



Gids over vrijwilligersmanagers en Het faciliteren van inclusief vrijwilligerswerk in Europa



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die uitsluitend de standpunten van de auteurs weerspiegelt, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor enig gebruik dat kan worden gemaakt van de informatie die daarin is opgenomen.





INHOUDSOPGAVE

Over DEZE GIDS	2
Waar komt het vandaan? 2	
Waar gaat het over? 2	
1. CONCEPTEN EN PRINCIPES VAN INCLUSIEF VRIJWILLIGERSWERK	3
1.1 Definities in heel Europa 3	
1.2 Inclusie, diversiteit en participatie 4	
2. VOORDELEN VAN INCLUSIEF VRIJWILLIGERSWERK	5
3. VRIJWILLIGERSMANAGER ALS LEIDER VOOR INCLUSIE	6
3.1 Een positieve divergentie 6	
3.2 Bij het creëren van een inclusieve vrijwilligerscultuur is iedereen betrokken 7	
4. PROACTIEVE STRATEGIEËN OM INCLUSIE TE VERGEMAKKELIJKEN	8
4.1 Bepaal barrières en doorbreek ze 8	
4.2 Kwaliteitsmanagement voor inclusie 10	
CONCLUSIE EN SLOTOPMERKINGEN	13
NUTTIGE BRONNEN	14

“Er moet aandacht worden besteed aan het bevorderen en faciliteren van gelijke toegang tot vrijwilligerswerk door de ontwikkeling van beleid en programma’s voor inclusief vrijwilligerswerk, en er moet passende erkenning worden gegeven aan de rol die dit speelt bij het bevorderen van inclusie.”

Beleidsagenda voor vrijwilligerswerk in Europa

OVER DEZE GIDS

Waar komt het vandaan?

Deze gids is het resultaat van het onderzoek en de ervaringen gedeeld door partners en deelnemers tijdens het **internationale Erasmus+ project “EVI-DEMS | Enhancing Volunteer Impact - Developing European Management Standards”** waarbij de volgende partners betrokken zijn: Rotterdam School of

- Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit (Nederland) – Coördinator
- CEV – Centre for European Volunteering (België)
- HCRV - Kroatisch vrijwilligersontwikkelingscentrum (Kroatië)
- UL - Universiteit van Ljubljana (Slovenië)
- OTB - Out of the Box Europa (Portugal)
- VDU - Vytautas Magnus Universiteit (Litouwen).

Het hoofddoel van het project was om een beter inzicht te krijgen in de huidige situatie met betrekking tot de training en kwalificaties die beschikbaar zijn voor (bestaande en potentiële) vrijwilligersmanagers en om **een Masterprogramma en bijbehorende middelen te ontwikkelen voor vrijwilligersmanagers**.

EVI-DEMS werd gedreven om ervoor te zorgen dat vrijwilligers in heel Europa effectief en op een meer ethische manier kunnen worden beheerd, waarbij uitbuiting, instrumentalisering en vervanging van banen worden vermeden. Alle projectresultaten zorgden ervoor dat de grotere diversiteit en inclusiviteit in de vrijwilligerssector in heel Europa werd ondersteund, maar de ontwikkeling van de “Gids over de rol van vrijwilligersmanagers bij het faciliteren van inclusief vrijwilligerswerk” was cruciaal voor dit aspect van het project.

Waar gaat het over?

Deze gids verwacht een grote rol te spelen bij het vergroten van de diversiteit en inclusiviteit in de vrijwilligerssector, aangezien meer gekwalificeerde, beter voorbereide en getrainde vrijwilligersmanagers, die inzicht hebben in diversiteit en inclusiviteit, zullen betekenen dat nog meer burgers met verschillende achtergronden en realiteiten in staat zullen zijn om op een democratische en actieve manier bij te dragen aan hun gemeenschappen – en zo bij te dragen aan de onmiddellijke behoeften die zij om zich heen zien en aan de toekomst van de Europese Unie.

De gids **is bedoeld voor praktijkmensen, docenten of studenten die de vaardigheden van hun vrijwilligersmanagers willen ontwikkelen, de inclusiviteit van organisaties willen beoordelen[1], en proactieve initiatieven willen ontwikkelen, beheren en opvolgen. plannen en strategieën om de risico's van een gebrek aan inclusiviteit te beperken.**

Hoewel de gids geen specifieke leerdoelen bevat, **is hij ook bedoeld als hulpmiddel om het behalen van de leerresultaten zoals beschreven in de cursussen van het EVI-DEMS Masterprogramma te vergemakkelijken.** Bezoek de projectwebsite op www.evi-dems.eu voor meer informatie over het EVI-DEMS Masterprogramma of andere informatiegidsen over vrijwilligersmanagement.

[1] Mogelijk vindt u af en toe verwijzingen naar 'organisatie' in de gids, zodat u deze gemakkelijker kunt lezen. Niettemin wil deze gids rekening houden met verschillende contexten van vrijwilligerswerk, waaronder 'niet-formeel' vrijwilligerswerk buiten het kader van een formeel opgerichte entiteit.

1. CONCEPTEN EN PRINCIPES VAN INCLUSIEF VRIJWILLIGERSWERK

1.1 Definities in heel Europa

Volgens de Beleidsagenda voor vrijwilligerswerk in Europa[1] heeft vrijwilligerswerk waarde en belang als een van de meest zichtbare uitingen van solidariteit door sociale inclusie te bevorderen en te faciliteren, sociaal kapitaal op te bouwen en een transformerend effect op de samenleving teweeg te brengen. Sommige auteurs [2] beweren echter dat vrijwilligerswerk kan bijdragen aan sociale uitsluiting en bestaande sociale hiërarchieën kan reproduceren, vooral wanneer het weinig diversiteit en betrokkenheid binnen de vrijwilligerspool stimuleert. Daarom is het noodzakelijk om een beter begrip te ontwikkelen van het concept van inclusief vrijwilligerswerk.

Op Europees niveau wordt 'inclusief vrijwilligerswerk' gedefinieerd als mogelijkheden voor vrijwilligerswerk die beschikbaar zijn voor alle mensen, ongeacht leeftijd, cultuur, geslacht, seksuele geaardheid, etniciteit, religie, sociale status of handicap (CEV – Centre for European Volunteering). Niettemin wordt deze definitie in de Europese landen niet algemeen aanvaard en wordt het concept van inclusief vrijwilligerswerk zelden genoemd in formele nationale documenten. Er zijn dus zeer uiteenlopende nationale inzichten hierover, en de meeste ervan hebben alleen betrekking op kwetsbare of gemarginaliseerde sociale groepen.

De principes van inclusief vrijwilligerswerk zijn bijvoorbeeld gedefinieerd in de wet op vrijwilligerswerk in Kroatië[3], waarbij de vrijwilligersorganisatie wordt verplicht bijzondere aandacht te besteden aan het waarborgen van gelijke voorwaarden voor vrijwilligerswerk, maar met bijzondere nadruk op de inclusie van leden van sociaal uitgesloten bevolkingsgroepen en personen die het risico lopen op sociale uitsluiting. In andere landen, zoals Albanië, maakt de vrijwilligerswet[4] geen melding van het concept van open kansen voor iedereen, maar verwijst deze wel naar de mogelijkheid van een persoon met een handicap om vrijwilligerswerk te doen. Ook in de Franstalige gemeenschap in België staat de wet op de rechten van vrijwilligers sinds 2014 toe dat mensen die zich onlangs in België hebben gevestigd, vrijwilligerswerk kunnen doen[5]. Toch wordt in de meeste landen – zoals België (zowel Vlaams als Franstalig), Portugal, Nederland, Slovenië, Denemarken, Spanje of Slowakije – het concept van inclusief vrijwilligerswerk in geen enkel formeel document, raamwerk of regelgeving genoemd.

Meestal wordt het concept van inclusie in vrijwilligerswerk alleen genoemd door de belangrijkste actoren op het gebied van vrijwilligerswerk op praktijkniveau. Federación Catalana de Voluntariat Social in Spanje werkt bijvoorbeeld volgens een raamwerk dat rekening houdt met het recht van burgers om te participeren en, in het bijzonder, hun bijdrage door vrijwilligerswerk, ongeacht hun afkomst, cultuur of capaciteit. Daarom gebruiken ze liever de term 'toegankelijk', die iedereen uitnodigt om deel te nemen, in plaats van 'inclusief', die ervan uitgaat dat er uitgesloten individuen zijn. De NGO – Sloveense Filantropie, de belangrijkste speler op het gebied van vrijwilligerswerk in Slovenië, volgt de bovengenoemde CEV-definitie. Fundação Eugénio de Almeida, een van de belangrijkste vrijwilligersorganisaties in Portugal, deelt de schriftelijke definitie van CEV, hoewel zij eraan toevoegen dat inclusie de deelname is van een persoon met een handicap of enige andere moeilijkheid die hun kansen beperkt om conventioneel vrijwilligerswerk uit te voeren.

PAUZE ~ VRAAG? REFLECTEER *

“Hoe definiëren mensen in uw organisatie/initiatief inclusief vrijwilligerswerk?”

Ondersteun uw team en bestuur om meer omvattende concepten van inclusief vrijwilligerswerk te begrijpen en erover na te denken.

[1] <https://www.europeanvolunteercentre.org/pave> [2] Sachar et al.

(2019) – U zult (niet) slagen voor strategieën voor poortwachters van derden om de inclusie van vrijwilligers te verbeteren [3] Staatscourant 22/13,

84/21 [4] Wet 45/2016 Artikel 5 - [https://](https://qbz.gov.al/eli/ligj/2016/04/28/45)

qbz.gov.al/eli/ligj/2016/04/28/45 [5] <https://www.levolontariat.be/inclure-la-diversite-culturelle-dans-les-equipes-de-volontaires>

Deze variatie in definities leidt tot een slecht begrip van de diepgang en het potentieel van het concept van inclusief vrijwilligerswerk. Hoewel veel vrijwilligersorganisaties zichzelf als inclusief beschouwen, lijkt de realiteit dit niet te weerspiegelen. Als onderdeel van het project Vrijwilligerswerk als instrument voor inclusie[1] werd het duidelijk dat de twee meest voorkomende vormen van inclusief vrijwilligerswerk programma's zijn die gericht zijn op een specifieke gemarginaliseerde groep, of vrijwilligerswerk dat wordt gedaan door voormalige begunstigen. Voorbeelden van individuen uit kwetsbare groepen die een organisatie binnenkomen zonder enige eerdere band met hen, of van individuen zonder een relatie tussen cliënt en dienstverlener, kwamen het minst vaak voor.

1.2 Inclusie, diversiteit en participatie

Diversiteit en inclusie bij vrijwilligerswerk zijn complementaire termen die hand in hand gaan, maar de twee zijn niet synoniem. Diversiteit verwijst naar de variaties in termen van persoonlijke, fysieke en sociale kenmerken van individuen – zoals geslacht, etniciteit, leeftijd, seksuele geaardheid en economische status, om er maar een paar te noemen, terwijl inclusie verwijst naar de procedures die zijn geïmplementeerd om iedereen te integreren in de maatschappij, project of organisatie, waardoor diversiteit kan gedijen.

Diversiteit kan uw project, team en vrijwilligers sterker maken door nieuwe perspectieven en ervaringen in uw context te introduceren en door de verscheidenheid in uw gemeenschap beter te weerspiegelen. Maar makers van inclusieve vrijwilligersomgevingen moeten verder gaan dan het concept van sociale groepen en begrijpen dat elk individu precies dat is: een individu. Twee mensen uit dezelfde groep kunnen zeer verschillende perspectieven, houdingen, interesses, achtergronden en capaciteiten hebben, wat tot zeer verschillende ervaringen kan leiden. Een inclusieve vrijwilligersomgeving vermijdt stereotypen en vooroordelen, omdat het begrijpt dat individuen unieke kruispunten zijn van de verschillende groepen waartoe ze behoren en van hun onderscheidende levensverhalen en persoonlijkheden.

Niettemin kan een programma diversiteit hebben, maar niet inclusief zijn, en dat is vaak wat leiders van organisaties niet beseffen. **Inclusie gaat verder dan het vermijden van discriminatie. Het gaat erom mensen actief te betrekken en hen in staat te stellen deel uit te maken van uw project of organisatie. Representatie is slechts een stukje van de puzzel, aangezien betekenisvolle inclusie ook gaat over het verwelkomen en aanmoedigen van iedereen om actief deel te nemen aan het vrijwilligersprogramma.**

Het vergroten van diversiteit en inclusiviteit betekent ook niet dat we alle soorten mensen moeten accepteren. Een vrijwilligersmanager moet het recht hebben om een vrijwilliger te weigeren als deze de organisatie of het initiatief schaadt of in strijd is met de kernprincipes en waarden ervan (bijvoorbeeld: als het doel van uw vrijwilligersprogramma is om te vechten voor LGBTQI+-rechten, kunt u een voorstellende vrijwilliger weigeren die is zichtbaar gekant tegen het homohuwelijk en genderrechten).

Het UN Volunteers - 2022 State of the World's Volunteerism Report bevestigt dat “vrijwilligers een belangrijke en diverse rol spelen bij de besluitvorming, bij het coproduceren van diensten en bij het ontwikkelen van innovatieve oplossingen. Bovendien pakken vrijwilligers-staatpartnerschappen, door gebruik te maken van de ervaringen, kennis en ambities van gemarginaliseerde groepen, ontwikkelingsproblemen aan en reageren ze op de behoeften van gemeenschappen, waardoor ze bijdragen aan de opbouw van gelijke en inclusieve samenlevingen.” Ook in de mededeling over EU-beleid en vrijwilligerswerk: erkenning en bevordering van grensoverschrijdende vrijwilligersactiviteiten in de EU wordt vermeld dat *“bijzondere aandacht moet worden besteed aan de bevordering van een omgeving voor vrijwilligerswerk die gelijke kansen biedt met betrekking tot de toegang en deelname van alle individuen.”*

[1] Dat resulteerde in de Aanbevelingen voor vrijwilligerscoördinatoren over hoe een meer inclusieve organisatie te ontwikkelen Vrijwilligersprogramma”

inclusief zijn en die diversiteit goed kunnen beheren.

Om inclusie in vrijwilligerswerk te bevorderen, moeten diversiteit en participatie gepaard gaan en ervoor zorgen dat een grote verscheidenheid aan mensen niet alleen het recht, maar ook de kans, de middelen, de ruimte en de steun kan krijgen om op een zinvolle manier deel te nemen aan het vrijwilligersprogramma. Dit vereist dat er nieuwe praktijken, benaderingen en toezeggingen worden ingevoerd, en daar is iedereen bij betrokken – van andere vrijwilligers tot betaald personeel, partners, begunstigen en het senior management.

2. VOORDELEN VAN INCLUSIEF VRIJWILLIGERSWERK

Het bevorderen van inclusief vrijwilligerswerk is dus een uitdagende maar prachtige reis voor een project of organisatie. Het werken met traditioneel uitgesloten vrijwilligers, het ondersteunen van teamwerk met zeer diverse groepen en het aanmoedigen van de actieve deelname van elk zal zeker een grote uitdaging zijn, maar ook zeer verrijkend. Inclusief vrijwilligerswerk zal talloze voordelen opleveren voor vrijwilligers en instellingen, maar ook voor de gemeenschap waarin zij actief zijn. Hieronder schetsen we een lijst met voordelen, maar we zijn er zeker van dat een organisatie of initiatief dat zich bezighoudt met inclusief vrijwilligerswerk er zeker nog vele andere zal vinden.

Voordelen voor promotoren van inclusief vrijwilligerswerk:

- Een kans om de vrijwilligerspool te vergroten - en omdat een divers vrijwilligersteam sterker wordt. Door de relatie tussen de organisatie en de vrijwilliger verbetert het ook de retentie.
- Helpt uw team om culturele competenties te verbeteren, vaardigheden te leren en perspectieven te verbreden.
- Opent de mogelijkheid voor de vrijwilligersmanager om nieuwe vaardigheden en ervaringen op te doen.
- Een kans voor de organisatie om een leider of casestudy te worden op het gebied van inclusie.
- Medewerkers en vrijwilligers staan meer open voor betrokkenheid en blijven in een instelling die inclusief is en diversiteit goed kan beheren.
- Verbetert het bereik van de gemeenschap door een groep vrijwilligers in te schakelen die de gemeenschap beter vertegenwoordigt.
- Een divers vrijwilligersbestand vergroot de kans dat de begunstigen vergelijkbaar zijn met vrijwilligers, wat op zijn beurt bijdraagt aan een betere dienstverlening.
- Diversiteit en participatie verrijken het vrijwilligersprogramma en de activiteiten.
- Helpt bij het vervullen van de inzet van de organisatie om een positieve impact op uw gemeenschap te hebben.

PAUZE ~ VRAAG? REFLECTEER *

“Waarom denkt uw organisatie/initiatief dat het de vrijwilligerspool moet diversifiëren?”

Ondersteun uw team en bestuur om de brede voordelen van het bevorderen van een meer inclusief vrijwilligerswerk te begrijpen. Inclusie is zowel een serieuze verantwoordelijkheid als een compromis. Er mag niet van worden uitgegaan dat het alleen maar als reclameslogan dient!

Voordelen voor vrijwilligers:

- Het delen en communiceren met levenservaringen buiten hun gebruikelijke sociale en arbeidskringen.
- Toegang tot nieuwe sociale netwerken en nieuwe kansen, via de nieuwe vrijwilligers maar ook nieuwe partners en sociale actoren.
- Mogelijkheid om hun capaciteiten te demonstreren.
- Bevordering van zelfvertrouwen en eigenwaarde.
- Mogelijkheid om nieuwe vaardigheden, nieuwe kennis en nieuwe ervaringen te verwerven.

- Mogelijkheid om discriminatie te bestrijden en respect te oefenen jegens alle leden van een divers team.
- Een voorbeeld en inspiratiebron kunnen zijn voor anderen.
- Vermindering van eenzaamheid en uitsluiting.
- Het creëren van betere kansen op werk.
- Fysieke, mentale en emotionele gezondheidswinst, en alle andere reguliere voordelen van vrijwilligerswerk.

Voordelen voor de gemeenschap:

- Gelegenheid om het netwerk tussen sociale diensten, publieke entiteiten, NGO's en andere partners te versterken en tegelijkertijd de beschikbare activiteiten uit te breiden om een betere dienstverlening te bieden aan mensen die tot kwetsbare groepen behoren.
- Mensen uit kwetsbare of sociaal uitgesloten groepen de kans geven volwaardige leden van de samenleving te worden, een feit dat vooral relevant is in situaties waarin individuen geen werk kunnen vinden.
- Mogelijkheid om "extra handen" te krijgen voor lokaal ontwikkelde activiteiten en om de levenskwaliteit te verbeteren binnen de gemeenschap.

3. VRIJWILLIGERSMANAGER ALS LEIDER VOOR INCLUSIE

3.1 Een positieve divergentie

Kwaliteitsprestaties en management, evenals sociale samenhang, zijn altijd afkomstig van individuen.

Sociaal coherent zijn betekent ook strategisch, verbonden en onderling verbonden zijn, een brede visie hebben op het heden en de toekomst, rekening houden met multi-relaties, multi-stakeholders, actie en reactie, analyse van beschikbare hulpbronnen, behoud van welvaart, enz. En dat is waar goed beheer van een inclusief vrijwilligersprogramma van pas komt.

Een "positief afwijkend of afwijkend persoon"[1] wordt beschreven als iemand die het goede doet, ondanks dat hij omringd is door tegenslagen. **Kiezen om een inclusieve vrijwilligersmanager te zijn, als carrière, betekent dat het individu besluit om van het pleiten voor de "ethiek van inclusie"** een professionele keuze te maken, en in dit doel te investeren binnen de organisatie waarin hij of zij werkt. Het leiderschap, de managementstijl, het interne beleid en de communicatie van de manager en van de organisatie moeten dit weerspiegelen.

PAUZE ~ VRAAG? REFLECTEER *

"Hoe kun je je vrijwilligersbestand diversifiëren en tegelijkertijd een specifieke doelgroep bereiken?"

Als uw project doorgaans alleen vrijwilligers met een visuele beperking accepteert, kunt u nog steeds werken aan de inclusie van LGBTQI+, lichamelijk gehandicapten, gender, migranten – er is diversiteit onder mensen met een visuele beperking. Of als uw vrijwilligersproject wordt geleid door en gericht is op Afrikaanse studentenjongens in Europa, kan het misschien heel nuttig zijn om de steun te krijgen van Europese mannen, van ondernemende/academische vrouwen, of van oude Afrikaanse mannen, enz.

[1] Sara Parkin - De positief afwijkende

Over het algemeen maken vrijwilligersmanagers een verschil door verder te kijken dan het voor de hand liggende, doorzettingsvermogen te hebben, oplossingen voor bestaande uitdagingen voor te stellen en bondgenoten binnen hun organisaties te mobiliseren, samen met de omliggende gemeenschap of partnerinstellingen. **Ze zullen soms weerstand voelen, omdat alle gevestigde systemen resistent zijn tegen verandering.** Om deze reden hebben vrijwilligersmanagers ook de taak ervoor te zorgen dat iedereen de voordelen die voortkomen uit inclusie erkent, en de waarde en voordelen ervan voor het vrijwilligersprogramma, voor de organisatie en de vervulling van haar missie en sociale waarde laat zien.

3.2 Het creëren van een inclusieve vrijwilligerscultuur vergt dat iedereen betrokken is

Vrijwilligerswerk op basis van hoogwaardig management en hoogwaardige prestaties veronderstelt openheid en bereidheid om de manier waarop organisaties of programma's werken te herzien. Dit is des te belangrijker als je vrijwilligerswerk inclusiever wilt maken, omdat deze drang moet worden gezien als onderdeel van de basis van vrijwilligerswerk en niet slechts als een aanvulling op de normale praktijk die alleen aandacht krijgt als er specifieke behoeften ontstaan. **De optie om met vrijwilligers te werken volgens de principes van inclusie is dus niet 'neutraal', maar impliceert een optie voor een organisatiestijl en een model van participatieve actie die moet worden aangemoedigd door de vrijwilligersmanager, maar moet worden uitgebreid naar alle sectoren van de organisatie of het initiatief. – van andere vrijwilligers, betaalde medewerkers, partners, begunstigden en senior management.**

Om het managen van verwachtingen te ondersteunen en zich niet overweldigd te voelen, moeten vrijwillige managers en teams echter beseffen dat het introduceren van inclusie een geleidelijk en collectief proces is en stap voor stap moet gebeuren:

- Bespreek inclusieconcepten, voordelen en mogelijkheden met uw team.
- Analyseer uw project en de lokale realiteit en bepaal wat de capaciteiten, profielen en taken zijn zijn meer nodig of belangrijker om opgenomen te worden, wat het gemakkelijkst te veranderen is of wat de meeste prioriteit heeft.
- Analyseer de interne en externe barrières waaraan u moet werken om inclusiever te zijn.
- Creëer een actieplan voor geleidelijke inclusie.

Houd er rekening mee dat het niet realistisch is om alles te veranderen en dat betekenisvolle veranderingen niet op korte termijn kunnen worden doorgevoerd.

PAUZE ~ VRAAG? REFLECTEER *

“Wat is het belangrijkste om te veranderen in de organisatie/het initiatief om meer inclusief te zijn?”

“Wat is het gemakkelijkst te veranderen in de organisatie/het initiatief om meer inclusief te zijn?”

Misschien is het vertalen van al het materiaal naar het Chinees geen prioriteit of gemakkelijk. Misschien wel de beste optie is om de belangrijkste materialen en formulieren eerst in het Engels te vertalen of een genderinclusief discours te introduceren.

Een ander essentieel ingrediënt is dat besluitvormers in organisaties leiderschap kunnen bieden, door inclusiviteit te ondersteunen en te laten zien waarom dit goed is voor de organisatie en haar doel.

Hun bestuursstijl, instructies en communicatie moeten deze toewijding weerspiegelen. Een open communicatiebeleid kan andere teamleden aanmoedigen om problemen te identificeren, suggesties voor verbeteringen te doen en feedback te ontvangen. Bovendien moet het leiderschap de capaciteitsopbouw van de organisatie op het gebied van inclusiviteit ondersteunen, door het vrijwilligersteam en medewerkers uit andere sectoren aan te moedigen en voorwaarden te bieden om deel te nemen aan beoordelingen, nieuwe procedures en bewustmakings- of trainingsacties met betrekking tot inclusie.

Terwijl u overweegt een vrijwilligersprogramma op te zetten om inclusiever te worden, is het een goed idee om in contact te komen met individuen, organisaties of instellingen die experts zijn op het gebied van inclusie of die specialisten zijn die met bepaalde of kwetsbare groepen werken. Zij kunnen u helpen vrijwilligerswerk onder deze groepen te promoten, de targeting te ondersteunen, de motivatie te vergroten en potentiële vrijwilligers en andere teamleden op te leiden. **Alleen gestructureerde ondersteuning en de aanpak van verschillende belanghebbenden die samenwerken en samenwerken, kunnen een faciliterende en ondersteunende omgeving voor inclusief vrijwilligerswerk creëren.** Het draagt bij aan het opzetten en creëren van empowerende attitudes, procedures en verplichtingen die relevant zijn voor de ontwikkeling van een inclusief vrijwilligersconcept.

Zoals beschreven in de Beleidsagenda voor vrijwilligerswerk in Europa, is de EYV 2011 Alliance[1] van mening dat *“sommige acties moeten worden gedeeld (onder alle belanghebbenden) en dat er speciale inspanningen moeten worden geïnvesteerd om gecoördineerde actie te ondernemen om de impact te vergroten en dubbel werk en middelen te voorkomen. geïnvesteerd en ervoor te zorgen dat de promotie en implementatie van vrijwilligerswerk een inclusieve aanpak impliceert. Hierdoor kan de capaciteit van vrijwilligerswerk worden gemaximaliseerd, vooral wat betreft de bijdrage ervan aan sociale cohesie en inclusie.”*

4. PROACTIEVE STRATEGIEËN OM INCLUSIE TE FACILITEREN

4.1 Bepaal barrières en breek ze af

Bij het analyseren van bestaande en potentiële barrières voor de implementatie van een inclusief vrijwilligersprogramma zullen vrijwilligersmanagers zowel de interne structuren en procedures van de organisatie of het initiatief als het perspectief van de uiteindelijke vrijwilligers in gedachten moeten houden.

Volgens ‘Inclusief vrijwilligerswerk – Aanbevelingen voor vrijwilligerscoördinatoren, over hoe een meer inclusief vrijwilligersprogramma te ontwikkelen’, hebben de meeste uitdagingen waarmee organisaties worden geconfronteerd bij het ontwerpen van een inclusief vrijwilligersprogramma betrekking op:

- Gebrek aan ervaring met het werken met diverse of specifieke doelgroepen en daarmee het zijn bang om hen bij vrijwilligerswerk te betrekken.
- Gebrek aan specifieke hulpmiddelen, middelen of gespecialiseerde apparatuur die nodig is om met specifieke problemen te werken vrijwilligers.
- Gebrek aan gepersonaliseerde procedures die nodig zijn bij het werken met kwetsbare vrijwilligers.
- Bezorgdheid dat het beheer van deze vrijwilligers moeilijker en tijdrovender zou zijn.
- Er is beperkte kennis over welke vrijwilligersfuncties geschikt zijn voor vrijwilligers.
- Beperkte fysieke toegang voor vrijwilligers met een lichamelijke beperking.
- Angst om de uitdaging aan te gaan en niet te weten wat te doen als er zich problemen voordoen. Stereotypen en vooroordelen die
- binnen de organisatie of samenleving bestaan.

Om al deze uitdagingen en barrières te overwinnen, moeten organisaties bereid zijn tijd en energie te investeren in het trainen van hun personeel in het omgaan met en beheren van vrijwilligers uit diverse of kwetsbare groepen, terwijl ze begrijpen dat al deze inspanningen, als ze op de juiste manier worden uitgevoerd, zeer de moeite waard zijn.

[1] Alliantie Europees Jaar van het vrijwilligerswerk 2011

Het Institute for Volunteering Research[1] stelt dat de barrières die mensen ervan weerhouden vrijwilligerswerk te doen in een formele organisatieomgeving zowel psychologisch als praktisch zijn. Ze beïnvloeden de bereidheid en het vermogen van mensen om vrijwilligerswerk te doen op verschillende tijdstippen: sommige zijn actief wanneer iemand voor het eerst nadenkt (of niet nadenkt) over vrijwilligerswerk, andere zijn actief wanneer ze proberen hun eerste stappen in het vrijwilligerswerk te zetten, en weer andere zijn actief nadat ze zijn erbij betrokken geraakt.

Enkele van de barrières waarmee (potentiële of nieuwe) vrijwilligers te maken kunnen krijgen zijn:

Voordat vrijwilligerswerk als een optie wordt overwogen

- Negatieve percepties of een gebrek aan bewustzijn van wat vrijwilligerswerk is.
- Angst om afgewezen te worden of niet verwelkomd te worden in een organisatie/initiatief als vrijwilliger.
- Eerdere negatieve ervaring(en).
- Gebrek aan eigenwaarde, zelfvertrouwen of perceptie van waardeloosheid voor de organisatie/initiatief.
- Perceptie van vrijwilligerswerk in een bepaalde organisatie/initiatief als een activiteit voor slechts bepaalde groepen mensen.
- Gebrek aan kennis over beschikbare vrijwilligersfuncties of hoe te solliciteren.

Overweeg vrijwilligerswerk als een optie, maar voordat u de eerste stappen zet

- Angst om te veel van je gevraagd te worden.
- Tijdsbeperkingen.
- Gebrek aan kinderopvang of steun voor vervoer of andere uitgaven.
- Fysieke barrières en andere toegankelijkheids- of gezondheidsproblemen.
- Zorgen over risico/aansprakelijkheid (van de vrijwilliger of zijn/haar begeleider).
- Gebrek aan mogelijkheden om vrijwilligerswerk te doen in een bepaalde organisatie/initiatief.

Nadat je de eerste stappen in het vrijwilligerswerk hebt gezet

- Zeer ingewikkelde of formele wervingsprocessen en interne communicatie.
- Gevoelens of ervaringen van stereotypen, vooroordelen of discriminatie.
- Langzame of geen opvolging en ondersteuning van de organisatie of manager.
- Verkeerde afstemming van verwachtingen.
- Interactie- en communicatie-uitdagingen.

Het wegnemen van de barrières die mensen ervan weerhouden vrijwilligerswerk te doen, is in feite veel effectiever dan het louter oproepen van individuen om vaker vrijwilligerswerk te doen. Daarom moeten vrijwillige managers een diagnose stellen over de inclusiviteit van hun organisatie of initiatief om de bestaande barrières te identificeren en – samen met hun team en andere belanghebbenden – aan een plan te werken om deze te slechten.

PAUZE ~ VRAAG? REFLECTEER *

“Hoe ga je om met positieve en negatieve discriminatie binnen je vrijwilligersprogramma?”

Misschien moet u uitzonderlijke roostervoordelen bieden aan een vrijwilliger die ook een alleenstaande moeder is. Vrijwilligers uit bepaalde kwetsbare groepen zullen waarschijnlijk vaker erkenning nodig hebben. Als u een zeer laag percentage mannen als vrijwilliger in uw programma heeft, kunt u tijdens de rekrutering misschien een clause openen ten gunste van mannelijke voorstanders.

Neem de tijd om de redenen voor deze positieve discriminatie uit te leggen en te bespreken met uw team en vrijwilligersgroep.

[1] Het Instituut voor Vrijwilligersonderzoek, 2004

Volgens CEV moet een op vrijwilligers gebaseerde organisatie of initiatief dat haar inclusiviteit wil ontwikkelen, de samenhang analyseren tussen haar missie en waarden en het soort mogelijkheden voor vrijwilligerswerk dat zij bieden, en een beter inzicht krijgen in de inclusiviteit van de mogelijkheden die zij bieden om aan te werken. in de toekomst inclusiever worden. U kunt de CEV "Inclusive Volunteering Toolkit"[1] raadplegen voor meer hulp bij het uitvoeren van een interne reflectie en diagnose over de inclusiviteit van uw organisatie of initiatief.

Als je betere begeleiding wilt krijgen over hoe je kunt werken aan de inclusie van bepaalde groepen (gender, LGBTQI+, minderheden, handicaps, vluchtelingen, enz.), raadpleeg dan de handleiding Inclusief vrijwilligerswerk - Aanbevelingen voor vrijwilligerscoördinatoren over hoe je een meer inclusieve vrijwilliger kunt ontwikkelen Programma[2]

4.2 Kwaliteitsmanagement voor inclusie

Vrijwilligersmanagers die willen dat hun programma meer inclusief kan zijn, moeten een kwaliteitssysteem implementeren in alle stadia van het vrijwilligersprogrammabeheer. Dit brengt een complex proces met zich mee dat moet worden gefaciliteerd en gewaarborgd door de vrijwilligersmanager, maar waarbij iedereen betrokken moet zijn - van binnen de organisatie, externe partners en de lokale gemeenschap! **De rol van de vrijwilligersmanager heeft betrekking op het nemen van alle noodzakelijke stappen om een professioneel managementproces te garanderen, gebaseerd op best practices en in overeenstemming met de specifieke vereisten en behoeften van een inclusieve vrijwilligerspool.**

Er is echter geen one-size-fits-all voorstel of snelle oplossing als het gaat om het inclusiever maken van een vrijwilligersprogramma. Het volgende inclusieve managementcyclusmodel is een suggestie van de auteur, maar vrijwillige managers moeten het aanpassen aan hun organisatie, programmamodel of managementcharter.

1. Je inclusievrijwilligersprogramma plannen:

- Diepgaande analyse van de ondersteuningsbehoeften van de organisatie/initiatief in haar diverse sectoren (werknemers, raad van bestuur, vrijwilligers, begunstigen, enz.) en verkenning van mogelijkheden voor de betrokkenheid van diverse capaciteiten.
- Het opbouwen van een visie om inclusief vrijwilligerswerk in de organisatie/initiatief of initiatief te introduceren of te bevorderen (ook schriftelijk) – zorg ervoor dat iedereen betrokken is en het belang begrijpt.
- Ontwerp van het doel en de doelstellingen van het inclusieve vrijwilligersprogramma.
- Analyseer de interne en externe barrières voor een effectief inclusief vrijwilligersprogramma.
- Creëer een geleidelijk actieplan, bemiddeld tussen eenvoudigere en hogere prioriteitsmaatregelen/acties.
- Stel vrijwilligersprofielen en -taken vast.
- Het werven van vrijwilligers uit de doelgroep van een initiatief (gebruikersbetrokkenheid) kan een nuttige en positieve aanpak zijn, maar het bereik en de inclusiviteit van vrijwilligers mogen op deze manier niet in omvang worden beperkt.
- Herziening en aanpassing van het interne beleid en de procedures van de organisatie of het initiatief.
- Beoordeling en beheer van materiële, financiële en menselijke hulpbronnen.
- Zorg voor de juiste ondersteuning voor vrijwilligers (hierbij kan gedacht worden aan samenwerking met externe deskundigen).
- Mogelijk ontwerp van nieuwe projecten.
- Ontwikkeling/verdieping van nieuwe professionele competenties binnen het team.

[1] Nederlandse en Franse vertalingen beschikbaar op: <https://www.europeanvolunteercentre.org/toolkits> [2] Aangepaste Portugese vertaling beschikbaar op: <https://www.fea.pt/social/voluntariado/centro-de-conhecimento/publicacoes-proprias/detalhe/voluntariado-inclusivo>

2. Wervingsproces om vrijwilligers met een grote diversiteit aan profielen te bereiken:

- Plan wervingsstrategieën en zorg ervoor dat de implementatie ervan ook toegankelijk is voor vrijwilligers met kwetsbaarheden.
- Creëer materialen die nodig zijn voor de rekrutering die visueel en aantrekkelijk kunnen zijn, maar zorg ervoor dat de materialen en berichten toegankelijk zijn en aangepast zijn aan de capaciteit en het profiel van vrijwilligers met diverse profielen (gebruik bijvoorbeeld een allesomvattende toespraak, ontwerp materialen die leesbaar zijn voor audio beschrijvingshulpmiddelen, enz.).
- De aanvraagformulieren die door de vrijwilligers (of docenten) moeten worden ingevuld, moeten belangrijke informatie over vrijwilligers en hun specifieke behoeften bevatten, maar moeten ook de mogelijkheid bieden om positieve competenties te delen.
- Bereik potentiële bronnen voor vrijwilligers (zoals scholen, speciale scholen, afdelingen van een faculteit, maatschappelijke groeperingen, verenigingen, enz.), mobiliseer bestaande vrijwilligers voor het vinden en benaderen van andere potentiële vrijwilligers.
- Informeer de primaire contactpersonen over het inclusieve vrijwilligersprogramma en het wervingsproces, zodat zij consistente informatie kunnen bieden.
- Beoordeel periodiek de taak- en rolbeschrijvingen samen met vrijwilligers en degenen die direct werken met hen te bespreken, deze bij te werken op basis van de behoeften en de evaluatieresultaten.

3. Vrijwilligers selecteren:

- Tijdens de interviews presenteer je de verschillende aangeboden activiteiten en bespreek je in detail de verwachtingen en behoeften van de organisatie en de vrijwilligers.
- Online matchingsystemen kunnen worden gebruikt als hulpmiddel, maar ook om een inclusief en kwaliteitsbenadering kunnen zij de fysieke afstemming en ondersteuning niet volledig vervangen.
- Als het selectieproces te lang duurt of als er twijfels bestaan over de mogelijkheid om een kandidaat met kwetsbaarheden een goede ervaring te bieden met een duidelijke en realistische mogelijkheid om een betekenisvolle impact op de gemeenschap te maken, zou een mogelijke strategie kunnen zijn om de potentiële vrijwilliger in een de organisatie/initiatief als waarnemer tot het selectieproces is voltooid.
- Creëer een duidelijke, eerlijke en veilige selectieprocedure.
- Zorg voor een tussentijds voorselectieproces om ervoor te zorgen dat de vrijwilliger voldoende kan presteren voorbereid op een activiteit (bijvoorbeeld training, training on the job, proefperiode).
- Geschikte vrijwilligers aanstellen voor de uitvoering van diverse activiteiten – houd hier rekening mee de capaciteiten en behoeften van elke persoon.
- Als er geen geschikte gelegenheid kan worden geïdentificeerd die tot een betekenisvolle impact op de gemeenschap kan leiden, probeer dan de persoon te ondersteunen bij het contacteren van andere organisaties en/of initiatieven die daartoe de mogelijkheid hebben.

4. Oriëntatie en training voor vrijwilligers:

- Ontwikkel een oriëntatieprogramma voor alle vrijwilligers, ongeacht de activiteit waarbij ze betrokken zullen zijn. Houd er rekening mee dat het presentatiemateriaal van de organisatie moet worden aangepast aan vrijwilligers met specifieke behoeften.
- Identificeer de hulpbehoeften van teamleden met betrekking tot hun werk met vrijwilligers, bied advies aan en implementeer regelmatig seminars over inclusieve vrijwilligersprogramma's en management.
- Evalueer de trainingsbehoeften van vrijwilligers, inclusief die van kwetsbare vrijwilligers, en stel het initiële trainingsplan op samen met de begeleiders van vrijwilligersactiviteiten en meer ervaren vrijwilligers.
- Evalueer de trainingsbehoeften van vrijwilligers, inclusief die van kwetsbare vrijwilligers, en stel het initiële trainingsplan op samen met de begeleiders van vrijwilligersactiviteiten en meer ervaren vrijwilligers.
- Trainingshandleidingen beoordelen en aanpassen en nuttige documenten voorbereiden.

5. Begeleiden en monitoren van het vrijwilligersprogramma:

- Organiseer regelmatig bijeenkomsten voor vrijwilligersmanagement met de medewerkers van de organisatie.
 - Bied de vrijwilligers de kans om deel te nemen aan individuele en teamvergaderingen.
 - Opstellen/herzien van de dienstregelingen en ondersteuningsmaatregelen voor vrijwilligers.
 - Wees beschikbaar om problemen te verduidelijken en op te lossen en, indien nodig, emotionele steun te bieden.
 - Monitor de wijze waarop kwetsbare vrijwilligers worden betrokken en of het vrijwilligerswerk binnen de organisatie valt overeenstemming met hun capaciteiten en capaciteiten.
 - Zorg ervoor dat supervisors alle vrijwilligers met respect en waardigheid behandelen en dat de onderling overeengekomen waarden en procedures van het programma worden gewaarborgd.
 - Ontwikkel een regelmatig evaluatieplan om de voortgang van vrijwilligers te beoordelen en te bespreken en de individuele prestaties te evalueren met de vrijwilliger en met de supervisor.
 - Bied feedback en advies voor een efficiënte implementatie van activiteiten.
 - Wees een rolmodel op het gebied van professioneel gedrag.
 - Evaluatieplannen opstellen voor de vrijwilligers.
 - Blijf in contact en blijf beschikbaar voor iedere vrijwilliger, medewerker, begunstigde of partner.
 - Creëer hulpmiddelen voor het monitoren van vrijwilligersactiviteiten, inclusief risicobeoordeling en algemeen projectbeheer.
-
- Bied hulpmiddelen aan en train vrijwilligers om zelfevaluaties uit te voeren.
 - Gebruik de verkregen gegevens bij de projectplanning en het managementproces.

6. Motiveer en erken de verdiensten van vrijwilligers:

- Verzeker de motivatie en waardering van vrijwilligers door binnen een gastvrije sfeer te bevorderen de organisatie, het organiseren van evenementen, activiteiten en opleidingsmogelijkheden.
 - Identificeer individuele motiverende factoren van de vrijwilligers en probeer de strategie daarop aan te passen.
 - Creëer een manier waarop vrijwilligers hun feedback en evaluatie kunnen uiten en suggesties kunnen doen.
-
- Stimuleer en ondersteun het in de praktijk brengen van vrijwilligersactiviteiten ontwikkeld door kwetsbare vrijwilligers.
-
- Bevorder een efficiënte communicatie tussen alle betrokkenen bij het vrijwilligerswerk.
 - Coördineer formele erkenningsactiviteiten voor alle vrijwilligers, maar identificeer ook vrijwilligers die speciale erkenning verdienen, waarbij u rekening houdt met de diversiteit aan omstandigheden en capaciteiten binnen uw vrijwilligerspool. Vrijwilligers uit kwetsbare groepen hebben mogelijk vaker erkenning nodig en profiteren daarvan dan het geval zou kunnen zijn meer reguliere vrijwilligers.
 - Betrek officiële vertegenwoordigers van de organisatie bij het erkenningsproces.
 - Stel aanbevelingsbrieven op en zorg voor certificering van competenties en ondersteuning door elke vrijwilliger.
 - Beoordeel en zorg ervoor dat er mogelijkheden zijn voor vrijwilligers om te groeien of nieuwe verantwoordelijkheden op zich te nemen binnen het programma of de organisatie.

7. Evaluatie van de vrijwilligers en het vrijwilligersprogramma:

- Coördineer regelmatige programma-evaluaties en vraag alle betrokkenen bij het vrijwilligersprogramma om samen te werken.
-
- Creëer diverse instrumenten voor vrijwilligers- en programma-evaluatie, inclusief kwantitatieve en kwalitatieve evaluatiefactoren.
 - Analyseer de gegevens, stuur de resultaten terug naar alle betrokkenen bij het vrijwilligersprogramma en pas een actieplan aan/ontwerp op basis van de evaluatie. Bied vrijwilligers de mogelijkheid om hun ideeën en voorstellen te presenteren.
-
- Coördineer interviews voor de afsluiting van de activiteit met alle vrijwilligers die de activiteit verlaten organisatie, ongeacht hun redenen.

CONCLUSIES EN SLOTOPMERKINGEN

De concepten van 'inclusief vrijwilligerswerk' lopen sterk uiteen tussen verschillende contexten in Europa, en de meeste ervan hebben betrekking op vrijwilligersprogramma's die zich richten op een specifieke sociaal uitgesloten groep of die worden uitgevoerd door voormalige gebruikers. Op Europees niveau presenteert CEV echter een meer alomvattende interpretatie, waarbij het wordt gedefinieerd als mogelijkheden voor vrijwilligerswerk die beschikbaar zijn voor alle mensen, ongeacht leeftijd, cultuur, geslacht, seksuele geaardheid, etniciteit, religie, sociale status of handicap. Het principe van inclusie in vrijwilligerswerk brengt de concepten diversiteit en participatie met zich mee, wat impliceert dat een grote diversiteit aan mensen toegang heeft tot mogelijkheden voor vrijwilligerswerk, maar ook dat zij inspraak kunnen hebben in de processen en beslissingen die hen en de dienst aangaan, en hen aanmoedigen om actief zijn in het vrijwilligersproject en uiteindelijk in hun eigen leven en binnen de gemeenschap.

Het is belangrijk om opnieuw te bevestigen dat inclusie een procesresultaat is en geen activiteit. Het impliceert een toegewijde en voortdurende inzet om de toegang tot kansen te verbeteren en ondersteunde en belonende vrijwilligerservaringen te bieden, en moedigt de betrokkenheid aan van alle partijen die betrokken zijn bij het vrijwilligersinitiatief of -programma, inclusief leiderschap van betaald personeel, andere vrijwilligers, lokale partners en de gemeenschap. Op dezelfde manier vereist het dat vrijwillige managers en organisatieleiders bereid zijn om barrières te herzien en structuren en processen aan te passen op een manier die participatie boven efficiëntie kan verkiezen. een grotere samenhang met de missie van de organisatie/initiatief en met de fundamentele beginselen van vrijwilligerswerk[1].

[1] Raadpleeg voor meer informatie andere EVI-DEMS-gidsen voor praktijkmensen op www.evi-dems.eu:

- Europese Ethische Code voor Vrijwilligersmanagers
- Gids voor vrijwilligerswerk, solidariteit en Europese
- waarden Gids voor het beheren van vrijwilligers die bijdragen aan rampenpreventie, paraatheid en herstel in Europa

NUTTIGE BRONNEN

- 2022 State of the World's Volunteerism Report - Building Equal and Inclusive Societies. United Nations Volunteers (UN Volunteers). (2021). https://swvr2022.unv.org/wp-content/uploads/2021/11/UNV_SWVR_2022.pdf
- Be volunteer inclusive: Recommendations about how to work with young volunteers with fewer opportunities. Competent in Volunteering, Competent in Life (CIVCIL) Project. (2015-2017). http://old.dobrovolnickecentra.sk/subory/CIVCIL/publikacia_EN_WEB.pdf
- Blueprint for European Volunteering 2030 #BEV2030. Centre for European Volunteering (CEV). (2021). https://www.europeanvolunteercentre.org/_files/ugd/3ec99c_59cc639d379d472cb952781692fc4577.pdf
- CEV - Centre for European Volunteering. <https://www.europeanvolunteercentre.org>
- Communication on EU Policies and Volunteering: Recognising and Promoting Crossborder Voluntary Activities in the EU. European Commission. (2011) https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1311_en.pdf
- European Union Youth Strategy 2019 – 2027. European Union. (2018) https://youth.europa.eu/strategy_en
- Include Cultural Diversity in Volunteer Teams (article). PFV - French-speaking Volunteering Platform. <https://www.levolontariat.be/inclure-la-diversite-culturelle-dans-les-equipes-de-volontaires>
- Inclusive Volunteering: How can everyone contribute? (article). Movisie - Kennis en aanpak van sociale vraagstukken. (2022). <https://www.movisie.nl/artikel/inclusief-vrijwilligerswerk-hoe-kan-iedereen-steentje-bijdragen>
- Inclusive Volunteering - Recommendations for Volunteer Coordinators on How to Develop a More Inclusive Volunteer Programme. Volunteering as a Tool for Inclusion project. (2013–2015). https://www.volunteer.ie/wp-content/uploads/2022/09/Web_Ready_-_Volunteering_as_a_Tool_for_Inclusion_-_Toolkit-1_reduced7.pdf (PT adaptation: Voluntariado Inclusivo. FEA – Fundação Eugénio de Almeida at: <https://www.fea.pt/social/voluntariado/centro-de-conhecimento/publicacoes-proprias/detalhe/voluntariado-inclusivo>)
- Inclusive Volunteering Training Manual. Centre for European Volunteering (CEV). https://www.europeanvolunteercentre.org/_files/ugd/3ec99c_8cea9e3c493145789bc5695d35b67e21.pdf
- Inclusive Volunteering Toolkit. Centre for European Volunteering (CEV). (2019). https://df2253af-c034-4026-aac2-5d1c91f60490.filesusr.com/ugd/3ec99c_38b45efe3d4c42a98e8e994da6ba4068.pdf (SL, NL and FR versions available at <https://www.europeanvolunteercentre.org/toolkits>)
- Inspiration Range Inclusive Volunteering: Tips, Tools and Examples for Residents and Volunteer Organisations. Movisie - Kennis en aanpak van sociale vraagstukken. (2021). https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-01/Inspiratiewaaijer_Inclusiever_vrijwilligerswerk.pdf
- Guia para um Voluntariado Mais Inclusivo. VOAHR - Voluntariado Organizado para uma Ajuda Humanitária de Referência. Pista Mágica, Associação (2021). <https://www.pista-magica.pt/wp-content/uploads/2023/04/Guia-para-um-Voluntariado-Mais-Inclusivo-VMI.pdf>

NUTTIGE BRONNEN

- How third parties can make volunteering more inclusive (article). Overbeeke, P. S. M., Koolen- Maas, S. A., Meijs, L. C. P. M. & Brudney, J. L. VDH Bestuurszaken. <https://www.vdhubz.nl/nieuws/Hoe-derde-partijen-vrijwilligerswerk-inclusiever-kunnen-maken>
- How to make your volunteer plan accessible. Federació Catalana de Voluntariat Social. (2021). https://voluntaris.cat/wp-content/uploads/2021/05/Guia_Com-fer-accessible-el-teu-pla-de-voluntariat_versi%C3%B3-print.pdf
- Pathways to Social Inclusion Through Volunteering. Volunteering Australia. (2011). https://www.volunteeringaustralia.org/wp-content/files_mf/1376976696VAPolicySubmissionOctober2011PathwaystoSocialInclusionthroughVolunteeringDiscussionPaper.pdf
- PAVE - Policy Agenda for Volunteering in Europe. EYV - European Year of Volunteering Alliance 2011 (2011) https://www.vlaanderen.vrijwilligt.be/wp-content/uploads/2015/11/EYV2011Alliance_PAVE.pdf
- Voluntary Commitment Platform https://www.nov.nl/mensenmakennederland/expedities/nieuwe_gezichten/default.aspx
- Volunteering – an opportunity for new competences. Volunteer Center Osijek, Croatian Network of Volunteer Centers. (2016). <https://dkolektiv.hr/public/storage/documents/publications/volontiranje-prilika-za-nove-kompetencije-vodic-kroz-inkluzivno-volontiranje-za-organizatore-volontiranja.pdf>
- Volunteer Management of Vulnerable Youth - Participant's Book. Competent in Volunteering, Competent in Life (CIVCIL) Project. (2015-2017). http://old.dobrovolnickecentra.sk/subory/CIVCIL/small_p_en.pdf
- Volunteer Management of Vulnerable Youth – Trainers' Book. Competent in Volunteering, Competent in Life (CIVCIL) Project. (2015-2017). http://old.dobrovolnickecentra.sk/subory/CIVCIL/small_t_en.pdf
- Volunteers – Citizens Building the Future of Europe (own-initiative opinion). Bruxelles: Plenary Assembly of the European Economic and Social Committee. European Economic and Social Committee (EESC). (2021). <https://www.eesc.europa.eu/sl/our-work/opinions-information-reports/opinions/volunteers-citizens-building-future-europe-own-initiative-opinion>.
- Why work with inclusiveness in our organisation. Danske Handicaporganisationer in cooperation with Dansk Flygtningehjælp og Marhaba. (2015). https://frivillighed.dk/sites/frivillighed.dk/files/media/images/hvorfor_arbejde_med_mangfoldighed_i_vores_forening_h1.pdf
- You Shall (Not) Pass: Strategies for Third-Party Gatekeepers to Enhance Volunteer Inclusion. Overbeeke, P. S. M., Koolen- Maas, S. A., Meijs, L. C. P. M. & Brudney, J. L. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. (2021) <https://link.springer.com/article/10.1007/s11266-021-00384-0>

