

Voorkomen discriminatie bij het werven van vrijwilligers

Last Modified on 28/09/2022 6:50 pm CEST

Als organisatie ben je op zoek naar geschikte en gedreven vrijwilligers die zich willen inzetten voor jullie organisatie. Je wil daarbij niet (onbewust) discrimineren. Discrimineren op de arbeidsmarkt is het afwijzen van personen op basis van eigenschappen die niet van belang zijn voor het uitvoeren van de functie. Dit gebeurt vaak op basis van stereotypen en vooroordelen, bijvoorbeeld op basis van geslacht, leeftijd, afkomst, seksuele geaardheid of het hebben van een ziekte of handicap. Hoe zorg je ervoor dat dit niet gebeurt? Dit artikel helpt je op weg om discriminatie te voorkomen bij het werven van vrijwilligers.

1. Waarom wil je discriminatie voorkomen?

Niet discrimineren op de arbeidsmarkt betekent eigenlijk dat iedereen welkom is en zich ook welkom voelt in jouw organisatie. Je kan hier bewust mee omgaan door aandacht te hebben voor inclusie (iedereen is welkom en de organisatie is voor iedereen toegankelijk) en diversiteit (we willen een mix van diverse mensen in onze organisatie). Dit heeft belangrijke voordelen voor de organisatie. Door een diverse samenstelling kan je sommige doelgroepen bijvoorbeeld beter bereiken. Diversiteit kan ook helpen bij een andere, frisse blik op bestaande problemen.

Daarnaast is het ongelijk behandelen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken in strijd met de grondwet. Mensen zijn gelijkwaardig. Discriminatie op de arbeidsmarkt is daarmee dus in principe verboden.

2. Het belang van bewustwording

Elke organisatie heeft zijn eigen blinde vlekken als het gaat om discriminatie. Ook als je zelf denkt dat je niet discrimineert en open staat voor iedereen, kan er een (onbewuste) voorkeur zijn om mensen aan te nemen die op jou lijken. Doe bewust moeite om bij jezelf na te gaan welke vooroordelen en voorkeuren er bij jou leven over mensen die minder op jou lijken. Door hier bewust van te zijn kan je voorkomen dat je onbewust discrimineert en zorg je ervoor dat je inclusief handelt. Bespreek dit in het bestuur van de organisatie of met de vrijwilligers. Wat zijn hun ervaringen? Het [College van de Rechten van Mens](#) biedt verschillende trainingen en lunchlezingen aan voor het voorkomen van discriminatie bij het werven van vrijwilligers en werknemers.

3. Opstellen van medewerkersprofielen

Het uitgangspunt voor het werven van vrijwilligers is de missie en het doel van jouw organisatie. Welke kwaliteiten, vaardigheden en competenties hebben de vrijwilligers daarvoor nodig? Niet welk geslacht, nationaliteit, geaardheid of handicap. [Deze publicatie](#) van Movisie helpt je bij het opstellen van medewerkersprofielen. Deze profielen kunnen als basis dienen voor het werven van vrijwilligers.

4. Vrijwilligersbeleid

Het hebben van een vrijwilligersbeleid is een belangrijk richtlijn om discriminatie te voorkomen. Hierin leg je vast hoe je mensen werft, hoe je met vrijwilligers omgaat en hoe de begeleiding en evaluatie (van vrijwilligers) eruit zien. [Movisie heeft als inspiratie een stappenplan](#) gemaakt voor het bewust werven en begeleiden van vrijwilligers op een inclusieve manier.

5. Cultuur binnen de organisatie

Daarnaast is het ook belangrijk om ervoor te zorgen dat een ieder zich welkom voelt in de organisatie. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om het aandacht geven aan verschillende feestdagen of kledingvoorschriften. Bedenk ook hoe je met elkaar omgaat. Want wat voor de één een grapje is, kan voor de ander zeer kwetsend zijn. Je kan ook met enige regelmaat een VrijwilligersTevredenheidsOnderzoek (VTO) uitvoeren. Zorg wel dat je de uitkomsten met de vrijwilligers bespreekt en hier actiepunten met elkaar vastlegt.

6. Anderstaligen

Sommige vrijwilligersorganisaties vragen zich af hoe zij open kunnen staan voor anderstaligen. Ook hier is het van belang om je af te vragen: hoe kan je goed omgaan met het taalverschil en wat kunnen anderstaligen extra toevoegen aan jouw organisatie? Misschien hebben zij toegang tot een doelgroep waarvan niet alle andere vrijwilligers de taal spreken. Of zijn er taken waar vlekkeloos Nederlands niet per se van belang is. Je kan kijken welke taal er gezamenlijk gesproken wordt, of welke medewerker goed met deze vrijwilliger kan communiceren. Vraag anderstaligen ook zelf naar hun ideeën hoe zij het willen aanpakken, zowel in de eigen organisatie als in de uitvoering van het werk.

Bronnen

College voor de rechten van de mens - Training mensenrechten
www.mensenrechten.nl/voorlichting/training

Movisie - Bouwstenen voor profielen van medewerkers steunpunt
vrijwilligerswerk <https://vrijwilligerswerk.nl/themas/vrijwilligersbeleidmanagement/documentenorganiseren/handlerdownloadfiles.a?idnv=1335835>

Movisie - Inspiratie waaier inclusiever vrijwilligerswerk
www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-01/pdf%20Inspiratiewaaier%20Inclusiever%20vrijwilligerswerk.pdf

Dit artikel is opgesteld door/ in samenwerking met BMC/ Advies op Maat. Heb je een verdiepende vraag of wil je een andere vraag stellen waarop je het antwoord niet in de Kennisbank kunt vinden? Dien die vraag dan in door een e-mail te sturen naar netwerk@zorgzaam010.nl.
