

Werken met vrijwilligers in het programmeer- onderwijs



**Management
en organisatie,
Marktonderzoek,
Marketing en
Communicatie**

**Wij werken
aan de
toekomst van
bibliotheeken**



Lego WeDo 2.0



Inhoud

Inleiding	3
Programmeeronderwijs en maakplaatsen	4
Vrijwilligers	5
Werving en selectie	7
Begeleiding van de vrijwilliger	12
Deskundigheidsbevordering	14
Beëindigen samenwerking	15
Verdere informatie	16

Inleiding

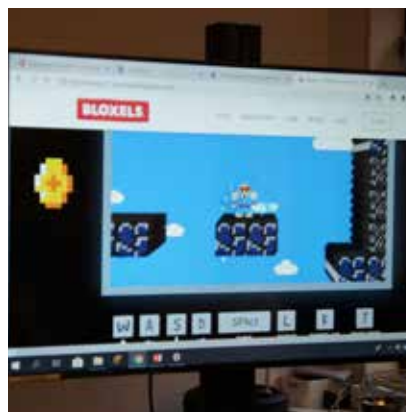


In de bibliotheek zijn er veel ontwikkelingen gaande op het gebied van programmeeronderwijs. Sinds enige jaren zien we maakplaatsen ontstaan waar kinderen en jongeren een plek vinden waar ze aan hun digitale vaardigheden kunnen werken door te ontdekken en te experimenteren. Voor de organisatie en de begeleiding van maakplaatsen en programmeeronderwijs worden vrijwilligers ingezet.

De al aanwezige vrijwilligers van de bibliotheek, in bijvoorbeeld het taalhuis of andere bestaande programma's, hebben vaak niet de benodigde competenties om met programmeeronderwijs aan de slag te gaan. Wie is de ideale vrijwilliger voor het programmeeronderwijs? Waar vind je de ideale vrijwilliger? En wat moet je doen om ze langer aan de bibliotheek verbonden te houden?

In deze whitepaper vind je richtlijnen over het vinden en behouden van vrijwilligers voor het programmeeronderwijs. Hiervoor hebben we acht bibliotheken geïnterviewd en zijn we op zoek gegaan naar best practices. Deze inzichten hebben we aangevuld met kaders vanuit de theorie.

De omschreven stappen zullen niet voor iedereen even relevant zijn en je kunt hierin je eigen keuze maken. We adviseren je, voordat je aan de slag gaat, af te stemmen met het vrijwilligers- en HR-beleid in de eigen bibliotheek. De inzet van vrijwilligers is altijd in context met het (vrijwilligers)beleid van de organisatie en de richtlijnen in de cao.



Programmeer- onderwijs en maakplaatsen



Bibliotheken bieden veel activiteiten aan op het gebied van programmeeronderwijs. Voorbeelden hiervan zijn de maakplaatsen, het FabLab en Coderdojo.

Maakplaats

Een maakplaats is een plek waar je dingen kunt maken en waar je aan je digitale vaardigheden en creativiteit kunt werken met aanwezige apparatuur. De mogelijkheden zijn 3d-printen, lasersnijden en het coderen. De doelgroep zijn meestal kinderen en jongeren en het zijn vrijwilligers die maakplaatsen begeleiden.

FabLab

Het FabLab (afkorting van het Engelse fabrication laboratory), is een coöperatieve werkplaats waar de bezoekers gebruik kunnen maken van een collectieve infrastructuur. Hier staan onder meer computers, 3D-printers, lasersnijders en frezen. Om de naam FabLab te mogen dragen, moet deze werkplaats voldoen aan het FabLab Charter. In dit charter staat de missie verwoord aangevuld met een aantal gedragsregels.



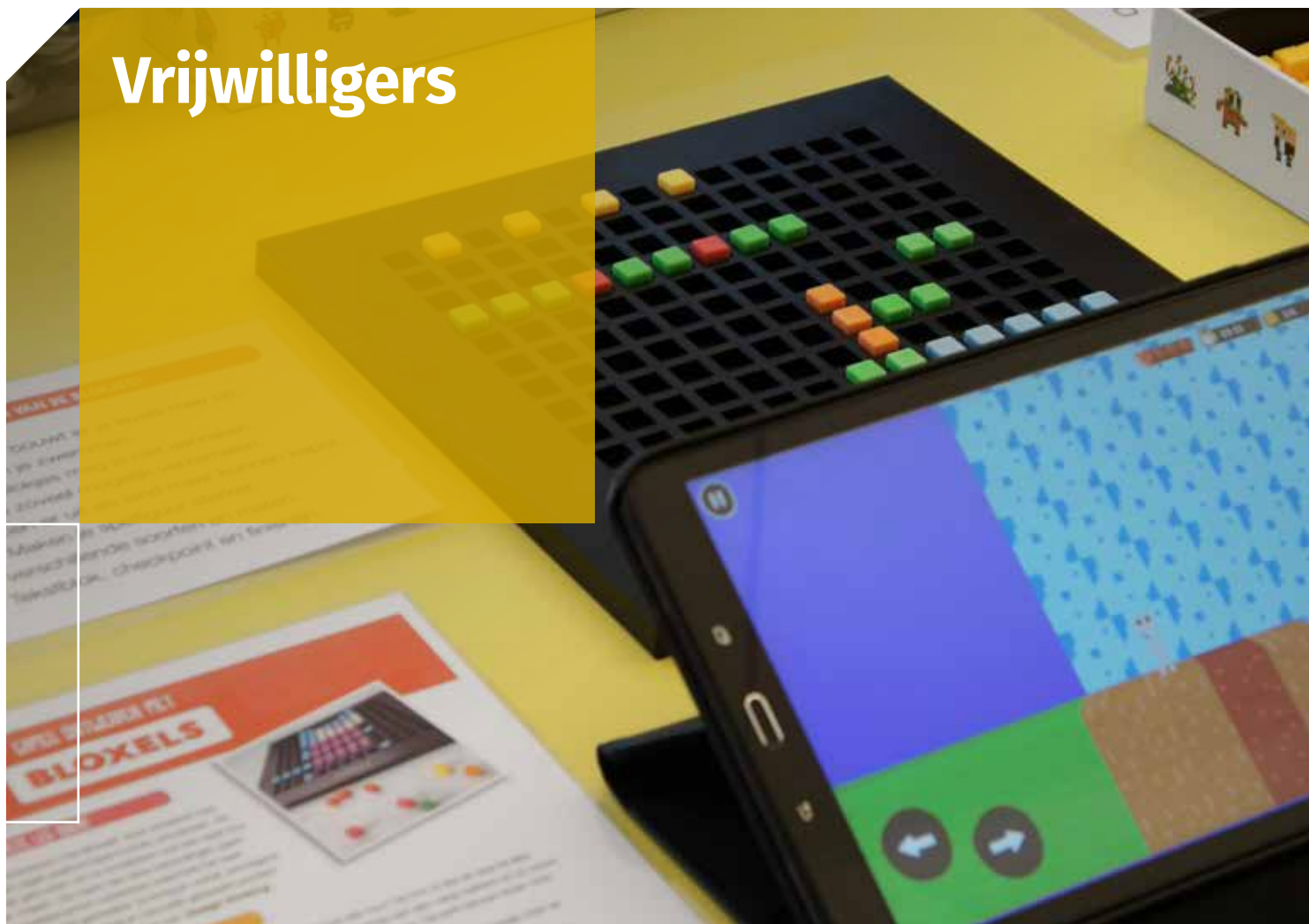
CoderDojo

CoderDojo is een van oorsprong door vrijwilligers opgezette beweging, die staat voor het houden van gratis, non-profit programmeer clubs en bijeenkomsten voor jonge mensen. Bij een CoderDojo leren kinderen en jongeren, tussen de 5 en 17 jaar, om te programmeren, websites te bouwen, apps te ontwikkelen en programma's en games te maken. Dojo's worden opgezet en georganiseerd door vrijwilligers. Veel bibliotheken starten hun eigen CoderDojo of werken nauw samen omdat ze hiermee op het gebied van digitale vaardigheden kennis en expertise in huis kunnen halen die ze zelf niet hebben.

[Kijk hier voor het websitedocument van CoderDojo.](#)

CODER(DOJO);

Vrijwilligers



Voor we de vraag beantwoorden wie de ideale vrijwilliger is voor het programmeeronderwijs een kort stukje theorie over de verschillende typen vrijwilligers. Het typeren van vrijwilligers en het omschrijven van de belangrijkste karakteristieken kan inzichten geven in het vinden en behouden van de vrijwilligers voor het programmeeronderwijs.

Op basis van de theorie (op de volgende pagina) hebben we in het programmeeronderwijs te maken met de expertvrijwilligers in combinatie met de actieve burger. Beide willen zich graag inzetten op basis van hun kennis en expertise en hun intrinsieke motivatie om iets bij te kunnen dragen. Ze hebben behoefte aan een grote mate van vrijheid en verantwoordelijkheid. Dit zijn vrijwilligers die zich niet voor een langere periode aan de bibliotheek willen verbinden.

Uit de interviews bij de bibliotheken blijkt dat de meest geschikte vrijwilliger veel technische kennis en kennis van programmeren heeft, en daarnaast goed is met kinderen en de kennis op een toegankelijke manier kan overbrengen. In de samenstelling van het vrijwilligersteam kan er ook

behoefte zijn aan minstens één vrijwilliger die organisatorisch sterk is, met ideeën komt en bijeenkomsten voorbereidt.

Best practice bibliotheek Heiloo

Wij hebben voor onze digitale activiteiten een IT-student ingezet. Dit is een interessante doelgroep om vrijwilligers uit te werven. De bibliotheek kan de samenwerking met het onderwijs vergroten en het vrijwilligerswerk in een maakplaats mee laten tellen als bijvoorbeeld een stage.



Vijf typen vrijwilligers gekarakteriseerd

Binnen de bibliotheekbranche zijn vijf typen vrijwilligers herkenbaar.



1 De (bibliotheek) ondersteunende vrijwilliger

Deze vrijwilligers zetten zich vaak voor een beperkt aantal uren en gedurende een lange periode in voor de bibliotheek. Dat doen ze vaak vanuit een behoefte aan sociale contacten. Rust en regelmaat in het werk zijn belangrijk; deze vrijwilliger werkt graag binnen de gestelde regels van de bibliotheek, met een afgebakend takenpakket en weinig taakvrijheid en aangestuurd door een vast aanspreekpunt. De vrijwillige ondersteuner zoekt minder verantwoordelijkheden en uitdaging in de werkzaamheden, maar werkt meer vanuit het principe 'goed te doen' en erbij horen. De ondersteunende vrijwilliger is erg betrokken bij de bibliotheek, is secuur, sociaal en betrouwbaar.

Voorbeelden: opruimhulp, boek-aan-huis-dienst

2 De vrijwilliger publieke dienstverlening

Net als type 1 zetten deze vrijwilligers zich vaak voor een beperkt aantal uren en gedurende een lange periode in voor de bibliotheek. Dat doen ze vaak vanuit een behoefte aan sociale contacten. Verschil met type 1 is dat deze vrijwilliger graag met collega's werkt en daarmee afstemt, binnen een afgebakend takenpakket en geringe taakvrijheid. Dit type vrijwilliger is sociaal, zoekt uitdaging en verantwoordelijkheden in het vrijwilligerswerk. Zorg voor anderen en frequente waardering is belangrijk.

Voorbeelden: gastheer/gastvrouw

3 De expert-vrijwilliger

De expert-vrijwilliger is iemand die op basis van zijn/haar specifieke kennis, competenties en wensen vrijwilligerswerk doet. Bijvoorbeeld een architect die in zijn vrije tijd meedenkt over een nieuw te bouwen Kulturhus in zijn dorp. Dit soort vrijwilligerswerk kenmerkt zich vaak door een kortere, maar intensieve periode. De expert-vrijwilliger werkt bovendien vaak individueel en wordt in overleg ingezet. De expert-vrijwilliger heeft (in vergelijking met type 1 en 2) veel vrijheden rond taak en inhoud. Er is geen sprake van aansturing; de samenwerking is gestoeld op overlegsituaties, op basis van kennis en inhoud met een vaste medewerker van de bibliotheek. Sociale waardering is voor de expert-vrijwilliger minder van belang. Wel verlangt deze vrijwilliger naar erkenning voor de gedane werkzaamheden en aangedragen ideeën. Wanneer de expert-vrijwilliger minder geboeid is, gaat hij op zoek naar een nieuwe uitdaging.

Voorbeelden: voorlezers, internetcurus Klik en Tik, taalvrijwilliger

4 De actieve burger

Burgerinitiatieven zijn een typisch voorbeeld van de actieve burger. Dit is een wezenlijk ander type vrijwilliger; ze zijn betrokken en geboeid. De actieve burger staat zelf op om een maatschappelijk gat te dichten dat in zijn/haar ogen is ontstaan. Er is geen directe sturing en waardering vanuit de bibliotheek; de actieve burger is dan ook meer te typeren als een samenwerkende partner voor de bibliotheek. Deze actieve burgers stemmen onderling taken af en doen dit in een grote mate van taakvrijheid. Wel moeten de taken matchen met de belangen van de bibliotheek.

5 De geleide vrijwilliger

Als gevolg van de veranderende maatschappij is er een toename van de geleide vrijwilliger. Dit type vrijwilliger doet vrijwilligerswerk met maatschappelijke activering of participatie als doel. Met vrijwilligerswerk levert men een tegenprestatie in het kader van een uitkering. Of men doet vrijwilligerswerk als persoonlijke ontwikkelactiviteit, in het kader van re-integratie of werkzaamheden als middel voor sociale activering. Deze vrijwilligers hebben een andere soort begeleiding nodig, omdat ze vanuit een bepaalde opdracht werken. Bij hun vrijwilligerswerk krijgen ze begeleiding van bijvoorbeeld jobcoaches. Geleide vrijwilligers kunnen werken als drie typen: de ondersteunende vrijwilliger, de vrijwilliger publieke dienstverlening en expert-vrijwilliger. Een deel van de geleide vrijwilligers zet nog een stap verder, richting een opleiding of betaald werk.

Werving en selectie



Inleiding

Een goede werving- en selectieprocedure kost tijd en aandacht. Je kunt je afvragen of dit nodig is als je op zoek bent naar vrijwilligers. Het helder formuleren van wie je zoekt, en voor welk takenpakket, kan helpen in het gericht zoeken en selecteren van een geschikte vrijwilliger. Het geeft inzicht in de motivatie van de vrijwilliger en wat deze nodig heeft om prettig bij de bibliotheek te kunnen werken. Als je weet wat je zoekt kun je een succesvoller vrijwilligersteam samenstellen. Kritisch kijken naar vrijwilligers kan ook een dilemma oproepen: wat doe je als er zich geen geschikte vrijwilligers aanmelden? Zoek je verder of zet je de vrijwilligers in die zich aangemeld hebben.

Voor de vaste medewerkers is het prettig om te weten waar de vrijwilligers voor ingezet worden en wat de wederzijdse verwachtingen zijn. Informeer ze goed en maak heldere afspraken over het doel en het inrichten van het programmeeronderwijs.

Omschrijven vrijwilligersprofiel

De start is het maken van een heldere omschrijving van het takenpakket van de vrijwilliger. Welke

taken gaat iemand uitvoeren? Leg hierbij vast wat de verwachtingen en verantwoordelijkheden zijn. Stel vast welke inzet je verwacht in uren en op welke dagen. Geef ook aan wat de vrijwilliger van de bibliotheek kan verwachten. In dit vrijwilligersprofiel omschrijf je concreet welke kennis, vaardigheden en competenties je zoekt.

Kennis

Je stelt vast welke kennis de vrijwilliger moet hebben. Dit kan variëren van algemeen opleidingsniveau tot specifieke systeemkennis. Voor het programmeeronderwijs zal dit kennis zijn van een algemene programmeertaal en kennis van Scratch en Minecraft. Belangrijk is dat de vrijwilliger zelf een goede digitale basis heeft en affiniteit heeft met programmeren.

Vaardigheden

De definitie van vaardigheden zijn de handelingen die iemand beheerst. Naast de algemene digitale en programmeervaardigheden is het belangrijk dat een vrijwilliger snel kennis tot zich kan nemen en zich mee kan ontwikkelen met het niveau van de deelnemers. De vrijwilliger kan enthousiast en

helder instructie geven op verschillende niveaus. Hij kan goed luisteren en aansluiten op de vragen van de groep waar hij mee werkt.

Competenties

Inventariseer welke competenties voor het project nodig zijn. Denk hierbij ook aan wat iemand passend maakt binnen het team en de bibliotheek. Sommige bibliotheken werken met competenties die voor iedereen gelden. De meest voorkomende competenties zijn klantgerichtheid, pro-activiteit en ondernemerschap.

Beschikbaarheid

Hier stel je de praktische zaken rond de beschikbaarheid vast. Je kunt hierbij denken aan de dagen dat iemand beschikbaar is, het aantal uren dat iemand zich in wil zetten en mogelijk de duur. Op basis van het vrijwilligersprofiel kun je een vacaturetekst schrijven. In het intake- of wervingsgesprek toets je door middel van vragen of de gewenste kennis, vaardigheden en competenties aanwezig zijn. Verder bespreek je de motivatie en de praktische zaken rond de beschikbaarheid.

Hoe werf je de vrijwilliger voor het programmeeronderwijs?

De vrijwilliger voor het programmeeronderwijs kun je het beste werven via onlinekanalen zoals Facebook, Twitter en LinkedIn. Dit type vrijwilligers zijn zelf meestal geen actief lid van de bibliotheek. Het is wel mogelijk dat ze kinderen hebben die bij de bibliotheek komen. Voor de vrijwilliger die zelf actief op zoek gaat is het belangrijk dat de website en de nieuwsbrief van de bibliotheek informatie bevatten over vrijwilligerswerk.



Het inzetten van Facebook is voor deze doelgroep een goed medium. De groepen die je kunt gebruiken om te adverteren zijn die van de bibliotheek, technisch georiënteerde groepen of lokale groepen waar bewoners uit een dorp, wijk of stad actief zijn. Je kunt ook facebookadvertenties inrichten en afstemmen op de doelgroep en dat kost relatief niet veel geld.

De onlinekanalen kun je aanvullen met de meer traditionele kanalen zoals het plaatsen van een advertentie in de lokale krant. Je kunt ook een flyer maken en die bij de lokale computerwinkel neerleggen.

Vaak komen vrijwilligers binnen via andere enthousiaste vrijwilligers. Je kunt de vrijwilligers dus ook vragen om rond te vragen in hun omgeving of om aan te geven wat geschikte facebookgroepen of andere kanalen zijn.

Beste practice bibliotheek Kennemerwaard

Wij zorgen dat er bij de maakplaatsactiviteiten altijd een enthousiaste vaste medewerker aanwezig is die de interesse voor vrijwilligerswerk meteen kan peilen en mensen kan aanspreken.

Andere best practices

- Programmeeravond voor volwassenen organiseren en daar vrijwilligers werven
- Via de deelnemers aan de maakplaatsen flyer meegeven
- Samenwerking met vrijwilligerscentrale of andere welzijnsorganisaties
- De actieve ouder die kan programmeren
- Leerlingen van een Technasium die een maatschappelijke stage gaan lopen
- Actieve samenwerking aan gaan met bedrijf of organisatie in de regio die vrijwilligers kunnen leveren

Titel in codetaal:

```
<H> Mentor digitaal  
programmeren gezocht</H>
```

In codetaal:

```
<i> Bieb helpt jeugd om  
basis van programmeren te  
leren, help jij mee? </i>
```

Introductie bibliotheek

Wat ga je doen?

We organiseren bijeenkomsten voor kinderen van 7 - 17 jaar waar ze zelfstandig aan de slag gaan met programmeren en het bouwen aan websites of games.

Als mentor ben je aanwezig tijdens de bijeenkomsten en beantwoord je ter plekke vragen van de kinderen. Je zoekt naar oplossingen en maakt mooie programma's en games met de kinderen en jongeren. Je werkt met beschikbaar lesmateriaal dus je hoeft niet alles zelf te bedenken.

De organisatie en voorbereiding van de bijeenkomst is in handen van de bibliotheek. We verwachten van jou dat de deelnemers een geslaagde middag hebben.

Wat bieden wij?

Als je ons komt helpen, dan hebben we jou ook een hoop te bieden!

- Een inspirerende en creatieve werkomgeving met hart voor de maatschappij
- Begeleiding door een bibliotheekmedewerker
- De mogelijkheid om programmatuur, robots en andere gadgets in een vroeg stadium uit te testen
- Je krijgt een gratis BASIS-abonnement van de bibliotheek
- Deelname aan diverse cursussen en themabijeenkomsten
- Wij bieden geen vrijwilligersvergoeding

Wat zoeken we?

We zoeken vrijwilligers met een goede algemene digitale basis en affiniteit met programmeren. Je hebt verstand van een programmeertaal en bent bekend met Scratch en Minecraft. In de bijeenkomst werk je met kinderen en jongeren, hier heb je enige ervaring mee. Je bent in staat om heldere instructie te geven en goed te luisteren naar de vragen. Kinderen en jongeren ontwikkelen zich snel en je kunt deze ontwikkeling volgen. We zoeken vooral iemand die samen met de deelnemers de bijeenkomsten tot een succes maakt.

Ik wil! En nu?

Knop online solliciteren:

Solliciteer direct 

Heb je nog vragen? Bel of mail met...

Voor al onze vrijwilligers vragen wij een Verklaring Omtrent Gedrag.
De aanvraagkosten vergoeden wij.

De wervingsprocedure

Het eerste contact dat de vrijwilliger met de bibliotheek heeft is naar aanleiding van de aanmelding als vrijwilliger. In dit contact wil je graag snel reageren en een goede eerste indruk maken. Maak intern afspraken over de stappen in de procedure en wie waar verantwoordelijk voor is. Een goed ingerichte procedure geeft een professionele indruk en het werkt efficiënt voor iedereen. Maak tijd voor de procedure, plan tijd in de agenda en zorg dat je goed bereikbaar bent voor alle betrokkenen.

Online solliciteren

Het heeft de voorkeur dat belangstellenden via de website online kunnen reageren. In het formulier dat belangstellenden invullen kun je een aantal gerichte vragen stellen over kennis, ervaring en motivatie. De keuze of je een cv opvraagt is afhankelijk van de vraag hoeveel informatie je nodig hebt om de geschiktheid van een vrijwilliger vast te stellen. Het cv kun je ook in een later stadium van de procedure opvragen.

AVG

Als werkgever ben je verplicht om zorgvuldig met persoonsgegevens om te gaan. Dit geldt ook voor de persoonsgegevens van vrijwilligers. Hoe je de wervingsprocedure ook inricht, je zult deze AVG-proof moeten maken. Hoe je dat doet kun je navragen bij je HR-afdeling, of bij degene die de personeels- en salarisadministratie verzorgt.

Best practice bibliotheken

De meeste bibliotheken geven aan dat ze de vrijwilliger na het eerste gesprek een keer laten meedraaien. Zo kan de vrijwilliger de activiteit zelf ervaren. De bibliotheek ziet de vrijwilliger een keer in actie en dit geeft extra informatie. Het meelopen kan meteen gebruikt worden om in te werken.

Voorbeeld wervingsprocedure

Vaststellen vrijwilligersprofiel

- Omschrijven taken
- Kennis, vaardigheden en competenties
- Beschikbaarheid

Plaatsen vacature

- Tekst maken
- Media kiezen
- Plaatsen

Check op binnengekomen reacties

- Check agenderen en regelmatig uitvoeren
- Einddatum afspreken
- Goed bereikbaar zijn om te kunnen reageren
- Persoonsgegevens AVG-proof behandelen

1e selectie

- Tijdig afspraak inplannen met intern betrokkenen voor overleg
- Vaststellen wie er uitgenodigd wordt voor een gesprek

Uitnodigen voor gesprek

- Tijdig aantal data inplannen om gesprekken te kunnen voeren
- Vaststellen hoe je kandidaten gaat uitnodigen (mail, telefonisch) en wie dat gaat doen
- Bij de kandidaat aangeven welke documenten hij voor het gesprek mee moet nemen (cv, identiteitsbewijs)

- Kandidaat-vrijwilligers uitnodigen en ruimte reserveren
- Gesprek voorbereiden op basis van vrijwilligersprofiel

Voeren gesprek

- Zorg voor aanmelding bij receptie en een prettige ruimte om in te zitten
- Vooral het warme gevoel geven in het gesprek
- Hou je aan het gespreksformat
- Spreek van tevoren af of je meteen in het gesprek de uitslag geeft of later
- Spreek af wanneer en hoe het volgende contactmoment is

Administratie rond aanname

- Mail met formulieren en instructie aan vrijwilliger
- Maak vrijwilligersovereenkomst en stuur deze op
- Start aanvraag VOG op
- Geeft mutatie opdracht aan personeels- en salarisadministratie
- Afspraak maken 1e (vrijwillige) werkdag
- Rondleiding bibliotheek met info over arbo en veiligheid
- Kennismaking met collega's
- Informatie over de bibliotheek, bijeenkomsten, nieuwsbrieven, contactpersoon

Het selectiegesprek

Uit de interviews met bibliotheken blijkt dat de gesprekken met kandidaat-vrijwilligers op veel verschillende manieren ingericht worden. Sommige bibliotheken bieden informatiebijeenkomsten aan en voeren daarna een individueel gesprek. Een andere variant is een intakegesprek met een 2 of 3 vrijwilligers tegelijkertijd. Het mee laten lopen van een vrijwilliger met een activiteit kan beide partijen veel inzichten opleveren. Je kunt er ook voor kiezen om een individueel gesprek te combineren met een informatiebijeenkomst en een meeloopdag.

De vrijwilligers in het programmeeronderwijs worden ingezet om met kinderen en jongeren te gaan werken. Om een maakplaats tot een succes te maken verwacht je het een en ander van de vrijwilliger. Om goed te weten wie je inzet voor een maakplaats en of deze vrijwilliger hiervoor geschikt is kun je het beste een gericht gesprek voeren. In dit gesprek toets je op geschiktheid en op motivatie. De vrijwilliger krijgt de ruimte om aan te geven wat hij van het vrijwilligerswerk verwacht en wat hij nodig heeft om gemotiveerd te blijven.



Voorbeeld selectiegesprek

- Welkom en voorstellen
- Korte toelichting bibliotheek, bespreken vrijwilligersprofiel programmeeronderwijs
- Vrijwilliger stelt zich voor
- Motivatie
- Kennis
- Vaardigheden
- Competenties
- Beschikbaarheid
- Voorwaarden
- Vervolgafspraken
- Afronden

Begeleiding van de vrijwilliger



De vrijwilligers die zich inzetten in een maakplaats doen dit vanuit een bepaalde motivatie. Deze motivatie kan per persoon verschillend zijn. In hoofdstuk 2 hebben we de vrijwilliger voor het programmeeronderwijs grofweg getypeerd als de expert vrijwilliger in combinatie met de actieve burger.

Dit zijn vrijwilligers die op basis van hun expertise en competenties en de behoefte om bij te dragen zich voor een periode inzetten bij de bibliotheek.

Uit de interviews met de bibliotheken blijkt dat het belangrijk is om met deze vrijwilliger de wederzijdse verwachtingen goed met elkaar te bespreken. In dit gesprek kun je ook de vraag stellen aan welke contactmomenten en begeleiding de vrijwilliger behoefte heeft.

Beste practice
bibliotheek Den Haag
Na elke maakplaats-bijeenkomst evalueren de aanwezige vrijwilligers kort hoe het ging en geven ze elkaar feedback.

Andere best practices

- Voer af en toe op een logisch moment een individueel gesprek om te kijken of iemand het nog naar zijn zin heeft en wat er nodig is om het nog beter of leuker te maken
- Indien je evaluaties uitvoert vergeet niet de resultaten terug te koppelen aan de vrijwilligers (vooral de positieve punten)
- Laat ze met elkaar meedraaien om te kijken hoe de ander het doet
- Geef een attentie geeft als blijk van waardering, dit hoeft niet groots te zijn en mag ook gewoon een regulier kerstpakket zijn, zolang je het maar persoonlijk uitreikt
- Organiseer een dag voor de vrijwilligers waar ze elkaar kunnen ontmoeten en in het zonnetje gezet worden
- Overweeg het instellen van een vrijwilligersraad om de medezeggenschap te regelen
- Nieuwsbrief voor de vrijwilligers
- Neem een abonnement op een specifiek vakblad wat door de vrijwilligers gelezen kan worden



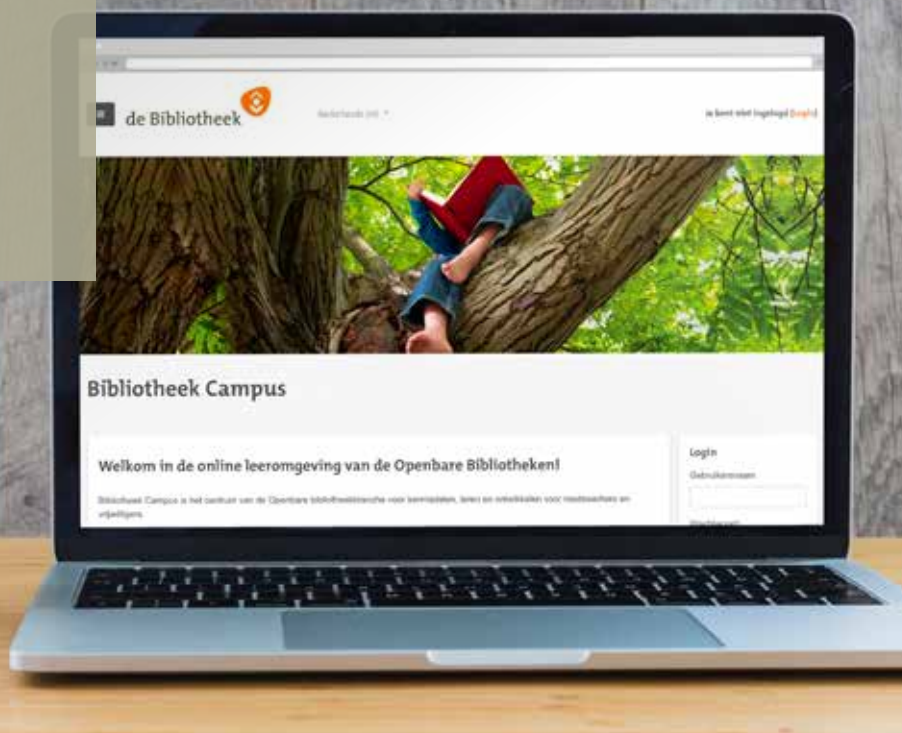
In het Basisboek vrijwilligersmanagement staan zeven manieren om betrokkenheid om zeep te helpen:

- Mensen niet vragen naar hun drijfveren en overtuigingen
- Geen rekening houden met hun behoeften en ideeën
- Ze geen inspraak of invloed geven
- Hun bijdrage niet waarderen of deze bagatelliseren
- Successen niet delen en zeker niet vieren
- Niet vragen hoe het met ze gaat
- Uitstralen dat je zelf de missie waarom je met vrijwilligers werkt ook niets vindt.

Voorbeelden van manieren om te waarderen

- Een compliment geven door iemands inzet publiekelijk te benoemen, bijvoorbeeld tijdens vergaderingen.
- Een figuurlijk schouderklopje door aandacht te besteden aan de prestaties van de vrijwilliger.
- Deskundigheidsbevordering: vrijwilligers hebben de mogelijkheid om cursussen en trainingen te volgen.
- Attentie: vrijwilligers krijgen een kaartje of een persoonlijke brief, bijvoorbeeld bij verjaardagen en jubilea of belangrijke gebeurtenissen in hun privéleven.
- De “vrijwilliger van de maand/het jaar”: de organisatie kiest elke maand of elk jaar de beste vrijwilliger en zet de winnaar intern en/of extern in de schijnwerpers.
- Voordracht voor een onderscheiding: verdienstelijke vrijwilligers worden voorgedragen voor een “lintje”, een gemeentepenning of een vrijwilligersprijs.
- Vrijwilligersuitje, brunch of feest: een speciaal vrijwilligersuitje is een belangrijke vorm om waardering te tonen en de werksfeer te bevorderen.
- Publiciteit: in ledenbladen of speciale uitgaven voor vrijwilligers wordt geregeld geschreven over de inzet van vrijwilligers.

Deskundigheidsbevordering



De activiteiten rond deskundigheidsbevordering kunnen heel divers zijn en verschillende doelen dienen. Vrijwilligers die komen om aan hun persoonlijke ontwikkeling te werken zullen een training of bijeenkomst zeer waarderen. Voor de bibliotheek kan het bieden van trainingen aan de vrijwilligers bijdragen aan een hogere kwaliteit van dienstverlening. In de maakplaatsen zien we dat groepen kinderen die wat vaker komen zich soms razendsnel digitaal ontwikkelen. Het is dan zaak dat de vrijwilligers hierin mee kunnen gaan en de deelnemers kunnen blijven uitdagen en van antwoorden voorzien.

Voor de vrijwilliger is het prettig om betrokken te zijn en te blijven bij de bibliotheek. In het kader van digitale geletterdheid zal het programmeeronderwijs steeds belangrijker worden. De vrijwilligers in het programmeeronderwijs kunnen vanuit hun ervaringen een goede bijdrage leveren aan het verder ontwikkelen van het programmeeronderwijs. Het is altijd een afweging tussen het aanbieden van deskundigheidsbevordering en de duur van de

Best practice Bibliotheek Westland

Een keer per jaar houden we pizza-avond. Dan komt iedereen bij elkaar en bespreken we het programma voor het komende jaar en bedenken we nieuwe thema's. De opkomst is elk jaar hoog.

Andere best practices

- Meedoen met een relevante training die aan de vaste medewerkers wordt aangeboden.
- Uitje naar een plek waar een nieuwe tool of techniek wordt ontwikkeld of gedemonstreerd.
- Uitwisseling met andere maakplaatsen (CoderDojo).

inzet van de vrijwilliger. Neem in de afweging mee dat het aanbieden van een training of opleiding een blijk van waardering kan zijn voor de vrijwilligers en daarmee ook aantrekkelijk voor nieuwe vrijwilligers. De daadwerkelijke behoefte aan een training of opleiding kun je in het eerste gesprek met de vrijwilliger bespreken.

Vanaf januari 2019 is de **Bibliotheekcampus** beschikbaar. Dit is het landelijke digitale platform voor alle bibliotheken waar al het beschikbare trainings- en opleidingsaanbod aangeboden wordt. Op dit moment is er al een e-learning beschikbaar voor vrijwilligers die net starten bij de bibliotheek.

Beëindigen samenwerking



Na verloop van tijd vertrekken vrijwilligers ook weer. En soms wil je zelf dat een vrijwilliger vertrekt. Hoe ga je daar mee om? Regelmatig een gesprek voeren met de vrijwilliger helpt om inzicht te krijgen in de duur van de inzet van de vrijwilliger. De verwachting voor vrijwilligers in het maakonderwijs is dat die voor een of meerdere projecten blijven en dan weer vertrekken.

In een enkel geval blijkt de vrijwilliger niet aan de verwachtingen te voldoen. Het advies is dan om zo snel mogelijk met deze vrijwilliger in gesprek te gaan. Voer deze gesprekken altijd samen met een collega en stem van tevoren goed af wat je in het gesprek wil overbrengen en hoe je dat gaat doen.

De argumenten waarom iemand niet voldoet kun je baseren op de uitgangspunten in het vrijwilligersprofiel. In het eerste gesprek heb je deze besproken en getoetst en daar kun je in een gesprek waarin je afscheid wil nemen op terug komen. De inhoud van het gesprek is dan zakelijk en op basis van argumenten geef je aan dat de match niet goed tot stand is gekomen.

Voor de structuur van het gesprek kun je de methodiek van het slecht nieuws gesprek gebruiken, zeker als je met onmiddellijke ingang de inzet van de vrijwilliger wil stopzetten.

1. Breng het nieuws direct aan het begin van het gesprek en draai er niet om heen.
2. Vang de (emotionele) reactie op door te luisteren. Wees stil, luister, stel vragen en vat samen.
3. Argumenten uiteenzetten (kort en bondig)
4. Oplossingen bespreken
5. Afronding

Bron: Website Intermediair

Het daadwerkelijke afscheid nemen kun je in overleg met de vrijwilliger doen. Hoe dit eruit gaat zien is sterk afhankelijk van wat gebruikelijk is in de bibliotheek. Besteed er in elk geval aandacht aan en zorg voor interne communicatie. Met een goed en zorgvuldig afscheid kan de vrijwilliger op een fijne samenwerking met de bibliotheek terugkijken en zo heb je er weer een ambassadeur bij.

Verdere informatie

Deze whitepaper is opgesteld voor de bibliotheken door de adviseurs van ProBiblio. Wij bieden uitgebreide dienstverlening op het gebied van het werken met vrijwilligers.

Voor vragen of voor een adviesgesprek kun je contact opnemen met:

Erik Reuvers, Adviseur Mediawijsheid en Basisvaardigheden

Telefoon 06 21 24 13 71

EReuvers@probiblio.nl

Over het werken met vrijwilligers in het algemeen kun je contact opnemen met:

Maaïke Verhoeven, Adviseur HRD

Telefoon 06 36 22 33 99

MVerhoeven@probiblio.nl

Via Maaïke kun je je aansluiten bij het netwerk voor vrijwilligers coördinatoren.

Voor het opstellen van deze whitepaper hebben we gebruik gemaakt van het Basisboek vrijwilligersmanagement geschreven door Willem-Jan de Gast en Ronald Hetem. Uitgegeven bij Uitgeverij Coutinho, ISBN978 90 469 0606 4.

Wij danken de bibliotheken die we mochten interviewen voor hun medewerking:

Bibliotheek Heiloo, Bibliotheek Den Haag, Bibliotheek AanZet, Bibliotheek Kennemerwaard, Bibliotheek Zoetermeer, Bibliotheek Westland, Bibliotheek De Boekenberg, Bibliotheek De Groene Venen.

Voor het programmeeronderwijs verwijzen we naar de [website van Coderdojo Nederland](#).