a toolbox for volunteers, a course schedule and the contact information for all employees.



OVER HET VOLUNTEERS IN LANGUAGE LEARNING FOR REFUGEES PROJECT

www.volunteersinlanguagelearning.eu

Dit onderzoeksproject van 2017-2018 wil de betrokkenheid van vrijwilligers verbeteren in taallessen voor vluchtelingen. Het project is een samenwerkingsverband van vijf organisaties: Caritas (Oostenrijk), CVO VOLT (België), de Deense raad voor vluchtelingen (Denemarken), EFA Londen (UK) en IBIS (Duitsland). Alle organisaties hebben heel wat ervaring op het gebied van taallessen voor migranten en vluchtelingen.

Het onderzoeksproject zoekt uit hoe vrijwilligers het best kunnen ingeschakeld worden in het leerproces van vluchtelingen.

AUTEURS

Dermot Bryers (EfA)
Joerg Carpus (IBIS e.V.)
Cait Crosse (EfA)
Dorinda Dekeyser (CVOVolt)
Tilman Fromelt (Caritas)
Thomas Hybel Brandstrup (DRC)
Birgitte Ingsø Michelsen (DRC)
Ludwig Jegers (CVOVolt)
Anette Lyholm (Lærdansk Odense)
Anne McConnell (EfA)
Günay Özeyli (Caritas)
Jess Walker (EfA)

GRAFISCH ONTWERP

Maria Edlbacher
Dev Dutta

ILLUSTRATIES

David Mathews



Mede gefinancierd door het
programma Erasmus+
van de Europese Unie

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring van de inhoud in. De inhoud geeft de standpunten van de auteurs weer en de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de daarin opgenomen informatie.