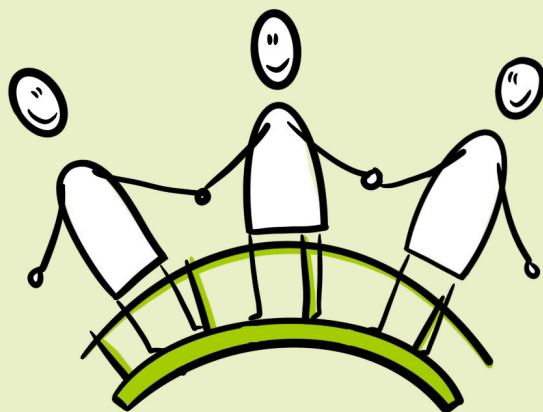




Samen meer bereiken

Een aanpak tot samenwerking voor IVN-afdelingen en vrijwilligers

Versie voor IVN-afdelingen



Voorwoord

IVN in beweging!

We leven in een tijd van snelle veranderingen. Veel mensen wonen in grote steden, kunnen niet meer zonder hun smartphone en we halen ons eten uit de supermarkt. De afstand tot de natuur was nog nooit zo groot. Maar we zien ook tegenbewegingen. Zo wint wandelen de laatste paar jaar aan steeds meer aan populariteit en zien vogelaars weer meer jonge mensen in het veld verschijnen. Dat mensen de natuur en onze aarde belangrijk vinden, bleek ook in september 2019 toen wereldwijd 7,6 miljoen mensen in actie kwamen voor het klimaat.

Dat mensen natuur belangrijk vinden en graag iets willen doen, merken we ook bij IVN. Steeds meer mensen kloppen bij IVN aan omdat ze vanuit hun eigen kennis en kunde iets willen bijdragen aan onze missie: natuur en mens weer dichterbij elkaar brengen. IVN-afdelingen doen daar al veel voor. Op het moment organiseren 168 afdelingen met 27.000 leden allerlei natuuractiviteiten. Onder andere cursussen, excursies, en gastlessen op scholen. Voor een deel daarvan krijgen ze ondersteuning vanuit de 160 beroepskrachten van IVN. Bijvoorbeeld door campagnes en programma's op te zetten die afdelingen kunnen gebruiken voor hun eigen programma of waar ze een bijdrage aan

kunnen leveren. We bereiken jaarlijks tienduizenden mensen en IVN wordt steeds zichtbaarder in onze samenleving. Iets waar we trots op mogen zijn!

Het gaat goed, maar het kan beter. De komende jaren willen we dat vrijwilligers en beroepskrachten goed samenwerken en elkaar expertises nog beter aanvullen. Een belangrijke stap daarin is het samengaan van Vereniging en Stichting tot weer één IVN. Ook willen we grote groepen mensen uitnodigen om (incidenteel) met ons mee te doen. We richten programma's steeds sterker op ontwikkelen en vervolgens overdragen aan de samenleving. Deze ontwikkelingen stellen ons voor nieuwe uitdagingen. In deze handleiding kijken we naar wat er nodig is voor deze nieuwe manier van werken.

Op deze manier blijft IVN ook in de 21e eeuw actueel en relevant zodat we mensen kunnen blijven verbinden met de natuur. Want de mens is onderdeel van de natuur. We kunnen niet zonder elkaar.

Namens het bestuur en de directie van IVN,
Bart Franken en Jelle de Jong



Inhoud

Samen meer bereiken - een handleiding

Voor je ligt de handleiding 'Samen meer bereiken' voor IVN-afdelingen. Niet alleen voor bestuursleden, maar voor elke IVN'er die aan de slag wil met vernieuwen en het activeren van mensen. IVN is namelijk in beweging. Van een vereniging met vaste structuren naar een open beweging waar voor iedereen die iets wil met onze missie een plekje is. Maar een open cultuur en structuur hebben is zo makkelijk nog niet. En zeker een overgangperiode is lastig. Bijvoorbeeld doordat je op weerstand stuit. In deze handleiding geven we je theorie, praktische tips en voorbeelden uit de IVN-praktijk. Dit kun je vinden in deze handleiding:

Voorwoord: IVN in beweging!	2
De opbouw van deze handleiding	4
Waarom willen we dit eigenlijk?	5
Verbinding met maatschappelijke thema's	5
Diversiteit in teams	5
Meer draagvlak en sterkere planontwikkeling	6
Borgen van continuïteit	6
Een open structuur	7
De huidige structuur van IVN	8
Landelijke structuurverandering: op naar één IVN	10
Wat kun je zelf doen?	10
Een open cultuur	15
Eerlijkheid eerst	15
Wees nieuwsgierig	15
Faciliteer nieuwe ideeën	15
Aan de slag in 2020	17
Zorgen voor continuïteit in het bestuur	17
Werken met een online community	17
Aanmelden voor het Pionierstraject	17
Bijlages	18
Bijlage 1: Hoe landen mensen bij de afdeling	18
Bijlage 2: Profielen	19
Bijlage 3: Format Nieuwe-ledendag	27



De opbouw van deze handleiding

Omdat de maatschappij en IVN in ontwikkeling zijn, moeten we ook op een andere manier naar onszelf kijken. Je kunt op veel verschillende manieren bezig gaan met de transitie. Bijvoorbeeld:

- Je wilt meer mensen verbinden met de natuur;
- Je wilt bestaande leden activeren om mee te doen met een (nieuw) idee;
- Je wilt dat nieuwe leden zich welkom voelen en dat ze blijven. Bijvoorbeeld mensen die uit een landelijk programma binnen zijn gekomen bij IVN en de afdeling dus nog niet kennen;
- Je wilt meer samenwerken met andere IVN-afdelingen, beroepskrachten en/of andere organisaties;
- Je wilt meer ruimte voor nieuwe ideeën en werkwijzen.

Om dat mogelijk te maken, is het handig als je iets weet over een open cultuur en structuur, waarin er ruimte is voor vernieuwing en mensen zich gesteund en gestimuleerd voelen om vanuit hun eigen interesse en capaciteiten bij te dragen. Daarvoor kijken we naar een aantal belangrijke principes vanuit de 'organizing-aanpak':

- De juiste mensen op de juiste plek. Hoe kun je anders naar je werk kijken? En hoe kun je, bijvoorbeeld met tijdelijke vacatures, de juiste mensen voor dat werk vinden?
- Gedeelde verantwoordelijkheid. Er is niet meer één leider die omringd wordt door een aantal uitvoerders. In plaats daarvan neemt iedereen

zijn/haar verantwoordelijkheid. Al is het maar op een deeltaak. Maar hoe regel je dan de taakverdeling? En zorg je dat mensen niet in een rol komen die ze niet willen of kunnen?

- Anders inzetten van middelen en ondersteuning. Bij zo'n andere manier van werken hoort ook een andere manier van ondersteuning. Wat hebben anderen eigenlijk nodig? En welke middelen kun je daarvoor inzetten?

We benaderen verandering bij IVN niet alleen vanuit de theorie. De afgelopen jaren is op verschillende plekken geëxperimenteerd met deze aanpak. De ervaringen van IVN-afdelingen, het Pionierstraject en landelijke IVN-projecten zoals Tiny Forest, Schone Rivieren, en Huisje, Boompje, Beestje, zijn meegenomen in deze handleiding. In een aantal kaders laten we actieve IVN'ers aan het woord. Ze delen hun ervaringen en geven tips mee.

Deze versie van Samen meer bereiken is bedoeld voor IVN-afdelingen. Er is ook een versie voor beroepskrachten, waarin dezelfde inhoud vanuit een andere invalshoek benaderd wordt. Deze handleiding is geschreven door beroepskrachten en vrijwilligers van IVN. De handleiding verandert mee met IVN, hij is niet in beton gegoten. Heb je feedback op de handleiding, of wil je eigen ervaringen delen? Laat het weten aan Ilja Beudel via i.beudel@ivn.nl.

Waarom willen we dit eigenlijk?

Een meer open organisatie, zowel in structuur als cultuur. Meer samenwerken, zowel binnen IVN als met andere organisaties. Klinkt wel leuk, maar ook als veel werk. Dus waarom willen we dit eigenlijk?

Verbinding met maatschappelijke thema's

IVN is een organisatie met een maatschappelijke missie. Als we mens en natuur dicht bij elkaar willen brengen, is het belangrijk om te weten wat er gebeurt in de natuur en wat er gebeurt bij de mens. Door samen te werken met andere organisaties, blijven we beter in contact met andere delen van de maatschappij. Door binnen IVN meer samen te werken, hebben we een grotere slagkracht. Zo weten afdelingen goed wat er lokaal speelt, en kunnen beroepskrachten bijvoorbeeld materialen ontwikkelen die daarop inspelen en door het hele land gebruikt kunnen worden. Een goed voorbeeld hiervan is de ontwikkeling van de Natuurkoffer voor meer natuur in de ouderenzorg.

Lokale cursus wordt landelijke hobby

**Dorothy Reijn,
IVN Veenendaal-Rhenen**

'In 2016 ontstond het plan om bij IVN Veenendaal-Rhenen een moestuincursus te geven. Met een groepje vrijwilligers hebben we, aan de hand van eigen ervaring, een moestuincursus opgezet en uitgevoerd. Door de moestuintjesactie van Albert Heijn werd het zelf groenten kweken ineens een landelijke hobby. IVN stapte in en er bleek behoefte aan cursusmateriaal. Vanwege mijn betrokkenheid bij het AH Moestuintje-journaal was de verbinding gauw gelegd. Het samenwerken met het Landelijk Bureau van IVN was heel inspirerend en verliep soepel. Hierdoor kreeg in korte tijd het cursusboekje 'stap voor stap moestuinieren' vorm. In plaats van bij één afdeling kan de cursus nu bij alle afdelingen als inspiratie voor de moestuincursus gebruikt worden.'



Praktisch versus beleidsmatig

**Karin van Toor,
IVN Rijk van Nijmegen**

'Als een vroege Tiny Forest-fan heeft IVN'er Karin als een van de eerste in Nederland een Tiny Forest in haar tuin aangelegd. Zo werd ze expert en vrijwilliger in het landelijke team Tiny Forest. Ze heeft meegewerkt aan verschillende Tiny Forest-producten, zoals het handboek en de training voor particulieren. 'Mijn invalshoek was en is anders dan die van de beroepskrachten. Zwart-wit gezegd: praktisch versus beleidsmatig en administratief, bottom up versus top down, in contact versus op afstand. En dat is mooi, heel aanvullend. De intensieve samenwerking binnen het team heeft ervoor gezorgd dat we het onderwerp van veel meer kanten hebben belicht en daardoor een beter en diverser product hebben gemaakt, dat meer mensen/doelgroepen bereikt. Het is fijn als je bekend bent met het onderwerp. Als je al enige ervaring hebt, praat dat makkelijker. Mijn tip: wurm je ertussen en investeer in het contact met je provinciale of landelijke contactpersoon.'



Meer diversiteit in teams

Je krijgt het beste resultaat als mensen met verschillende achtergronden samenwerken, omdat je elkaar dan aanvult en versterkt. Door meer samen te werken en mensen uit te nodigen om vanuit hun eigen expertise bij te dragen, halen we in minder tijd betere resultaten. Daarvoor moeten we wel met andere ogen naar ons werk kijken. Uit welke deeltaken bestaat dat? Wie is de beste persoon voor welke deeltaak?



Meer draagvlak en sterkere planontwikkeling

Soms ontwikkelen IVN'ers een programma of product dat niet goed wordt gedeeld met andere IVN'ers. Zo worden producten van afdelingen niet gedeeld met anderen of betrekken beroepskrachten pas laat in het ontwikkelen van een programma de afdelingen. Door meer contact te hebben met elkaar, kun je dingen ontwikkelen die aansluiten bij de praktijk en daardoor breed succesvol zijn. Een goed voorbeeld hiervan zijn de IVN Sloopjesdagen die op lokaal niveau zijn ontwikkeld en daarna landelijk uitgerold.

Borgen van continuïteit

Het is zonde als er veel tijd en energie wordt gestoken in het ontwikkelen van iets als het vervolgens ligt te verstoffen. Door meer samen te werken met anderen/andere organisaties, vergroten we de kans dat goed werk blijft bestaan. Soms moeten we daarvoor ons werk wel anders inrichten. Bijvoorbeeld het vergroenen van schoolpleinen: we kunnen zelf lessen aanbieden waarin we de natuur meer betrekken, maar we kunnen ook (daarnaast) leerkrachten trainen om zelf meer les te geven op het groene schoolplein. Zo wordt het groene plein intensiever gebruikt, groeit het draagvlak voor het plein en raken meer mensen betrokken bij de natuur.

‘Mijn invalshoek is anders dan die van de beroepskrachten: praktisch versus beleidsmatig en administratief, bottom up versus top down, in contact versus op afstand’

Natuur op het grote scherm

**Monique Smulders,
IVN Alphen aan den Rijn e.o.**

‘IVN Alphen aan den Rijn en Parkvilla Filmhuis zijn enkele jaren geleden een samenwerking gestart. Om te profiteren van elkaars doelgroepen en publiciteit werd afgesproken dat Parkvilla Filmhuis bij natuurfilms € 1 per kaartje aan IVN zou doneren. Deze samenwerking is geïntensiveerd op initiatief van Monique Smulders, IVN'er en fervent natuurfilmer. Zij zocht een platform voor vertoning van haar film over Park Zegersloot, een Alphens natuurgebied. Dat wilde het filmhuis, en er werd afgesproken dat de netto opbrengst ten goede zou komen aan IVN Alphen aan den Rijn. Zes voorstellingen leverden € 765 op, en beide partijen bereikten nieuwe doelgroepen. Tijdens de voorstellingen waren IVN-ers aanwezig of er lagen folders over IVN Alphen. Inmiddels heeft IVN Nieuwkoop het voorbeeld van Alphen gevolgd, én heeft Monique een nieuwe film gemaakt, over ‘de fascinerende wereld van bomen’. De film is weer geprogrammeerd in Parkvilla Filmhuis, dit keer met aansluitend een gratis bomenexcursie in Park Rijnstroom bij het filmhuis, zodat mensen nog beter kennismaken met IVN.’



Een open structuur

De structuur van een organisatie bestaat uit de geschreven regels en afspraken. Welke groepen en subgroepen zijn er? Wie maakt de beslissingen? Hoe worden die beslissingen genomen? Hoe wordt er gereageerd op veranderingen binnen en buiten de organisatie?

Om te snappen wat een open structuur is, is het handig om het contrast te zien met een gesloten structuur. In een gesloten structuur staan de regels en structuren zelf centraal, in plaats van de missie. Er zijn scherpe takenpakketten, strikt gevolgde procedures en een strenge hiërarchie. Je kunt je misschien wel voorstellen dat daar weinig ruimte is voor initiatief en vernieuwing. Want de kans is groot dat je met een nieuw idee te horen krijgt dat dat 'niet jouw taak' is, of 'dat nou eenmaal niet is hoe we dingen hier doen'. Er is weinig of geen ruimte voor een gesprek daarover. Dat maakt reageren op veranderingen binnen en buiten de organisatie moeilijk. Het gaat langzaam.

In een open structuur staat de missie centraal. Hoe alles is geregeld, is daar omheen opgebouwd. In open structuren staan mensen op gelijkwaardige voet met elkaar. Ze delen informatie met elkaar, reflecteren samen en geven ruimte voor experimenteren en fouten maken. Het nemen van beslissingen is daardoor ook iets wat samen gebeurt, er is veel ruimte voor gesprek met elkaar. Dat maakt reageren op veranderingen binnen en buiten de organisatie makkelijker. Je schakelt sneller.

Een open structuur is trouwens geen garantie voor een daadwerkelijk open organisatie. Daarvoor heb je ook nog een open cultuur nodig. Daar gaan we het volgende hoofdstuk op in. Dit hoofdstuk gaat over:

- De huidige structuur van IVN;
- Landelijke structuurverandering: op naar één IVN;
- Wat kun je zelf doen
 - o Werven met profielen
 - o Nieuwe mensen een plek geven
 - o Sneeuwvlokstructuur
 - o Losse tips

'In een open structuur staat de missie centraal'

De huidige structuur van IVN

Om samen te werken, is het handig als je weet welke groepen er zijn en waarvoor je bij ze terecht kunt. Als lid van IVN kun je onder andere terecht bij deze groepen:

Landelijk

Servicedesk

IVN heeft een landelijk bureau in Amsterdam. De servicedesk is het belangrijkste aanspreekpunt. Dat zijn drie collega's die dagelijks tussen 9-17 uur telefoontjes aannemen en de algemene mail beantwoorden. Zij kunnen je ook doorverwijzen naar de juiste beroepskracht elders in het land.

📍 www.ivn.nl/contact



Cursushuis

Het Cursushuis ondersteunt afdelingen in de cursussen die ze aanbieden. Met cursusboeken en docenthandleidingen, maar ook met advies, trainingen en e-learning. De meeste ondersteuning is beschikbaar voor de Natuurgidsenopleiding.

📍 Kijk ook op www.ivn.nl/cursussen



Communicatie

Beroepskrachten van het landelijke communicatieteam verzorgen communicatie van grote projecten en campagnes, beheren de website, socialmediakanalen en het intranet. Ons IVN, versturen de digitale nieuwsbrieven en maken het tijdschrift Mens en Natuur. Ook op alle provinciale kantoren werkt een communicatiemedewerker, die projectleiders ondersteunt en afdelingen kan adviseren op het gebied van communicatie. De afdeling communicatie organiseert regelmatig workshops over onderwerpen zoals social media, visueel werken of storytelling.



Digitaal: intranet Ons IVN

Ons IVN (<https://ons.ivn.nl>) is het intranet. Elke IVN'er heeft een eigen profiel. Je kunt er nieuws volgen, materialen downloaden en in groepen informatie delen met anderen of discussies aangaan. Je kunt ook per medewerker zien aan welke projecten iemand werkt, wat hun expertises en werktijden zijn. Ook heb je via Ons IVN toegang tot het e-learning platform Leer je Groen! Kijk op www.ivn.nl/onsivn als je nog geen account hebt.

Digitaal: IVN webwinkel

IVN heeft ook een webwinkel. Hier kun je boeken aanschaffen, maar ook IVN-kleding of materialen voor activiteiten zoals zoekkaarten of loeppotjes. Als lid van IVN krijg je 10% korting. Gebruik kortingscode IVN-LID-1202 en klik op toepassen! <https://winkel.ivn.nl>

Regionaal

Provinciale kantoren

IVN heeft in elke provincie een kantoor, met een eigen telefoonnummer en e-mailadres. Als je via www.ivn.nl/afdeling op de provincie klikt, kom je daar uit. Vaak krijg je dan in eerste instantie contact met de office manager, die je doorverwijst naar de juiste collega.



Daarnaast heeft IVN nog 2 extra locaties. Dat zijn het Woldhuis in Apeldoorn en de Veldhoeve in Orvelte. Prachtige locaties die gebruikt worden voor natuurkampen en bijv. weekenden van de Natuurgidsenopleiding. Meer informatie:

www.ivn.nl/accommodaties-in-de-natuur

Projectleider

Bij IVN werken de meeste beroepskrachten als projectleider. Hun werkzaamheden zijn direct gekoppeld aan landelijke programma's of provinciale projecten, gefinancierd door o.a. de Rijksoverheid, een provincie of een gemeente. Soms ook werken ze aan projecten waar IVN financiering voor heeft gevonden vanuit (vermogens)fondsen, zoals de Nationale Postcode Loterij. Dit is het geval bij Tiny Forest en Schone Rivieren. Ze werken samen met andere IVN'ers om projecten tot een succes te maken.



Vrijwilligersconsulenten

IVN heeft in elke provincie een vrijwilligersconsulent. Ze zijn de eerste en belangrijkste ingang voor actieve leden. De vrijwilligersconsulent weet welke programma's en projecten er in de provincie lopen, kent de IVN-afdelingen en heeft regelmatig contact met de besturen. De vrijwilligersconsulent kan ondersteunen bij vragen over het betrekken/binden van nieuwe vrijwilligers, maar ook bij het activeren van bestaande leden of opzetten van nieuwe vrijwilligersinitiatieven. Wie jouw consulent is, zie je hier:

www.ivn.nl/voor-vrijwilligers



Landelijke structuurverandering: op naar één IVN

In een open structuur staat de missie centraal en volgt de structuur. Zowel de leden als de beroepskrachten van IVN zetten zich enorm in om mens en natuur weer dichterbij elkaar te brengen. Dan is het ook wel zo logisch om één organisatie te zijn, waarbinnen alle IVN'ers hun eigen rol en taak hebben. Daarom is in 2019 besloten om de stichting (beroepskrachten) en vereniging (vrijwilligers) weer samen te laten gaan in één vereniging. Alhoewel dit vooral een juridisch verhaal is, scheppen we hiermee wel een belangrijke structuur die een open cultuur goed kan ondersteunen.

Wat kun je zelf doen?

Hoe zorg je in jouw IVN-omgeving voor een open structuur? Daarvoor moet je misschien wel anders naar je werkt gaan kijken. Weet je niet zo goed hoe je dat moet doen? Probeer je dan eerst goed af te vragen wat eigenlijk je doel is, en denk vanaf daar verder.

Een voorbeeld

Je zit bij een jeugdwerkgroep die niet zo soepel meer loopt. Jullie hebben de afspraak om altijd minstens met zijn tweeën een activiteit te begeleiden, maar het is steeds moeilijker om genoeg mensen te vinden. Daarnaast komen er steeds minder kinderen, want niemand wil de promotie oppakken. Daardoor heeft iedereen er steeds minder zin in. Je besluit dat er iets moet gebeuren.

Als je anders naar het werk kijkt, zie je het volgende:

- Het belangrijkste doel is kinderen naar buiten krijgen. Jullie activiteiten zijn leuk en de kinderen die wel komen, hebben het naar hun zin. Dit weet je, want dat vraag je na bij ouders en kinderen. Daar zit dus niet echt een probleem.
- Het is steeds moeilijker om met genoeg begeleiders te zijn om een activiteit veilig te houden. Dit zorgt voor onderlinge frustratie. Je bekijkt opnieuw wie precies voor veiligheid kunnen zorgen. Dit kunnen ook ouders zijn. Of misschien zelfs de oudere kinderen die daarin rouleren.
- Het is een puzzel hoe de promotie moet worden opgelost. Het is frustrerend dat niemand het wil doen. Bij doorvragen blijkt dat de mensen uit de werkgroep het wel belangrijk vinden, maar zich niet bekwaam of niet prettig voelen bij de uitvoering. Je vraagt rond bij de andere leden van je afdeling en iemand blijkt het wel leuk te vinden. Deze persoon werkt samen met een paar werkgroepleden die wel leuke ideeën hebben, maar de uitvoering niet kunnen of willen oppakken.

Of hiermee het probleem is opgelost, is een kwestie van uitproberen. Maar door je structuur te veranderen en met elkaar te blijven praten over hoe het zich nu ontwikkelt, komt er wel beweging. In dit hoofdstuk lees je over hoe je de juiste persoon bij de juiste klus kunt vinden en hoe je nieuwe leden op de juiste plek kunt laten landen. Vervolgens gaan we in op het sneeuwvlokmodel, een vernieuwend organisatie-model waarbij gedeelde verantwoordelijkheid centraal staat.

Weruen met profielen: de juiste persoon bij de juiste klus

In het voorbeeld hiervoor blijkt dat de juiste persoon bij de juiste klus vinden nog best lastig kan zijn. Soms kunnen mensen wel iets (zoals de promotie), maar worden ze er niet blij van. Daardoor is de kans groter dat ze het lang laten liggen en dat er irritatie ontstaat. Gelukkig kun je door een goed profiel te schrijven, de persoon vinden die een klus leuk vindt om te doen. Is iedereen blij.

Welke soorten profielen

- De ontwerpfase: je wilt iets nieuws opstarten. Bijvoorbeeld een nieuw soort werkgroep. Of het maken van een nieuwe activiteit. Hiervoor heb je bedenkers nodig die het leuk vinden om creatief bezig te zijn, inhoudsexperts als meedenker of kritische meelezer.



- De startfase: je gaat iets voor het eerst uitproberen. Dan heb je mensen nodig die het leuk vinden om nieuwe dingen uit te proberen en die niet in paniek raken als iets mis loopt. Zowel uitvoerders als coördinatoren. Deze fase eindigt na de evaluatie en als kinderziektes eruit zijn gehaald.



- Het voorzetten. Een project loopt. De kinderziektes zijn eruit, de materialen zijn ontwikkeld. De voortzetter is een vrijwilliger die wil weten wat er wordt verwacht, toegang heeft tot informatie/materialen en weet waar hij/zij evt. kan aankloppen bij onverwachte omstandigheden. De voortzetter denkt ook na over hoe het project kan blijven ontwikkelen.



Eén persoon kan in verschillende fasen, verschillende rollen hebben. Bespreek goed met elkaar wat je wel en niet kunt, en wel en niet wilt. In de bijlage staan nog een aantal uitgewerkte vacatureteksten.

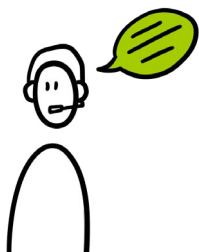
Nieuwe mensen een passende plek geven

Misschien heb je ze actief geworven, misschien melden ze zichzelf of worden ze door een beroepskracht doorverwezen naar een afdeling: nieuwe mensen. Hoe kun je er met je structuur voor zorgen dat mensen op de juiste plek komen en willen blijven?

▶ Meer profielen vind je in bijlage 2.

Uit het voorbeeld van IVN Rijk van Nijmegen leren we:

- Zorg voor een vast aanspreekpunt. Kies hiervoor een persoon die betrokken en enthousiast is, en communicatief sterk. Als het aanspreekpunt goed benaderbaar is, komen nieuwe mensen sneller met vragen aankloppen.



- Zorg voor een vaste manier om nieuwe mensen te laten landen. Dit kun je doen met:
 - o Een kennismakingsgesprek waarin je verwachtingen, wensen en mogelijkheden met elkaar bespreekt;
 - o Een informatiepakket waarin je de afspraken en werkwijze van IVN in zijn geheel en de afdeling in het bijzonder uitlegt;
 - o Een nieuwe-ledendag waarbij je iedereen nog grondiger kennis laat maken.
- Plan evaluatiemomenten in om te kijken hoe het gaat. Dit kan ook door vrij informeel met iemand te kletsen tijdens een borrel of activiteit.



▶ Meer ideeën om nieuwe mensen te laten landen in de afdeling vind je in bijlage 1.

Een warm welkom in Nijmegen

Elly Gies, IVN Rijk van Nijmegen

Elly Gies heeft zich tot doel gesteld alle nieuwe leden bij IVN Rijk van Nijmegen warm te onthalen en op weg te helpen binnen de afdeling, en zo te zorgen dat nieuwe leden actief worden. Ze schat in dat op deze manier elke maand twee mensen actief betrokken raken. Elly: 'Het gaat als volgt. De ledenadministrateur stuurt naar alle nieuwe leden een brief met een welkomspakketje, met bijvoorbeeld een brochure van een excursie, of een boekje met wandelingen in de regio. Als leden hebben aangegeven actief te willen worden, staat er in de welkomstbrief dat ik ze binnen twee weken bel.

In het eerste telefoongesprek heet ik ze namens het bestuur welkom bij de afdeling. Ik vraag hoe en waarom ze lid zijn geworden en wat ze verwachten. In het gesprek dat volgt vraag ik wat hun beeld is van de afdeling, hoe ze actief worden zelf zien, of ze ergens specifiek interesse in hebben of dat ze juist nog niet zo goed weten wat ze kunnen en willen doen. Ik geef een 'rondleiding' door de website en wijs op het intranet Ons IVN. Ook ander manieren om op de hoogte te blijven, zoals de digitale nieuwsbrief en het afdelingsblad de Bladsmoes, breng ik onder de aandacht. Als mensen het prettig vinden, maken we ook een koffie-afspraak.

Door dit eerste gesprek heb ik een beeld van wat het nieuwe lid zou willen en breng ik hen in contact met een werkgroepcoördinator, een cursus of een excursie. Dit bevestig ik direct in een mail. Ik heb een goede samenwerking met werkgroepcoördinatoren, zij verwelkomen de mensen ook weer. Na een half jaartje bel ik de nieuwe leden nog eens na. Hoe gaat het? Ben je op je plek? Heb je nog vragen of andere wensen? Zo krijgt het warme welkom ook later nog een vervolg!



Het sneeuwvlokmodel: een model voor gedeelde verantwoordelijkheid

Niets zo vervelend om ergens veel tijd en moeite in te stoppen en er voor je gevoel weinig of niets voor terug te krijgen. Met het sneeuwvlokmodel zorg je voor een gedeelde verantwoordelijkheid. Dan komt niet alles neer op één persoon.

Hoe gebruik je het?

- Als een manier om verschillende mensen/groepen/instanties in kaart te brengen en te betrekken bij jouw missie en met hen het netwerk en dus de impact te vergroten. Het is een oefening in het 'out of de box' denken en kijken hoe je een samenwerking kan opbouwen.
- Als organisatiemodel. Dan richt je een organisatie in van gedeelde verantwoordelijkheid. Je denkt na over toegang tot kennis, faciliteren van training en leiderschap van anderen, inrichten van verschillende taken en teams. De rest van deze paragraaf gaat over het gebruik als organisatiemodel.

'Elke maand raken twee mensen actief betrokken bij de afdeling'

Nieuwe-ledendag in Limburg

Sylvia Spierts-Brouwer, IVN Limburg

'In januari 2019 is in Limburg voor het eerst een nieuwe ledendag georganiseerd. Aanleiding zijn de vele nieuwe leden die zich bij IVN aanmelden, maar niet altijd hun weg binnen de afdeling of regio kunnen vinden. De dag was opgebouwd rondom de plenaire vraag; Wat is IVN eigenlijk? De missie van IVN, de lokale afdelingen maar ook de provinciale vrijwilligers en beroepsmatige organisatie werden toegelicht. De gezellige sfeer, de variatie, aanwezige vrijwilligers én beroepskrachten zorgde ervoor dat de nieuwe leden zich deel gingen voelen van het grotere IVN. Kennismaken met de afdelingen gebeurde door workshops en buitenactiviteiten. De dag werd afgesloten met een borrel waar de oude leden contacten legden met de nieuwkomers. De nieuwe leden gaven aan dat ze de persoonlijke benadering en het bredere beeld dat ze kregen heel fijn vonden.

Mijn tip is om te experimenteren met een regionale nieuwe-ledendag, georganiseerd door een aantal afdelingen. Ook een leuke aanleiding om weer meer regionaal samen te werken!



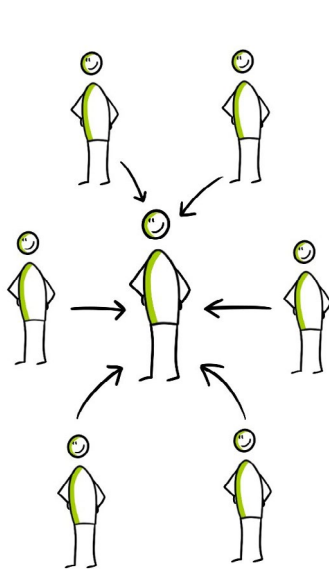
Bekijk het format Nieuwe-ledendag in bijlage 3.

Het sneeuwvlokmodel als organisatiemodel

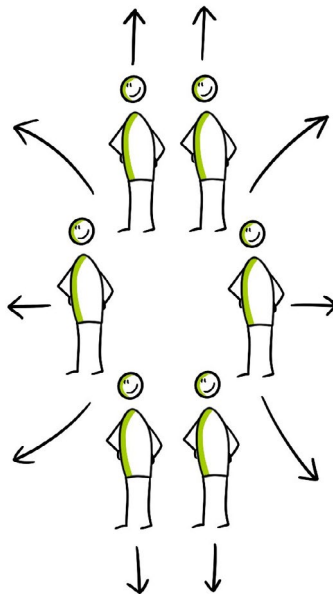
In het sneeuwvlokmodel is 'leiderschap' niet het nemen van alle beslissingen, maar als het kijken naar anderen en wat zij nodig hebben om de missie te realiseren. Iedereen is dus ook verbonden aan het doel en de verantwoordelijkheden zijn gedeeld.

In de basis zien we dat IVN-afdelingen al georganiseerd zijn als een sneeuwvlokmodel. Bij een typische IVN-afdeling is er een bestuur en daaromheen zijn er werkgroepen georganiseerd. De werkgroep wordt aangestuurd door een werkgroepcoördinator. Wat het lastig maakt is dat de bestuursleden of werkgroepcoördinatoren vaak degene zijn waarin alle kennis is 'opgeslagen'. Hierdoor is het lastig om verantwoordelijkheid te delen of te spreiden. Dat kan zich bijvoorbeeld uiten als een nieuw werkgroeplid een andere invulling geeft aan een thema of excursie: dan ontstaat er soms frictie, weerstand of wederzijdse frustratie. In de klassieke opvatting over leiderschap zorgt de leider ervoor dat het nieuwe lid in de pas gaat lopen met de rest. In het sneeuwvlokmodel ga je met elkaar in gesprek over wat het doel is van de activiteit en hoe je elkaar kunt helpen in het bereiken van dit doel.

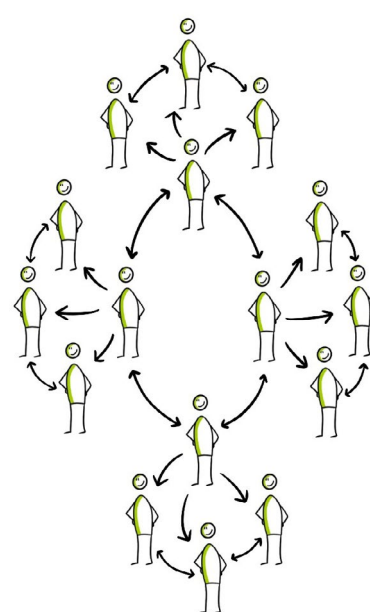




Ik ben verantwoordelijk



Wij zijn allemaal verantwoordelijk



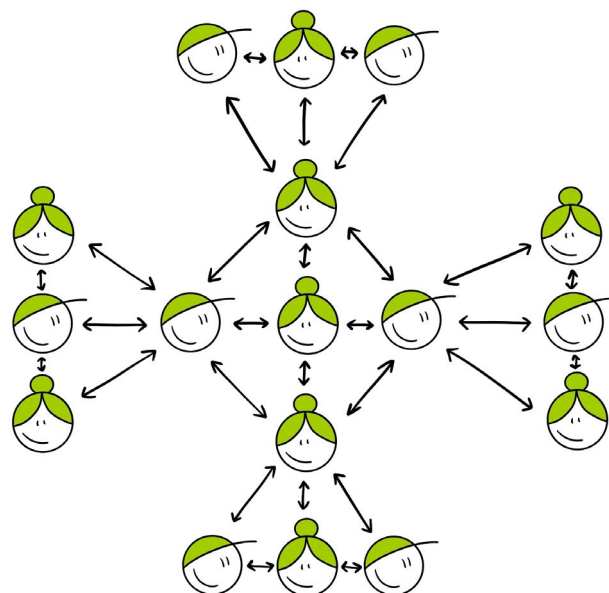
Gedeelde verantwoordelijkheid

In het sneeuwvlokmodel kijk je ook breder dan alleen je eigen werkgroep of zelfs afdeling. Zijn er taken die horen bij onze missie die beroepskrachten kunnen doen? Of andere organisaties in de buurt? Wat hebben zij van ons nodig om mee te kunnen werken aan ons doel?

Wil je meer weten over werken vanuit het sneeuwvlokmodel?

- Lees hier het 'organizers handboek' (in het Engels) <https://ons.ivn.nl/#/groep-media/pioniers>
- Geef je op voor het pionierstraject (zie het hoofdstuk 'Aan de slag')
- Of neem contact op met Ilja Beudel i.beudel@ivn.nl

'Iedereen die dat wil kan initiatief nemen en samenwerkingsverbanden opzoeken.'



Losse tips

En dan tot slot nog een paar losse tips:

- Toon waardering en zorg voor momenten om successen en mijlpalen te vieren.
- Onderschat nooit het belang van teambuilding en elkaar leren kennen op een persoonlijk vlak. Dit kun je goed doen door serieuze aangelegenheden, zoals vergaderingen, te combineren met het aangename zoals een wandeling of gezamenlijk eten.



- Denk goed na over hoe je informatie en kennis met elkaar kunt delen. Op een manier die voor iedereen toegankelijk is en blijft.



- Schrijf het op! Je zult merken dat veel werkafspraken eigenlijk impliciet zijn. Schrijf ze uit. Als het op papier staat, is het meteen voor iedereen inzichtelijk en zie je ook meteen waar nog gaten of onduidelijkheden zitten.

De nieuwe themagroepen van IVN Den Haag

Chrit van Ewijk, IVN Den Haag



IVN Den Haag is op zoek gegaan naar een nieuwe structuur om actieve leden een plek te geven. Dat heeft ertoe geleid dat een aantal werkgroepen in nieuwe stijl zijn gestart: de themagroepen.

We zijn nu twee jaar verder en bestuurslid Chrit van Ewijk kijkt met trots naar de afdeling: 'De themagroepen werken! Er is een levendige afdelingsstructuur waar iedereen aan kan bijdragen zonder zwaar bestuur of te zware taken. In themagroepen verzamelen zich mensen met een zelfde interesse. Zo is er bijvoorbeeld een themagroep kust, fotografie, natuur in de buurt, gezond in de buurt en scholing. Het kernprincipe van een themagroep is dat iedereen die dat wil initiatief kan nemen en samenwerkingsverbanden kan opzoeken. Er is sprake van gedeelde verantwoordelijkheid binnen een themagroep. Je kan makkelijk en zo lang je zelf wilt aansluiten. Van een top-down georganiseerde afdeling zijn we gegroeid naar een afdeling die veel meer bottom up werkt. De bestuurstaken worden lichter en leden worden makkelijker actief. Nadeel is dat plannen veel werk kost. Het bestuur faciliteert en legt verbindingen waar nodig. En bestaande goedlopende activiteiten kunnen ook gewoon blijven bestaan.'

▶ Lees meer via www.ivn.nl/afdeling/den-haag-en-omstreken/kwartaalblad-de-ratelaar, 1803, pagina



Een open cultuur

Wat is dat eigenlijk, een open cultuur? Een cultuur is een systeem van ongeschreven regels, afspraken en overtuigingen die het gedrag van mensen bepalen. Bij gesloten culturen zien we dat mensen niet veel van zichzelf laten zien, bijvoorbeeld omdat ze bang zijn dat hun ideeën niet goed genoeg zijn. Bij een open cultuur hebben mensen het gevoel dat er ruimte en waardering is voor henzelf en hun ideeën.

Eerlijkheid eerst

Wees in je communicatie met elkaar eerlijk. Vooral over:

- Wat verwachten we van je? En wat verwacht jij van ons? Sluit dat aan op elkaar of moeten we op zoek naar compromissen?
- Wat gaat er goed en waar zitten valkuilen?
- Wat kom je brengen en wat kom je halen?
- Waar liggen grenzen?

Soms kan het moeilijk zijn om eerlijk te zijn tegen elkaar, zeker als je elkaar nog niet goed kent en je de ander niet af wilt schrikken. Maar je zult zien dat door je kwetsbaar op te stellen en ook eerlijk te zijn over wat je moeilijk vindt of er niet altijd goed gaat, je uiteindelijk een betere dialoog hebt met elkaar.



IVN Geldrop omarmt duurzaamheid

Plonie van Campen – de Baar, IVN Geldrop

Na haar pensioen wilde Plonie van Campen – de Baar, actief lid en Natuurgids bij IVN Geldrop, een duurzaamheidswerkgroep opzetten. Binnen de afdeling was nog niemand daarmee bezig en alle actieve leden waren al druk met hun eigen IVN-werk. Wel wilde het bestuur Ploni ondersteunen in haar wens. Het bestuur plaatste een oproep in het afdelingsblad, en daarmee begon het balletje te rollen: twee nog niet actieve leden van IVN Geldrop meldden zich aan. Daarna plaatste Plonie een oproep in lokale kranten. Plonie: 'Ik was echt overweldigd door de reacties. Er waren negen mensen die interesse toonden! Ook mensen van onder de 30, die IVN nog niet kenden, met heel andere achtergronden. Het was zo'n verrassing voor mij en voor de afdeling! Na de eerste opstart en het zoeken naar hoe we met elkaar aan de slag zouden gaan, zijn we met negen mensen een werkgroep gestart. Nu, twee jaar later, zijn we – met wat wisselingen – nog steeds met z'n negenen. We organiseren lezingen, geven advies en doen mee aan o.a. World Cleanup Day en de Dag van de Duurzaamheid. Ook zijn we nu als afdeling echt een gesprekspartner voor de gemeente en regio geworden.' De werkgroep heeft een vaste plek gekregen in de afdeling. Het bestuur noemt ze in allerlei uitingen en de werkgroep is op bezoek geweest bij andere werkgroepen om te kijken hoe zij duurzaamheid in hun activiteiten en programma's een plek kunnen geven. Plonie: 'Die gesprekken waren heel waardevol, omdat we nu ook als afdeling duurzaamheid omarmen in al onze programma's en activiteiten. Soms waren de aanpassingen of aanvullingen heel klein, denk bijvoorbeeld aan het vervangen van plastic koffiebekers of hoe je klimaatverandering ter sprake brengt tijdens een excursie. Maar het geeft wel focus en we dragen het uit naar het publiek.'

Wees nieuwsgierig

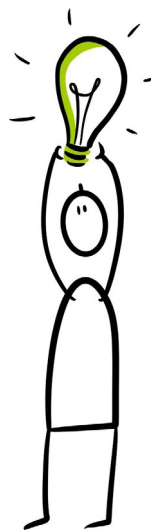
Nieuwsgierigheid is een goede eigenschap. Het maakt dat vragen stellen normaal is. En het helpt om hoe dingen gaan te kunnen blijven aanpassen naar de veranderende omstandigheden. Als nieuwsgierigheid wordt gezien als interesse om goed te kunnen samenwerken en klussen te kunnen doen, stimuleer je de open cultuur. Verbeteringen zijn welkom en worden niet gezien als kritiek, waardoor mensen zich minder snel aangevallen voelen. Maar ook helpt het om nieuwe mensen te leren kennen. Wat zijn hun drijfveren om mee te doen? En hoe kun je daar plek voor maken?

Vraag wat nieuwe vrijwilligers zouden willen doen, schets de kaders en denk mee.



Faciliteer nieuwe initiatieven

Soms is het lastig om een nieuw initiatief een plek te geven binnen de structuur die er is. Zeker als de cultuur (ongeschreven regels) bepaalt dat je elkaar niet mag overvragen. De actieve leden hebben het al druk en staan niet zo snel open voor nog meer werk. Kijk dan hoe je nog niet actieve leden kan uitnodigen om nieuwe initiatieven te ontplooiën of hen kan ondersteunen met een nieuw initiatief.



Aan de slag

Komende tijd willen we op verschillende manieren ervoor zorgen dat IVN'ers zich kunnen verder ontwikkelen en aan de slag kunnen met vernieuwende initiatieven. Dit doen we op de volgende manieren:

Zorgen voor continuïteit in het bestuur

Is het vullen van bestuurdersvacatures lastig? Of wil je als afdeling op zoek naar andere invulling van bestuurswerk? We kunnen met meerdere besturen in de regio een bijeenkomst organiseren waarin we met elkaar op zoek gaan naar andere aanpakken. Of we geven advies op maat als je vragen hebt over hoe het bestuurderswerk van een afdeling op meerdere schouders kan worden verdeeld. Belangstelling? Stuur een mail naar Ilja Beudel: i.beudel@ivn.nl of neem contact op met de vrijwilligersconsulent uit jouw regio (zie www.ivn.nl/voor-vrijwilligers).

Workshop Werven met profielen

Is het vinden van actieve mensen voor de afdeling lastig en liggen er wel veel klussen en kansen binnen de wekgroepen of in samenwerking met andere partijen? Merk je dat je steeds dezelfde mensen vraagt voor verschillende dingen? Ga aan de slag met profielen. In deze workshop ga je in kaart brengen wie je nodig hebt en vertaal je dat naar aantrekkelijke profielen. Ook maak je een plannetje hoe je deze nieuwe actieve mensen ontvangt. Aan het einde van de workshop heb je de profielteksten af en kan je gaan werven! Belangstelling in deze workshop bij jou in de regio? Stuur een mail naar Ilja Beudel: i.beudel@ivn.nl of neem contact op met de vrijwilligersconsulent uit jouw regio (zie www.ivn.nl/voor-vrijwilligers).

Samen werken met vrijwilligers

Binnen IVN werken we veel samen met vrijwilligers. Beroepskrachten, maar ook leden en vrijwilligers onderling. En daar hoort een specifieke set vaardigheden bij om dat in goede banen te leiden. In deze 6 uur durende training kunnen alle IVN'ers daar meer over leren. Dat gaat zowel om IVN'ers die nog niet veel ervaring hebben met vrijwilligers als IVN'ers die dat al wel langer doen maar graag wat meer handvatten willen voor in hun werk. Zowel vrijwilligers zelf als beroepskrachten. Daarmee valt deze training ook binnen het kader van 1 IVN waarin we intensiever met elkaar willen samenwerken. Aanmelden via I.Beudel@ivn.nl

Werken met een online community

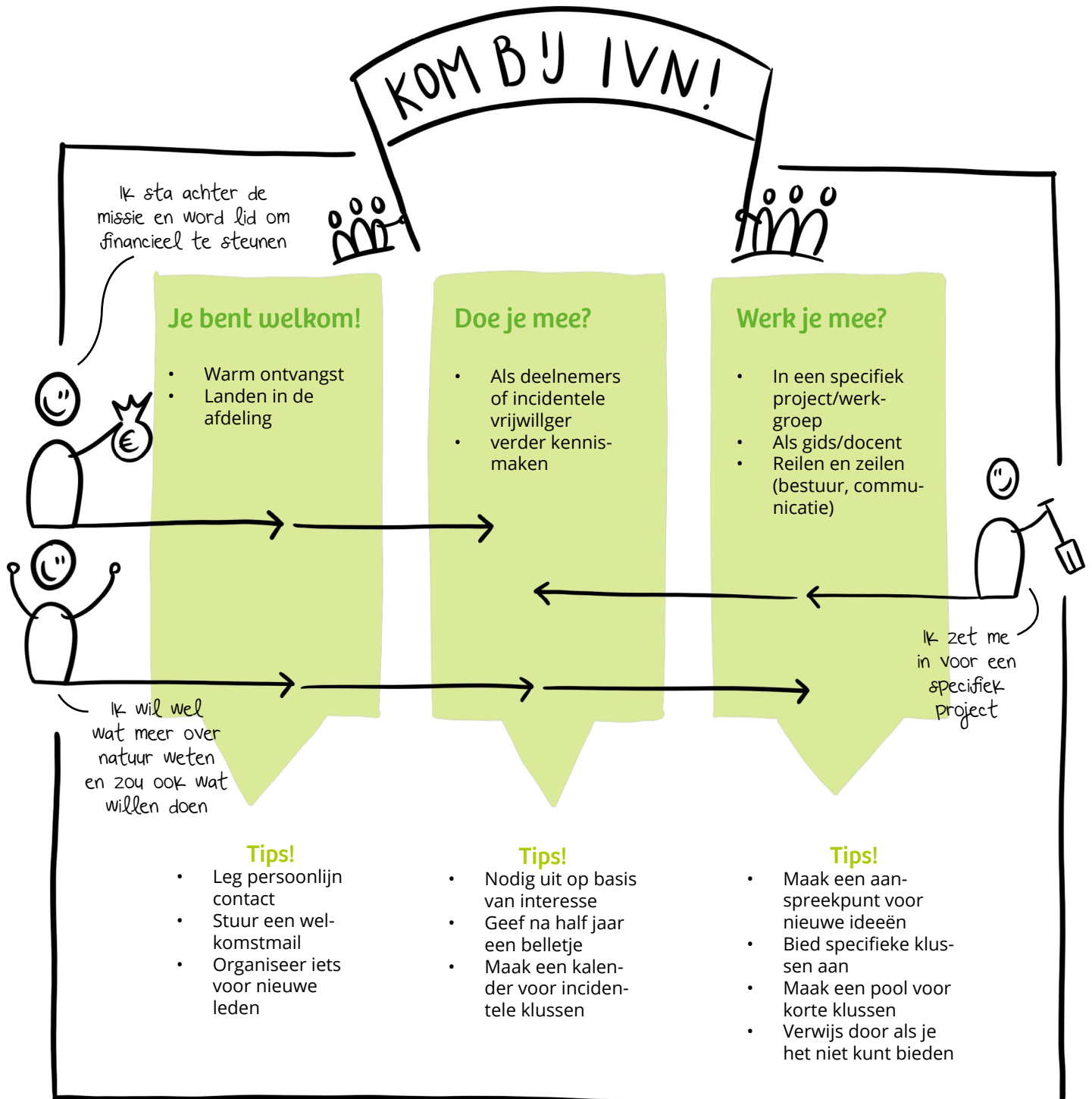
Wil je een project of activiteit plannen of aankondigen en wil je hiervoor gebruik maken van het intranet Ons IVN? Ons intranet biedt volop kansen om online groepen op te starten of in teams te werken. In de opfristraining Ons IVN (op maat en aanvraag) kun je advies krijgen over hoe je Ons IVN beter kunt benutten en hoe je dit platform kunt inzetten om vrijwilligers te activeren en te binden. Belangstelling in een workshop op maat? Stuur een mail naar Alina Salomon: a.salomon@ivn.nl.

Aanmelden voor het Pionierstraject

Al voor de tweede keer is het IVN Pionierstraject opgestart. In dit traject werken IVN-vrijwilligers via een video-conferentie aan hun vernieuwende initiatieven en ontwikkelen zij een plan om nieuwe actieve mensen te vinden en te binden op basis van principes die ook in dit handboek besproken worden. Aanmelden voor de volgende ronde is weer mogelijk vanaf september 2020. Voor meer informatie: Ilja Beudel, i.beudel@ivn.nl. Of kijk vast rond op OnsIVN: <https://ons.ivn.nl/#/groepen/pioniers/495>

Bijlage 1: Hoe landen mensen bij de afdeling

Mensen kunnen op verschillende manieren binnenkomen bij de afdeling, en hebben verschillende behoeften. Daar kun je als afdeling op inspringen. Hieronder zie je drie mensen die op verschillende manieren bij IVN terecht komen, met tips voor afdelingen in elke fase.



Bijlage 2: Profielen

Hoe vind je de juiste persoon bij de juiste klus? Een goed profiel schrijven helpt! In deze bijlage vind je verschillende profielen en bijbehorende voorbeeldvacatures.



Bedenker



Pionier



Voortzetter



Beller



Hersteller



Teller



Verteller

Bedenker

'Ik denk vanaf het begin mee bij het ontwikkelen van een project'

Wat ga je doen?

Je bent vanaf het begin van het project betrokken. Je bent onderdeel van het team. Je denkt creatief mee over het ontwerp en uitvoering van het project. Je brengt jouw expertise en ideeën in.

Over het project

Korte beschrijving van het project en de uitdaging

Wie zoeken we?

- Je bent een kritische denker en staat open voor ideeën van anderen
- Je denkt in oplossingen
- Je kan goed samenwerken
- Je vindt het leuk om out of the box te denken
- Je hebt een groen hart
- Je hebt affiniteit met de doelgroep/onderwerp
- Je bent lid van IVN of bereid om lid te worden

Wat bieden we? (maak je eigen keuzes)

- Mogelijkheid om in een divers team te werken
- Mogelijkheid om eigen skills en vaardigheden verder te ontwikkelen
- Mogelijkheid om bij te dragen aan ontwikkeling/verbetering van project/van IVN
- Teambuilding/startbijeenkomst
- Training en mogelijkheid tot ontwikkeling
- Teamuitje
- Persoonlijke begeleiding
- Evaluatiegesprek
- Vast contactpersoon
- Na afloop een referentie
- Verzekering tijdens activiteiten
- Reiskostenvergoeding
- Gratis toegang tot de Hortus Botanicus, Amsterdam

Wat vragen we?

- Tijdsinvestering per week/maand
- Locatie
- Inzet en betrokkenheid voor X periode
- Indien van toepassing VOG (gratis)

Interesse? Of vragen?

Neem contact op met xxx



Pionier

'Ik start de uitvoering van het project mee op en zoek mee naar oplossingen voor onverwachte hobbels onderweg'

Wat ga je doen

Je draait vanaf het begin mee in de uitvoering van het project. Je bent lid van een team. Je houdt contact met de projectleider over wat goed loopt en wat aangepast moet worden.

Over het project

Korte beschrijving van het project en de uitdaging.

Wie zoeken we? (maak je eigen keuzes)

- Je bent praktisch ingesteld
- Je houdt van dingen uit te proberen
- Je vindt het leuk om structuur aan te brengen en te verbeteren
- Je bent flexibel en oplossingsgericht
- Je kan goed communiceren
- Je hebt een groen hart
- Je hebt affiniteit met de doelgroep/onderwerp
- Je bent lid van IVN of bereid om lid te worden

Wat bieden we? (maak je eigen keuzes)

- Mogelijkheid om in een divers team te werken
- Mogelijkheid om eigen skills en vaardigheden verder te ontwikkelen
- Mogelijkheid om bij te dragen aan ontwikkeling/verbetering van project/van IVN
- Teambuilding/startbijeenkomst
- Training en mogelijkheid tot ontwikkeling
- Teamuitje
- Persoonlijke begeleiding
- Evaluatiegesprek
- Vast contactpersoon
- Na afloop een referentie
- Verzekering tijdens activiteiten
- Reiskostenvergoeding
- Gratis toegang tot de Hortus Botanicus, Amsterdam

Wat vragen we?

- Tijdsinvestering per week/maand
- Locatie
- Inzet en betrokkenheid voor X periode
- Indien van toepassing VOG (gratis)

Interesse? Of vragen?

Neem contact op met xxx



Voortzetter

'Ik neem het stokje over en zorg voor continuïteit van het project'

Wat ga je doen

Je werkt (met een team van vrijwilligers) verder aan het project. Je zorgt voor continuïteit van het project en bewaakt de kwaliteit.

Over het project

Korte beschrijving van het project en de uitdaging

Wie zoeken we?

- Je bent enthousiast en weet mensen te motiveren
- Je kan goed organiseren
- Je houdt van mensen betrekken
- Je bent een echte netwerker
- Je kan met diverse partijen communiceren
- Je vindt het leuk om voor langere tijd betrokken te zijn
- Je kan zelfstandig werken
- Je hebt een groen hart
- Je hebt affiniteit met de doelgroep/onderwerp
- Je bent lid van IVN of bereid om lid te worden

Wat bieden we? (maak je eigen keuzes)

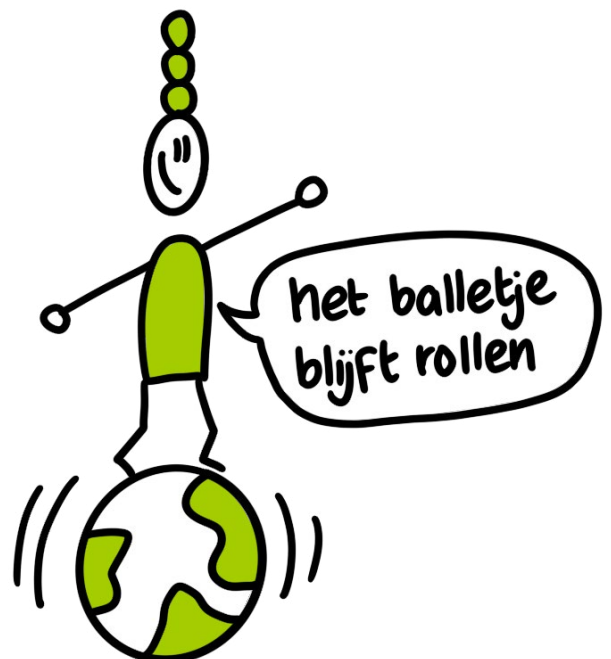
- Mogelijkheid om in een divers team te werken
- Mogelijkheid om eigen skills en vaardigheden verder te ontwikkelen
- Mogelijkheid om bij te dragen aan ontwikkeling/verbetering van project/van IVN
- Teambuilding/startbijeenkomst
- Training en mogelijkheid tot ontwikkeling
- Teamuitje
- Persoonlijke begeleiding
- Evaluatiegesprek
- Vast contactpersoon
- Na afloop een referentie
- Verzekering tijdens activiteiten
- Reiskostenvergoeding
- Gratis toegang bij de Hortus Botanicus, Amsterdam

Wat vragen we?

- Tijdsinvestering per week/maand
- Locatie
- Inzet en betrokkenheid voor X periode
- Indien van toepassing VOG (gratis)

Interesse? Of vragen?

Neem contact op met xxx



Beller

'Ik ben de spin in het web van het project en zorg dat iedereen aan de slag kan'

Wat ga je doen?

Je coördineert de vrijwilligers en de activiteiten. Je bouwt aan en onderhoudt contacten met verschillende partijen binnen het project. Je regelt praktische zaken.

Over het project

Korte beschrijving van het project en de uitdaging

Wie zoeken we?

- Je bent goed in organiseren en plannen
- Je houdt van communiceren
- Je bent enthousiast en weet mensen te motiveren
- Je hebt aandacht en waardering voor anderen
- Je hebt overzicht
- Je gaat flexibel om met onverwachte situaties
- Je hebt een groen hart
- Je hebt affiniteit met de doelgroep/onderwerp
- Je bent lid van IVN of bereid om lid te worden

Wat bieden we? (maak je eigen keuzes)

- Mogelijkheid om in een divers team te werken
- Mogelijkheid om eigen skills en vaardigheden verder te ontwikkelen
- Mogelijkheid om bij te dragen aan ontwikkeling/verbetering van project/van IVN
- Teambuilding/ startbijeenkomst
- Training en mogelijkheid tot ontwikkeling
- Teamuitje
- Persoonlijke begeleiding
- Evaluatiegesprek
- Vast contactpersoon
- Na afloop een referentie
- Verzekering tijdens activiteiten
- Reiskostenvergoeding
- Gratis toegang bij de Hortus Botanicus, Amsterdam

Wat vragen we?

- Tijdsinvestering per week/maand
- Locatie
- Inzet en betrokkenheid voor X periode
- Indien van toepassing VOG (gratis)

Interesse? Of vragen?

Neem contact op met xxx



Teller

'Ik verzamel data en draag bij aan verder onderzoek'

Wat ga je doen?

Je werkt mee aan het onderzoek binnen het project. Je gaat elke maand naar de locatie om te tellen. Je legt de data die je verzamelt zorgvuldig vast en stuurt het in.

Over het project

Korte beschrijving van het project en de uitdaging

Wie zoeken we?

- Je bent zorgvuldig en nauwkeurig
- Je kan zelfstandig werken
- Je kan onverwachtse situaties in het veld oplossen
- Je hebt een groen hart
- Je hebt affiniteit met de doelgroep/onderwerp
- Je bent lid van IVN of bereid om lid te worden

Wat bieden we? (maak je eigen keuzes)

- Mogelijkheid om zelfstandig te werken/in klein team
- Mogelijkheid om eigen skills en vaardigheden verder te ontwikkelen
- Mogelijkheid om kennis over biodiversiteit/ plastic vervuiling op te doen
- Mogelijkheid om bij te dragen aan ontwikkeling/verbetering van project/van IVN
- Teambuilding/ startbijeenkomst
- Training en mogelijkheid tot ontwikkeling
- Teamuitje
- Persoonlijke begeleiding
- Evaluatiegesprek
- Vast contactpersoon
- Na afloop een referentie
- Verzekering tijdens activiteiten
- Reiskostenvergoeding
- Gratis bezoek aan de Hortus Botanicus, Amsterdam

Wat vragen we?

- Tijdsinvestering per week/maand
- Locatie
- Inzet en betrokkenheid voor X periode
- Indien van toepassing VOG (gratis)

Interesse? Of vragen?

Neem contact op met xxx



Hersteller

'Ik werk actief buiten aan het onderhouden van natuur'

Wat ga je doen?

Je gaat regelmatig de natuur in om het gebied te onderhouden. Je zaagt, je knot, je plant, je graaft, je harkt en zaait. Of je bouwt en plaatst dierenverblijven. Je werkt doorgaans in een groep.

Over het project

Korte beschrijving van het project en de uitdaging

Wie zoeken we?

- Je bent graag buiten en fysiek bezig
- Je hebt interesse in de natuur en wil meer leren over het onderhouden ervan
- Je vindt het leuk om in een groep te werken
- Je ziet graag resultaat van je werk
- Je hebt een groen hart
- Je hebt affiniteit met de doelgroep/onderwerp
- Je bent lid van IVN of bereid om lid te worden

Wat bieden we? (maak je eigen keuzes)

- Mogelijkheid om in een divers team te werken
- Mogelijkheid om eigen skills en vaardigheden verder te ontwikkelen
- Mogelijkheid om bij te dragen aan ontwikkeling/verbetering van project/van IVN
- Teambuilding/ startbijeenkomst
- Training en mogelijkheid tot ontwikkeling
- Teamuitje
- Persoonlijke begeleiding
- Evaluatiegesprek
- Vast contactpersoon
- Na afloop een referentie
- Verzekering tijdens activiteiten
- Reiskostenvergoeding
- Gratis bezoek aan de Hortus Botanicus, Amsterdam

Wat vragen we?

- Tijdsinvestering per week/maand
- Locatie
- Inzet en betrokkenheid voor X periode
- Indien van toepassing VOG (gratis)

Interesse? Of vragen?

Neem contact op met xxx



Verteller

'Ik deel mijn enthousiasme over de natuur en het project en laat mensen de natuur beleven'

Wat ga je doen?

Je gaat met groepen mensen de natuur in en laat hen de natuur beleven. Je staat voor groepen en weet het belang van de natuur/ het project goed op anderen over te brengen. Je bent een ambassadeur voor de natuur/het project en weet mensen te betrekken met jouw verhaal en kennis.

Over het project

Korte beschrijving van het project en de uitdaging

Wie zoeken we? (maak je eigen keuzes)

- Je houdt van vertellen
- Je hebt kennis van/ affiniteit met de natuur/ het project
- Je weet anderen te enthousiasmeren en te motiveren
- Je houdt van werken met verschillende mensen/ groepen
- Je kan goed communiceren
- Je hebt een groen hart
- Je hebt affiniteit met de doelgroep/ onderwerp
- Je bent lid van IVN of bereid om lid te worden

Wat bieden we? (maak je eigen keuzes)

- Mogelijkheid om in een divers team te werken
- Mogelijkheid om eigen skills en vaardigheden verder te ontwikkelen
- Mogelijkheid om bij te dragen aan ontwikkeling/verbetering van project/van IVN
- Teambuilding/ startbijeenkomst
- Training en mogelijkheid tot ontwikkeling
- Teamuitje
- Persoonlijke begeleiding
- Evaluatiegesprek
- Vast contactpersoon
- Na afloop een referentie
- Verzekering tijdens activiteiten
- Reiskostenvergoeding
- Gratis bezoek aan de Hortus Botanicus, Amsterdam

Wat vragen we?

- Tijdsinvestering per week/maand
- Locatie
- Inzet en betrokkenheid voor X periode
- Indien van toepassing VOG (gratis)

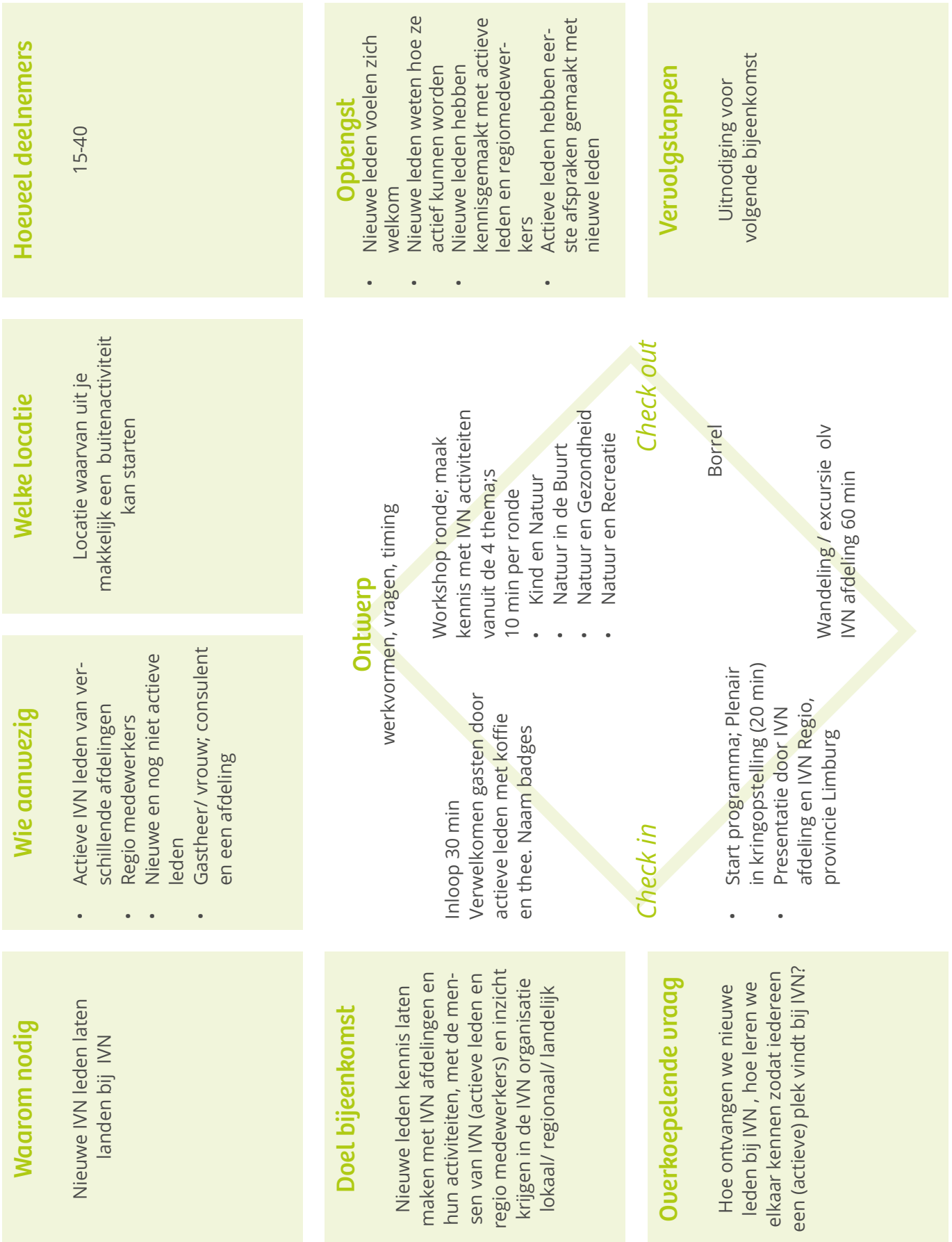
Interesse? Of vragen?

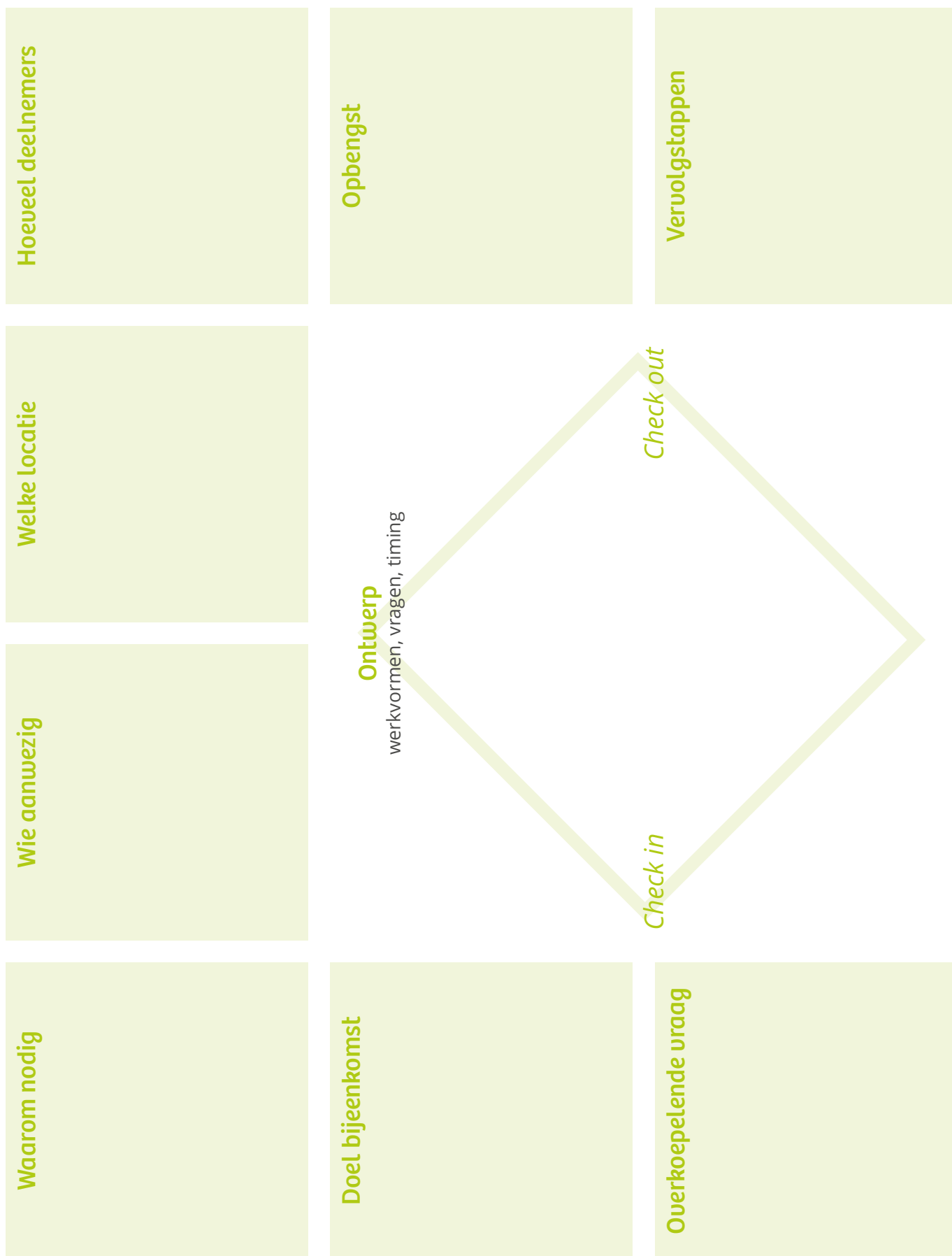
Neem contact op met xxx



Bijlage 3: Format Nieuwe-ledendag

Ter inspiratie: het ontwerp van de Nieuwe-ledendag in Limburg. Op de volgende pagina vind je een leeg format, dat kun je gebruiken voor je eigen bijeenkomst.







Bezoekadres

Plantage Middenlaan 2c
1018 DD Amsterdam
020 622 81 15
info@ivn.nl
ivn.nl

Postadres

Postbus 20123
1000 HC Amsterdam

Bank NL36ABNA0249086697
RSIN 813950326
KVK 34147938



*Algemeen Nut
Beogende Instelling*

ANBI