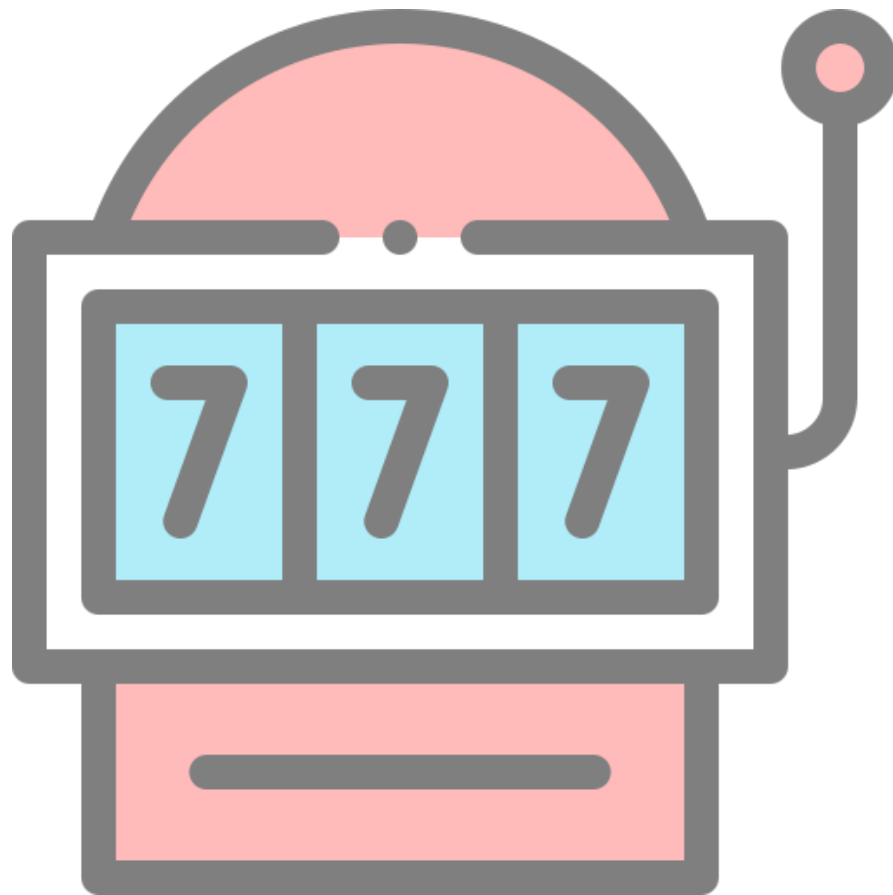


De Fruitmachine: het creëren van winnende scenario's voor vrijwilligers en organisaties



Prof. Dr. Lucas Meijs
Luca van Seumeren MSc.

November 2022

Disclaimer

Dit rapport is gebaseerd op het artikel van Brudney & Meijs (2007). Het maakt gebruik van de fruitmachine zoals geïntroduceerd in dit artikel. Hierop baseert dit rapport zijn bevindingen. De praktische handleiding is nadrukkelijk gericht op de verdieping van het creëren van winnende scenario's tussen vrijwilligers en organisaties. Het biedt inzichten en tools, die komen uit verschillende artikelen en voorbeelden uit de praktijk. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van dit rapport berust bij de auteurs. Rotterdam School of Management (RSM), Erasmus Universiteit kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor de inhoud. Het rapport heeft geen verdere status dan onderzoeksrapport. Aan het rapport kunnen geen rechten worden ontleend.

Inhoudsopgave

Disclaimer.....	2
Inhoudsopgave.....	3
Introductie.....	4
<i>Vrijwillige energie</i>	5
<i>Winnende en verliezende scenario's</i>	6
Winnende scenario's creëren	8
1. <i>In kaart brengen huidige 'functieboek'</i>	8
2. <i>Ontdekken waar de gaten vallen</i>	10
3. <i>Aanvullen van het functieboek</i>	11
4. <i>De fruitmachine</i>	11
Case scenario: Beschikbaarheid.....	12
<i>Kinderboerderij</i>	12
<i>Bestuursfunctie</i>	12
Case scenario: Assets.....	13
<i>Geen VOG</i>	13
<i>Muziek maken in een bejaardentehuis</i>	13
Case scenario: Activiteiten	14
<i>Tuinieren</i>	14
Conclusie.....	15
Referenties.....	15

Introductie

Van boodschappen doen voor de burens tot oud-verpleegkundigen die bijspringen in de zorg: als de coronacrisis van 2020 iets positiefs heeft laten zien is het wel de uitbarstende vrijwillige energie bij mensen vanuit de gehele samenleving. Een groot aantal mensen liet merken dat zij zich graag wilden inzetten als vrijwilliger. Helaas konden veel vrijwilligersorganisaties de stroom van vrijwillige energie niet aan of konden zij de vrijwilligers het vrijwilligerswerk niet bieden waar ze om vroegen. Hierdoor ging een groot deel van de vrijwillige energie verloren en werd daarmee verspild!

Page | 4

Toch zagen we ook veranderingen in de invulling en uitvoering van vrijwilligerswerk tijdens de coronacrisis. Als we voor corona zouden hebben gezegd dat bestuursvergaderingen online kunnen worden gedaan en dat vrijwilligers bij gezinnen voorlezen door middel van videobellen, zou iedereen ons voor gek verklaard hebben. De coronapandemie heeft ons doen inzien dat snelle veranderingen mogelijk zijn, veranderingen die vaak positief uitpakken.

De afgelopen drie decennia kenmerken zich door grote veranderingen in de omvang en de aard van vrijwilligerswerk. Zo is de traditionele vrijwilliger steeds minder dominant en zien we allerlei verschillende nieuwe vormen ontstaan, zoals episodisch vrijwilligerswerk, bedrijfspvrijwilligers, virtueel vrijwilligerswerk of *service-learning* (Cnaan & Handy, 2005). Vrijwilligersorganisaties moeten zich aanpassen om met deze veranderingen in het vrijwilligerslandschap mee te kunnen gaan en moeten daarnaast nieuwe manieren vinden om deze vrijwilligers te vinden en te binden. Om hen hier een handje bij te helpen introduceren we een model dat de 'fruitmachine' ofwel 'eenarmige bandiet' als metafoor neemt. Het model is gebaseerd op het genereren van winnende vrijwilligers scenario's, waarbij de vrijwilliger én de organisatie in gesprek gaan om voor hen beiden een winnend scenario te creëren. Een winnend scenario is een passende combinatie van de drie schijven van de fruitmachine: beschikbaarheid, bekwaamheid en bereidheid.

In deze handleiding worden praktische tips gegeven hoe vrijwilligersorganisaties (meer) winnende scenario's kunnen creëren. Met deze tips kunnen organisaties meer opties bieden voor de enorme stroom aan vrijwillige energie en kunnen er meer matches worden gemaakt. Op deze manier kijken organisaties niet meer alleen naar wat hen goed uitkomt, maar verbreden ze de mogelijkheden door te kijken vanuit of naar wat ze écht niet kunnen aannemen of accepteren. De vrijwilligersorganisaties kunnen gaan 'spelen' met de fruitmachine en gaan denken in scenario's; wat als? Wat als er iemand binnenkomt die alleen vanaf thuis vrijwilligerswerk kan doen? Wat als iemand maar een beperkte periode beschikbaar is? Wat als iemand een specifieke vaardigheid wil inzetten? Wat als iemand zijn kinderen mee wil brengen? Wat als iemand schoolpunten wil verdienen? Wat als.....

Door het herzien van het huidige functieboek van de organisatie, op zoek te gaan naar gaten en mogelijkheden en ten slotte de fruitmachine te laten draaien op de drie schijven

van beschikbaarheid, assets en activiteiten kunnen er winnende scenario's worden gecreëerd. Het gebruik van dit model maakt het makkelijker voor organisaties om in te spelen op het veranderende vrijwilligerslandschap en zorgt ervoor dat de vrijwillige energie blijft stromen.

Vrijwillige energie

Page | 5

Brudney en Meijs (2009) introduceren het concept van 'vrijwillige energie'. Vrijwillige energie is "een door de mens gemaakte, hernieuwbare hulpbron die kan worden geteeld en gerecycleerd; en waarvan de continuïteit en de omvang van de stroom door de mens zowel positief als negatief kan worden beïnvloed" (p. 564). Vrijwilligersmanagement gaat dan niet zozeer over het vinden en engageren van individuele vrijwilligers of het beheren en managen van vrijwilligersorganisaties. Het gaat om het aanboren en vrijmaken van vrijwilligersenergie en het omzetten daarvan in productief vrijwilligerswerk.

In plaats van vrijwilligers te gebruiken en achter te laten, moet de samenleving vrijwillige energie duurzaam en verantwoord managen op een circulaire manier. Als een of beter nog iedere organisatie dat op een goede manier doet, zal de hoeveelheid vrijwilligersenergie toenemen. Daar profiteert niet alleen de eigen organisatie van, maar ook andere organisaties en de samenleving als geheel. Iedereen weet dat enthousiaste vrijwilligers de beste ambassadeurs zijn, niet alleen voor de eigen organisatie, maar ook voor de vrijwillige inzet in het algemeen. Omgekeerd, als een organisatie niet adequaat omgaat met de aangeboorde vrijwilligersenergie, zal het reservoir van vrijwilligersenergie waaruit zowel andere organisaties als dezelfde organisatie putten, kleiner worden.

De hoeveelheid vrijwillige energie wordt beïnvloed door de bereidheid, bekwaamheid en beschikbaarheid van de vrijwilligers (Figuur 1). Hoe meer deze drie toenemen, hoe meer de vrijwillige energie zal toenemen (Brudney & Meijs, 2007). De bereidheid draait om de wil van mensen om vrijwilligerswerk te doen, om iets voor een ander te doen. Dit wordt beïnvloed door sociale normen, individuele attitudes en waarden of psychologische motieven. De bekwaamheid van vrijwilligers gaat er over of iemand beschikt, of denkt te beschikken, over de vaardigheden en kennis die nodig zijn voor vrijwilligerswerk én deze ook wil inzetten. Hierin gaat het om de vrije wil van de vrijwilligers, ook al beschikt iemand over bepaalde vaardigheden, als diegene die niet wil inzetten voor vrijwilligerswerk, dan is dat een eigen keuze. De beschikbaarheid draait om de mate waarin vrijwilligerswerk op de gewenste tijd en plaats beschikbaar is voor de vrijwilliger.

	Beschikbaarheid	Bekwaamheid (assets)	Bereidheid (activiteiten)
Vrijwilliger	Beschikbaarheid van de vrijwilliger; hoe vaak, wanneer, welke locatie (online/offline)	Assets die de vrijwilliger wil inzetten; Kennis, vaardigheden of middelen	Activiteiten die de vrijwilliger zou willen uitvoeren.

Figuur 1: Vrijwillige energie van de vrijwilliger (Brudney & Meijs, 2007)

Om de vrijwillige energie om te zetten in productief vrijwilligerswerk zijn er dus vrijwilligersmogelijkheden nodig. Vrijwillige energie op zichzelf zet zich nog niet om in vrijwilligerswerk. Organisaties moeten mogelijkheden aanbieden waarin de vrijwillige energie wordt benut voor vrijwilligerswerk. Ook de hoeveelheid vrijwilligersmogelijkheden wordt beïnvloed door de beschikbaarheid van de organisatie, de nodige vaardigheden (assets) en de activiteiten die de organisatie te bieden heeft (Figuur 2).

Winnende en verliezende scenario's

De link tussen 'vrijwilligersenergie' en 'vrijwilligersmogelijkheden' zijn vrijwilligersscenario's (Brudney & Meijs, 2007). Een vrijwilligersscenario is een combinatie van de Beschikbaarheid (bijv. wanneer, waar, hoeveel uur, hoe lang), de Assets (bijv. specifieke vaardigheden of algemene vaardigheden) en de Activiteiten (wat moet je eigenlijk doen). Een vrijwilligersscenario kan worden gebruikt om zowel de perspectieven van vrijwilligersenergie als van mogelijkheden voor vrijwilligerswerk te beschrijven. Een winnend scenario leidt tot een succesvolle, wederzijds aanvaardbare combinatie van Beschikbaarheid, Assets en Activiteiten en feitelijke vrijwilligersactiviteiten. Een verliezend scenario leidt tot een mismatch tussen wat het individu wil bieden en wat de organisatie nodig heeft en tot geen vrijwilligersactiviteiten.

	Beschikbaarheid	Assets	Activiteiten
Organisatie	Beschikbaarheid van de organisatie; op wat voor momenten kunnen activiteiten uitgevoerd worden (online/offline)	Kennis, competenties en middelen die de organisatie kan gebruiken.	Activiteiten die de organisatie biedt voor vrijwilligers óf die de organisatie kan creëren.

Er zijn drie typen mismatches die kunnen ontstaan als de vrijwillige energie en de vrijwilligersmogelijkheden niet overeenkomen. Ten eerste ontstaat er een mismatch als er meer vrijwillige energie is dan er vrijwilligersmogelijkheden zijn. In dit geval zijn er genoeg mensen die zich willen inzetten, maar te weinig mogelijkheden voor hen om de vrijwillige energie tot uiting te brengen. Een tweede mismatch ontstaat wanneer er minder vrijwillige energie wordt aangeboden dan er vrijwilligersmogelijkheden zijn. Er is in dit geval meer vrijwillige energie nodig, maar deze energie is niet aanwezig. Ten slotte kan er ook een mismatch ontstaan als de vrijwillige energie en de vrijwilligersmogelijkheden in balans zijn, maar de vrijwillige energie iets anders wil dan de

3 typen mismatches:

1. Meer vrijwillige energie dan vrijwilligersmogelijkheden
2. Minder vrijwillige energie dan vrijwilligersmogelijkheden
3. Vrijwillige energie en vrijwilligersmogelijkheden in balans, maar de energie wil iets anders dan dat de organisatie te bieden heeft

vrijwilligersmogelijkheden die worden aangeboden. In deze laatste mismatch zullen we ons verder verdiepen.

Als er een mismatch ontstaat omdat de vrijwilliger de vrijwillige energie op een andere manier wil inzetten dan de organisatie wil aanbieden, is het een makkelijke gedachte om de vrijwilliger weg te sturen bij de organisatie. Echter, dit kan ervoor zorgen dat de vrijwillige energie van de vrijwilliger afneemt. Iemand die wordt afgewezen om vrijwilligerswerk te doen, zal waarschijnlijk een grotere drempel ervaren om zich opnieuw ergens aan te melden. In dit geval moet de organisatie dus samen met de vrijwilliger op zoek naar een winnend scenario, waarin de vrijwillige energie van de vrijwilliger kan worden ingezet bij de organisatie.

Page | 7

Op dat moment begint het onderhandelingspel, waar we de metafoor gebruiken van de 'fruitmachine' (Meijs & Brudney, 2007). Het gaat erom dat er een dialoog wordt gestart, waarin er naar een fit wordt gezocht tussen de vrijwillige energie en de vrijwilligersmogelijkheden. Om een vrijwilligersorganisatie voor te bereiden op dit onderhandelingspel, kan de organisatie een aantal dingen doen. Ten eerste moet de organisatie het huidige functieboek in kaart brengen, wat zijn de huidige beschikbaarheid, assets en activiteiten die de organisatie te bieden heeft? Daaropvolgend kan de organisatie ontdekken waar er gaten vallen in dit boek door de vrijwilligers mogelijkheden te vergroten. Wat doen we met een vrijwilliger die alleen op dinsdag kan? Of iemand die alleen vanuit huis kan werken? Hierbij is het dus van belang dat de organisatie niet meer alleen kijkt of de beschikbaarheid, bekwaamheid en bereidheid van de vrijwilliger uitkomt bij de organisatie, maar dat de organisatie actief kijkt naar wat kunnen we accepteren en wat echt niet. Door meer scenario's te creëren als organisatie, kunnen er ook meer (potentieel) winnende scenario's ontstaan. Hierna kan de organisatie de fruitmachine starten, het onderhandelingspel met de vrijwilliger om een winnend scenario te vinden.

Vorbereiden van het onderhandelingspel:

1. Het in kaart brengen van het huidige 'functieboek'
2. De gaten in het functieboek ontdekken
3. Aanvullen van het functieboek met meer mogelijkheden
4. Starten van het draaien van de schijven van de fruitmachine

Winnende scenario's creëren

1. In kaart brengen huidige 'functieboek'

Voordat een organisatie de fruitmachine kan gaan spelen, moet er duidelijk in kaart worden gebracht wat de huidige beschikbaarheid, assets en activiteiten zijn van de organisatie. Wat is de beschikbaarheid van de organisatie? Dit zijn niet alleen de uren waarop de organisatie geopend is, maar ook of er eventueel buiten deze tijden vrijwilligerswerk uit te voeren is. Ook de locatie van het vrijwilligerswerk valt hieronder. Is het bijvoorbeeld ook mogelijk om op andere locaties dan de locatie van de vrijwilligersorganisatie vrijwilligerswerk uit te voeren? Kan het thuis? Kan het onderweg?

Page | 8

Vervolgens worden de assets in kaart gebracht. Wat voor vaardigheden, kennis en kunde heeft de organisatie nodig om het vrijwilligerswerk uit te voeren? Wees hiervan bewust dat het niet alleen gaat om het vrijwilligerswerk zelf, maar ook alle assets die de organisatie nodig heeft om het vrijwilligerswerk uit te voeren. Secondaire activiteiten zoals communicatie, IT, onderhoud of sociale media. Wat zijn de skills die vrijwilligers (potentieel) hebben die ingezet zouden kunnen worden? Ook moet de organisatie de activiteiten zelf in kaart brengen. Wat voor activiteiten worden er uitgevoerd binnen de organisatie? Welke activiteiten zijn er nodig om de organisatie draaiende te houden? Op deze manier wordt er een duidelijk beeld geschetst van de taken die binnen de organisatie uitgevoerd worden (zie figuur 2).

Het is belangrijk dat de organisatie naar de gehele organisatie kijkt bij het invullen van het functieboek. Wat kan er allemaal uitgevoerd worden door een vrijwilliger, op welke momenten zou dat allemaal kunnen en welke assets zijn daarvoor nodig? Door als organisatie open te staan voor verschillende type vrijwilligers met elk hun eigen beschikbaarheid, bekwaamheid en bereidheid, kunnen er meer mogelijkheden worden gecreëerd. Hoe meer mogelijkheden er binnen het functieboek te vinden zijn, hoe makkelijker het wordt om winnende scenario's te vinden waar de vrijwillige energie en de vrijwilligersmogelijkheden samen komen.

Penningmeester:

Activiteit: Verantwoordelijk voor het vastleggen en rapporteren van de financieel transacties binnen de vereniging. Hij/zij is hierbij gebonden aan de wettelijke boekhoudkundige en fiscale regels. Draagt ook bestuursverantwoordelijkheid.

Assets: Financieel deskundig; Accuraat; Integer; Samenwerken en delegeren.

Beschikbaarheid: 2 tot 3 uur per week, mogelijkheden om in eigen tijd-en/of plaats onafhankelijk vrijwilligerswerk uit te voeren (video-bellen)

Scheidsrechter coördinator jeugd:

Activiteit: Onderhoudt een kwantitatief en kwalitatief voldoende scheidsrechters bestand. Zorgt voor het aanstellen van scheidsrechters bij alle thuiswedstrijden van jeugdteams waarvoor geen officiële scheidsrechter is aangewezen. Stimuleert het volgen van opleidingen voor scheidsrechters.

Assets: Organisatievermogen; Samenwerken; Probleemoplossend vermogen; Energiek en Stimulerend

Beschikbaarheid: Gemiddeld 1 uur per week, de mogelijkheid tot het zelf indelen van de tijd

Spelleider pupillen:

Activiteit: Het begeleiden van wedstrijden 6:6. Het administratief correct afwerken van wedstrijdgebeurtenissen

Assets: Besluitvaardig; Overwicht kunnen uitstralen; Goede conditie en voldoende spelregelkennis.

Beschikbaarheid: 1 uur per thuiswedstrijd (1 keer in de twee weken)

Barmedewerker:

Activiteit: Het beheren van de clubhuis bar en het ondersteunen van de keuken. Verkopen van drank en etenswaren aan de bar. Schoonhouden van de bar en eventueel het sportpark openen en sluiten.

Assets: Gastvrije uitstraling; Voldoende rekenvermogen; Enige stressbestendigheid (incidenteel druk);

Beschikbaarheid: +/- 4 uur per beurt (afhankelijk van wensen vrijwilliger hoe vaak)

Figuur 2: Voorbeeld van een functieboek; sportclub

2. Ontdekken waar de gaten vallen

Als duidelijk is wat de beschikbaarheid, assets en activiteiten zijn die de vrijwilligersorganisatie heeft, kan er gekeken worden naar de eventuele 'gaten' vanuit het perspectief van vrijwillige energie. Dit kan op het niveau zijn van de beschikbaarheid, waarin vrijwilligers buiten de beschikbaarheid van de organisatie actief willen zijn. Ook kunnen er gaten ontstaan bij de assets, vrijwilligers die wel/niet beschikken over bepaalde assets en daarom niet bij de organisatie aan kunnen sluiten. Of de activiteiten in het functieboek komen niet overeen met de wensen van de vrijwilliger.

Page | 10

Hier begint de organisatie dus met het bedenken van scenario's; wat als? Hoe kunnen we als organisatie de gaten vullen? Hieronder wordt een aantal vragen gesteld die een organisatie kan gebruiken om te ontdekken waar de gaten vallen:

- Wat zijn de mogelijkheden als een vrijwilliger het vrijwilligerswerk alleen kan doen buiten de beschikbaarheid van de organisatie om? (tijd-onafhankelijk vrijwilligerswerk)
- Zijn er opties voor vrijwilligers die niet aanwezig kunnen zijn op locatie, maar wel graag willen bijdragen? (plaats-onafhankelijk vrijwilligerswerk)
- Wat als de vrijwilliger andere vaardigheden heeft dan waar in eerste instantie om wordt gevraagd of die momenteel worden benut?
- Wat zijn de opties voor vrijwilligers zonder bepaalde vakspecifieke kennis?
- Wat als de vrijwilliger interesse heeft in een ander soort opdracht dan dat de organisatie aanbiedt?
- Wat zijn de mogelijkheden voor vrijwilligers die een bepaalde tijd (bijvoorbeeld 1 maand) beschikbaar zijn?
- Kunnen er functies worden opgesplitst of verdeeld worden onder andere functies als deze te groot/te klein zijn?

Tijdonafhankelijk vrijwilligerswerk: Op het moment dat een winnend scenario creëren moeilijk is, omdat de beschikbaarheid van de vrijwilliger niet overeenkomt met de tijden van de organisatie, kan tijdonafhankelijk vrijwilligerswerk een goede optie zijn. Met tijdonafhankelijk bedoelen we dat de activiteit in de eigen tijd van de vrijwilliger wordt uitgevoerd. Dit kan dus buiten de tijden zijn van de organisatie. Denk bijvoorbeeld aan het bijwerken van de website, iets wat niet per se binnen de tijden van de organisatie hoeft te vallen.

Plaats onafhankelijk vrijwilligerswerk: Hierop aansluitend kan een organisatie er ook voor kiezen om plaats onafhankelijk vrijwilligerswerk aan te bieden. Hier kan de vrijwilliger zelf de locatie uitkiezen waar hij vrijwilligerswerk uitvoert. Een goed voorbeeld hiervan is videobellen. Een bestuurslid dat te druk is om aanwezig te zijn bij alle vergaderingen kan doormiddel van plaats onafhankelijk vrijwilligerswerk toch een bestuursfunctie vervullen door bij vergaderingen digitaal aanwezig te zijn.

3. Aanvullen van het functieboek

Door de gaten te ontdekken die de organisatie heeft op het gebied van beschikbaarheid, de assets die nodig zijn of de activiteiten zelf, kan er gekeken worden wat voor mogelijkheden er nog meer zijn. Mogelijkheden die voorheen misschien nog niet binnen het functieboek vielen. Hierdoor ontstaan er meer mogelijke winnende scenario's en wordt het in een later stadium makkelijker om een match te vinden tussen de vrijwilliger en de organisatie. Voorbeelden hiervan kunnen zijn:

Page | 11

- Mogelijkheid om digitaal aanwezig te zijn bij bestuursvergaderingen
- Opsplitsen van vrijwilligerstaken die veel tijd innemen
- Vrijwilligerswerk uitbreiden naar meer facilitaire taken
- Verbreden van beschikbaarheid mogelijkheden
- Mogelijkheden tot tijd of plaats-onafhankelijk vrijwilligerswerk
- Opties bieden voor unieke vaardigheden en assets die bijvoorbeeld ingezet kunnen worden bij eenmalige evenementen/activiteiten
- Eisen alleen vragen voor functies waar dit echt nodig is (bv. VOG)
- Creëren van activiteiten om bepaalde type vrijwilligers een plek te geven

4. De fruitmachine

Op dat moment begint het onderhandelingspel, de fruitmachine. Net zoals bij een echte fruitmachine, zijn er verschillende 'draaischijven'. Elke draaischijf moet op een manier worden afgesteld dat het past bij de vrijwilliger én de organisatie (Figuur 3). Op die manier wordt er een winnend scenario gecreëerd. Of de organisatie begint bij de beschikbaarheid, de assets of de opdracht zelf, maakt in principe niet uit, zolang de organisatie in gesprek gaat met de vrijwilliger om zo tot een gezamenlijk scenario te komen. Om een duidelijker beeld te geven hoe de organisatie dit gesprek moet starten worden er hieronder meerdere case scenario's besproken.

	Beschikbaarheid	Assets	Activiteiten
Vrijwilliger	Beschikbaarheid van de vrijwilliger; hoe vaak, wanneer, welke locatie (online/offline)	Assets die de vrijwilliger wil inzetten; Kennis, vaardigheden of middelen	Activiteiten die de vrijwilliger zou willen uitvoeren.
Organisatie	Beschikbaarheid van de organisatie; op wat voor momenten kunnen activiteiten uitgevoerd worden; op locatie of online	Vaardigheden, kennis en competenties die de organisatie kan gebruiken.	Activiteiten die de organisatie biedt voor vrijwilligers óf die de organisatie kan creëren.

Figuur 3: De 'fruitmachine' (Brudney & Meijs, 2007)

Case scenario: Beschikbaarheid

Kinderboerderij

Een eerste scenario dat geschetst wordt, is waar de organisatie de mogelijkheden van beschikbaarheid aanpast. Een kinderboerderij heeft een dagelijkse verzorger nodig die doordeweeks de konijnen eten komt geven. Dit werd tot nu toe gedaan door een vrijwilliger die op de middelbare school zit. Aangezien de vrijwilliger nu in haar examenjaar zit, heeft ze geen tijd om elke dag na school langs te komen. De kinderboerderij kan er nu voor kiezen om op zoek te gaan naar een nieuwe vrijwilliger die wel elke dag kan. Toch is dit zonde, aangezien hiermee de vrijwillige energie van de huidige vrijwilliger verloren gaat. Als de kinderboerderij er bijvoorbeeld voor kiest om de activiteit op te splitsen en twee of drie vrijwilligers te vinden voor deze functie, kunnen er niet alleen meer vrijwilligers worden ingezet, de beschikbaarheid van de activiteit wordt ook makkelijker gemaakt en dus meer uitnodigend voor andere vrijwilligers. Daarnaast zorg je er op deze manier voor dat de vrijwillige energie blijft stromen van de huidige vrijwilliger. Een win-win situatie dus!

Page | 12

	Beschikbaarheid	Assets	Activiteiten
Vrijwilliger	2 dagen per week na school	Affiniteit met dieren, sociaal contact.	Dieren verzorgen, dieren voeren
Organisatie	5 dagen per week, half uur	Sociaal contact met bezoekers, empathisch.	Het eten geven van de konijnen

Figuur 4: Voorbeeld onderhandelingspel kinderboerderij

Bestuursfunctie

Een andere manier om de beschikbaarheid van de vrijwilligersorganisatie te vergroten kan zijn door meer plaats-of tijdonafhankelijk vrijwilligerswerk aan te bieden. Neem een vrijwilligersorganisatie waarin een nieuwe penningmeester gevonden moet worden. Het is niet een functie met veel uren, maar de vrijwilliger moet wel wekelijks aanwezig kunnen zijn bij de bestuursvergaderingen. Nu is er een vrijwilliger die zich heeft aangemeld, maar deze vrijwilliger moet voor werk soms naar België. Hierdoor kan diegene vaak niet bij de bestuursvergaderingen aanwezig zijn. Corona heeft ons laten zien dat fysieke aanwezigheid niet altijd nodig is. Door in de vacature aan te geven dat bestuursvergaderingen indien nodig online kunnen worden gevolgd, zorgt de vrijwilligersorganisatie al voor veel meer vrijwilligersmogelijkheden. Hiermee wordt de beschikbaarheid vergroot. Is de hoeveelheid aanwezige uren een probleem voor de nieuwe vrijwilliger? Ook hier kan je kijken of het mogelijk is de functie op te splitsen en zo toch de vrijwillige energie te laten stromen.

Case scenario: Assets

Geen VOG

Ook het aanvullen van de mogelijkheden voor de assets (bekwaamheden) kunnen ervoor zorgen dat er meer vrijwilligersmogelijkheden ontstaan. Als we meer mogelijkheden willen creëren, is het belangrijk dat vrijwilligersorganisaties mensen niet direct afwijzen op het moment dat ze niet alle competenties, kwaliteiten of documenten hebben die er verwacht worden. Of andersom, vrijwilligersorganisaties moeten ervoor zorgen dat er met hun competenties een bijdrage geleverd kan worden. Het spreekt voor zich dat vrijwilligers die in nauw contact staan met cliënten in de zorg of bij de daklozenopvang in bezit moeten zijn van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Toch gebeurt het nog vaak dat alle vrijwilligers hieraan moeten voldoen, ook al vervullen ze vrijwilligerstaken waar ze niet in nauw contact zijn met de cliënten. Door hier uitzonderingen te maken voor vrijwilligers die toch niet in nauw contact staan, creëer je als organisatie veel meer vrijwilligersmogelijkheden. Denk hier dus weer niet alleen in; wat hebben wij als organisatie nodig? Maar denk: Wat kunnen we echt niet accepteren?

Page | 13

Muziek maken in een verpleeghuis

Een ander voorbeeld waar de organisatie flexibeler met de gevraagde assets om kan gaan is wanneer een vrijwilliger aankomt met een bepaalde competentie of kwaliteit die in eerste instantie niet gevraagd wordt door de organisatie. Een voorbeeldsituatie: een verpleeghuis is op zoek naar vrijwilligers die een spelletje kunnen spelen met de inwoners. Er meldt zich een vrijwilliger aan die niet per se een spelletje wilt spelen, maar wel muziek zou willen maken. Een organisatie kan er op dat moment voor kiezen om de vrijwilliger niet te betrekken, het verpleeghuis is immers niet op zoek naar muzikanten. Deze afwijzing kan ertoe leiden dat de vrijwilliger denkt: vrijwilligerswerk, laat maar. Door als organisatie de mogelijkheden breder te maken, kan ook een vrijwilliger met competenties die in eerste instantie niet wordt gevraagd een plekje krijgen. Zo zag je bij veel verpleeghuizen tijdens de coronacrisis, zangers, bandjes en muzikanten optreden voor de bewoners. Uiteindelijk ben je in de kern op zoek naar vermaak voor de bewoners, op wat voor manier dan ook! Wees dus creatief en wijs mensen niet gelijk af op het moment dat ze niet in het 'malletje' passen.

Figuur 5: Voorbeeld onderhandelingsspel muziek maken in bejaardentehuis

	Beschikbaarheid	Assets	Activiteiten
Vrijwilliger	In het weekend ✓	Muziek maken, entertainen X	Vermaak voor bewoners door maken muziek ✓
Organisatie	Tijdens bezoeken, doordeweeks of in het weekend	Sociaal contact met bewoners, empathie, geduld	Vermaak voor bewoners, afleiding voor creëren.

Case scenario: Activiteiten

Tuinieren

De activiteiten spelen ook een grote rol in het vergroten van de mogelijkheden en het creëren van meer winnende scenario's. We nemen het voorbeeld van een vrijwilliger die zich graag wil inzetten voor een verpleeghuis, omdat de vrijwilliger graag iets terug wil doen voor alle zorgmedewerkers die zo hard werken. Dit verpleeghuis zet vrijwilligers in om spelletjes te spelen of gesprekken te voeren met de bewoners. De vrijwilliger geeft aan graag vrijwilligerswerk te doen, maar voelt geen match met de voorgestelde opdracht. Een organisatie kan dan kijken naar activiteiten die ze kunnen aanbieden als vrijwilligers mogelijkheid. Zo geeft de vrijwilliger aan graag in de natuur bezig te zijn en het liefst een activiteit uit te voeren die in de buitenlucht kan. Door als organisatie in te spelen op de scenario's van de vrijwilliger, kan er een winnend scenario gevonden worden. Zo kan de organisatie samen met de vrijwilliger beslissen dat de vrijwilliger wekelijks de tuin gaat onderhouden van het verpleeghuis. Zo kan de vrijwilliger zijn vrijwillige energie inzetten op een manier dat het bijdraagt aan de organisatie.

Page | 14

	Beschikbaarheid	Assets	Activiteiten
Vrijwilliger	In het weekend, 2 uren per week 	Hands-on vrijwilligerswerk 	In de natuur bezig zijn 
Organisatie	Tijdens bezoeken, weekend, online & offline	Hands-on vrijwilligerswerk, VOG	Zorg bieden voor bewoners



Figuur 6: Voorbeeld onderhandelingspel tuinieren

Conclusie

Als er een mismatch ontstaat omdat de vrijwilliger de vrijwillige energie op een andere manier wil inzetten dan de organisatie, is de makkelijkste oplossing om de vrijwilliger weg te sturen. Dit zou de organisatie kunnen doen als er voldoende vrijwilligers zijn maar, het afwijzen kan ervoor zorgen dat de vrijwillige energie van de vrijwilliger afneemt. Iemand die wordt afgewezen om vrijwilligerswerk te doen, zal waarschijnlijk een grotere drempel ervaren om zich opnieuw ergens aan te melden. Dit ontloopt liever het risico om nogmaals afgewezen te worden. Beter is om als organisatie dus samen met de vrijwilliger op zoek te gaan naar een winnend scenario, waarin de vrijwillige energie van de vrijwilliger kan worden ingezet bij de organisatie. Of het uiteindelijk ook voor de vrijwilliger duidelijk is waarom het niet lukt.

Page | 15

Het gesprek is een onderhandelings spel, met andere woorden de fruitmachine (Meijs & Brudney, 2007). Het gaat erom dat er een dialoog wordt gestart, waarin er naar een fit wordt gezocht tussen de vrijwillige energie en de vrijwilligersmogelijkheden. Om als vrijwilligersorganisatie voorbereid te zijn op dit onderhandelings spel, kan de organisatie een aantal dingen doen. Ten eerste moet de organisatie het huidige functieboek in kaart brengen, wat zijn de huidige beschikbaarheid, assets en activiteiten die de organisatie te bieden heeft? Daaropvolgend kan de organisatie ontdekken waar er gaten in het functieboek zijn of vallen door de vrijwilligers mogelijkheden te vergroten. Door meer scenario's te creëren als organisatie, door meer scenario's aan te kunnen bieden, kunnen er ook meer winnende scenario's ontstaan. Hierna kan de organisatie de fruitmachine starten, het onderhandelings spel met de vrijwilliger om een winnend scenario te vinden.

Door actief aan de slag te gaan met deze voorbereiding kunnen organisaties meer opties, potentieel winnende scenario's, bieden voor de enorme stroom aan vrijwillige energie en kunnen er meer matches worden gemaakt. Op deze manier kijken organisaties niet meer alleen naar wat hen nu goed uitkomt, maar verbreden ze de mogelijkheden door te kijken vanuit wat ze écht niet kunnen aannemen of accepteren. De vrijwilligersorganisaties kunnen gaan 'spelen' met de fruitmachine en gaan denken in scenario's; wat als? Wat als er iemand binnenkomt die alleen vanaf thuis vrijwilligerswerk kan doen? Wat als iemand maar een beperkte periode beschikbaar is? Wat als iemand een specifieke vaardigheid wil inzetten?

Het doel van de fruitmachine voor vrijwilligers is dus niet om functies in te vullen, maar om de mogelijkheden voor een succesvolle vrijwilligersinzet te optimaliseren. Het is belangrijk dat niet alleen de behoeftes van de organisatie het enige aandachtspunt zijn, maar dat de behoeftes van de vrijwilliger ook worden meegenomen. Door middel van elkaar te leren is het doel van de fruitmachine om zo veel mogelijk winnende scenario's te creëren. Het gebruik van dit model maakt het makkelijker voor organisaties om in te spelen op het veranderende vrijwilligerlandschap en zorgt ervoor dat de vrijwillige energie blijft stromen. Voorwaarde voor het onderhandelings spel is natuurlijk wel dat potentieel vrijwilligers zichzelf niet uitselecteren en dus zich melden bij de organisatie (Van Overbeeke et al, 2022).

Referenties

Brudney, J. & Meijs, L.C.P.M. (2007). Winning Volunteer Scenarios: The Soul of a New Machine. *The International Journal of Volunteer Administration* 14(6), 68-79.

Page | 16

Brudney, J. L., & Meijs, L. C. P. M. (2009). It ain't natural: toward a new (natural) resource conceptualization for volunteer management. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 38 (4), pp. 564-581.

Handy, F., & Cnaan, R. A. (2007). The role of social anxiety in volunteering. *Nonprofit Management and Leadership*, 18(1), 41-58.

Haski-Leventhal, D., Meijs, L. C., Lockstone-Binney, L., Holmes, K., & Oppenheimer, M. (2017). Measuring Volunteerability and the Capacity to Volunteer among Non-volunteers- Implications for Social Policy. *Social Policy & Administration*.

Hustinx, L. & Meijs, L.C.P.M. (2011). Re-embedding volunteering: in search of a new collective ground. *Voluntary Sector Review* 2 (1), 5-21.

van Overbeeke, P. S., Koolen-Maas, S. A., Meijs, L. C., & Brudney, J. L. (2022). You shall (not) pass: Strategies for third-party gatekeepers to enhance volunteer inclusion. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(1), 33-45. Open access
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11266-021-00384-0>

**Meer lezen over onderzoek naar vrijwilligerswerk en vrijwilligersmanagement.
Check de NOV website.**

<https://netwerken.nov.nl/themas/wetenschap/default.aspx>