

Tips voor het werven van vrijwilligers

1. Denk eerst na over de voorwaarden

Soms stelt een professionele organisatie die vrijwilligers nodig heeft meteen de vraag: 'Waar halen we ze vandaan?'. Fout. Eerst moet er een vrijwilligersbeleid zijn dat draagvlak heeft binnen de organisatie. Pas daarna kun je gaan werven. Om te voorkomen dat nieuwe vrijwilligers weer snel afhaken, moet de organisatie zich eerst bezinnen op de volgende vragen:

- Waarom hebben we vrijwilligers nodig?
- Wat zou hun specifieke bijdrage kunnen zijn?
- Wie gaat de vrijwilligers begeleiden?
- Is er een eigen plek voor ze?
- Zijn onkostenvergoedingen en verzekeringen geregeld?

2. Wees enthousiast over het doel van je organisatie

Sommige organisaties hebben zo'n goede uitstraling dat ze altijd genoeg vrijwilligers krijgen, zonder er moeite voor te doen. Andere organisaties hebben wat meer moeite met hun imago. Daardoor is er weinig animo bij aspirant-vrijwilligers om mee te komen doen. Voor de werving is het noodzakelijk dat je de doelstellingen van de organisatie heel duidelijk maakt, en met enthousiasme uitdraagt. Vrijwilligers moeten door dat specifieke doel kunnen worden geïnspireerd. Het accent ligt op positieve dingen: voldoening en vrijetijdsplezier. Meer gericht op oplossingen dan op problemen. Een goed en helder imago is trouwens ook noodzakelijk voor fondsenwerving.

3. Wat is het aantrekkelijke van de klus of vacature?

Je bent niet de enige organisatie die een beroep doet op vrijwilligers. En bovendien is vrijwilligerswerk niet het enige dat mensen in hun vrije tijd kunnen doen. Probeer daarom goed te formuleren wat er zo bijzonder is aan het vrijwilligerswerk dat jouw organisatie biedt. Zinvol bezig zijn voor de samenleving, maar voor welke doelgroepen dan precies? Leuke contacten opdoen, hoe organiseer je dat dan (komen vrijwilligers ook daadwerkelijk met gelijkgestemden in contact?). Kun je je ervaring inzetten, of kun je ervaring opdoen voor een betaalde baan later.

4. Bied afgebakende taken aan

Het is makkelijker om vrijwilligers te vinden voor afgebakende taken, dan voor een functie van onbepaalde duur. Men krijgt dan het gevoel 'eraan vast te zitten'. Bij slimme werving vraagt men mensen eerst voor specifieke taken. Als dat goed bevalt, is de kans groot dat ze niet meer weggaan. Mensen zijn bereid één stapje te doen dat ze kunnen overzien. Zo'n stapje kan een tijdelijke klus zijn.

5. Biedt interessante klussen in een leuke organisatie

'We hopen toch zo dat u ons kunt komen helpen, we hebben het zo druk, we zijn allemaal al overspannen...'. Die aspirant-vrijwilliger rent weg. Evenals bij die klus om de telefoon te bemannen voor een middag per week, alleen, terwijl er soms niemand belt. Realiseer dus goed wat je aanbiedt: 'Leuk om te doen'.

6. Vergeet de bestaande vrijwilligers niet

Vrijwilligers werven is één, maar ze houden is een andere zaak. Inspelen op de belangen en interesses, maar vooral op het gevoel van betrokkenheid en gezelligheid, houdt mensen vast. Let er ook eens op of vrijwilligers binnen uw organisatie 'carrière' kunnen maken en meer verantwoordelijkheid krijgen. Of dat er cursussen zijn, waardoor ze eens een andere taak kunnen vervullen. Uit onderzoek naar de 'Vrijwilligers in de hulpverlening' blijkt dat men de steun van de organisatie het belangrijkste vindt om gemotiveerd te blijven.

7. Gebruik mond-tot-mond reclame

De beste werving vindt plaats omdat men van anderen hoort dat het zo leuk/fijn/interessant/nuttig bij u is. De ene vrijwilliger neemt de ander mee.

8. Zoek in eigen kring, bijvoorbeeld onder de leden

Een organisatie stelde z'n deuren open voor nieuwe vrijwilligers, maar... niemand kwam. Toen is men gaan kijken naar de mogelijkheden van de eigen leden en dat had wél succes. Zij hebben er zelf belang bij. Zo zoeken patiëntenorganisaties vrijwilligers bij lotgenoten en hun familie.

Als je een vereniging bent, besteedt aandacht aan het welkom heten van nieuwe leden. Als mensen zich net aangesloten hebben, zijn ze ook nog makkelijker te porren om een bijdrage te leveren aan hun 'nieuwe' vereniging.

9. Doe een beroep op talenten

'Jou moet ik hebben, niet zomaar iemand, maar jou!' Vraag naar specifieke vaardigheden of ervaring. Dus niet naar 'mensen die tijd over hebben'.

Voorbeeld: je vraagt naar iemand die van vissen houdt, om samen met een psychiatrische patiënt te gaan vissen. Dus niet: 'Vrijwilligers gezocht voor psychiatrisch instituut.'

10. Schrijf je in bij de vrijwilligerscentrale

Echt, het werkt! Er zijn veel mensen op zoek naar leuk en zinvol vrijwilligerswerk. Veel mensen vinden zelf hun weg wel, maar er zijn er ook genoeg die een beroep doen op de Vrijwilligerscentrale. Meld je organisatie daarom aan!