

Uitwerking Grondhouding, Taakgebieden en Competentiegebieden

Competentieprofiel Coördinator Vrijwilligerswerk

Uitwerking Grondhouding, Taakgebieden en Competentiegebieden

In dit document vind je de concrete uitwerking van de grondhouding en de taakgebieden. Elk van deze is onderverdeeld in Basistaken en Aanvullende taken, en in Uitvoerend niveau en Tactisch & Strategisch niveau. Voor beide indelingen geldt dat de coördinator en/of diens leidinggevende kunnen aanvinken welke taken van toepassing zijn op het moment van invullen en of die passen bij de positie, rol en inschaling van de coördinator. Ook kunnen de schema's gebruikt worden om inzicht te krijgen welke ontwikkeling mogelijk of nodig is. In het algemeen zal die ontwikkeling lopen van Basistaken naar Aanvullende taken en van Uitvoerend naar Tactisch en Strategisch.

Basistaken zijn de taken waarvan elke coördinator, beginnend en ervaren, een substantieel kan aanvinken. Aanvullende taken gelden met name voor coördinatoren die enige ervaring hebben in het werken met vrijwilligers of die vergelijkbare ervaring in een ander werkveld hebben opgedaan.

Uitvoerende taken gelden met name voor coördinatoren die veel direct contact met vrijwilligers hebben (coördineren van vrijwilligers). Tactische en strategische taken zijn met name van toepassing op coördinatoren die het vrijwilligersbeleid en de randvoorwaarden vormgeven en op (externe) samenwerking gericht zijn (coördinatie van vrijwilligerswerk). Coördinatoren die zich ontwikkelen van uitvoerend naar tactisch & strategisch kunnen (een deel van) hun uitvoerende taken overdragen. Coördinatoren in kleine organisaties bewegen zich vaak heen en weer tussen basis en aanvullend en tussen uitvoerend en tactisch-strategisch.

Ten slotte vind je bij elk taakgebied de daarbij behorende competenties. Ook voor deze competenties geldt dat ze in hun totaliteit een ideaalbeeld schetsen, wat betekent dat geen enkele coördinator alle competenties volledig kan beheersen. Het gaat er ook hier dus om een onderbouwde keuze te maken welke competenties noodzakelijk en gewenst zijn, en welke ontwikkeling mogelijk of nodig is.

1. Ecologische en Mensgerichte Grondhouding

De grondhouding van de coördinator vrijwilligerswerk geldt voor alle manieren waarop het coördineren van vrijwilligers en de coördinatie van het vrijwilligerswerk in de praktijk worden ingevuld. Deze houding kan vertaald worden in praktisch handelen.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend	☐ Is zichtbaar aanwezig in buurten en wijken waar mensen samen komen en vertegenwoordigt de organisatie ☐ Vertelt in contact met inwoners over de waarde van vrijwilligerswerk en actief burgerschap voor mensen	☐ Vindt aangrijpingspunten en stimuleert aanwezigheid en zichtbaarheid van vrijwilligers/ actieve inwoners in buurten en wijken ☐ Ondersteunt vrijwilligers/actieve inwoners bij het vertellen van hun eigen verhaal over de waarde van hun vrijwillige inzet ☐ Geeft ruimte aan alle vormen van vrijwillige inzet om te werken aan hun zichtbaarheid ☐ Communiqueert met contacten op een manier die bedoeld is om begrip en bewustwording te creëren.
Tactisch en strategisch	☐ Legt actief en onderhoudt doelbewust contact en maakt kennis met (beoogde) individuele vrijwilligers, (vrijwilligers-) organisaties, gemeente, scholen, bedrijven en andere partners in diens werkgebied ☐ Legt contact met (lokale) media voor PR en communicatie en onderhoudt deze contacten ☐ Versterkt verbindingen tussen partners en organisaties in de wijk of buurt	☐ Maakt de waarde en impact zichtbaar van vrijwilligerswerk, initiatieven en organisaties ☐ Selecteert, en ondersteunt en faciliteert degenen die het meest effectief zijn in het communiceren van berichten binnen de beschikbare middelen ☐ Maakt de waarde van vrijwillige inzet voor vrijwilligers, beneficianten, organisatie en samenleving zichtbaar

Bijbehorende competenties:

- ☐ Is gericht op zichtbaar maken van (de waarde en het belang van) vrijwilligerswerk
- ☐ Hanteert een houding vanuit visie op, belang en waarde van vrijwilligerswerk;
- ☐ Is omgevingsbewust, weet wat er speelt bij inwoners en (potentiële) vrijwilligers in diens werkgebied;
- ☐ Is sensitief voor en ziet kansen voor vrijwilligerswerk en actieve inzet van inwoners;

- ☐ Vangt de vrijwillige energie van inwoners en kan de energie samen met inwoners omzetten in vrijwilligerswerk;
- ☐ Kan inzetten op gezamenlijk met anderen duurzaam beheer van de pool van vrijwillige energie en vanuit deze ecologische benadering ambassadeur voor vrijwillige inzet zijn;
- ☐ Is in staat de waarden van vrijwillige inzet uit te dragen in netwerken en bij opdrachtgevers of financiers.

- ☐ Kan de persoonlijke relatie centraal stellen en gelijkwaardigheid nastreven zodat veiligheid en vertrouwen ontstaan:
 - ☐ Kan luisteren, is empathisch en toont oprechte interesse in vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Kan authentiek handelen en is transparant over het eigen handelen;
 - ☐ Waardeert vrijwilligers/actieve inwoners en toont dit op een passende wijze;
 - ☐ Respecteert mensen zoals ze zijn en houdt rekening met de diversiteit van mensen en kan ervoor zorgen dat iedereen, ongeacht hun achtergrond en cultuur zich welkom, gewaardeerd en betrokken voelt en de kans krijgt om deel te nemen en mee te doen (inclusief).

- ☐ Kan aansluiten bij en ruimte bieden aan vrijwilligers/actieve inwoners:
 - ☐ Geeft ruimte aan vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Toont respect voor de beslissingen en keuzes van de vrijwilliger/actieve inwoner;
 - ☐ Heeft het vermogen zich aan te passen, flexibel en creatief te zijn om beter aan te sluiten bij de vrijwilliger/actieve inwoner.

- ☐ Ziet mogelijkheden in mensen en weet hoe te handelen gericht op groei en ontwikkeling:
 - ☐ Ziet en waardeert de kracht van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Heeft oog voor drijfveren van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Ziet kansen, is positief over inzet van anderen;

2. Hoofdtak: Vrijwilligers begeleiden

2.1 Taakgebied: Bewustwording creëren

Dit onderdeel van de reizen van vrijwilligers gaat enerzijds over de vragen hoe diegenen die nog niet vrijwillig actief zijn te weten kunnen komen dat vrijwilligerswerk bestaat, dat het waardevol kan zijn, en dat ze vrijwillig actief kunnen worden. Anderzijds speelt de vraag of mensen weten dat de organisatie/het initiatief bestaat, wat de missie, doelen en werkwijze zijn, en of en hoe ze zich daaraan zouden kunnen verbinden.

De coördinator vrijwilligerswerk werkt aan bewustwording. Het gaat in eerste instantie om bewustwording te creëren bij beoogde of potentiële vrijwilligers voor vrijwilligerswerk en inwoners voor inzet bij initiatieven. De mensen die je wilt bereiken gaan zich realiseren dat vrijwillige inzet bestaat en een rol kan gaan spelen in hun leven. Ze worden zich ook bewust dat er organisaties en initiatieven bestaan die vrijwillige inzet bieden en mogelijk maken. Vanuit organisaties en initiatieven gaat het in deze stap om het om investeren in en organiseren van betrokkenheid door te werken aan bekendheid en verbinding. Betrokkenheid kan gaan om verbondenheid bij de missie en doelgroepen van de organisatie, maar kan ook gaan over de betrokkenheid bij degenen die er werken of bij de activiteiten die worden ondernomen. Het begint ermee bekend en gekend te zijn als organisatie of initiatief en een positief imago te hebben. De coördinator werkt eraan dat de organisatie of het initiatief voor potentiële vrijwilligers open en toegankelijk is en aanvoelt.

Kerntaken zijn dan ook:

- Genereren en versterken van betrokkenheid bij vrijwilligerswerk en bij de missie, mensen en activiteiten van de organisatie/initiatief door algemene en op geïdentificeerde doelgroepen gerichte promotie van (de waarde van) vrijwilligerswerk in het algemeen en van de organisatie/het initiatief in het bijzonder;
- Zichtbaar maken van de waarde van de organisatie of burgerinitiatief voor inwoners en de samenleving;
- Bijdrage leveren aan imago, identiteit en positieve beeldvorming van de organisatie of het initiatief;
- Zich inzetten om een uitnodigende en inclusieve organisatie of initiatief voor potentiële vrijwilligers te zijn.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend	☐ Geeft uitleg over wat vrijwilligers doen binnen een organisatie/initiatief en wat de waarde daarvan is ☐ Vertelt over de missie van de organisatie/het initiatief aan inwoners ☐ Werkt mee aan het vergroten van de zichtbaarheid van de organisatie, vrijwilligerswerk en/of initiatieven	☐ Vertegenwoordigt de organisatie/het initiatief en stapt doelbewust op mensen , organisaties en vertegenwoordigers af die voor hen van betekenis kunnen zijn ☐ Identificeert mogelijkheden om de organisatie en haar diensten te promoten aan belanghebbenden
Tactisch en strategisch	☐ Legt contact met (lokale) media voor PR en communicatie en onderhoudt deze contacten ☐ Levert een bijdrage aan promotie-activiteiten ☐ Levert een bijdrage aan reflectie op strategie, beleid en communicatie van de organisatie vanuit het invalshoek om betrokkenheid van inwoners te creëren ☐ Herkent uitsluitende mechanismen en zet zich in om die bij de juiste personen aan te kaarten	☐ Selecteert, en ondersteunt en faciliteert degenen die het meest effectief zijn in het communiceren van berichten binnen de beschikbare middelen ☐ Plant, organiseert en evalueert gezamenlijk promotionele activiteiten om de effectiviteit ervan op bewustwording in de toekomst te verbeteren ☐ Identificeer doelgericht groepen belanghebbenden aan wie hij/zij de organisatie en haar diensten wilt promoten ☐ Maakt de waarde van vrijwillige inzet voor de organisatie of samenleving zichtbaar ☐ Levert een bijdrage aan strategie, beleid en communicatie van de organisatie vanuit de invalshoek om betrokkenheid van inwoners te creëren ☐ Analyseert en zet zich in om diversiteit in de organisatie en in beleid te stimuleren ☐ Zet zich in om het belang van diversiteit zichtbaar te maken en een inclusieve organisatie of burgerinitiatief te zijn en doet voorstellen om gezamenlijk op te pakken

Bijbehorende competenties

Ecologisch-Mensgerichte Grondhouding

- ☐ Is gericht op zichtbaar maken van (de waarde en het belang van) vrijwilligerswerk:
 - ☐ Is omgevingsbewust, weet wat er speelt bij inwoners en (potentiële) vrijwilligers in diens werkgebied;
 - ☐ Is sensitief voor en ziet kansen voor vrijwilligerswerk en actieve inzet van inwoners;
 - ☐ Vangt de vrijwillige energie van inwoners en kan de energie samen met inwoners omzetten in vrijwilligerswerk;
- ☐ Kan aansluiten bij en ruimte bieden aan vrijwilligers/actieve inwoners:
 - ☐ Luistert, is empathisch en toont oprechte interesse in vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Respecteert mensen zoals ze zijn en sluit mensen/groepen niet uit.

Sociaal-agogische competenties

- ☐ Kan de informatiebehoefte van vrijwilligers, actieve inwoners, leidinggevend en partners vaststellen en hierin voorzien

Competenties ten aanzien van coördinatie en leiderschap

- ☐ Kan positief omgaan met en creatief reageren op tegenslagen ten aanzien van het vrijwilligerswerk en de eigen rol en positie

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Kent de branche of het domein waarin het vrijwilligerswerk is gepositioneerd en kan zich aanpassen qua taal, cultuur en werkwijze behorende bij deze branche

2.2 Taakgebied: Overweging aanzetten

Bij overweging gaat het erom dat iemand die (initiële) betrokkenheid heeft die betrokkenheid wil omzetten in actie en dat ook wil blijven doen. Als coördinator wil je dat mensen die nog geen vrijwilliger zijn gaan overwegen om vrijwilliger te worden en dat degenen die al vrijwillig actief zijn, overwegen om langer actief te blijven.

Dat betekent dat je inspeelt op de drijfveren (motivatie, bereidheid), talenten (kennis, vaardigheden, bekwaamheid) en mogelijkheden (beschikbaarheid) van verschillende soorten (potentiële) vrijwilligers door middel van promotie van je vrijwilligersreizen, door werving van vrijwilligers en door te ondersteunen bij de heroverweging die al actieve vrijwilligers tijdens hun reis kunnen maken.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend niveau	☐ Beheer van de werving en plaatsing van vrijwilligers. ☐ Promoot de mogelijkheden van vrijwilligerswerk binnen de organisatie ☐ Promoot het vrijwilligerswerk naar potentiële vrijwilligers/actieve inwoners	☐ Ontwikkelen en uitbreiden van het pakket aan vrijwillige mogelijkheden voor de (potentiële) vrijwilliger ☐ Creatief aanbod van vrijwilligersmogelijkheden ontwikkelen en verspreiden, passend bij drijfveren, talenten en mogelijkheden van (potentiële) vrijwilligers ☐ Wervingsbeleid ontwikkelen met aandacht voor maatwerk ☐ Promoot het vrijwilligerswerk naar zowel binnen als buiten de organisatie/het initiatief
Tactisch en strategisch niveau		☐ Campagnes ontwikkelen en uitvoeren ☐ Allianties aangaan en benutten voor het promoten van vrijwilligerswerk bij de organisatie/het initiatief

Bijbehorende competenties

Ecologische en mensgerichte grondhouding

- ☐ Is gericht op zichtbaar maken van (de waarde en het belang van) vrijwilligerswerk
 - ☐ Is omgevingsbewust, weet wat er speelt bij inwoners en (potentiële) vrijwilligers in diens werkgebied;
 - ☐ Is sensitief voor en ziet kansen voor vrijwilligerswerk en actieve inzet van inwoners;
 - ☐ Vangt de vrijwillige energie van inwoners en kan de energie samen met inwoners omzetten in vrijwilligerswerk;
- ☐ Kan de persoonlijke relatie centraal stellen en gelijkwaardigheid nastreven zodat veiligheid en vertrouwen ontstaan:
 - ☐ Kan luisteren, is empathisch en toont oprechte interesse in vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Kan authentiek handelen en is transparant over het eigen handelen;
 - ☐ Waardeert vrijwilligers/actieve inwoners en toont dit op een passende wijze;
 - ☐ Respekteert mensen zoals ze zijn en houdt rekening met de diversiteit van mensen en kan ervoor zorgen dat iedereen, ongeacht hun achtergrond en cultuur zich welkom, gewaardeerd en betrokken voelt en de kans krijgt om deel te nemen en mee te doen (inclusief).
- ☐ Kan aansluiten bij en ruimte bieden aan vrijwilligers/actieve inwoners:
 - ☐ Geeft ruimte aan vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Toont respect voor de beslissingen en keuzes van vrijwilliger/actieve inwoner;
 - ☐ Heeft het vermogen zich aan te passen, flexibel en creatief te zijn om beter aan te sluiten bij de vrijwilliger/actieve inwoner.

- ☐ Ziet mogelijkheden in mensen en weet hoe te handelen gericht op groei en ontwikkeling:
 - ☐ Ziet en waardeert de kracht van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Heeft oog voor drijfveren van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Ziet kansen, is positief over inzet van anderen;

Sociaal-agogische competenties

- ☐ Kan de informatiebehoefte van vrijwilligers, actieve inwoners, collega's en partners vaststellen en hierin voorzien

Competenties ten aanzien van coördinatie en leiderschap

- ☐ Kan vrijwilligersbeleid ontwerpen, toepassen, evalueren en resultaten en impact zichtbaar maken
- ☐ Toont overtuigingskracht en beïnvloedt het klimaat en de cultuur ten aanzien van vrijwilligerswerk in de eigen organisatie/initiatief positief.

Competenties ten aanzien van samenwerken

- ☐ Kan vertrouwen opbouwen met partners en werkt toe naar gemeenschappelijke langere termijn doelen en strategisch partnerschap

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Kan de leerbehoeften van mensen met betrekking tot vrijwilligerswerk zien en kan hiernaar handelen
- ☐ Kent de branche of het domein waarin het vrijwilligerswerk is gepositioneerd en kan zich aanpassen qua taal, cultuur en werkwijze behorende bij deze branche

2.3 Taakgebied: Matchen

Het derde onderdeel van de vrijwilligersreis is de match tussen vrijwilliger en organisatie/initiatief. Op het moment dat de potentiële vrijwilliger besluit om vrijwillig actief te willen worden of de al actieve vrijwilliger besluit om vrijwilliger te willen blijven, is het zaak om tot een gelijkwaardige match te komen waarbij beide partijen tevreden zijn met wat ze geven en ontvangen. Als coördinator is het zaak om tot dat evenwicht te komen en dat evenwicht te blijven bewaken.

Om de match mogelijk te maken en in de praktijk te laten werken, zijn de volgende kerntaken van belang:

- ☐ Een transparante intake-procedure toepassen (inclusief selectie als dat aan de orde is), passend bij de manieren waarop mensen vrijwillig actief kunnen en willen worden en bij de missie, cultuur en mogelijkheden van de organisatie/het initiatief;
- ☐ Regelen van de organisatorische, financiële en juridische randvoorwaarden waardoor zowel de vrijwilliger als de organisatie/het initiatief weten waar ze aan toe zijn en ermee kunnen instemmen. Het gaat dan om:
 - ☐ benoemen en zo nodig vastleggen van de rollen, positie, inbreng, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van vrijwilligers én van de organisatie/het initiatief;
 - ☐ organiseren van de faciliteiten die de vrijwilligers nodig hebben om hun werk te kunnen doen

- inclusief de financiering die daarvoor nodig is;
- ☐ zorgen voor een aanspreekpunt voor vrijwilligers;
- ☐ zorgen voor verzekeringen en als nodig een VOG;
- ☐ in kaart brengen en managen van mogelijke gezondheids- en veiligheidsrisico's;
- ☐ zorgen voor noodzakelijke administratie volgens AVG-normen;
- ☐ Maken en zo nodig vastleggen van de wederzijdse afspraak tussen vrijwilliger en organisatie/initiatief waarin bovenstaande benoemd is, inclusief de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen vrijwilligers en beroepskrachten als van toepassing;
- ☐ Zorgen voor een verwelkomend ontvangstklimaat voor nieuwe vrijwilligers.

Al deze kerntaken zijn onverkort van toepassing op al actieve vrijwilligers die vanuit een heroverweging besluiten om binnen dezelfde organisatie/initiatief hun vrijwilligersreis te vervolgen. Het woord 'opnieuw' kan dan aan de kerntaken toegevoegd worden.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend niveau	☐ Beheer en uitvoering geven aan de introductie en inwerken van vrijwilligers en zorgdragen voor een welkom ontvangstklimaat. ☐ Bespreken van de dagelijkse praktijk aan afspraken, leefregels en informatie ('hoe doen we het hier') en delen met nieuwe vrijwilligers. ☐ Afspraken over het vrijwilligerswerk maken en vastleggen (contract bijvoorbeeld). ☐ Ervaringen en verwachtingen over en weer uitspreken en bespreekbaar houden, op een gelijkwaardige manier. ☐ Aanspreekpunt voor vrijwilligers zijn.	☐ Wervingsproces opzetten en beheren ☐ Randvoorwaarden ten aanzien van het werken met en de inzet van vrijwilligers inrichten en bijhouden (incl. regelgeving, verzekering, administratie, financiën/ budgetten, inspraak vrijwilligers) ☐ Startpakket voor nieuwe vrijwilligers ontwikkelen en inwerken begeleiden en door ontwikkelen. ☐ Benoemen en zo nodig vastleggen van de rollen, positie, inbreng, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van vrijwilligers én van de organisatie/het initiatief ☐ Organiseren van de faciliteiten die de vrijwilligers nodig hebben om hun werk te kunnen doen
Tactisch en strategisch niveau		☐ In kaart brengen en managen van mogelijke gezondheids- en veiligheidsrisico's ☐ Knelpunten signaleren, bespreekbaar maken en waar mogelijk oplossen

Bijbehorende competenties

Ecologische en mensgerichte grondhouding

- ☐ Is gericht op zichtbaar maken van (de waarde en het belang van) vrijwilligerswerk
 - ☐ Vangt de vrijwillige energie van inwoners en kan de energie samen met inwoners omzetten in vrijwilligerswerk;
 - ☐ Kan inzetten op gezamenlijk met andere duurzaam beheer van de pool van vrijwillige energie en vanuit deze ecologische benadering ambassadeur voor vrijwillige inzet zijn;
- ☐ Kan de persoonlijke relatie centraal stellen en gelijkwaardigheid nastreven zodat veiligheid en vertrouwen ontstaan:
 - ☐ Kan luisteren, is empathisch en toont oprechte interesse in vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Kan authentiek handelen en is transparant over het eigen handelen;
 - ☐ Respecteert mensen zoals ze zijn en houdt rekening met de diversiteit van mensen en kan ervoor zorgen dat iedereen, ongeacht hun achtergrond en cultuur zich welkom, gewaardeerd en betrokken voelt en de kans krijgt om deel te nemen en mee te doen (inclusief).
- ☐ Kan aansluiten bij en ruimte bieden aan vrijwilligers/actieve inwoners:
 - ☐ Geeft ruimte aan vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Toont respect voor de beslissingen en keuzes van vrijwilliger/actieve inwoner;
 - ☐ Heeft het vermogen zich aan te passen, flexibel en creatief te zijn om beter aan te sluiten bij de vrijwilliger/actieve inwoner.
- ☐ Ziet mogelijkheden in mensen en weet hoe te handelen gericht op groei en ontwikkeling:
 - ☐ Ziet en waardeert de kracht van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Heeft oog voor drijfveren van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Ziet kansen, is positief over inzet van anderen;

Sociaal-agogische competenties

- ☐ Kan de informatiebehoefte van vrijwilligers, actieve inwoners, collega's en partners vaststellen en hierin voorzien
- ☐ Kan vrijwilligers/actieve inwoners waarderend, krachtgericht en op maat begeleiden
- ☐ Kan zorgdragen voor een inclusief en open werkklimaat en werkomgeving, en een prettige werksfeer met de bijbehorende randvoorwaarden

Competenties ten aanzien van coördinatie en leiderschap

- ☐ Kan vrijwilligersbeleid ontwerpen, toepassen, evalueren en resultaten en impact zichtbaar maken
- ☐ Weet maatwerk en flexibiliteit te combineren met resultaatgericht handelen en prioriteren;
- ☐ Kan positief omgaan met en creatief reageren op tegenslagen ten aanzien van het vrijwilligerswerk en de eigen rol en positie
- ☐ Is in staat en zet zich in om de gezondheid, veiligheid en welzijn van vrijwilligers/actieve inwoners te beschermen
- ☐ Toont overtuigingskracht, lef en moed en beïnvloedt het klimaat en de cultuur ten aanzien van vrijwilligerswerk in de eigen organisatie/initiatief positief.

Competenties ten aanzien van samenwerken

- ☐ Heeft oog voor samenwerking tussen vrijwilligers en beroepskrachten en beïnvloedt deze positief;
- ☐ Kan wederzijdse afstemming en samenwerking in het vrijwilligerswerk stimuleren en doelen en verantwoordelijkheden samen helder krijgen
- ☐ Kan open en transparant communiceren om de samenwerking vorm te geven en te verbeteren
- ☐ Herkent en erkent belangen, ziet tijdig spanningen en conflicten en kan deze positief ombuigen
- ☐ Kan privacy bewaken en ziet toe op informatieveiligheid

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Ziet de leerbehoeften van mensen met betrekking tot vrijwilligerswerk en handelt daarnaar
- ☐ Kan ethische kwesties identificeren en bespreekbaar maken

2.4 Taakgebied: Begeleiden

Het onderdeel begeleiden is aan de orde gedurende de hele periode dat vrijwilligers actief zijn. Het vormt daarmee voor veel coördinatoren de kern van hun werk. Bij begeleiden gaat het vooral om in contact zijn en blijven met vrijwilligers en dus over live en online gespreksvoering. Doel van de begeleiding is dat vrijwilligers zich gezien en gehoord voelen, dat ze serieus genomen worden en dat ze in staat gesteld worden om hun vrijwilligerswerk dusdanig uit te voeren dat bevredigende resultaten worden behaald, zowel voor de vrijwilliger zelf als voor de ontvanger ervan en voor de organisatie/het initiatief.

Kerntaken voor de coördinator zijn:

- Zorgen voor een inwerkprogramma voor vrijwilligers, inclusief zo nodig afstemming met collega's;
- Organiseren van de ondersteuning voor vrijwilligers bij de uitvoering van hun activiteiten zodat zij de afgesproken inzet optimaal kunnen realiseren;
- Organiseren en uitvoeren van regelmatige informele en formele gesprekken met vrijwilligers en zo nodig vastleggen van de uitkomsten daarvan, waarbij wederzijdse tevredenheid ten aanzien van de samenwerking, mogelijkheden om deze (verder) te verbeteren, en aandacht voor mogelijke veranderingen in de drijfveren, talenten en mogelijkheden van de vrijwilligers én in de behoeften en mogelijkheden van de organisatie/het initiatief centraal staan;
- Zorgen dat vrijwilligers op voor hen passende manieren herkend, erkend, gewaardeerd en beloond worden.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend niveau	☐ Ondersteunt en begeleidt vrijwilligers/actieve inwoners (mee) in de uitvoering van hun activiteiten en inzet; ☐ Organiseert en houdt regelmatig informele en formele gesprekken met vrijwilligers en zo nodig vastleggen van de uitkomsten daarvan ☐ Draagt zorg voor een passende manier van erkenning, waardering en beloning van vrijwilligers.	☐ Stimuleert vrijwilligers/actieve inwoners zich continu te ontwikkelen ☐ Stimuleert zeggenschap en inspraak van vrijwilligers in inrichting en uitvoering van vrijwilligerswerk en -beleid ☐ Coacht en motiveert vrijwilligers/actieve inwoners in hun ontwikkeling, bv door intervisie. ☐ Ondersteunt de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en competenties van vrijwilligers/actieve inwoners ☐ Biedt hulp bij ervaren knelpunten van vrijwilligers
Tactisch en strategisch niveau		☐ Signaleert leerbehoeftes en werkt deze uit tot een opleidingsaanbod (individueel dan wel collectief) ☐ Zorgt voor optimale (werk)omstandigheden op basis van behoeften van de vrijwilligers ☐ Zorgen dat vrijwilligers kunnen meedenken en meepraten over strategie en beleid van de organisatie/het initiatief en over de samenwerking met andere belanghebbenden

Bijbehorende competenties

Ecologische en mensgerichte grondhouding

- ☐ Is gericht op zichtbaar maken van (de waarde en het belang van) vrijwilligerswerk
- ☐ Hanteert een houding vanuit visie op, belang en waarde van vrijwilligerswerk;
- ☐ Is omgevingsbewust, weet wat er speelt bij inwoners en (potentiële) vrijwilligers in diens werkgebied;
- ☐ Kan de persoonlijke relatie centraal stellen en gelijkwaardigheid nastreven zodat veiligheid en vertrouwen ontstaan:
 - ☐ Kan luisteren, is empathisch en toont oprechte interesse in vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Kan authentiek handelen en is transparant over het eigen handelen;
 - ☐ Waardeert vrijwilligers/actieve inwoners en toont dit op een passende wijze;
 - ☐ Respekteert mensen zoals ze zijn en houdt rekening met de diversiteit van mensen en kan ervoor zorgen dat iedereen, ongeacht hun achtergrond en cultuur zich welkom, gewaardeerd en betrokken voelt en de kans krijgt om deel te nemen en mee te doen (inclusief).

- ☐ Kan aansluiten bij en ruimte bieden aan vrijwilligers/actieve inwoners:
 - ☐ Geeft ruimte aan vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Toont respect voor de beslissingen en keuzes van vrijwilliger/actieve inwoner;
 - ☐ Heeft het vermogen zich aan te passen, flexibel en creatief te zijn om beter aan te sluiten bij de vrijwilliger/actieve inwoner.
- ☐ Ziet mogelijkheden in mensen en weet hoe te handelen gericht op groei en ontwikkeling:
 - ☐ Ziet en waardeert de kracht van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Heeft oog voor drijfveren van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Ziet kansen, is positief over inzet van anderen;

Sociaal-agogische competenties

- ☐ Kan de informatiebehoefte van vrijwilligers, actieve inwoners, collega's en partners vaststellen en hierin voorzien
- ☐ Kan vrijwilligers/actieve inwoners waarderend, krachtgericht en op maat begeleiden
- ☐ Kan vrijwilligers/actieve inwoners ondersteunen bij ervaren knelpunten en dilemma's
- ☐ Heeft oog voor en kan omgaan met groepsprocessen, groepsdynamieken en conflicten
- ☐ Kan zorgdragen voor een inclusief en open werkklimaat en werkomgeving, en een prettige werksfeer met de bijbehorende randvoorwaarden

Competenties ten aanzien van coördinatie en leiderschap

- ☐ Kan vrijwilligersbeleid ontwerpen, toepassen, evalueren en resultaten en impact zichtbaar maken
- ☐ Weet maatwerk en flexibiliteit te combineren met resultaatgericht handelen en prioriteren;
- ☐ Kan positief omgaan met en creatief reageren op tegenslagen ten aanzien van het vrijwilligerswerk en de eigen rol en positie
- ☐ Is in staat en zet zich in om de gezondheid, veiligheid en welzijn van vrijwilligers/actieve inwoners te beschermen
- ☐ Toont overtuigingskracht, lef en moed en beïnvloedt het klimaat en de cultuur ten aanzien van vrijwilligerswerk in de eigen organisatie/initiatief positief.

Competenties ten aanzien van samenwerken

- ☐ Stimuleert wederzijdse afstemming en samenwerking in het vrijwilligerswerk en krijgt doelen en verantwoordelijkheden samen helder
- ☐ Heeft oog voor samenwerking tussen vrijwilligers en beroepskrachten en beïnvloedt deze positief;
- ☐ Kan open en transparant communiceren om de samenwerking vorm te geven en te verbeteren
- ☐ Herkent en erkent belangen, ziet tijdig spanningen en conflicten en kan deze positief ombuigen;
- ☐ Kan privacy bewaken en ziet toe op informatieveiligheid

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Ziet de leerbehoeften van mensen met betrekking tot vrijwilligerswerk en handelt daarnaar
- ☐ Kan ethische kwesties identificeren en bespreekbaar maken

2.5 Taakgebied: Behouden

Begeleiden en behouden van vrijwilligers en hun energie zijn onderdelen van de vrijwilligersreis die naadloos in elkaar over lopen. Waarom we ze onderscheiden, is omdat bij het onderdeel Behouden de vraag gesteld wordt welke factoren ervoor zorgen dat vrijwilligers hun vrijwillige energie steeds opnieuw of voor langere tijd beschikbaar willen stellen aan de organisatie of het initiatief. Naast begeleiding op maat spelen daarbij twee factoren: de ontwikkelmogelijkheden die de organisatie/het initiatief heeft en de manieren waarop vrijwilligers invloed kunnen uitoefenen op strategie, beleid en uitvoering van de organisatie/het initiatief.

Kerntaken voor de coördinator zijn:

- Mogelijk maken dat vrijwilligers wat betreft soort en mate van inzet kunnen variëren en ontwikkelen, door rekening te houden met en in te spelen op hun veranderende drijfveren, talenten en mogelijkheden;
- Mogelijkheden voor inhoudelijke en praktische ontwikkeling van vrijwilligers bieden, in de vorm van (verplichte en facultatieve) deskundigheidsbevordering;
- Zorgen dat vrijwilligers kunnen meedenken en meepraten over strategie en beleid van de organisatie/het initiatief, over de inrichting en uitvoering van hun vrijwilligerswerk en over de samenwerking met andere belanghebbenden.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend niveau	☐ Signaleert en houdt zicht op veranderende behoeften van vrijwilligers/actieve inwoners ☐ Bespreekt regelmatig met vrijwilligers hoe ze in hun vrijwilligerswerk staan ☐ Denkt samen met de vrijwilliger of actieve inwoner na hoe verbeteringen doorgevoerd kunnen worden	☐ Bespreekt de consequentie van veranderde behoeften en zoekt oplossingen samen met de vrijwilliger ☐ Past werk en/of omstandigheden en randvoorwaarden aan aan de behoefte van de vrijwilliger ☐ Zoekt naar ander passend vrijwilligerswerk dat beter aansluit op de behoeften ☐ Verkent samen met de vrijwilliger doorgroeimogelijkheden, uitbreiding of inkrimping van het takenpakket of meer of minder verantwoordelijkheden
Tactisch en strategisch niveau		☐ Verkent nieuwe mogelijkheden voor de inzet van vrijwilligerswerk binnen en buiten de organisatie samen met vrijwilligers. ☐ Organiseert een aantrekkelijk ontwikkelaanbod van deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers aansluitend op diens behoeften

Bijbehorende competenties

Ecologische en mensgerichte grondhouding

- ☐ Is gericht op zichtbaar maken van (de waarde en het belang van) vrijwilligerswerk
 - ☐ Hanteert een houding vanuit visie op, belang en waarde van vrijwilligerswerk;
 - ☐ Kan inzetten op gezamenlijk met andere duurzaam beheer van de pool van vrijwillige energie en vanuit deze ecologische benadering ambassadeur voor vrijwillige inzet zijn;
- ☐ Kan de persoonlijke relatie centraal stellen en gelijkwaardigheid nastreven zodat veiligheid en vertrouwen ontstaan:
 - ☐ Kan luisteren, is empathisch en toont oprechte interesse in vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Waardeert vrijwilligers/actieve inwoners en toont dit op een passende wijze;
 - ☐ Respecteert mensen zoals ze zijn en houdt rekening met de diversiteit van mensen en kan ervoor zorgen dat iedereen, ongeacht hun achtergrond en cultuur zich welkom, gewaardeerd en betrokken voelt en de kans krijgt om deel te nemen en mee te doen (inclusief).
- ☐ Kan aansluiten bij en ruimte bieden aan vrijwilligers/actieve inwoners:
 - ☐ Geeft ruimte aan vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Toont respect voor de beslissingen en keuzes van vrijwilliger/actieve inwoner;
 - ☐ Heeft het vermogen zich aan te passen, flexibel en creatief te zijn om beter aan te sluiten bij de vrijwilliger/actieve inwoner.
- ☐ Ziet mogelijkheden in mensen en weet hoe te handelen gericht op groei en ontwikkeling:
 - ☐ Ziet en waardeert de kracht van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Heeft oog voor drijfveren van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Ziet kansen, is positief over inzet van anderen;

Sociaal-agogische competenties

- ☐ Kan de informatiebehoefte van vrijwilligers, actieve inwoners, collega's en partners vaststellen en hierin voorzien
- ☐ Kan vrijwilligers/actieve inwoners waarderend, krachtgericht en op maat begeleiden
- ☐ Kan vrijwilligers/actieve inwoners ondersteunen bij ervaren knelpunten en dilemma's
- ☐ Heeft oog voor en kan omgaan met groepsprocessen, groepsdynamieken en conflicten
- ☐ Kan zorgdragen voor een inclusief en open werkklimaat en werkomgeving, en een prettige werksfeer met de bijbehorende randvoorwaarden

Competenties ten aanzien van coördinatie en leiderschap

- ☐ Kan vrijwilligersbeleid ontwerpen, toepassen, evalueren en resultaten en impact zichtbaar maken
- ☐ Toont overtuigingskracht, lef en moed en beïnvloedt het klimaat en de cultuur ten aanzien van vrijwilligerswerk in de eigen organisatie/initiatief positief.

Competenties ten aanzien van samenwerken

- ☐ Stimuleert wederzijdse afstemming en samenwerking in het vrijwilligerswerk en krijgt doelen en verantwoordelijkheden samen helder;

- ☐ Heeft oog voor samenwerking tussen vrijwilligers en beroepskrachten en beïnvloedt deze positief;
- ☐ Kan open en transparant communiceren om de samenwerking vorm te geven en te verbeteren
- ☐ Herkent en erkent belangen, ziet tijdig spanningen en conflicten en kan deze positief ombuigen;
- ☐ Kan privacy bewaken en ziet toe op informatieveiligheid

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Ziet de leerbehoeften van mensen met betrekking tot vrijwilligerswerk en handelt daarnaar
- ☐ Kan ethische kwesties identificeren en bespreekbaar maken

2.6 Taakgebied: Volgende stap helpen zetten

Geredeneerd vanuit het perspectief van de organisatie of het initiatief komt er een moment dat vrijwilligers niet langer hun energie binnen de organisatie/het initiatief kunnen of willen inzetten. Voor de vrijwilliger zelf hoeft dit zeker niet het einde van diens vrijwilligerswerk te betekenen, maar kan het de volgende stap in de reis betekenen. Voor de organisatie/het initiatief is het wel een (tijdelijk) afscheid. Met de ecologische bril op is het voor de coördinator zaak om te zorgen dat de vrijwillige energie kan terugstromen naar de pool en zo opnieuw beschikbaar komt voor de gemeenschap.

Kerntaken voor de coördinator zijn:

- Zorgen dat vrijwilligers op een passende manier afscheid kunnen nemen, inclusief ruimte voor feedback en evaluatie;
- Als gewenst vertrekkende vrijwilligers op weg helpen met de volgende stap in hun vrijwilligersreis;
- Vertrekkende vrijwilligers de kans bieden om als ambassadeur voor de organisatie/het initiatief te fungeren.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend niveau	☐ Organiseert op een passende manier het afscheid van vrijwilligers. ☐ Houdt waar mogelijk een exitgesprek ter evaluatie en om feedback te krijgen.	☐ Helpt vertrekkende vrijwilligers waar wenselijk en mogelijk op weg met een volgende stap (al dan niet bij de organisatie/het initiatief). ☐ Bespreekt betrokkenheid als ambassadeur voor de organisatie of het initiatief en maakt dit mogelijk. ☐ Heeft aandacht voor wensen ten aanzien van ontwikkeling van vrijwilligers/actieve inwoners en biedt hier actief mogelijkheden voor aan.
Tactisch en strategisch niveau		☐ Blijft een pakket en aanbod (door) ontwikkelen dat aansluit bij de drijfveren, talenten en mogelijkheden en veranderingen die hierin kunnen optreden. ☐ Werkt samen met andere organisaties en vrijwilligerscentrales om vrijwilligers uit te wisselen en op weg te helpen met de volgende stap in hun vrijwilligersreis.

Bijbehorende competenties

Ecologische en mensgerichte grondhouding

- ☐ Is gericht op zichtbaar maken van (de waarde en het belang van) vrijwilligerswerk
 - ☐ Hanteert een houding vanuit visie op, belang en waarde van vrijwilligerswerk;
 - ☐ Is omgevingsbewust, weet wat er speelt bij inwoners en (potentiële) vrijwilligers in diens werkgebied;
 - ☐ Is sensitief voor en ziet kansen voor vrijwilligerswerk en actieve inzet van inwoners;
 - ☐ Vangt de vrijwillige energie van inwoners en kan de energie samen met inwoners omzetten in vrijwilligerswerk;
 - ☐ Kan inzetten op gezamenlijk met andere duurzaam beheer van de pool van vrijwillige energie en vanuit deze ecologische benadering ambassadeur voor vrijwillige inzet zijn;
 - ☐ Is in staat de waarden van vrijwillige inzet uit te dragen in netwerken en bij opdrachtgevers of financiers.
- ☐ Kan de persoonlijke relatie centraal stellen en gelijkwaardigheid nastreven zodat veiligheid en vertrouwen ontstaan:
 - ☐ Kan luisteren, is empathisch en toont oprechte interesse in vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Kan authentiek handelen en is transparant over het eigen handelen;

- ☐ Waardeert vrijwilligers/actieve inwoners en toont dit op een passende wijze;
- ☐ Respecteert mensen zoals ze zijn en houdt rekening met de diversiteit van mensen en kan ervoor zorgen dat iedereen, ongeacht hun achtergrond en cultuur zich welkom, gewaardeerd en betrokken voelt en de kans krijgt om deel te nemen en mee te doen (inclusief).
- ☐ Kan aansluiten bij en ruimte bieden aan vrijwilligers/actieve inwoners:
 - ☐ Geeft ruimte aan vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Toont respect voor de beslissingen en keuzes van vrijwilliger/actieve inwoner;
 - ☐ Heeft het vermogen zich aan te passen, flexibel en creatief te zijn om beter aan te sluiten bij de vrijwilliger/actieve inwoner.
- ☐ Ziet mogelijkheden in mensen en weet hoe te handelen gericht op groei en ontwikkeling:
 - ☐ Ziet en waardeert de kracht van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Heeft oog voor drijfveren van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Ziet kansen, is positief over inzet van anderen;

Sociaal-agogische competenties

- ☐ Kan de informatiebehoefte van vrijwilligers, actieve inwoners, collega's en partners vaststellen en hierin voorzien

Competenties ten aanzien van samenwerken

- ☐ Stimuleert wederzijdse afstemming en samenwerking in het vrijwilligerswerk en krijgt doelen en verantwoordelijkheden samen helder;
- ☐ Heeft oog voor samenwerking tussen vrijwilligers en beroepskrachten en beïnvloedt deze positief;
- ☐ Kan open en transparant communiceren om de samenwerking vorm te geven en te verbeteren
- ☐ Herkent en erkent belangen, ziet tijdig spanningen en conflicten en kan deze positief ombuigen;
- ☐ Kan privacy bewaken en ziet toe op informatieveiligheid

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Ziet de leerbehoeften van mensen met betrekking tot vrijwilligerswerk en handelt daarnaar

3. Hoofdtak: Vrijwilligerswerk organiseren

3.1 Taakgebied: Strategie, beleid en ondernemerschap ontwikkelen

Vanwege het toenemend belang van de inzet van vrijwilligers voor organisaties en de toenemende vraag naar de inzet van vrijwilligers wordt het steeds belangrijker helder en gedragen vrijwilligersbeleid te ontwikkelen. Dit vrijwilligersbeleid dient vervolgens stevig verankerd te worden binnen de overkoepelende strategie van de organisatie of het beleid van gemeenten. In het vrijwilligersbeleid wordt een heldere visie op vrijwilligerswerk beschreven. Inzichtelijk wordt gemaakt wat de waarde en het belang zijn van de inzet van vrijwilligers voor de organisatie/het initiatief/de gemeenschap, hoe vrijwilligers kunnen bijdragen aan strategische doelen, wat dat betekent voor de rol en positie die zij hebben, wat de trends en ontwikkelingen in het vakgebied zijn en hoe daarop vanuit ondernemerschap en innovatief vermogen wordt geanticipeerd. Ook bevat het beleid inzicht in welke strategie wordt gehanteerd, welke vernieuwingen gewenst zijn ten aanzien van de uitvoering en het vinden van begrip en draagvlak voor het vrijwilligersbeleid. Ten slotte gaat het ontwikkelen van beleid en strategie ook over financiële investeringen, fondsenwerving en beheer ten aanzien van het werken met vrijwilligers, inclusief de inzet van coördinatoren vrijwilligerswerk.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend	☐ Verzamelt en analyseert samen informatie die relevant is voor de ontwikkeling van een vrijwilligersbeleid ☐ Identificeert samen met anderen gebieden binnen de organisatie waarin vrijwilligerswerk een rol speelt of in de toekomst kan spelen ☐ Levert een bijdrage aan het ontwikkelen van vrijwilligersbeleid samen met de verantwoordelijke ☐ Draagt het beleid uit en werkt aan het vinden van draagvlak voor beleid	☐ Biedt vrijwilligers, actieve inwoners en andere belanghebbenden en besluitvormers de ruimte die ze nodig hebben om input en feedback te geven op het beleid ☐ Maakt de bijdrage, de waarde en de concrete inzet van vrijwilligers op diverse gebieden inzichtelijk en werkt hierin met hen samen ☐ Deelt de ideeën over de bijdragen die vrijwilligers/actieve inwoners kunnen leveren met hen en houdt rekening met hun input en feedback ☐ Legt vrijwilligersbeleid vast en stelt waar nodig bij op een manier die duidelijk en begrijpelijk is voor alle belanghebbenden ☐ Maakt een risicoanalyse t.a.v. het vrijwilligersbeleid en bewaakt deze. ☐ Vindt overeenstemming en goedkeuring voor het definitieve vrijwilligersbeleid ☐ Signaleert en evalueert het beleid en past zo nodig aan.

Tactisch en strategisch	☐ Ziet kansen en nieuwe mogelijkheden voor vrijwilligerswerk en actief burgerschap ☐ Ontwikkelt zelfstandig vrijwilligersbeleid en betreft vrijwilligers, beroepskrachten, partners en andere relevante partijen vanaf het begin hierbij	☐ Identificeert en evalueert de unieke bijdragen die vrijwilligers/actieve inwoners kunnen leveren op de effectiviteit, efficiëntie en het publieke profiel van de eigen organisatie ☐ Presenteert het beleid aan belanghebbenden en besluitvormers op een manier die voldoet aan hun behoeften, capaciteiten en voorkeuren ☐ Legt in beleid uit op een manier die aansluit op de mogelijkheden van de ontvanger en die de betrokkenheid en motivatie van vrijwilligers, andere belanghebbenden en besluitvormers vergroot ☐ Verzamelt, analyseert feedback op een manier die vrijwilligers, andere belanghebbenden en besluitvormers laat zien dat u rekening hebt gehouden met hun standpunten ☐ Volgt ontwikkelingen in het vakgebied, toont ondernemerschap en vertaalt dit naar vrijwilligersbeleid en inzet ☐ Ontwikkelt een duidelijke strategie voor de uitvoering en implementatie van het beleid
--------------------------------	---	---

Bijbehorende competenties

Ecologische en mensgerichte grondhouding

- ☐ Is gericht op zichtbaar maken van (de waarde en het belang van) vrijwilligerswerk
 - ☐ Hanteert een houding vanuit visie op, belang en waarde van vrijwilligerswerk;
 - ☐ Is omgevingsbewust, weet wat er speelt bij inwoners en (potentiële) vrijwilligers in diens werkgebied;
 - ☐ Is sensitief voor en ziet kansen voor vrijwilligerswerk en actieve inzet van inwoners;
 - ☐ Kan inzetten op gezamenlijk met andere duurzaam beheer van de pool van vrijwillige energie en vanuit deze ecologische benadering ambassadeur voor vrijwillige inzet zijn;
 - ☐ Is in staat de waarden van vrijwillige inzet uit te dragen in netwerken en bij opdrachtgevers of financiers.
- ☐ Kan de persoonlijke relatie centraal stellen en gelijkwaardigheid nastreven zodat veiligheid en vertrouwen ontstaan:

- ☐ Respecteert mensen zoals ze zijn en houdt rekening met de diversiteit van mensen en kan ervoor zorgen dat iedereen, ongeacht hun achtergrond en cultuur zich welkom, gewaardeerd en betrokken voelt en de kans krijgt om deel te nemen en mee te doen (inclusief).
- ☐ Kan aansluiten bij en ruimte bieden aan vrijwilligers/actieve inwoners:
 - ☐ Geeft ruimte aan vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Toont respect voor de beslissingen en keuzes van vrijwilliger/actieve inwoner;
 - ☐ Heeft het vermogen zich aan te passen, flexibel en creatief te zijn om beter aan te sluiten bij de vrijwilliger/actieve inwoner.
 - ☐ Ziet mogelijkheden in mensen en weet hoe te handelen gericht op groei en ontwikkeling;
 - ☐ Ziet en waardeert de kracht van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Heeft oog voor drijfveren van vrijwilligers/actieve inwoners;
 - ☐ Ziet kansen, is positief over inzet van anderen;

Competenties ten aanzien van coördinatie en leiderschap

- ☐ Kan vrijwilligersbeleid ontwerpen, toepassen, evalueren en resultaten en impact zichtbaar maken
- ☐ Is in staat om zakelijk te handelen, financieel beheer te voeren en ondernemerschap en innovatief vermogen te tonen m.b.t. vrijwilligersbeleid
- ☐ Is in staat risico's in te schatten en af te wegen, win-win situaties te creëren en te onderhandelen;
- ☐ Weet maatwerk en flexibiliteit te combineren met resultaatgericht handelen en prioriteren;
- ☐ Kan positief omgaan met en creatief reageren op tegenslagen ten aanzien van het vrijwilligerswerk en de eigen rol en positie
- ☐ Is in staat en zet zich in om de gezondheid, veiligheid en welzijn van vrijwilligers/actieve inwoners te beschermen
- ☐ Toont overtuigingskracht, lef en moed en beïnvloedt het klimaat en de cultuur ten aanzien van vrijwilligerswerk in de eigen organisatie/initiatief positief.

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Kan ethische kwesties identificeren en bespreekbaar maken
- ☐ Kan zichzelf, het vak en het vrijwilligerswerk profileren en positioneren in de organisatie/initiatief en in samenwerkingsverbanden

3.2 Samenwerken

Om de pool van vrijwillige energie duurzaam te kunnen beheren, zijn allerlei vormen van samenwerking onontbeerlijk. De coördinator vrijwilligerswerk is de spil in het opzetten, onderhouden en uitbreiden van samenwerkingsverbanden binnen en buiten de eigen organisatie/het eigen initiatief ten aanzien van het vrijwilligerswerk.

Binnen de organisatie/het initiatief gaat het over de samenwerking met leidinggevenden en collega's en met aanpalende werkvelden, die zowel op strategisch als praktisch niveau vormgegeven en geïmplementeerd wordt. Buiten de organisatie/het initiatief gaat het om strategische en praktische samenwerking met vergelijkbare (vrijwilligers)organisaties en initiatieven, strategische

samenwerkingspartners, opdrachtgevers en financiers om vrijwillige energie in actie om te zetten en om gezamenlijk het vrijwilligerswerk duurzaam mogelijk te maken. Een speciale insteek geldt voor alle coördinatoren die in buurten, wijken en gemeenten actief zijn om actief inwonerschap te bevorderen en ondersteunen: zij hebben vaak een trekkende rol in het op gang brengen en houden van samenwerking tussen inwoners onderling, en met initiatieven en organisaties.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend niveau	☐ Kent relevante partners in werkgebied ☐ Neemt initiatief voor gezamenlijk overleg, samenwerking en afstemming met collega's, leidinggevenden en werkveldpartners. ☐ Organiseert overlegvormen en neemt daaraan deel. ☐ Koppelt uitkomsten en afspraken op passende wijze terug aan organisatie, vrijwilligers/actieve inwoners.	☐ Investeert in externe netwerkontwikkeling en kennisdeling en onderhoud deze. ☐ Promoot organisatie en diensten bij stakeholders en weet kansen of mogelijkheden voor innovatie te benutten. ☐ Zet samenwerkingsverbanden op, onderhoud deze en breid deze uit binnen en buiten de eigen organisatie/het eigen initiatief ten aanzien van het vrijwilligerswerk.
Tactisch en strategisch niveau		☐ Werkt samen met vergelijkbare (vrijwilligers)organisaties en initiatieven, strategische samenwerkingspartners, opdrachtgevers en financiers om vrijwillige energie in actie om te zetten en om gezamenlijk het vrijwilligerswerk duurzaam mogelijk te maken. ☐ Organiseert en stimuleert samenwerking tussen (actieve) inwoners, en met initiatieven en organisaties. ☐ Ontwikkelt en onderhoud partnerschappen ter ondersteuning van de (vrijwilligers)strategie.

Bijbehorende competenties

Ecologische en mensgerichte grondhouding

- ☐ Is gericht op zichtbaar maken van (de waarde en het belang van) vrijwilligerswerk
- ☐ Hanteert een houding vanuit visie op, belang en waarde van vrijwilligerswerk;
- ☐ Is omgevingsbewust, weet wat er speelt bij inwoners en (potentiële) vrijwilligers in diens werkgebied;

- ☐ Is in staat de waarden van vrijwillige inzet uit te dragen in netwerken en bij opdrachtgevers of financiers.

Sociaal-agogische competenties

- ☐ Kan de informatiebehoefte van vrijwilligers, actieve inwoners, collega's en partners vaststellen en hierin voorzien
- ☐ Heeft oog voor en kan omgaan met groepsprocessen, groepsdynamieken en conflicten
- ☐ Kan zorgdragen voor een inclusief en open werkklimaat en werkomgeving, en een prettige werksfeer met de bijbehorende randvoorwaarden

Competenties ten aanzien van coördinatie en leiderschap

- ☐ Is in staat om zakelijk te handelen, financieel beheer te voeren en ondernemerschap en innovatief vermogen te tonen m.b.t. vrijwilligersbeleid
- ☐ Is in staat risico's in te schatten en af te wegen, win-win situaties te creëren en te onderhandelen;
- ☐ Toont overtuigingskracht, lef en moed en beïnvloedt het klimaat en de cultuur ten aanzien van vrijwilligerswerk in de eigen organisatie/initiatief positief.

Competenties ten aanzien van samenwerken

- ☐ Kan vertrouwen opbouwen met partners en werkt toe naar gemeenschappelijke langere termijn doelen en strategisch partnerschap
- ☐ Stimuleert wederzijdse afstemming en samenwerking in het vrijwilligerswerk en krijgt doelen en verantwoordelijkheden samen helder
- ☐ Heeft oog voor samenwerking tussen vrijwilligers en beroepskrachten en beïnvloedt deze positief;
- ☐ Kan open en transparant communiceren om de samenwerking vorm te geven en te verbeteren
- ☐ Herkent en erkent belangen, ziet tijdig spanningen en conflicten en kan deze positief ombuigen;
- ☐ Kan privacy bewaken en ziet toe op informatieveiligheid

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Kan zichzelf, het vak en het vrijwilligerswerk profileren en positioneren in de organisatie/initiatief en in samenwerkingsverbanden

3.3 Draagvlak creëren en deskundigheid vergroten

Als expert op het terrein van werken met vrijwilligers en organiseren van vrijwilligerswerk, heeft de coördinator vrijwilligerswerk een belangrijke taak om anderen die met vrijwilligers te maken (kunnen) krijgen zo goed mogelijk bewust te maken van, voor te bereiden op en te ondersteunen bij het belang, de waarde en de praktijk van dergelijke samenwerking. De coördinator vrijwilligerswerk kan, afhankelijk van de context, daarom de rol van trainer, coach of adviseur van collega's, van het management en van samenwerkingspartners op zich nemen en zo het draagvlak voor het werken met vrijwilligers vergroten.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend niveau	☐ Bevordert en ontwikkelt werkrelaties tussen vrijwilligers onderling en tussen vrijwilligers en beroepskrachten ☐ Geeft informatie over de mogelijkheden van vrijwilligerswerk binnen en buiten de organisatie.	☐ Houd wet- en regelgeving bij die van invloed is op het vakgebied en dit uitdragen via training en advies ☐ Taint (betaalde) collega's in het werken met vrijwilligers/actieve inwoners. ☐ Adviseert, begeleidt en ondersteunt (betaalde) collega's in het werken met vrijwilligers/actieve inwoners. ☐ Ontwikkelt en geeft trainingen, cursussen, workshops, gastlessen aan (potentiële) vrijwilligers of actieve inwoners, (vrijwilligers)organisaties, scholen of bedrijven en anderen die betrokken zijn bij (mogelijk toekomstig) vrijwilligerswerk ☐ Bedenkt nieuwe vormen van vrijwillige inzet in de organisatie/het initiatief en maakt deze mede mogelijk.
Tactisch en strategisch niveau		☐ Beheert en ontwikkelt continu het vermogen van anderen om met vrijwilligers te werken ☐ Adviseert de gemeente en andere opdrachtgevers/financiers over versterken van het vrijwilligerswerk ☐ Ontwikkelt verandertrajecten en programma's en voert deze uit ten aanzien van vinden en behouden van nieuwe groepen vrijwilligers, omgaan met vrijwilligers(werk) en nieuwe soorten vrijwillige inzet

Bijbehorende competenties

Ecologische en mensgerichte grondhouding

- ☐ Is gericht op zichtbaar maken van (de waarde en het belang van) vrijwilligerswerk
- ☐ Hanteert een houding vanuit visie op, belang en waarde van vrijwilligerswerk;
- ☐ Is in staat de waarden van vrijwillige inzet uit te dragen in netwerken en bij opdrachtgevers of financiers.

Sociaal-agogische competenties

- ☐ Kan de informatiebehoefte van vrijwilligers, actieve inwoners, collega's en partners vaststellen en hierin voorzien
- ☐ Kan zorgdragen voor een inclusief en open werkklimaat en werkomgeving, en een prettige werksfeer met de bijbehorende randvoorwaarden

Competenties ten aanzien van coördinatie en leiderschap

- ☐ Kan vrijwilligersbeleid ontwerpen, toepassen, evalueren en resultaten en impact zichtbaar maken
- ☐ Is in staat om zakelijk te handelen, financieel beheer te voeren en ondernemerschap en innovatief vermogen te tonen m.b.t. vrijwilligersbeleid
- ☐ Is in staat risico's in te schatten en af te wegen, win-win situaties te creëren en te onderhandelen;
- ☐ Weet maatwerk en flexibiliteit te combineren met resultaatgericht handelen en prioriteren
- ☐ Toont overtuigingskracht, lef en moed en beïnvloedt het klimaat en de cultuur ten aanzien van vrijwilligerswerk in de eigen organisatie/initiatief positief

Competenties ten aanzien van samenwerken

- ☐ Kan vertrouwen opbouwen met partners en werkt toe naar gemeenschappelijke langere termijn doelen en strategisch partnerschap
- ☐ Stimuleert wederzijdse afstemming en samenwerking in het vrijwilligerswerk en krijgt doelen en verantwoordelijkheden samen helder
- ☐ Heeft oog voor samenwerking tussen vrijwilligers en beroepskrachten en beïnvloedt deze positief;
- ☐ Kan open en transparant communiceren om de samenwerking vorm te geven en te verbeteren
- ☐ Herkent en erkent belangen, ziet tijdig spanningen en conflicten en kan deze positief ombuigen;
- ☐ Kan privacy bewaken en ziet toe op informatieveiligheid

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Ziet de leerbehoeften van mensen met betrekking tot vrijwilligerswerk en handelt daarnaar;
- ☐ Kan zichzelf, het vak en het vrijwilligerswerk profileren en positioneren in de organisatie/initiatief en in samenwerkingsverbanden

4. Hoofdtak: Vakontwikkeling en positionering

4.1 Een leven lang leren

Het is van belang dat de coördinator vrijwilligerswerk blijft leren en ontwikkelen. Dit gaat over de eigen uitvoering van het vak, maar ook ontwikkelingen binnen het vakgebied van zowel leiderschap/management als van het vrijwilligerswerk. Daarnaast heeft de coördinator ook een verantwoordelijkheid in het ondersteunen van toekomstige en/of beginnende vakgenoten in hun leren en ontwikkeling.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend niveau	☐ Vraagt regelmatig en staat open voor feedback en bespreekt de consequenties van deze feedback voor het handelen. ☐ Is alert op verbeterpunten van de dagelijkse praktijk en onderneemt actie. ☐ Zet zich in voor de ontwikkeling van de eigen uitvoering van het vak. ☐ Volgt relevante scholing en deskundigheidsbevordering. ☐ Werkt aan de eigen ontwikkeling (b.v. door een ontwikkelplan).	☐ Ondersteunt begeleidt en organiseert feedback voor collega-coördinatoren in de uitvoering van hun activiteiten en inzet. ☐ Gaat risico's niet uit de weg, durft fouten te maken en leert hiervan. ☐ Reflecteert op wat werkt en wat niet werkt. ☐ Zet kennis en kunde in ten behoeve van ontwikkeling van anderen binnen de organisatie of netwerkpartners. ☐ Is zich bewust van eigen kunde, kwaliteiten en ontwikkelpunten en ontwikkelt zich hier gericht op.
Tactisch en strategisch niveau		☐ Is constructief kritisch op zichzelf en professionele omgeving met als doel het handelen, de beroepspraktijk en het beroep te versterken. ☐ Stimuleert collega-coördinatoren zich te ontwikkelen. ☐ Leest vakliteratuur en houdt ontwikkelingen en wet- en regelgeving bij. ☐ Zet zich in voor de ontwikkeling van het vak en vakgenoten door kennis en expertise te delen met collega coördinatoren.

Bijbehorende competenties

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Toont het verlangen om blijvend te leren en verantwoordelijkheid te nemen voor eigen leerbehoefte ten aanzien van de inhoud, vorm en context van het werk
- ☐ Is in staat te reflecteren op eigen ervaringen m.b.t. tot het coördineren van vrijwilligers en de coördinatie van vrijwilligerswerk en leert hiervan
- ☐ Is goed op de hoogte van het vrijwilligerswerk als vakgebied, volgt de belangrijkste spelers en ontwikkelingen en levert een bijdrage aan de ontwikkeling van het vakgebied
- ☐ Heeft oog voor de eigen vitaliteit

4.2 Bijdragen aan vakontwikkeling

Deskundigheid bevorderen is niet alleen van belang voor de eigen ontwikkeling, maar ook voor de professionalisering van het vakgebied. Samen met collega's vindt aanscherping plaats van taken en verantwoordelijkheden en helpt men elkaar de uitvoering van het werk te verbeteren. De coördinator zet zich ook in voor de ontwikkeling van het vakgebied (coördineren van) vrijwilligerswerk en van het vakgebied van de werkcontext waarin diegene werkzaam is. De coördinator is bereid mee te denken en bij te dragen aan het ontwikkelen van nieuwe kennis en instrumenten, bijvoorbeeld via onderzoek.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend niveau	☐ Verdiept zicht in (de belangrijkste) ontwikkelingen van het gebied. ☐ Gebruikt de gangbare instrumenten en aanpakken uit het vakgebied. ☐ Werkt via bestaande procedures mee aan het bevorderen en bewaken van de kwaliteit van zijn eigen werk en de resultaten daarvan. ☐ Zet zich in voor de ontwikkeling van de eigen uitvoering van het vak en doet aan kennisverrijking.	☐ Hanteert en bewaakt de eigen grenzen en de grenzen van het vakgebied. ☐ Handelt doel- en oplossingsgericht, houdt kwaliteitsdoelen voor ogen en hanteert (wettelijke) richtlijnen en voorgeschreven procedures rondom kwaliteitsverbetering. ☐ Bijdragen in het profileren van het eigen vak en uitdragen van opvattingen hierover. ☐ Draagt uit waar het werkdomein voor staat en stuurt aan op het werken volgens instrumenten en aanpakken. ☐ Gaat actief op zoek naar relevante (vak)ontwikkelingen en levert daar een bijdrage aan.

Tactisch en strategisch niveau		☐ Zet zich in voor de ontwikkeling van het vak en vakgenoten door kennis en expertise te delen met collega coördinatoren. ☐ Levert een bijdrage aan b.v. onderzoek naar vakontwikkelingen. ☐ Is constructief kritisch op zichzelf en professionele omgeving met als doel het handelen, de beroepspraktijk en het beroep te versterken. ☐ Werkt actief aan kwaliteitsontwikkeling door het ontwikkelen en bewaken van standaarden en procedures t.a.v. kwaliteitsdoelen. ☐ Spant zich in voor verbinding met het vak en met vakgenoten. ☐ Spant zich in om innovaties en ontwikkelingen buiten het eigen vakgebied toe te passen wanneer dit relevant en van waarde is.
--------------------------------	--	---

Bijbehorende competenties

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Is in staat te reflecteren op eigen ervaringen m.b.t. tot het coördineren van vrijwilligers en de coördinatie van vrijwilligerswerk en leert hiervan
- ☐ Ziet de leerbehoeften van mensen met betrekking tot vrijwilligerswerk en handelt daarnaar
- ☐ Kan wettelijke vereisten en de beroepscode toepassen en zich verhouden tot organisatorisch beleid en regelgeving
- ☐ Is goed op de hoogte van het vrijwilligerswerk als vakgebied, volgt de belangrijkste spelers en ontwikkelingen en levert een bijdrage aan de ontwikkeling van het vakgebied
- ☐ Kent de branche of het domein waarin het vrijwilligerswerk is gepositioneerd en kan zich aanpassen qua taal, cultuur en werkwijze behorende bij deze branche
- ☐ Heeft oog voor de kansen en risico's van technologische ontwikkelingen ten aanzien van het eigen werk en het vrijwilligerswerk
- ☐ Kan zichzelf, het vak en het vrijwilligerswerk profileren en positioneren in de organisatie/initiatief en in samenwerkingsverbanden

4.3 Positioneren en profileren

De coördinator vrijwilligerswerk neemt in veel gevallen, zowel binnen organisaties als in gemeenschappen, een intermediaire positie in, tussen vrijwilligers/actieve inwoners en beroepskrachten/leidinggevendenden/samenwerkingspartners. Zeker in beroepsmatige organisaties komt daarbij dat de coördinatie van het vrijwilligerswerk en het coördineren van vrijwilligers vaak niet de strategische, financiële en praktische aandacht en mogelijkheden krijgt die het verdient, terwijl in vrijwilliger gedomineerde organisaties deze taken vaak niet helder gedefinieerd zijn en belegd worden bij het vrijwillige bestuur.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend niveau	☐ Sluit vanuit een nieuwsgierige houding aan bij initiatieven of nieuwe kansen. ☐ Vertelt over zichzelf en de functie van de coördinator vrijwilligerswerk en over de waarde van vrijwilligerswerk. ☐ Zet professionele ruimte in om samen met anderen mee te denken, te experimenteren en na te denken over verbeteringen in het werk. ☐ Werkt samen met vrijwilligers/actieve inwoners.	☐ Vertelt over zichzelf en de bijdrage en waarde van de organisatie/het initiatief en de vrijwilligersreizen die mogelijk gemaakt worden. ☐ Onderneemt actie en is alert op nieuwe kansen en neemt initiatief om zaken aan te kaarten of in gang te zetten. ☐ Pakt professionele autonomie en neemt de vrijheid om te bepalen hoe binnen kaders te handelen. ☐ Benut (op een creatieve manier) middelen en mogelijkheden om mensen in te zetten. ☐ Werkt samen met anderen in de organisatie en met netwerkpartners. ☐ Gaat samenwerkingsrelaties aan en zoekt actief naar financieringsbronnen.
Tactisch en strategisch niveau		☐ Staat voor het vak en laat actief zien wat de meerwaarde ervan is. ☐ Past stijl van handelen en coördineren aan aan wat de omgeving vraagt. ☐ Schakelt snel en maakt afwegingen transparant en overtuigend. ☐ Bewaakt de balans in het handelen waarbij de veiligheid van mensen nooit in gevaar komt. ☐ Onderneemt, experimenteert en creëert in co-creatie met vrijwilligers, beroepskrachten, organisaties. En biedt anderen ruimte en handvatten ideeën en initiatieven uit te voeren.

	☐ Werkt samen en stemt af met management, financiers, opdrachtgevers en andere organisaties. ☐ Bouwt netwerken op, sluit allianties en zoekt nieuwe partners. ☐ Behartigt belangen van de organisatie en vrijwilligers en vertegenwoordigt deze.
--	---

Ook is de coördinator meestal niet de eindverantwoordelijke of besluitnemer in de organisatie/het initiatief. De coördinator moet daarom kunnen omgaan met opdrachten en kaders die door anderen in de organisatie/het initiatief worden gegeven, en zich kunnen verhouden tot bestuur/management/opdrachtgever op een manier die wederzijds bevorderlijk is en die het vrijwilligerswerk en de vrijwilligers vooruit helpt. Ten slotte geldt voor veel betaalde en onbetaalde coördinatoren dat het werken met vrijwilligers slechts een onderdeel is van een veel breder takenpakket.

In combinatie betekent dit dat het voor de coördinator vrijwilligerswerk wezenlijk is om zich binnen de organisatie/het initiatief/de gemeenschap effectief te positioneren, te laten zien welke toegevoegde waarde het vrijwilligerswerk en de coördinatie ervan bieden en zo zichzelf, het vak én het vrijwilligerswerk te profileren, en om altijd in te zetten op samenwerking en alliantievorming binnen en buiten het eigen werkgebied omdat de coördinator per definitie afhankelijk is van de medewerking van anderen om het vrijwilligerswerk optimaal te kunnen coördineren. Een dergelijke vorm van leiderschap vergt flexibel kunnen schakelen en inspelen op de mogelijkheden die zich voordoen, maar die je als coördinator soms ook zelf moet creëren of afdwingen.

Bijbehorende competenties

Ecologische en mensgerichte grondhouding

- ☐ Is gericht op zichtbaar maken van (de waarde en het belang van) vrijwilligerswerk
- ☐ Hanteert een houding vanuit visie op, belang en waarde van vrijwilligerswerk
- ☐ Is in staat de waarden van vrijwillige inzet uit te dragen in netwerken en bij opdrachtgevers of financiers

Competenties ten aanzien van coördinatie en leiderschap

- ☐ Toont overtuigingskracht, lef en moed en beïnvloedt het klimaat en de cultuur ten aanzien van vrijwilligerswerk in de eigen organisatie/initiatief positief

Competenties ten aanzien van samenwerken

- ☐ Kan vertrouwen opbouwen met partners en werkt toe naar gemeenschappelijke langere termijn doelen en strategisch partnerschap

- ☐ Herkent en erkent belangen, ziet tijdig spanningen en conflicten en kan deze positief ombuigen;

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Kent de branche of het domein waarin het vrijwilligerswerk is gepositioneerd en kan zich aanpassen qua taal, cultuur en werkwijze behorende bij deze branche
- ☐ Kan zichzelf, het vak en het vrijwilligerswerk profileren en positioneren in de organisatie/initiatief en in samenwerkingsverbanden
- ☐ Heeft oog voor de eigen vitaliteit

4.4 Ethisch en reflexief handelen

Het laatste taakgebied dat we beschrijven, gaat over bewustzijn van de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en positie die je als coördinator vrijwilligerswerk hebt ten opzichte van vrijwilligers, actieve inwoners, beneficianten en de samenleving als geheel, en daarnaar handelen. Principes die hieraan ten grondslag leggen als het gaat om de samenwerking met vrijwilligers, zijn (wederzijds) respect, gelijkwaardigheid, transparantie en verantwoording (zie de Europese gids voor ethisch vrijwilligersmanagement, 2024). Deze principes zijn gestoeld op het onvervreembare recht van iedere persoon om zelf te beslissen of, hoe, waar en wanneer diegene vrijwillig actief wil zijn. De taak van de coördinator is om deze principes en grondrechten toe te passen en uit te dragen, en te reflecteren op de manier waarop dat effectief kan.

	Basistaken	Aanvullende taken
Uitvoerend niveau	☐ Reflecteert op eigen handelen, ontwikkelt zich daarin en bespreekt tegenstellingen en dilemma's die het werk met zich meebrengt. ☐ Kent eigen waarden en normen en de ethische principes van het vrijwilligerswerk, ziet wanneer deze in het geding zijn en handelt daarnaar. ☐ handelt en reflecteert vanuit kernwaarden. ☐ signaleert het als grenzen overschreden worden en maakt dit bespreekbaar met vrijwilligers.	☐ Herkent verschillen in visies en belangen bij vrijwilligers, inwoners, cliënten, collega's, de eigen organisatie, samenwerkingspartners en opdrachtgevers. ☐ Zet zich in voor een optimaal werkklimaat van gelijkwaardigheid, wederzijds respect en veiligheid en bewaakt deze. ☐ Kent zijn eigen waarden en normen en de ethische principes van het vrijwilligerswerk, herkent wanneer deze in het geding zijn en kan op professionele wijze omgaan met de gevoelens die dit met zich meebrengt bij zichzelf en bij anderen. ☐ Bespreekt met vrijwilligers, inwoners, cliënten, collega's en samenwerkingspartners tegenstellingen en dilemma's via intervisie, supervisie of andere reflectiemomenten.

Uitvoerend niveau		☐ Organiseert voortdurend aandacht hiervoor door het te bespreken, agenderen en informeren.
Tactisch en strategisch niveau		☐ Neemt actie indien eigen of andermans grenzen overschreden (gaan) worden. ☐ Maakt dilemma's op het gebied van strategie en (vrijwilligers)beleid zichtbaar en bespreekbaar. ☐ Stimuleert en ontwikkelt samen met betrokkenen afspraken over omgang met elkaar en anderen (gedragscode), bewaakt dit en draagt deze uit.

Bijbehorende competenties

Competenties ten aanzien van coördinatie en leiderschap

- ☐ Kan positief omgaan met en creatief reageren op tegenslagen ten aanzien van het vrijwilligerswerk en de eigen rol en positie

Competenties ten aanzien van samenwerken

- ☐ Kan privacy bewaken en ziet toe op informatieveiligheid

Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- ☐ Is in staat te reflecteren op eigen ervaringen m.b.t. tot het coördineren van vrijwilligers en de coördinatie van vrijwilligerswerk en leert hiervan
- ☐ Kan ethische kwesties identificeren en bespreekbaar maken
- ☐ Kan wettelijke vereisten en de beroepscode toepassen en zich verhouden tot organisatorisch beleid en regelgeving
- ☐ Heeft oog voor de eigen vitaliteit