

Aan de slag met het Competentieprofiel van de Coördinator Vrijwilligerswerk





De coördinator van de toekomst

Zeven 'nieuwe' werkterreinen:

- Strategisch positioneren en inbedden vrijwilligerswerk
- Omgaan met complexiteit en transitie
- Veranderprocessen begeleiden
- Samenwerken (intern en extern)
- Inclusie en toegankelijkheid vergroten
- Ethisch en politiserend handelen
- De reizen van vrijwilligers mogelijk maken



De Taakgebieden van de Coördinator

Vrijwilligers begeleiden

- bewustwording creëren
- overweging aanzetten
- matchen
- begeleiden
- behouden
- volgende stap helpen zetten

Vrijwilligerswerk organiseren

- strategie, beleid en ondernemerschap ontwikkelen
- samenwerken
- draagvlak creëren en deskundigheid bevorderen

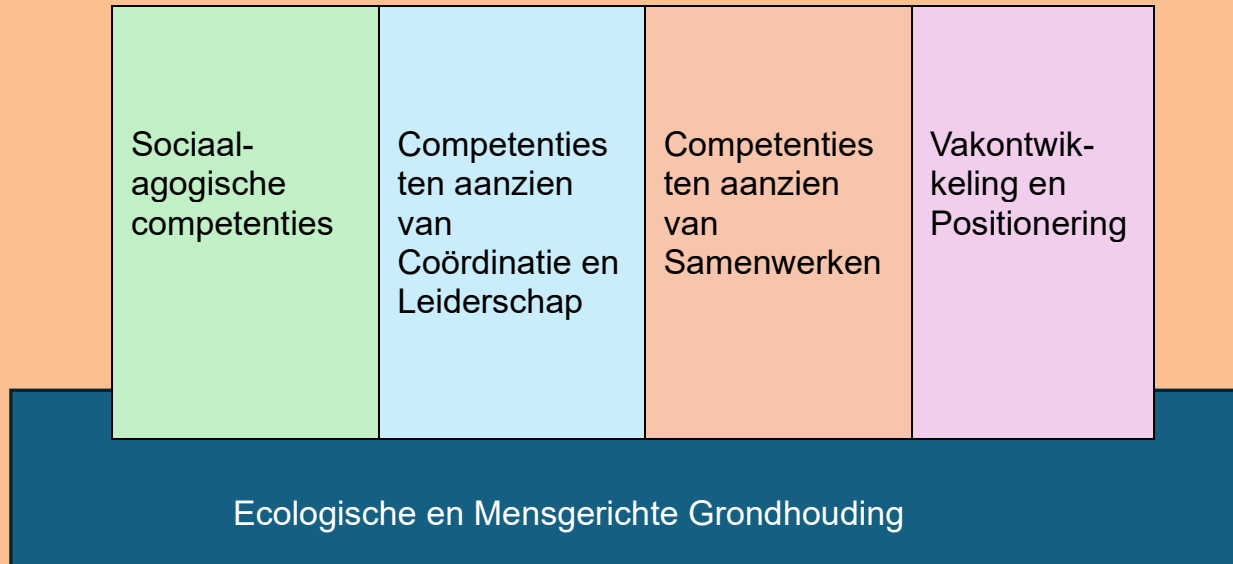
Vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering

- een leven lang leren
- bijdragen aan vakontwikkeling
- positioneren en profileren
- ethisch en reflexief handelen

Het bouwwerk



Nomade
Training en Advies



Ecologische en mensgerichte grondhouding



Nomade
Training en Advies

De coördinator:

- ✓ is gericht op zichtbaar maken van de de waarde(n) en het belang van vrijwilligerswerk;
- ✓ is gericht op de persoonlijke relatie en streeft gelijkwaardigheid na zodat veiligheid en vertrouwen ontstaan;
- ✓ sluit aan bij en biedt ruimte aan vrijwilligers en actieve inwoners;
- ✓ ziet mogelijkheden in mensen en weet hoe te handelen om groei en ontwikkeling mogelijk te maken.

Bijbehorende competenties (b.v.)

- Luisteren, respectvol, inclusief en waarderend handelen;
- Omgevingsbewust zijn, gericht op duurzaam beheer van vrijwillige energie;
- Oog voor de drijfveren, talenten en mogelijkheden van (potentiële) vrijwilligers;
- Handelend vanuit wat wel kan en vanuit de overtuiging van waarde en belang vrijwilligerswerk.



Vier competentiegebieden

- Sociaal-agogische** competenties:
 - Waarderend en krachtgericht begeleiden;
 - Feedback geven;
 - Oog voor groepsdynamiek en conflicthantering;
 - Inclusief werkklimaat en open sfeer.

- Competenties ten aanzien van **coördinatie en leiderschap**:
 - Beleid ontwikkelen, toepassen en evalueren;
 - Zakelijk handelen, onderhandelen, innovatief en ondernemend;
 - Flexibel en resultaatgericht handelen combineren;
 - Overtuigingskracht en lef.

- Competenties ten aanzien van **samenwerken**:
 - Vertrouwen opbouwen
 - Positief beïnvloeden van strategische en praktische samenwerking
 - Langere termijn doelen en individuele belangen in lijn brengen

- Competenties ten aanzien van **vakontwikkeling, eigen ontwikkeling en positionering**
 - Zelf blijven leren en zien hoe anderen zich kunnen blijven ontwikkelen;
 - Bijdragen aan de versterking van het vak;
 - Zichzelf, het vak en het vrijwilligerswerk binnen en buiten de organisatie positioneren en profileren.



Wat we intussen leren...

Het profiel gaat in eerste instantie niet over mensen, maar over het inrichten van de functionaliteit van het organiseren van vrijwilligerswerk en het *werken met vrijwilligers*.

Hulpvragen:

- Waarom en hoe willen we met vrijwilligers (samen)werken?
- Op welk niveau en op welke manieren organiseren we dan vrijwilligersbeleid en -strategie, aansturing, begeleiding, ondersteuning en samenwerking?
- Wie houden zich in de praktijk bezig met de strategische, tactische en uitvoerende kanten hiervan?



Wat we intussen leren...

Het profiel kan gebruikt worden om:

Als coördinator/leidinggevende de bestaande functie-omschrijving of het takenpakket te evalueren:

- Klopt wat daarin staat met wat er in het profiel is beschreven?
- Welke taken zouden anders of beter omschreven kunnen worden?
- Welke taken ontbreken die toegevoegd zouden kunnen worden?

De bestaande verdeling van taken in de organisatie te evalueren:

- Wie doet nu wat op strategisch, tactisch en uitvoerend niveau?
- Welke aanwijzingen of lessen kunnen we halen uit het profiel om tot een meer passende of logische verdeling te komen?



Wat we intussen leren...

Het profiel kan gebruikt worden om:

Bij vervanging of uitbreiding scherper te verwoorden wat de functie/taak inhoudt en welke competenties nodig zijn en te toetsen of kandidaten deze hebben.

Als coördinator/leidinggevende in te schatten welke competenties al aanwezig zijn en welke ontwikkelmogelijkheden er zijn:

- Welke competenties op welk niveau heeft de coördinator al?
- Welke zijn (nog meer) nodig om de functie/taak naar behoren te kunnen uitvoeren?
- Hoe wil de coördinator zichzelf ontwikkelen?



En nu jullie!

Taakgebied *Strategie, beleid en ondernemerschap ontwikkelen*

- Welke taken doe je nu op welk niveau (basis – aanvullend, uitvoerend - strategisch)?
- Welke ontwikkeling in taken ervaar je of voorzie je?
- Welke bij de grondhouding behorende competenties kun je aanvinken?
- Welke competenties zou je in de toekomst willen toevoegen of versterken?

Reflectie:

- Wie zijn in jouw organisatie (nog meer) verantwoordelijk voor vrijwilligersbeleid en -strategie, en is er een werkende verdeling van taken en competenties?
- Hoe is dit taakgebied ingebed in de overall missie, visie en strategie van de organisatie?



Nomade
Training en Advies

Met elkaar aan de slag?

Leerkring Competentieprofiel toepassen:

- ❖ Meerdere online bijeenkomsten
- ❖ Begeleiding door Movisie en mij
- ❖ Op basis van concrete vragen/cases van de deelnemers
- ❖ Met en van elkaar leren
- ❖ Samen hulpmiddelen en toepassingen ontwikkelen

Meer info of aanmelden:

willem@nomadetrainingenadvies.nl



Nomade
Training en Advies

Contact?

Nomade Training en Advies

Willem-Jan de Gast

E: willem@nomadetrainingenadvies.nl

T: 06-22118523

W: www.nomadetrainingenadvies.nl

Alles van het profiel:

[Competentieprofiel coördinator vrijwilligerswerk | Vereniging VrijwilligerswerkNL](#)

