

Dit is het moment om je vrijwilligersorganisatie te vernieuwen!

Deze week verscheen er een artikel over de gevolgen van de coronacrisis in de Volkskrant: <https://lnkd.in/dsE6yDR>. In het artikel en ook in reacties die ik op social media las, wordt de nadruk gelegd op de gaten die in het vrijwilligersbestand geslagen zijn, dat allerlei vrijwilligers niet meer terugkomen en of op deze manier het vrijwilligerswerk niet ten onder dreigt te gaan.

Natuurlijk, het lijkt me slim en logisch om op deze manier extra aandacht te vragen voor de waarde en het belang van vrijwilligerswerk. In politiek en beleid wordt de sector nog altijd structureel ondergewaardeerd, mooie initiatieven van een aantal kamerleden daargelaten. En zeker, individuele organisaties hebben er last van dat ze met een afname van 10 tot 25% van hun vrijwilligersbestand te maken hebben.

Maar voordat we elkaar allerlei doemscenario's aanpraten, is het in mijn ogen goed om ook op een andere manier naar de reacties van vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties op de coronacrisis te kijken. Want als er één moment is om écht anders met vrijwilligers te gaan werken, dan is het nu. Dit is niet alleen een tijd van afscheid en verlies, maar ook van nieuwe mogelijkheden.

Dit speelt al veel langer

Zoals ik vorig jaar in een aantal artikelen op LinkedIn heb betoogd, zijn de reacties van vrijwilligers op de coronacrisis de zichtbare uitkomsten van al veel langer spelende structurele veranderingen in de manier waarop mensen vrijwilliger willen zijn.

Kort samengevat: gemiddeld willen mensen nog altijd evenveel vrijwilligerswerk doen, maar minder uur per week en minder lang bij dezelfde organisatie. En vaak ook minder lang in hetzelfde vrijwilligerswerk bij dezelfde organisatie. Daarenboven organiseren steeds meer mensen zelf hun vrijwillige inzet en hebben ze geen bestaande organisaties nodig om actief te worden en blijven. En ze doen het ook steeds meer onafhankelijk van tijd en plaats.

De coronacrisis heeft vervolgens laten zien dat er in een stevig aantal organisaties vrijwilligers actief waren die vanuit jarenlange betrokkenheid, grote verbondenheid en een warm nest zijn blijven hangen. Ook als ze misschien al eerder afscheid hadden willen (en soms moeten) nemen. Die groep heeft nu ervaren dat géén vrijwilliger zijn ook zo zijn voordelen heeft. Ze gaan nu met meer snelheid en massaler weg dan als er geen crisis was geweest, maar dit fenomeen speelde al langer.

Ten slotte is pijnlijk duidelijk geworden dat er organisaties zijn die veel te weinig contact hebben gehouden en aandacht hebben geschonken aan hun vrijwilligers. Dat is gelukkig een minderheid, maar het is een niet te onderschatten factor waarom vrijwilligers afhaken. Ook dit is een symptoom van een al langer bekend fenomeen: vrijwilligers die er nog altijd een beetje bijhangen en als het erop aankomt niet serieus worden genomen.

Ophouden alles te behouden

Naast de versnelling van een aantal al langer bestaande ontwikkelingen, lijkt er nog iets anders aan de hand. Veel bestaande vrijwilligersorganisaties willen graag alles behouden wat ze hebben, en blijven doen wat ze altijd al deden. Juist vanwege de persoonlijke betrokkenheid bij de missie, de gelijkwaardige en vaak vriendschappelijke manier van werken en de maatschappelijke relevantie lijkt dit fenomeen nog sterker te spelen bij vrijwilligersorganisaties dan bij bedrijven.

Je zou je als organisatie kunnen afvragen, als relatief veel vrijwilligers niet terugkeren na de coronacrisis, of dit niet het moment is om te stoppen met bepaalde activiteiten, werkwijzen of wellicht zelfs met de hele organisatie. Alles heeft op enig moment meerwaarde gehad, maar alles is ook

eindig. Dat is vanzelfsprekend geen lichtvaardig besluit, maar bedenk dat waar er iets verdwijnt, er ook ruimte komt voor iets nieuws. Al eerder heb ik het boek [Stop](#) van Marije van den Berg aanbevolen als je bewust en gestructureerd wilt stoppen. Drie van de stappen die zij beschrijft gaan respectievelijk over achterom kijken (zien wat je achterlaat en daarvan leren), afscheid nemen (bewust een ritueel aangaan) en afleren (niet terugvallen in oud gedrag).

Het is overigens goed onderscheid te maken tussen wat wezenlijk is voor de identiteit en missie van je organisatie en wat in deze tijd nodig en helpend is om die missie waar te maken, met inachtneming van een snel en steeds weer veranderende wereld. Wie je bent, waar je voor staat en gaat, is zeker de moeite waard om juist nu opnieuw te evalueren en zo nodig te herdefiniëren. Deze drieslag vormt echter wel het baken waardoor anderen zich willen verbinden en inzetten en hoeft daarom niet steeds aangepast te worden aan elke hype en trend. Hoe mensen dat vrijwillig kunnen doen en wat ze dan gaan doen, mag en moet wel meebewegen met het ritme van de tijd.

Tijd voor veerkrachtige vrijwilligersorganisaties

In het artikel wordt Joost van Alkemade, directeur van [vereniging NOV](#) aangehaald die aangeeft dat vrijwilligerswerk trendgevoelig is. Het gevaar daarvan is volgens de Volkskrant dat een deel van de vrijwilligers aftaait als het gevoel van urgentie afzwakt. Daarom is het van belang volgens Joost dat organisaties nadenken hoe ze vrijwilligers kunnen blijven betrekken.

Hoe waar dit ook is, ik denk dat we toegaan naar een situatie waarin steeds meer organisaties (moeten) meebewegen met ontwikkelingen en veranderingen in de samenleving. Soms komen er veel vrijwilligers naar je toe, zoals bij het Rode Kruis en bij Tijd voor Actie, en organiseer je daaromheen extra begeleiding en ondersteuning. Soms vloeien ze ook weer weg, of pulseren ze mee al naar gelang ze tijd en zin hebben. De organisatie ademt mee, en kan dus soms meer doen, en soms minder. De kern van de vernieuwing is deze: laten we niet alleen het vrijwilligerswerk maar ook de organisatie nu eens echt flexibiliseren zodat veerkrachtige organisaties ontstaan.

Dat zal betekenen dat de grenzen van de organisatie niet keihard mogen zijn: je moet als vrijwilliger makkelijk erin en eruit kunnen, zonder allerlei administratieve rompslomp en beperkende regelgeving. Het betekent ook intensievere samenwerking van allerhande organisaties rond gedeelde maatschappelijke opgaven: niet bij welke organisatie iemand vrijwilliger is, is belangrijk, maar of diegene vanuit eigen motivatie en talenten een bijdrage kan leveren. En het vergt een investering in het flexibel organiseren van vrijwillige energie: coördinatoren worden steeds meer procesbegeleiders.

Onderzoeken wat wel kan

Klinkt dit wat vaag en ver weg? Het Oude Ambachten & Speelgoed Museum dat in het Volkskrant artikel belicht wordt, laat zien hoe je positief uit de crisis kunt komen. Ja, er keren allerlei vrijwilligers niet terug, maar degenen die er wel zijn, maken er wat van. En de directeur neemt de gelegenheid te baat om een wervende boodschap te brengen: Als vrijwilliger bij ons heb je de hele dag vrolijke bezoekers om je heen! De blik is alweer naar voren.

Ik lees het artikel dan ook niet als een verhaal over een organisatie in crisis maar als een oproep om te onderzoeken wat wel kan. Er dienen zich nieuwe mogelijkheden aan als je er oog voor hebt.

Helpend daarbij zijn:

- Een visie op de gewenste toekomst van de organisatie;
- Een goed beeld van wat en wie al aanwezig zijn om daar te komen;
- Ruimte in hoofd en hart om los te laten wat niet (meer) werkt;
- De kans om te experimenteren en oefenen en daarvan te leren.

Is dit simpel te realiseren? Mwah...

En dat gaan doen!

Toen ik bijna drie jaar geleden mijn eigen bureau begon, heb ik bewust de naam Nomade Training en Advies gekozen. Ik geloof er sterk in dat het organisaties en mensen helpt en blij maakt om in beweging te komen en blijven en zo hun missie waar te maken. Net als nomaden dat doen, gun ik maatschappelijke organisaties dat ze steeds naar de plek toe bewegen waar het op dat moment voor hen en hun doelgroepen het beste toeven is. Daarnaast vind ik het zelf ook heerlijk om steeds naar andere organisaties en mensen toe te gaan, en steeds nieuwe vraagstukken te mogen aanpakken.

Natuurlijk had ik niet bedacht dat ik vervolgens meer op één plek zou zitten dan in alle 25 jaar van mijn werkende leven daarvoor. In eerste instantie heb ik me daar enorm tegen verzet: ik moet naar de klant toe, trainingen kunnen niet online gegeven worden, hoe kan ik nog werk krijgen als ik niemand meer ontmoet!? Ik was niet bereid me aan te passen en wilde behouden wat ik net had opgebouwd.

Door gesprekken met collega's en vrienden, die allemaal in hetzelfde schuitje zaten, daalde na een paar maanden het besef in dat niet de wereld zich moest aanpassen aan mij, maar ik aan de wereld. Vanaf dat moment ben ik gaan onderzoeken wat er in de nieuwe werkelijkheid nog steeds of juist wel zou kunnen. Ik bleek de tijd te hebben om een eerste artikel over vrijwillige inzet op LinkedIn te zetten, via een project kon ik een webinar geven, een klant vroeg of een bestaande live training omgezet kon worden naar een online variant. Dat waren positieve ervaringen op kleine schaal.

Met kleine stapjes, oefenruimte, hulp en bemoediging van anderen ben ik me steeds beter en makkelijker gaan verhouden tot de veranderde wereld. Intussen ben ik ervan overtuigd dat online werken een onmisbaar onderdeel van mijn werkwijze vormt. En vind ik het raar om zomaar naar een klant toe te gaan voor een gesprek... Veel beweging gewenst deze zomer!

Willem-Jan de Gast

Nomade Training en Advies