

VINDEN EN BEHOUDEN VAN VRIJWILLIGERS



Veel organisaties kampen met een krimpende en vergrijzende pool vrijwilligers. De vrijwilligers die ze hebben, stoppen vanwege hun eigen leeftijd en het ontbreekt aan nieuwe aanwas. Nieuwe vrijwilligers zijn lastig te vinden en te binden. Er is vraag naar manieren om jongere vrijwilligers aan te trekken, waarbij 'jongere' ruim wordt opgevat en neerkomt op 'niet-gepensioneerd'.

Het is geen nieuws dat de mensen die zich voor een lange periode, voor een vaste taak en op een vaste dag willen inzetten als vrijwilliger steeds schaarser worden. Dat betekent dat als je als organisatie nog steeds met vrijwilligers wil werken, je op andere manieren je vrijwilligers moet werven en begeleiden.

Tip 1: Noem het geen vrijwilligers(-werk), maar benoem de concrete activiteit.

De term vrijwilliger is volgens sommige mensen in de praktijk aan vernieuwing toe. Een nieuwe algemene term is niet per se nodig, maar het kan wel slim zijn om iets niet meteen vrijwilligerswerk te noemen, of iemand meteen als vrijwilliger te benoemen. Doe je dat wel, dan kan dat afschrikken, doordat het dan klinkt naar veel verantwoordelijkheid, commitment, zware taak.

Wat goed werkt is gewoon benoemen wat iemand doet en er verder geen label op te plakken. Een aantal voorbeelden: Scholieren die nagels komen lakken tijdens een beautymiddag in de huiskamer van het buurthuis, of het verzorgingshuis. Een man die af en toe gaat wandelen met een meneer die verder niet veel zijn huis uit komt. Of je benoemt alleen het project: "We zoeken maatjes". Het is allemaal vrijwilligerswerk, maar het hoeft niet als zodanig te worden bestempeld. Afhankelijk van de situatie kan het de voorkeur hebben de activiteit niet meteen structureel te maken, maar per losse activiteit aan te vliegen.

Veel jongeren willen best iets goeds doen. Als je hen vraagt naar wat zij normaal al doen aan activiteiten (bijv winkelen, naar de bioscoop, gamen) en dan vraagt of ze dat een keer met iemand willen doen die wel een maatje kan gebruiken. Als je contactgegevens kan noteren en de jongere een keer uitnodigt voor een activiteit is dat al een mooie eerste stap.

Om in gesprek te komen met vrijwilligers in spe, is het aan te raden om op plekken te komen waar mensen zijn en een gesprekje aan te knopen. Dat is niet voor iedereen even makkelijk, maar het is een kwestie van gewoon doen en gaandeweg wordt dat ook makkelijker.



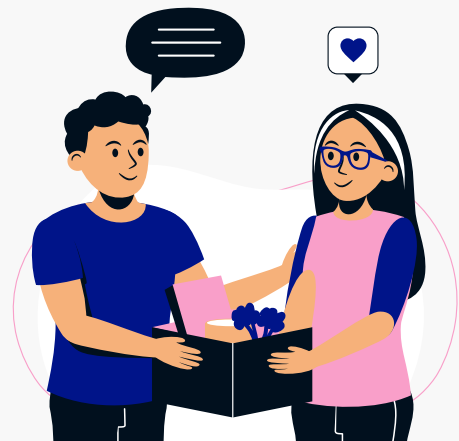
Tip 2: Denk aan wat je kan bieden, niet alleen aan wat je nodig hebt

Natuurlijk is het van belang om te weten waarvoor je vrijwilligers zou willen inzetten. Maar het is ook zeker aan te bevelen om na te denken over wat je als organisatie te bieden hebt voor vrijwilligers. Dat kun je namelijk gebruiken in je communicatie naar buiten toe, bij het werven van potentiële vrijwilligers. Het draagt ook bij aan het behoud van vrijwilligers, doordat je met deze bril op bewuster bent van hoe het voor vrijwilligers is om vrijwilliger bij jouw organisatie te zijn en de plek daardoor beter zal aansluiten.

Ga in gesprek en luister naar wat de vrijwilliger zoekt. Denk niet vanuit functieprofielen en vacatureteksten, maar kijk naar wat iemand al doet voor zijn plezier, of op welke manier iemand kan en wil bijdragen en bedenk of er een verbinding mogelijk is met jouw organisatie.

Tip 3: Zorg voor een goede match

Draag zorg voor een goede match tussen aanbod/behoefte van vrijwilliger en de vraag vanuit de instelling/zorgvrager. Het is belangrijk dat vrijwilligerswerk meerwaarde heeft. Dat is belangrijk voor de vrijwilliger: Vrijwilligers willen gehoord en gezien worden, geen vijfde wiel aan de wagen zijn.



Het is ook belangrijk voor de beroepskracht: Het draagvlak voor werken met vrijwilligers wordt groter als hun inzet de druk op het werk van de beroepskracht vermindert in plaats van vergroot. Dat vraagt van de beroepskracht soms wel ook een stuk loslaten of omdenken.

Door voldoende tijd en aandacht te besteden aan de intake, weet je wat de drijfveren van de vrijwilliger zijn, weet wat de vrijwilliger kan bieden. Pas dan kan een goede match gemaakt worden tussen vrijwilliger en organisatie/zorgvraag.



Tip 4: Zorg voor draagvlak voor vrijwilligerswerk binnen je organisatie

Als je serieus met vrijwilligers wil werken, vraagt dit ook wel wat van de organisaties zelf. Het is belangrijk dat je organisatie een heldere visie heeft op het belang van de inzet van vrijwilligers in jullie organisatie en dat deze bekend is bij de hele organisatie.

Werken met vrijwilligers vraagt om actieve werving en begeleiding. Werven en begeleiden kost nu eenmaal tijd. Draagvlak binnen je organisatie zorgt ervoor dat je daar ook die tijd aan kunt besteden. Maak ook duidelijke afspraken over verwachtingen.

Draagvlak binnen je organisaties is ook nodig voor een prettige werksfeer voor de vrijwilligers die je binnenhaalt. Als een vrijwilligerscoördinator vol enthousiasme vrijwilligers weet te binden, maar collega's hebben een negatieve houding naar die vrijwilligers, dan ben je ze zo kwijt.

Tip 5: Zorg voor een duidelijke taakomschrijving

Laat een vrijwilliger niet aan zijn lot over met een algemene taakomschrijving waarvan niemand precies weet wat die concreet inhoud. Dat zorgt voor onduidelijkheid bij de vrijwilliger, maar ook bij de beroepskrachten die hierdoor ook niet goed weten wat ze wel en niet kunnen vragen of overlaten aan de vrijwilliger.



Deze taakomschrijving kun je uiteraard goed samen met de vrijwilliger vaststellen, zie ook tip 1, 2 en 3. Duidelijke kaders en goede begeleiding zorgt ervoor dat vrijwilligers zich gewaardeerd weten.