

10 tips voor het vinden en behouden van vrijwilligers

- 1 Maak het vinden en behouden van vrijwilligers belangrijk**

Werken met vrijwilligers vraagt om actieve werving en begeleiding. Dat zijn geen klusjes die je er zo even bij doet. Draagvlak binnen je organisatie zorgt ervoor dat je daar ook die tijd aan kunt besteden. Draagvlak is ook belangrijk voor een prettige werksfeer voor de vrijwilligers die je binnenhaalt. Anders ben je de vrijwilligers die je vol enthousiasme hebt binnengehaald zo weer kwijt.
- 2 Denk aan wat je te bieden hebt voor vrijwilligers**

Natuurlijk is het van belang om te weten waarvoor je vrijwilligers zou willen inzetten. Maar het is ook zeker aan te bevelen om bewust te kijken naar wat het voor iemand kan betekenen om vrijwilliger bij jouw organisatie te zijn.
- 3 Benoem de concrete activiteiten of taken waarvoor je vrijwilligers zoekt**

Als je een vrijwilligersvacature hebt, kun je in plaats van een vacaturetekst met een uitgebreide functieomschrijving en functie-eisen, de functie ook uitsplitsen in concrete taken en activiteiten en daar een oproep voor doen. Afhankelijk van de situatie kan het de voorkeur hebben het vrijwilligerswerk niet meteen structureel te maken, maar iemand af en toe te vragen.
- 4 Vraag mensen direct**

De meeste vrijwilligers zijn ergens vrijwilliger geworden omdat ze door iemand zijn gevraagd. Kijk eens met andere ogen naar mensen in je netwerk en naar de deelnemers aan je activiteiten. Ook mensen met een hulpvraag kunnen een mogelijke vrijwilligers zijn. Het komt regelmatig voor dat iemand met een vraag om een maatje bijvoorbeeld tegen eenzaamheid zelf een maatje wordt voor iemand anders, of op een andere manier vrijwilligerswerk gaat doen.
- 5 Probeer te denken in mogelijkheden**

Kun je sommige vacature-eisen loslaten en kijken wat iemand kan en wil bijdragen? Sommige vrijwilligers kunnen niet het hele jaar door, omdat ze overwinteren in Spanje. Andere vrijwilligers moeten door een ziekte of handicap op het laatste moment af kunnen zeggen. Is het mogelijk om dit binnen jullie organisatie te regelen? Zo ja, dan kun je er een goeie vrijwilliger bij hebben. Als het niet kan, moet je daar ook eerlijk over zijn.
- 6 Steek tijd in het maken van een goede match**

Sommige vrijwilligers zoeken vooral sociaal contact, anderen zijn liever een stille kracht achter te schermen. Sommigen willen een vast moment in de week, anderen willen juist af en toe. Als de drijfveren en mogelijkheden van een vrijwilliger niet passen bij de taak die van hen verwacht wordt, gaat dat schuren. Neem daarom de tijd om te achterhalen wat een vrijwilliger zoekt en kan bieden voor je tot een match komt.
- 7 Maak een duidelijke taakomschrijving**

Laat een vrijwilliger niet aan zijn lot over met een algemene taakomschrijving waarvan niemand precies weet wat die concreet inhoud. Duidelijke kaders en goede begeleiding dragen bij aan het behouden van je vrijwilligers. Deze taakomschrijving kun je uiteraard goed samen met de vrijwilliger vaststellen.
- 8 Waardeer vrijwilligers**

Dat klinkt als een open deur, maar het is in de praktijk wellicht een van de lastigste tips. Het waarderen is een continu proces, geen momentopname. Het zit vaak niet in grootse gebaren maar juist in kleine dingen. Wat helpt is om het waarderen onderdeel te maken van je vrijwilligersbeleid zodat het iets is wat door je organisatie geregeld is en niet te veel afhankelijk van personen.
- 9 Zorg voor een vast aanspreekpunt of een vrijwilligerscoördinator**

Voor kleine of beginnende organisaties lijkt dit wellicht iets te veel van het goede. Toch kan het een goed idee zijn om wel iemand deze taak te geven. Dat kan overigens ook prima zelf een vrijwilliger zijn. Het gaat erom dat er een vast aanspreekpunt is voor vrijwilligers en dat er iemand is die zorgt dat alles wat bij het vinden en behouden van vrijwilligers komt kijken, de tijd en aandacht krijgt die nodig is.
- 10 Formuleer een passend vrijwilligersbeleid**

Er komt best veel kijken bij het vinden en behouden van vrijwilligers. Het kan handig zijn om een en ander kort en bondig op papier te zetten: de visie van de organisatie op vrijwilligerswerk; de wijze waarop je vrijwilligers gaat waarderen; de rechten en plichten voor vrijwilligers en organisatie op papier te zetten.