



VRIJWILLIGERSBELEID

2026 - 2030

Door en voor vrijwilligers.



Angélique Vercauteren

Ann Legrand

Christine Delbar

Dirk Horsten

Joke Vanhauwaert

Maarten Genbrugge

Maxime Durand

Paulien van Rijn

INHOUDSTAFEL

Inhoudstafel	1
Inleiding: samen werken aan een nieuw vrijwilligersbeleid	3
Principes als fundament	5
De keuze voor principes	5
P1: Autismevriendelijk, inclusief en met respect voor keuzevrijheid	5
P2: Transparant, participatief en in samenwerking met vrijwilligers	6
P3: Een veilige, warme en waarderende organisatiecultuur	7
P4: Een lerende, open en maatschappelijk ingebedde organisatie	7
P5: Inhoudelijke ondersteuning, ontmoeting en persoonlijk contact	8
Doelstellingenkader	9
SD1: Duurzaam organisatiemodel met vrijwilligersteams	9
De visie achter deze strategische doelstelling	9
OD1.1: Ontwikkelen en invoeren van een teamstructuur	10
OD1.2: Klankbordgroep voor monitoring en participatie	11
OD1.3: Jaarlijkse tevredenheidsmeting en evaluatie	13
OD1.4: Installeren van een Inhoudelijke Commissie	13
OD1.5: Opstart van een wervingsteam	15
OD1.6: Opstart van een onthaalteam	15
SD2: Regiowerking die vrijwilligerswerk stimuleert	16
De visie achter deze strategische doelstelling	16
OD2.1: Ontwikkeling nieuw regiomodel	17
OD2.2: Pilootregio's en organisatiebrede uitrol	18
OD2.3: Gerichte wervingsstrategieën	18
SD3: Uitgewerkte vrijwilligerscyclus	20
De visie achter deze strategische doelstelling	20
OD3.1: Onthaalgesprekken	20
OD3.2: Onthaalmap en onthaaldagen	22
OD3.3: Ondersteuning door medewerkers en buddy's	23
OD3.4: Systematische nazorg	24
OD3.5: Vraaggestuurd vormingsaanbod	25
OD3.6: Jaarlijkse intervisie	26
OD3.7: Waarderingsbeleid	27

SD4: Ondersteunende maatregelen voor efficiëntie en verduurzaming	30
De visie achter deze strategische doelstelling	30
OD4.1: Herziening vergoedingsbeleid	30
OD4.2: Databank	32
OD4.3: Vrijwilligersplatform	33
OD4.4: Strategisch communicatieplan	34
OD4.5: Wervende communicatie	35
OD4.6: Branding als vorm van verbinding	36

INLEIDING: SAMEN WERKEN AAN EEN NIEUW VRIJWILLIGERSBELEID

Vrijwilligers zijn het kloppende hart van de Autisme Vlaanderen. Zonder jullie inzet, creativiteit en engagement zouden we nooit zoveel mensen met autisme en hun omgeving kunnen bereiken en ondersteunen. Omdat we jullie rol zo belangrijk vinden, willen we samen bouwen aan een sterk en toekomstgericht vrijwilligersbeleid.

We hebben daarom twee **denkdagen** georganiseerd. Tijdens die bijeenkomsten gingen we met een brede groep vrijwilligers in gesprek over alles wat een vrijwilligerswerking inhoudt. Met behulp van de **SWOART-methodiek** bekeken we samen de sterke punten van onze werking, maar ook de zwaktes, kansen en noden. Het leverde heel wat waardevolle input op, recht uit jullie ervaringen en verwachtingen.

Al deze input werd zorgvuldig verwerkt en vervolgens werd een **klankbordgroep** opgericht, waarin een representatieve groep vrijwilligers gedurende 6 inhoudelijke sessies mee nadacht over de volgende stappen. Deze groep bekeek op basis van de verzamelde input per fase van het vrijwilligersbeleid (werving, onthaal, ondersteuning, waardering) welke uitdagingen er zijn en welke doelstellingen we daarbij samen kunnen formuleren.

Verloop participatietraject:

<i>Denkdag Antwerpen:</i>	07.06.2025
<i>Denkdag Kortrijk:</i>	21.06.2025
<i>Oproep & samenstelling Klankbordgroep:</i>	27.06.2025 – 11.07.2025
<i>Sessie 1 Klankbordgroep (inwerking):</i>	10.09.2025
<i>Sessie 2 Klankbordgroep (thema werving):</i>	27.09.2025
<i>Sessie 3 Klankbordgroep (thema onthaal):</i>	11.10.2025
<i>Sessie 4 Klankbordgroep (thema ondersteuning):</i>	08.11.2025
<i>Sessie 5 Klankbordgroep (thema waardering):</i>	22.11.2025
<i>Sessie 6 Klankbordgroep (finale keuzes):</i>	10.12.2025
<i>Voorlegging Raad van Bestuur:</i>	16.12.2025
<i>Voorstelling op vrijwilligers2daagse:</i>	18.01.2026 & 20.01.2026

Zo groeide er stap voor stap een **vrijwilligersbeleid dat gedragen is door vrijwilligers zelf**. Jullie stem stond daarin centraal: het nieuwe beleid vertrekt van jullie ervaringen, noden en ideeën.

Op die manier bouwen we samen aan een **dynamische vrijwilligersbeweging** waarin iedereen zich welkom voelt, waar engagement loont en waar we elkaar versterken.

Dit document omvat:

- een **visie en fundament** in de vorm van elf principes;
- **strategische doelstellingen** die het beleid richting geven;
- **operationele doelstellingen** die concreet maken hoe die strategie gerealiseerd wordt;
- een **meerjarenplanning 2026–2030** met fasering per kwartaal.

Het geheel vormt een toekomstgericht, gedragen en autismevriendelijk vrijwilligersbeleid, waarin de waarden van Autisme Vlaanderen centraal staan: inclusie, ontmoeting, respect, deskundigheid en verbondenheid.

Het is de bedoeling dat dit beleidskader niet louter een document is, maar een **levend instrument**, dat medewerkers én vrijwilligers ondersteunt in hun werking en samen evalueert met de organisatie en de noden van haar vrijwilligers.

PRINCIPES ALS FUNDAMENT

De keuze voor principes

Tijdens de eerste bijeenkomst van de klankbordgroep, rond het thema ‘**werving**’, werd al snel duidelijk dat het formuleren van doelstellingen op zich niet voldoende was. Naast concrete en meetbare doelen voelden de deelnemers de nood aan een aantal **overkoepelende principes** die als fundament kunnen dienen voor het hele vrijwilligersbeleid.

Deze principes zijn geen doelstellingen in de enge zin: ze drukken geen afgebakend eindpunt uit, maar eerder **waardegebonden uitgangspunten** die doorheen alle doelstellingen en acties heen hun stempel drukken. Ze geven richting aan hoe we keuzes maken, hoe we met elkaar omgaan en hoe we onze vrijwilligerswerking willen uitbouwen.

We kunnen ze zien als **transversale accenten**: ze lopen horizontaal doorheen alle fases van de vrijwilligerscyclus en geven kleur en betekenis aan de concrete acties die eruit voortvloeien. Wanneer we bijvoorbeeld nadenken over werving, onthaal, ondersteuning of waardering, bieden deze principes een inspirerend kader dat helpt om beslissingen te nemen en prioriteiten scherp te stellen.

Bovendien vormen ze een **belangrijke toetssteen**. Telkens wanneer het vrijwilligersbeleid geëvalueerd of bijgestuurd wordt, kunnen we teruggrijpen naar deze principes: weerspiegelen de acties en keuzes nog steeds de waarden die we belangrijk vinden? Op die manier bewaken we de samenhang en de authenticiteit van onze vrijwilligerswerking, ook wanneer de context verandert of nieuwe uitdagingen zich aandienen.

Met deze principes leggen we dus de basis voor een vrijwilligersbeleid dat niet alleen praktisch en doelgericht is, maar ook stevig verankerd in waarden en gedragenheid. Zij zorgen ervoor dat de werking niet louter een optelsom van doelstellingen wordt, maar een samenhangend en betekenisvol geheel waarin vrijwilligers zich kunnen herkennen.



Principe 1: Autisme Vlaanderen werkt in elke fase van het vrijwilligers-beleid autismevriendelijk, inclusief en met respect voor keuzevrijheid en persoonlijke grenzen.

Een **autismevriendelijke aanpak** vormt de rode draad doorheen ons hele vrijwilligersbeleid. Dat betekent dat we inzetten op duidelijke communicatie, voorspelbaarheid, structuur en respect voor ieders tempo en noden. Tegelijk willen we inclusief werken: we houden – binnen de grenzen van het haalbare – rekening met de eigenheden, beperkingen en ondersteuningsnoden van *alle* vrijwilligers, niet enkel van vrijwilligers met autisme. Daarom voorzien we waar mogelijk ondersteuning op maat en

maken we moeilijkheden of hulpvragen bespreekbaar. Zo creëren we een omgeving waarin elke vrijwilliger zich welkom, begrepen en gedragen voelt.

Daarnaast bouwen we aan een vrijwilligersbeleid **waarin ruimte is voor individuele keuzes en persoonlijke grenzen** worden gerespecteerd. Dat betekent dat we bewust omgaan met zaken zoals privacy, communicatie en samenwerking: niet iedereen wil of kan op dezelfde manier betrokken zijn, en dat is oké. Binnen het gedeelde kader van onze waarden, visie en missie erkennen we die diversiteit als een kracht. We houden actief rekening met deze verschillen en voorzien, waar mogelijk, keuzemogelijkheden zodat vrijwilligers hun engagement kunnen afstemmen op hun eigen noden, voorkeuren en draagkracht.



Principe 2 – Autisme Vlaanderen ontwikkelt haar vrijwilligersbeleid transparant, participatief en in nauwe samenwerking met vrijwilligers.

Vrijwilligers zijn mede-eigenaar van ons vrijwilligersbeleid. Het beleid wordt niet enkel voor vrijwilligers gemaakt, maar ook mét hen. Daarom vinden we inspraak, betrokkenheid en participatie essentieel. Vrijwilligers kunnen hun stem laten horen, meedenken en mee richting geven. Zo groeit er een beleid dat gedragen is door de hele beweging.

Transparantie betekent voor ons dat vrijwilligers duidelijk, regelmatig en eerlijk geïnformeerd worden over wat er binnen onze organisatie gebeurt: van het vrijwilligersbeleid en de inhoudelijke keuzes tot de financiële situatie, strategische beslissingen en de bijhorende beweegredenen. We delen niet alleen wat goed loopt, maar ook waar uitdagingen of knelpunten liggen.

Door deze openheid creëren we vertrouwen, voorspelbaarheid en een gevoel van veiligheid - essentieel in een autismevriendelijke en waarderende vrijwilligerswerking.

Participatie gaat verder dan informeren: het betekent dat vrijwilligers actief betrokken worden bij besluitvorming. De klankbordgroep speelt hierin een belangrijke rol. Bij ingrijpende veranderingen in het vrijwilligersbeleid **raadpleegt de klankbordgroep eerst de brede vrijwilligersgroep**, verzamelt ze input via bevestigingen of themagroepen, en formuleert ze op basis daarvan een onderbouwd advies.

Omgekeerd engageert Autisme Vlaanderen zich om **transparant te communiceren over de adviezen van de klankbordgroep én over welk gevolg daaraan werd gegeven**, zodat elke vrijwilliger inzicht krijgt in het proces en de daaruit voortvloeiende keuzes.

Transparant en participatief werken is meer dan een afzonderlijk principe, het is een **vaste reflex** binnen de organisatiecultuur. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerkers, de klankbordgroep en de raad van bestuur. Zo bouwen we aan een beleid dat gedragen wordt door de mensen waarvoor we het ontwikkelen - onze vrijwilligers.



Principe 3: Autisme Vlaanderen creëert een veilige, warme en waarderende organisatiecultuur waarin respect, ontmoeting en feedback ruimte geven aan groei.

Autisme Vlaanderen wil een **veilige plek** zijn waar feedback respectvol gedeeld en besproken wordt. We streven naar een cultuur waarin feedback geven en ontvangen vanzelfsprekend en veilig is. Respect en vertrouwen staan daarbij centraal. Op die manier leren we van elkaar, groeien we samen en versterken we onze werking zonder dat iemand zich aangevallen of buitengesloten voelt.

Tegelijk is onze organisatie een **warme plek** waar mensen met autisme, hun naasten en andere vrijwilligers in ontmoeting kunnen treden. Vrijwilligerswerk is bij ons meer dan taken opnemen: het is ook een bron van ontmoeting, verbinding en erkenning. Onze organisatie wil een gemeenschap zijn waar mensen zich thuis voelen en waar lotgenoten elkaar vinden, wat isolement doorbreekt en een gevoel van samenhang schept.

Waarderend werken vormt daarbij een basishouding. Het is geen aparte actie of afzonderlijk instrument, maar een **houding**, een **attitude** en uiteindelijk een **organisatiecultuur**. Het gaat over de manier waarop we met vrijwilligers omgaan: met oprechte aandacht, betrokkenheid en persoonsgericht handelen. Het betekent dat we niet enkel kijken naar het engagement, maar ook naar de mens achter de vrijwilliger. Medewerkers proberen aan te sluiten bij wat er leeft in de leefwereld van vrijwilligers: oog hebben voor hun noden, gevoelig zijn voor signalen, tijd maken om écht te luisteren. Voor vrijwilligers met autisme is het soms moeilijker om zulke vormen van waardering te herkennen of te uiten, maar net daarom is het van belang dat medewerkers die houding consequent tonen — het creëert veiligheid, voorspelbaarheid en een warm gevoel van erkend worden.

Waardering zit vaak in **kleine, subtiele gebaren** die niet in procedures te vatten zijn: weten wanneer iemand verjaart, een kaart sturen bij een persoonlijk verlies, een luisterend oor bieden na een moeilijke periode, of simpelweg een hand op de schouder na een stressvol traject in het openbaar vervoer. Het zijn juist deze kleine tekenen van nabijheid die een groot verschil maken en een cultuur van waardering tot leven brengen. Waarderend werken betekent zo dat elke vrijwilliger mag ervaren dat hij of zij ertoe doet, niet alleen als ondersteuner van de organisatie, maar als mens.



Principe 4: Autisme Vlaanderen is een lerende, open en maatschappelijk ingebedde organisatie die haar vrijwilligersbeleid voortdurend afstemt op maatschappelijke evoluties en externe expertise.

De samenleving verandert voortdurend, en dus ook de noden en verwachtingen van vrijwilligers. Ons beleid is flexibel en speelt in op actuele ontwikkelingen, zoals nieuwe vormen van engagement, digitalisering of specifieke combinaties met werk. Zo blijft het beleid relevant en toekomstbestendig.

Daarnaast beschouwt Autisme Vlaanderen zichzelf niet als een eiland. We geloven dat samenwerken ons rijker maakt. Door expertise en ervaringen van buitenaf te betrekken – bijvoorbeeld van partners, andere organisaties of professionals – vergroten we de kwaliteit en efficiëntie van ons vrijwilligersbeleid. We durven leren van anderen om onze eigen werking sterker te maken. Samenwerking versterkt onze werking en helpt ons om beter aan te sluiten bij een complexe en veranderende context.



Principe 5: Autisme Vlaanderen versterkt vrijwilligers door inhoudelijke ondersteuning, ontmoeting en persoonlijk contact consequent met elkaar te verbinden.

We geloven dat inhoudelijke versterking en verbinding altijd hand in hand gaan. Dat ondersteuning niet alleen bestaat uit vorming, intervisie of coaching, maar ook uit ontmoeting en verbondenheid. Vrijwilligers groeien wanneer ze kennis opdoen, maar evenzeer wanneer ze zich deel voelen van een warm netwerk dat dezelfde missie draagt. Daarom koppelen we, waar mogelijk, formele activiteiten aan informele momenten: ruimte voor ontmoeting, gesprekken, samen lachen, elkaar leren kennen en ervaringen delen. Deze combinatie zorgt voor een sterkere vrijwilligersploeg, meer draagkracht en een vrijwilligerswerking waarin iedere vrijwilliger zich thuis en gedragen voelt.

Daarnaast onderhouden medewerkers – en waar passend ook sleutelvrijwilligers – spontaan en regelmatig persoonlijk contact met vrijwilligers. Dit gebeurt niet enkel wanneer er iets verwacht wordt, maar ook tussendoor — uit oprechte interesse, betrokkenheid en zorg. Door als medewerkers (of sleutelvrijwilligers zoals teamverantwoordelijken) regelmatig en spontaan contact op te nemen, blijven we verbonden met vrijwilligers en creëren we een gevoel van nabijheid en veiligheid. Ook wanneer ze even minder actief zijn of wanneer het langer geleden is dat we hen zagen. Onze aanwezigheid op regio-activiteiten draagt hier mee toe bij: het maakt de drempel kleiner en bevordert warme relaties. Deze vanzelfsprekende en warme opvolging houdt ons netwerk levendig, toont waardering en zorgt ervoor dat elke vrijwilliger zich gezien en gedragen voelt binnen de Autisme Vlaanderen-gemeenschap.

DOELSTELLINGENKADER

Strategische Doelstelling 1:

Autisme Vlaanderen bouwt tegen 2027 een duurzaam organisatiemodel uit waarin vrijwilligersteams, duidelijke aanspreekpunten en participatieve structuren de basis vormen van een gedragen, kwaliteitsvolle en autismevriendelijke vrijwilligerswerking.

Visie achter deze strategische doelstelling

De klankbordgroep gaf heel duidelijk aan dat Autisme Vlaanderen nood heeft aan een structuur die **duidelijkheid, voorspelbaarheid en continuïteit** garandeert. Doorheen de denkdagen werd herhaald dat veel vrijwilligers niet goed weten:

- wie hun aanspreekpunt is,
- tot welke “groep” ze behoren,
- waar ze terecht kunnen met vragen of twijfels,
- hoe ze kunnen groeien,
- hoe engagementen elkaar verbinden binnen Autisme Vlaanderen.

Een vrijwilligerswerking die grotendeels afhankelijk is van individuele medewerkers en losse afspraken, is kwetsbaar. Bij personeelwissels of ziekte vallen engagementen stil, vrijwilligers verliezen houvast en de organisatie verliest kennis. Daarnaast werd duidelijk dat vrijwilligers veel steun vinden bij elkaar, maar dat die peer-relatie nog te weinig structureel gefaciliteerd wordt.

De oplossing die de klankbordgroep en medewerkers samen ontwikkelden, is een **teamstructuur**: kleine, inhoudelijk samenhangende groepen van vrijwilligers die samen een bepaald type engagement opnemen (bijv. praatgroepen, infohuizen, getuigenissen, onthaal, werving). Elk team heeft **een teamverantwoordelijke én een medewerker** als aanspreekpunt. Hierdoor ontstaat:

- een helder **matchingskader**,
- een **inhoudelijk vangnet**,
- een continuüm van **begeleiding**,
- een duidelijk **peer-netwerk**,
- de mogelijkheid om **intervisie en vorming** te verankeren,
- **back-up en continuïteit** bij personeelwijzigingen.

Daarnaast blijft de **klankbordgroep** een dragende factor: zij bewaken het vrijwilligersbeleid, wegen op beslissingen en vormen een permanent participatief mechanisme.

Operationele doelstelling 1.1: Ontwikkelen en invoeren van een teamstructuur waarin alle engagementen verankerd zijn

We bouwen een volwaardige **teamstructuur** uit waarin elke vrijwilliger deel uitmaakt van een kleine, inhoudelijke vrijwilligersteam rond een specifiek type engagement (bijvoorbeeld praatgroepbegeleiding, getuigenissen, infohuizen...).

Elk vrijwilligersteam heeft **duidelijke aanspreekpunten**: een teamverantwoordelijke en de medewerker die het team begeleidt. Dit creëert helderheid en voorspelbaarheid, maar ook **back-up** wanneer een medewerker tijdelijk niet beschikbaar is of wanneer personeelwissels plaatsvinden.

Binnen deze teams kunnen vrijwilligers **ongedwongen van elkaar leren**, werken vanuit een gedeelde visie en kwaliteitsstandaard, vragen snel stellen en elkaar motiveren. Dit verhoogt niet alleen de kwaliteit van het aanbod, maar zorgt er ook voor dat vrijwilligers zich meer verbonden voelen en langer aan boord blijven.

Op teamniveau kunnen bovendien **intervisiemomenten** worden georganiseerd (zoals in doelstelling 4), waardoor vrijwilligersteams een veilige leeromgeving vormen waarin casussen, uitdagingen en ervaringen kunnen worden gedeeld.

Samen vormen deze elementen een duurzaam en gedragen ondersteuningsnetwerk, waarin vrijwilligers zich gezien, versterkt en veilig voelen – en waarin ondersteuning niet afhankelijk is van één persoon, maar van een breder geheel.

De teamstructuur is de kern van het nieuwe vrijwilligersbeleid. Dit model creëert overzicht, nabijheid en continuïteit voor vrijwilligers. Elk team bestaat uit:

- **Vrijwilligers met hetzelfde type engagement** (bv. infosessies, praatgroepen, getuigenissen).
- **Een vrijwillige teamverantwoordelijke**, die zowel coördineert als ondersteunt.
- **Een betrokken medewerker**, die inhoudelijk en organisatorisch begeleidt.

Waarom een teamstructuur?

- Vrijwilligers hoeven nooit alleen te staan.
- Er ontstaat een natuurlijke leeromgeving waarin men elkaar versterkt.
- Kwaliteit stijgt door gedeelde standaarden en uitwisseling.
- Nieuwe vrijwilligers worden vanzelf opgenomen in een groep.
- Het biedt structuur en continuïteit wanneer medewerkers uitvallen.
- Het maakt doorstroming en talentontdekking eenvoudiger.

Elk team zal op termijn:

- eigen interne afspraken hanteren,
- intervisies organiseren,
- nieuwe vrijwilligers onthalen of begeleiden in hun eerste stappen,
- inhoudelijke lijnen bewaken, samen met de medewerker.

Een goed vrijwilligersteam werkt alleen als de teamverantwoordelijke:

- een duidelijk mandaat heeft,
- de juiste ondersteuning krijgt,
- niet wordt overbelast.

We benadrukken dat teamverantwoordelijken **geen mini-medewerkers** mogen worden: hun rol is niet administratief of hiërarchisch, maar:

- verbindend,
- coördinerend,
- signalerend,
- ondersteunend.

Autisme Vlaanderen voorziet voor teamverantwoordelijken:

- gerichte vorming rond communicatie, peer-begeleiding en signaleren;
- regelmatige overlegmomenten met de betrokken medewerker;
- duidelijkheid over verantwoordelijkheden en grenzen;
- een back-up systeem bij afwezigheid.

Mogelijke acties:

- **Uitbouwen van een volwaardige teamstructuur** per type engagement.
- **Aanstellen van teamverantwoordelijken** en bepalen van hun rol, verantwoordelijkheden en ondersteuning.
- **Documenteren van afspraken, kwaliteitsstandaarden en werkwijzen** per vrijwilligersteam (per type engagement), zodat iedereen volgens dezelfde visie werkt (bv. draaiboeken, checklists, voorbereidingstools).
- **Organiseren van teamvergaderingen** om ervaringen te delen en ondersteuningsnoden tijdig op te pikken.
- **Monitoren van teamwerking** om noden, successen en verbeterpunten tijdig op te pikken.

Operationele doelstelling 1.2: Klankbordgroep als instrument voor monitoring en participatie. Autisme Vlaanderen bestendigt de werking van de klankbordgroep, die als vaste partner meewerkt aan het vormgeven, opvolgen en evalueren van het vrijwilligersbeleid en meer specifiek het ondersteuningskader binnen onze vrijwilligerswerking.

De klankbordgroep vormt een essentieel participatieorgaan binnen onze vrijwilligerswerking. Door vrijwilligers actief te betrekken bij de ontwikkeling en evaluatie van ons vrijwilligersbeleid versterken we het principe van mede-eigenaarschap en creëren we een beleid dat breed gedragen en gevoed wordt door de realiteit op het terrein.

De klankbordgroep helpt jaarlijks vormingsnoden te detecteren, beslissingen te nemen over het vormingsaanbod, acties en doelstellingen te monitoren en het vrijwilligersbeleid te evalueren. Daarnaast kunnen zij nieuwe ideeën en initiatieven aanreiken, toetsen of opstarten. Ook bewaken zij de teamoverschrijdende ontmoetingsmogelijkheden tussen vrijwilligers met verschillende engagementen. Zo wordt de klankbordgroep een dynamische motor voor voortdurende verbetering, innovatie en participatie binnen de vrijwilligerswerking.

De klankbordgroep blijft een cruciale actor in het beleidsproces. Ze:

- bewaakt de principes van het vrijwilligersbeleid,
- evalueert jaarlijks de uitvoering ervan,
- adviseert over nieuwe initiatieven,
- beslist mee over prioriteiten in vormingen,
- monitort tevredenheid en signalen.

Bij grote beleidswijzigingen (zoals vergoedingsbeleid) wordt de klankbordgroep:

- geïnformeerd,
- gehoord,
- gevolgd of gemotiveerd tegengesproken.

Belangrijk:

Bij ingrijpende beleidsbeslissingen consulteert de klankbordgroep eerst de brede vrijwilligersgroep, en Autisme Vlaanderen communiceert nadien transparant hoe dit advies gebruikt werd.

Dit is een directe toepassing van het NOOZO-principe (“*Niets over ons zonder ons*”).

Mogelijke acties:

- **Zorgen voor een diverse samenstelling** van de klankbordgroep, zodat verschillende soorten engagementen en profielen vertegenwoordigd zijn.
- **Voorzien van ondersteuning voor de klankbordgroep**, door de coördinator vrijwilligerswerking die procesbegeleiding en praktische opvolging opneemt.
- **Regelmatige bijeenkomsten** (minstens drie keer per jaar) om vormingsnoden, opvolging van doelstellingen en nieuwe initiatieven te bespreken.
- **Jaarlijks opstellen van een werkplan** voor de klankbordgroep met duidelijke doelen en agendapunten.
- **Systematische monitoring** van de acties en doelstellingen binnen het vrijwilligersbeleid, met jaarlijkse rapportage.
- **Betrekken van de klankbordgroep** bij het bepalen van het vormingsaanbod voor het volgende jaar.
- **Formele procedure ontwikkelen** om nieuwe ideeën en initiatieven te laten instromen via de klankbordgroep.
- **Het thema ‘uitstroom’ verder vormgeven binnen het vrijwilligersbeleid**, dit op basis van de input van de denkdagen uit 2025.
- **Jaarlijkse evaluatie** van de werking van de klankbordgroep zelf, in overleg met de leden.

Operationele doelstelling 1.3: Autisme Vlaanderen bevaart jaarlijks de tevredenheid van haar vrijwilligers over het vrijwilligersbeleid en monitort de impact van dit beleid op de werking en de vrijwilligerservaring.

Een sterk vrijwilligersbeleid is nooit af, maar groeit mee met de noden van vrijwilligers en de organisatie. Door op regelmatige basis feedback te verzamelen, houden we de vinger aan de pols en krijgen we zicht op wat goed loopt en waar bijsturing nodig is. Het meten van de impact helpt ons om niet alleen de effectiviteit van ons wervingsbeleid te beoordelen, maar ook om de betrokkenheid van vrijwilligers te versterken: hun stem wordt gehoord en hun ervaring vormt de basis voor verbetering. Zo bouwen we stap voor stap aan een dynamisch en toekomstgericht vrijwilligersbeleid.

Mogelijke acties:

- **Ontwikkeling van een jaarlijkse tevredenheidsbevraging** over de verschillende fases van het vrijwilligersbeleid.
- **Organiseren van een focusgroep** met vrijwilligers en medewerkers om kwalitatieve feedback te verzamelen.
- **Tweejaarlijks onderzoek naar maatschappelijke trends** rond vrijwilligerswerk en engagement.
- **Rapportage en bespreking van de resultaten** binnen het team en de klankbordgroep om minimaal eenmaal binnen de beleidsperiode verbeteracties te formuleren.

Operationele doelstelling 1.4: Autisme Vlaanderen installeert een Inhoudelijke Commissie die expertise bundelt, standpunten voorbereidt en de kwaliteit, snelheid en continuïteit van de belangenbehartiging verzekert.

Een sterke belangenbehartigingswerking vraagt een duidelijke structuur, voldoende expertise en een proces dat snel en eenduidig tot gedragen standpunten kan komen. Vandaag verlopen standpuntvorming en beleidsopvolging vaak ad hoc. Vrijwilligers die VVA vertegenwoordigen in NOOZO-werkgroepen krijgen onvoldoende ondersteuning, signalen worden niet systematisch verzameld of gedeeld, en inhoudelijke kennis wordt niet geborgd. Hierdoor wordt het moeilijk om tijdig en consistent te reageren op beleidsontwikkelingen en missen we kansen om onze doelgroep sterker te vertegenwoordigen.

Om deze structurele zwaktes te verhelpen, richt VVA een **Inhoudelijke Commissie** op die maandelijks samenkomt en functioneert als spil van de inhoudelijke werking. De commissie bundelt expertise van medewerkers, vrijwilligers, partners en (op termijn) externe onderzoekers. Ze bewaakt de kwaliteit van de standpuntvorming, verwerkt signalen uit het veld, ondersteunt vrijwilligers in beleidsprocessen en zorgt ervoor dat VVA steeds met een herkenbare, onderbouwde en gedragen stem aanwezig is in het publieke debat.

De Inhoudelijke Commissie vormt het **kloppend hart van kwalitatieve belangenbehartiging**. Ze zorgt ervoor dat Autisme Vlaanderen een herkenbare, deskundige en geloofwaardige stem heeft die gedragen is door de achterban en gebaseerd op expertise.

Autisme Vlaanderen richt een **Inhoudelijke Commissie** op die als vaste overlegstructuur:

- expertise bundelt vanuit medewerkers, vrijwilligers en partners;
- signalen en noden systematisch verzamelt en verwerkt;
- gedragen standpunten voorbereidt en bewaakt;
- snel en eenduidig kan reageren in beleidsdossiers;
- continuïteit garandeert, ook bij personeelwissels;
- zorgt voor kennisborging en kennisdeling binnen de organisatie;
- vrijwilligers die ons vertegenwoordigen ondersteunt, opvolgt en verbindt;
- structureel overleg onderhoudt met externe organisaties, experts en onderzoekers.

Mogelijke acties:

- *Benoemen van een trekker die het overzicht bewaart, processen faciliteert en afstemming initieert.*
- *Samenstellen met inhoudelijke experts uit het team en vrijwilligers die ons vertegenwoordigen in NOOZO-werkgroepen.*
- *Opstellen van een reglement van werking met afspraken rond rollen, verantwoordelijkheden, frequentie en besluitvorming.*
- *Voorzien van een duidelijke link met beeldvorming en externe communicatie.*
- *Maandelijks vergadering, met mogelijkheid tot snelle digitale afstemming tussen vergadermomenten.*
- *Installeren van een intern proces voor standpuntvorming (signalen → analyse → consultatie → ontwerp → validatie → communicatie).*
- *Uitwerken van een centrale signalenstroom waarin vrijwilligers, leden, medewerkers en partners input kunnen bezorgen.*
- *Jaarlijks bepalen van inhoudelijke prioriteiten.*
- *Vast agendapunt rond NOOZO-werking: opvolging, ondersteuning en terugkoppeling.*
- *Voorzien van onboarding voor nieuwe vrijwilligers en medewerkers binnen belangenbehartiging.*
- *Training voorzien voor vrijwilligers die ons vertegenwoordigen in beleidsprocessen (o.a. beleidslogica, overlegvaardigheden, verslaggeving).*
- *Jaarlijkse evaluatie van bereikte beleidsimpact en kwaliteit van standpunten.*
- *Structurele samenwerking opzetten met LAVA vzw.*
- *Ontwikkelen van een inhoudelijk netwerk met universiteiten en externe experts rond autisme, inclusie en beleid.*
- *Jaarlijkse terugkoppeling naar vrijwilligers over beleidsstandpunten en behaalde impact.*

Operationele doelstelling 1.5: Opstart van een wervingsteam. Autisme Vlaanderen zet de kracht van haar vrijwilligers actief in bij de werving en ondersteunt hen met een duidelijk kader en de nodige middelen om als ambassadeurs de organisatie uit te dragen en nieuwe vrijwilligers te zoeken.

Vrijwilligers zijn de beste getuigen van wat Autisme Vlaanderen betekent. Hun verhalen, ervaringen en talenten spreken vaak sterker dan eender welke campagne. Door vrijwilligers de ruimte te geven om eigenaarschap op te nemen in de werving – bijvoorbeeld via mond-tot-mondreclame of in een rol als ambassadeur – versterken we de geloofwaardigheid en de aantrekkingskracht van onze werking. Met een helder en structureel ondersteuningskader zorgen we ervoor dat zij dit niet alleen doen, maar ondersteund en erkend worden in hun rol.

De klankbordgroep formuleerde het voorstel om vrijwilligers die zelf enthousiast zijn over Autisme Vlaanderen als **ambassadeurs** in te zetten. Dit wervingsteam:

- bewaakt het wervingsbeleid,
- ontwikkelt acties op regionaal niveau,
- denkt mee over doelgroepen, zichtbaarheid en campagnes,
- ondersteunt regio's bij instroominitiatieven.

Mogelijke acties:

- **De opstart van een vrijwilligersteam** dat eigenaarschap opneemt in kader van regionale werving
- **Opleiding en coaching** van deze ambassadeurs in wervings- en verteltechnieken (bv. storytelling, autismevriendelijke communicatie).
- **Ontwikkeling van herkenbaar promotiemateriaal** (bv. badges, infokaartjes, banners) dat vrijwilligers kunnen gebruiken bij events.
- **Aanmoedigen van getuigenissen** in nieuwsbrieven, sociale media of lokale pers.

Operationele doelstelling 1.6: Opstart van een onthaalteam. Autisme Vlaanderen bouwt een vrijwilligersteam uit die het onthaal van nieuwe vrijwilligers opvolgt

Een goed onthaal is meer dan informatie delen — het is het eerste moment waarop nieuwe vrijwilligers zich welkom en deel van de 'beweging' voelen. Met een vast vrijwilligersteam (ondersteunt door een medewerker) die dit proces opvolgt, zorgen we voor continuïteit, betrokkenheid en herkenbaarheid.

Mogelijke acties:

- **Oprichting van een onthaalteam van vrijwilligers**, ondersteund door een vaste medewerker.

Strategische Doelstelling 2:

Autisme Vlaanderen ontwikkelt tegen 2030 een sterke, lokaal verankerde regiowerking die instroom stimuleert, ontmoeting faciliteert en doorstroom naar andere engagementen versterkt.

Visie achter deze strategische doelstelling

Regio's spelen een centrale rol in de beleving van vrijwilliger zijn bij Autisme Vlaanderen.

Voor veel vrijwilligers is de regio:

- de eerste contactplek,
- de meest herkenbare en laagdrempelige omgeving,
- de groep waar men zich thuis voelt,
- de plek waar ontmoeting en erkenning plaatsvinden.

Vandaag verschillen regio's sterk in werking en dynamiek. De klankbordgroep gaf aan dat:

- sommige regio's zeer actief zijn, andere net weinig draagkracht hebben;
- regioactiviteiten vaak op zichzelf staan en niet vanzelf doorstromen naar andere engagementen;
- instroom via regio's te weinig wordt benut;
- vrijwilligers elkaar niet altijd vinden binnen of tussen regio's.

Daarom moet de regiowerking evolueren naar een **lokaal verankerd netwerkmodel** waarin regio's:

- **instroomplek** worden voor nieuwe vrijwilligers;
- **ontmoeting** en laagdrempelige betrokkenheid faciliteren;
- **doorstroom** naar bredere engagementen ondersteunen;
- **verbonden** zijn met het nationaal vrijwilligersbeleid.

De regio's worden zo sleutelplaatsen voor:

- werving,
- onthaal,
- verbinding,
- informele steun,
- zichtbaarheid.

Operationele doelstelling 2.1: Ontwikkelen van een nieuw regiomodel. Autisme Vlaanderen hertekent haar regiowerking zodat deze sterker fungeert als basis voor een lokaal verankerd vrijwilligersnetwerk. Vanuit dit lokale netwerk wordt de doorgroei naar bredere, nationale engagementen vanzelfsprekender en laagdrempeliger.

Regiowerking is vaak het eerste contactpunt voor nieuwe vrijwilligers. Een sterke en goed ondersteunde regio kan een warme ingang vormen waar mensen kennismaken met Autisme Vlaanderen, met andere vrijwilligers en met onze manier van werken. Door regiowerking te versterken en wervend in te zetten, bouwen we aan lokale netwerken waarin vrijwilligers zich snel thuis voelen. Tegelijkertijd maken we zo de stap naar bredere, nationale engagementen natuurlijker en toegankelijker: vrijwilligers groeien vanuit hun regio door naar andere rollen binnen de organisatie, zonder dat de drempel te hoog wordt.

Door regiowerking te professionaliseren, ontstaat een **lokaal netwerk** waarin vrijwilligers:

- sneller aansluiting vinden,
- op een natuurlijke manier betrokken raken,
- hun talenten kunnen ontdekken,
- vlotter doorstromen naar andere engagementen binnen de organisatie.

Het regiomodel brengt structuur, duidelijkheid en voorspelbaarheid. Het omvat:

- een heldere organisatiestructuur en taakomschrijving,
- duidelijke rollen en aanspreekpunten,
- verwachtingen voor regiovrijwilligers,
- een koppeling met de ploegenstructuur,
- een overzicht van regionale activiteiten (ontmoeting, informatie, instroom),
- afspraken over samenwerking tussen vrijwilligers en medewerkers.

Het model laat ruimte voor regionale verschillen, maar bevat minimaal te respecteren standaarden zodat vrijwilligers overal dezelfde duidelijkheid, toegankelijkheid en ondersteuning ervaren.

Mogelijke acties:

- **Onderzoeken van de oprichting van een online regio** als aanvullende, “11de regio” voor mensen die digitaal meer comfort ervaren of minder mobiel zijn.
- **Organiseren van regiogebonden wervingsevents** waar geïnteresseerden kennismaken met lokale vrijwilligers en medewerkers.
- **Organiseren van ontmoetingsmomenten voor vrijwilligers op regio-niveau.**
- **Aanstellen van regiovrijwilligers** die als aanspreekpunt dienen voor lokale wervingsinitiatieven.
- **Ontwikkelen van regionaal communicatiemateriaal** (affiches, flyers, posts) met lokale insteek.
- **Faciliteren van samenwerking tussen regio’s**, bv. via intervisies of uitwisselingen.

Operationele doelstelling 2.2: Na een pilootfase in geselecteerde regio's wordt het nieuwe regiomodel geëvalueerd, verfijnd en organisatiebreed uitgerold.

Vooraleer het regiomodel definitief wordt ingevoerd, wordt het getest in één tot twee pilootregio's. Deze beperkte, gecontroleerde opstart laat toe om:

- ervaringen van vrijwilligers en medewerkers in kaart te brengen,
- haalbaarheid en werkbaarheid te beoordelen,
- noodzakelijke ondersteuningsbehoeften te identificeren,
- rollen, verwachtingen en afspraken verder te verfijnen,
- te onderzoeken hoe regio's best samenwerken met andere vrijwilligersploegen.

De bevindingen uit de pilootregio's vormen de basis voor de uiteindelijke aanpassingen en definitieve implementatie.

Na de evaluatie wordt het regiomodel gefaseerd uitgerold naar alle regio's, met voldoende ondersteuning en duidelijke richtlijnen, zodat elke regio op een gelijkwaardige manier kan groeien.

Elke regio krijgt hierbij ondersteuning in de vorm van:

- een medewerker als tussenschakel en aanspreekpunt,
- toegang tot de digitale vrijwilligersdatabank,
- ondersteuning bij werving, instroom en communicatie,
- een regionaal werkingsbudget voor ontmoeting en waardering.

Mogelijke acties

- **Selecteren van 2 pilootregio's** met diverse kenmerken (bv. grootte, dynamiek, bereik).
- **Uitvoeren van een pilootfase van 6–12 maanden** met evaluatiemomenten.
- **Uitwerken van een regionale handleiding** (rollen, afspraken, contactpersonen, werkwijze).
- **Organiseren van opleidingen voor regiovrijwilligers** en betrokken medewerkers.
- **Aanpassen van het regiomodel o.b.v. feedback uit de pilootregio's.**
- **Gefaseerde, organisatiebrede uitrol** (bijv. in drie golven over twee jaar).
- **Jaarlijkse opvolging** van de drempels, sterktes en succesfactoren van de regiowerking.

Operationele doelstelling 2.3: Autisme Vlaanderen ontwikkelt een gerichte wervingsstrategie om een diverse en representatieve vrijwilligersgroep uit te bouwen, met bijzondere aandacht voor jongvolwassenen en naasten van personen met autisme.

Een sterke vrijwilligersploeg weerspiegelt de brede gemeenschap van mensen met autisme en hun omgeving. Daarom willen we bewust inzetten op diversiteit in leeftijd, achtergrond en ervaring. Jongvolwassenen en naasten bereiken we vandaag

onvoldoende, maar vormen hierin een belangrijke doelgroep: zij brengen frisse perspectieven, ervaringskennis en nieuwe energie binnen de organisatie. Door onze wervingsstrategie hierop af te stemmen, versterken we de representativiteit van onze vrijwilligerswerking en zorgen we dat verschillende stemmen en ervaringen hun plaats krijgen binnen Autisme Vlaanderen.

Diverse doelgroepen verdienen extra aandacht volgens de klankbordgroep:

- jongvolwassenen,
- naasten,
- mensen met migratieachtergrond.

Gerichte wervingsacties kunnen onder meer:

- regionale instroommomenten,
- wervingscampagnes via partners,
- social-media-profielen,
- zichtbaarheid bij diagnosecentra (post-2030),
- peer-getuigenissen als ambassadeurs.

Mogelijke acties:

- **Analyse van de huidige vrijwilligersgroep** om lacunes in leeftijd, achtergrond of ervaring te detecteren.
- **Ontwikkeling van doelgroepspecifiek communicatiemateriaal**, bv. campagnes die jongvolwassenen aanspreken via sociale media of scholen.
- **Opleidingstraject voor vrijwilligers met minder voorkennis over autisme**, zodat iedereen zich goed voorbereid voelt.
- **Gebruik van ervaringsverhalen** van diverse vrijwilligers als wervingsinstrument.

Kanttekening:

- *Opgelet: er dient steeds een link te zijn met autisme >> maar een opleiding voor nieuwe vrijwilligers kan dit opvangen (zie 'frigo')*
- *Volgens onze beleidsnota dienen we hier ook de doelgroep 'vrijwilligers met migratieachtergrond' aan toe te voegen!*

Strategische Doelstelling 3:

Autisme Vlaanderen implementeert tegen 2030 een volledig uitgewerkte vrijwilligerscyclus met een duurzaam, autismevriendelijk ondersteuningskader waarin elke vrijwilliger zich gezien, versterkt en gedragen voelt doorheen alle fases van zijn of haar engagement.

Visie achter deze strategische doelstelling

Een goed vrijwilligersbeleid steunt op een duidelijke structuur en goede instroom, maar valt of staat met een gedragen **ondersteuningscultuur**.

Uit de denkdagen bleek heel duidelijk:

- vrijwilligers verlangen **duidelijkheid, voorspelbaarheid en persoonlijke begeleiding**;
- er is nood aan **systematische opvolging** in plaats van ad-hoc ondersteuning;
- vrijwilligers willen **groeien**, maar hebben structuur, feedback en erkenning nodig om dat te kunnen;
- ondersteuning moet **autismevriendelijk, inclusief, respectvol en laagdrempelig** zijn;
- ontmoeting en ondersteuning zijn **onlosmakelijk verbonden**.

Daarom omvat SD3 de volledige vrijwilligerscyclus van:

1. Werving
2. Onthaal en inwerking
3. Ondersteuning & coaching
4. Evaluatie & groei
5. **Afronding of doorstroom**

Elke fase krijgt een duidelijk, uitgewerkt proces.

Het gaat dus niet alleen om *wat* vrijwilligers doen, maar om *hoe* Autisme Vlaanderen ze begeleidt, beschermt, versterkt en waardeert.

Operationele doelstelling 3.1: Vanaf 2027 krijgt elke nieuwe vrijwilliger binnen de eerste maand na het ‘wervingscontact’ een warm, persoonlijk onthaalgesprek met een regiomedewerker, waarin aan de hand van een profielfiche samen de interesses, talenten en draagkracht worden verkend en gekoppeld aan een geschikt vrijwilligersengagement.

Een sterk onthaal vormt het begin van een duurzaam en betekenisvol engagement. Daarom besteden we bijzondere aandacht aan het eerste contact met nieuwe vrijwilligers. Tijdens het onthaalgesprek brengen we samen met de vrijwilliger en met

behulp van een ‘profielfiche’ de persoonlijke interesses, talenten, expertise en verwachtingen in kaart. Op basis van die profielschets bekijken we welk engagement het best aansluit bij de vrijwilliger en welke ondersteuning daarbij nodig is.

Het gesprek biedt ruimte om wederzijdse verwachtingen, draagkracht en groeimogelijkheden te bespreken. We benadrukken dat vrijwilligerswerk een groeiproces is waarin leren, proberen en bijsturen vanzelfsprekend zijn. Het onthaalgesprek is niet enkel informatief, maar ook een verbindend en versterkend moment dat bijdraagt aan een positieve start.

Het gesprek wordt afgerond met het ondertekenen van een vrijwilligerscharter (waarin de wederzijdse engagementen en principes van de organisatie worden bevestigd) en met de planning van een overdrachtsmoment met de medewerker die de verdere begeleiding opneemt. Zo leggen we een stevig fundament voor vertrouwen, motivatie en verbondenheid.

Alle nieuwe vrijwilligers krijgen binnen de eerste maand een onthaalgesprek waarin:

- hun talenten, interesses en expertise worden verkend;
- verwachtingen & draagkracht in kaart worden gebracht;
- engagementen helder worden uitgelegd;
- het ondersteuningskader wordt toegelicht;
- een vrijwilligerscharter wordt ondertekend;
- een overdrachtsgesprek met een medewerker wordt ingepland.

Dit gesprek is zowel **informerend, verbindend, structurerend als bekrachtigend**.

Een goed onthaal staat aan de basis van duurzame betrokkenheid en verhoogt de kans dat vrijwilligers zich langdurig engageren.

Mogelijke acties:

- *In 2026 optimaliseren we de gestandaardiseerde **profielfiche** waarmee de interesses, sterktes en talenten van nieuwe vrijwilliger in kaart kunnen worden gebracht.*
- *In 2026 werken we een **leidraad voor onthaalgesprekken** uit, inclusief gespreksmethodieken en aandachtspunten rond autismevriendelijke communicatie.*
- *In 2026 maken we een **vrijwilligerscharter** op waarin de principes van onze vrijwilligerswerking, verwachtingen, afspraken en ondersteuningsstructuren helder staan beschreven. (ondermeer opnemen dat je Autisme Vlaanderen – en haar missie, visie en beleidskeuzes – vertegenwoordigd en niet jezelf)*
- *We organiseren een **opleiding voor regiomedewerkers** in het voeren van onthaalgesprekken, met aandacht voor detectie van onuitgesproken noden en signalen.*
- *Na ieder onthaalgesprek volgt een **overdrachtsgesprek** tussen de regiomedewerker en de verantwoordelijke van het gekozen engagement.*
- *Jaarlijkse **evaluatie van de onthaalgesprekken** op basis van feedback van nieuwe vrijwilligers en betrokken medewerkers, om het proces blijvend te verbeteren.*

Operationele doelstelling 3.2: Ontwikkeling van een uitgebreide onthaalmap en de organisatie van kwartaalgebonden onthaaldagen voor nieuwe vrijwilligers.

Het onthaalteam (zie OD1.6) ontwikkelt een up-to-date onthaalmap, zowel digitaal als op papier, die nieuwe vrijwilligers wegwijs maakt in de organisatie: van onze missie en visie tot de verschillende engagementen, aanspreekpunten, afspraken en ondersteuningsstructuren. Daarnaast organiseren zij per kwartaal een onthaaldag. Zo creëren we een informeel en warm ontmoetingsmoment waarin nieuwe vrijwilligers elkaar en ervaren vrijwilligers leren kennen, kennismaken met het team en inspiratie opdoen via verhalen en ervaringsuitwisseling. De onthaalmap en de onthaaldagen zijn zo niet enkel informatieve instrumenten, maar ook sleutels tot verbinding, duidelijkheid en motivatie.

De onthaalmap bevat:

- missie, visie en kernwaarden van Autisme Vlaanderen;
- overzicht van alle engagementen (via duidelijke engagementsfiches);
- structuur van de vrijwilligersteams;
- contactpunten en aanspreekstructuren;
- ondersteuningsmogelijkheden;
- afspraken, verwachtingen en principes;
- informatie over intervisie, groeigesprekken en vorming.

De onthaalmap wordt beschikbaar in:

- papieren versie,
- digitale versie,
- toekomstige integratie op het vrijwilligersplatform.

De onthaaldagen dienen om:

- nieuwe vrijwilligers elkaar te laten ontmoeten;
- medewerkers te leren kennen;
- engagementen toe te lichten;
- talenten in de spotlight te zetten (via positieve methodieken);
- verbinding te creëren tussen nieuwe en ervaren vrijwilligers.

Dit is een vorm van **collectieve, informele ondersteuning** met een grote impact op motivatie en verbondenheid.

Mogelijke acties:

- *Ontwikkeling van een **actuele onthaalmap**, digitaal en op papier (met oa missie en visie van Autisme Vlaanderen, overzicht van vrijwilligersengagementen, structuur van de vrijwilligerswerking, aanspreekpunten, afspraken, verwachtingen en ondersteunings- kader, principes van het vrijwilligersbeleid)*
- ***Opmaak van duidelijke engagementsfiches** die toelichting geven over taken, tijdsbesteding en benodigde competenties.*

- *Organisatie van een driemaandelijke **onthaaldag** met o.a.: kennismaking met medewerkers en andere vrijwilligers, toelichting van het jaaraanbod voor vrijwilligers, ervaringsuitwisseling en inspirerende getuigenissen, methodiek om eigen sterktes zichtbaar te maken*
- *Jaarlijkse **evaluatie en actualisatie** van de onthaalmap en onthaaldagen op basis van feedback van de nieuwe vrijwilligers en de onthaalteam.*

Operationele doelstelling 3.3: Autisme Vlaanderen voorziet een structureel en toegankelijk ondersteuningskader voor vrijwilligers bij de voorbereiding van hun engagementen, via zowel persoonlijke begeleiding door medewerkers als een volwaardige teamstructuur met laagdrempelige buddywerking.

Vrijwilligers groeien wanneer ze zich ondersteund weten. Ondersteuning is dus cruciaal voor een duurzame en kwalitatieve vrijwilligerswerking. Daarom voorzien we begeleiding bij de voorbereiding van uiteenlopende engagementen - zoals het geven van een getuigenis, het begeleiden van praatgroepen of het ondersteunen van infohuizen. Die ondersteuning kan zowel op vraag gebeuren als proactief aangeboden worden, zeker bij een eerste engagement. We streven naar empowerment en zelfredzaamheid, maar zorgen voor een vangnet waarin duidelijke aanspreekpunten, back-up bij afwezigheid en peer-support via vrijwilligersteams centraal staan. Ook de digitale kennisbank (zoals uitgewerkt in eerdere doelstellingen) helpt vrijwilligers om zelfstandig en met vertrouwen aan de slag te gaan.

Daarnaast voorzien we binnen elk vrijwilligersteam een **laagdrempelige buddywerking op maat**, in de vorm van een *gelegenheidsbuddy*: een ervaren vrijwilliger die – op vraag – eens kan meelopen, directe feedback kan geven, voorbeelden kan tonen of praktische ondersteuning kan bieden. Dit is geen vaste koppeling, maar een flexibel en vraaggestuurd ondersteuningsinstrument.

Nieuwe vrijwilligers worden in hun eerste maanden gekoppeld aan een ervaren vrijwilliger. De buddy:

- loopt indien gewenst eens mee;
- is een laagdrempelig aanspreekpunt voor praktische vragen;
- biedt veiligheid en voorspelbaarheid;
- geeft directe, zachte feedback;
- helpt drempels weg te nemen;
- versterkt de sociale binding.

Er komt:

- een duidelijke buddyprofiel-fiche;
- vorming en coaching voor buddy's;
- een planning om binnen 30 dagen na het onthaalgesprek contact te maken.

Mogelijke acties:

- **Integratie van relevante informatie in een digitale kennisbank op het vrijwilligersplatform** (zie ook doelstelling 6 bij 'onthaal'), zodat vrijwilligers zelfstandig kunnen terugvallen op materiaal, tips en voorbeelden.
- **Actief aanbieden van voorbereiding en coaching** door medewerkers of teamleden (sowieso bij eerste engagementen) (bv. oefenen van een getuigenis, voorbereidende gesprekken voor praatgroepbegeleiding).
- **Uitbouw van peer-support via vrijwilligersteams**, waarin vrijwilligers elkaar ondersteunen en ervaring uitwisselen (vb via gelegenheidsbuddy's).
- **Opleiden van ervaren vrijwilligers in peer-support, feedback geven, coachende vaardigheden en begeleiden van intervisie (train-de-trainer).**
- **Monitoren van dit ondersteuningskader** om noden, successen en verbeterpunten tijdig op te pikken.

Operationele doelstelling 3.4: Autisme Vlaanderen voorziet na elk engagement structurele nazorg via een systematische feedback- en opvolgingsprocedure, die groei, kwaliteit, veiligheid en wederzijds vertrouwen bevordert.

Nazorg is een essentieel onderdeel van een duurzame vrijwilligerswerking. Na elk engagement koppelen we systematisch feedback terug, gebaseerd op evaluaties van deelnemers en eigen observaties. Gevoelige of complexe feedback bespreken we mondeling, terwijl andere feedback schriftelijk kan worden meegegeven. Deze terugkoppeling biedt vrijwilligers rust, duidelijkheid en perspectief: ze weten waar ze staan, wat goed loopt en waar groeikansen liggen. Het creëert een gezonde balans tussen zelfredzaamheid en ondersteuning.

Dat proces werkt bovendien in twee richtingen: vrijwilligers kunnen ook feedback geven aan medewerkers. Indien dat moeilijker ligt, kan dit via een vertrouwenspersoon verlopen. De open feedbackcultuur die we hiermee nastreven, versterkt veiligheid, vertrouwen en de kwaliteit van het vrijwilligerstraject. Daarnaast laat structurele nazorg toe om door te verwijzen naar verdere ondersteuning, zoals vorming of intervisie (eventueel verplicht bij bepaalde rollen), én om ons vormingsaanbod bij te sturen op basis van concrete noden.

Na ieder engagement wordt:

- feedback verzameld bij deelnemers;
- mondelinge feedback gegeven wanneer het gevoelig ligt;
- schriftelijke feedback digitaal bezorgd voor structurele leerpunten;
- groeikansen expliciet benoemd;
- eventueel doorverwezen naar intervisie, coaching of vorming.

Deze nazorg:

- creëert rust en voorspelbaarheid;
- bevordert groei en zelfinzicht;
- verhoogt kwaliteit en consistentie;

- helpt medewerkers en vrijwilligers elkaar beter begrijpen;
- vormt een motor voor verbetering van het aanbod.

Een open feedbackcultuur is een kernelement van professionele ondersteuning.

Mogelijke acties:

- **Aanstelling van een vertrouwenspersoon** voor vrijwilligers, als veilig kanaal voor feedback in twee richtingen.
- **Ontwikkeling van een procedure voor nazorg met vaste feedbackmomenten** in de opvolging van elk engagement, met registratie in het vrijwilligerdossier (databank) en met duidelijke afspraken over wanneer feedback mondeling of schriftelijk wordt gegeven.
- **Uitwerken van evaluatie-instrumenten** (bv. korte vragenlijsten voor deelnemers) om gestandaardiseerde input te verzamelen.
- **Opleiding in feedbackvaardigheden** voor zowel medewerkers als vrijwilligers: hoe geef en ontvang je feedback op een respectvolle, autismevriendelijke manier?
- **Opvolgesprekken** waarin groeipunten worden besproken en waar nodig doorverwezen wordt naar vorming, coaching of intervisie.
- **Jaarlijkse analyse van alle verzamelde feedback** om het aanbod van Autisme Vlaanderen te verbeteren en nieuwe ondersteuningsnoden te detecteren.

Operationele doelstelling 3.5: Autisme Vlaanderen ontwikkelt jaarlijks een doordacht en vraaggestuurd vormingsaanbod dat vrijwilligers ondersteunt in hun engagementen en inspeelt op actuele vormingsnoden, hierbij is er bijzondere aandacht voor toegankelijkheid en herbruikbaarheid.

Een sterk vormingsaanbod helpt vrijwilligers groeien in hun rol en versterkt de kwaliteit van onze werking. Daarom verzamelen we doorheen het jaar signalen over vormingsnoden, zowel bij vrijwilligers als medewerkers. De klankbordgroep analyseert deze signalen jaarlijks en bepaalt op welke thema's we het jaar nadien inzetten. Zo creëren we een vormingstraject dat aansluit bij de echte noden op het terrein. Daarnaast voorzien we elk jaar vaste vormingselementen die voor elke vrijwilliger relevant zijn: een opleiding rond missie, visie en kernwaarden van Autisme Vlaanderen en een vorming met de meest actuele wetenschappelijke inzichten rond autisme. Door vormingen op te nemen en beschikbaar te stellen via het digitale vrijwilligersplatform vergroten we de toegankelijkheid en herbruikbaarheid.

We werken met een mix van externe expertise en vrijwilligers met specifieke ervaring of kennis. Dat versterkt niet alleen de inhoudelijke kwaliteit, maar functioneert ook als talentversterking en -ontdekking binnen de vrijwilligersgroep.

We verwachten van vrijwilligers dat zij **de bereidheid hebben om te groeien** en openstaan voor vorming, omdat dit hun engagement versterkt. Vorming wordt nooit verplicht, maar deelname wordt actief **gestimuleerd en aangemoedigd**. Zo ontstaat een leercultuur die motiverend, respectvol en haalbaar is, zonder druk of oordeel.

Het vormingsaanbod wordt bepaald door:

- signalen doorheen het jaar;
- resultaten van groeigesprekken;
- input van de klankbordgroep;
- actuele inzichten in autisme;
- noden van specifieke vrijwilligersteams.

Sowieso wordt jaarlijks voorzien:

- een vorming over missie/visie/kernwaarden;
- een vorming rond actuele autisme-inzichten;
- thematische vormingen afhankelijk van knelpunten;
- een vorming rond feedback geven (2026);
- vormingen op de vrijwilligers2daagse.

Vormingen worden waar mogelijk opgenomen en beschikbaar gesteld op het vrijwilligersplatform.

Mogelijke acties:

- **Jaarlijkse signalenverzameling bij medewerkers en vrijwilligers om concrete vormingsnoden te detecteren.**
- **De klankbordgroep bepaalt jaarlijks de vormingsnoden waarop zal worden ingespeeld.**
- **Ontwikkeling van een jaarlijks vormingsprogramma, inclusief vaste modules (missie/visie/kernwaarden en actuele autisme-inzichten) en thematische vormingen op basis van noden.**
- **Organisatie van de jaarlijkse vrijwilligers2daagse met een inhoudelijk vormingsluik.**
- **Selecteren en inzetten van interne en externe experts, inclusief vrijwilligers met specifieke expertise.**
- **Opname van vormingen en webinars voor het vrijwilligersplatform.**
- **Evaluatie na elke vorming en jaarlijkse bijsturing van het aanbod.**

Operationele doelstelling 3.6: Autisme Vlaanderen organiseert jaarlijks voor haar vrijwilligers de mogelijkheid om deel te nemen aan minstens één begeleide intervisie, waarin vrijwilligers ervaringen kunnen delen, casussen kunnen bespreken en elkaar kunnen versterken.

Intervisie biedt vrijwilligers een veilige en gestructureerde ruimte om samen te reflecteren over hun engagement. Door ervaringen uit te wisselen en ondersteuningsvragen te bespreken met anderen die een gelijkaardig engagement opnemen, ontstaan wederzijdse herkenning, inspiratie en verdieping. Deze groepsgesprekken dragen niet alleen bij aan de persoonlijke groei van vrijwilligers, maar versterken ook de kwaliteit en de samenhang van het geheel.

Intervisies worden begeleid door een medewerker of een ervaren vrijwilliger, waarbij we inzetten op het *train-de-trainer*-principe: door vrijwilligers op te leiden in het modereren

van intervisies versterken we hun rol, vergroten we de draagkracht binnen de organisatie en bouwen we aan een duurzame ondersteuningsstructuur. Zo wordt intervisie een vast en waardevol onderdeel van het vrijwilligersbeleid.

Elke vrijwilliger kan minstens één keer per jaar deelnemen aan een intervisiemoment:

- in teamsverband;
- begeleid door een medewerker of ervaren vrijwilliger;
- volgens een methodiek (“train-de-trainer”);
- met ruimte voor casusbespreking, gedeelde vragen, reflectie en ondersteuning.

Intervisie:

- versterkt de kwaliteit,
- smeedt verbindingen,
- creëert herkenning en normalisering,
- ondersteunt peer learning.

Mogelijke acties:

- **Opstellen van een jaarlijks intervisiemoment** per type engagement (praatgroepen, infohuizen, getuigenissen, enz.) zodat elke vrijwilliger minstens één moment per jaar kan deelnemen.
- **Training van medewerkers en ervaren vrijwilligers** in intervisiebegeleiding en groepsdynamica (train-de-trainer).
- **Uitwerken van een intervisiemethodiek** (met gespreksstructuur, reflectievragen, afspraken en doelen).
- **Documenteren van terugkerende thema’s** uit intervisies om vormingsnoden, ondersteuningsbehoeften of succesfactoren te detecteren.
- **Faciliteren van doorstroom van intervisiebegeleiders**, zodat vrijwilligers met groeiende expertise meer verantwoordelijkheid kunnen opnemen.
- **Evaluatie na elke intervisie** om de methodiek en aanpak te verfijnen.

Operationele doelstelling 3.7: Autisme Vlaanderen bouwt een gedragen waarderingsbeleid uit waarin vrijwilligers regelmatig, zichtbaar en op diverse manieren gewaardeerd worden - van kleine persoonlijke gebaren tot structurele jaarlijkse bedankingsmomenten - zodat zij de betekenis en impact van hun inzet ten volle kunnen ervaren.

Waardering is geen afzonderlijk luik binnen ons vrijwilligersbeleid, maar een **rode draad** die door alle facetten van onze werking loopt. Een goede werving, een warm onthaal en vooral een sterke, betrouwbare ondersteuning zijn op zichzelf al vormen van waardering: ze tonen dat we onze vrijwilligers ernstig nemen, in hen investeren en hen laten groeien.

Waardering is daarom niet louter een reeks acties of bedankmomenten, maar vooral een **houding**: een manier van kijken, spreken en samenwerken. Ze uit zich in vertrouwen geven, verantwoordelijkheid toevertrouwen en ruimte laten om te groeien. Vrijwilligers voelen zich gewaardeerd wanneer ze ervaren dat hun inzet ertoe doet, wanneer ze trots

kunnen zijn op hun bijdrage en wanneer ze zich verbonden voelen met de organisatie en haar missie.

Omdat waardering zo verweven is met alles wat we doen, is ze moeilijk in één hoofdstuk te vatten. Toch formuleren we enkele principes en doelstellingen die expliciet maken hoe we waardering structureel willen verankeren in onze samenwerking met vrijwilligers. Ze bouwen verder op wat eerder al aan bod kwam, en maken zichtbaar hoe waardering het fundament vormt van een gedragen en duurzame vrijwilligerswerking.

Waardering is dus een essentieel onderdeel van een duurzame vrijwilligerswerking. Daarom streven we naar een waarderingsbeleid dat zowel **collectieve initiatieven** omvat als **persoonlijke bedanking op maat**. Structurele momenten, zoals jaarlijkse bedankdagen, vieringen van mijlpalen of acties tijdens de Week van de Vrijwilliger, zorgen ervoor dat waardering zichtbaar en voorspelbaar is.

Daarnaast vormen kleine, persoonlijke gebaren een integraal onderdeel van onze waarderende houding (zoals beschreven in principe 11). Waardering wordt zo een combinatie van cultuur én actie: een vanzelfsprekend, doorlopend proces dat elke vrijwilliger het gevoel geeft dat zijn of haar inzet gezien, erkend en gekoesterd wordt.

We maken engagementen, mijlpalen en bijzondere bijdragen van vrijwilligers zichtbaar - zowel intern als extern - en creëren ruimte voor onderlinge waardering. Door waardering structureel in te bedden én persoonlijk te maken, versterken we de verbondenheid, motivatie en trots binnen onze vrijwilligerswerking.

Waardering is **meer dan bedankacties**: het is een **houding**, een **attitude**, een **cultuur** waarin medewerkers én vrijwilligers:

- oprechte aandacht tonen,
- kleine gebaren van zorg en interesse uiten,
- luisteren zonder oordeel,
- sterktes benoemen,
- ieders grenzen respecteren,
- empathie tonen.

Waardering is dus een **transversale dimensie** van het vrijwilligersbeleid.

Het doordrenkt elke fase van de vrijwilligerscyclus: goede werving, warm onthaal, zorgzame ondersteuning en heldere communicatie zijn ook vormen van waardering.

Daarnaast wil Autisme Vlaanderen waardering ook **structureel**, **collectief** en **zichtbaar** maken via jaarlijkse acties, rituelen en momenten die de gemeenschap versterken.

Waardering wordt een natuurlijke reflex binnen Autisme Vlaanderen.

Dit betekent dat medewerkers:

- aandacht hebben voor de leefwereld van vrijwilligers,
- signalen oppikken,
- tijd nemen om te luisteren,
- erkenning geven voor inspanningen,
- kleine, warme gebaren stellen.

En vrijwilligers op hun beurt:

- waarderende feedback kunnen geven aan medewerkers,
- elkaar ondersteunen binnen teamsverband,
- zorg dragen voor elkaar.

Waarderend werken wordt gevoed door:

- vorming (rond feedback, empathie, communicatie),
- intervisies,
- coaching,
- voorbeeldgedrag binnen het team.

Mogelijke acties:

- **Jaarlijks organiseren van een bedankdag**, telkens op een andere locatie om alle regio's gelijkwaardig te betrekken.
- **We voorzien een digitale bedanking** voor vrijwilligers die niet aanwezig kunnen zijn op de fysieke bedankdag.
- **Tijdens de Week van de Vrijwilliger** (eerste week van maart) voorzien we acties waarmee we vrijwilligers en hun engagement intern en extern in de kijker zetten via sociale media en thematische berichten.
- **Op de Internationale Dag van de Vrijwilliger** (5 december) voorzien we een initiatief gericht op verbinding tussen vrijwilligers en met de organisatie.
- **Viering van mijlpalen** zoals 5, 10 of 15 jaar actief vrijwilligerswerk, bv. met een certificaat, attentie of vermelding.
- **Structureel zichtbaar maken van engagementen** via nieuwsbrieven, sociale media, website of het vrijwilligersplatform.
- **Contact opnemen met vrijwilligers die één jaar niet actief waren**, om interesse, mogelijkheden en eventuele drempels te bespreken.
- **Verankering van individuele waardering** in feedbackmomenten, begeleidingsgesprekken en groeigesprekken.
- **Jaarlijkse evaluatie van waarderingsinitiatieven**, inclusief bevraging van vrijwilligers voor nieuwe ideeën.

Strategische Doelstelling 4:

Autisme Vlaanderen voorziet flankerende maatregelen om het vrijwilligersbeleid effectief en efficiënt te implementeren en te verduurzamen.

Visie achter deze strategische doelstelling

Een sterk vrijwilligersbeleid staat of valt met de **ondersteunende structuren** die het mogelijk maken om:

- efficiënt te werken;
- vrijwilligers goed te informeren;
- transparant en correct te communiceren;
- verwachtingen helder te maken;
- gelijke kansen te waarborgen;
- een warme cultuur te ondersteunen.

Digitalisering, een herzien vergoedingsbeleid en een doordachte communicatiestrategie zijn daarom geen randzaken, maar essentiële fundamenten.

De klankbordgroep werkte deze thema's diepgaand uit en formuleerde aanbevelingen in lijn met de waarden van Autisme Vlaanderen.

Operationele doelstelling 4.1: Autisme Vlaanderen herbekijkt in 2026 haar visie en afspraken rond vrijwilligersvergoedingen, met als doel het ontwikkelen van een transparant, eerlijk en juridisch correct systeem dat geen verkeerde verwachting creëert en aansluit bij de waarden en missie van de organisatie.

De huidige afspraken rond vrijwilligersvergoedingen binnen Autisme Vlaanderen zijn historisch gegroeid en worden vandaag niet altijd op een volledig transparante, eenduidige of juridisch sluitende manier toegepast. Daarbij bestaat het risico dat de vergoeding die momenteel vaak als “vrijwilligersvergoeding” wordt benoemd, wordt geïnterpreteerd als een vorm van bezoldiging, terwijl het juridisch gezien gaat om een **forfaitaire onkostenvergoeding** die niet gekoppeld mag worden aan de aard, zwaarte of intensiteit van een engagement.

Autisme Vlaanderen wil hier zorgvuldig en doordacht mee omgaan. Enerzijds willen we erop toezien dat **effectief gemaakte onkosten door vrijwilligers steeds correct worden terugbetaald**. Anderzijds onderschrijven we het uitgangspunt dat **waardering voor vrijwillige inzet niet louter financieel is**, maar in belangrijke mate tot uiting komt via goede begeleiding, heldere feedback, vorming, groeikansen, ontmoeting, verbondenheid en een warme vrijwilligerscultuur.

Uit de denkdagen en bevraging kwam naar voren dat vrijwilligers financiële vergoedingen niet in de eerste plaats ervaren als motivatie of waardering. Tegelijk erkennen we dat wijzigingen in het vergoedingssysteem gevoelig kunnen zijn en een impact hebben op vrijwilligers, administratie en medewerkers.

Daarom kiest Autisme Vlaanderen ervoor om in 2026:

- de **huidige werkwijze inzake vrijwilligersvergoedingen te evalueren**
- te **onderzoeken of en hoe een eventuele overstap van forfaitaire onkostenvergoedingen naar reële onkostenvergoedingen** wenselijk, haalbaar en juridisch aangewezen is, met bijzondere aandacht voor transparantie, eenduidigheid en correcte verwachtingen. In dit proces betrekken we expliciet onze vrijwilligers via een bredere interne bevraging.

Op basis van deze analyse wordt een nota voorbereid voor de Raad van Bestuur. Deze nota stelt de Raad van Bestuur in staat om een weloverwogen beslissing te nemen die aansluit bij de missie, waarden en werking van Autisme Vlaanderen en die, indien van toepassing, vanaf 2027 gefaseerd kan worden uitgerold.

Ten laatste eind 2026 overhandigen we een nota aan onze Raad van Bestuur met daarin:

- De gedetailleerde toelichting van het bestaande juridische kader
- Een duiding van de aanpak van de interne bevraging
- De impact op administratie en personeelstijd
- De resultaten van de interne bevraging
- Een of meerdere concrete voorstellen op basis van deze resultaten

Mogelijke acties:

- Uitwerken van een helder overzicht van het **juridische kader** rond vrijwilligersvergoedingen.
- In kaart brengen van de **huidige praktijk** binnen Autisme Vlaanderen en de variatie daarin.
- Organiseren van een **interne bevraging** bij vrijwilligers over ervaringen, verwachtingen en aandachtspunten.
- Analyseren van de **administratieve en personele impact** van mogelijke scenario's.
- Formuleren van één of meerdere **concrete beleidsopties** met hun respectievelijke voor- en nadelen.
- Opstellen van een **nota** voor de Raad van Bestuur tegen uiterlijk eind 2026, met: juridische duiding, methodologie en resultaten van de bevraging, impactanalyse, beleidsvoorstellen.
- Voorbereiden van een **duidelijke communicatie** naar vrijwilligers over de genomen beslissing en het bijhorende vervolgtraject.

Operationele doelstelling 4.2: Autisme Vlaanderen ontwikkelt een digitale databank waarin de informatie van vrijwilligers op een veilige en overzichtelijke manier wordt bijgehouden, zodat medewerkers efficiënt kunnen inspelen op talenten, interesses en evoluties binnen de vrijwilligersgroep.

Een centrale databank vormt het kloppend hart van een goed georganiseerd vrijwilligersbeleid. Ze bundelt alle relevante informatie uit de profielschetsen en onthaalgesprekken — zoals contactgegevens, interesses, sterktes, aandachtspunten en groei-doelen — en maakt deze toegankelijk voor medewerkers. Zo kunnen we beter inspelen op de talenten en noden van elke vrijwilliger, gericht matchen met engagementen en opvolging bieden. De databank is uitsluitend raadpleegbaar door medewerkers, met respect voor privacy. Vrijwilligers kunnen wel hun eigen gegevens continu actualiseren, zodat het een levend instrument blijft dat meegroeit met hun traject. Ook gegevens over vroegere engagementen blijven bewaard, zodat we bij kennisoverdracht of hernieuwde betrokkenheid doelgericht kunnen schakelen.

Autisme Vlaanderen ontwikkelt een databank waarin wordt bijgehouden:

- contactgegevens,
- persoonlijke noden,
- talenten, sterktes en interesses,
- aandachtspunten,
- werkdoelen en groeiplannen,
- historiek van engagementen.

Deze databank:

- is enkel toegankelijk voor medewerkers,
- is dynamisch: vrijwilligers kunnen eigen informatie updaten,
- maakt matching eenvoudiger,
- zorgt voor continuïteit bij personeelwissels,
- ondersteunt vrijwilligersteams en regiowerkingen.

Dit is een digitale vertaling van een **professioneel vrijwilligersdossier**.

Mogelijke acties:

- **Ontwikkeling van een beveiligde digitale databank** waarin vrijwilligersgegevens centraal worden beheerd.
- **Integratie van informatiebronnen** zoals profielschetsen, onthaalgesprekken en groeiplannen.
- **Opmaak van een duidelijke handleiding** over databeheer, privacy en toegangsrechten.
- **Voorzien van een vrijwilligersportaal** waar elke vrijwilliger zijn/haar eigen gegevens kan aanvullen of aanpassen.
- **Jaarlijkse actualisatie** van de databank om relevantie en juistheid te waarborgen.

Operationele doelstelling 4.3: Autisme Vlaanderen ontwikkelt tegen 2030 een digitaal vrijwilligersplatform dat enerzijds informatie centraliseert en anderzijds samenwerking en kennisdeling tussen vrijwilligers faciliteert.

Met het digitaal platform willen we de vrijwilligerswerking versterken door een toegankelijke, gebruiksvriendelijke online omgeving te creëren. Elke vrijwilliger krijgt een persoonlijk profiel waarmee hij of zij toegang heeft tot informatie over de werking: vergoedingen, het vrijwilligerscharter, beleidsdocumenten, engagementsfiches, aanspreekpunten en meer. Daarnaast biedt het platform mogelijkheden voor inhoudelijke interactie — vrijwilligers kunnen er ervaringen delen, vragen stellen en elkaar inspireren, zonder dat het een sociaal netwerk met chatfunctie wordt. Het platform bevordert zo verbondenheid en kennisdeling binnen veilige, duidelijke grenzen. Alleen informatie waarvoor een vrijwilliger expliciet toestemming geeft, kan worden gedeeld. Op termijn onderzoeken we hoe het platform ook kan dienen als hub voor regiowerking of zelfs als basis voor een breder online gemeenschapsgevoel.

Het platform heeft twee doelen:

1) Informeren

Vrijwilligers vinden hier:

- engagementsfiches,
- afspraken en principes,
- vrijwilligerscharter,
- vergoedingskader,
- vormingskalender en herbekijkbare webinars,
- aanspreekstructuren,
- regiopagina's (mogelijk).

2) Inhoudelijke interactie faciliteren

Geen sociaal netwerk, maar:

- vraag-antwoord
- inhoudelijke tips,
- peer learning,
- connecties op basis van expertise.

Belangrijk: Enkel informatie waarvoor een vrijwilliger expliciet toestemming geeft, kan op het platform gedeeld worden. Privacy blijft prioritair.

Mogelijke acties:

- **Voorafgaande interne bevraging en ontwikkeling van het digitaal vrijwilligersplatform met inlogfunctie, persoonlijke profielen en autismevriendelijke interface met aandacht voor duidelijkheid, structuur en voorspelbaarheid**
- **Uitwerking van twee hoofdluiken: informatieluik met praktische en beleidsinformatie (vergoedingen, charter, beleidsnota, engagementen,**

aanspreekpunten, enz.) en interactieel voor kennisdeling, ervaringsuitwisseling en connectie tussen vrijwilligers.

- Op het vrijwilligersplatform is **een lijst beschikbaar met raadpleegbare boeken uit onze bibliotheek.**
- **Ontwikkeling van een privacy- en toestemmingsbeleid** dat bepaalt welke gegevens (uit de databank) gedeeld mogen worden.
- **Onderzoek naar integratie met regiowerking**, bijvoorbeeld via regiopagina's of -groepen.
- **Verkenning van een derde luik rond community vorming**, waarbij wenselijkheid en haalbaarheid zorgvuldig worden afgetoetst.

Operationele doelstelling 4.4: Ter ondersteuning van haar vrijwilligersbeleid ontwikkelt en implementeert Autisme Vlaanderen een communicatieplan dat inspeelt op de specifieke noden en uitdagingen binnen de vrijwilligerswerking, zowel informatief als verbindend. De communicatie is afgestemd op de verschillende vrijwilligersengagements én op de persoonlijke wensen, noden en capaciteiten van vrijwilligers.

Communicatie is een transversaal thema dat in alle facetten van ons vrijwilligersbeleid verweven zit. In veel van de doelstellingen onder andere thema's zijn er elementen terug te vinden die rechtstreeks of onrechtstreeks met communicatie te maken hebben.

Goede communicatie vormt de lijm van een sterke vrijwilligerswerking. Met dit communicatieplan willen we ervoor zorgen dat elke vrijwilliger op een duidelijke, toegankelijke en respectvolle manier bereikt wordt. De communicatie moet niet enkel informeren, maar ook verbinden — ze brengt mensen samen, schept herkenning en versterkt het gevoel van betrokkenheid. We houden rekening met de diversiteit binnen onze vrijwilligersgroep en stemmen de communicatie af op verschillende engagements, persoonlijke voorkeuren en communicatiestijlen.

We hanteren het **NOOZO-principe** (*niets over ons zonder ons*): vrijwilligers worden actief betrokken bij de ontwikkeling en evaluatie van het communicatieplan, bijvoorbeeld via een vrijwilligersteam communicatie. Zo zorgen we dat onze communicatie niet enkel *over* vrijwilligers gaat, maar ook *van* en *voor* hen is.

Communicatie vormt de rode draad die alle aspecten van ons vrijwilligersbeleid met elkaar verbindt. Ze is niet enkel een middel om informatie te delen, maar ook een manier om verbinding te creëren en vertrouwen te versterken. Binnen Autisme Vlaanderen willen we communiceren in dezelfde geest als waarin we samenwerken: open, respectvol en met oog voor ieders tempo, voorkeuren en grenzen. Door in te zetten op inclusieve en toegankelijke communicatie willen we iedere vrijwilliger helder informeren en geven we elke vrijwilliger de kans om zich betrokken te voelen.

Het communicatieplan ondersteunt alle andere strategische doelstellingen.

Mogelijke acties:

- **Binnen onze algemene communicatiestrategie ontwikkelen we een tastbaar communicatieplan** op maat van de vrijwilligerswerking, met duidelijke doelstellingen en kanalen.
- **Betrekken van vrijwilligers** bij het uitdragen van ons imago en de opmaak van het plan via een vrijwilligersteam communicatie of gerichte bevestigingen.
- **Toetsing van alle communicatievormen op inclusiviteit en toegankelijkheid**, met aandacht voor helder taalgebruik, structuur en autismevriendelijkheid.
- **Gebruik van diverse communicatiekanalen** (digitaal, print, mondeling) zodat iedereen bereikt wordt op de manier die bij hem/haar past.
- **Ontwikkeling van formats, sjablonen en een jaarplanning** (nieuwsbrieven, e-mails, infobrochures, updates) om consistentie in frequentie, stijl en toon te bewaken.
- We hanteren een **communicatiegids (merkpaspoort)** gebaseerd op onze normen en waarden met richtlijnen voor communicatiestijl en taalgebruik (taalniveau B2) EN leiden vrijwilligers hier ook in op
- **Jaarlijkse evaluatie van de communicatiestrategie** op basis van feedback van vrijwilligers en medewerkers, met ruimte voor aanpassing.
- Via alle communicatiekanalen maken we **de regionale spreiding** van onze (vrijwilligers)werking bekend zodat duidelijk is dat we in verschillende provincies actief zijn.
- We onderzoeken de mogelijkheden van en randvoorwaarden voor communicatie via **whatsapp-groepen** en creëren hiervoor een helder kader
- We brengen via sociale media **ons vrijwilligerswerk in beeld** naar de buitenwereld toe.

Operationele doelstelling 4.5: Autisme Vlaanderen verankert het informeren en enthousiasmeren van potentiële vrijwilligers expliciet in haar communicatiebeleid. Daarbij besteden we bijzondere aandacht aan onze naamsbekendheid, aan duidelijke en herkenbare omschrijvingen van mogelijke engagementen, en aan een transparante toelichting van onze vrijwilligerswerking en de beschikbare ondersteuningsstructuren.

Wie overweegt om zich vrijwillig in te zetten, moet makkelijk kunnen ontdekken wie Autisme Vlaanderen is, waar we voor staan en welke vormen van engagement mogelijk zijn. Daarom maken we onze vrijwilligerswerking structureel zichtbaar in onze communicatiekanalen. Door heldere profielen en beschrijvingen te voorzien, verlagen we de drempel om vrijwilliger te worden en maken we de meerwaarde van elk engagement tastbaar. Dit draagt bij tot een sterkere naamsbekendheid, een realistisch beeld van wat vrijwilligerswerk bij Autisme Vlaanderen inhoudt en een beter afgestemde instroom van nieuwe vrijwilligers.

Mogelijke acties:

- Opmaken van **helder omschreven vrijwilligersprofielen** en **engagementsfiches** (omschrijven de rol, welke ondersteuning voorzien is en wat de meerwaarde is voor de vrijwilliger) zodat er heel gericht kan worden gezocht en aangeworven.
- We werken ook **profielen uit voor 'projectvrijwilligers'** (kleinschalige, kortdurende en specifieke engagementen op maat van specifieke talenten)
- Uitwerken van een gedetailleerde **'wervingsflow'** (dossieropmaak steeds door regiowerker, nadien...)
- Ontwikkeling van een nieuwe website (en/of vrijwilligersplatform) met overzicht van engagementen ondersteuningsstructuren en contactpunten)
- **Opstart van een beelddatabank** met herkenbare foto's en verhalen die inzet tonen van onze vrijwilligers en bruikbaar zijn bij wervingscampagnes.
- In elk **Magazine** een vaste rubriek opnemen over de vrijwilligerswerking (verhalen, getuigenissen, nieuwtjes).
- **Organiseren van gerichte wervingscampagnes**, eventueel in samenwerking met partners (bv. koepelorganisaties, gemeentebesturen).
- We **onderzoeken** de mogelijkheden voor een grotere wervingscampagne in de media (al dan niet in samenwerking)
- In alle communicatie duidelijk vermelden dat er ook **ruimte is voor nieuwe of zelf voorgestelde engagementen**, zodat het beleid uitnodigend blijft.

Kanttekeningen:

- Omschrijving van engagementen kan gezien worden als een limitatieve lijst, en dat bedoelen we niet! We dienen in onze communicatie helder te benoemen dat er ook ruimte is voor nieuw, nog niet bestaande, engagementen.

Operationele doelstelling 4.6: Autisme Vlaanderen versterkt het gevoel van verbondenheid en herkenbaarheid onder vrijwilligers door een eigen brandinglijn (zoals T-shirts en gadgets) te ontwikkelen die het behoren tot een groter geheel zichtbaar maakt.

Branding is meer dan een logo of herkenbare kleuren - het is een manier om vrijwilligers te laten voelen dat ze deel uitmaken van een groter, betekenisvol geheel. Een eigen kledinglijn of reeks herkenbare gadgets kan bijdragen aan een samenhangend gevoel, trots en verbondenheid: het toont dat je "één van ons" bent. Dit soort symbolische erkenning versterkt de groepsidentiteit en zorgt dat vrijwilligers zich zichtbaar en publiek gewaardeerd voelen.

Het gaat hier niet alleen om het dragen van dezelfde kleding, maar om het creëren van een gedeeld gevoel van gemeenschap en herkenning, zowel intern als naar de buitenwereld. Vrijwilligers krijgen zo iets tastbaars dat hun bijdrage symboliseert en hen verbindt met iedereen die dezelfde missie ondersteunt.

Vrijwilligers gaven aan dat herkenbaarheid en zichtbaarheid ook een vorm van waardering zijn.

Daarom ontwikkelt Autisme Vlaanderen:

- een kledingslijn (hoodies, T-shirts),
- kleine gadgets,
- een uniforme visuele stijl die verbondenheid toont.

De bedoeling:

- vrijwilligers voelen zich onderdeel van een groter geheel (“wij horen bij elkaar”),
- herkenbaarheid op evenementen en in regio’s,
- versterkt groepsgevoel en trots.

Een bevraging bij vrijwilligers bepaalt welke items relevant en gewenst zijn.

Mogelijke acties:

- **Bevraging van vrijwilligers** over welke kledingstukken of gadgets zij aantrekkelijk, handig of leuk zouden vinden (T-shirts, hoodies, totebags, pins, fidgets, ...).
- **Ontwikkeling van een herkenbare, autismevriendelijke brandinglijn** met duidelijke en rustige ontwerpen.
- **Beschikbaar stellen van kleding of gadgets** via het vrijwilligersplatform of via de teamswerking.
- **Communicatiecampagne rond de brandinglijn**, die het gevoel van “één team, één beweging” versterkt.