

Ook op zoek naar witte raven?

Vrijwilligers rekruteren voor lokale erfgoedverenigingen

Van november 2010 tot april 2011 konden lokale erfgoedorganisaties in alle provincies de cursusavond 'Ook op zoek naar witte raven? Vrijwilligers rekruteren voor lokale erfgoedverenigingen' volgen. Deze avonden, die ingericht werden door Heemkunde Vlaanderen en het Forum voor Erfgoedverenigingen, bestonden uit een interactieve voordracht van Koen Vermeulen van het Steunpunt voor Vrijwilligerswerk en rondetafelgesprekken waar lokale erfgoedverenigingen met een goed rekruterings- en medewerkersbeleid hun expertise deelden en in gesprek gingen met de andere deelnemers om ervaringen uit te wisselen en samen oplossingen te bedenken. De vragen die centraal stonden tijdens de avondcursussen waren: Hoe kan ik nieuwe vrijwilligers rekruteren voor mijn erfgoedvereniging? Hoe kan mijn bestuur verjongen? Waar moet ik hierbij op letten? Hoe moet ik een goed medewerkersbeleid voeren zodat de nieuwe vrijwilligers ook blijven komen? Voor de erfgoedverenigingen die niet konden deelnemen, maar nog steeds op zoek zijn naar nieuwe witte raven om hun vrijwilligersploeg uit te breiden, bundelen we de resultaten van de rondetafelgesprekken en de essentie van de voordracht in onderliggende tekst. De theorie, aangereikt door Koen Vermeulen, wordt via tips en voorbeelden uit de praktijk aangevuld.



Inleiding

Vlaanderen telt heel wat vrijwilligers!

1.200.000 Vlamingen doen op regelmatige basis aan vrijwilligerswerk. De gemiddelde vrijwilliger in Vlaanderen engageert zich 5,2 uur per week. Elke week opnieuw wordt er in het Vlaamse gebied 6.240.000 uur aan vrijwilligerswerk gedaan.

Dit is niet alleen lovenswaardig, het is ook beduidend veel! Het aantal vrijwilligersuren is met andere woorden enorm groot.

De inzet van deze vrijwilligers is dus noch verminderd, noch minderwaardig geworden. Hun inzet is wel veranderd. Hun toewijding is "belangvol" geworden.

Toch krijgen vrijwilligers betrekkelijk weinig aandacht. Na jarenlange ervaring in het gebied van de vrijwilligers, merk ik dat voor velen het werken met deze mensen niet tot de kernopdracht of 'core business' hoort. Vaak maakt het zelfs niet eens deel uit van de doelstellingen.

Vanuit een diep respect voor het vrijwillig en “belangvol” engagement dat mensen elke dag aangaan, zet ik mij gedreven in om samen met tal van organisaties na te denken hoe ze deze doelgroep naar zich toe kunnen trekken en hoe ze deze tot hun recht kunnen laten komen.

2011 is uitgeroepen tot internationaal jaar van de vrijwilliger. Het uitgelezen moment om bewust stil te staan bij de eigen vrijwilligers...

In dit artikel willen we aantonen dat het werken met vrijwilligers een centrale plaats verdient in de organisatie waartoe we behoren. Samen met de lezer willen we nadenken hoe we onze werking kunnen afstemmen op de noden van de hedendaagse vrijwilliger. Allereerst gaan we na waarom het zo belangrijk is om bewust aandacht te hebben voor onze vrijwilligers. Vervolgens gaan we dieper in op de kenmerken van de vrijwilliger anno 2011. Daarna bekijken we een model dat ons doet stil staan bij de aard van de eigen organisatie op vlak van vrijwilligers. Ten slotte - en minstens even belangrijk - bekijken we even de bestuurders.

Waarom bewust aandacht hebben voor (onze) vrijwilligers ?

Vlaanderen telt heel wat vrijwilligers. Bovendien zet een steeds toenemend aantal organisaties vrijwilligers in binnen hun werking. Vergelijken we de realiteit van pakweg 40 jaar terug met die van vandaag, dan is het aanbod voor vrijwilligers erg gegroeid.

Het aantal organisaties die werken met vrijwilligers is niet gekend. Met een kleine oefening kunnen we toch aantonen dat het er heel wat zijn. Gaan we even na binnen de eigen gemeente hoeveel erkende organisaties er zijn binnen de sportraad, cultuurraad, jeugdraad, gemeentelijke raad voor ontwik-



kelingssamenwerking, seniorenraad, welzijnsraad... Nemen we bijvoorbeeld een willekeurige gemeente Laarne, dan komen we uit op 148 organisaties die aangesloten zijn binnen deze raden. Hierbij merken we op dat deze gemeente een schaalgrootte heeft van 11.000 inwoners (de gemiddelde schaalgrootte in het Vlaams Gewest is 19.500 inwoners en binnen het Vlaams Gewest zijn er 308 gemeenten). Tel daarbij alle voorzieningen binnen de sociale sector, bejaardenhuizen, lokale dienstencentra, scholen, vrijwilligerswerk vanuit openbare besturen... Al snel komt de som op meer dan 50.000 organisaties die vrijwilligers willen aantrekken binnen het Vlaamse gebied.

Deze cijfers tonen aan dat we ons in een concurrentiële positie bevinden. Het aanbod blijft quasi gelijk en de vraag neemt toe. Dan leert de economie ons - op basis van de wet van vraag en aanbod - dat de prijs stijgt.

Ook het vrijwilligerswerk is onderhevig aan deze belangrijke economische wetmatigheid. De prijs van de vrijwilligers stijgt als het ware - de vrijwilligers worden meer gegeerd - waardoor we ons moeten bewust zijn van onze positie binnen de markt.

We zien vrijwilligers dan ook best als onze klanten die we **willen** verdienen. Om die reden is het van uiterst belang om na te denken over hoe we de vrijwilligers naar ons “kraam” krijgen.

Onze opdracht anno 2011 is ons bewust worden van de aantrekkingskracht van onze werking.

Binnen dit artikel zullen we deze aantrekkingskracht bespreken vanuit 4 invalshoeken:

- Wie is de vrijwilliger anno 2011?
- Hoe kunnen wij onze werking afstemmen op de noden van de vrijwilliger van vandaag?
- Hoe kunnen we de vrijwilligerswerking stroomlijnen in een vrijwilligersbeleid?
- Wat is de rol van de bestuurders in dit plaatje?

Wie is de vrijwilliger anno 2011?

Vrijwilligersorganisaties hebben het vaak over een nieuw type vrijwilliger die zich op een andere manier inzet. Hij wordt soms miskend door deze manier van engagement.

Met een beschuldigende vinger wijst men naar de toenemende maatschappelijke individualisering die voornamelijk negatief wordt bekeken: deze samenleving zou immers tot a-solidaire individuen leiden die puur op eigenbelang georiënteerd zijn.

Een gemiste kans...

Stilstaan bij de eigenheid van de hedendaagse vrijwilliger leert ons dat er een aantal eigenheden zijn aan het vrijwillig engagement van vandaag **die we best als uitdagingen zien!** Indien we willen weten hoe we dit nieuwe type vrijwilligers aantrekken en hoe we de bestaande vrijwilligers kunnen behouden, dan is het essentieel dat we inzicht krijgen in en begrip tonen voor de veranderde en evenwaardige vorm van engagement, nl. het “belangvol” engagement.

Vrijwillige inzet is een biografisch project

Tot en met de jaren 70 werd vrijwillig engagement vooral zuilgebonden ingevuld. Vanaf de jaren 80 ontpopt er een trend die zich alsmaar sterker doorzet.

Het eigen ‘nest’ is dan niet langer de bepalende factor binnen een engagement. Vrijwilligers associëren zich niet meer met één beweging of één levensbeschouwelijke groepering.

Vandaag de dag wordt de individuele identiteit bepaald door een bricolage van 101 ervaringen. Ook vrijwillig engagement versplintert zich.

“Rekening houden met maatschappelijke trends is niet onbelangrijk. De realiteit leert ons dat vrijwilligers zich niet meer levenslang aan één organisatie binden, waardoor een constante instroom noodzakelijk is. Dit vergt een inspanning en een aanpassing van je organisatie, bijvoorbeeld door een beleid te voeren dat diverse vrijwilligersprofielen mogelijk maakt, op maat van de kandidaat-vrijwilliger. De vernieuwing van bepaalde structuren, waaronder AV en RvB, kan hier ook toe bijdragen. Neem als vereniging de tijd om dit grondig door te praten vooraleer acties te ondernemen. Vrijwilligers rekruteren kost tijd, inspanningen en middelen, maar je krijgt er meer dan het dubbele voor terug. Tel alle uren die je vrijwilligers per jaar presteren eens bij elkaar, en vergelijk dat met het aantal voltijdse werknemers dat je daarvoor zou nodig hebben: je merkt snel dat het de moeite loont om hier in te investeren.”
Sven Vervloet, Jeugd, Cultuur en Wetenschap
vzw

Specifiek engagement

Eveneens geraakt langdurig en integraal engagement uit de mode. De “doe-het-al” bestuurders van 20 jaar geleden verdwijnen langzaam uit het vrijwilligerslandschap. Vandaag engageren vrijwilligers zich specifiek qua taak en tijd. Vrijwilligers kiezen bewust voor een engagement. Hierin lijnen ze duidelijk af welk engagement ze willen nagaan. Beperkte en duidelijk afgebakende engagementen worden meer en meer de realiteit.

Tip: Mensen met een actieve loopbaan en kinderen kunnen niet altijd beschikbaar zijn op het moment en de plaats dat de organisatie hem of haar nodig heeft. Inzetten op virtueel vrijwilligerswerk kan een oplossing bieden om hen in te schakelen.

“Een aantal medewerkers werken voor ons van thuisuit. We geven hen uitleg en voorbeelden en zij zetten de parochieregisters op computer wanneer het hen uitkomt.” Magda De Lange, Heemkring Westerring

“We hebben twee jonge mensen kunnen aanspreken om te digitaliseren. We hebben twee scanners gekocht die ze thuis kunnen gebruiken. Het is motiverend als je kan beschikken over het juiste materiaal. Nu zijn ze bezig met het scannen van aktes. Daarbij gaan ze die aktes ook koppelen aan bevolkingsboeken, aan het kadaster, ... Het zijn echte specialisten geworden. Alles wordt opgeslagen op onze plaatselijke server en er wordt een backup bijgehouden op de server van de gemeente.” Richard Vermeulen, Erfgoed Balen

“We lanceerden een oproep om doodsprentjes te digitaliseren. Je kan het doen waar en wanneer je wilt. De oproep blijkt heel succesvol. Ik krijg vaak om 22u scans binnen.” Dieter David, 5-art

Voor wat hoort wat

“Vrijwilligerswerk staat goed op je cv”, een leuke waarmee enkele jaren terug vrijwilligers werden gerekruteerd binnen Brussel. Dit illustreert het belang van de return die vrijwilligers anno 2011 zoeken. In zijn meest materiële vorm vertaalt zich dit naar de toenemende vraag naar een (onkosten)vergoeding. Binnen de sportwereld bv. wordt deze tendens sterk ervaren. De return is echter ook heel vaak immaterieel gaande van meer sociaal contact tot het ontwikkelen van deskundigheid en zichzelf ontplooiën. Vrijwilligers hebben er met andere woorden alle belang bij om zich in te zetten, hun inzet is “belangvol”!

“De groep auteurs voor het tijdschrift en voor de reeks “Publicaties van de vzw Erfgoed Lommel” bestaat ook uit vrijwilligers. Ze krijgen de mogelijkheid aangeboden om de resultaten van hun onderzoekswerk mee te delen aan een geïnteresseerd publiek in een mooi uitgegeven tijdschrift of zelfs in boekvorm. Met hen worden soms afspraken gemaakt over beloning in natura (een vijf jaar oude laptop verhuist van personeelslid naar auteur) of over onkostenvergoedingen (de reiskosten naar een ver afgelegen archief, de aanschaf van een kaart, de rechten van een afbeelding,...). De vrijwilligerswerking (de rekrutering en het medewerkersbeleid) van Erfgoed Lommel is eigenlijk divers op vlak van aanpak. De ideale formule bestaat niet. Het rekruteren van vrijwilligers is een voortdurende zorg en taak. Het actief inschakelen van vrijwilligers op basis van wederzijds respect en verantwoordelijkheidszin is erg belangrijk. Welke meerwaarde kunnen we vrijwilligers bieden en hoe kunnen we ze belonen, zijn vragen die we ons vaak stellen.” Ferdi Geerts, Erfgoed Lommel

“Recent hebben we een jonge dame van 23 jaar aangesproken om bij het bestuur te komen. Ze maakte haar eindwerk over de buurtwegen van Balen en Olmen. We stelden voor om haar eindwerk uit te geven. Omdat ze bovendien geïnteresseerd is in economie hebben we haar een aantal thema’s aangereikt en haar gevraagd of ze daar iets zou over willen schrijven. Ze heeft toegehoord. Ondertussen heeft ze werk gevonden, maar ze zal de verdere redactie van haar eindwerk en het schrijven van artikels in haar vrije tijd doen.” Richard Vermeulen, Erfgoed Balen

Nomadisch engagement

De vrijwilliger anno 2011 voelt zich gebonden aan bepaalde projecten, specifieke engagements. Dit vertaalt zich niet automatisch in een verbondenheid ten opzichte van de organisatie waarbinnen hij actief is. Een individu vormt en ontwikkelt zich meer en meer door een diversiteit aan ervaringen. De laatste decennia worden wij opgevoed binnen een keuze-maatschappij. Permanent kiezen wij uit tientallen mogelijkheden; ’s morgens kiezen we welk brood op de plank komt, ’s avonds overleggen we met de gezinsleden welk programma we willen bekijken. We vragen ons permanent af welke vaardigheden we willen ontwikkelen (cf levenslang leren) en bijgevolg welke job een volgende stap in de carrière kan zijn. We kiezen dus ook regelmatig welk vrijwilligerswerk bij ons past. Dit soort vrijwilliger dat zoekt en kiest, wordt ook de shoppende vrijwilliger genoemd.

Tip: Start tijdelijke projecten op waarvoor je specifieke medewerkers zoekt die geïnteresseerd zijn in het thema, maar niet noodzakelijk bestuursleden of leden moeten zijn. Bij projecten vereis je sowieso een tijdelijk engagement van je vrijwilligers en geef je hen bovendien de verantwoordelijkheid en de middelen om het project zelf vorm te geven. Wat ook een belangrijke motivatiefactor kan zijn voor jongere medewerkers. Thema’s die jongeren kunnen aanspreken: volksverhalen (~games), jeugdverenigingen, feesten, recepten, gewoonten, dialect, ... Ook om vrouwen aan te trekken kan je focussen op bepaalde thema’s: kleding, huwelijken, ...

Kritisch betrokken

De vrijwilliger maakt bewuste keuzes, en wil dan ook degelijk geïnformeerd zijn over de keuzes die de organisatie maakt.

Deze mondige vrijwilliger wil niet alleen geïnformeerd zijn, hij wil ook inspraak over deze keuzes. Meer dan vroeger wil de vrijwilliger gehoord worden vanuit zijn engagement. Indien hij zich niet gehoord voelt, zal de vrijwilliger ergens anders shoppen.

“Sta open voor nieuwe ideeën van jonge vrijwilligers. Als er bv. voor een kinderproject kastjes in het museum moeten komen te staan, komt dat misschien in eerste instantie anders over als voorheen, maar durf die verandering dan te aanvaarden.” Rob Bartholomees, Koninklijke Heemkundige Kring Sint-Hubertus - Tervuren en zijn jongerenafdeling Tervuurse Jeugd van Tegenwoordig.

Tip: Geef nieuwe vrijwilligers ook inspraak over de zaken die ze zelf willen aanpakken. Als je met je clubje van zeventig plussers een tijdschrift wilt uitgeven zoals je dat al 30 jaar doet en niet openstaat voor iets anders, is het misschien te begrijpen dat vrijwilligers onder de 50 het niet lang uithouden in je vereniging.

Weg van de kerktoren

Niet enkel het aanbod in de eigen gemeente behoort tot de keuzemogelijkheden. Een toenemende mobiliteit kenmerkt onze maatschappij. De snelweg en de informatiesnelweg zorgen voor een mindere lokale verankering van engagement.



Flexivol als nieuwe benadering

Deze nieuwe eigenheid is te kaderen binnen een gewijzigde economische, sociale en maatschappelijke realiteit. ‘Flexibiliteit’ en ‘op maat’ zijn dé begrippen van vandaag. Mensen moeten wendbaar zijn. Hierin volgen ze een economie waarin alles wat vandaag is, morgen anders kan zijn. Nieuwe technologische ontwikkelingen volgen elkaar razendsnel op. Meer dan ooit is stilstaan achteruit gaan. Mensen, bedrijven en organisaties moeten uiterst wendbaar zijn, zo ook de vrijwilligersorganisaties.

Vandaag staat het individu centraal, niet het systeem. In het onderwijs bijvoorbeeld is het modulair systeem hot. De academie gaat na wie zijn studenten zijn en welke leertrajecten het best bij hen passen. Binnen de tewerkstellingsdiensten vraagt men zich af welke werkzoekenden men voor zich heeft en welke ondersteunende maatregelen die nodig hebben om geactiveerd te worden, Europa heeft immers nood aan arbeidskrachten. Werkgevers bekijken wie hun medewerkers zijn en hoe hun loopbaanplan kan worden aangesloten op het persoonlijk levensplan.

Om niet achterop te hinken, concentreren ook vrijwilligersorganisaties zich het best op de noden van het individu en niet enkel op de noden van de eigen organisatie. Dé hamvraag voor de vrijwilligersorganisatie is: “wie ben jij als vrijwilliger en welk engagement wil je aangaan?”. Het antwoord hierop is het vertrekpunt voor vrijwilliger en organisatie.

Onderzoek in het Verenigd Koninkrijk (Gaskin, 1998) laat zien wat jongeren daar van het vrijwilligerswerk verwachten. Het verlanglijstje werd samengevat in een gebruiksklare succesformule voor hedendaags vrijwilligerswerk:

Flexibiliteit (Flexibility)

Flexibiliteit staat voor de mate waarin we werk maken van een flexibel kader zodat we de vrijwilliger een flexibel engagement kunnen garanderen. Met deze garantie kan de vrijwilliger zelf bepalen welke taken hij voor welke duur kan opnemen.

Dit gevoel van keuzevrijheid zorgt voor ademruimte. Met een flexibel kader geven we de vrijwilliger voldoende zuurstof om te shoppen binnen de organisatie. Dit vergroot zijn betrokkenheid.



Tip: Lokale erfgoedverenigingen kunnen flexibiliteit inbouwen in hun werking door bv. werkgroepen op te richten. Ook voor werkgroepen kan je mensen aanspreken om vrijwilliger te worden bij je vereniging, zonder dat die in het bestuur moeten zitten. Zo kan je een veel grotere groep van medewerkers rondom je verzamelen en kan je ook meer mogelijkheden aanbieden aan die vrijwilligers. Ze kunnen ook bv. na een tijdje van werkgroep switchen om zich met een ander thema bezig te houden.

“Een (thema)werkgroep kan bij ons in het leven worden geroepen als er drie mensen zijn die erin willen zetelen en als één persoon in het bestuur verslag wil komen geven. We zijn al tevreden als mensen willen meewerken als vrijwilliger, ze moeten niet persé ook lid worden. We benadrukken niet zozeer wat ze moeten doen, maar wel wat ze mogen of kunnen doen en we spelen in op wat ze willen doen. In een werkgroep wordt de informatie die in het archief aanwezig is gestructureerd en ontsloten. Dat werk mondt vaak ook uit in artikels voor ons jaarboek. Op dit moment hebben we ook nog werkgroepen bv. rond de wereldoorlogen en rond funerair erfgoed.” Hendrik Vandeginste, Geschied- en Heemkundige Kring het Houtland – Torhout

“Op onze website tonen we wat we doen en waar we vrijwilligers voor nodig hebben: vb. spoo materiaal onderhouden, museumbegleiding, treinbegeleider, ... We vragen geen specifieke voorkennis. De vrijwilligers kunnen aangeven wat ze het liefst willen doen.” Rik Degruyter, Stoomcentrum Maldegem

Legitimiteit / imago (Legitimacy)

Vrijwillig engagement wordt steeds minder door de levensbeschouwelijke zuil bepaald.

Vrijwilligers kiezen bewust voor een bepaalde opdracht binnen een bepaalde organisatie. Zij willen hun engagement verbonden zien aan een organisatie die de waarden en normen uitstraalt die zij belangrijk vinden. De bestaansredenen en de uitstraling van de vrijwilligerswerking is belangrijker dan ooit tevoren.

“We krijgen met de heemkundige kring heel wat uitstraling door een aantal grote activiteiten te organiseren. Onze uithangborden in de gemeente zijn de jaarlijkse heemfeesten en de midzomernacht (levende geschiedenis). Met de midzomernachtactiviteit, een geleide verhalenwandeling met toneelstukjes tussendoor, brengen we op een attractieve manier geschiedenis in beeld. De laatste 10 jaar komt telkens een ander thema aan bod. 1000 mensen nemen deel aan de wandeling en blijven eten en drinken. Zo vergaren we naambekendheid en extra werkingsmiddelen. We maken hierdoor een sterk merk van de vereniging. De helft van de inwoners van Schilde weet waar de heemkundige kring voor staat. Vroeger moesten we vrijwilligers zoeken en vragen, maar de laatste drie jaar bieden ze zich zelf aan. Dat hangt samen met ons imago: ze willen erbij horen. Ook belangrijk om het positief gevoel van de medewerkers te versterken is ons tijdschrift. Het veredeld mededelingsblad van vroeger is ‘geprofessionaliseerd’. Het is dikker geworden. Er wordt meer zorg besteed aan de lay-out, aan foto’s en inhoudelijke artikels. Het is nu een tijdschrift met een stevige inhoud en magazine-allure en dat verkoopt! De medewerkers zien het resultaat van hun werk in het tijdschrift.” Patrick Anthoni, Heemkundige Kring Scilla – Schilde

Tip: Door bij de verwelkoming van de nieuwe inwoners een voordracht of geleide wandeling te verzorgen, leren ze de werking van uw vereniging op een positieve manier kennen. Je kan bij de andere verenigingen in de gemeente ook een voorstellingsronde doen waarbij je vb. een powerpointpresentatie geeft over de geschiedenis van de gemeente, met telkens ook een stukje over de andere vereniging in kwestie.

Toegankelijkheid (Ease of access)

We vragen ons best af of de eigen organisatie praktisch toegankelijk is. Is ze gekend? Op welke manier is ze bereikbaar, wie zijn de aanspreekpunten?

Naast deze fysieke toegankelijkheid speelt ook de mentale toegankelijkheid een rol.

Zijn er laagdrempelige activiteiten, kan er geproefd worden van vrijwilligerswerk binnen jouw organisatie? Wat is de cultuur van de bestaande vrijwilligers ten opzichte van nieuwkomers? Worden nieuwe vrijwilligers gerespecteerd in hun wijze van engagement, of worden ze vooral gezien als mensen die niet ten volle geëngageerd zijn?

“Een zeer actieve en nog steeds groeiende groep vrijwilligers wordt binnen de schoot van Erfgoed Lommel gevormd door de werkgroep Familiekunde. Als enige Limburgse organisatie werken ze mee aan het Demogen-project van het Rijksarchief. Ze organiseren binnen het kader van de “Ateliers voor Overdag”-werking in Lommel een cursus voor mensen die willen starten met familiekunde. Tijdens de openingsuren van het Documentatiecentrum staan ze bezoekers met raad en daad bij. Cursussen rond software of inhoudelijke thema’s, ontmoetingsdagen voor familiekundigen, reünies voor families... ze doen het allemaal. De actieve en “familiale” sfeer zorgt ervoor dat de groep goed functioneert. Nieuwelings kunnen zich rustig en onder begeleiding (indien gewenst) inwerken in de verschillende taken. De ongedwongen sfeer en de veelheid aan acties en taken, zorgen ervoor dat zich regelmatig nieuwe vrijwilligers aanmelden.” Ferdi Geerts, Erfgoed Lommel

Ervaring opdoen (Xperiment)

Vrijwilligers verwachten dat de ervaring die ze opdoen in het vrijwilligerswerk ook nuttig is voor hun persoonlijke ontwikkeling en/of carrière.

Kunnen vrijwilligers de ervaringen opdoen die zij belangrijk vinden? Of ligt het patroon waarbinnen de vrijwilligers moeten passen eerder vast?

“Als kersverse voorzitter van de Geschied- en Heemkundige Kring Leopoldsburg leerde ik hoe ik voor een groep moest spreken. Dit is een vaardigheid die ik ook op mijn CV kon zetten en die me later ook in mijn beroepsleven geholpen heeft.” Lea Vingerhoeds, GHK Leopoldsburg.

Andere interessante competenties die men kan verwerven door vrijwilliger te worden bij een lokale erfgoedvereniging: vergaderingen leiden, tentoonstellingen uitwerken, communicatieplanning, ...

Tip: Ga na wat je kan bijbrengen aan je (nieuwe) vrijwilligers en speel dit ook uit als je nieuwe vrijwilligers rekruteert. Zo kan je ook jonge vrijwilligers aanspreken die nog geen (vast) werk hebben, maar alvast ervaring willen opdoen die aansluit bij hun opleiding. Een trendy naam voor dit type vrijwilliger is de opstapvrijwilliger. Geef de opstapvrijwilliger liefst een specifieke, tijdsgebonden taak.



Stimuleren/ prikkels (Incentives)

Werken met vrijwilligers anno 2011 betekent aandacht hebben voor motivatie. Vrijwilligers willen zich gewaardeerd voelen. Hier speelt zowel communicatie als uitstraling in mee. Worden opdrachten rond de tafel geëvalueerd, of eerder in de wandelgangen?

In een vrijwilligerslandschap waarin shoppen de trend is, is het van belang permanent vinger aan de pols te houden. Zorg dragen voor een cultuur van wederzijds respect en constructiviteit is van cruciaal belang om mensen te blijven stimuleren.

“Onze kring is een vriendenkring. Ik vind het belangrijk dat we goed overeenkomen en dat er een goede sfeer geschapen wordt. We zijn bv. al eens een weekend samen naar Spa geweest om de werking van de kring te bespreken, maar ook om met elkaar te spreken en om samen activiteiten te doen. Om de twee jaar wordt het bestuur en de medewerkers (een 40-tal mensen in totaal) een gratis etentje aangeboden om ze te bedanken. De vrijwilligers doen alles in hun vrije tijd. Ze doen het voor de groep: daarom heb je ook een groepsgevoel nodig, anders lukt het niet. Je kan het niet forceren. Ik vind het belangrijk mensen een taak te geven waar ze goed in zijn: voor de één is dat het schrijven van een artikel of boek rond zijn favoriete thema, voor de ander is dat bv. het organiseren van activiteiten. Je kan niet iedereen dezelfde taken opleggen. Ik belast ze dan ook niet met andere taken, maar steun ze en heb vertrouwen in wat ze doen. Ik vraag ook regelmatig hoe het loopt. Bij het presenteren van de publicatie die een vrijwilliger of een aantal vrijwilligers hebben samengesteld, zet ik hun inbreng extra in de kijker en worden ze in de bloemetjes gezet. Respecteren en waarderen is belangrijk!” Jean-Paul De Loecker, Heemkundige Kring van Gooik



“Wij respecteren elke inbreng die een vrijwilliger doet. Je hebt vrijwilligers die 5 uur per jaar komen tappen. Wij vinden het tof dat ze dat doen. Het heeft geen zin om voor elke activiteit die je organiseert iedereen te ‘vangen’. Je moet geen vrijwilliger hebben om een vrijwilliger te hebben. Je moet er zinvol werk voor hebben, anders haakt hij af. Soms moet je iemand doorsturen als je er geen weg mee weet. Vrijwilligers hebben hun eigen belang voor ogen: ze willen aanzien, willen resultaat van hun werk zien voor de kring. Je moet als vereniging daarom genoeg naar buiten komen en niet enkel in de luwte werken.” Patrick Anthoni, Heemkundige Kring Scilla - Schilde

Variatie (Variation)

Is er binnen jouw werking voor elk wat wils, zijn vrijwilligers vrij om te kiezen, kan er sprake zijn van “jobrotatie”?

Vlotte organisatie (Organisation)

Een vlotte organisatie is aantrekkelijk. Komt men gemotiveerd en eendrachtig naar buiten, of ziet men de omgeving eerder als een klagmuur? Anno 2011 hebben organisaties met een positief beeld een voorsprong op andere organisaties. Vrijwilligers vinden imago belangrijk. Een positief imago gecombineerd met een vlotte en efficiënte organisatie zorgt mee voor een grotere aantrekkingskracht van je werking.

Plezier, ontspanning (Laughs)

Vrijwilligerswerk moet ook leuk zijn. In de huidige maatschappelijke context is de grens tussen vrije tijd, ontspanning en vrijwilligerswerk soms vaag. Anno 2011 moet vrije tijd vooral ontspannend zijn, of inspanningen moeten in een ontspannen sfeer kunnen worden geleverd. Ook binnen het vrijwilligerswerk is plezier belangrijk.

“Erfgoed Lommel beschikt over een (klein) netwerk van vrijwilligers voor archeologisch onderzoek. Alhoewel het ingevolge de huidige regelgeving erg moeilijk is om vrijwilligers te laten deelnemen aan archeologisch onderzoek, probeert Erfgoed Lommel toch vrijwilligers daar waar mogelijk te laten deelnemen. Ze vormen immers een degelijk fundament voor het maatschappelijk draagvlak voor archeologisch onderzoek. Deze vrijwilligers komen niet alleen uit Lommel, maar uit de ruime omgeving. Het zijn vooral “doe-vrijwilligers”. Hun ruilmotief zit in het feit dat ze dol zijn op veldwerk en regelmatig wordt er op het opgravingsterrein gezellig samen gezeten om te praten, te eten en te drinken (op kosten van Erfgoed Lommel).” Ferdi Geerts, Erfgoed Lommel



Wij hebben niet de intentie om het flexivol model als hét ultieme model voor te stellen. Wel zijn we overtuigd van de sterkte van dit model door de eenvoud van benadering. Met acht begrippen kan men het aantrekkelijk karakter van de eigen vrijwilligerswerking toetsen. Het zorgt ervoor dat je de eigenheden van de werking als het ware kan objectiveren.

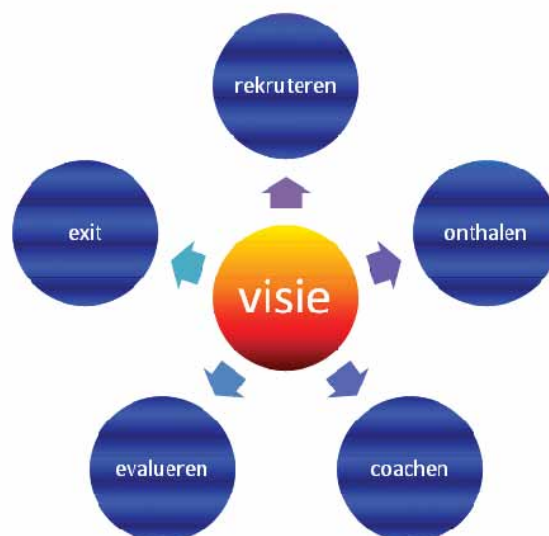
Wij nodigen uit jaarlijks stil te staan bij dit model zodat men op continue basis aan de slag kan met de sterke punten en de (uitdagende) werkpunten van de organisatie.

Zij die bewust bezig zijn met de manier waarop vrijwilligers of omstanders hun werking percipiëren, nemen een voorsprong op organisaties die hier niet mee bezig zijn. Het flexivol model zien we als een eerste stap in de richting van een vrijwilligersbeleid.

Een vrijwilligersbeleid: tussen vrijwilligheid en deskundigheid

De begrippen vrijwilligersbeleid en vrijwilligersmanagement zijn modewoorden binnen het vrijwilligerslandschap.

Onder vrijwilligersbeleid verstaat men “een beleid dat zorgt voor een gestructureerde en planmatige aanpak van het vrijwilligerswerk binnen de organisatie”. Met deze definitie pleiten we niet voor een strategische beleidsplanning die zich vertaalt in een tactisch plan met meetbare objectieerbare actieplannen. Er mag en moet een duidelijke grens blijven tussen het organiseren en managen van een personeel en het managen en organiseren van vrijwilligerswerk. Net in deze dualiteit schuilt de sterkte van een vrijwilligersbeleid.



De visie

Organisaties hebben hoogstwaarschijnlijk een duidelijke bestaansreden met daaraan gekoppeld een heldere doelstelling en een gekende visie. Wat is nu de visie van de organisatie op vrijwilligerswerk? Waarom werken we met vrijwilligers, welk mandaat hebben ze en wat verwachten wij van hen? Dit zijn enkele van de vele vragen die kunnen gesteld worden om de visie op vrijwilligerswerk te verfijnen.

Anno 2011 is een visie op vrijwilligerswerk essentieel. Het geeft de richting aan, het bepaalt welk traject met vrijwilligers wordt afgelegd. Het bouwt voort op het buikgevoel van enkele individuen van waaruit de werking vaak is ontstaan.

Eens de visie op vrijwilligerswerk is bepaald, kunnen de verschillende terreinen van het vrijwilligerswerk worden doordacht en ingevuld.

Tip: Peil bij het uitwerken van een visie over vrijwilligerswerk ook naar de ervaringen en verwachtingen van je huidige vrijwilligers (hoe evalueren ze hun vrijwilligerswerk voor je organisatie, wat zijn hun interesses en vaardigheden, hoeveel tijd kunnen ze besteden en wat willen ze doen). Zoek de oorzaken van de knelpunten die naar boven komen.

Tip: Het doorlopen van een visietraject met nieuwe geïnteresseerden maakt dat de ideeën van de nieuwe mensen, ook qua vrijwilligerswerk, direct in de planning en de werking ingebouwd worden. Dit werkt heel motiverend voor de nieuwe vrijwilligers.

Vrijwilligers rekruteren

Om vrijwilligers op een goede manier te werven, is het nodig om over een aantal aspecten na te denken.

Allereerst vragen we ons best af voor welke taken we vrijwilligers zoeken. Hoe diverser het aanbod aan taken, hoe meer keuzevrijheid een potentiële vrijwilliger voelt.

Vervolgens verkennen we het profiel van de vrijwilliger die we nodig hebben. Welke vaardigheden of kennis verwachten we? Aanvaarden wij elke vrijwilliger of is er een kennismakingsmoment waarbij verwachtingen van beide partijen worden afgetoetst? Verder verdiepen we ons in de vraag waar we de mensen vinden die we zoeken. Spreken we een specifieke groep mensen aan of staan we open voor iedereen?

Last but not least: de vraag naar vorm en inhoud van de rekruteringscampagne. Op welke manier spreken we mensen aan? Werken we met een eenvoudige flyer aan de ingang van de bibliotheek of het gemeentehuis? Komen we liever op een creatieve wijze naar voor? Vandaag de dag speelt naast de inhoud, de vorm een hoofdrol. Dit is best een vorm die mensen aanspreekt. Dagelijks worden we overspoeld met mails, reclames en oproepen. Door aandacht te besteden aan de vorm hebben we meer kans dat onze boodschap of inhoud wordt bekeken.

Tips: De beste manier om vrijwilligers te rekruteren is het persoonlijk vragen aan mensen! Lokale erfgoedverenigingen rekruteren vaak succesvol door op activiteiten en tentoonstellingen mensen aan te spreken. In een gesprek wordt dan over de persoonlijke (erfgoed-) interesses en de werking van de kring gesproken. Als ze interesse vertonen wordt er afgetoetst of ze niet mee willen werken en wordt er afhankelijk van de personen in kwestie al een aantal zaken opgesomd die ze zouden kunnen doen. Belangrijk hierbij is dat het een positief gesprek is over de werking van de vereniging waarbij ze vrijblijvend kunnen kennismaken met de werking van de vereniging. Begin ze bv. niet direct om te praten om een bestuursmandaat voor het leven op te nemen met taken die voordien door twee of drie mensen opgenomen worden. De kans is dan immers groot dat je ze eerder wegjaagt dan dat je ze aantrekt. Interessante kandidaten zijn mensen die juist op pensioen gaan of gingen. Spreek hen aan voordat hun tijd helemaal opgevuld is! Als je een oudere bestuursploeg hebt, kan je trachten die stapsgewijs te verjongen door vb. vijftigers te laten aanspreken door een zestiger en als die er dan bij zijn veertigers te laten aanspreken door die vijftigers, enz. De aanspreekdrempel zal dan lager zijn. Als je de vrijwilligersploeg wilt verjongen en verbreden moet je er even over nadenken wat dat voor jouw organisatie betekent. Vrouwen bv. kunnen voor veel lokale erfgoedorganisaties een potentiële groeiemarkt betekenen. Bij heemkundige kringen blijkt uit recent onderzoek dat 59,65 % van de bestuursleden 60-plussers zijn. Dat betekent dat je door de leeftijdscategorie van 30 tot 60 jaar aan te spreken ook al een aanzienlijke verjonging kan bekomen. Dertigplussers die geseteld zijn en gestopt zijn met de jeugdbeweging lijken makkelijker aan te spreken om in het bestuur van de heemkring te komen dan tieners. Maar misschien moeten die tieners ook niet direct in het bestuur van je vereniging? Je kan ook een andere manier zoeken om jongeren te betrekken. Je kan ze vb. inschakelen als freelancers om foto's te nemen, om documentaires te maken, om zaken te digitaliseren of digitaal te verwerken, ... Als je één jongere binnengehaald hebt, kan je die ook andere jongeren laten aanspreken. Het groepsgebeuren is belangrijk voor jongeren.

“In 2005 vroegen ze me om bestuurslid te worden bij de Heemkundige Kring van Tervuren nadat ik had aangeboden om een artikel te schrijven. Ik heb toegezegd omdat het wel interessant voor mij kon zijn. Omdat ik toen de enige jongere was ben ik op zoek gegaan naar elementen die jongeren kunnen interesseren om aan heemkunde te doen. Ik heb dan een aantal jonge historici en germanisten die ik kende en een jong ex-bestuurslid dat voor mijn komst al had afgehaakt, aangesproken om een jongerenwerking voor de heemkundige kring op te starten. In 2008 ontstond zo de Tervuurse Jeugd van Tegenwoordig. We pakken het projectmatig aan. Zo deden we een onderzoek naar het Tervuurs dialect waarbij we oude mensen hebben geïnterviewd.”
Rob Bartholomees, Koninklijke Heemkundige Kring Sint-Hubertus - Tervuren en zijn jongerenafdeling Tervuurse Jeugd van Tegenwoordig

“Als we voor een bestuursfunctie nieuwe mensen zoeken, bespreken we het eerst in het bestuur. Niet iedereen past immers in uw bestuur. Betweters bv. zijn te mijden. Doordat ik alle nieuwkomers eerst naar de wekelijkse werkvergaderingen uitnodig, kan het bestuur al eens met hen kennismaken.”
Cyriel De Bruyne, HOK Berlare



“Onbekend is onbemind. Maak je organisatie bekend via folders, flyers, affiches, websites, nieuwsbrieven, partnerorganisaties. JCW gebruikt zoveel mogelijk kanalen om zich kenbaar te maken en om de oproep naar kandidaat-vrijwilligers te lanceren. De oproep zelf kan in een leuk en origineel kledingstuk gestoken worden, waardoor die sneller opvalt. Zeker ook niet te verwaarlozen is de jaarlijkse oproep bij deelnemers van voorgaande activiteiten: JCW houdt hun gegevens bij, en éénmaal ze de leeftijd van 16 bereiken, krijgen ze een persoonlijke brief thuis bezorgd.”
Sven Vervloet, Jeugd, Cultuur en Wetenschap vzw

Jongeren krijgen niet veel persoonlijke post en voelen zich daarom wel aangesproken door een persoonlijke brief.

De oproep lanceren via folders en media is een klassieke manier, maar geeft toch ook bekendheid aan je vereniging en werking. Bovendien benadruk je dat je geen gesloten clubje bent. Belangrijk hierbij is dat je goed nadenkt over de boodschap die je wilt geven en echt nadenkt over wie je nodig hebt. Vertrek vanuit een positieve ingesteldheid t.a.v. de doelgroep die je wilt bereiken. Als je alleen maar negatieve dingen over jongeren kunt bedenken, is het niet zo een goed idee om hen te betrekken bij je werking. Hou bij de vorm rekening met de doelgroep die je wilt aanspreken: voor jongeren bv. is visuele communicatie heel belangrijk. Test de oproep ook uit bij de doelgroep die je voor ogen hebt. Roep vb. een testgroepje in het leven met leden uit die leeftijdscategorie. Leg die leden dan extra in de watten. En gebruik ze ook vb. als ambassadeurs (positieve mond aan mond reclame is belangrijk bij het rekruteren).

Door samen te werken met andere verenigingen (vb. door de geschiedenis van hun vereniging - al dan niet samen - te schrijven) leren meer mensen je werking kennen. Die kan je dan later aanspreken om mee te werken, vb. als ze stoppen met leiding geven in de jeugdbeweging.

“Voor het jubileum van de KSA en de bijhorende tentoonstelling zijn we met 4 KSA-ers naar het KADOC getrokken. Op die manier hebben we contact gelegd.”
Magda De Lange, Heemkring Westerring

Ook door samen te werken met scholen ver-
ruim je je bekendheid en kan je meer leden en
vrijwilligers werven. Je kan de resultaten van
wedstrijden of van inhoudelijke projectjes op
school (vb. mondelinge geschiedenis) verwer-
ken in je tentoonstelling om zo via de kinderen
de ouders en de grootouders te bereiken. Bo-
vendien is vroeg begonnen half gewonnen: wat
men op jonge leeftijd aanleert inzake cultuur-
participatie blijft hangen. Een goede erfgoed-
educatieve werking uitbouwen naar kleuters
en kinderen toe moet je zien als een investering
voor de toekomst.

Vrijwilligers onthalen

Is er een warm onthaal binnen de eigen werking? Is
er ruimte om de wederzijdse verwachtingen vooraf-
gaand duidelijk te toetsen? Wordt ervoor gezorgd
dat een vrijwilliger zich in een nieuwe groep zo snel
mogelijk thuis voelt, of wordt er van uit gegaan dat
iedereen wel zelf zijn weg vindt? Staan wij stil bij
de eerste stappen die een vrijwilliger zet binnen een
werking? Komt de vrijwilliger binnen met gezwinde
pas of moet hij struikelblokken overwinnen?



*“Na een oproep melden nieuwe kandidaten zich meestal
per e-mail aan. Op dat moment treedt er een vastgelegde
procedure in werking. Het is enorm belangrijk dat er zo snel
mogelijk gereageerd wordt: JCW stuurt kandidaten binnen
24u een mail terug waarin we hen alvast danken voor de in-
teresse. We maken zo snel mogelijk een afspraak. JCW gaat
àltijd naar de vrijwilliger toe. Mensen appreciëren dat je tot
bij hen komt, het geeft een gevoel van waardering, en ver-
hoogt de motivatie. Zo’n bezoek is natuurlijk een grote tijds-
investering, maar we merken dat het enorm loont. Tijdens
het kennismakingsgesprek leggen we van a tot z uit wat het
begeleidingswerk binnen JCW inhoudt. Belangrijk is dat het
geen monoloog wordt maar een open dialoog blijft, waarbij
kandidaten ook zelf de kans krijgen om vragen te stellen.
Essentieel is de vraag naar het soort engagement kandida-
ten willen nemen: wat zijn hun mogelijkheden, welke inte-
resses hebben ze, wat doen ze graag? Daarop aansluitend:
wat zijn de mogelijkheden binnen je eigen organisatie? JCW
maakte vrijwilligersprofielen op, die het mogelijk maken om
vrijwilligerswerk op maat van de kandidaat-vrijwilliger aan
te bieden. In samenspraak met de vrijwilliger kan er op die
manier een ‘takenpakket’ samengesteld worden. Dit is voor
ons als organisatie ook heel handig: op die manier kunnen
we heel gericht naar bepaalde vrijwilligers stappen voor spe-
cifieke opdrachten. We noemen dit intern het gediversifieerd
vrijwilligersbeleid. Na het gesprek houden we nauw contact
met de nieuwe kandidaat. Meestal via mail, maar we no-
digen hen ook uit op activiteiten. Zorg er steeds voor dat er
iemand klaarstaat die de nieuwe mensen ontvangt, wegwijs
maakt, voorstelt aan andere vrijwilligers. Iemand die zich niet
welkom voelt, zal je waarschijnlijk nooit meer terugzien. We
vragen de nieuwe mensen na hun eerste activiteit ook steeds
hoe ze het vonden.” Sven Vervloet, Jeugd, Cultuur en
Wetenschap vzw*

*“Iedere nieuwe vrijwilliger krijgt een kort ‘sollicitatiegesprek’
waarbij drie vragen centraal staan, nl. Welke vaardigheden
bezit hij? Hoeveel tijd kan hij besteden en wat wil hij doen?
Aan de hand daarvan gaan we projectmatig te werk.” Pa-
trick Anthoni, Heemkundige Kring Scilla – Schilde*

Tip: Sommige lokale erfgoedverenigingen zorgen
ervoor dat elke nieuwe vrijwilliger een peter of een
meter krijgt die hem persoonlijk in de beginperi-
ode onthaalt en opvolgt. Op die manier wordt de
vrijwilliger op weg gezet en vindt hij gemakkelijker
zijn draai binnen de werking van de vereniging. Bij
heemkundige kringen krijgen startende auteurs vaak
voorbeeldartikels uit andere tijdschriften en uit Ons
Heem over het onderwerp dat ze willen behandelen
om hen op weg te zetten.

Vrijwilligers coachen en evalueren

Willen we vrijwilligers behouden dan is motivatie een centrale pijler. Een degelijke coaching van de vrijwilliger vormt hierin een belangrijk instrument. Coaching verloopt binnen het vrijwilligerswerk veelal informeel. Toch dienen we te bewaken dat we elke vrijwilliger bereiken. Het mogen niet steevast de in het oogspringende mensen zijn die de schouderklopjes krijgen.

Mogen we vrijwilligers evalueren? Een vraag waar reeds ettelijke uren discussie aan is besteed. Men is het erover eens dat er geen sprake mag zijn van evaluatiegesprekken zoals deze gekend zijn binnen een professionele werknemer-werkgever context.

In elk geval: goede afspraken maken goede vrienden. Een evaluatie biedt de kans om afspraken bij te sturen en/of te bevestigen! Het ontbreken van een open evaluatiecultuur leidt veelal tot een informele cultuur waarbij de evaluatie eerder op persoonsniveau dan op taakniveau gebeurt.

Wil men een aangenaam en constructief klimaat ontwikkelen binnen de werking dan is het belangrijk dat het evalueren gebeurt op taakniveau. Dergelijke evaluatie is makkelijk verteerbaar en maakt deel uit van een gezonde gretigheid naar vooruitgang.

Organisaties waarin een cultuur van achterklap en roddel de bovenhand heeft, maakten in het verleden veelal te weinig werk van een formele taakgerichte evaluatiecultuur.

Evalueer dus zeker de activiteiten en de taken van de vrijwilligers die eraan meewerkten op de vergaderingen. Zo krijgen ze ook de gelegenheid om zichzelf bij te sturen.

Vrijwilligersexit

Onder vrijwilligersexit begrijpen we de manier waarop de vrijwilligers de werking verlaten. Heeft de organisatie een exit beleid? Worden de vrijwilligers bedankt voor bewezen diensten, en staan we ook even stil bij de reden waarom de vrijwilliger de werking verlaat? Deze redenen kunnen divers zijn. Ze lopen uiteen van een verandering in de privé situatie tot een ongenoegen over de huidige gang van zaken. In elk van deze gevallen moet een vrijwilliger aanzien worden als een bron van informatie om de werking bij te sturen.

In een degelijk exit moment wordt geluisterd naar de ervaring van de vrijwilliger in kwestie. Wat zijn de tevredenheden of de ongenoemens? Wat zou hij

zeker behouden en wat zou hij anders doen? Hoe ziet hij de werking verder evolueren, wat zijn tips naar de toekomst? Allemaal vragen waar een verlater een eigen kijk op heeft.

Naast een bron van informatie, zorgt een exit moment ook voor een goed gevoel van de vrijwilliger. Hij kan finaal nog eens zijn kijk op de zaken geven, hetgeen hem een loyaliteit en binding geeft aan de organisatie en haar toekomst. We moeten ons bewust zijn van het feit dat verlaters een belangrijke cultuurbepalende factor zijn voor een organisatie. Als ex-leden hebben zij in de omgeving het mandaat om te praten over de eigenheid van de organisatie waarin zij actief waren. Wetende dat mond aan mond reclame een belangrijke rekruteringsbron blijkt te zijn ...

Tot slot, de bestuurders

Bestuurders van een organisatie zijn het kloppend hart van een vrijwilligerswerking.

De klassieke structuur van voorzitter, ondervoorzitter en penningmeester ruimt in verschillende organisaties reeds plaats voor nieuwe vormen: werken met kerngroepen, projectverantwoordelijken, voorzitterduo's of -trio's, deelverantwoordelijkheden,

Onder welke vorm dan ook, deze verschuiving gaat veelal gepaard met één gevoel bij de huidige bestuurders: "Jongere mensen nemen geen verantwoordelijkheid meer op als bestuurder. Ze willen wel iets doen, maar ze willen geen voorzitter zijn". Er zijn echter twee manieren om met deze verschuiving om te gaan: of we wachten af in de hoop toch nog de witte raaf te vinden die de ellenlange takenlijst van de voorzitter opneemt, of we anticiperen als voorzitter op de toekomst door een goede manager te zijn.

De voorzitter, alias manager, zorgt er voor dat alle taken worden uitgevoerd. Hij neemt deze echter niet zelf op. Zijn opdracht bestaat erin om een veelheid van mensen verschillende verantwoordelijkheden te laten uitvoeren. Dat wil zeggen dat de voorzitter op de hoogte is van al wat gebeurt en dat hij de touwtjes in handen heeft. De zaken die hij zelf doet, zijn beperkt én strategisch bepaald. Op die manier komen we tegemoet aan de eigenheden van het vrijwillig engagement van de nieuwe vrijwilliger.

Tip: Je kan jongere bestuursleden die niet op alle bestuursvergaderingen aanwezig kunnen zijn ook per mail op de hoogte houden en zeggen dat het in orde is dat ze maar naar een beperkt aantal vergaderingen komen. Op de agenda van die vergaderingen staan dan zeker de zaken waar die bestuursleden mee bezig zijn.

BESLUIT

Met dit artikel wilden we aantonen dat een degelijk vrijwilligersbeleid noodzakelijk is om anno 2011 vrijwilligers aan te trekken en te behouden. Dit is een gevolg van onze concurrentiële positie op de markt die werkt volgens de wet van vraag en aanbod. De kapstukken die we hier aanreiken zijn een eerste stap in het gelijkstemmen van de violen. Zo kunnen we ons klaarstomen voor de toekomst en naar buiten treden als een positieve en aantrekkelijke organisatie die heel wat te bieden heeft voor vrijwilligers. Gandhi zei het zo: **“The future depends on what you do in the present.”**

Koen Vermeulen
Steunpunt voor Vrijwilligerswerk

Jonge witte raven die zich direct engageren om voor het leven een zwaar beladen bestuursfunctie binnen een lokale erfgoedvereniging op te nemen, zijn misschien inderdaad zeldzaam en zeker op handen te dragen, mocht je ze gevonden hebben. Maar we hopen dat we in dit artikel aangetoond hebben dat er ook andere (en daarom niet minder goede) mogelijkheden zijn om de werking van een lokale erfgoedvereniging te verruimen en te verjongen. Ga de uitdaging aan en blijf niet hopeloos zoeken naar die ene witte raaf!

Daphné Maes
Heemkunde Vlaanderen

Voor meer informatie, tips op maat of begeleidingstrajecten kan je steeds aankloppen bij daphne.maes@heemkunde-vlaanderen.be of tel. 015/20 51 74.

Verenigingen die vooral bezig zijn met onroerend erfgoed kunnen terecht bij elke.verdurmen@forumerfgoedverenigingen.be of tel. 03/212 29 63.

Hartelijk dank aan Elke Verdurmen, als medeorganisator van de cursusreeks; aan de panelleden van de rondetafels: Patrick Anthoni, Rob Bartholomees, Frans Brouwers, Cyriel De Bruyne, Magda De Lange, Jean-Paul De Loecker, Ferdi Geerts, Cis Kennis, Luc Olyslager, Jef Pelckmans, Ewald vancoppenolle, Hendrik Vandeginste, Linda Van Santvoort en Richard Vermeulen; en aan alle deelnemers aan de cursusreeks.

