

Inclusieve bruggen bouwen door inclusief vrijwilligerswerk

Een gids voor het faciliteren van inclusief vrijwilligerswerk

Trainingshandleiding over inclusie en diversiteit in het vrijwilligerswerk

Index:

Inleiding	2
Doel van het draaiboek & doel van de opleidingsmodule	3
Leerdoelstellingen	4
Leerresultaten	4
Agenda van de opleidingssessie & leermiddelen	4
Bijlage 1: Evaluatie	6
Annex 2 Validation	7



Inleiding

Vrijwilligerswerk is een belangrijk onderdeel van het gemeenschapsleven. Overal in Europa besteden vrijwilligers tijd en energie om een verschil te maken in hun gemeenschap. Het Centre for European Volunteering (CEV) & het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk zijn van mening dat vrijwilligerswerk voor iedereen zou moeten zijn, en dat er een rol is weggelegd voor iedereen die zich wil inzetten en de lokale gemeenschap of organisaties wil ondersteunen. Inclusief vrijwilligerswerk is bedoeld om ervoor te zorgen dat iedereen kan bijdragen aan vrijwilligerswerk in een ondersteunende en democratische omgeving, gebaseerd op gelijke kansen.

Om echt inclusief vrijwilligerswerk te creëren, moeten we verder kijken dan alleen het diversifiëren van onze vrijwilligersteams; we moeten ervoor zorgen dat ze representatief zijn voor de gemeenschappen waarin ze actief zijn. Het is niet voldoende om te verklaren dat we inclusief zijn, of dat we ons ertoe verbinden onze praktijken aan te passen om specifieke inclusiegerelateerde behoeften van geval tot geval te ondersteunen. In plaats daarvan vereisen veel gevallen een volledige herziening en een herstructurering van de programma's, strategieën en structuren van onze organisatie. Zo kunnen we er proactief voor zorgen dat we echte diversiteit en inclusiviteit volledig omarmen in onze organisaties.

Vrijwilligerswerk heeft een groot potentieel voor het bevorderen van de inclusie van mensen van alle achtergronden en situaties, waaronder de meest gemarginaliseerde en kwetsbare groepen in de samenleving. Vaak zijn vrijwilligersorganisaties terughoudend om samen te werken met vrijwilligers uit gemarginaliseerde groepen of met een gemarginaliseerde achtergrond, zoals gehandicapten of nieuwkomers. Dit is vaak omdat ze niet zeker zijn of ze hen wel goed genoeg kunnen begeleiden om ervoor te zorgen dat zij hun potentieel bereiken in termen van positieve sociale impact. In sommige gevallen zijn mensen uit deze gemarginaliseerde groepen zich er niet eens van bewust dat ze aan vrijwilligerswerk kunnen doen.

In heel Europa is misschien wel een van de meest opvallende verschillen die tussen de beweringen van organisaties over inclusiviteit en de realiteit in de praktijk. Het blijkt dat er in de dagelijkse praktijk van het vrijwilligersmanagement maar weinig organisaties zijn die volledig in staat zijn vrijwilligers met een diverse achtergrond en/of gemarginaliseerde groepen actief te betrekken.

Deze opleidingsmodule is bedoeld als capaciteitsopbouwend instrument om vrijwilligersmanagers en vrijwilligerscoördinatoren te ondersteunen bij de ontwikkeling van open en toegankelijke vrijwilligerswerkkansen. Het doel van deze module is het vergemakkelijken van de ontwikkeling van vaardigheden en kennis met betrekking tot het begrijpen van inclusief vrijwilligerswerk (bewustzijn),



het zich bekwaam voelen om de behandelde kwesties op te volgen (motivatie) en het in staat zijn om bij te dragen aan het verbeteren van inclusiviteit in de organisaties waar mensen werken en/of vrijwilligerswerk doen (vaardigheden).

Doel van het draaiboek & doel van de opleidingsmodule

Als onderdeel van het Citizen Engagement for Recovering - Volunteering Solidarity (CERVIS) project, medegefinancierd door de Europese Unie, zal dit handboek vrijwilligersorganisaties en initiatieven helpen en versterken met de kennis en het begrip van inclusief vrijwilligerswerk. Dit bevordert de ontwikkeling van een meer diverse, rechtvaardige en inclusieve omgeving waarin vrijwilligerswerk floreert. Het doel is iedereen die vrijwilligers aanstuurt en/of coördineert aan te moedigen om de mogelijkheden van een inclusieve benadering te omarmen, door het bieden van een gastvrije en inclusieve omgeving in de organisatie. Het draaiboek biedt "stof tot nadenken" en instrumenten om organisaties te ondersteunen bij het creëren van een ruimte voor discussie over het thema inclusief vrijwilligerswerk. Elke activiteit is open en flexibel gehouden, zodat elke organisatie/elk initiatief deze kan aanpassen aan de eigen context en behoeften.

Het creëren van mogelijkheden voor duurzaam inclusief vrijwilligerswerk vraagt om betrokkenheid op alle niveaus van de organisatie. Daarom hopen we dat u bestuursleden, directieleden, coördinatoren en managers van vrijwilligersorganisaties, personeelsleden en vrijwilligers zult aanmoedigen deze handleiding te lezen en actief betrokken te raken bij het creëren en in stand houden van een inclusieve vrijwilligersomgeving. Door dit proces zult u in staat zijn uw rol te verkennen in het veranderen van het bestaande vrijwilligerswerkmodel, het uitbreiden van het scala aan vrijwilligerswerkmogelijkheden dat u aanbiedt, en het opbouwen van de capaciteit voor persoonlijke, professionele en institutionele inclusieve transformatie. Het proces behandelt algemene aspecten van inclusief vrijwilligerswerk en biedt nuttige uitdagingen om u te helpen nadenken over de huidige context van uw organisatie. Dit wordt verder ondersteund door tips die u aanmoedigen om na te denken over de samenhang tussen de missie en waarden van uw organisatie en het soort vrijwilligerswerk dat u aanbiedt of van plan bent aan te bieden.

Deze handleiding omvat 5 thematische modules (gendergelijkheid, nieuwkomers/migranten, LGBTQIA+, minderheden, en handicap). U bent niet verplicht om alle 5 thematische gebieden te behandelen, maar u kunt ervoor kiezen om u op sommige ervan te focussen, afhankelijk van de activiteiten van uw organisatie en de maatschappelijke context.



1. Leerdoelstellingen

1. Een inleiding tot inclusiviteit en wat dit betekent voor de EU-context, voor individuele lidstaten, en voor specifieke vrijwilligerswerkgebieden en -sectoren.
2. Het verkennen van inclusief vrijwilligerswerk en hoe vrijwilligersmanagers en -coördinatoren dit perspectief kunnen toevoegen aan hun activiteiten, waardoor hun aandacht voor democratie, gelijkheid en inclusie toeneemt.
3. Bewustmaking van concepten, technieken en methodologieën van inclusief vrijwilligerswerk.

2. Leerresultaten

1. De deelnemers kunnen de belangrijkste componenten en processen **identificeren** die bijdragen tot inclusief vrijwilligerswerk.
2. De deelnemers kunnen een diepere kennis en begrip van inclusief vrijwilligerswerk **aantonen** en het verband met de waarden van de EU.
3. De deelnemers **verwerven** vaardigheden in het identificeren van drempels voor inclusiviteit en kunnen inclusieve mogelijkheden voor vrijwilligerswerk voor bepaalde groepen creëren.
4. Deelnemers **begrijpen** waarom deze vaardigheden nuttig zijn voor hen, en **zijn toegewijd** om hun nieuwe kennis over inclusief vrijwilligerswerk op te volgen en te delen in de organisaties en initiatieven waar ze bij betrokken zijn.

3. Agenda van de opleidingssessie & leermiddelen

14:00– 14:05	Welkom, Inleiding en Context <i>De trainer stelt zichzelf voor en legt uit waarom hij deze sessie geeft en in welke context, d.w.z. het CEV CERVIS-project, medegefinancierd door het CERV-programma. De trainer beschrijft de fysieke of online trainingsruimte en licht de belangrijkste kenmerken toe.</i>
14:05– 14:35	Elkaar leren kennen - Groepsvorming/ Ijsbrekeroefening NFE-techniek om elkaar te leren kennen, bijv. portretschilderoefening.
14:35 - 15:00	Motivaties en verwachtingen Oefening om te peilen naar de motivatie voor deelname aan de training en de verwachtingen ten aanzien van de resultaten. b.v. waslijnoefening.
15:00-15:15	Pauze
15:15– 15:20	Presenteer de agenda en de doelstellingen van de opleiding



	Benadruk duidelijk aan welke verwachtingen op dit moment niet zal worden voldaan, of pas eventueel de cursus en het programma aan om aan een aantal van de verwachtingen tegemoet te komen.
15:20 - 15:30	Afspreken en vaststellen van groepsregels - Creëren van een veilige ruimte voor discussie
15:30 - 16:15	Inleiding tot Inclusief Vrijwilligerswerk Theoretische inhoud om iedereen op één lijn te krijgen - waar hebben we het over? De belangrijkste definities en concepten worden aangepast aan de nationale context, rekening houdend met de culturele en wettelijke grondslagen voor vrijwilligerswerk. De slides vind je hier .
16:15 - 17:15	Inclusief vrijwilligerswerk - uitdiepen Zelfreflectie, ervaringsleren, rollenspel enz. en andere NFE-methoden om de aandacht te richten op een of meer van de thematische modules, afhankelijk van de prioriteit en de interesses van de groep. Hier vindt u de slides. • Module I: Inclusiviteit en gendergelijkheid • Module II: Inclusiviteit en nieuwkomers/migranten • Module III: Inclusiviteit en LGBTQIA+-gemeenschappen • Module IV: Inclusiviteit en minderheden • Module V: Inclusiviteit en handicaps
17:15 - 17:30	Persoonlijke actieplannen - kunnen het volgende omvatten: • Organisatorische bereidheid (attitudes, bereidheid, inzet) • Verzamelen/verspreiden van kennis • Programmabeleid en -richtlijnen • Formulieren voor de introductie van vrijwilligers • Procedures voor het beheer van vrijwilligers • Afbakening van rollen en verantwoordelijkheden • Behoeften aan opleiding en ondersteuning van personeel • Benodigde middelen Bekijk uw vrijwilligersprofielen elk jaar in juni en december om er zeker van te zijn dat uw vrijwilligers de demografische gegevens van uw gemeenschap weerspiegelen.
17:30– 18.00	Evaluatie van de opleidingssessie (EU-systeem) / Validatie van het leren Wrap-up en conclusies

Bijlage 1: Evaluatie

Waarom is het belangrijk te evalueren?

Het is belangrijk om het samen verrichte werk te evalueren door aspecten te bespreken zoals:

- Teamwork
- Creëren van een comfortabele omgeving die openheid en delen toelaat
- Opgedane kennis
- Nieuwe wegen die de organisatie kan bewandelen en ondernemen

Manieren om te evalueren

Evaluatie kan op verschillende manieren worden uitgevoerd, van lichamelijke oefeningen tot brainstormactiviteiten. Hieronder vindt u enkele oefeningen/tools/activiteiten die nuttig kunnen zijn bij zelfevaluatie. Deze materialen moeten samenvallen met de proactiviteit en capaciteiten van de deelnemers, zodat inclusie binnen de organisatie gegarandeerd is.

- Vragenlijst voor zelfevaluatie via Google Form of andere online-instrumenten.
- Gebruik van [Dixit-kaarten](#): alle deelnemers kiezen een Dixit-kaart die het best weergeeft hoe de ervaring voor hen is geweest. Vervolgens presenteren ze een voor een de redenen waarom ze die bepaalde kaart hebben gekozen.
- Evaluatieweb: met behulp van een touwtje gaan de deelnemers in een kring zitten/staan. Een deelnemer neemt het touwtje en doet het om zijn pols terwijl hij vertelt hoe de ervaring voor hem is geweest. Vervolgens gooien ze het touwtje naar een andere deelnemer die hetzelfde doet. Dit proces gaat door totdat alle deelnemers hun gevoelens en ideeën hebben geuit. Het resultaat is een "evaluatieweb" dat weergeeft dat de ervaring niet mogelijk zou zijn geweest zonder de bijdrage van alle deelnemers. Tegelijkertijd is dit een weerspiegeling van hoe de samenleving zou moeten werken, waaruit blijkt hoe zij een veilige omgeving hebben gecreëerd om samen gedachten te delen en uit te wisselen.
- De 4Ds-grafiek: alle deelnemers staan op een lijn. Links staat het 'positieve' antwoord en rechts het 'negatieve' antwoord. Na elke evaluatievraag van de trainer/gespreksleider bewegen de deelnemers naar links of naar rechts, afhankelijk van wat hun antwoord is. Hoe verder ze van de centrale lijn gaan, hoe beter of slechter hun gevoel is over het onderwerp van de vraag. Elke deelnemer kan ook de redenen voor die positionering meedelen.

De vragen

De vragen in de evaluatie mogen niet alleen betrekking hebben op de opleidingservaring, maar moeten de deelnemers ook in staat stellen een interne analyse te maken binnen hun organisatie en de omgeving daarvan (de gemeenschap, de maatschappij, het niveau van het land). Bijvoorbeeld:

- Is de analyse nuttig geweest om een beter inzicht te krijgen in hoe we ons werk rond inclusie kunnen verbeteren?
- Hebben we kunnen nadenken met een open en inclusieve aanpak?



- Kunnen we voor de ontbrekende aspecten of problemen die we hebben kunnen identificeren, een plan opstellen voor een oplossing op korte, middellange of lange termijn?
- Heb ik het gevoel dat ik gehoord en bij de discussie betrokken ben?
- Welke verbeteringen kunnen we binnen onze organisatie aanbrengen op het vlak van inclusiviteit (door de modules aan te pakken die u hebt behandeld)?

Annex 2 Validation

Certificate of participation

Self assessment of learning outcomes?

XX

Bibliography

<https://codeofgoodpractice.com/wp-content/uploads/2019/05/Volunteer-Ireland-Inclusive-Volunteer-ring.pdf>

https://docs.google.com/document/d/11nLdYo0LaJGCpnc-wJz1WUMf_v9Yi_mQE7oc_XrlsBw/edit

https://secureservercdn.net/160.153.138.105/9g5.599.myftpupload.com/wp-content/uploads/2020/11/Eurogames_ENG_ITA.pdf

