

Inclusief vrijwilligerswerk

DE INCLUSIESTARTPOSITIEMETER

Afgesloten systeem

Je vrijwilligers zijn een homogene groep.

Diversiteit en inclusie staan op geen enkele strategische agenda, je houdt je er niet mee bezig.

Ad hoc inclusie

Je staat open voor inclusie, maar enkel als er expliciet naar gevraagd wordt.

Er wordt enkel ingezet op toegankelijkheid als er een concrete vraag komt.

Bijzaak-inclusie

Inclusie wordt erkend, maar nog niet structureel aangepakt.

Diversiteit wordt erkend, maar nog niet echt begrepen.

Er is geen beleid of structurele strategie rond inclusie.

Automatische inclusie

Inclusie is geen apart topic meer, maar wordt vanzelfsprekend meegenomen in alle strategische beslissingen.

Er wordt geïnvesteerd in diversiteit in de vrijwilligersploeg.

Verankerde inclusie

Inclusie is de kern van alles wat de organisatie doet.

Diversiteit is zichtbaar in de hele organisatie.

Inclusie is geen strategie, maar een fundamentele waarde. Het zit in het DNA van de organisatie.

INCLUSIEF VRIJWILLIGERSWERK?

- Rechtvaardigheid, gelijkwaardigheid en verbinding
 - Iedereen kan meedoen en iedereen hoort erbij
 - Verschillen tussen mensen zijn er en worden gewaardeerd
 - De focus ligt op gedeelde ervaringen en ‘waar vinden we mekaar?’
- Actief creëren van een omgeving waarin iedereen kan vrijwilligen
- Het vrijwilligerswerk verrijken zodat het iedereen aanspreekt

VRIJWILLIGERSWERK VERRIJKEN ZODAT HET IEDEREEN AANSPREEKT

1

Hoe kan je je werving, selectie en onthaal toegankelijker maken?

2

Hoe maak je van je organisatie een plek waarin elke vrijwilliger zich thuisvoelt?

OEFENING

INCLUSIEF WERVEN, SELECTEREN EN ONTHALEN

Selecteer alle kandidaat-vrijwilligers die je vindt passen binnen je organisatie.

- Waarom kies je voor deze kandidaten?
- Welke meerwaarde kunnen deze personen hebben binnen jouw organisatie?
- Waarom koos je een bepaalde kandidaat-vrijwilliger niet?

OEFENING

INCLUSIEF WERVEN, SELECTEREN EN ONTHALEN

Draai de kaartjes om.

- Wat deed het zien van de extra (on)zichtbare kenmerken met jou?
- Kunnen de kandidaat-vrijwilligers die je koos nog altijd aan de slag bij jou? Waarom wel/niet?
- Wat zijn de drempels om die personen bij jou aan de slag te laten gaan?

CASUS: ORGANISATIE STEWDIDAK VZW

WERVING, SELECTIE EN ONTHAAL

- Wat loopt hier goed?
- Herken je iets van je eigen vrijwilligersbeleid?
- Welke aanpassingen of toevoegingen kan je doen om het vrijwilligersbeleid van Stewdidak vzw inclusiever te maken?

CASUS: ORGANISATIE STEWDIDAK VZW

WERVING, SELECTIE EN ONTHAAL

We zoeken vrijwilligers via een aantal **kanalen**: Facebook, vrijwilligerswerk.be, onze nieuwsbrief en af en toe doen we een flyeractie in de buurt. Op al het promomateriaal, de vacatures, de website,... staat telkens **hetzelfde mailadres**. Dat is herkenbaar en duidelijk, zorgt ervoor dat de mails altijd terechtkomen (want de mailbox wordt door meerdere mensen beheerd), en efficiënt, want contactgegevens moeten nooit vervangen worden als iemand bv. niet langer bij de organisatie werkt.

CASUS: ORGANISATIE STEWDIDAK VZW

WERVING, SELECTIE EN ONTHAAL

Als een kandidaat een mailtje stuurt, dan bekijkt één van onze medewerkers de kandidatuur. Af en toe gebeurt het dat onze medewerker aanvoelt dat er geen match is. We nodigen de kandidaat dan niet uit voor een kennismakingsgesprek maar sturen wel een beleefd afwijzingsmailtje.

CASUS: ORGANISATIE STEWDIDAK VZW

WERVING, SELECTIE EN ONTHAAL

Als een vrijwilliger aan de slag kan, dan stellen we een contract op dat de vrijwilliger moet ondertekenen. Om zeker te zijn dat we hiermee in orde zijn, staan er af en toe wel eens wat verzekeringstechnische en juridische termen in.

CASUS: ORGANISATIE STEWDIDAK VZW

WERVING, SELECTIE EN ONTHAAL

Onze visie op inclusie is: iedereen die bij ons vrijwilliger wil zijn, is welkom. We willen wel graag weten hoe divers onze vrijwilligersploeg is, en daarom vragen we wat informatie op aan onze vrijwilligers: hun genderidentiteit, of ze een ziekte of handicap hebben, wat hun afkomst is, welke religie ze aanhangen, wat hun geboortedatum is,...



TIPS

WERVING, SELECTIE EN ONTHAAL

- Denk goed na over kanalen - doelgroep - boodschap
- Denk aan je taal (inclusief, gemakkelijk, vertalingen, pictogrammen,...)
- NIVEA → kennismaken en vragen stellen
- Denk vanuit mogelijkheden i.p.v beperkingen
- Informeer, bescherm en ondersteun nieuwe (“kwetsbare”) vrijwilligers (wetgeving, GDPR, verzekering,...)

Meer tips? Check de publicatie ‘Inclusief vrijwilligerswerk’



CASUS: ORGANISATIE STEWDIDAK VZW ZICH THUISVOELEN

- Wat loopt hier goed?
- Herken je iets van je eigen vrijwilligersbeleid?
- Welke aanpassingen of toevoegingen kan je doen om het vrijwilligersbeleid van Stewdidak vzw inclusiever te maken?

CASUS: ORGANISATIE STEWDIDAK VZW ZICH THUISVOELEN

We zetten expliciet in op inspraak. Daarom staat er een ideeënbus in ons gebouw. Er wordt niet veel gebruik van gemaakt, ook al weet elke vrijwilliger dat die ideeënbus er is.

CASUS: ORGANISATIE STEWDIDAK VZW ZICH THUISVOELEN

We waarderen elke vrijwilliger op dezelfde manier, hoe groot of klein het engagement dan ook. Iedereen kreeg in 2025 een mooie geschenkmand met bier, borrelnootjes en chips voor de Week van de Vrijwilliger, en op het einde van het jaar werd iedereen uitgenodigd voor het vrijwilligerskerstfeestje met winterbarbecue.

CASUS: ORGANISATIE STEWDIDAK VZW ZICH THUISVOELEN

Alle vrijwilligers krijgen een T-shirt. Daarmee willen we hen waarderen en inspelen op het groepsgevoel. Iedereen kan een maat kiezen, en of ze een vrouwen- of mannenmodel willen.

CASUS: ORGANISATIE STEWDIDAK VZW ZICH THUISVOELEN

Bij klachten, bezorgdheden en gevallen van grensoverschrijdend gedrag is er een mailadres waar de vrijwilligers naar kunnen mailen. Deze mailbox wordt goed opgevolgd en de mailer zal altijd een antwoord krijgen.



TIPS ZICH THUISVOELEN

- Bevraag de talenten van je vrijwilligers en doe er iets mee
- Hulpvragers willen ook hulpgevers zijn
- Waardering is voor iedereen anders
- Maak van de organisatie een veilige plaats om te zijn
- Maak tijd voor de persoon achter de vrijwilliger
- Zoek manieren om de diversiteit in je vrijwilligersploeg te vieren

Meer tips? Check de publicatie 'Inclusief vrijwilligerswerk'



OEFENING ZICH THUISVOELEN

Kies 2 persona uit de kaartjes.

- Hoe zorg je ervoor dat deze personen zich thuisvoelen in je organisatie?
- Wat ga je doen op gebied van waardering, bescherming, groepsgevoel en talenten?

EXTRA INSPIRATIE, TOOLS EN LEESVOER

- Spel 'Iedereen vrijwilliger - Vrijwilligerswerk voorbij vooroordelen'
- Inclusiescan
- Richtvragen voor een inclusief vrijwilligersbeleid
- Digitale publicatie 'Inclusief vrijwilligerswerk - 10 ingrediënten voor een toegankelijke vrijwilligerswerking'



www.vlaanderenvrijwilligt.be → *Werken met vrijwilligers*

DE INCLUSIEPILAREN

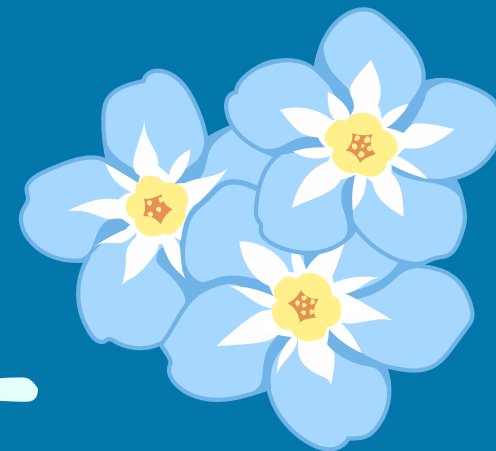
Mijn belangrijkste inzichten:

- Inclusief vrijwilligerswerk = maatwerk
- Communiceer, probeer, en vooral NIVEA
- Een vrijwilligersbeleid met aandacht voor inclusie is sterker, duurzamer en kwaliteitsvoller

En die van jullie?

- Schrijf op een post-it waarmee je na vandaag aan de slag gaat.
- Plak de post-its op de pilaren.

BIRGIT@VSVW.BE



vlaanderenvrijwilligt.be



[Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw](#)



[ledereenvrijwilligt](#)



[Vrijwilligerswerk](#)



[Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk](#)