

Uit:

Vormingplus Kempen (2006). Vrijwilligers onder de loep.

Vrijwilligers onthalen in een open groep

door Lieve Baeyens, Stichting Lodewijk De Raet

adres Kon. Maria-Hendrikaplein 64a, 9000 Gent

contactpersoon Inge Van Droogenbroeck

telefoon 09 382 75 70

e-mail info@de-raet.be

website www.de-raet.be

Soms leidt een zeer goede verstandhouding binnen een bestuur tot een minder efficiënt onthaal van nieuwe vrijwilligers. De bestuursleden kennen mekaar al lange tijd en zijn in hun werking op mekaar afgestemd. Niet makkelijk voor een nieuweling om hierin de weg te vinden. Tijdens deze workshop wordt bekeken hoe de vereniging op een meer open manier nieuwelingen kan verwelkomen.

Er wordt bekeken welke factoren de groepsvernieuwing kunnen belemmeren en wat maakt dat je van een open of gesloten groep kan spreken.

Verslag workshop

Groepscohesie

Sociale attractie betekent zich gesteund en erkend voelen, geborgenheid en veiligheid. Dit staat los van het thema. Maar het thema is wel de eerste motivatie waarom mensen zich aansluiten bij de groep.

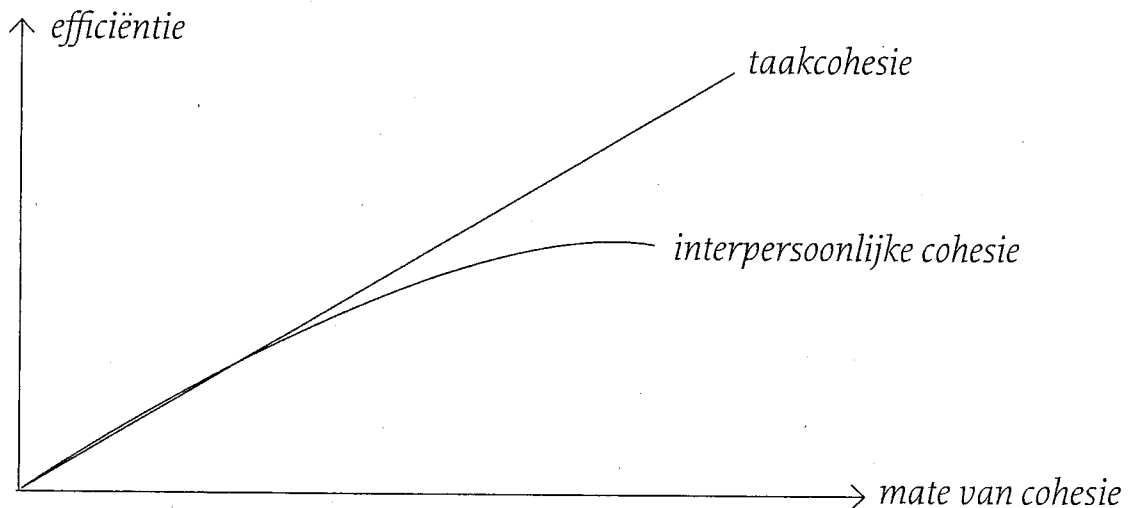
Interpersoonlijke attractie is een belangrijke factor bij het open of gesloten karakter van een groep. Het kan dus ook een minpunt zijn.

Soorten groepscohesie

Er zijn 2 soorten groepscohesie:

- interpersoonlijke cohesie
- taakcohesie

Deze 2 zijn nodig om efficiënt te kunnen werken.



Efficiëntie is kwaliteit op een aanvaardbare manier.

De efficiëntie is het grootst wanneer de neuzen naar dezelfde kant staan. Je bent bezig aan hetzelfde project en iedereen voelt zich goed.

Wanneer een groep belangrijker wordt dan de taak, wordt de groep meer gesloten. Dan gaat de groep van open naar gesloten.

homogene groep \longleftrightarrow heterogene groep

goede interpersoonlijke cohesie \longleftrightarrow moeilijke interpersoonlijke cohesie

Factoren die groepsvernieuwing belemmeren

Zodra er minimum twee personen samen zijn, spreekt men over een systeem. Om het systeem werkbaar te maken, doet men een positionering van taakverdeling.

Als er een nieuwe persoon bijkomt, moet men opnieuw positioneren.

Hoe hoger de taakcohesie, hoe efficiënter er gewerkt kan worden.

- Men moet willen, durven vernieuwen. Vernieuwen gaat vaak gepaard met verandering, met zichzelf in vraag stellen.
- Mensen aansporen billijkheid te introduceren.
- Mensen nemen engagement op. Zet de juiste persoon op de juiste plaats.
- Nieuwe mensen in een groep zijn geen wondermiddel om dynamiek in de groep te brengen.
- Aandacht hebben voor de bestaande groep.
- Mogelijke reactie vanuit de groep: dat hebben we al gedaan
- Goed onthaal werkt drempelverlagend: peter-meterschap, goed introduceren

Een vereniging kent hoogtes en laagtes. Een vereniging moet tijd hebben om te rijpen, maar best vermijdt ze te scherpe pieken en dalen.

Instrument

Vrijwilligers onthalen in een open groep: vragenlijst

Groepsvernieuwing

Een team vrijwilligers kan efficiënt werken als er een goede taakcohesie is en een goede interpersoonlijke cohesie. Een te hoge interpersoonlijke cohesie, soms ten koste van de taakcohesie, kan de efficiëntie schaden.

Motivatie

- Waarom bestaan jullie? Wat betekent de vereniging? Wat is het doel? Bereik je dit doel?
- Beantwoord telkens met een lijstje antwoorden op de vragen 'waarom wel? Waarom niet?'

Onthaalbeleid

- Hoe verloopt de opvang van nieuwe vrijwilligers? Bestaat er een onthaalbeleid?
- Geef telkens een rijtje pluspunten van het huidig onthaal, aandachtspunten van het huidig onthaal én verbeterpunten voor dat onthaal.

Open groep

- Geef de interpersoonlijke cohesie van het team een score van 1 tot 10.
- Geef de taakcohesie van het team een score van 1 tot 10.
- Maak een lijstje met mogelijke maatregelen die de openheid van het team vrijwilligers zouden kunnen vergroten en het onthaal van nieuwe vrijwilligers zou kunnen verbeteren.