

Vrijwilligers(werk) uitgedaagd!

future
proof

VRIJ
WILLIGERS
WERK

ONDERZOEK & UITWISSELING

rond uitdagingen en
oplossingen over
de grenzen heen



*'Het zijn niet de
grootste of slimste
organisaties die
overleven, maar
diegene die zich
het best aan de
veranderende realiteit
aanpassen'*

- naar Charles Darwin -

Foto: KWB (Wijshagen), project 'De Buurthoek'

Vrijwilligerswerk Future Proof!

Het vrijwilligerswerk is in transitie. De traditionele rollen en engagementen van vrijwilligers worden in vraag gesteld. Organisaties ervaren heel wat uitdagingen in deze veranderlijke maatschappelijke en digitale context. Hoe blijven ervaren vrijwilligers gemotiveerd in hun engagement? Op welke manier kunnen organisaties een jonger en divers vrijwilligerspubliek betrekken? De huidige dynamieken doen organisaties zichzelf in vraag stellen. Op welke manier 'matcht' een innovatieve aanpak met de bestaande expertise en werking.

Onderzoekers Elke Plovie (Hogeschool UCLL – BE) en Marianne Potting (Zuyd Hogeschool – NL) deden een **vergelijkend onderzoek** over de uitdagingen en inspirerende kansen in het vrijwilligerswerk in Belgisch én Nederlands Limburg.

Beweging.net Limburg organiseerde samen met de onderzoekers een uitwisselingsmoment tussen (vrijwilligers)organisaties uit diverse maatschappelijke domeinen en over de grenzen heen. De **studiedag** verenigde de expertise van vrijwilligers en professionals op vlak van vrijwilligersbeleid, vrijwilligerswerk en het coachen van vrijwilligers. Deze uitwisseling over de landsgrenzen heen, een uniek People to People Euregio-project, bood de kans om elkaar als (vrijwilligers)organisaties te leren kennen en netwerken op te bouwen. De input van de studiedag bundelen we samen met het onderzoek in deze publicatie. Dit rapport beoogt enerzijds **concrete aanbevelingen** te bieden waar (vrijwilligers)organisaties mee aan de slag kunnen. Anderzijds sensibiliseren we hiermee beleidsmakers en bestuurders over het belang en de innovatieve noden van het vrijwilligerswerk.



Carien Neven

secretaris
Beweging.net
Limburg

Beweging.net ondersteunt partnerorganisaties die bijna allemaal met vrijwilligers werken. Vaak krijgen wij te horen dat ze geen of moeilijk vrijwilligers vinden of dat de bestaande vrijwilligers vergrijzen. Met deze probleemstelling zijn we aan de slag gegaan, zowel in Belgisch als in Nederlands Limburg.

Vrijwilligers verlenen nuttige diensten aan de gemeenschap. Hun vrijwillige en onbetaalde activiteiten ondersteunen de functies die het verenigingsleven in zeer diverse domeinen vervult: maatschappelijke dienstverlening, gezondheidszorg, onderwijs, cultuur,... De overheid is zich terdege bewust van de economische dimensie van de vrijwillige inzet en doet er dan ook meer en meer beroep op (vermaatschappelijking van de zorg). Hiaten die veroorzaakt worden door o.a. besparingen worden door vrijwilligerswerk opgevangen. De overheid probeert dit soort vrijwilligerswerk te sturen maar dreigt dit soort vrijwilligerswerk ook

wel te over-reguleren waardoor deze vrijwilligers dreigen af te haken.

Met de steun van Interreg Euregio Maas-Rijn kwam een onderzoek en een uitwisseling tot stand om deze vragen, noden en mogelijke oplossingen in kaart te brengen.

Vrijwilligers hebben tegelijkertijd ook een belangrijke signaalfunctie. Ze kunnen vaak creatieve, menselijke oplossingen bedenken voor niet-ingevulde noden in de samenleving. Vanuit hun positie zijn zij ook goed geplaatst om (nieuw) beleid te toetsen aan de realiteit waar zij dagelijks als vrijwilliger in actief zijn. Deze groep wordt echter meer en meer genegeerd door de overheid, adviesraden worden opgedoekt of genegeerd.

Maatschappelijke tendensen zorgen voor voortdurende veranderingen: toenemende vergrijzing, diversiteit in doelgroepen, het beleid reguleert én bespaart, nieuwe thema's, nieuwe spelers,... Heel wat organisaties worstelen met deze "change". Hun huidige leden/vrijwilligersbestand is misschien geen vragende partij om te veranderen. Hoe combineer je al die verschillende verwachtingen? Of gewoon blijven doorgaan?

Maatschappelijke tendensen zorgen voor voortdurende veranderingen: toenemende vergrijzing, diversiteit in doelgroepen, het beleid reguleert én bespaart, nieuwe thema's, nieuwe spelers,... Heel wat organisaties worstelen met deze "change". Hun huidige leden/vrijwilligersbestand is misschien geen vragende partij om te veranderen. Hoe combineer je al die verschillende verwachtingen? Of gewoon blijven doorgaan?

Met de steun van Interreg Euregio Maas-Rijn kwam een onderzoek en een uitwisseling tot stand om deze vragen, noden en mogelijke oplossingen in kaart te brengen. Interreg Euregio Maas-Rijn promoot en ondersteunt uitwisseling tussen regio's in functie van oplossingen voor gezamenlijke uitdagingen.

Uitdagingen werden gedetecteerd, veel ervaringen werden uitgewisseld. Samen werd gezocht naar oplossingen voor uitdagingen die tijdens deze studiedag aan bod kwamen. Mogelijk volgen er nog studiedagen waarbij ontmoeting en uitwisseling tussen diverse vrijwilligersorganisaties over de grenzen heen centraal staat.



Beweging.net is een netwerk van sociale organisaties met als doel samen oplossingen te zoeken voor hedendaagse uitdagingen. Dit netwerk bestaat uit 11 partnerorganisaties en 4 geassocieerde partners die samen streven naar een kwaliteitsvol leven voor iedereen. Beweging.net organiseert, faciliteert en weegt op het beleid in functie van een samenleving waarin iedereen kan participeren, waar solidariteit en rechtvaardigheid is en waar we evolueren naar een sociaal en ecologisch duurzaam samenlevingsmodel. Dit gebeurt via dienstverlening, collectieve belangenbehartiging, netwerking, dialoog en samenwerking met anderen en door het ontwikkelen van eigen initiatieven. Kenmerkend voor het netwerk is de vrijwillige inzet voor de andere – in de buurt, de leefomgeving en op het werk – en voor de samenleving. Beweging.net profileert zich als middenveld en neemt daarmee positie in tussen burger, markt en overheid.



Zuyd Hogeschool is een ambitieuze hogeschool in het hart van Europa met drie kernactiviteiten: bachelor- en masteropleidingen voor studenten, onderzoek voor bedrijven en instellingen, trainingen en opleidingen voor professionals. Met 14.000 studenten, 50 bachelor-, master- en Associate Degree-opleidingen, 12 vestigingen in 3 steden (Heerlen, Maastricht en Sittard). Zuyd Hogeschool is sterk verankerd in Limburg en de Euregio Maas-Rijn. Hiermee leveren ze een belangrijke bijdrage aan de economische en maatschappelijke ontwikkelagenda van deze regio.

Zuyd Hogeschool **ZU YD**

Hogeschool UCLL biedt 18 professionele bacheloropleidingen en 13 bachelor-na-bachelor opleidingen aan op 9 campusen in Limburg en Vlaams-Brabant. Met meer dan 14.500 studenten en 1.500 medewerkers is UC Leuven-Limburg één van de grootste instellingen voor hoger onderwijs in Vlaanderen. UCLL is actief in de interessegebieden lerarenopleiding, management, technologie, gezondheid en welzijn en combineert haar onderwijsopdracht met praktijkgericht onderzoek en dienstverlening.



Onderzoekers aan het woord

Samenwerking en uitwisseling vormen een meerwaarde om nieuwe ideeën en stijlen van vrijwilligerswerk te introduceren in bestaande werkingen.



Marianne Potting – Zuyd Hogeschool

Onderzoekers **Marianne Potting (Zuyd Hogeschool)** en **Elke Plovie (Hogeschool UCLL)** doen al jaren onderzoek naar vrijwilligerswerk, naar de noden en behoeften van vrijwilligersorganisaties en naar de manier waarop vrijwilligersorganisaties voorbereid kunnen zijn en worden op veranderingen in en buiten hun eigen organisaties. In het onderzoeksproject 'Vrijwilligerswerk Future Proof, de toekomst van het vrijwilligerswerk' zoeken zij samen met partner Beweging.net Limburg hoe vrijwilligersorganisaties in de Euregio ondersteund kunnen worden bij de transitie naar toekomstbestendig vrijwilligerswerk. Tijdens een studiedag focusten deze experts op de uitdagingen en mogelijke oplossingen voor het huidige vrijwilligerswerk.



Elke Plovie – Hogeschool UCLL

Waarom is deze studiedag nodig?

MARIANNE POTTING: 'Als onderzoeker vind ik het belangrijk om aan een studiedag als deze mee te werken. Het is een uitwisseling van wetenschap naar praktijk en van informatie uit de praktijk die we meenemen naar verder onderzoek. Zo weten we hoe ideeën die wij achter ons bureau bedenken effectief in de praktijk toegepast worden.'

'De studiedag is opgebouwd uit twee delen. Elke en ik presenteren eerst de onderzoeksresultaten. In het eerste deel gaat het over de uitdagingen die bekend zijn over vrijwilligerswerk. In het tweede deel gaat het over de kansen en mogelijkheden voor de toekomst. Deelnemers kunnen vanuit hun eigen praktijk reageren op de onderzoeksresultaten. Welke uitdagingen zien zij en welke oplossingen hebben ze hier eventueel zelf voor gevonden?'

Welke uitdagingen kan jij vaststellen?

'We stellen vast dat er veel overeenkomsten zijn tussen beide regio's op vlak van uitdagingen rond vrijwillige inzet. De essentiële verschillen gaan voornamelijk over de beleids- en de politieke context. Daarover hopen we ook nog meer te ontdekken.'

Wat verwacht je van de studiedag?

'Met deze studiedag beogen we vooral kennismaking tussen organisaties en kijken we over de grenzen heen. Misschien zelfs dat de confrontatie tussen Nederland en België een soort van spiegel is voor mensen. Wat vanzelfsprekend is voor de eigen organisatie, is dat mogelijk elders helemaal niet. Daardoor gaan mensen zich vragen stellen en mogelijk andere creatieve oplossingen vinden. Kruisbestuiving zou een mooi resultaat zijn voor vandaag. Het project is een samenwerking tussen Nederland en België en ik denk dat dat een mooie meerwaarde van het project is. We hopen dat mensen van elkaar leren, elkaar een spiegel kunnen voorhouden en via kennismaking tot verdere samenwerking kunnen komen.'

Marianne Potting

- Marianne Potting is hoofddocent bij het lectoraat Sociale Integratie bij Zuyd Hogeschool (Sittard), waar zij een programmalijn over onderzoek naar informele zorg en ondersteuning leidt.
- Promoveerde in 2001 op een proefschrift naar mantelzorg in families aan de Universiteit Maastricht.
- Als beleidsmedewerker enkele jaren verantwoordelijk geweest voor het vrijwilligersbeleid van de Provincie Limburg.
- Sinds 2005 als onderzoeker actief rond het thema actief burgerschap, vooral in relatie tot de Wet Maatschappelijke Ondersteuning.
- Vrijwilliger in de Raad van Toezicht van twee Amsterdamse stichtingen (De Eigen Kracht Centrale en Stichting Kringwjs).

Elke Plovie

- Studeerde Sociale Pedagogie aan KU Leuven.
- Als onderwijsassistent gewerkt aan KU Leuven en als PhD Researcher aan Rijksuniversiteit Groningen.
- Werkt als docent en onderzoeker aan hogeschool UCLL rond burgerschap en participatie.
- Samen met Joris Piot onderzoek gedaan naar vrijwilligerswerk in het verenigingsleven. Was projectleider en onderzoeker voor het boek 'Eat, Love, Volunteer, Piot, J. & Heylen, M.' (Acco, 2017). Haar huidige onderzoek focust op de ondersteuning van kwetsbare groepen die vrijwilligerswerk opnemen.
- Als vrijwilliger geëngageerd in verschillende sociale organisaties.

Waarom is deze studiedag nodig?

ELKE PLOVIE: 'Als onderzoeker vind ik het boeiend om in gesprek te gaan met vrijwilligers en professionals die vrijwilligers ondersteunen. Op die manier kunnen we voeling houden met wat leeft in het werkveld en onze onderzoeksbevindingen aftoetsen. Zijn we met de juiste thema's bezig, wat leeft er in het werkveld? Welke uitdagingen ervaren organisaties? Kloppen de onderzoeksbevindingen met wat het werkveld ervaart? Op die manier kunnen we het vrijwilligerswerk sterker en future proof maken.'

Waarom de keuze voor een gedeeld Euregionaal onderzoek?

'België en Nederland verschillen op vlak van beleidscontext. Het vrijwilligerswerk is oorspronkelijk anders ontstaan en gebeurde ook in andere sectoren. Ondertussen zijn er veel gelijkenissen op vlak van vrijwillig engagement: de redenen waarom men vrijwilligerswerk doet, de sectoren waarin vrijwilligers actief zijn en ook de bevinding dat de vrijwillige inzet niet daalt. Zeker deze laatste trend is gelijklopend. In Nederlands Limburg wordt het vrijwilligerswerk met dezelfde uitdagingen geconfronteerd als in Belgisch Limburg. De mogelijke oplossingen zijn daarom in beide landen toepasbaar. Ik geloof dat vrijwilligerswerk ook in de toekomst erg belangrijk blijft.'

Welke trends zie jij in het huidige vrijwilligerswerk?

'We krijgen vaak te horen dat het vrijwilligerswerk onder druk staat, dat jongeren zich niet meer engageren. Ik zie het tegenovergestelde. Ik zie mensen die actief zijn, betrokken zijn op wat er leeft in de samenleving, maar vrijwilligerswerk anders aanpakken dan vroeger.'

Wat kan je aanraden aan organisaties die met vrijwilligers werken?

'Vrijwilligers passen zich aan aan een veranderende wereld, organisaties moeten dit ook doen. Hoe gaan vrijwilligers én organisaties samen een rol in de samenleving opnemen? Vrijwilligers zijn de motor van de samenleving. Het vrijwilligerswerk zal nog lang bestaan.'

PROBLEEMSTELLING

Toekomstbestendig vrijwilligerswerk, wat is dat?

Schaarste

Ontwikkelingen in de maatschappij en het beleid, zoals de vermaatschappelijking van de zorg en de bezuinigingen in sectoren als zorg, welzijn en cultuur brengen een hernieuwde aandacht voor het vrijwilligerswerk met zich mee (Hustinx, De Keyser, Verhaeghe, & Xhauflair, 2015; Van Vossolle, 2014). Vandaag erkent het beleid expliciet de positieve effecten van vrijwilligerswerk voor de individuele vrijwilliger, de organisaties waar ze actief zijn én voor de maatschappij in haar geheel (Gatz, 2017). Vrijwilligers generen een enorme

hoeveelheid kapitaal en kunnen in de huidige maatschappij niet meer gemist worden.

Vrijwilligersorganisaties kunnen anno 2020 niet meer vanzelfsprekend rekenen op voldoende financiële middelen, voldoende beschikbare vrijwilligers en een gunstig politiek- en bestuursklimaat om hun werk te blijven doen. Op alle fronten worden veel vrijwilligersorganisaties geconfronteerd met toenemende schaarste in geld, in menskracht en in handelingsvrijheid.

Tegelijkertijd lijkt de behoefte en nood aan het werk dat diezelfde vrijwilligersorganisaties doen alleen maar toe te nemen. De uitdaging is om na te denken over hoe vrijwilligers, vrijwilligersorganisaties en het werk dat zij doen ook voor de toekomst veilig gesteld kan worden. Toekomstbestendig vrijwilligerswerk dus.

Transitie

Hoe vind je voldoende vrijwilligers in een tijd waarin mensen zich niet meer lijken te willen binden aan een organisatie? Hoe voorkom je als vrijwilligersorganisaties dat vrijwilligers 'overlopen' naar een concurrent? Hoe stel je als vrijwilligersorganisatie in tijden van economische krapte je financiële middelen veilig? Hoe kun je als vrijwilligersorganisatie aansluiten bij politieke en beleidsgerichte doelstellingen zonder je eigenheid en persoonlijke identiteit te verliezen?



Samana



Welzijnszorg



PEP vzw

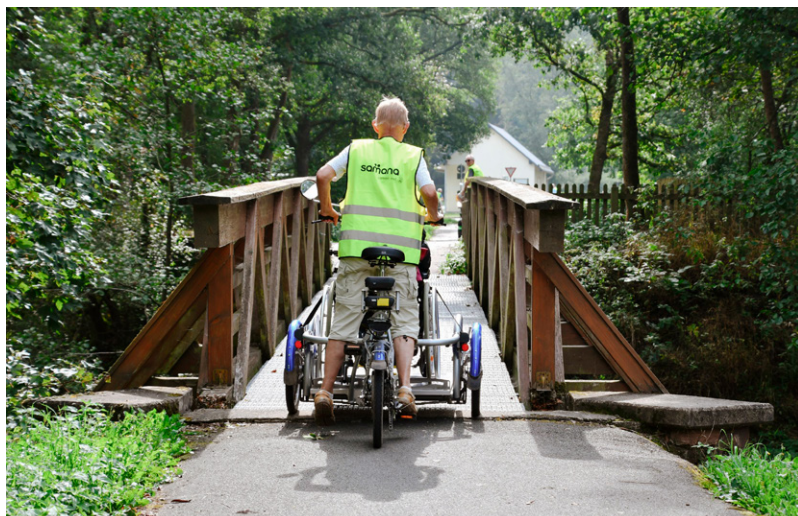


CM

Op alle fronten worden vrijwilligersorganisaties geconfronteerd met toenemende schaarste in geld, menskracht en handelingsvrijheid. Tegelijkertijd lijkt de behoefte en nood aan het werk dat diezelfde vrijwilligersorganisaties doen alleen maar toe te nemen.

PROFIEL

Wie vrijwilligt?



Samana



Welzijnszorg

Vlaanderen versus Nederland

In Vlaanderen verricht ruim 12% van de Vlaamse volwassenen onbetaald vrijwilligerswerk (Hustinx, De Keyser, Verhaeghe, & Xhauflair, 2015; Regering, 2016). In Nederland is circa 25% van de volwassenen actief in het vrijwilligerswerk. Gemiddeld spenderen de vrijwilligers in Nederland en Vlaanderen 5 uur per week aan hun vrijwilligerswerk (N.v.d.r. het gaat hier om 2 aparte onderzoeken, beide landen werden op een andere manier bevraagd).

Opleidingsniveau

Laat ons eens kijken naar wie er nu precies vrijwilligerswerk doet. Onderzoek toont aan dat vooral het opleidingsniveau bepalend is: hoe hoger het diploma, hoe groter de deelname aan vrijwilligerswerk. Dat is niet alleen in Vlaanderen en Nederland zo maar is een internationaal gegeven.

Wat Vlaanderen betreft weten we uit onderzoek (Hustinx et al, 2015) dat mannen evenveel 'vrijwilligen' als vrouwen, dat werkenden en

studenten zich meer dan gemiddeld engageren en dat er een piek is van volwassenen tussen de 40 en 49 jaar. Vergelijkbare gegevens zijn bekend voor Nederland, ook hier zijn er weinig verschillen tussen mannen en vrouwen, al zijn vrouwen vaker actief binnen de scholen en mannen bij sportverenigingen. Het grootste aandeel vrijwilligers in Nederland ligt bij de leeftijdsgroep van 35-45 jaar.

Kwetsbare groepen

Hoewel er slechts beperkt cijfers bestaan over vrijwilligerswerk door personen in een maatschappelijk kwetsbare positie, concluderen onderzoekers dat kwetsbare of achtergestelde sociaal-economische groepen ondervertegenwoordigd zijn in het vrijwilligerswerk. Internationaal onderzoek rond kwetsbare vrijwilligers bevestigt dit (Mitani, 2014; Musick & Wilson, 2008; Rocheste, Paine, Howlett, & Zimmeck, 2010; Smith & Locke, 2007). Personen met lagere kwalificaties, zonder betaald werk, en daarmee samenhangend een lagere socio-economische

status, engageren zich minder als vrijwilliger.

Ook mensen met een beperkt sociaal netwerk en mensen met een beperking doen minder vrijwilligerswerk.

Ondanks de ondervertegenwoordiging van kwetsbare groepen in het vrijwilligerswerk, zien we in de praktijk dat ook zij zich vrijwillig engageren. Ze zijn actief in een vereniging waar armen het woord nemen en in patiëntenverenigingen, zijn vrijwilliger bij een rusthuis of engageren zich als jongere om projecten in de stad op te zetten. Onder meer door ontwikkelingen in diverse (beleids)domeinen merken organisaties en verenigingen nu op dat ze meer en meer kwetsbare personen krijgen die vrijwilligerswerk doen. Deze personen vormen een bijzonder diverse groep van vrijwilligers. Het zijn niet alleen laaggeschoolden of werklozen, maar ook personen met een psychische kwetsbaarheid, mensen in armoede, jongeren uit de bijzondere jeugdzorg of personen met een beperking. Professionals geven aan dat deze vrijwilligers vaak een cumulatieve van kwetsbaarheden hebben.

VRIJWILLIGEN IN CIJFERS



VRIJWILLIGERSWERK
19,4% vd. bevolking
 ▷
12,5% in organisaties
6,8% buiten organisaties

TIJDSBESTEDING
5u per week

VRIJWILLIGERSWERK
25% vd. bevolking

TIJDSBESTEDING
4,5u per week



SECTOREN

Vrijwilligers vind je overal

Vrijwilligers vind je overal: ze zetten boeken terug in de plaatselijke bibliotheek, zijn trainer in een sportclub, engageren zich in een woonzorgcentrum, organiseren activiteiten in een lokale vereniging, bouwen mee aan een speelplein, dragen zorg voor mensen in hun buurt, zijn buddy of doen aan huiswerkbegeleiding. Met andere woorden: in tal van sectoren vind je vrijwilligers terug.

Sport op nummer één

Sport is zowel in Nederland als in België de sector met de meeste vrijwilligers. Voor de andere sectoren merken we wel duidelijke verschillen. In Vlaanderen staan bijvoorbeeld cultuur en sociaal-culturele verenigingen op de tweede plaats terwijl die in Nederland pas op de vijfde plaats komen. Maatschappelijke dienstverlening vervolledigt in Vlaanderen de top drie. In Nederland nemen sportverenigingen en scholen respectievelijk de eerste en tweede plaats in. De derde plaats wordt gedeeld door het jeugd- en jongerenwerk, de sector welzijn en zorg en religieuze organisaties.

Burgerinitiatieven

Mensen die zich vrijwillig inzetten in de samenleving noemen zichzelf lang niet altijd vrijwilliger. Denk maar aan een leider bij een jeugdbeweging, een bestuurslid van een vereniging of een voetbaltrainer van het jongste elftal. Ook burgers die zich actief inzetten in een burgerinitiatief zullen zichzelf niet dikwijls als vrijwilliger omschrijven. Net in die burgerinitiatieven zien we vandaag de dag heel veel engagement. Zowel in Nederland als in Vlaanderen verenigen burgers zich tot burgerinitiatieven, omdat ze een concreet probleem willen oppakken, samen willen reageren tegen een bepaalde beslissing of maatschappelijke verandering willen realiseren (Plovie, 2019).

Ook relatief nieuw is de vrijwillige inzet die we zien ontstaan door grote events als de "Warmste week" in Vlaanderen en NLdoet. Deze inzet is vaak eenmalig en richt zich specifiek op dit event.



Fietsbieb - Beweging.net

MOTIVATIE

Waarom vrijwilligen?

Diverse motivaties

Waarom engageren burgers zich nu eigenlijk als vrijwilliger? Grofweg kunnen we de drijfveren voor vrijwilligers in drie categorieën indelen. In willekeurige volgorde zijn dat: ten eerste de persoonlijke motivatie. Vrijwilligers zijn actief omdat ze zo hun talenten kunnen ontwikkelen, iets bijleren, hun CV kunnen uitbreiden of omdat ze door hun vrijwilligerswerk erkenning krijgen en zich gewaardeerd voelen. Ten tweede spelen er sociale motieven mee. Vrijwilligerswerk is leuk en spannend en biedt ruimte voor ontmoeting. Tot slot zijn er de normatieve motieven. Vrijwilligers nemen verantwoordelijkheid op voor anderen, willen anderen helpen, iets waardevol doen in de samenleving en verandering realiseren. Wat opvalt in onderzoek naar burgerinitiatieven is dat deze normatieve motieven de belangrijkste motivator zijn (Plovie, 2018).

VRIJWILLIGEN IN CIJFERS



42% hoogopgeleiden
15% werkenden
13% studenten
SUPERVRIJWILLIGER
20% in meer dan 1 org.
PIEK
 tussen **40-49 j.**

GROOTSTE GROEP
 werkenden **40-49 j.**

SECTOREN
15% sport
11% scholen
9% zorg en welzijn



18.02.2020

Uitwisseling in kwadraat



Leren van elkaar

Op 18 februari 2020 kwamen 82 geëngageerde professionals en vrijwilligers uit 53 organisaties samen in Alden Biesen om na te denken over het vrijwilligerswerk van de toekomst.

Het was een bont gezelschap: Limburg én Belgisch Limburg, vrijwilligers én professionals en dat zelfs over heel uiteenlopende sectoren, burgerinitiatieven én beleidsmakers. Wat de avond zo boeiend maakte, was net de uitwisseling over de sectoren heen. Aanwezigen maakten kennis met nieuwe contexten van vrijwilligerswerk, herkenden zich, ondanks de verschillende contexten, in de uitdagingen en oplossingen en leerden bij door andere gewoontes en de verfrissende aanpak uit andere sectoren. In wat volgt brengen we verslag uit van de studiedag 'Vrijwilligerswerk Future Proof'. We schetsen de uitdagingen en oplossingen die besproken werden tijdens twee opeenvolgende gespreksrondes. Aan elke tafel zat een divers gezelschap van 10 tot 12 personen met elk een eigen gespreksleider en verslaggever.

**VRIJ
WILLIGERS
WERK** future
proof

Uitwisseling
tussen:

82
deelnemers

2
landen

53
organisaties

19
sectoren

7
gesprekstafels

Vrijwilligerswerk uitgedaagd

5 uitdagingen

waar verenigingen en vrijwilligersorganisaties vandaag mee geconfronteerd worden



1. Onderlinge concurrentie vanwege de sterk stijgende vraag naar vrijwilligers.

Zowel in Vlaanderen als in Nederland zijn er nog steeds heel veel vrijwilligers actief. En toch hebben veel verenigingen en organisaties het gevoel dat er minder vrijwilligers zijn. Dat komt vooral omdat er vandaag veel meer vraag is naar vrijwilligers. Meer dan ooit wordt er beroep gedaan op vrijwilligers. Vrijwilligers zie je vandaag overal: in de zorg, in bibliotheken, in musea, bij verenigingen, in de buurt, ... Op sommige plaatsen is er een heuse strijd om de vrijwilliger.

DEELNEMERS STUDIEDAG >

"Wij ervaren wel concurrentie, ja. Soms vooral door de gemeente zelf die ook gelijkaardige initiatieven uitzet en dan vrijwilligers wil strikken om voor hun te kiezen. Bij ons moeten ze een opleiding doen, dus sommigen kiezen dan voor een andere organisatie."

"Door het ruime aanbod aan mogelijkheden om aan vrijwilligerswerk te doen, zien sommigen soms door de bomen het bos niet meer. Er is zelfs rechtstreekse concurrentie tussen organisaties die in dezelfde vrijwilligerspool vissen."

"Organisaties ervaren niet alleen concurrentie van ander vrijwilligerswerk, ook van andere tijdsbestedingen: cultuur, sport, verschillende jobs,..."

"We vissen in dezelfde vijver als andere sociale organisaties die rond armoede werken. Er is een klein percentage dat zich daarvoor wil inzetten."

"Tijdelijke initiatieven of initiatieven van lokale overheden durven vrijwilligers weg te zuigen. Soms is er een overdaad aan organisaties die op hetzelfde domein zitten."

2. Het verschil tussen de intrinsieke motivatie van vrijwilligers en de extrinsieke beleidsgerichtheid van veel organisaties.

Veel vrijwilligersorganisaties zijn voor hun financiële middelen in meer of mindere mate afhankelijk van de overheid. Dit brengt met zich mee dat zij vaak ook een opdracht van die overheid hebben om bij te dragen aan de politieke en beleidsdoelen van die overheid. Veelal zijn aan de verstrekking van subsidies voorwaarden verbonden die van invloed zijn op de inhoudelijke keuzes die vrijwilligersorganisaties maken. Deze gerichtheid op beleidsdoelstellingen staat soms op gespannen voet met de eigenlijke oriëntatie van de organisatie zelf en de intrinsieke motivatie van de vrijwilligers om zich juist bij deze organisatie in te zetten.

DEELNEMERS STUDIEDAG >

"De verwachtingen en eisen van de overheid zorgen voor problemen met het organiseren van activiteiten."

ten. Het belast onze vrijwilligers onnodig. Er zouden minder onzinnige regels moeten zijn."

"Nieuwe wetgeving, eisen op vlak van diversiteit,.... De wil is er maar de uitvoering blijkt moeilijk."

"De overheid verwacht meer multi-cultureel werken, het bereiken van minderheidsgroepen in activiteiten. Het moet in het programma worden opgenomen, anders geen subsidies. Het lijkt wel of de overheid het zelf niet op de wereld krijgt, nu moeten de vrijwilligers het maar doen."

"Hogere eisen van de overheid bemoeilijken vrijwilligerswerk. Meer registreren, meten, digitaliseren,... Het schrikt mensen af om deel te nemen."

"De overheid beseft te weinig dat vrijwilligers 'vrijwilligen' op basis van hun eigen motivatie, passie, talenten."

"De privacywetgeving is heel vervelend, overal moet vooraf toestemming voor worden gevraagd en het belemmert contact zoeken."

"Het lijkt erop dat er in België meer wordt gesubsidieerd en subsidies zijn gebonden aan meer regels. In Nederland wordt er meer met giften gewerkt. Het goede doel steunen is harder ingebakken in de Nederlandse cultuur. Of verenigingen prefereren autonomie boven het ingaan op subsidies om al deze regels te omzeilen."

"Subsidieaanvragen vragen echt expertise, tijd en energie. Het vraagt bijna bedrijfsvoering wat tot een grote kloof leidt."

"Het effect van frustraties rond inkomsten en subsidies is niet te onderschatten, want het heeft invloed op vrijwilligers, op de goesting en de sfeer."

"Subsidies zijn ook een risico voor



de onafhankelijkheid van een organisatie."

"Voor een kleine vzw wordt het heel moeilijk om te overleven, omdat de administratieve rompslomp teveel tijd in beslag neemt."

"Hoe kan de focus op beleidsdoelen en de politiserende rol van organisaties worden verenigd?"

3. De kloof tussen de motivatie van vrijwilligers en de gerichtheid op procedures en organisatiebehoeften van de vrijwilligersorganisaties.

Bij de start van hun engagement hebben vrijwilligers vaak een reden waarom ze zich willen inzetten: ze zijn geraakt door de noden van mensen in armoede, willen iets doen voor het klimaat of willen fijne activiteiten organiseren voor de leden van hun vereniging. Het "waarom" van hun engagement is duidelijk en verbonden met de samenleving. Deze "waarom-vraag" is in organisaties vaak ondergesneeuwd geraakt. Interne kwesties en procedures beheersen de agenda. Vrijwilligers worden ingezet op posities die de organisatie aanduidt en belangrijk vindt. Wanneer de organisatie-logica voorop staat, groeit er een kloof met de motivatie van de vrijwilliger.

DEELNEMERS STUDIEDAG >

"Wij zijn een grote organisatie met centrale aansturing. Wij doen veel projectwerk in opdracht van de overheid. Dat brengt veel administratieve lasten met zich mee. Daardoor verliezen we de focus op waar we eigenlijk voor willen staan. Door tijdgebrek kunnen we ook onze vrijwilligers niet meer meenemen in alle overwegingen. De afstand naar het centrale is te groot. Onze visie is niet meer helder."

"De vrijwilliger kiest de organisatie,



niet omgekeerd. Hoe profileer ik mij als organisatie? Daar gaat het om."

"Beleidsplannen worden voor 5 jaar opgemaakt. De inhoud hiervan kan bottom-up opgesteld worden met vrijwilligers maar nadien moet het wel gerealiseerd worden."

"Coaching wordt in veel organisaties toegevoegd aan het (al gevulde) takenpakket van een medewerker. Dat is te weinig."

4. De aansluiting op moderne vormen van inzet van vrijwilligers.

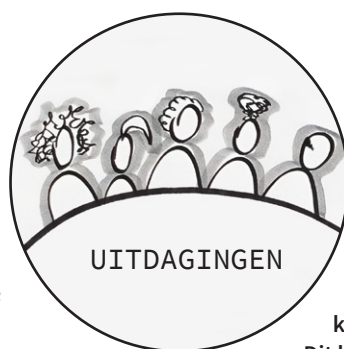
Al te vaak merken we vandaag nog op dat vrijwilligersorganisaties een vast idee hebben van hoe mensen zich zouden moeten engageren binnen hun organisatie. Ze vertrekken daarbij vanuit een idee dat een vrijwilliger zich langdurig verbindt met de organisatie en de toegewezen taken zal opnemen. Hoewel deze "gebonden" vorm van vrijwilligerswerk nog steeds heel vaak voorkomt, zien we toch dat het "moment-gebonden" vrijwilligerswerk ook een belangrijke plaats inneemt. Hoewel we al lang beseffen dat er zoiets bestaat als "de nieuwe vrijwilliger", hebben nog niet alle organisaties zich daaraan aangepast. Jammer, want zo krijgen burgers die zich voor een bepaald project of incidenteel willen inzetten, weinig kansen om hun rol op te nemen.

DEELNEMERS STUDIEDAG >

"Aanpassen aan moderne vrijwilligers is zeer moeilijk voor onze routineuze en verstillende afdelingen. Het leidt tot sterke discussies tussen afdelingen die wel veranderingen inbrengen en jongere vrijwilligers trekken – 'als je niet elke maand op een dinsdagavond vergadert dan ben je geen echte XX-groep' – dat soort dingen dus."

"Kandidaten dienen zich wel aan maar krijgen geen kans bij een gebrek aan een 'match' met de gevraagde taken/ skills. Vernieuwing wordt vaak tegengehouden door soms begrijpelijke maar kortzichtige argumenten."

"Moeilijk om werking structureel uit te bouwen als vrijwilligers korte engagementen aangaan."



"Bestaande tradities loslaten is nog een probleem. De cultuur om deeltaken op te nemen staat tegenover het 'all-in engagement' van de (oude) super vrijwilligers. Veel van deze 'dino's' zoeken (vruchteloos) naar een 'look-a-like' om de fakkel door te geven."

"Vaste en ad hoc vrijwilligers zetten zich in vanuit uiteenlopende doelen en motieven, dit geeft spanningen."

"Vrijwilligers die tussen verenigingen 'hoppen' maken het moeilijk voor verenigingen om nog veel inkomsten uit lidgeld te krijgen."

"Pure vrijwilligers worden schaarser, nieuwe vrijwilligers verwachten meer, 'voor wat hoort wat.'"

"Organisaties moeten hun vrijwilligers 'soigneren', kansen bieden, leerkansen op maat bieden,... Niet evident. De organisatie investeert in opleidingen, coaching,... maar na een tijdje zijn ze de inzet kwijt."

"Van vrijwilligers wordt verwacht dat zij zich committeren aan hoe de organisatie is ingericht i.p.v. dat de organisatie zich richt op behoeften/ mogelijkheden van vrijwilligers."

"Professionele organisaties met een vrijwilligerswerking zetten hun vrijwilligers soms in voor hun eigen doel, zonder voldoende rekening te houden met de wensen van vrijwilligers zelf. Vrijwilligers worden dan een middel en haken soms af."

"Het vraagt veel tijd en energie om je als organisatie aan te passen aan deze nieuwe vormen van flexibiliteit. Structuren zijn (nog) niet afgestemd op de nieuwe flex-vrijwilliger."

"Hoe verenig je supervrijwilligers met flex-vrijwilligers?"

5. De inzet van vrijwilligers met een andere achtergrond of motivatie, die een andere wijze van aansturing en ondersteuning nodig hebben.

Diverse beleidsontwikkelingen zorgen voor meer vrijwilligers uit

maatschappelijk kwetsbare groepen. Dit brengt voor de ontvangende organisaties een

nieuwe uitdaging met zich mee: hoe kunnen ze deze vrijwilligers begeleiden en ondersteunen? Organisaties willen dergelijke vrijwilligers inschakelen maar weten niet hoe. Ze kennen de bestaande modellen voor het begeleiden van vrijwilligers maar die sluiten onvoldoende aan bij de diverse realiteit van vrijwilligers uit kwetsbare groepen.

DEELNEMERS STUDIEDAG >

"Vraag naar meer diversiteit vraagt meer intercultureel werken. De wil is er maar de achterban durft te blokkeren."

"Organisaties ervaren dat ze niet voldoende kunnen ondersteunen wegens onvoldoende mensen/ middelen, bijvoorbeeld wanneer het gaat om het spectrum: borderline, autisme, burn-out,...."

"We hebben bijna een beroepskracht/ therapeut nodig om het vrijwilligerswerk te doen wegens de complexiteit/ kwetsbaarheid van de doelgroep."

"Voor vrijwilligers met een specifieke nood kan het net helpen dat zij bepaalde taken verrichten waar en wanneer het voor die persoon past. Deze manier van inzet werkt, maar past nog moeilijk in hoe wij onze werking organiseren."

"Coaching is nodig maar als je puur op vrijwilligers draait, is dit moeilijk te realiseren."

"Vrijwilligen en moeten klopt niet. Dan wordt het een onbezoldigde opdracht, inzet in ruil voor iets."

"In Nederland wordt een verplichte tegenprestatie verwacht van mensen die een uitkering ontvangen. Meer aandacht voor de faciliterende voorwaarden ter ondersteuning, coaching zijn noodzakelijk."

"Jongeren 18+ (uit bijzondere jeugdzorg) moeten verplicht een dagbesteding doen om beroep te kunnen doen op hulpverlening. Sommigen zijn hier niet klaar voor. De kans bestaat dan op negatieve percepties/ ervaringen die ze hun hele leven mee moeten dragen."

Zijn we klaar voor de toekomst?

Om de uitdagingen aan te kunnen en waarlijk toekomstbestendig te worden blijken vrijwilligersorganisaties eerst en vooral zichzelf een spiegel voor te moeten houden. Zelfreflectie moet leiden tot eerlijke antwoorden die in zichzelf al vaak de oplossing voor de toekomst herbergen.

► In tijden van schaarste aan beschikbare vrijwilligers en toenemende onderlinge concurrentie: Hoe aantrekkelijk ben ik zelf als organisatie?

► In tijden van schaarste aan middelen: in hoeverre ga ik mee in het overnemen van beleidsdoelen? En sluiten we dan nog wel aan bij de intrinsieke motivatie van onze vrijwilligers en bij onze eigen 'Raison d'être'.

► In tijden van steeds meer eisen en regels: in hoeverre vertalen we deze externe druk door naar interne controle en procedures? Zijn wij als organisatie zelf bron van ergernis en hinderkracht?

► In tijden van veranderende leefstijlen: zijn wij als organisatie zelf nog wel modern en toekomstgericht? Bieden wij ruimte voor vrijwilligers met nieuwe motivaties, nieuwe engagementen en nieuwe invullingen van vrijwilligerswerk?

► In tijden van diversiteit aan achtergronden en kenmerken: hoe open voor veranderingen staan wij zelf als organisatie? Werpen wij (onbedoeld) drempels op voor nieuwe groepen vrijwilligers? Zijn wij verwelkomend en ondersteunend voor mensen die wat meer begeleiding nodig hebben bij hun inzet?

“ Ik ben als vrijwilliger betrokken in meerdere domeinen en settingen. Ik vind het belangrijk om rekening te houden met de maatschappelijke noden die er zijn in mijn vrijwilligerswerk, dat ik betrokken kan zijn en mee de krijtlijnen kan uittekenen. Voor mij is het belangrijk om te weten waarom een organisatie bestaat en waarom deze een beroep doet op vrijwilligers. Deze redenen zijn bepalend voor mijn motivatie om mee te werken.

Ik zet mij graag in waar ik een meerwaarde kan zijn, waar ik mijn expertise kan inbrengen. Het geeft voldoening om mij te engageren voor organisaties waar ik affiniteit mee heb en waar ik mij kan vinden in de missie en de visie.

Wat mij is bijgebleven van de studiedag is de grote diversiteit in het vrijwilligerswerk. De uitdagingen waarvoor we staan zijn soms anders voor organisaties die al heel lang met vrijwilligers werken tegenover nieuwe burgerinitiatieven die inzetten op actuele maatschappelijke noden. De maatschappelijke relevantie van een organisatie is belangrijk en is mee de drijfveer om je als vrijwilliger in te zetten.

Ik ben ervan overtuigd dat het voor organisaties noodzakelijk is om zich te blijven heruitvinden. Te lang als organisatie met hetzelfde bezig zijn, is na een tijd niet meer interessant om als vrijwilliger in actief te zijn. Een vrijwilliger heeft uitdaging nodig, zodat er dynamiek blijft. Het is belangrijk als organisatie te weten wat vrijwilligers interesseert en waarvoor ze gemotiveerd zijn. Zo hou je vrijwilligers ook langer vast.

PROFESSIONAL/ VRIJWILLIGER MUSTI ÖNLEN (BE)

Deelnemers aan het woord

Ik heb als vrijwilliger Inloophuis Limani opgericht, wij zijn gespecialiseerd in hulpverlening aan gezinnen die vechten tegen kanker. Ik heb zelf alleen gestaan in het ziek zijn, ik wil anderen nu de kracht en een luisterend oor bieden om er weer tegenaan te gaan.

De studiedag heeft mij geleerd dat ik niet alleen ben, dat wij als verenigingen dezelfde noden hebben. We kunnen elkaar helpen en van elkaars aanpak leren.

We hebben allemaal nood aan coaching, structuur, hulp om met beleidsplannen om te gaan, met de administratieve rompslomp, hoe omgaan met nieuwe vrijwilligers,...

Het is zo boeiend om met personen van diverse achtergronden in contact te komen, te netwerken, verschillende visies te horen. Ik heb tijdens deze studiedag een partner gevonden om mee samen te werken, net wat we nodig hebben. Voor mij is deze studiedag geslaagd.

VRIJWILLIGER FOFFI
MAVRAKIS – (BE)

Ik vind vrijwilligerswerk belangrijk om te doen. Ik ben zelf lid geweest van verschillende verenigingen en doe nu vrijwilligerswerk bij Scouting Limburg. Ik haal veel competenties uit mijn vrijwilligerswerk, zoals leiderschap, teamwork, werken met mensen met een andere diverse achtergrond. Deze competenties heb ik echt bij de Scouting geleerd en zijn voor mij een intrinsieke motivatie om vrijwilligerswerk te doen.

De studiedag gaat over de uitdagingen die er zijn in het vrijwilligerswerk. Zien andere organisaties ook dezelfde uitdagingen? Welke oplossingen zijn er? We lopen er allemaal tegenaan dus kunnen we elkaar net zo goed inspireren.

Jongeren zijn zeker warm te krijgen voor vrijwilligerswerk, alleen onder een andere vorm. Ze zijn minder op lange termijn betrokken maar willen wel bepaalde taken op zich nemen. Het is volgens mij belangrijk om jongeren te prikkelen en ze deze taken laten opnemen. Zo voelen jongeren zich meer gestimuleerd waardoor ze kunnen groeien en toch langer betrokken blijven. Organisaties dienen zich meer voor dit soort jongeren in te richten, mee met de maatschappij.

VRIJWILLIGER MYRTHE
JANSSEN – SCOUTING
LIMBURG (NL)

Vrijwilligerswerk is ontzettend belangrijk voor onze samenleving, daarom vind ik het belangrijk om hier vandaag aanwezig te zijn. Ik denk dat het waardevol is om te bekijken hoe we nog meer vrijwilligers kunnen krijgen en hoe we vrijwilligers nog beter kunnen begeleiden?

Met vrijwilligerswerk kan je op verschillende manieren een bijdrage leveren aan de samenleving, zonder dat er een tegenprestatie tegenover staat. Uit mijn eigen ervaringen als vrijwilliger in een sportvereniging, kan ik bevestigen dat dit veel voldoening geeft.

Als we een warme samenleving willen, hebben we vrijwilligers nodig. Vrijwilligers zijn het cement van onze samenleving, zij houden veel organisaties recht. Deze studiedag is daarom van ontzettend groot belang.

HERMAN REYNDERS –
VOORMALIG GOUVERNEUR
LIMBURG (BE)



Ik ben als vrijwilliger en ambassadeur actief voor een organisatie die dorpsgemeenschappen ondersteunt bij de leefbaarheid van dorpen.

De presentaties van de onderzoekers tonen veel parallellen, daarom is het goed om over de grenzen heen samen te werken want de uitdagingen zijn dezelfde.

Ik vind het belangrijk om mijn kennis en ervaringen met vrijwilligerswerk in te brengen tijdens deze uitwisseling. Dit soort initiatieven kan leiden tot nieuwe beleidsaanbevelingen ter verbetering van het vrijwilligerswerk in Vlaanderen en Nederland.

De Vlaamse werkcultuur is anders dan de Nederlandse context. Het zijn twee verschillende benaderingen die gaan om dezelfde uitdagingen. Daarom vind ik deze wisselwerking heel waardevol.

VRIJWILLIGER JEAN
VROEMEN – VERENIGING
KLEINE KERNEN (NL)

RONDETAfel

Wat kunnen we zelf doen?

Dat veel vrijwilligersorganisaties het moeilijk hebben in deze tijd staat buiten kijf. Dat er grote behoefte en nood is en blijft aan het werk van vrijwilligers staat ook niet ter discussie. Maar de wereld binnen en buiten de vrijwilligersorganisaties verandert in snel tempo. Om het werk van de vrijwilligersorganisaties veilig te stellen is en blijft het nodig dat de organisaties zelf aan de slag gaan en zich toerusten voor de nieuwe uitdagingen en hindernissen maar vooral ook zichzelf voorbereiden op nieuwe kansen en mogelijkheden. Als we de input aan de gesprekstafels samenleggen met de inzichten uit onderzoek, komen we tot vier belangrijke aandachtspunten.



Maak je eigen organisatie aantrekkelijk door aan te sluiten op wat nodig is in de samenleving

Futureproof vrijwilligerswerk zet in op wat er relevant is in de samenleving.

“Het is essentieel dat organisaties hun focus naar buiten verleggen, alerter zijn op wat er in de samenleving leeft, zich voortdurend aanpassen en open staan voor vernieuwing.” (Potting & Plovie, 2020).

Laat duidelijk zien aan het brede publiek waarvoor je staat en laat je verhaal horen.

DEELNEMERS STUDIEDAG >

“Bij de keuze van campagnethema's kijken we naar wat maatschappelijk relevant is en waarrond we beweging kunnen maken. In het beeld van de campagne proberen we te vertrekken vanuit het aanknopingspunt met het brede publiek.”

“Het doel van je organisatie en dat wat je wilt betekenen voor de samenleving, moet duidelijk zijn (en niet zozeer het hoe, dat is instrument/middel). Dan weet de potentiële vrijwilliger beter waar hij terecht komt en wat er verwacht wordt.”

“Je moet trouw blijven aan je bestaansreden, maar je moet niet blind zijn voor veranderingen.”

“We moeten meer inspelen op het verhaal van onze organisatie, de maatschappelijke nood die we invullen.”

“Vanuit een nieuwe missie kunnen we mogelijk andere vrijwilligers aantrekken. Vrijwilligers werven kan ruimer wanneer we vertrekken vanuit een thema/ missie in plaats van de lokale (leden)werking.”

“Lokale afdelingen herkennen zich vaak niet in het nationale beleid, vaak opgesteld in functie van wat de overheid verwacht zonder voeling te hebben met waar vrijwilligers mee bezig zijn.”

“Wat wil je betekenen voor de samenleving, wat is het doel van je organisatie. Dit moet duidelijk zijn.”



Maak verbinding met de motivatie van vrijwilligers

De motivatie van de vrijwilliger vormt het vertrekpunt. Neem het engagement van je vrijwilligers au sérieux door ruimte te maken voor het persoonlijk perspectief en de zingeving van die vrijwilliger. Luister naar het verhaal van de vrijwilligers en de verschillende perspectieven die ze willen inbrengen. Door actief aan de slag te gaan rond het “waarom” van de vrijwilligers en dit te verbinden met het “waarom” van de organisatie bouw je aan een sterk én gedeeld verhaal.

DEELNEMERS STUDIEDAG >

“Op regelmatige basis een gesprek hebben met de vrijwilligers is belangrijk om te polsen naar de motivatie.”

“De stem van de vrijwilligers telt mee in nieuw beleid en het uitwerken van de activiteiten die we organiseren.”

“Bij de evaluatie van activiteiten voor en door vrijwilligers wordt de ‘waarom’-vraag altijd gesteld.”

“Vrijwilligers inzetten op basis van hun talent en vrijwillig vanuit de intrinsieke motivatie.”

“Zowel oudere vrijwilligers hebben nood aan een rol als jongeren. Jongeren moeten ruimte krijgen om zich te ontwikkelen naast de bestaande werking en vrijwilligers. Lege stoelen creëren voor een nieuwe generatie vrijwilligers.”

“Ook al zijn de stijlverschillen gigantisch, tussen het ‘jong geweld’ en de ‘grijze en wijze’ vrijwilligers, toch kan dit werken. Het is steeds zoeken naar een ‘common ground’, naar ‘waarom’ ze vrijwilliger willen zijn. Ook al hebben ze andere waarden en normen, zowel jongeren als ouderen willen anderen helpen, op een andere manier.”

“Samenwerking tussen vrijwilligersorganisaties is belangrijk. Durf vrijwilligers elders heen te sturen, daar waar hun passie ligt.”



"Via individuele gesprekken of groeps gesprekken achterhalen wat de drijfveren zijn van vrijwilligers, wat hebben vrijwilligers nodig? De werking en het beleid kan hierop inspelen."

"Op basis van de motivatie van vrijwilligers een rol zoeken in de organisatie en niet omgekeerd. Bottom-up starten vanuit behoeften, niet (altijd) eigen projecten top-down opleggen."

"Een groep vrijwilligers kan ook eigenaar zijn, zodat ze zelf vorm kunnen geven aan het vrijwilligerswerk. Een professional heeft dan enkel een ondersteunende rol."

"Vrijwilligers kunnen via werkgroepen belangrijke input geven voor de visie van een organisatie, ook al zetelen ze niet in het bestuur. De visie wordt dan door iedereen gedragen."

"Een vrijwilligersengagement kan vanuit een belevenis beginnen, het idee dat je iets wil veranderen/ iets betekenen."

"Buddy-vrijwilligers voor nieuwe vrijwilligers geven waardering aan bestaande vrijwilligers en leerkansen aan nieuwe vrijwilligers."

"Vrijwilligers worden in onze organisatie ingezet op basis van talent en passie. Anders zorgen we voor een goede doorverwijzing naar anderen."

"Het is zoeken naar de drijfveren van vrijwilligers. Het is eerder: wat kan ik als organisatie voor jou als vrijwilliger betekenen. En niet wat kan jij als vrijwilliger voor ons betekenen."

"Niet verwachten dat een vrijwilliger meteen in het bestuur mee moet draaien. Starten kan als doe-vrijwilliger met een taak om dan door te groeien naar de rol van bestuursvrijwilliger."



Geef kansen aan nieuwe invullingen van vrijwilligerswerk

We vertrekken vandaag nog al te vaak van een pre-fixed idee van hoe vrijwilligers zich kunnen engageren in onze organisaties en verenigingen. Verruim je blik. **Creëer verschillende participatiekansen voor burgers die zich aangetrokken voelen door je verhaal.** Elk engagement is daarbij waardevol. Maak ook ruimte voor andere profielen in je organisaties. Vrijwilligers met een diverse achtergrond brengen nieuwe ervaringskennis en nieuwe perspectieven binnen in je organisatie.

DEELNEMERS STUDIEDAG >

"We staan open voor alle soorten van engagement. Daarbij proberen we vrijwilligersploegen terug te motiveren om met open geest te werven en niet taakgericht te zoeken naar specifieke personen. Bijvoorbeeld door een aanbod te doen aan studenten die zich voor 10 uur inzetten."

"De 'mindset' moet veranderen bij vrijwilligers en professionelen. Door vrijwilligerswerk op te delen in deeltaken, kan je anticiperen op kortere engagementen zodat een werking blijft draaien."

"Wij hebben een afdeling met een kern van 7 vrijwilligers van verschillende culturen. Ieder van ons krijgt evenveel inspraak, er wordt naar iedereen geluisterd en suggesties worden meegenomen in de werking zelf. Wij passen ons aan aan de moderne vrijwilliger."

"We hebben vaste vrijwilligers nodig én korte engagementen op maat, voor projecten."

"Een buddy-systeem voor nieuwe vrijwilligers geeft de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen en veranderingen op te vangen."

"Het vergt coördinatie en coaching om vrijwilligers op een juiste manier in te zetten, zorgen dat er een goede match is tussen vrijwilliger en het vrijwilligerswerk, talentgericht. Dit wordt moeilijk gemaakt door het beleidsmatige met verminderde of afgeschaft subsidies."

"Als nieuwkomer/ vluchteling heb ik zelf ervaren hoe je door vrijwilligerswerk een netwerk kan opbouwen. Voor mij was dit

een kans om Nederlands te oefenen, werk te vinden, vrienden te maken."

"Wij proberen een mix te maken in ons vrijwilligersbestand. Mensen met en zonder armoede-ervaring, ook in het bestuur."

"Het is steeds zoeken naar een gemeenschappelijke grond/ ingangspoort/ gezamenlijke interesse om verbinding te maken tussen taakvrijwilligers en traditionele vrijwilligers."



Samenwerken is de toekomst

De uitdagingen en kansen in de samenwerking pakken we het best samen op. **Zoek uit met welke organisaties en verenigingen in de buurt je het verschil kan maken.** Samenwerken en elkaar versterken doe je door bij te dragen vanuit de eigen kracht van je organisatie en complementair te werken met anderen.

DEELNEMERS STUDIEDAG >

"Samenwerkingsverbanden zijn belangrijk, zelfs intergenerationeel."

"Samenwerking tussen vrijwilligersorganisaties is belangrijk om te kunnen inzetten op talent van vrijwilligers en in functie hiervan naar elkaar te kunnen doorverwijzen indien gewenst."

"Met de geregistreerde vrijwilligersuren gaan we naar bedrijven en gemeenten. Dit levert niet alleen inkomsten/ diensten maar vooral ook een netwerk op."

"Vrijwilligers hebben een heel specifieke knowhow, het zou leuk zijn als die gedeeld kan worden."

"Er dient een sterkere lobby te gebeuren voor de sector van het socio-cultureel werk."

"We kunnen veel van elkaar leren en moeten ook over de grenzen heen durven kijken. Tendensen komen van Nederland naar hier en omgekeerd."

Kruisbestuiving aan de rondetafels >>>

Nieuwe ideeën en stijlen

De onderzoekers focusten op de uitdagingen en mogelijke oplossingen voor het huidige vrijwilligerswerk. Hoe uitdagingen kansen kunnen worden en hoe we ontzettend veel van elkaar kunnen leren. Samenwerking, netwerking en cross-overs vormen duidelijk een meerwaarde om nieuwe ideeën en stijlen van vrijwilligerswerk te introduceren in bestaande werkingen.

Geen gebrek aan vrijwillige inzet

De onderzoekers ontkennen het idee dat er een tekort zou zijn aan vrijwillige inzet. Het is eerder de vraag naar vrijwilligers die stijgt vanuit de noden uit de samenleving. Verenigingen ervaren besparingen, trends van vergrijzing in hun vrijwilligerspopulatie en een verschuiving naar tijdelijke themagerichte engagementen bij nieuwe vrijwilligers. Deze trends vereisen dat organisaties innoveren, ruimte creëren voor verschillende soorten engagement. Maatwerk is nodig als we de talenten van (potentiële) vrijwilligers willen betrekken.

Focus op de uitdagingen en mogelijke oplossingen voor het vrijwilligers- werk.



Moed en durf

Besparingen vanuit het beleid staan haaks op de noden van organisaties om net die ruimte mogelijk te maken om deze trends constructief aan te pakken. Het vergt moed van organisaties om de eigen missie in vraag te stellen, het 'waarom' we doen wat we doen en hoe vrijwilligerswerk hierop kan aansluiten. Het vergt durf van het beleid om organisaties tegemoet te komen met financiële ondersteuning en een soepele re-

gelgeving om nieuwe dynamieken te stimuleren. Zo kunnen organisaties de focus verleggen van interne processen naar de kern van hun bestaansredenen.

Nieuwe uitingen van vrijwilligerswerk

Nieuwe vrijwilligers voelen zich aangetrokken tot een bepaald thema, bepaalde doelen waar ze zich aan willen binden. Zoals ook burgerinitiatieven die ontstaan uit een bezorgdheid, een ongenoegen,

16.00U
START
STUDIEDAG
>>>



voormalig gouverneur
Limburg (BE)

voorzitter
Beweging.net Limburg (BE)



OVER DE
UITDAGINGEN



STUDIEDAG EN TOONT HET RELAAS VAN DE DAG ...



een leemte die een overheids-beleid niet invult. Traditionele organisaties hebben er baat bij om ruimte te geven zowel aan ervaren vrijwilligers als aan een jonge mondige generatie die experimenteert met nieuwe uitingen van vrijwilligerswerk.

Competentie en motivatie

Het vergt flexibiliteit van een werking om dit potentieel tot zijn recht te laten komen in elke organisatie die relevant wil blijven

in de huidige samenleving. Het werven van vrijwilligers is geen eenzijdig gebeuren meer, organisaties hebben best aandacht voor de effectieve interesses, competenties en motivatie van vrijwilligers. De inzet van de expertise van vrijwilligers kan een meerwaarde bieden voor elke vereniging. Het beleid heeft een belangrijke rol in het ruimte maken voor deze meerwaarde, ruimte voor het vrijwilligerswerk van de toekomst!



Nele Driesen

stafmedewerker
Beweging.net
Limburg

Hoe heeft Beweging.net deze studiedag aangepakt?

NELE DRIESEN: 'Wij vonden het belangrijk om voor deze studiedag zoveel mogelijk organisaties te betrekken uit Belgisch en Nederlands Limburg. **Vrijwilligers en professionals uit verschillende sectoren werden uitgenodigd, van welzijns- en socio-culturele organisaties tot jeugdwerk, burgerinitiatieven,...** Zowel organisaties uit ons bewegingsnetwerk als diverse andere organisaties participeerden enthousiast.'

Hoe werd de studiedag ervaren?

'Aan de inschrijvingen en het enthousiasme van de deelnemers te merken, bleek er absoluut nood aan dit soort uitwisselingsmomenten, over de sectoren en over de grenzen heen. Ik zie vandaag veel geëngageerde vrijwilligers en professionals deelnemen, gretig om hun bekommernissen te delen en om bij te leren. Het mooie van de studiedag is dat deelnemers input krijgen van de onderzoekers én dat er ruimte is om eigen ervaringen te delen. We werkten letterlijk en figuurlijk met ronde gesprekstafels met allerlei disciplines en functies door elkaar gemixt. **Tijdens de studiedag zat elke deelnemer aan twee verschillende gesprekstafels om kennismaking en interactie zo optimaal mogelijk te benutten.** Aan elke gesprekstafel verzamelde een moderator zoveel mogelijk kritische feedback en reflecties. Uitdagingen werden herkend, bevestigd en prioriteiten toegekend. Mogelijke oplossingen werden gedeeld, vragen werden beantwoord en tegelijkertijd bleef er nog honger naar meer kant-en-klare-oplossingen. De nood aan verdere praktische outputs werd door de onderzoekers opgepikt en meegenomen. De studiedag was dus al een eerste stevige aanzet om de toekomst van het vrijwilligerswerk onder de loop te nemen.'

Wat hoop je dat de studiedag en dit project heeft bereikt?

'Ik heb het idee dat de onderzoeksresultaten en zeker de kennismaking inspirerend waren. Deze uitwisseling was alleszins een aanzet voor nieuwe samenwerkingsverbanden. We hopen in ieder geval dat heel wat deelnemers de **knowhow van de studiedag kunnen integreren binnen hun eigen organisatiecontext en zo hun werking verder kunnen versterken.**

de Onderzoekers
Marianne POTTING, Elke PLOVIE
OVER HET ZOEKEN
NAAR OPLOSSINGEN

**RONDETAfel
OPLOSSINGEN**

22.00U
EINDE
STUDIEDAG
xxx



Beleids aanbevelingen

De uitwisseling aan de gesprekstafels leerde ons dat de oplossingen voor de gestelde uitdagingen niet alleen komen vanuit de eigen organisatie. Om het vrijwilligerswerk in Limburg futureproof te maken is een gezamenlijke aanpak noodzakelijk.

Vitale coalities

Tot slot formuleren de onderzoekers twee belangrijke aanbevelingen. De eerste aanbeveling is gericht aan de vrijwilligersorganisaties zelf. Wij raden vrijwilligersorganisaties ten stelligste aan om vaker open te staan voor allerlei vormen van samenwerking, voor het creëren van vitale coalities, en voor het samen sterk maken van de sector. In de praktijk zien wij veel organisaties ieder voor zich heel hard werken om de problemen van alle dag het hoofd te bieden. Hierdoor vloeit er onnodig veel energie weg, terwijl de oplossing wellicht dichtbij is en gevonden kan worden door af en toe 'over de schutting te kijken'.

Een wereld gewonnen

Iedere organisatie kent zijn eigen sterkten en zwakten, door meer met en van elkaar te leren zou er een wereld gewonnen kunnen worden. Het ervaren

tekort aan vrijwilligers zou bijvoorbeeld ook aangepakt kunnen worden door als organisaties niet langer angstvallig vast te houden aan de 'eigen' vrijwilligers maar door juist vrijwilligers aan elkaar uit te lenen, te delen of gezamenlijk te werven.

Een ander voorbeeld waar meer gezamenlijkheid in het handelen veel voordelen zou kunnen opleveren is in het lobbywerk richting politiek en beleid. Veel organisaties steken veel energie in het zorgen voor positieve aandacht en goodwill vanuit overheid en beleid voor hun eigen organisatie. Andere organisaties worden dan vooral als concurrenten gezien in de strijd om de schaarse aandacht, middelen en mogelijkheden. Dit leidt er echter ook toe dat de sector als geheel zwakker wordt en dat organisaties in het ambtelijke spel tegen elkaar uitgespeeld worden. Een coalitie vormen en als collectief optreden kan dit laatste voorkomen en ervoor zorgen dat de organisaties gezamenlijk juist een niet meer te omzeilen maatschappelijk blok vormen.

Ruimte voor vrijwilligerswerk

Onze tweede aanbeveling is gericht aan de politiek en dat beleid. Politiek en beleid

staan doorgaans vooraan om hun waardering voor het vrijwilligerswerk uit te spreken. Vrijwilligerswerk is dan 'de olie in de raderen van de samenleving', 'het fundament onder ons sociaal domein', 'het cement van de samenleving'.

Vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties verdienen en krijgen prijzen, complimenten, lintjes, pluimen en standbeelden. En tegelijkertijd doet diezelfde politiek en beleid vaak verwoede pogingen om dat vrijwilligerswerk in te lijven voor de eigen doelstellingen, vormen de regels en procedures van de overheid de grootste hindermacht voor vrijwilligersorganisaties en onderneemt die overheid vaak zelf initiatieven die bestaande vrijwilligersorganisaties in de problemen brengen. Wij dringen er dan ook op aan dat politici en beleidsmakers inzake vrijwilligerswerk ook aan zelfreflectie doen en kritisch zijn en blijven over hun eigen handelen. Een goed vrijwilligersbeleid van de overheid bestaat niet uit een gedegen rapport dat de zaken netjes regelt, maar uit een praktijk waarin vrijwilligersorganisaties de ruimte krijgen om dat te doen waar ze goed in zijn en waarin de overheid hinderenissen opruimt, (alleen) indien nodig ondersteuning geeft en zich vooral bescheiden opstelt.

VRIJ WILLIGERS WERK



De **AFTERMOVIE** dompelt je met beeld & klank onder in de sfeer van deze boeiende uitwisseling. Kijk op www.beweging.net/vrijwilligerswerkfuturproof



MEER LEZEN

- 'Bevrijd vrijwilligerswerk van het managementdenken' – www.socialelvraagstukken.nl
- 'Vrijwilligerswerk is niet 'u vraagt wij draaien'' – www.sociaal.net
- Boek 'Eat, Love, Volunteer, PIOT, J. & HEYLEN, M.' (Acco, 2017).
- Boek 'Begin met het waarom', SINEK, S. of TEDtalk: www.ted.com/speakers/simon_sinek

COLOFON

Werkten mee aan dit project en deze publicatie: Marianne Potting, Elke Plovie, Brecht Beelen, Dominique Vanbergen (Comkommer), Esther van Thoor, Carien Neven, Nele Driesen

Het microproject Vrijwilligerswerk Future Proof wordt in het kader van het project People to People Interreg V-A EMR medegefinancierd met middelen van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) en beweging.net. Limburg.

Verantwoordelijke uitgever: [Beweging.net](http://beweging.net) – Carien Neven
Mgr. Broekxplein 6, Hasselt



Deelnemers studiedag: Buddywerking Limburg CGG DAGG | Homie vzw | Stampmedia | Arktos vzw | Buddyzorg Limburg | Scouts en gidsen Vlaanderen | Covida vzw | Internationaal Comité vzw | KAJ | KwB | vzw Inloophuis Limani | Zuyd Hogeschool | Scouting Limburg | Beweging.academie | Afro Latino vzw | ACV Limburg | Beweging.net | Gemeente Riemst | POVL | Groep INTRO | Kom op tegen Kanker | Horizont vzw | vzw Bethanië | Nationale Vereniging de Zonnebloem | Vereniging Kleine Kernen Limburg | Welzijnsschakels | Pasar vzw | Stg. Kledingbank Limburg | Fietsbieb Genk | Welzijnszorg | Limburgs Platform voor mensen op de Vlucht | FARO Steunpunt voor cultureel erfgoed | Hogeschool UCLL | Kind en Taal vzw | CM Limburg | Regenbooghuis Limburg | Stad Hasselt | Stebo | St. SMOL | OKRA | WSM | Casa Magnolia vzw | Minderhedenforum | Samana vzw | Gezinsbond