

Een kleine terugblik op de inspiratiesessie over het vinden en binden van vrijwilligers met een migratieachtergrond vorige week.

Cultureel antropoloog Cor Hoffer ziet het als een “taak van vrijwilligersorganisaties om goed gereedschap te geven aan vrijwilligers om zich te bewapenen.” Dit gaat concreet over empowerment trainingen en vertrouwen geven door het opbouwen van taken en verantwoordelijkheden. Wat verder nodig is volgens hem:

- Divers personeelsbeleid: vrijwilligers met een migratieachtergrond zullen zich eerder aangesproken voelen als ze zich kunnen identificeren met de organisatie.
- Een voorwaarde voor cultuur sensitief werken is een open houding, iedereen heeft een eigen verklaringsmodel die samenhangt met culturele en levensbeschouwelijke achtergronden. Vrijwilligers met een migratieachtergrond zijn geen homogene groep. Wie wil je precies bereiken?

Vrijwilligers Thair en Samira is gevraagd naar hun motieven om vrijwilligerswerk te doen en hoe deelnemers hen zouden kunnen vinden. Thair is persoonlijk gevraagd om vrijwilligerswerk uit te voeren door een Wmo consulent die opmerkte dat Thair mensen hielp met hun aanvragen. Samira heeft zelf gezocht en is via vraagelkaar.nl gematcht. Behalve hun motieven die gaan over dienstbaarheid, geloof en zinvolle tijdbesteding, waren ook de omstandigheden opvallend wat maakte dat zij ruimte hebben om dit te doen.

Güler Cumert van ZwolleDoet! heeft haar aanpak gedeeld betreft het vinden en binden van vrijwilligers in haar project ‘Vertaalmaatjes’. In de chat stelden deelnemers vragen die niet allemaal beantwoord konden worden vanwege de tijd. Hieronder toch een aantal vragen met antwoorden van Güler.

Ervaren mensen een (hoge) drempel om een vertaalmaatje in te schakelen? Hoe gaan jullie hier mee om als dit zo is?

“Mantelzorgers vinden het moeilijk los te laten en schaamte speelde ook een rol. Ik leg uit dat wat ter plekke besproken wordt, tussen 4 muren blijft. En ik koppel geen bekenden aan elkaar. Met name werkende mantelzorgers hadden er het minst moeite mee, omdat zij vaak vrij moesten nemen om mee te gaan naar een huisartsbezoek.”

Wat is het succes van het vertaalmaatjes?

“Dat ze meteen geaccepteerd zijn door de instanties en bij de mantelzorgers en zorgvragers. Zij hebben goede bekendheid gekregen oa door mond op mond reclame. Bovendien is de Nederlandse taal van de vrijwilligers verbeterd, ze hebben meer zelfvertrouwen gekregen en zelfs geluk en voldoening. Ze krijgen ook een certificaat voor de Vertaalmaatjes training. Een aantal willen zelfs een tolkopleiding volgen.”

Er wordt wat verwacht en gevraagd van de vertaalmaatjes. Maar hoe bescherm je die mensen, omdat zij te veel horen en zien?

“In het begin vonden de vertaalmaatjes het moeilijk dat hun taak en betrokkenheid stopt na het vertalen. Na het eerste inzet heb ik gebeld om te vragen hoe het is gegaan of er iets waar zij mee zitten. Zij krijgen intervisie (rollenspel) en persoonlijke begeleiding.”

Kansen en drempels die deelnemers zien rond het vinden en binden van vrijwilligers met een migratieachtergrond:



Gedeelde inzichten:

- Wederkerigheid is belangrijk, win-win voor vrijwilliger en organisatie. Je hebt elkaar nodig.
- Belangrijk om verwachtingen duidelijk te maken aan vrijwilliger.
- Aannames loslaten: drempels over taal. Op zoek gaan naar gelijkenissen.
- Mensen aanspreken op hun talenten.
- Kost veel tijd, veel 1 op 1 contactmomenten nodig. Investering in tijd en geld is nodig. Opbouwen van vertrouwensrelatie.
- Versterken en klaarstomen: opbouwen van verantwoordelijkheid en taken, hiermee geef je vertrouwen in de vrijwilliger.

Gedeelde vragen:

- Hoe ga je om met taalvaardigheid van aspirant vrijwilliger?
- Hoe kan ik statushouders interesseren voor vrijwilligerswerk?
 - In Rotterdam eo is er een samenwerking met Vluchtelingenwerk voor vrijwillige inzet.
- Wel apart werven of meenemen in algemeen wervingsbeleid?
- Wat motiveert vrijwilligers met migratie achtergrond?
- Welk profiel? Moeten het mensen zijn die geen problemen in hun leven hebben/alles op orde? Zie profielen Thair en Samira (Samira stabiele basis: "ik heb het goed" en Thair zelf geen kinderen, ongehuwd: "ik zie de mensen die ik help als familie, ik doe alles voor ze, word ik heel blij van". Zinvolle tijdbesteding en dienstbaarheid.
- Sluit ik met taal en communicatie aan?
- Sluit onze organisatie aan? Herkenning in diversiteit organisatie.
- We willen ze wel vinden maar ik heb geen aparte opdracht in mijn beschikking hiervoor dus gebeurt het niet. Is dit een voorwaarde?