

VRIJWILLIGERSWERK ANNO 2020

Waardering als beloning

Mensen doen werk waar ze zoveel plezier aan beleven dat ze er geen geld voor hoeven.

Vrijwilligerswerk is nog even populair als vroeger. Wel stellen mensen andere eisen aan het vrijwilligerswerk dat ze doen. Een gesprek met drie experts over de veranderingen in de wereld en de effecten daarvan op de vrijwillige inzet van mensen. “Individualisering is nauwelijks van invloed.”

DOOR WILLEMIEN VELDMAN-MARSMAN



Vrijwilligers van Sailwise geven gehandicapten het roer in handen

Scherp beschouwd is het woord vrijwilligerswerk verkeerd. Het suggereert dat het om werkfuncties gaat. Een misvatting volgens Lucas Meijs, hoogleraar Strategic Philantropy and Volunteering aan de Rotterdam School of Management van de Erasmus Universiteit.

“Vrijwilligerswerk is geen functie, maar een beloningsstructuur. Mensen doen werk waar ze zoveel plezier aan beleven dat ze er geen geld voor hoeven.” Individualisering is daarop nauwelijks van invloed. Wel de manier waarop het vrijwilligerswerk is georganiseerd, aldus Meijs. “Iedereen heeft een mobiele telefoon en computer, we wisselen vaker van baan, zijn hoger opgeleid en mondiger.” En ja, dat toont zich in de verwachtingen die mensen hebben van vrijwilligerswerk en de bijdrage die ze willen en kunnen leveren.

Geprofessionaliseerd

Vrijwilligerswerk is al zo oud als de mensheid. Het betekent niks meer en niks minder dan dat mensen onbetaald, onverplicht en zonder dwang werk verrichten ten behoeve van anderen en de samenleving, in een min of meer georganiseerd verband. Mensen hebben daar plezier in en worden er blij van. Simpelweg omdat het fijn is ergens bij te horen en dingen te doen en te realiseren die betekenis hebben voor anderen en jezelf zonder dat daar geld tegenover staat. Ze maken de wereld en het leven een beetje mooier, en ook draaglijker. Het aantal vrijwilligers in Nederland zit dan ook al jarenlang op hetzelfde niveau. Tussen de 40 en 50% van de bevolking,

circa 7 miljoen mensen, verricht vrijwilligerswerk. Variërend van een jaren vergend burgerinitiatief, zoals het realiseren van een intergenerationele woonwijk, tot een middag flyeren voor de plaatselijke voetbalclub of breien voor het goede doel.

De afgelopen jaren is het vrijwilligerswerk sterk geprofessionaliseerd. Inclusief wetenschappelijk onderzoek, belangenbehartiging, kwaliteitstoetsingen en een effectieve infrastructuur. Het is een van de redenen waarom het vrijwilligerswerk sociaal, maatschappelijk en economisch een belangrijke pijler is onder de civil society en de overheid steeds vaker een beroep doet op geëngageerde vrijwilligers. Op zich is daar niks mis mee. Toch is het de vraag of maatschappelijke dienstverlening, participatiecontracten voor nieuwkomers, sociale activering en tegenprestaties voor uitkeringen wel echt vrijwillig zijn. Ronald Hetem, Senior Onderzoeker bij Movisie vindt van niet. “De overheid zet vrijwilligerswerk instrumenteel in op vraagstukken. Ook al gebeurt dit met de beste intenties, organisaties zijn er niet mee geholpen als je ongemotiveerde mensen wilt laten kennismaken met vrijwilligerswerk of ze wilt laten wennen aan een werkritme.” Die instrumentele aanpak leidt, zo vertelt hij, tot het

omdraaien van wat vrijwilligerswerk in essentie kenmerkt. Een groeiend aantal gemeentes meldt geen vrijwilligers meer aan voor de vrijwilligersprijs, omdat ze vinden dat het werk dat die mensen om niet doen hun burgerplicht is. Dat is funest voor het draagvlak.

Flexibel en divers

Anno 2020 denken mensen anders over vrijwilligerswerk dan pakweg 20 jaar geleden aldus Joost van Alkemade, directeur NOV Platform Vrijwillige Inzet. “De flexibilisering van de arbeidsmarkt en de technologische ontwikkelingen zie je terug in het vrijwilligerswerk.” Mensen verbinden zich niet meer langjarig aan een vrijwilligersorganisatie of beschikbaarheid gedurende het gehele jaar. Soms willen mensen alleen maar in de winter vrijwilligerswerk verrichten. Of gedurende kortere tijd of in een beperkt aantal uren die ze zelf kunnen plannen. Dat stelt andere eisen aan de organisatie van het vrijwilligerswerk. Dat komt op een ander, hoger niveau van organiseren. De coördinatie bijvoorbeeld vraagt acceptatie van de verschillen tussen

Een hoger niveau van organiseren

mensen, de inzet van nieuwe technologie en een andere manier van besturen. Veel vrijwilligersorganisaties vinden dat moeilijk, waardoor er spanning ontstaat tussen de bestaande vrijwilligers die vernieuwing en verandering voor zichzelf niet nodig achten en de nog-niet actieve vrijwilligers die vooruit willen en letten op ‘whats in it for me?’ Dit betekent geenszins dat deze deels ook jongere generaties minder inzet vertonen, maar dat ze bewust kiezen waarvoor ze zich willen inzetten en onder welke condities. Als die niet bevallen, gaan ze ergens anders vrijwilligerswerk verrichten.

Van Alkemade: “Onderzoek leert dat de vitaliteit en daarmee ook de levensvatbaarheid van elke vereniging sterk afhankelijk is van de diversiteit in het bestuur en de bereidheid om zich op de toekomst te richten en vernieuwingen en veranderingen te omarmen.” De samenstelling van veel besturen staat dat in de weg. In dat geval zijn nieuwe perspectieven en een andere dynamiek nodig. En dat vereist soms een onorthodoxe aanpak. “Zoals het inschakelen van een beroepskracht of vrijwilliger die die specifiek de taak en verantwoordelijkheid heeft voor het organiseren van de mensen. Ook het bestuur is er primair om te ‘verenigen’, zoals blijkt uit onderzoek van KNVB. Met voldoende mensen ontstaat er ruimte om het anders aan te pakken.”

Heren op leeftijd

Hetem, mede auteur van het basisboek Vrijwilligersmanagement signaleert dat het overgrote deel van de bestuursfuncties van verenigingen in Nederland in handen is van heren op leeftijd die het leuk vinden om met gelijkgestemden aan de touwtjes te trekken. Het onbedoelde effect is een gebrek aan diversiteit, waardoor jongeren en mensen met een andere culturele achtergrond een vereniging zo onaantrekkelijk vinden dat er geen instroom is van jonge enthousiaste vrijwilligers en nieuwe bestuurders. Onderzoek wijst uit dat vrijwilligersorganisaties het beste functioneren en de meeste mensen bereiken als vrijwilligers en bestuursleden een afspiegeling zijn van de samenleving.

Pijnpunt van veel vrijwilligerswerk is de manier waarop het is georganiseerd, zegt ook Meijs. “Het is niet zo dat mensen geen vrijwilligerswerk meer willen doen, ze willen dat alleen niet meer bij die vereniging want daar zijn ze opgestapt.” Feit is dat autonomie, zelf kiezen en beslissen, erbij horen en ertoe doen en gevraagd worden doorslaggevend zijn voor mensen om bepaald vrijwilligerswerk al dan niet te doen. Ook voor NOV- de branche organisaties van het vrijwilligerswerk in Nederland – is de manier van organiseren van



Vrijwilligers aan het werk voor Natuurmonumenten

vrijwilligerswerk een belangrijk onderwerp. De vraag die veel verenigingen en organisaties hebben is hoe ze meer jonge vrijwilligers kunnen betrekken en wat dit inhoudt voor de klassieke manier van besturen. Overigens is het juist de oudere generatie die veel tijd en energie steekt in vrijwilligerswerk. Ze hebben meer uren te besteden en beschikken vaak over veel kennis en ervaring. Voor vrijwilligersorganisaties zijn ze heel waardevol.

Vrijwilligersrentmeesterschap

Er zijn nogal wat vrijwilligers die hun vrijwilligerswerk zo leuk vinden, dat ze het jaren aaneen blijven doen. En dat is niet altijd altruïsme, ook status en macht spelen een rol. Hetem: “Ik ken mensen die 40 uur per week of meer besteden aan hun vrijwilligerswerk. Bij de gedachte dat dit er niet meer is, voelen ze zich reddeloos verloren.” Meijs: “Stel dat ze wel weggaan en anderen nemen hun werk niet over, dan is wat ze deden kennelijk niet belangrijk genoeg geweest.” Menige kleinere vrijwilligersorganisatie leunt op deze mensen. Het is de keerzijde van het vrijwilligerswerk. Mensen die zoveel tijd steken in hun vrijwilligerswerk dat ze zich überhaupt niet kunnen voorstellen dat de vereniging zonder hen kan. Voor de levensvatbaarheid van verenigingen kan dat op den duur de dood in de pot zijn. Dus is het de vraag hoe je voor nieuwe aanwas kunt zorgen.

Meijs opteert daarbij voor het vrijwilligersrentmeesterschap. Organisaties en verenigingen die het moeten hebben van vrijwilligers zetten daarbij in op het duurzaam



What's in it for me?

aanboren, losmaken en aanwenden van de vrijwillige energie van mensen, man/vrouw, jong en oud, autochtoon en allochtoon. Zodat het vrijwilligerswerk dat ze doen productief en ook nog eens heel leuk is. “Als dat op een goede manier gebeurt, wordt de hoeveelheid vrijwillige energie groter”, zegt hij. “Daarbij geldt dat het doen van vrijwilligerswerk wordt verklaard door een drukke agenda en het doen van veel uren vrijwilligerswerk door het hebben van veel meer ‘vrije’ uren na een leven met een drukke agenda.” Duurzaam wil zeggen dat organisaties verantwoordelijk zijn voor het behoud van vrijwillige energie en dat ze daar op een goede, circulaire manier mee omgaan. Daar profiteert dan niet alleen de eigen organisatie of vereniging van, maar ook andere organisaties en verenigingen en daarmee de samenleving als geheel. “Als je niet op de goede manier met vrijwilligers omgaat, dan is het reservoir van vrijwillige energie zo uitgeput”, zegt Meijs. Geen mens heeft dan zin in dat vrijwilligerswerk. Bovendien zijn enthousiaste vrijwilligers de beste ambassadeurs die een vereniging of organisatie zich kan wensen. Ergo: het managen van vrijwilligers, de manier waarop verenigingen en organisaties worden bestuurd en geleid, en de diversiteit heeft grote invloed op de hoeveelheid vrijwillige energie. Daar is – zo leren de onderzoeken van de Rotterdam School of Management, Movisie en NOV – nog een wereld te winnen. Bijvoorbeeld door mensen te trainen in het werken met vrijwilligers, data te verzamelen, de impact van vrijwilligerswerk te meten en zorg en aandacht te besteden aan de loopbaan van vrijwilligers om hun vrijwillige energie te behouden voor de toekomst en andere organisaties. En door de verschillen te omarmen. Inderdaad, een hoger niveau van organiseren. ←



Aansturen, begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers

De vrijwilliger anno 2020 appt, skypt en facebookt met pubers, doet vrijwilligerswerk tijdens een vakantie, organiseert een festival, zet een beachvolleybaltoernooi op of zit in het bestuur van de bibliotheek. Kortdurend, jarenlang, virtueel en face-to-face. Hoe motiveer je mensen zodanig dat ze zich aan jouw vereniging of organisatie willen verbinden? Het *Basisboek vrijwilligersmanagement* is combinatie van theorie en ervaringskennis en daarmee een praktijkgerichte handleiding voor het managen van motivatie.

Basisboek Vrijwilligersmanagement.

Auteurs Ronald Hetem en Jan Willem de Gast.

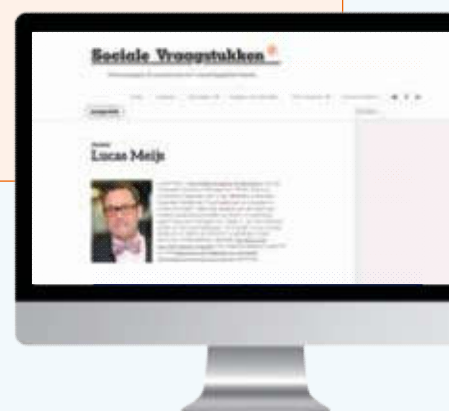
Uitgeverij Coutinho.
ISBN 9789046906064.

Tips voor vrijwilligers die goed willen besturen

Op de website sociale vraagstukken schrijven wetenschappers en professionals over maatschappelijke kwesties. Van Lucas Meijs vind je er in het dossier ‘beter vrijwilligerswerk’ een hele reeks publicaties. Met praktische tips, achtergronden en wetenswaardigheden.



www.socialevraagstukken.nl/author/lucas-meijs/



Over NOV Platform Vrijwillige Inzet

Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) is de woordvoerder en lobbyist van vrijwilligersorganisaties in Nederland bij politiek, overheid en anderen. Er zijn circa 360 (koepel)organisaties aangesloten die werken met vrijwilligers. Het doel: het zichtbaar maken van het maatschappelijke belang van vrijwilligerswerk door standpunten in te nemen, te reageren op (politieke) ontwikkelingen en beleid te ontwikkelen.



<https://nov.nl>