

## Achtergrond informatie:

### De nieuwe vrijwilliger

*Documentnummer 1j*

#### **Motieven van mensen om vrijwilligerswerk te doen**

Sociale contacten verbreden, nieuwe mensen leren kennen  
Zelfontplooiing  
Iets voor een ander willen betekenen  
Vanuit je passie  
Omdat je ontevreden bent ergens over en je dat wilt veranderen  
Bijhouden van je kennis en vaardigheden  
Uit eigen belang  
Voor op je CV (werkzoekenden, net afgestudeerden, studenten)  
Als overbrugging tussen 2 banen: aan de slag blijven, werkervaring opdoen  
Nieuwe dingen leren  
Eigen kennis en ervaring in te zetten voor een maatschappelijk doel  
Voor de gezelligheid, omdat het leuk is, plezier hebben  
Als dagbesteding (bijv gepensioneerden, als je arbeidsongeschikt bent)  
Ritme en structuur  
Een netwerk opbouwen  
Verplicht door het UWV  
Je ouders doen het ook  
Je bent ervoor gevraagd  
Omdat je je betrokken voelt  
Voor de waardering en voldoening  
Meekregen van thuis / normen en waarden  
Een nieuwe doelgroep leren kennen, bijvoorbeeld visueel beperkten of dementerenden  
Iets bereiken, resultaat

#### **What's in it for me?**

##### **Op zoek naar de optimale ruil**

We draaien het om. We gaan niet uit van wat de organisatie wil maar wat wil de vrijwilliger? De vrijwilliger als klant.....voordeel van deze benadering: het is meteen duidelijk dat de vrijwilliger iets komt 'kopen' en dat je als organisatie iets gaat 'verkopen'.

Vrijwilligers willen een leuke tijd hebben, resultaat van hun werk zien, iets nieuws meemaken, contacten opdoen, iets leren en zich ontwikkelen, waardering krijgen voor hun inzet....Dat is wat ze komen kopen. In ruil daarvoor zetten ze zich in.

De truc is om je als organisatie eerst te verplaatsen in de wensen én competenties van je 'klant' (= de vrijwilliger). Wie zijn je potentiële vrijwilligers en wat kunnen ze? Als je dat weet dan kun je de 'producten' (activiteiten of klussen) van de organisatie daarop aanpassen.

# Achtergrond informatie: De nieuwe vrijwilliger

## *Documentnummer 1j*

Zo is de organisatie niet langer op zoek naar bestuursleden maar biedt je als organisatie de kans om je netwerk uit te breiden en leiderschaps- en gespreksvaardigheden op te doen, om mee te beslissen over de koers van de organisatie en om bij te dragen aan de doelstellingen van de organisatie.

Niet het klussenaanbod van de organisatie is leidend, maar het aanbod van vaardigheden en wensen van vrijwilligers.

### **De 'nieuwe' vrijwilliger**

Vroeger: de traditionele vrijwilliger

Nu: vrije tijd is schaars, mensen kunnen op heel veel manieren hun vrije tijd invullen.

Een van de manieren om dat te doen is met vrijwilligerswerk.

Mensen willen wel vrijwilligerswerk doen, maar graag op hun manier, als het hun uitkomt en het moet vooral leuk zijn!

### **Wat zijn de kenmerken van deze 'nieuwe' vrijwilliger?**

- ze hebben het druk met werk, zorgtaken en andere vormen van vrijetijdsbesteding
- grenzen tussen werk en privé vervagen
- ze stellen hogere kwaliteitseisen aan vrijwilligerswerk, ze zijn kritischer en mondiger
- ze zijn individualistischer en onafhankelijker. Ze voelen zich minder gebonden aan een organisatie en leggen zich liever niet langdurig vast.

### **Hoe zou je vrijwilligerswerk beter kunnen laten aansluiten bij deze 'nieuwe' vrijwilliger?**

- Hapklaar, in buffetvorm
- Aansprekend en eigentijds
- Werkzaamheden hebben een kop en een staart
- Vrijwilligerswerk dat ervaringen biedt waar je persoonlijk of vanuit carrière oogpunt 'iets aan hebt' is extra aantrekkelijk
- Gunstige randvoorwaarden  
Goede begeleiding, duidelijk aanspreekpunt
- Professioneel: je neemt de vrijwilliger serieus en hebt zaken rondom vrijwilligerswerk goed geregeld en georganiseerd. Bureaucratie en betutteling schrikken af, geef vrijwilligers eigen verantwoordelijkheden
- Ruimte voor eigen inbreng en ideeën
- Het is leuk om te doen, plezier!
- Grote kans op succes en resultaat
- De hoeveelheid werk is redelijk van omvang zijn

# Achtergrond informatie: De nieuwe vrijwilliger

*Documentnummer 1j*

## Flexibiliseren van vrijwilligerswerk

### Denk niet in functies maar in taken, klussen en projecten!

Vaste functies passen bij organisaties die een duidelijk afgeperkt takenpakket hebben en die vooral vaste vrijwilligers zoeken die op zoek zijn naar zekerheid.

Voor een toenemend aantal vrijwilligers is een langdurige en vastgelegde functie minder interessant. Ze zijn vooral op zoek naar kort, snel en afgerond.

Veel vrijwilligers willen geen lange en/of intensieve binding. Het is echter niet altijd nodig de taakverdeling heel strak op functie in te richten.

Vraag je bij alles wat er in je organisatie moet gebeuren af of het opgeknipt kan worden.

De nieuwe binding van vrijwilligers vraagt om een organisatie structuur waarin ruimte is voor een flexibele invulling van taken. Een structuur waarin bijv ruimte is voor duobanen of projectvrijwilligers. Je kan op een aantal manieren werk flexibiliseren, vooral door het verlichten van vrijwilligerswerk en door het herverdelen van taken.

Vrijwilligerswerk is aantrekkelijker en beter inpasbaar in een druk bestaan als we het 'verlichten'. Zonder zware of langdurige verplichtingen aan te gaan, kunnen mensen met een volle agenda en 2 kleine kinderen toch hun betrokkenheid bij school, de sportclub of de buurtvereniging tonen. Hiermee voorkom je dat je vrijwilligersbestand versmalt en vergrijs. Je zal zien dat een deel van deze vrijwilligers ook op een later moment weer inzetbaar is.

Het aanbieden van lichtere vormen van vrijwilligerswerk vraagt meer inspanning van je organisatie. Je bent meer bezig met werven en inwerken.

Let erop dat:

- De taken duidelijk zijn
- De kans op succes groot is
- De hoeveelheid werk redelijk van omvang is
- Er voldoende variatie is
- Er ruimte is voor zelfstandigheid bij het plannen en uitvoeren van de taken

Vrijwilligersfuncties ontstaan en groeien in de loop der jaren. Dat betekent dat een functie vaak uit veel en zeer diverse taken bestaat en daardoor ook veeleisend is. Er bestaat dan een steeds groter wordend verschil tussen wat er op papier staat aan functies en taken en wat vrijwilligers in de praktijk doen.

Een strategie om het vrijwilligerswerk te flexibiliseren is het in kaart brengen van alle taken die onder alle functies hangen, om van daaruit taken opnieuw in kleinere taakpakketten te verdelen. Het vrijwilligerswerk opknippen van functies naar taken maakt het werk laagdrempelig voor mensen met een volle agenda. *Let daarbij wel op dat het herinrichten van functies vooral voor vaste vrijwilligers een bedreiging kan zijn.*

## Achtergrond informatie: De nieuwe vrijwilliger

### *Documentnummer 1j*

Belangrijk is daarom om de goede balans te vinden tussen traditie en vernieuwing. Vaak zijn veel trouwe vrijwilligers tevreden en hechten ze daar zelfs een bepaalde status aan. Maar het komt ook vaak voor dat vaste vrijwilligers overbelast zijn en die eigenlijk ontlast moeten worden omdat er in de loop van de jaren er steeds meer taken en verantwoordelijkheden bij hebben gekregen.

Betrek daarom je huidige vaste vrijwilligers bij het proces. Je gaat het dus niet voor hen anders indelen, maar samen met hen. Ander idee is om klein te beginnen. Bijvoorbeeld bij een nieuw project. Dan kan iedereen in de praktijk zien wat werkt en wat niet.

Bij het herinrichten van taken en functies gaat het vaak over opschudden van het bestaande. De activiteiten zelf veranderen niet, maar wel de manier waarop de worden samengevoegd en/of gepresenteerd. Bijvoorbeeld: hij is zij is niet langer lid van de PR commissie, maar is verantwoordelijk voor de contacten met de pers of is redactiemedewerker van de nieuwsbrief.

Je kan er ook voor kiezen om een deel van de taken uit te besteden. Bijvoorbeeld taken van een penningmeester: je kan het op orde houden en de jaarrekening uitbesteden en taken die te maken hebben met financieel beleid bij de vrijwillige penningmeester neerleggen. Uitbesteden heeft voor- en nadelen: voordeel is bijv waarborging continuïteit. Nadeel; mogelijk duurder, je moet er namelijk voor betalen. Denk ook eens aan de inzet van werknemers vrijwilligers en bedrijven die hun kennis en expertise vanuit maatschappelijke betrokkenheid willen inzetten.

Je zal zien dat een deel van deze vrijwilligers ook op een later moment weer inzetbaar is.