

DOSSIER

# VRIJWILLIGERS



Vrijwilligers vormen de ruggengraat van veel jeugdverblijven en kampeerterreinen en spelen dus een cruciale rol in het succes van onze sector. Vrijwilligers zijn van onschatbare waarde en we houden ze allemaal graag zo lang mogelijk aan boord!

Hoe kan je een effectief beleid ontwikkelen om vrijwilligers aan te trekken en te behouden? Welke wetgeving is van toepassing op vrijwilligerswerk en hoe kan je hier optimaal gebruik van maken? In dit dossier belichten we de kracht van vrijwilligerswerk en delen we inspirerende praktijkvoorbeelden.

# Cijfers, trends en uitdagingen

Het grootste deel van de jeugdverblijven en kampeertreinen is afhankelijk van vrijwilligers. Dat heeft te maken met het feit dat zowat 2/3 van de jeugdlogies worden uitgebaat door een vzw en daarnaast zijn er ook nog tientallen jeugdlokalen die verhuren als feitelijke vereniging. Vrijwilligers kunnen in sommige vzw's uiteraard rekenen op personeelondersteuning, maar veel uitbatingen gebeuren op louter vrijwillige kracht. Vrijwilligers verzetten dus bergen werk en doen dit bovendien boordevol passie.

Vrijwilligerswerk speelt uiteraard niet alleen een cruciale rol in onze sector, de hele samenleving plukt er de vruchten van. Uit de nationale DOE-meter, een onderzoek naar vrijwilligersengagement in 2022, blijkt dat vrijwilligers in België werk verrichten dat gelijk staat aan 290 000 voltijdse banen. Bijna acht op tien Belgen (78 %) engageert zich op één of ander manier, waarvan 37 % als vrijwilliger binnen een vereniging of organisatie. Een gelijkaardig cijfer zien we in Vlaanderen en dit aantal zou de voorbije drie jaar zelfs gestegen zijn, van 35 % in 2021 naar bijna 40 % in 2023 (bron: Statistiek Vlaanderen, 2024).

Jawel, je las het goed: een stijging. Nochtans ondervinden veel sectoren, zoals de onze, steeds meer moeite om vrijwilligers aan te trekken en te behouden. Vrijwilligerswerk staat daarmee momenteel onder enorme druk. Hoe kunnen we deze schijnbare tegenstelling verklaren?

We stelden de vraag aan Birgit Loos, stafmedewerker vorming en ondersteuning bij het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk. Elke organisatie die werkt met vrijwilligers, kan bij hen terecht voor vragen over wetgeving en vrijwilligersbeleid. Ze geven advies, bieden trainingen over vrijwilligerswerk en werken samen met lokale besturen en andere partners om vrijwilligerswerk te ondersteunen en te verbeteren.

## Klopt het dat meer mensen zich engageren als vrijwilliger?

Eigenlijk zijn er geen goede cijfers over vrijwilligerswerk, want het laatste degelijke onderzoek dateert van 2019. Wat we aanvoelen, is dat cijfers niet zozeer verminderen of stijgen, maar dat wel het soort engagement duidelijk verandert.

**Als je je werking niet aanpast aan de nieuwe vrijwilliger, ga je uitbloeien.**

— Birgit Loos



zou je dan precies vrijwilligerswerk kiezen? Ook begrijpen veel organisaties nog niet dat de manier waarop vrijwilligers zich engageren veranderd is. Een vrijwilliger die elke week een structureel engagement opneemt, die vind je niet veel meer. Nieuwe vrijwilligers zijn flexibeler ingesteld en veel organisaties willen zich hier niet aan aanpassen. “Dat gaat niet bij ons”, zeggen organisaties vaak. Maar als je je niet aanpast, ga je uitbloeien. Vergrijzing is zeker ook één van de oorzaken en het is ook net vaak de oudere generatie die minder wil inzetten op verandering. “We willen verjongen”, horen we van bestuursvrijwilligers. Maar dan moet je je oogkleppen afzetten en openstaan voor die nieuwe inzichten.

## Hebben jullie al innovatieve benaderingen gezien?

Sommige onderwerpen worden belangrijker: welke impact kunnen we hebben als we vrijwilligerswerk doen? Zo zien we dat engagementen op vlak van natuur, klimaat en circulaire economie boomen. Maatschappelijke impact is belangrijker dan vroeger en nog meer als die impact zichtbaar is. De nieuwe vrijwilliger denkt veel meer na over: “Wat kan ik uit het engagement halen? Ik heb duizenden keuzes, waarom zou ik dit specifieke engagement opnemen? Staat het goed op mijn cv? Leer ik Nederlands? Enz.” Daarom is onze grootste tip: kijk door de bril van vrijwilligers, zet in op wat jouw aanbod voor hen kan betekenen. Denk meer na over wat jij kan bieden, in plaats van te focussen op wat je als organisatie nodig hebt.

## Wat zien jullie als de voornaamste oorzaak van de druk op vrijwilligerswerk?

Er is niet één oorzaak, maar er zijn veel verschillende. Zo zijn er erg veel engagementen om uit te kiezen, waarom



Voor vrijwilligers hebben momenten van teambuilding een grote meerwaarde.

## DE NIEUWE VRIJWILLIGER

Het klassiek beeld van een vrijwilliger is iemand die wil helpen op lokaal niveau, die functiegericht is, op zoek is naar sociale verbinding en hierdoor een vast en langdurig engagement aangaat. Maar dit type vrijwilligers blijkt steeds moeilijker te vinden.

De nieuwe vrijwilliger zoekt voornamelijk naar persoonlijke voordelen uit vrijwilligerswerk, zoals het maken van vrienden, persoonlijke groei en nieuwe ervaringen. Daarnaast speelt flexibiliteit een grote rol. Daarom zijn ze veelal niet gebonden aan één organisatie en gaan ze eerder kortere engagementen aan. Ze zijn niet functiegericht, maar wel taak-, competentie- en impactgericht. Straffer zelfs: veel nieuwe vrijwilligers identificeren zich meer met de taak dan met de organisatie zelf.

Gelukkig zien we dat veel vrijwilligers nog steeds trouw zijn aan hun organisatie en dat klassieke vrijwilligers uiteraard zeker niet uitgestorven zijn, want als je vrijwilligers op een schaal neerzet, zal je merken dat de meesten ergens tussen beide types hangen. Maar wie bij een zoektocht naar vrijwilligers geen rekening houdt met de nieuwe vrijwilliger, vangt wel vaak bot.

## FORMEEL VERSUS INFORMEEL VRIJWILLIG ENGAGEMENT

Is de nood aan vrijwillige engagementen gegroeid? Daar lijkt het wel op. Er zouden bijvoorbeeld meer dan 140 000 vzw's zijn en de meeste bronnen zeggen dat dit percentage sinds de eeuwwisseling eerder steeg dan daalde. Maar naast die formele vrijwillige engagementen neemt 33 % van de Belgen (ook) een informeel vrijwillig engagement op, denk bijvoorbeeld aan mantelzorg en burenhulp. Ongeveer één op vijf Vlamingen is ouder dan 65 jaar en dit aantal kan verder toenemen naar één op vier in 2040. Het is dus niet onlogisch dat vergrijzing van de (vrijwilligers)populatie een belangrijke uitdaging vormt en er een dringende nood is aan het aantrekken van jonge(re) vrijwilligers.

## TIJDSGEBREK

Tijd vormt vaak de grootste spelbreker. Uit onze uitbatersbevraging in de zomer van 2024 blijkt dat 12 % van de uitbaters aangeeft dat uitbating tijdsopslopend wordt, al gaat dit niet altijd over vrijwilligers. Dit cijfer is weinig verrassend, want uit de nationale DOE-meter blijkt dat veel burgers in België eigenlijk te weinig tijd hebben voor vrijwilligerswerk. Vooral het vinden van het juiste evenwicht met de tijd voor familie en werk wordt ervaren als het moeilijkste aan vrijwilligerswerk,

naast praktische elementen zoals verplaatsingen. Tijdsgebrek is dan ook de voornaamste reden om vrijwilligerswerk stoppen (26 %). Gezondheid komt op de tweede plaats (23 %).

## DE STRIJD OM DE VRIJWILLIGER IS LOSGEBARSTEN

Niemand lijkt nog zonder vrijwilligers te kunnen. Vrijwilligers zijn voor veel organisaties een topprioriteit geworden, ze worden in onze samenleving steeds meer gezien als werkkraft. Ook uit onze uitbatersbevraging bleek dat uitbaten in de toekomst bij 22 % moeilijker (of zelfs onmogelijk) wordt doordat geen opvolgers of nieuwe vrijwilligers worden gevonden. Het vinden van vrijwilligers is voor velen cruciaal om kosten te drukken, anders moeten betalende oplossingen gezocht worden. De vraag naar vrijwilligers is echter groter dan het aanbod.

# Wat is (geen) vrijwilligerswerk?

De vrijwilligerswet is van kracht sinds 2006 en bepaalt: “vrijwilligers geven uit vrije wil en onbetaald een stuk van hun vrije tijd aan een organisatie.” Met andere woorden, vrijwilligerswerk betekent dat iemand zich inzet voor anderen of de samenleving in de context van een organisatie zonder winstoogmerk.

## Wie mag vrijwilligers inzetten?

Vzw's, feitelijke verenigingen (zonder winstoogmerk), lokale afdelingen van een koepel, lokale besturen en overheden die geen winst nastreven en vallen onder de vrijwilligerswet, mogen vrijwilligers inzetten.

## Wie mag geen vrijwilligers inzetten?

Vrijwilligen kan nergens waar winst gemaakt wordt, zoals bij bedrijven, zelfstandigen, coöperatieven ... Ook in opdracht van een individu, zoals vrienden of familie, kan je niet vrijwilligen. Dit betekent dat als mensen onbezoldigd werken in een bedrijf, dit niet valt onder de vrijwilligerswet en ze dit dus niet doen als vrijwilliger. Ze hebben als gevolg niet dezelfde bescherming en hun vergoedingen zijn belastbaar.

Omdat je vrijwilligerswerk vrijwillig en ongedwongen moet doen, wordt een stage, PWA-opdracht, gemeenschapsdienst of een alternatieve sanctie doorgaans ook niet beschouwd als vrijwilligerswerk.

## Wie kan vrijwilliger worden?

Iemand moet 16 jaar worden in het jaar waarin die start met vrijwilligerswerk. De Belgische nationaliteit is geen vereiste, maar asielzoekers in een collectieve opvang moeten wel goedkeuring vragen aan de verantwoordelijke van het opvangcentrum. Daarnaast geldt voor mensen die een uitkering, leefloon, of een ziekte- of invaliditeitsvergoeding ontvangen, dat zij een meldingsplicht hebben en toestemming nodig hebben van de bevoegde instanties.

## Informatieplicht en verzekeringsplicht

De vrijwilligerswet wil vrijwilligers beschermen en legt daarom twee plichten op aan organisaties:

- De informatieplicht houdt in dat je een vrijwilliger bij de start van het engagement de volgende informatie meegeeft: doel van je organisatie, organisatiestructuur, overzicht verzekeringen, eventuele kostenvergoeding en discretieplicht.
- De verzekeringsplicht houdt in dat zowat alle organisaties een verzekering voor vrijwilligers moeten afsluiten. We vertellen je hier graag meer over in ons volgend HuisWerkdossier (nummer 78) rondom verzekeringen.

## Reële of forfaitaire onkostenvergoedingen

“Vrijwilligers worden niet betaald omdat ze onbetaalbaar zijn” ... en omdat ze volgens de vrijwilligerswet onbezoldigd zijn en dus simpelweg niet betaald mogen worden. Vrijwilligers mogen wel onder strikte regels een reële onkostenvergoeding (met bewijsstukken) of een forfaitaire onkostenvergoeding ontvangen voor kosten die ze maken. Deze twee systemen mag een vrijwilliger niet met elkaar combineren, maar als organisatie kan je wel verschillende kostenvergoedingssystemen toepassen voor verschillende vrijwilligers.

Als je kiest voor een systeem met forfaitaire onkostenvergoedingen, ben je verplicht om in de boekhouding per vrijwilliger een lijst bij te houden. Als de daggrens of de jaargrens wordt overschreden, zullen voor die vrijwilliger alle vergoedingen die voor hetzelfde belastbare tijdperk voortvloeien uit het vrijwilligerswerk als belastbare inkomsten worden beschouwd (te rapporteren via de individuele fiscale fiche). Wees dus samen met je vrijwilligers aandachtig dat deze grenzen niet overschreden worden. Een modeldocument dat daarbij kan helpen, kan je vinden op de website van het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk.

# Een effectief vrijwilligersbeleid

Voor je op zoek gaat naar manieren om vrijwilligers te werven, is het goed om stil te staan bij de vraag: is het eigenlijk wel plezierig om in jouw jeugdlogies vrijwilliger te zijn?

Met een sterk vrijwilligersbeleid kan je ervoor zorgen dat vrijwilligers graag in je organisatie vertoeven en langer actief blijven. Dit beleid helpt je ook te begrijpen wat vrijwilligers motiveert, wat essentiële kennis is bij de werving van nieuwe vrijwilligers. Bij het opmaken van een vrijwilligersbeleid denk je best goed na over onderstaande luiken.

## Mensen trekken mensen aan

De voornaamste motivaties om vrijwilligerswerk te doen zijn de interesse in de activiteit (85 %) en het goede gevoel dat mensen hierbij kunnen krijgen (80 %). Daarna volgt de verantwoordelijkheidszin voor anderen (72 %) (Onderzoek Doe-meter 2022). Maar het staat buiten kijf dat het sociale en menselijke aspect een doorslaggevende factor is in je vrijwilligerswerking. Als je verbinding creëert tussen mensen, ontstaat betrokkenheid.

## Visie: waarom werk je met vrijwilligers?

Bij veel uitbatingen ligt het antwoord voor de hand: uit noodzaak. Maar daarnaast kunnen vrijwilligers ook een bijdrage leveren aan je missie, zoals community building, diversiteit en inclusie, ontwikkelingskansen, sociale impact ...

## Taken: welk werk nemen vrijwilligers op?

In jeugdtoerisme zien we vrijwilligers in heel uiteenlopende functies: bestuurders, mensen die klussen uitvoeren, mensen die groepen rondleiden en/of ontvangen, conciërges, poetshulp, keukenhulp, animatoren, residenten ... Ook wordt handig gebruik gemaakt van specifieke talenten en expertises uit het eigen netwerk (familie en vriendenkring, oud-leiding ...) zoals boekhouders, fotografen, advocaten, webmasters, schrijfwerkers, loodgieters ...

## Vrijwilligerswet: hoe ga je om met de informatie- en verzekeringsplicht?

Nu je weet wat je visie rondom vrijwilligers is en welke taken er in je organisatie door vrijwilligers (kunnen) worden opgenomen, dien je na te denken over rechten en plichten:

- Welke verzekering bied je aan vrijwilligers?
- Bied je een reële of forfaitaire onkostenvergoeding?
- Hoe informeer je je vrijwilligers over rechten en plichten?

## Hoe bied je ondersteuning, inspraak en waardering?

Vrijwilligers hebben begeleiding, communicatie, duidelijkheid en overleg nodig. Communiceer open en transparant over nieuwe ontwikkelingen via mail of nieuwsbrief en ondersteun je vrijwilligers ook met opleidingen en leeransen.

Waardering begint met het serieus nemen van vrijwilligers. Een jaarlijks feestje is leuk, maar echte waardering toon je door inspraak te geven, te luisteren en betrokkenheid te creëren. Waardering is maatwerk: elke vrijwilliger heeft een eigen motivatie. Om vrijwilligers echt naar waarde te schatten, is het belangrijk te weten wie ze zijn, wat ze doen en hun inzet oprecht te waarderen. Het kan daarom nuttig zijn om naast hun taken ook andere informatie bij te houden, zoals hun verjaardag, startdatum, speciale hobby's, competenties of gevolgde vormingen.

Erken vrijwilligers op immateriële manieren zoals schouderklopjes, complimenten en het belichten van hun inzet via sociale media of nieuwsbrieven. Hun zichtbaarheid kan ook verhoogd worden met badges, t-shirts of truien van je organisatie. Organiseer regelmatig ontmoetingsdagen en evenementen speciaal voor vrijwilligers. Materiële beloningen zoals cadeaus en kortingsbonnen kunnen uiteraard ook betekenisvol zijn, maar persoonlijke erkenning blijft het meest waardevol.

## Exit: hoe pak je het einde van een vrijwilligersengagement aan?

Schenk altijd aandacht aan de reden waarom een vrijwilliger wil stoppen. Denk ook na over de manier waarop je een exitgesprek wil doen en over wat je organisatie nog voor de vrijwilliger kan betekenen. Het kan interessant zijn om iemand te heroriënteren in je werking en op andere manieren betrokken te houden. Zelfs zonder nieuwe taken blijven oud-vrijwilligers een belangrijke schakel in het netwerk van je jeugdlogies.

## Residenten moeten zich kunnen inleven in wat een jeugdgroep is en doet.

— Dirk Desoete



## RESIDENTENWERKING: DE SLEUTEL TOT SUCCES BIJ KSA-HEMEN

De KSA-hemen in Westouter, deelgemeente van Heuvelland, vierden onlangs hun 75ste verjaardag. De gebouwen hebben een rijke, warme geschiedenis, gedragen door creatieve klussers, geëngageerde schrobbers en afstoppers, punctuele opvolgers en vriendelijke deurenopeners. Om de verhuur in goede banen te leiden, kan de vzw rekenen op enkele vaste krachten, maar tijdens de zomermaanden worden de taken ter plekke opgenomen door een ploeg aan vrijwillige 'residenten'. Om deze specifieke vrijwilligerswerking te belichten, gingen we in gesprek met Dirk Desoete. Dirk is lid van het bestuur en de adviesgroep, maar ook een vaste resident van de drie jeugdverblijven (Monsalvaet, Parsifal en Lanceloot) aan de voet van de Rodeberg.

### Hoe ben je bij KSA-hemen binnengerold?

Als achtjarige werd ik lid van KSA Oostkamp. Toen ik elf jaar was, trok ik een eerste keer naar Monsalvaet voor een onvergetelijk kamp. Op mijn vijftiende werd ik leider en zette ik meteen mijn eerste stappen in de gouwwerking. Op mijn 23ste kreeg ik de kans om gouwleider te worden, wat betekent dat ik mocht werken voor de KSA. In 1998 kreeg ik de kans om resident te worden in Monsalvaet. Mijn vrouw is ook een KSA'er én we leerden elkaar kennen in ... Monsalvaet. Het is voor ons dus erg leuk om er in de zomer te kunnen verblijven. Ook voor onze kinderen – en intussen ook onze kleinkinderen – zijn dit steeds fantastische vakanties. Als onze kinderen kleiner waren, mochten ze vaak meedoen met

de dansjes van de groepen, dit zijn leuke herinneringen. Elk jaar zeggen ze dat ze het jaar nadien zeker opnieuw meegaan.

### Wat doet een resident precies?

Een resident verblijft bij ons op het domein, ontvangt groepen, geeft uitleg over het heem en de regels, biedt tips voor activiteiten, lost defecten op ... en geniet uiteraard ook van de groepen en de streek. Residenten slapen bij ons in een mooi appartementje dat plaats biedt aan zo'n zestal mensen. Wij hebben enkel in de zomervakantie residenten en we werken met vaste periodes van tien dagen. Tijdens vakanties en weekends buiten de zomer ontvangt een vrijwilliger weekendgroepen en krijgt die hiervoor een vrijwilligersvergoeding. Op weekdays hebben we een poetsdame en een techniker die voor ons werken en de groepen kunnen ontvangen.

### Hoe bereiden jullie zich voor op die zomerperiode?

Voor de grote vakantie komt de residentengroep samen. Er gebeurt dan een check-up van technieken, we doorlopen de afspraken die gemaakt zijn met groepen en we bekijken de kalender, want soms staan er in de zomer werken gepland. We combineren ook dikwijls een vergadermoment met een grote kuis, dit werkt erg groepsverbindend.

### Hoe gaan jullie op zoek naar residenten?

We hebben een vrij vaste groep residenten die elk een vaste, jaarlijkse periode hebben. Als die periode een jaartje niet past voor iemand, dan wordt een mail gestuurd naar oud-medewerkers, oud-gouwleden en sympathisanten om te

vragen wie zin heeft om de periode in te vullen. Dit is toch een poule van zo'n honderd mensen. We vinden daar dus altijd makkelijk mensen voor.

### Nemen residenten ook andere vrijwilligersfuncties binnen KSA-hemen op?

Heel dikwijls wel. Momenteel ben ik zelf lid van het bestuur en van de adviesgroep. Die adviesgroep is samengesteld uit de vaste werkkrachten, residenten en gebruikers. We geven er advies om de werking te verbeteren, gebaseerd op onze ervaringen.

### Kan iedereen resident worden?

Een resident moet toch iemand zijn met wat verantwoordelijkheidszin. Je moet er ook voor zorgen dat residenten mensen zijn die zich kunnen inleven in wat een jeugdgroep is en doet. Het is niet aan ons om commentaar te geven op de activiteiten van een groep, zij beleven hun kamp volgens hun gewoontes. De residentenwerking wordt ook steeds geëvalueerd. Soms dringen residenten zich in het eerste jaar te veel op aan de verblijvende groepen en dat wordt als negatief ervaren. Dan gaan we het gesprek aan met een resident en zal gevraagd worden om zich een volgende keer meer low profile op te stellen en niet constant de keukendeur plat te lopen.

### Wat heb je nodig om een residentenwerking op te starten?

Wij hebben een appartement voor residenten, een torentje, wat een onderdeel vormt van het heem. Ik denk dat het beter zou zijn als het residentenverblijf apart stond van het heem. Als resident



*Intussen komen ook de kleinkinderen op vakantie in KSA-hemen.*

hebben we hier nog nooit problemen rond gehad, maar misschien vinden groepen wel dat we te dicht wonen. Verder is basiscomfort altijd leuk, maar dit moet geen luxe zijn.

#### **Welke uitdagingen kan je als resident ervaren?**

Soms willen de technieken eens moeilijk doen, dan is het zoekwerk. We hadden bijvoorbeeld enkele jaren last van verstoppingen van afvoerbuizen. De meeste residenten zijn handig genoeg om kleine voorvallen zelf op te lossen. Grotere problemen bespreken we met onze medewerker die in Westouter woont en werkt voor het heem. Er hangt ter plekke ook een lijst uit met alle firma's (voor verwarming, water, gas ...) die het heem kennen en die we kunnen contacteren. Meestal bieden zij een 24-uurspermanentie, ik vind het goed dat we daarvoor gekozen hebben.

#### **Wat maakt het leuk of aantrekkelijk om resident te zijn?**

Het is een totaalplaatje: een prachtige omgeving, een schitterend gebouw waar we zitten, de leuke tijd die je hebt met je gezin, de mooie herinneringen en ook het leren kennen van nieuwe groepen. Zo hadden we een groep transgender jongeren, die gedurende hun kamp echt zichzelf konden zijn. Ook met hun ouders konden we op het einde van het kamp babbelen. Ik herinner me verder ook een groep van kansarme gezinnen, wat voor onze kinderen een eyeopener was. Dat zijn dingen die je bijblijven en die je als mens verrijken.

#### **Wat zou er volgens jou gebeuren als de residentenwerking zou wegvallen?**

We zouden dan extra personeel moeten inzetten, met verhoogde huurprijzen als gevolg. Het zou in dat geval toch intensiever worden om alles draaiende te houden.

# Een wervingsplan

Werving zou een constant proces binnen je vrijwilligersbeleid moeten zijn. Het is beter om voortdurend, op een structurele manier, te werven dan pas actie te ondernemen als er een werkelijk tekort is ... Want zoals hierboven reeds vermeld: mensen trekken mensen aan.

## **Stap 1: bepaal je doelgroep**

### **Wat heb je nodig?**

- **Taken:** voor welke taken zoek je vrijwilligers?
- **Aantal:** hoeveel vrijwilligers heb je nodig?
- **Tijd:** wanneer en hoe vaak heb je vrijwilligers nodig, zijn er piekmomenten?
- **Soort:** zoek je occasionele of langdurige vrijwilligers?
- **Profiel:** welk profiel zoek je: specifieke kennis of vaardigheden, breed of gericht?

### **Innovatieve benaderingen**

Bekijk ook voor welke groepen je een plek in je organisatie ziet en voor welke groepen niet. Kunnen jullie omgaan met diverse vrijwilligers? Bijv. iemand die Nederlands wil leren, iemand die nieuwe vaardigheden wil leren bij een zoektocht naar werk, iemand met een verstandelijke beperking, een jongere met gedragsproblemen, een vluchteling, een bruggepensioneerde ... Op welke manier begeleid je deze mensen?

## **Stap 2: formuleer je boodschap**

Wanneer je weet wie je zoekt en welke taken de vrijwilligers moeten vervullen, is het belangrijk om een heldere boodschap te formuleren. Bekijk dit altijd vanuit het perspectief van de vrijwilliger en denk aan wat een nieuwe vrijwilliger zou willen weten en zoeken. Wat zou hen aanspreken?

Om de drempel voor nieuwe vrijwilligers te verlagen, kan je grotere functies of takenpakketten best opsplitsen in concrete, projectmatige opdrachten. In plaats van te zoeken naar een verhuurverantwoordelijke, ga je op zoek naar iemand die groepen verwelkomt in het verblijf. In plaats van te zoeken naar een communicatieverantwoordelijke, ga je op zoek naar iemand die de website up-to-date houdt. De vraag "wil je af en toe helpen met het uitvoeren van klussen?" is veel laagdrempeliger dan "wil je vrijwilliger worden?"

## **Stap 3: kies je wervingsmiddelen**

Met een gerichte wervingsactie kan je je boodschap verspreiden. Hoe meer kanalen je inzet, hoe meer mensen je zal bereiken.

# TIP

## Laat artificiële intelligentie je helpen je boodschap te formuleren

Handige AI-tools die je kan gebruiken bij het formuleren van een boodschap voor het werven van vrijwilligers, zijn bijvoorbeeld ChatGPT en Microsoft Copilot. Hoe specifieker je vraag, hoe betere antwoorden je zal krijgen. Maar let op, want niet alles klopt. Je zal zelf nog kritisch moeten kijken naar het antwoord dat je krijgt en hier en daar wat dingen aanpassen.

### Persoonlijke contacten

We herhalen graag: "mensen trekken mensen aan". Mensen rechtstreeks aanspreken werkt het best. Maak daarbij gebruik van het netwerk van je huidige vrijwilligers, vraag hen om anderen warm te maken om ook te komen helpen. Misschien organiseert de gemeente waarin je actief bent een vrijwilligersbeurs, een seniorenbeurs, een vrijetijdsbeurs ... Je kan ook zelf een infodag of opendeurdag organiseren waarop mensen kunnen langskomen en kijken/luisteren naar wat je doet.



*Waarom vinden vrijwilligers het in jouw organisatie zo leuk? Laat ze het zelf vertellen! Dit kan eenvoudig met een foto en quote, maar kan ook creatiever zoals Akindo vzw deed met een filmpje: [www.youtube.com/watch?v=AQeyhsVOUAW](https://www.youtube.com/watch?v=AQeyhsVOUAW)*

### Digitale kanalen

Via je sociale mediakanalen en digitale nieuwsbrief kan je oproepen plaatsen voor nieuwe vrijwilligers. Tip: met het programma Canva kan je gratis en makkelijk sjablonen voor vacatures ombuigen tot iets dat past binnen je eigen huisstijl. Vermeld in persberichten naar aanleiding van feesten of evenementen waarom je vrijwilligers zoekt, wie je zoekt en welke impact vrijwilligers hebben.

Op je website kan je ook duidelijk maken dat je op zoek bent naar vrijwilligers. Zo kan je in je menubalk een 'call to action'-knop "Word vrijwilliger" toevoegen en een landingspagina maken over vrijwilligers in je organisatie met informatie, leuke foto's en eventueel een quote van een vrijwilliger. Zorg er ook voor dat mensen weten hoe ze zich kunnen aanmelden.

Overweeg advertenties op Facebook, Instagram, lichtreclameborden, lokale kranten of radio. Hoewel dit doorgaans niet gratis is, bereik je hiermee vaak een breder en diverser publiek. Vrijwilligersvacatures kan je wel gratis

en eenvoudig op online platforms zoals giveaday.be en vrijwilligerswerk.be plaatsen.

### Fysieke kanalen

Affiches, folders en flyers kan je verspreiden op plaatsen in de buurt waar veel mensen passeren. Je kan ook deur-aan-deurflyers in de brievenbussen steken, folders in de bibliotheek leggen, affiches ophangen in de lokale supermarkt of een oproep naar vrijwilligers plaatsen in het gemeenteblad. Met deze acties bereik je veel mensen uit de buurt, maar mogelijk nadeel is dat je mensen aantrekt die eigenlijk niet geschikt zijn en die je dus moet afwijzen en ontgoochelen.

## Stap 4: volg aanmeldingen goed op

Nadenken over hoe je nieuwe vrijwilligers aantrekt, is cruciaal, maar minstens zo belangrijk is wat er daarna gebeurt. Een goede kennismaking en introductie zijn de basis voor succesvol vrijwilligerswerk. Zorg ervoor dat nieuwe vrijwilligers zich welkom voelen en goed worden gebriefd over hun nieuwe rol. Bepaal wie verantwoordelijk is voor het verwelkomen van nieuwe vrijwilligers en hoe dit proces verloopt. Bij het kennismakingsgesprek kan je een checklist gebruiken om verwachtingen af te stemmen.

### Kandidaten weigeren

Soms trek je mensen aan die eigenlijk niet geschikt zijn voor de rol. Het afwijzen van vrijwilligers vereist een respectvolle aanpak. Leg duidelijk en vriendelijk uit waarom de rol niet passend is en geef constructieve feedback. Bied eventueel alternatieve mogelijkheden, benadruk hun sterke punten en bedank hen voor hun enthousiasme. Door een open en empathisch gesprek te voeren, verminder je de teleurstelling en maak je de ervaring voor de vrijwilliger ondersteunend en motiverend om andere kansen te verkennen.

### It's a match!

- Registreer de vrijwilliger officieel bij je organisatie, conform je vrijwilligersbeleid. Denk ook aan de informatie- en verzekeringsplicht (zie pagina 7).
- Zorg voor een schriftelijke overeenkomst waarin de taken, verantwoordelijkheden en voorwaarden duidelijk zijn vastgelegd.
- Geef een grondige introductie over je werking. Misschien heb je een onthaalpakket?
- Maak concrete afspraken over hoe het verder gaat. Bied de nodige opleiding en begeleiding aan zodat de vrijwilligers hun taken goed kunnen uitvoeren.

## Stap 5: evalueer en stuur bij

Het evalueren van je wervingsplan is een continu proces. Als iets niet werkt zoals verwacht, stuur dan direct bij. Daarnaast is een formele evaluatie essentieel: na een vooraf bepaalde periode (bijv. één jaar) evalueer je het wervingsplan en de vooraf bepaalde doelstellingen.



## GIVE A DAY, OOK VOOR JEUGDVERBLIJVEN

Op Give a Day staat o.a. een vacature van Sanapolis te pronken voor hun gloednieuw jeugdverblijf De Groene Long in Sijsele, deelgemeente van Damme. Aan het woord is uitbater Luc Verhulst.

### Waarom maken jullie gebruik van het platform Give a Day?

Sanapolis heeft een vrij grote werking. Het jeugdverblijf is een belangrijk onderdeel, maar daarnaast bieden we ook opvang voor Oekraïense gezinnen, dus we hebben wel wat ervaring met vrijwilligers. We zijn vrij snel een zoektocht gestart via alle mogelijke kanalen zoals sociale media en ons eigen netwerk. Deze manier van werven hebben we doorgetrokken in onze zoektocht naar vrijwilligers voor het jeugdverblijf, voor verschillende taken.

Give a Day is een platform dat duidelijk gemaakt is om je te gidsen.

– Luc Verhulst



### Komen er via Give a Day reacties op jullie vacature?

Ja, dat is zeker het geval. Het hangt ook af van welk type vrijwilligersopdracht je hebt. In de zomer waren we bijvoorbeeld voor een verblijf van een school specifiek op zoek naar vrijwilligers die ervaring hadden in het begeleiden van kinderen, knutselen en koken met natuurlijke materialen in het bos. Ik kan niet klagen over de instroom van onze vrijwilligers. Als we mensen zoeken, lukt dat ons wel.

### Wie volgt die aanmeldingen op?

Een medewerker van mij heeft ervaring in het coördineren van een vrijwilligerswerking en weet dus heel goed welke documenten er ondertekend moeten worden, welke vergoedingssystemen er zijn ... Maar Give a Day is een platform dat duidelijk gemaakt is om je te gidsen, je hebt dus niet veel ervaring nodig met vrijwilligers om daarmee te werken.

### Op welke manier waarderen jullie vrijwilligers en proberen jullie betrokkenheid hoog te houden?

We hechten o.a. belang aan de Dag van de Vrijwilliger op 5 december. Op dat soort momenten trakteren we onze

vrijwilligers en hun partner op een etentje. We organiseren ook een nieuwjaarsreceptie voor vrijwilligers en we zijn bijvoorbeeld ook al eens met alle vrijwilligers naar Bobbejaanland gegaan. We zorgen dat onze vrijwilligers jaarlijks een drietal keer fysiek tot bij ons komen om hen te bedanken. We plannen ook infomomenten zodat ze regelmatig horen wat we allemaal plannen te doen, bijvoorbeeld "volgend jaar organiseren we taalkampen", zo zijn ze al op de hoogte voordat we effectief op zoek gaan naar helpende handen.

### Waarom kiezen jullie ervoor om te werken met vrijwilligers?

In de eerste plaats voor de kostprijs. We zijn kleinschalige vzw, dus we doen alles op een budgetvriendelijke manier. En twee: werken met vrijwilligers zorgt voor goeie inbedding in je regio. Gedragen worden door een lokale gemeenschap is een belangrijke factor en daar is vrijwilligerswerk heel geschikt voor. Zo maak je jezelf bekend en weten mensen wat je doet voor de regio.

### Wat is jouw boodschap voor je vrijwilligers?

We zouden nooit kunnen doen wat we vandaag doen zonder jullie. Jullie zijn echt onmisbaar!



Sanapolis trakteert hun vrijwilligers jaarlijks onder meer op een barbecue.

## BIJ BIVAKHUIS DE MIERE STAAT EEN VRIJWILLIGER NOOIT ALLEEN

Bivakhuis De Miere in Meulebeke is ingericht voor groepen tot 60 personen in zelfkook. Het jeugdverblijf is het hele jaar door open dankzij een sterke vrijwilligerswerking. Aan het woord zijn bestuursleden Tony (ex-voorzitter), Dieter (nieuwe voorzitter) en Anton (penningmeester).

### Hoe is de vrijwilligerswerking ontstaan?

In 1986 startten zeven vrijwilligers het jeugdverblijf, op vraag en met hulp van de gemeente. In het begin was er bijna geen midweekverhuur. De sleutel kon vroeger ook nog door groepen opgehaald worden in 'het winkelke'. Naarmate de verhuur steeg, steeg ook de nood aan vrijwilligers. Inmiddels telt ons team veertien vrijwilligers. Het leeftijdsverschil tussen de oudste en jongste vrijwilliger is zo'n 39 jaar: Danny wordt 71 en Giel 32 jaar. Dit is niet toevallig, want er is

op regelmatige basis een verjonging geweest. Dit leeftijdsverschil is erg leuk, want gepensioneerden vangen de midweekverhuur op. Anderen, zoals Anton, staan in het onderwijs en kunnen vakanties opvangen.

### Julie rekruteren dus regelmatig?

Ja, we bespreken wie geschikt zou zijn en benaderen hen zelf. We hebben niet allemaal een verleden als Chiroleiding, maar we kiezen wel vaak mensen met jeugdbewegingservaring, omdat zij beter begrijpen wat er in De Miere gebeurt. Elk

jaar wordt het drukker en drukker, maar het is een bewuste keuze om ons team niet nog verder uit te breiden. Als je met meer bent, wordt het moeilijk om af te spreken voor vergaderingen.



**Ik dacht het voorzitterschap maar twee jaar te doen, maar plots waren we vijftien jaar verder.**

– Tony Vanhee  
(ex-voorzitter van De Miere)



Vrijwilligersteam van De Miere.



De Miere in actie tijdens de klusjesdag.

### Welke taken nemen vrijwilligers bij jullie zoal op?

Elk vogeltje zingt zoals het gebekt is. Iemand met groene vingers neemt het voortouw als er buiten iets moet gebeuren. Franky woont hier dichtbij en doet dagelijks zijn wandeling langs het Mierke, waardoor we hem aanzien als onze conciërge. Als iets niet in orde is, heeft hij het gezien en weet hij van aanpakken. Het is leuk dat je in een grote groep het werk kan verdelen.

We hebben ook veel verschillende karakters. Sommigen blijven altijd rustig, anderen springen al eens uit hun vel. Dat maakt het leuk, want we zijn heel complementair. Niet iedereen doet evenveel, maar we vragen dat ook niet van elkaar. Iedereen probeert z'n steentje bij te dragen en sommige taken worden uitbesteed zoals gras maaien, elektriciteit en sanitair.

### Hoe communiceren jullie?

We gebruiken WhatsApp en zijn ook bezig met een OneDrive om alle documenten digitaal te inventariseren. Dit helpt ons georganiseerd en efficiënt te blijven. Tegen dat je thuis bent van een vergadering, zit het verslag vaak al in je mailbox. Is er iets dat je niet kunt of niet weet: zet het in de WhatsAppgroep en je bent direct geholpen. Een recent voorbeeld: vrijdagvoormiddag overlegden we over de stenen van de schouw en tegen vrijdagavond waren de stenen al gemetst.

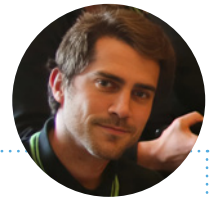
### Hoe werken jullie aan die samenhang?

We doen genoeg activiteiten samen naast het werk in De Miere. Er heerst in ons team een familiale sfeer. Zo hebben we tijdens het kermisweekend de jaarlijkse gewoonte om een activiteit te doen en mosselen met frietjes te eten met ieders gezin. Het is ook van groot belang om de partners te betrekken, daarom organiseren we jaarlijks een nieuwjaarsentente met de partners. Ze kennen elkaar goed en zijn er ook allemaal graag bij.

Verder organiseren we vlak voor de zomerkampen een klusjesdag 'hijs de vlag', waarop alles tot in de puntjes

gepoetst wordt. Samen bezig zijn werkt versterkend. Iedere vijf jaar gaan we ook samen op weekend.

Onze filosofie is: we laten nooit iemand iets alleen doen. Daarom vragen we ook nooit één iemand bij de Miere, maar telkens per twee, dikwijls van dezelfde generatie of twee vrienden. Die zoeken elkaar automatisch op en voelen zich dus niet alleen in de groep.



Het is geen opgave om bezig te zijn voor De Miere.

— Anton Vanhee  
(penningmeester van De Miere)

### Waar krijg je voldoening van?

Van het nauw contact met de groepen uiteraard. Als je tussentijds binnensprint of groepen ziet vertrekken en een compliment op de accommodatie en de werking krijgt, daar word je gelukkig van en doe je het voor. We werken niet met vrijwilligersvergoedingen want 'onbezoldigd vrijwilligen' is net het leuke aan vrijwilliger zijn.

### Waar hopen jullie De Miere binnen vijftien jaar te zien?

We hopen dat De Miere blijft bestaan en dat de stuurgroep nog steeds dezelfde mentaliteit heeft. Hopelijk kan het jeugdverblijf blijven verbeteren. De kampplaats heeft bijvoorbeeld nog geen materiaal dat groepen kunnen gebruiken om mee te spelen, zoals sjorpalen, paletten en tonnen. Er zijn nu andere dingen die prioriteit hebben, zoals onze nieuwe keuken, maar er liggen wel kansen voor de toekomst. Ook een openluchtklas of amfitheater zou leuk zijn binnen vijftien jaar. We blijven dromen.



## TOT SLOT

Het opzetten en onderhouden van een succesvolle vrijwilligerswerking kan uitdagend zijn, maar er zijn veel bronnen, diensten en tools beschikbaar om je op weg te helpen en te ondersteunen.

We geven de voornaamste mee:

- Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk: voor advies, vormingen en informatie over vrijwilligersbeleid. Het Steunpunt biedt ook een uitgebreide toolbox met nuttige strategieën en tips om vrijwilligers te werven. Je kan gebruikmaken van hun invuldocument om je wervingsplan te structureren en te optimaliseren.



Meer info op [www.vlaanderenvrijwilligt.be](http://www.vlaanderenvrijwilligt.be)

- Assist: een handige tool om de administratie binnen je vzw te verlichten. Met vermelding "CJT" genieten jeugdverblijven van 10 % korting.



Meer info op [www.cjt.be/assist](http://www.cjt.be/assist)

En onthoud: mensen trekken mensen aan.