

Handleiding voor het gebruik van de

focustest en de activiteitenzoeker

Cecil Scholten

N I Z W

© 2001 Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Auteur

Cecil Scholten

Drukwerk

PlantijnCasparie, Heerhugowaard

ISBN

90-5050-911-8

NIZW-bestelnummer

E 333391

Deze publicatie is te bestellen bij

NIZW Uitgeverij

Postbus 19152

3501 DD Utrecht

Telefoon (030) 230 66 07

Fax (030) 230 64 91

E-mail Bestel@nizw.nl

Inhoud

1 Gebruik van de focustest en de activiteitenzoeker 5

2 De activiteitenzoeker 6

3 De focustest 7

**4 Stappenplan voor het gebruik van de focustest
en de activiteitenzoeker 9**

Bijlage

Voorbeeld van een activiteitenzoeker 11

1 Gebruik van de focustest en de activiteitenzoeker

Als organisatie wilt u graag vrijwilligers werven die in staat zijn en het leuk vinden om bepaalde werkzaamheden uit te voeren. Potentiële vrijwilligers zijn op zoek naar activiteiten die aansluiten bij hun vaardigheden en wensen. De focustest en activiteitenzoeker bieden organisaties en (kandidaat-)vrijwilligers houvast bij de zoektocht. Het nieuwe aan deze methoden is de persoonlijke invalshoek. Niet het aanbod staat centraal, maar de kwaliteiten van mensen. Dat blijkt een belangrijk uitgangspunt voor succesvolle werving en bemiddeling.

Mensen vinden het vaak moeilijk om te benoemen wat ze willen en kunnen. Bij deze methoden hoeft dat ook niet. Door de testvragen met ja of nee te beantwoorden komen mensen erachter welke type vrijwilligerswerk bij hen past. Via de activiteitenzoeker kunnen ze vervolgens een concrete functie vinden. Het gebruik van de instrumenten levert voor beide partijen voordeel op: kandidaat-vrijwilligers vinden makkelijker vrijwilligerswerk waar ze naar op zoek zijn en u als organisatie krijgt mensen op de juiste plaats.

De focustest en de activiteitenzoeker zijn ontwikkeld in samenspraak met de afdeling WAVeS (Werk, Activiteiten, Vrijwilligerswerk en Scholing) van de Leidse Welzijns Organisatie. Deze methodieken staan beschreven in het handboek *Focus op de vrijwilliger. Nieuwe impulsen voor werving, bemiddeling en begeleiding* (NIZW Uitgeverij, ISBN 90-5050-929-0, bestelnummer E 33339). In deze publicatie wordt tevens het oprichten van een promotieteam, het organiseren van snuffelstages en het voeren van focusgesprekken beschreven als succesvolle instrumenten om vrijwilligers te werven en te begeleiden en voor bemiddeling. Voor het samenstellen van de Focustest is gebruikgemaakt van de test Beroepskeuze Zelf Onderzoek (BZO) van Swets Test Publishers, Lisse, na schriftelijke toestemming van de uitgever ervan, Swets & Zeitlinger BV.

Deze handleiding gaat in op het gebruik van de focustest en de activiteitenzoeker in de praktijk. Diverse organisaties kunnen ermee werken, zowel professioneel geleide organisaties als organisaties die geheel uit vrijwilligers bestaan. U kunt de focustest voorleggen aan kandidaat-vrijwilligers. Ook mensen die in het kader van sociale activering aan de slag gaan als vrijwilliger zijn gebaat bij de test. Voorafgaand aan het maken van de test is het echter van belang dat u de activiteitenzoeker invult. Hierdoor wordt duidelijk welke functies er voor de verschillende menstypen voorhanden zijn binnen uw organisatie. Daarom komt eerst de activiteitenzoeker aan bod en vervolgens de focustest.

2 De activiteitenzoeker

De activiteitenzoeker bestaat uit een overzicht van vacatures die passen bij de verschillende persoonlijkheidstypes. Voor degenen die de test invullen, is het prettig een overzicht van passende activiteiten op papier te hebben om daar thuis nog eens over te kunnen nadenken. Het gebruik van de activiteitenzoeker bespaart veel ongericht zoekwerk. Bemiddelaars en begeleiders krijgen aan de hand van de activiteitenzoeker een goede indruk van de belangstelling en kennis van mensen die vrijwilligerswerk zoeken. Een ander voordeel van de activiteitenzoeker is dat hij mensen op nieuwe ideeën kan brengen.

Zelf een activiteitenzoeker maken

Omdat het aanbod aan vrijwilligerswerk overal anders is, zult u als organisatie een eigen versie van de activiteitenzoeker moeten maken. Dat kunt u doen door uw eigen aanbod door te nemen en met behulp van de focustest te bepalen welke activiteiten bij welk type mensen passen. Vervolgens kunt u een overzicht maken naar het voorbeeld (zie bijlage).

Het is belangrijk om de activiteitenzoeker niet te lang te maken, anders schrikt de omvang mensen af. De bedoeling is dat er alleen een overzicht van functiebeschrijvingen, onderverdeeld naar verschillende typen, in wordt opgenomen. Het werkt beter om iemand een aparte functiebeschrijving met een overzicht van taken en andere informatie te geven wanneer hij duidelijk belangstelling heeft voor een bepaalde functie.

Informatie over het aanbod

Door de activiteitenzoeker in te vullen krijgt u als organisatie een goed overzicht van hetgeen u te bieden hebt aan verschillende persoonlijkheidstypen en van de 'witte plekken' in het aanbod.

Ontbreken bepaalde soorten activiteiten binnen uw organisatie dan kunt u twee dingen doen.

De eerste mogelijkheid is de takenpakketten opnieuw doorlichten om te kijken of bepaalde functies niet anders geformuleerd of gerangschikt kunnen worden zodat u ook de ontbrekende typen potentiële vrijwilligers kunt aanspreken.

De tweede mogelijkheid is een nieuw activiteitenaanbod creëren waarmee u andere typen vrijwilligers aantrekt. U moet echter wel bedenken wat het doel is van zo'n verbreding. Wilt u iedere vrijwilliger iets te bieden hebben of wilt u juist een bepaald type aantrekken omdat dat beter past bij het doel dat u als organisatie voor ogen hebt? Als u vrijwilligers van het sociale type nodig hebt omdat zij sterk zijn in het bieden van persoonlijke contacten, ligt het voor de hand dat u zich niet nadrukkelijk richt op het intellectuele of het nauwkeurige type vrijwilliger. Met andere woorden: een organisatie kan ook kracht onttelen aan het feit dat zij een bepaald type vrijwilliger aantrekt, en dat in de werving duidelijk profileren.

3 De focustest

De focustest is een manier om erachter te komen wat voor soort werk het beste bij potentiële vrijwilligers past. De test stimuleert mensen om hun voorkeuren duidelijk uit te spreken en een bewuste keuze te maken voor een bepaald soort vrijwilligerswerk. Daar hebt u als organisatie profijt van. U kunt de test ook voorleggen aan vrijwilligers die aangeven wel eens iets anders te willen. Het biedt hun een nieuwe kijk op hun eigen mogelijkheden.

Na het maken van de test volgt een gesprek. U bekijkt samen met de vrijwilliger de resultaten en in welke richting verder gezocht kan worden. Daarbij komt de activiteitenzoeker in beeld. De testresultaten en de activiteitenzoeker vormen een goed aanknopingspunt voor verdere bemiddeling en begeleiding. In het gesprek komen tevens aspecten aan bod als de te besteden tijd, begeleiding, scholing, inspraak en andere wensen en behoeften.

Opbouw van de test

In de focustest komen aan de hand van gesloten vragen – waarop mensen met ja of nee moeten antwoorden – alle factoren aan de orde die een rol kunnen spelen in het kiezen van vrijwilligerswerk.

De vragen gaan achtereenvolgens over:

- de algemene interesses van de vrijwilliger in spe; welke bezigheden spreken iemand aan?
- de specifieke voorkeuren ten aanzien van vrijwilligerswerk; welke concrete vrijwilligersactiviteiten zou iemand op het eerste gezicht wel en niet willen doen?
- wat iemand als zijn eigen kwaliteiten beschouwt;
- welke motieven belangrijk zijn bij de keuze voor een bepaalde organisatie.

De vragen zijn zeer praktisch gesteld en zijn te herleiden naar een bepaald persoonlijkheidstype.

Persoonlijkheidstypen

De focustest is gebaseerd op een theorie over persoonlijkheidstypen van de Amerikaanse socioloog J.L. Holland die veel gebruikt wordt bij beroepskeuze-advies.

Uitgangspunt van de indeling in typen is dat iedereen wel iets van een bepaald type persoonlijkheid in zich heeft, maar dat het van persoon tot persoon kan verschillen waar het zwaartepunt ligt. Op belangrijke keuzemomenten speelt het overheersende persoonlijkheidstype vaak een doorslaggevende rol. Daarnaast is de motivatie om vrijwilligerswerk te gaan doen van belang.

Uit de focustest blijkt tot welk type iemand behoort:

- *Het praktische type:* vindt het leuk om met gereedschappen, apparaten, materialen en machines te werken of planten en dieren te verzorgen. Dit type heeft een goed technisch inzicht, is meer een doener dan een denker en werkt liever alleen dan samen met anderen. Verder is hij bescheiden en stabiel en heeft hij veel uithoudingsvermogen.
- *Het intellectuele type:* is altijd bezig de wereld te onderzoeken en te begrijpen. Dit type houdt van lezen en schrijven en is meer theoretisch dan praktisch ingesteld. Hij is goed in wetenschappelijke en wiskundige activiteiten en werkt het liefst alleen. Verder is hij systematisch, kritisch en rationeel.

- *Het artistieke type:* doet graag vrije en creatieve dingen die niet aan vaste regels zijn gebonden. Dit type is goed in bepaalde artistieke vaardigheden zoals toneelspelen, muziek maken of tekenen. Artistieke types houden niet zo van geordende en systematische werkzaamheden. Ze hebben veel fantasie, zijn impulsief, soms een beetje onpraktisch, maar wel origineel.
- *Het sociale type:* werkt graag met anderen samen, kan zijn gedachten en gevoelens goed onder woorden brengen en luistert aandachtig naar anderen. Meestal is dit type niet erg technisch. Sociale types zijn begripvol, vriendelijk, behulpzaam en idealistisch. In hun optreden zijn ze tactisch, zorgzaam en sterk op anderen gericht.
- *Het ondernemende type:* houdt van leidinggeven en organiseren en weet met zijn overtuigingskracht mensen enthousiast te krijgen voor zijn plannen. Dit organisatietalent gaat uitdagingen niet uit de weg en houdt van aanpakken. Hij is ambitieus en dominerend, maar ook gezellig en optimistisch.
- *Het nauwkeurige type:* houdt van duidelijkheid en overzichtelijkheid en vindt chaos en rommel vervelend. Vaak is hij goed in administratieve vaardigheden en in het vervullen van opdrachten. Hij heeft een precieze en systematische aanpak.

Verschillende motieven

Bij de keuze voor een bepaald type vrijwilligerswerk speelt ook de aard van de organisatie en de vrijwilligersfunctie een rol. Daarom wordt in de focustest ook gevraagd naar de motieven om als vrijwilliger actief te worden. De bedoeling daarvan is dat mensen stilstaan bij hun redenen om vrijwilligerswerk te doen en bij de verwachtingen die daarmee gepaard gaan.

In de test wordt een onderscheid gemaakt in vier hoofdmotieven die bij de keuze voor vrijwilligerswerk in verschillende mate een rol kunnen spelen:

- *het ideële motief:* vrijwilligerswerk als bewuste keuze om actief te zijn met een bepaald maatschappelijk doel voor ogen;
- *het sociale motief:* vrijwilligerswerk als manier om mensen te ontmoeten en nieuwe contacten op te bouwen;
- *het ontplooiingsmotief:* vrijwilligerswerk als middel om ideeën uit te werken en nieuwe vaardigheden te leren;
- *het structuurmotief:* vrijwilligerswerk als manier om regelmaat in het dagelijks leven te krijgen.

De vragen in de test naar aanleiding van de motivatie geven een beeld van wat iemand zoekt bij een organisatie.

4 Stappenplan voor het gebruik van de focustest en de activiteitenzoeker

Voor het gebruik van de focustest en de activiteitenzoeker zet u als organisatie de volgende stappen:

- 1 Nagaan aan wie u de focustest voorlegt
- 2 De test laten invullen
- 3 De uitkomst van de test bespreken
- 4 Vrijwilligersactiviteit en randvoorwaarden vaststellen

Stap 1: Nagaan aan wie u de focustest voorlegt

Als u de focustest gebruikt is het van belang na te gaan aan wie u de test voorlegt. Er zijn verschillende groepen te onderscheiden:

- mensen die bij een organisatie of vrijwilligerscentrale binnenkomen en aangeven dat ze niet precies weten wat voor vrijwilligerswerk ze willen doen;
- mensen die in het kader van sociale activering of om andere redenen gestimuleerd worden als vrijwilliger aan de slag te gaan, maar niet weten wat ze kunnen en willen doen;
- mensen die op een bepaalde vacature bij een organisatie afkomen, maar bij doorvragen eigenlijk niet zeker weten of dat wel is wat ze zoeken;
- mensen die aangeven dat ze niet tevreden zijn met hun huidige functie of die wel eens wat anders willen.

Bij het testen van deze verschillende groepen mensen moet u zich rekenschap geven van de wijze waarop u ze benadert en hoe u de verdere begeleiding ter hand neemt. Dat zal per groep – en per individu – verschillen.

Stap 2: De test laten invullen

Mensen moeten de test zelfstandig en zo spontaan mogelijk invullen. Het moet voor hen duidelijk zijn dat het geen examen is en dat ze er niet op beoordeeld worden. Het is de bedoeling dat ze vooral niet te lang nadenken over de antwoorden. De eerste impulsieve reactie is vaak de beste. Sommigen zijn daar prima toe in staat, terwijl anderen zich het hoofd breken over wat ze moeten antwoorden. De benaming ‘test’ houdt echter niet in dat ze getest worden, maar het gaat erom dat ze aan de hand van de test erachter komen wat ze zelf willen. U kunt hen daarmee geruststellen en benadrukken dat de focustest een hulpmiddel voor de invuller zelf is.

Stap 3: De uitkomst van de test bespreken

Als de test is ingevuld, vraagt u of de persoon die hem heeft ingevuld zich in de uitkomst herkent en waarom. Is dat niet het geval, dan kunt u vragen hoe iemand zichzelf wel ziet. Mensen hebben vaak behoefte om uit te leggen waarom ze zich wel of niet herkennen in de uitkomst. Ook als mensen het een slechte test vinden omdat de uitkomst hun niet bevalt, kan dat een goed aanknopingspunt zijn voor een bemiddelingsgesprek. Wanneer de uitkomst in de richting van verschillende types wijst, kunt u doorvragen naar wat iemand zelf graag wil. De vaardigheden die iemand volgens de test heeft hoeven minder doorslaggevend te zijn dan zijn wensen en behoeften. Daar ligt de nadruk op als het om vrijwilligerswerk gaat.

Na het bespreken van de uitkomst legt u de activiteitenzoeker voor en licht u de bedoeling ervan toe. Wanneer uit de test blijkt dat iemand op twee of drie typen ongeveer gelijk uitkomt, kan hij bij al die typen kijken wat er te doen is. Zo hoeven mensen zich ook niet per se tot het aanbod voor hun eigen type te houden, maar kunnen ze juist ook bij andere kijken om een indruk te krijgen van wat er allemaal voor vrijwilligerswerk te doen is. Vervolgens bespreekt u wat de vrijwilliger wil gaan doen of biedt u de invuller de keus thuis eerst nog eens met behulp van de focustest en de activiteitenzoeker rustig na te denken over wat hij verder wil.

Stap 4: Vrijwilligersactiviteit en randvoorwaarden vaststellen

In overleg met de vrijwilliger stelt u vast wat hij gaat doen. Daarbij komen ook de meer praktische kanten van het werk aan bod, zoals:

- hoeveel tijd iemand in vrijwilligerswerk wil steken;
- welke mogelijkheden voor scholing relevant zijn;
- welke begeleiding verwacht wordt en geboden kan worden;
- of iemand wel of niet graag zelfstandig wil werken;
- hoeveel eigen inbreng iemand wil hebben;
- welke regelingen er gelden voor onkostenvergoeding en verzekering.

De vrijwilliger krijgt een inwerkperiode, waarna u samen bekijkt of het werk bevalt en de praktische voorwaarden naar wens vervuld zijn. Indien gewenst kan een vrijwilliger na verloop van tijd opnieuw de focustest maken en de activiteitenzoeker bekijken als hij iets anders wil gaan doen. Als mocht blijken dat u niet kunt voorzien in de wens van de (kandidaat-)vrijwilliger kunt u de persoon doorverwijzen. Dat kan zijn naar een vrijwilligerscentrale als die aanwezig is of naar een andere organisatie.

Samenvattend:

- Vul eerst de activiteitenzoeker in.
- Laat de focustest maken door kandidaat-vrijwilligers en vrijwilligers die direct of indirect aangeven dat ze wel eens iets anders willen, maar niet weten wat.
- Bespreek de resultaten van de test.
- Bekijk welke activiteiten bij het type – of de combinatie van typen – passen dat de persoon in kwestie volgens de uitkomst van de test is.
- Overleg over praktische voorwaarden, zoals tijdsbesteding, scholing, begeleiding en onkostenvergoeding.
- Stel in overleg met de vrijwilliger vast wat hij gaat doen en spreek een introductietraject af.
- Evalueer na de introductieperiode hoe het gaat en of de persoon in kwestie nog wensen heeft.
- Als blijkt dat een vrijwilliger niet binnen uw organisatie iets passends kan vinden, verwijs dan door naar een vrijwilligerscentrale of een andere organisatie.

Bijlage

Voorbeeld van een activiteitenzoeker

Menstype	Activiteiten
Praktisch	<ul style="list-style-type: none">– verzorgen van dieren op een kinderboerderij– het bouwen van decors voor een amateurtoneelvereniging– tuinonderhoud bij een verpleeghuis– het repareren van tweedehands artikelen– klussen verrichten bij ouderen– systeembeheerder bij een dagactiviteitencentrum
Intellectueel	<ul style="list-style-type: none">– het evalueren van de campagnestrategie van een politieke organisatie– het ontwikkelen van lesmateriaal voor volwassenenonderwijs– mensen rondleiden in een museum– het verrichten van onderzoek voor een belangenorganisatie– voorzet geven voor het opstellen van een vrijwilligersbeleid bij een sportvereniging– voorlichting geven aan jongeren
Artistiek	<ul style="list-style-type: none">– schminken van kinderen tijdens een festival– ontwerpen van wervingsmateriaal voor een vrouwenbond– begeleiden van een muziekbandje in een psychiatrisch centrum– kostuums maken voor een toneelclub– creatieve (kinder)activiteiten opzetten in een asielzoekerscentrum– samen met jongeren een radioprogramma maken
Sociaal	<ul style="list-style-type: none">– ouderen thuis bezoeken– voorlezen aan blinden– begeleiden van activiteiten voor gehandicapten– hulp bieden aan slachtoffers van misdrijven en ongevallen– receptionist(e) in een dienstencentrum– bardienst draaien bij een sportclub

- Ondernemend
- organiseren van een fancyfair
 - promotiecampagne opzetten
 - coördineren van groep vrijwilligers
 - wereldwinkel opzetten
 - deelnemen aan een commissie ter voorbereiding van een vrijwilligersfeest
 - vakantiecamp voor geestelijk gehandicapten organiseren
- Nauwkeurig
- bijhouden van de boekhouding van een organisatie
 - ophalen van spullen voor een kringloopwinkel
 - assistent bij een bibliotheek
 - secretaris van een ouderenbond
 - documentalist bij een centrum voor ontwikkelingssamenwerking
 - verkoopmedewerker van een museum

Het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW

Het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW is een onafhankelijke organisatie die zich door middel van informatie, innovatie en ondersteuning richt op vernieuwing en verbetering van de sector zorg en welzijn. In deze sector werken ruim 400.000 beroepskrachten en vele vrijwilligers op terreinen als kinderopvang, maatschappelijke dienstverlening, sociaal-cultureel werk, ouderen-dienstverlening, jeugdzorg, maatschappelijke opvang, verzorgings- en verpleeghuizen, thuiszorg en hulpverlening aan mensen met een handicap. Ook instellingen buiten de sector die zorg- en welzijnsactiviteiten ondernemen, zoals opleidingen, provincies, gemeenten en woningbouwcorporaties, doen regelmatig een beroep op het NIZW. De werkzaamheden van het NIZW zijn geclusterd rond de thema's *informatie en infrastructuur, jeugdzorg en -welzijn, zorgen en verplegen, organisatie van zorg en lokaal sociaal beleid*. Binnen deze kaders houden de medewerkers van het NIZW zich bezig met de ontwikkeling en implementatie van nieuwe methodieken en informatieproducten, met afstemmingsvraagstukken en expertiseontwikkeling. Dat resulteert onder meer in congressen, trainingen, boeken, brochures, almanakken, databestanden, websites, cd-rom's, video's en een informatielijn.

