

Het selecteren van vrijwilligers voor een functie in de nuldelijns ondersteuning van veteranen, dienstslachtoffers en/of diens gezin.

Inleiding

Vrijwilligers in de nuldelijns ondersteuning zijn veelal lotgenoten met een eigen geschiedenis. Zij willen zich graag om uiteenlopende redenen als vrijwilliger inzetten voor hun lotgenoten. Hoe kunt u ervoor zorgen dat de vrijwilligers die zich aanmelden over de juiste kwaliteiten beschikken om in de nuldelijns ondersteuning actief te zijn?

Selectiegesprekken

Steeds meer organisaties voeren een werving/selectiebeleid in voor het werven van vrijwilligers. Over het invoeren van selectiegesprekken binnen het vrijwilligerswerk in het algemeen bestaat veel discussie om diverse redenen, zoals de moeite die soms gedaan moet worden om voldoende vrijwilligers te vinden en binden.

De term "selectiegesprekken" kan een belemmering vormen voor een vrijwilliger om zich beschikbaar te stellen; het gaat immers om *vrijwilligerswerk*! Daar staat tegenover, dat vrijwilligerswerk inderdaad vrijwillig is en niet vrijblijvend! Ook geeft een organisatie aan met selectiegesprekken het werk van de vrijwilligers serieus te nemen.

Een voordeel van het selectiegesprek is, dat het de mogelijkheid biedt om tot een betere matching te komen tussen vrijwilliger en organisatie. En dat heeft weer een positieve invloed op de kwaliteit van de nuldelijns ondersteuning en op de voldoening die de vrijwilliger uit het werk haalt en daarmee de binding tussen vrijwilliger en organisatie.

Selectiegesprekken kunnen daarbij ondersteunen. Om te bereiken dat de aansluiting tussen vrijwilliger en organisatie zo goed mogelijk tot stand kan komen, is in het gesprek aandacht voor drie aspecten van belang:

- a. het organisatiebeleid
- b. welke kwaliteitseisen stellen wij aan de vrijwilliger
- c. wat zijn de motieven van de kandidaat voor het verrichten van vrijwilligerswerk in de nuldelijns ondersteuning bij onze organisatie

Suggesties voor het selectiegesprek

- a. Verwelkom de kandidaat, biedt hem koffie aan en vertel hoe het gesprek zal verlopen (welke punten in elk geval aan de orde zullen komen).
- b. Toelichten wat de organisatie belangrijk vindt en wat de organisatie doet. Waar staan wij voor, wat doen wij, wat verwachten wij van onze vrijwilligers en hoe gaan wij om met onze vrijwilligers. Vraag de kandidaat wat hem opvalt in deze toelichting, wat bv. vragen oproept bij hem.
- c. Toelichten wat de organisatie verwacht in houding en gedrag en wat de concrete taken van de nuldelijns ondersteuner zijn. Gebruik hiervoor het functieprofiel en bedenk dat een training tegemoet kan komen aan het ontbreken van kennis en aan

het vergroten van vaardigheden en inzicht. Informeer of de kandidaat vragen heeft over de taken en verantwoordelijkheden.

- d. Informeren naar de motivatie van de kandidaat. Wat maakt dat je voor deze functie en voor onze organisatie kiest. Wat kom je brengen en wat kom je halen?
- e. Breng een casus in en vraag de kandidaat te vertellen hoe hij zou handelen en waarom hij daarin zou kiezen voor een bepaalde handelswijze. Dit kan informatie geven over zijn motivatie, bv. helpen, overnemen van het probleem, begeleiden, zijn eigen verhaal kwijt kunnen.
- f. Informeren naar de dienst-achtergrond van de kandidaat (het gaat immers om contact tussen lotgenoot-vrijwilliger en veteraan/dienstslachtoffer). Stel ook de vraag of de kandidaat zelf nog in behandeling is. Mocht dat zo zijn, leg dan aan de kandidaat voor of dit het juiste moment is om in het vrijwilligerswerk te stappen – zowel voor hemzelf als voor de veteraan/dienstslachtoffer. Stel voor dat hij eerst overlegt met zijn behandelaar en daarna weer contact opneemt. Besef dat een kandidaat die nog volop in de verwerking van zijn eigen ervaringen zit, veel moeite kan hebben om open te staan voor de verhalen/problemen van de veteraan/dienstslachtoffer.
- g. Communicatieve vaardigheden: kan de kandidaat luisteren of valt hij in de rede, hoe heeft hij gereageerd op de vragen onder a, wat is opgevallen in zijn behandeling van de casus t.a.v. zijn houding.
- h. Afronding van het gesprek:
 - Informeer of de kandidaat nog vragen heeft of nog iets wil aanvullen
 - Vat kort samen wat besproken is
 - Informeer bij de kandidaat hoe hij, na alle informatie die hij gekregen heeft, nu naar de functie van contactpersoon kijkt (denk daarbij aan: is hij enthousiast, heeft hij bedenkingen bv. of dit wel bij hem past?)
 - Vertel hoe het vervolg loopt en indien van toepassing wanneer de kandidaat antwoord zal ontvangen
 - Vraag hem hoe hij dit gesprek heeft ervaren
 - Bedank hem voor het gesprek

Tot slot

Workshop selectiegesprekken

Desgewenst kan aan de vrijwilligers die verantwoordelijk zijn voor de selectie en die graag hun selectievaardigheden verder willen ontwikkelen een workshop selectiegesprekken (van een dagdeel) geboden worden.