

# De kans van de autonome vrijwilliger

Prof. Dr. Lucas Meijs  
Strategic Philanthropy and Volunteering

Rotterdam School of Management  
Erasmus University Netherlands



@LucasMeijs





# AUTONOMIE ALS BELONING VERSUS NOODZAAK VAN ORGANISATIONAL CONTROL

**CENTRALE VRAAG**

# Vrijwilligers: een niet academische typologie...









*Ik heb het nog nooit gedaan,  
dus ik denk wel dat ik het kan.*

# Drie belangrijke kenmerken



Mensen mogen dingen doen omdat ze er de juiste 'competentie' ervoor hebben, niet omdat ze ervoor betaald worden.....



Zonder rijbewijs mag je niet autorijden ook al ben je een beroepskracht.....



Taakafbakening gebaseerd op organisatieregels is gedoemd om te falen, wanneer vrijwilligers 'objectief' die taak wel kunnen.

Vrijwilligerswerk is  
een beloningsstructuur,  
geen functieomschrijving



Instrumenteel



*extrinsiek*

Hedonistisch



*intrinsiek (op basis van  
genot)*

Normatief



*intrinsiek (op basis van  
plicht)*

Het is niet de organisatie maar de  
vrijwilliger die de gewenste 'belonging'  
bepaalt.

Op de 'markt' van  
vrijwilligerswerk

is de

vrijwilliger  
de baas

Als organisatie maak je afspraken met vrijwilligers. Maar de afspraak moet intuïtief houdbaar zijn vanuit de vrijwilliger.

Voorkom **stemmen met de handen**

# Twee uitwerkingen



# Bredere trend: 'spontaan' vrijwilligerswerk



Episodisch  
Virtueel

Team

Activisme  
Individueel

Luilactivisme?



Van vrije-tijd (free time) naar  
restant-tijd (spare time) naar  
lummel-tijd (idle time)



## De visdeurbel

### De visdeurbel komt in 2022 terug!

Lieve mensen – het zit erop. Dankzij jullie konden vissen dit voorjaar via de Oudegracht naar de Kromme Rijn zwemmen, om zich voort te planten. 440.000 mensen drukten meer dan 100.000 keer op de visdeurbel. Dat betekent dat er voor iedere vis persoonlijk op de bel is gedrukt. Dat Utrecht haar vissen heeft omarmt... én dat de visdeurbel werkt. Daarom komen we in het voorjaar van 2022 terug. Bedankt, en tot dan! [Lees verder..](#)





Autonomie als beloning versus noodzaak van organisational control

- Coordinator moet bemiddelen hiertussen (organisatie aanpassen aan de vrijwilliger, ipv vrijwilliger (beroepskracht) aanpassen aan de organisatie)

Eigen netto kosten ipv Eigen netto baten

- Hogere netto kosten is betere vrijwilliger?
- Hogere netto baten is betere beroepskracht?
  - Coordinator moet zorgen dat kosten naar beneden gaan en baten omhoog, maar dat laatste niet te individueel / expliciet.....(maar wel voor client!...

De vrijwilliger wil waarde maken voor de client

- 1) kijkt niet op een uurtje
  - 2) over/onderschat zichzelf
  - 3) Blokkades vanuit de organisatie
- Coordinator moet dit balanceren

En dat allemaal tegen de achtergrond van verdringing

## Andere waarde vrijwilligerswerk dan beroepsmatig werk

### Indirect werk\*

Geloofwaardigheid

Netwerkeffect

Diversiteit

Nabijheid

Bron van feedback

Bron van innovatie

Gunfactor

### Direct client contact \*\*

#### Betekenisvolle relaties

Persoonlijke betrokkenheid

Informaliteit

Gelijkwaardigheid

#### Verrijking context

Diversiteit

Netwerk

Verrassing

Andere beschikbaarheid

\* Philine Van Overbeeke 2017

[https://www.rsm.nl/fileadmin/Images\\_NEW/Departments/BSM/Mb/files/Infotainment\\_-\\_Doet\\_de\\_juiste\\_persoon\\_wel\\_Waarom\\_organisaties\\_meer\\_vrijwilligers\\_in\\_moeten\\_zetten\\_\\_002\\_.pdf](https://www.rsm.nl/fileadmin/Images_NEW/Departments/BSM/Mb/files/Infotainment_-_Doet_de_juiste_persoon_wel_Waarom_organisaties_meer_vrijwilligers_in_moeten_zetten__002_.pdf)

\*\* Gebaseerd op Metz et al, 2016

# Vragen?

## FOKKE & SUKKE

STUREN DE VRIJWILLIGERS AAN

LUISTER, DE VRIES, ALS JIJ  
ZO BLIJFT KLOOIEN, HOUDEN  
WE HET OP JE LOON IN...

...EH FOKKE...?



RGVT

## FOKKE & SUKKE

WERVEN VRIJWILLIGERS

PSSST

SNOEPJE?



RGVT

