



JE ORGANISATIE IN VERANDERING

*STAPPENPLAN VOOR
SUCCESVOL WERKEN MET
JONGE VRIJWILLIGERS*

INHOUD

| | |
|--|----|
| 1. Inleiding | 3 |
| 2. Een diverse groep vrijwilligers: wat levert het je op? | 5 |
| 3. Het proces van verandering: verbeteren, veranderen en vernieuwen | 7 |
| 4. Waarmee begint succesvol beleid op het betrekken van jonge vrijwilligers? | 11 |
| 5. De belangrijkste factoren voor succesvolle jongerenbetrokkenheid | 15 |
| 6. Jonge vrijwilligers werven: de vrijwilligersreis als leidraad | 22 |
| 7. In beweging komen: actieplan! | 25 |
| 8. Nawoord | 28 |

Deze whitepaper word je aangeboden door TijdVoorActie vanuit het stimuleringsprogramma Meer en Anders Vrijwilligen.

Het programma heeft als doel de organisatorische kracht van vrijwilligersorganisaties te versterken én organisaties te helpen op een duurzame manier te werken met vrijwilligers. TijdVoorActie richt zich op het vergroten van bewustwording bij vrijwilligerscentrales, organisaties, gemeenten en scholen over de rol die jongere vrijwilligers kunnen spelen in het ondersteunen van anderen en het versterken van de samenleving.

1. INLEIDING

De veranderende bevolkingssamenstelling en de verwachtingen rondom vrijwilligerswerk vragen om aanpassingen van organisaties. De huidige groep vrijwilligers wordt ouder, en om te blijven voldoen aan de behoeften van maatschappelijke projecten en diensten, is het belangrijk om ook jonge vrijwilligers te betrekken. Want hoewel we in een vergrijzende samenleving leven waarin ouderen vaak langer en actiever blijven bijdragen, kan een gebrek aan diversiteit in leeftijden binnen het vrijwilligersbestand op termijn uitdagingen opleveren. Vrijwilligers vormen een drijvende kracht achter projecten en diensten en daarom is het van belang dat we proactief blijven kijken naar manieren om ook nieuwe generaties te enthousiasmeren voor vrijwilligerswerk.

DE KRACHT VAN JONGE VRIJWILLIGERS

Jonge vrijwilligers brengen frisse energie, nieuwe ideeën en digitale vaardigheden mee. Door nu te investeren in jongere vrijwilligers en een meer diverse groep aan te trekken, bereid je je voor op de toekomst. Maar hoe doe je dat? Hoe zorg je ervoor dat je organisatie klaar is voor jonge vrijwilligers en hoe zorg je ervoor dat je ook vrijwilligers buiten je vertrouwde kring vindt? Wanneer je als organisatie met jongeren wilt werken raden wij aan jongeren vanaf de start erbij te betrekken! Door samen met jongeren te werken aan verandering, creëer je oplossingen die langer meegaan en zorg je ervoor dat iedereen zich nu en later betrokken voelt. Het betrekken van jongeren helpt je om vanuit verschillende perspectieven te kijken, waardoor je als organisatie beter aansluit bij wat jongeren belangrijk vinden.

Door samen met jongeren aan een verandering te werken, bouw je aan oplossingen die langer meegaan en een cultuur waarin iedereen zich welkom voelt. Zo zorg je voor een sterke, diverse en flexibele groep vrijwilligers voor de toekomst.

Deze whitepaper helpt je om je organisatie klaar te maken voor het werken met jonge vrijwilligers. Met meer dan 20 jaar praktijkervaring weten we wat erbij komt kijken en welke stappen je in het proces tegen gaat komen. Je krijgt praktische tips en inzichten om je organisatie, team en vrijwilligers mee te nemen, zodat jongeren zich welkom voelen en hun bijdrage echt tot zijn recht komt.

Veel leesplezier!

2. EEN DIVERSE GROEP VRIJWILLIGERS: WAT LEVERT HET JE OP?

Een diverse groep vrijwilligers, wat levert dat je eigenlijk op? Om te beginnen is het goed te beseffen dat diversiteit op veel manieren kan worden ingevuld, zoals op het gebied van cultuur, geslacht, vaardigheden of generatie. De gewenste mate van diversiteit hangt af van het doel en de aard van je organisatie of van je maatschappelijk project. Niet elke vorm van diversiteit is in elke situatie nodig of gewenst. Zo kan een specifieke doelgroep, zoals een 'oudemannenclub', heel andere behoeften hebben dan een organisatie die gericht is op intergenerationele verbinding of op een culturele mix. Het gaat erom dat de samenstelling van je vrijwilligers aansluit bij de missie van je organisatie en de behoeften van je doelgroep.

In deze whitepaper richten we ons specifiek op diversiteit in leeftijd en generaties, en hoe een mix van jongere en oudere vrijwilligers voordelen kan bieden voor je organisatie en de mensen die je bedient. Een diverse groep vrijwilligers in termen van leeftijd biedt namelijk veel voordelen. Jongeren brengen energie en frisse, moderne ideeën mee, terwijl oudere vrijwilligers waardevolle (levens)ervaring en kennis toevoegen. Deze mix creëert een krachtig team, maakt je organisatie flexibeler en beter voorbereid op veranderingen en uitdagingen. Bovendien leren jong en oud veel van elkaar, wat niet alleen het team maar ook de samenwerking verrijkt.

Voor je doelgroep kan een divers team zorgen voor een betere aansluiting op hun behoeften. De verschillende leeftijden en ervaringen van vrijwilligers leiden tot een warmere, meer op maat gemaakte benadering. Dit kan ook inspirerend werken: het laat zien dat iedereen, ongeacht leeftijd, iets waardevols kan bijdragen aan de gemeenschap. Door deze balans versterkt je organisatie niet alleen de interne samenwerking, maar verrijkt ook de ervaring van je doelgroep. Ze voelen zich beter begrepen, gewaardeerd en gesteund.

Kortom, leeftijdsdiversiteit binnen je team kan een krachtig middel zijn om je organisatie sterker, inclusiever en relevanter te maken – mits het aansluit bij je doelen en visie.

VIER REDENEN WAAROM JIJ BAAT HEBT BIJ EEN DIVERSE GROEP VRIJWILLIGERS VAN JONG EN OUD

1. Creatieve oplossingen op de werkvloer

Met jong en oud in je team krijg je een frisse mix van ideeën. Jongeren brengen energie en moderne inzichten en skills mee, terwijl oudere vrijwilligers hun kennis en ervaring inzetten. Samen vinden ze creatieve oplossingen voor jouw organisatie.

2. Je kunt sneller inspelen op veranderingen

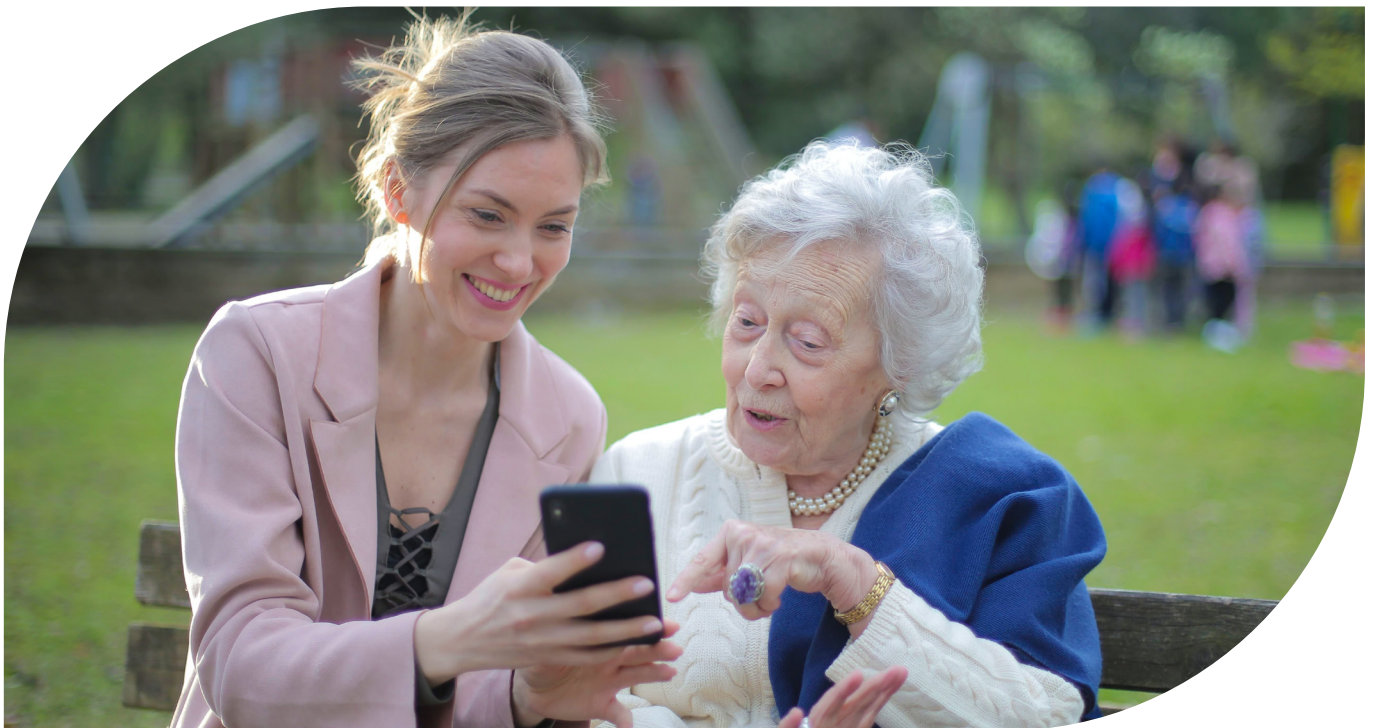
Een diverse groep kan beter omgaan met uitdagingen en veranderingen. Jongeren staan open voor nieuwe technologieën, terwijl ouderen stabiliteit en rust inbrengen. Dit maakt je organisatie wendbaarder en sterker.

3. Inspiratie voor jouw doelgroep

Een mix van leeftijden laat zien dat iedereen kan bijdragen aan de samenleving, jong of oud. Het contact met andere generaties of andersdenkenden werkt verrijkend en verfrissend voor de doelgroep die je bedient.

4. Je leert van elkaar

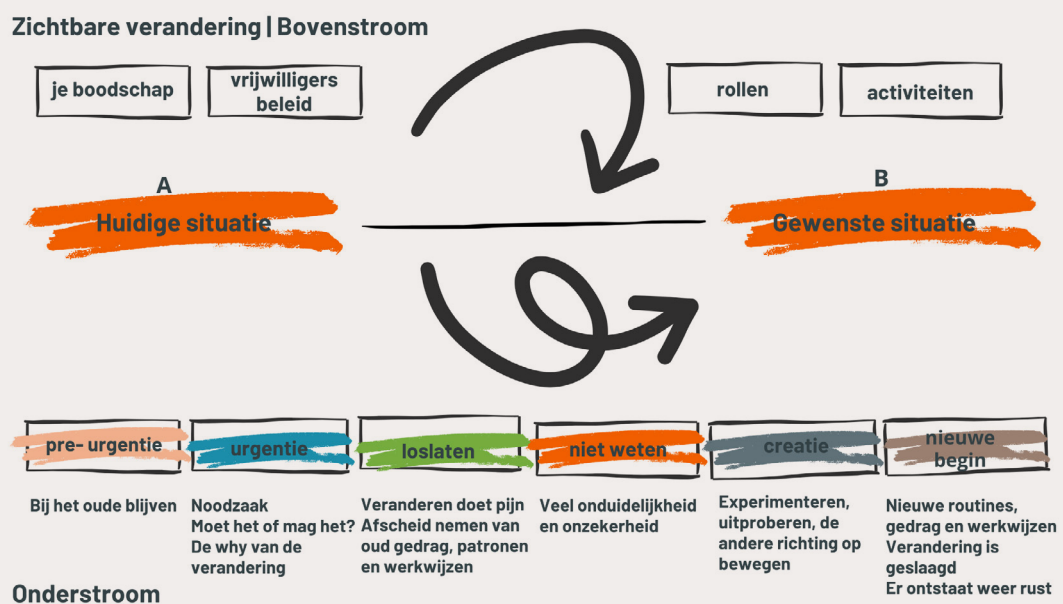
Jongeren, ouderen en iedereen daartussenin: verschillende generaties kunnen veel van elkaar leren. Door samen ervaringen en ideeën te delen, groeit het teamgevoel en wordt de sfeer beter.



3. HET PROCES VAN VERANDERING: VERBETEREN, VERANDEREN EN VERNIEUWEN

Veranderen is best een uitdaging, zeker voor organisaties die willen inspelen op wat jonge vrijwilligers belangrijk vinden. Of je nu nieuwe vrijwilligers wilt aantrekken of beter wilt samenwerken met de vrijwilligers die je al hebt, het is belangrijk om te begrijpen hoe verandering werkt. Het gaat niet alleen om processen aanpassen of taken anders verdelen. Verandering raakt iedereen in je organisatie – hoe mensen werken, denken en zich voelen.

Deze afbeelding laat zien hoe het proces van verandering zich ontwikkelt: van de huidige situatie naar de gewenste toekomst. Verandering speelt zich altijd af op twee niveaus binnen je organisatie: wat zichtbaar is en wat zich onder de oppervlakte afspeelt. De bovenstroom gaat over de concrete, zichtbare acties zoals beleid, taakverdeling en activiteiten. De onderstroom draait om emoties, gedachten en overtuigingen die bepalen hoe mensen een verandering ervaren en erop reageren.



Bij het verbeteren van processen ligt de nadruk vooral op de bovenstroom. Wanneer je verandert, gaan boven- en onderstroom hand in hand. Bij echte vernieuwing start de beweging in de onderstroom, waar oude overtuigingen en patronen worden losgelaten, voordat deze zichtbaar wordt in de bovenstroom. Beide lagen zijn onmisbaar om verandering écht te laten slagen.

Organisaties die meer met jongeren willen werken of zich willen aanpassen aan maatschappelijke ontwikkelingen, staan voor een belangrijke vraag: moeten we verbeteren, veranderen of vernieuwen? Deze drie niveaus van verandering hebben elk hun eigen dynamiek en aanpak.

VERBETEREN: FIJNSLIJPEN BINNEN DE HUIDIGE KADERS

Verbeteren gaat over het steeds beter uitvoeren van wat een organisatie al doet, zonder de bestaande kaders te verlaten. Dit is vooral een proces in de bovenstroom, waarbij zichtbare acties en aanpassingen centraal staan. Denk aan het verbeteren van vrijwilligersbeleid, het inzetten van nieuwe vormen van werving of het optimaliseren van taakverdelingen en activiteiten. Het draait om het fijnslijpen van bestaande processen om beter aan te sluiten bij de huidige of nieuwe behoeften.

VERANDEREN: NIEUWE MANIEREN BINNEN BESTAANDE KADERS

Veranderen gaat een stap verder. Het betekent dat een organisatie zoekt naar nieuwe manieren van werken binnen de bestaande kaders, om zo beter in te spelen op ontwikkelingen in de samenleving. Dit proces raakt zowel de bovenstroom als de onderstroom. In de bovenstroom gaat het om zichtbare veranderingen, zoals het betrekken van nieuwe doelgroepen of het aanpassen van activiteiten. Tegelijk speelt in de onderstroom een proces van aanpassing en acceptatie bij betrokkenen, zoals vrijwilligers en medewerkers. Dit vraagt om aandacht voor emoties, overtuigingen en de bereidheid om oude gewoontes los te laten.

VERNIEUWEN: LOSLATEN VAN OUDE KADERS

Vernieuwen is de meest ingrijpende vorm van verandering. Dit proces begint in de onderstroom, waar de overtuigingen en kernwaarden van de organisatie worden heroverwogen. Vernieuwen kan betekenen dat een organisatie haar missie aanpast, kiest voor een andere organiseervorm, of fundamenteel anders kijkt naar de rol van vrijwilligers.

Pas daarna worden de bovenstroom consequenties zichtbaar, zoals nieuwe structuren, beleid of manieren van werken. Vernieuwen vraagt om lef en visie, omdat het vaak gaat om het loslaten van wat bekend en vertrouwd is.

DE KRACHT VAN HET NIET-WETEN EN LOSLATEN

In het proces van verandering komt een organisatie altijd op een punt waar oude manieren moeten worden losgelaten en het pad naar iets nieuws nog niet helemaal duidelijk is. Een belangrijke fase! Hier ontstaat ruimte voor nieuwe ideeën, (persoonlijke) groei en onverwachte oplossingen.

Deze fase – het ‘niet-weten’ en ‘loslaten’ – kan spannend en soms zelfs ongemakkelijk zijn, maar het is een van de krachtigste momenten in een veranderproces.

Loslaten kan moeilijk zijn, vooral als mensen gehecht zijn aan vertrouwde werkwijzen. Maar juist deze fase kan zoveel moois brengen. Betrokkenen leren omgaan met onzekerheid, bouwen zelfvertrouwen op en ontwikkelen vaardigheden die hen helpen in de toekomst. Door deze fase te omarmen, versterk je niet alleen je organisatie, maar creëer je ook een omgeving waarin mensen zichzelf ontwikkelen, samenwerken en kansen zien voor vernieuwing.

Houd er rekening mee dat iedere betrokkene uniek is en niet iedereen de fases van verandering in hetzelfde tempo en op hetzelfde moment doorloopt. Met persoonlijke aandacht en begeleiding kun je hen helpen de fase waarin ze zich bevinden door te komen en vol vertrouwen naar de toekomst te kijken. Hier zijn enkele manieren om hen daarbij te ondersteunen:

- **Zorg voor een veilige omgeving**

Mensen kunnen pas loslaten als ze zich veilig voelen. Zorg voor een open en ondersteunende sfeer waarin ze hun zorgen en twijfels kunnen delen zonder oordeel.

- **Geef erkenning aan het verleden**

Laat zien dat je het oude waardeert. Bedank mensen voor wat ze hebben gedaan en benoem hoe hun werk heeft bijgedragen aan het succes tot nu toe. Dit maakt de stap naar verandering minder abrupt.

- **Communiceer de noodzaak voor verandering**

Leg uit waarom loslaten belangrijk is en hoe de verandering bijdraagt aan de doelen van de organisatie. Door te begrijpen waarom iets anders moet, zijn mensen sneller bereid om los te laten.

- **Ondersteun in fases**

Loslaten gaat stap voor stap. Help mensen met kleine aanpassingen en vier iedere vooruitgang. Dit maakt de overgang minder overweldigend en bouwt hun vertrouwen op.

- **Introduceer iets nieuws om naartoe te werken**

Wanneer mensen een duidelijk beeld hebben van wat er komt, wordt het makkelijker om het oude los te laten. Deel de voordelen en inspirerende aspecten van de nieuwe aanpak.

- **Bied training of begeleiding**

Soms houden mensen vast aan het oude omdat ze onzeker zijn over hun vaardigheden in de nieuwe situatie. Bied trainingen of begeleiding aan om hen voor te bereiden op het nieuwe.

Samengevat: Luister naar je teamleden en probeer te begrijpen waar ze emotioneel en mentaal staan in het proces. Misschien hebben sommigen extra steun nodig bij het loslaten van het oude of voelen ze zich onzeker over wat komt. Tegelijk is het ook belangrijk om degenen die al nieuwe dingen aan het proberen zijn te stimuleren en te helpen in hun experimenten. Het is jouw aandacht en begeleiding die ervoor zorgen dat elk teamlid zich gehoord en ondersteund voelt.

4. WAARMEE BEGINT SUCCESVOL BELEID OP HET BETREKKEN VAN JONGE VRIJWILLIGERS?

COMMITMENT

Echte verandering begint bij medewerkers die het nieuwe plan ondersteunen en actief uitdragen. Om jonge vrijwilligers goed te integreren in je organisatie, zijn inzet, mandaat, tijd, ruimte en middelen belangrijk. Ze creëren de randvoorwaarden creëren voor actie en betrokkenheid.

- **Inzet** betekent dat medewerkers betrokken zijn en weten dat het integreren van jonge vrijwilligers tot hun verantwoordelijkheid behoort.
- **Mandaat** geeft medewerkers de bevoegdheid om beslissingen te nemen en stappen te zetten, waardoor plannen daadwerkelijk uitgevoerd kunnen worden.
- **Tijd** zorgt ervoor dat medewerkers de aandacht en energie kunnen richten op het integreren van jonge vrijwilligers, zonder dat dit ten koste gaat van hun andere verantwoordelijkheden.
- **Ruimte** – zowel letterlijk als figuurlijk – biedt medewerkers de gelegenheid om te experimenteren, te leren en nieuwe manieren van werken te ontdekken.
- **Middelen** (zoals budget, tools of ondersteuning) maken het praktisch mogelijk om ideeën om te zetten in concrete acties.

Zonder deze elementen blijft een verandering vaak hangen in goede bedoelingen, terwijl ze juist nodig zijn om duurzaam resultaat te behalen. Een enthousiast MT-lid of bestuurder kan hierbij een belangrijke rol spelen door de benodigde steun en middelen te regelen.

Is het lastig om alle collega's te overtuigen van de waarde van jonge vrijwilligers? In zo'n geval kan 'gewoon beginnen' goed werken. Zet concrete stappen en neem je collega's stap voor stap mee, zodat ze zich vanzelf onderdeel gaan voelen van de verandering. Door hen bij elke stap te betrekken, zorg je ervoor dat het betrekken van jonge vrijwilligers niet alleen afhangt van een paar mensen. Zo bouw je een breder draagvlak en creëer je een cultuur waarin de bijdrage van jonge vrijwilligers normaal wordt.



FLEXIBILITEIT

Flexibiliteit is een van de belangrijkste eigenschappen die een organisatie kan hebben tijdens een veranderingsproces. Want verandering verloopt bijna nooit volgens een strak plan. Het is een dynamisch proces dat vraagt om aanpassing en soms onverwachte bijsturing.

Tijdens een verandering kunnen er onverwachte problemen opduiken, zoals weerstand van medewerkers, veranderingen van buitenaf of technische problemen. Een flexibele organisatie kan snel reageren op deze uitdagingen door plannen aan te passen en nieuwe oplossingen te zoeken. Dit betekent dat je soms beslissingen opnieuw moet overwegen en bereid moet zijn om van het oorspronkelijke plan af te wijken als de situatie dat vraagt.

Om flexibiliteit in je organisatie te bevorderen, zijn er een aantal belangrijke aandachtspunten waar je rekening mee kunt houden:

Ruimte om te experimenteren

Flexibiliteit betekent ook ruimte om te experimenteren. In de creatiefase proberen mensen nieuwe ideeën en werkwijzen uit. Deze experimenten helpen ontdekken wat wel en niet werkt. Daarom is het belangrijk om een cultuur te hebben waarin fouten maken mag, zolang deze leiden tot leren en verbetering.

Aandacht voor individuele behoeften

Niet iedereen zit op hetzelfde moment in dezelfde fase van verandering. Een flexibele aanpak houdt rekening met deze verschillen. Dit betekent dat je verschillende soorten ondersteuning kunt bieden, afhankelijk van waar iemand in het proces staat. Sommige teamleden hebben misschien meer coaching nodig, terwijl anderen juist beter werken met meer vrijheid om nieuwe ideeën uit te proberen.

Feedback en bijsturen

Flexibel zijn betekent ook openstaan voor feedback en werken in kleine stappen. Dit houdt in dat je regelmatig kijkt naar de voortgang en feedback vraagt aan je team en vrijwilligers. Op basis van deze input kun je je aanpak aanpassen en verbeteren. Door deze manier van werken blijf je wendbaar en zorg je dat de verandering beter past bij de behoeften van de organisatie en haar vrijwilligers.

Verandering als een doorlopend proces

Verandering is geen eenmalige gebeurtenis, maar een doorlopend proces. Een flexibele organisatie ziet verandering als een normaal onderdeel van het werk en blijft steeds verbeteren en aanpassen. Dit betekent dat je altijd alert blijft op nieuwe ontwikkelingen en bereid bent daarop in te spelen, ook nadat de eerste veranderingen zijn doorgevoerd.



INZICHT IN JE (HUIDIGE) ORGANISATIECULTUUR

Om een diverse of nieuwe groep vrijwilligers goed te kunnen laten meedoen, is het belangrijk om eerst goed te kijken naar je eigen organisatiecultuur. Dit gaat niet alleen over de regels en richtlijnen die officieel gelden, maar juist ook over de ongeschreven regels en gewoontes – de manier van werken die al jarenlang ‘normaal’ is in je organisatie.

Het vergroten van kennis en bewustzijn over deze culturele aspecten bij al je collega's is een belangrijke stap. Dit betekent dat je onderzoekt hoe verschillende teamleden deze regels en gewoontes ervaren. Iedereen in je team heeft zijn of haar eigen achtergrond en perspectief, wat invloed heeft op hoe zij de cultuur van de organisatie voelen en ook op hoe anderen, zoals nieuwe vrijwilligers, de cultuur zien en ervaren. Het beeld dat je organisatie naar buiten toe uitstraalt is hierbij ook belangrijk!

Door deze inzichten te verzamelen, krijg je een helder beeld van de cultuur binnen je organisatie. Je ontdekt hoe die cultuur mogelijk jonge en oudere vrijwilligers aantrekt of juist afstoot. Dit helpt om knelpunten of weerstanden te herkennen en een aanpak te kiezen die zorgt voor een meer inclusieve en gastvrije sfeer. Het doel is een cultuur te ontwikkelen die diversiteit omarmt en het beste haalt uit elke vrijwilliger, zodat je organisatie sterker en veelzijdiger wordt.



5. DE BELANGRIJKSTE FACTOREN VOOR SUCCESVOLLE JONGEREN- BETROKKENHEID



Om jongeren goed te betrekken bij je organisatie, is het als coördinator, leidinggevende of bestuurder belangrijk om op verschillende gebieden actie te ondernemen. Hieronder vind je vijf belangrijke onderdelen met praktische tips. Het is daarbij belangrijk om een brede en langetermijnvisie te hanteren; alleen zo werk je aan een toekomstbestendig beleid.

EEN HELDERE VISIE OP ORGANISATIEVERJONGING EN JE VRIJWILLIGERSBELEID

Om verjonging binnen je organisatie echt te laten slagen, is het belangrijk om een duidelijke visie te ontwikkelen op de waarde die jonge vrijwilligers toevoegen. Waarom zijn ze belangrijk voor jouw organisatie en welke frisse ideeën en energie brengen ze mee? Formuleer deze

visie en zorg ervoor dat iedereen binnen je organisatie hiervan op de hoogte is. Dit helpt om verjonging niet alleen als idee te omarmen, maar ook actief te ondersteunen.

HIER ZIJN ENKELE STAPPEN OM AANDACHT VOOR VERJONGING TE STIMULEREN:

→ Formuleer en communiceer je visie

Laat je visie op de meerwaarde van jonge vrijwilligers duidelijk en concreet zien, zowel binnen de organisatie als naar buiten toe. Betrek je team hierbij, zodat ze begrijpen waarom verjonging belangrijk is en zich erin kunnen vinden.

→ Maak tijd en middelen vrij

Verjonging kost tijd en vraagt om begeleiding en training. Zorg dat er voldoende tijd en budget beschikbaar is om jonge vrijwilligers te ondersteunen en te helpen groeien.

→ Stel doelen en meet resultaten

Houd bij wat je wilt bereiken met verjonging en evalueer regelmatig de resultaten. Dit helpt om focus te houden en laat zien welke stappen goed werken.

→ Zet jonge vrijwilligers in de spotlight

Geef jonge vrijwilligers een podium binnen je organisatie, bijvoorbeeld door hun succesverhalen te delen of hen te laten spreken op evenementen. Dit laat zien hoe waardevol hun bijdrage is en inspireert anderen.

→ Zorg voor doorlopende aandacht

Verjonging is geen eenmalig project, maar een proces. Maak het betrekken van jongeren onderdeel van je beleid en blijf er regelmatig aandacht aan besteden om het levendig te houden.

Door verjonging actief te stimuleren en de juiste middelen vrij te maken, bouw je aan een organisatie die aantrekkelijk en toegankelijk is voor jonge vrijwilligers!

Je moet je aanpassen aan de generatie jongeren

Voordat je begint met het betrekken van jongeren begint, stel je jezelf de vraag: waarom wil ik jongeren betrekken? Vind ik jongeren en alles wat zij meebrengen écht belangrijk? Ben je bereid om op basis van de input van jongeren het vrijwilligersbeleid mee te laten veranderen? Het betrekken van jongeren lukt doorgaans niet door ze in de bestaande structuren van de organisatie te duwen, maar door samen met hen te gaan ontdekken hoe de organisatie en de bestaande vrijwilligers elkaar kunnen versterken.

STRATEGIE ÉN BETROKKEN MANAGEMENT

Het betrekken van jonge vrijwilligers moet niet afhankelijk zijn van één persoon binnen de organisatie. Het is een gezamenlijk doel, ingebed in de strategie en het beleid, zodat de organisatie structureel ruimte biedt voor jong talent en continu werkt aan een diverser vrijwilligersbestand.

Hier zijn enkele stappen om een sterke basis te leggen voor het betrekken van jonge vrijwilligers:

→ Stel concrete doelen

Maak duidelijke doelen voor het werven, begeleiden, laten doorstromen en ontwikkelen van jonge vrijwilligers. Denk na over wat je precies wilt bereiken en zet meetbare stappen om die doelen te halen.

→ Meten is weten!

Zorg dat je weet hoe de instroom en doorstroom van jonge vrijwilligers eruit ziet. Meten is weten! Door cijfers bij te houden, krijg je beter inzicht in waar kansen liggen en waar misschien extra aandacht nodig is.

→ Betrek alle leeftijden in het beleid

Ga in gesprek met zowel jongeren als ouderen over het beleid voor vrijwilligers. Als iedereen – jong en oud – zich in het beleid kan vinden, voelen medewerkers en vrijwilligers zich meer thuis in de organisatie.

→ Neem leeftijd mee in de profielschets van bestuursfuncties

Neem leeftijd mee in de profielschets voor bestuurs- en vrijwilligersfuncties. Dit zorgt voor een goed evenwicht in het bestuur en helpt om diverse perspectieven in te brengen.

→ Ondersteun bij mogelijke ongemakken

Verandering kan soms ongemak opleveren. Help medewerkers om de voordelen van jonge vrijwilligers te zien en benutten, en bespreek openlijk wat er goed gaat en waar zorgen zitten. Kennis en begrip vergroten het draagvlak.

→ Leer van obstakels en successen

Krijg inzicht in welke obstakels er zijn en wat goed werkt om jongeren succesvol te betrekken. Deel deze inzichten binnen de organisatie, zodat iedereen begrijpt hoe jonge vrijwilligers goed kunnen worden ondersteund.

Door jonge vrijwilligers onderdeel te maken van het strategische beleid en ervoor te zorgen dat iedereen betrokken is, creëer je een sterke basis voor een divers en duurzaam vrijwilligersbestand.

Laat jongeren in het begin van het proces aanhaken.

Zo gebruik je hun denkkracht het meest. Betrek ze bijvoorbeeld bij het bedenken van manieren om de plaats van jongeren in je organisatie te verstevigen. Hun frisse blik, energie en enthousiasme kunnen je helpen in het realiseren van positieve veranderingen en zorgen uiteindelijk voor succesvolle betrokkenheid van jongeren. Stel jezelf daarnaast de volgende vragen:

- a. Waar sta je in je veranderproces? In het begin, midden of einde?
- b. Welke bijdrage verwacht je van jongeren en in welke fase?
- c. Hoe ga je om met elkaars verwachtingen binnen het traject?
- d. Wat hebben jongeren nodig om zich mede-eigenaar te voelen van het proces?
- e. Hoe zorg je voor terugkoppeling aan jongeren?

BEWUSTWORDING CREËREN: JONG EN OUD ZIJN WELKOM

Een organisatiecultuur waarin jong en oud zich thuis voelen, begint met bewustwording. Het verbinden van verschillende generaties is namelijk ontzettend waardevol. Jongeren en ouderen, en dan zowel medewerkers als vrijwilligers, brengen elk hun eigen energie, ideeën en ervaringen mee, wat leidt tot een rijkere samenwerking. In ons contact met de organisaties die wij mogen ondersteunen zien we dagelijks hoe krachtig deze verbinding werkt en hoeveel waarde het toevoegt aan een organisatie. Door aandacht te hebben voor de organisatiecultuur en hierover in gesprek te blijven, maak je de organisatie toegankelijker en inclusiever voor alle leeftijden.

Hier zijn enkele manieren om een open cultuur te creëren waarin jong en oud zich welkom voelen:

→ Maak de cultuur zichtbaar en bespreekbaar

Zorg ervoor dat iedereen in de organisatie begrijpt wat de cultuur inhoudt. Blijf in gesprek over de

Jonge en oudere vrijwilligers beter laten samenwerken.

De collega's die al langere tijd ergens werken, zijn vaak terecht trots zijn op wat zij bereikt hebben. Bij de jongere generatie vrijwilligers moet dat gevoel nog groeien, en zij hebben bovendien andere denkbeelden over vrijwilligerswerk, hun motivaties en vrijetijdsbesteding. Hoe zorg je ervoor dat de oudere generatie de jongere niet arrogant vindt? En hoe zorg je voor erkenning voor de oudere generatie?

waarden en normen binnen de organisatie door regelmatig trainingen aan te bieden en te werken aan duurzame procesbegeleiding. Dit houdt de cultuur levendig en open voor vernieuwing.

→ **Verbind generaties met elkaar**

Om zowel jongeren als ouderen goed te betrekken, is het belangrijk om generaties met elkaar in contact te brengen. Dit zorgt voor wederzijds begrip en een sterkere samenwerking. Hulp bij nodig? [Onze toolkits](#) kunnen je helpen om gesprekken tussen jong en oud te faciliteren.

→ **Bouw eerst een relatie op**

Zorg ervoor dat er eerst een goede relatie ontstaat met jonge vrijwilligers voordat je hen allerlei taken geeft. Een sterke basis zorgt ervoor dat jongeren zich gewaardeerd voelen en zich op hun plek voelen binnen de organisatie.

→ **Geef ruimte voor vallen en opstaan**

Verandering gaat niet zonder fouten. Spreek samen af dat fouten maken mag en zie ze als leermomenten. Bespreek regelmatig met collega's en de vrijwilligers hoe het proces verloopt en wat er beter kan.

Door actief te werken aan een open en toegankelijke organisatiecultuur, creëer je een omgeving waar jong en oud zich welkom voelen en optimaal kunnen samenwerken.



INTERNE COMMUNICATIE

Goede interne communicatie is echt onmisbaar wanneer je als organisatie stappen zet om meer met jonge vrijwilligers te gaan werken. Door duidelijk te vertellen waarom deze verandering belangrijk is en waar de organisatie op dit moment staat, geef je iedereen inzicht in het proces. Zo weten collega's en vrijwilligers niet alleen wat er gaat veranderen, maar ook waarom en hoe. Deel welke stappen er al zijn gezet, wat er nog aankomt en welke successen er onderweg behaald worden. Dit zorgt voor steun en betrokkenheid, en laat jonge vrijwilligers zien dat ze een waardevolle rol spelen. Door regelmatig verhalen en updates te delen, maak je de verandering tastbaar en neem je iedereen stap voor stap mee in het proces.



Bron illustratie: www.hetsen-visschers.nl

→ Communiceer actief binnen en buiten je organisatie

Deel, zowel binnen als buiten de organisatie, je visie op het werven van zowel jonge als oudere vrijwilligers en vertel waarom deze verandering belangrijk is. Breng dit regelmatig onder de aandacht, zodat iedereen – van medewerkers tot bestaande vrijwilligers – begrijpt welke kant jullie op willen.

→ **Laat zien welke stappen jullie zetten**

Houd iedereen op de hoogte van wat er al is gerealiseerd en wat er nog komt. Deel successen en praktische stappen die je zet om jonge vrijwilligers aan te trekken. Zo maak je zichtbaar hoe deze verandering vorm krijgt en hoe jonge vrijwilligers een toegevoegde waarde zijn voor jullie organisatie.

→ **Vertel de verhalen van jonge vrijwilligers**

Interview jongeren die bij jullie vrijwilligerswerk doen en deel hun verhalen intern. Dit brengt hun ervaringen tot leven en laat collega's en bestaande vrijwilligers zien welke energie en frisse ideeën zij meebrengen.

→ **Erken en belicht de inzet van collega's die het voortouw nemen**

Maak zichtbaar wie zich hard maakt voor het betrekken van jongeren. Geef deze collega's erkenning voor hun inzet en zorg dat hun werk opgemerkt wordt. Zo inspireer je anderen om zich ook actief in te zetten voor verjonging in de organisatie.

→ **Geef regelmatig updates over de voortgang**

Zorg dat iedereen weet waar de organisatie nu staat in het veranderingsproces en wat de volgende stappen zijn. Dit helpt om de betrokkenheid te vergroten en geeft medewerkers en vrijwilligers het gevoel dat ze onderdeel zijn van de verandering.

Maak jongeren zichtbaar.

Alles wat je aandacht geeft groeit. Dat geldt ook bij het zichtbaar maken van jongeren in je organisatie. Wie zijn de jongeren? Wat doen zij in de organisatie? Je kunt jongeren vragen filmpjes van activiteiten te delen of iets te komen vertellen bij een teamoverleg. Je kan jongeren ook zelf vragen hoe ze hun zichtbaarheid kunnen vergroten. Het zichtbaar maken van jongeren helpt om steeds meer collega's te enthousiasmeren om jongeren te betrekken.

Investeer in medewerkers met energie en motivatie.

Betrek vrijwilligers en collega's vanuit verschillende functies en afdelingen bij de verandering. Zij kunnen vervolgens andere collega's motiveren.

6. JONGE VRIJWILLIGERS WERVEN: DE VRIJWILLIGERS- REIS ALS LEIDRAAD

Voordat je begint met het werven van jonge vrijwilligers, is het belangrijk om goed na te denken over de doelen en aanpak. Wat wil je bereiken met jonge vrijwilligers binnen jouw organisatie, en welke rol kunnen zij vervullen? Denk ook na over wie verantwoordelijk is voor hun begeleiding en waar ze terecht kunnen met vragen. Een helder plan voor ondersteuning en opvolging zorgt voor een soepelere samenwerking en een positieve ervaring voor alle betrokkenen.

DENKEN VANUIT -EN WERKEN MET- DE VRIJWILLIGERSREIS

Het proces van vrijwilligerswerk kun je bekijken vanuit het perspectief van de vrijwilliger: de vrijwilligersreis, vergelijkbaar met een klantreis in het bedrijfsleven. Deze reis omvat alle stappen en contactmomenten die een vrijwilliger doorloopt, van de eerste kennismaking tot betrokkenheid en uiteindelijk het afscheid.

De vrijwilligersreis begint bij het wekken of tonen van interesse en hun eerste aanraking met je organisatie of programma, vervolgens is er contact. Er worden bijvoorbeeld whatsapp berichten uitgewisseld of er is mailcontact. Misschien wordt er met elkaar gebeld. Dan gaat het vervolgens verder met de introductie, de periode waarin ze actief bijdragen en uiteindelijk de afsluiting van hun inzet. Door bewust aandacht te besteden aan elk van deze fasen, kun je niet alleen de ervaring van de vrijwilliger verbeteren, maar ook hun betrokkenheid en motivatie vergroten.

Onderstaande afbeelding brengt dit proces in beeld. Tip: bevraag een van jullie vrijwilligers hoe de vrijwilligersreis (tot nu toe) is verlopen en waar eventuele wensen en verbeterpunten liggen, dat kan veel inzicht bieden!

VOLUNTEER JOURNEY

7 STAPPEN

Welke stappen doorloopt een vrijwilliger?



Bron: <https://www.frankwatching.com/archive/2021/07/21/volunteer-journey-relatie-vrijwilligers/>

KLAAR OM JONGE VRIJWILLIGERS TE BETREKKEN?

Met een heldere aanpak trek je jonge vrijwilligers aan, houd je ze betrokken en stimuleer je hun groei. Hieronder de belangrijkste tips:

1. Stel je doelen en plan begeleiding

- Bepaal je doel: Waarom wil je jongeren betrekken? Meer energie, nieuwe ideeën of specifieke projecten? Koppel dit aan je missie.
- Bied begeleiding: Zorg voor een vast aanspreekpunt en duidelijke ondersteuning. Zo voelen jongeren zich welkom en gewaardeerd.

2. Maak werving toegankelijk en aantrekkelijk

- Houd het simpel: Zorg voor een transparant en laagdrempelig aanmeldproces. Betrek een jonge vrijwilliger bij kennismakingsgesprekken.
- Kijk verder dan je netwerk: Werk samen met scholen, sportclubs en jongerencentra. Zet sociale media slim in.
- Wijs door: Geen match? Verwijs jongeren door naar collega-organisaties. Dit houdt hun motivatie hoog en zorgt voor een positieve ervaring.

3. Werk samen met lokale partners

- Verbind lokaal: Zoek samenwerking met buurtinitiatieven, sportcentra en jongerencentra om nieuwe doelgroepen te bereiken.
- Stimuleer doorstroom: Moedig jongeren aan om ervaringen op te doen bij meerdere organisaties. Denk aan kortlopende projecten of circulair vrijwilligerswerk.

4. Focus op ontwikkeling en motivatie

- Bied groeikansen: Denk aan trainingen, mentorschap of persoonlijke begeleiding. Zo voeg je waarde toe aan hun ervaring.
- Praat over drijfveren: Bespreek wat jongeren motiveert en sluit aan bij hun interesses.

5. Faciliteer verbinding en teamgevoel

- Organiseer ontmoetingen: Creëer momenten waarop jongere en oudere vrijwilligers elkaar leren kennen. Dit versterkt het teamgevoel en zorgt voor verbinding.

MAAK HET EEN WIN-WIN!

Jonge vrijwilligers versterken je organisatie én ontwikkelen belangrijke vaardigheden. Door samen te werken, lokaal te verbinden en jongeren te laten groeien, bouw je aan een duurzame en impactvolle toekomst.



7. IN BEWEGING KOMEN: ACTIEPLAN!



Enthousiast geworden? Tijd om in actie te komen!

Maar waar begin je? Wat moet je regelen? Wie doet wat en wanneer? Vragen die belangrijk zijn voor een doordachte start.

Met het onderstaande actieplan begeleiden we je team stap voor stap bij het betrekken van jonge vrijwilligers. Het helpt je om samen de nodige veranderingen door te voeren en echt te doorleven.

Gebruik dit plan als leidraad tijdens een teamoverleg of werksessie en zet samen de eerste stappen op jullie nieuwe reis!

ZO GEBRUIK JE DE TEMPLATE OPTIMAAL:

1. Verzamel je team

Nodig alle relevante teamleden uit om gezamenlijk het actieplan te doorlopen. Het is belangrijk dat iedereen die een rol speelt in het werven, begeleiden of samenwerken met jonge vrijwilligers aanwezig is, zodat jullie verschillende perspectieven en ideeën kunnen inbrengen.

2. Start met het doel en de motivatie

Begin bij de eerste vraag: "Welke verandering wil je voor elkaar krijgen? Waarom wil je dat?" Laat teamleden nadenken over de reden waarom jullie jonge vrijwilligers willen betrekken en wat het doel van deze verandering is. Zo creëer je een gezamenlijke visie en een helder startpunt.

3. Verdeel de stappen

Ga per vraag door het actieplan heen. Bespreek elke vraag één voor één en geef iedereen de kans om input te leveren. Laat teamleden notities maken in de vakken op het plan of gebruik post-its om ideeën te verzamelen. Zo creëer je een visueel overzicht van de stappen die jullie willen zetten.

4. Benoem wie wat gaat doen

Bij de vragen "Op wie richt je de stap?" en "Wie zijn het meest betrokken bij de verandering?" is het handig om concrete afspraken te maken. Bespreek wie verantwoordelijk is voor bepaalde acties en wie de voortgang gaat bewaken. Dit zorgt ervoor dat iedereen weet wat er van hem of haar verwacht wordt.

5. Stel een tijdsplanning op

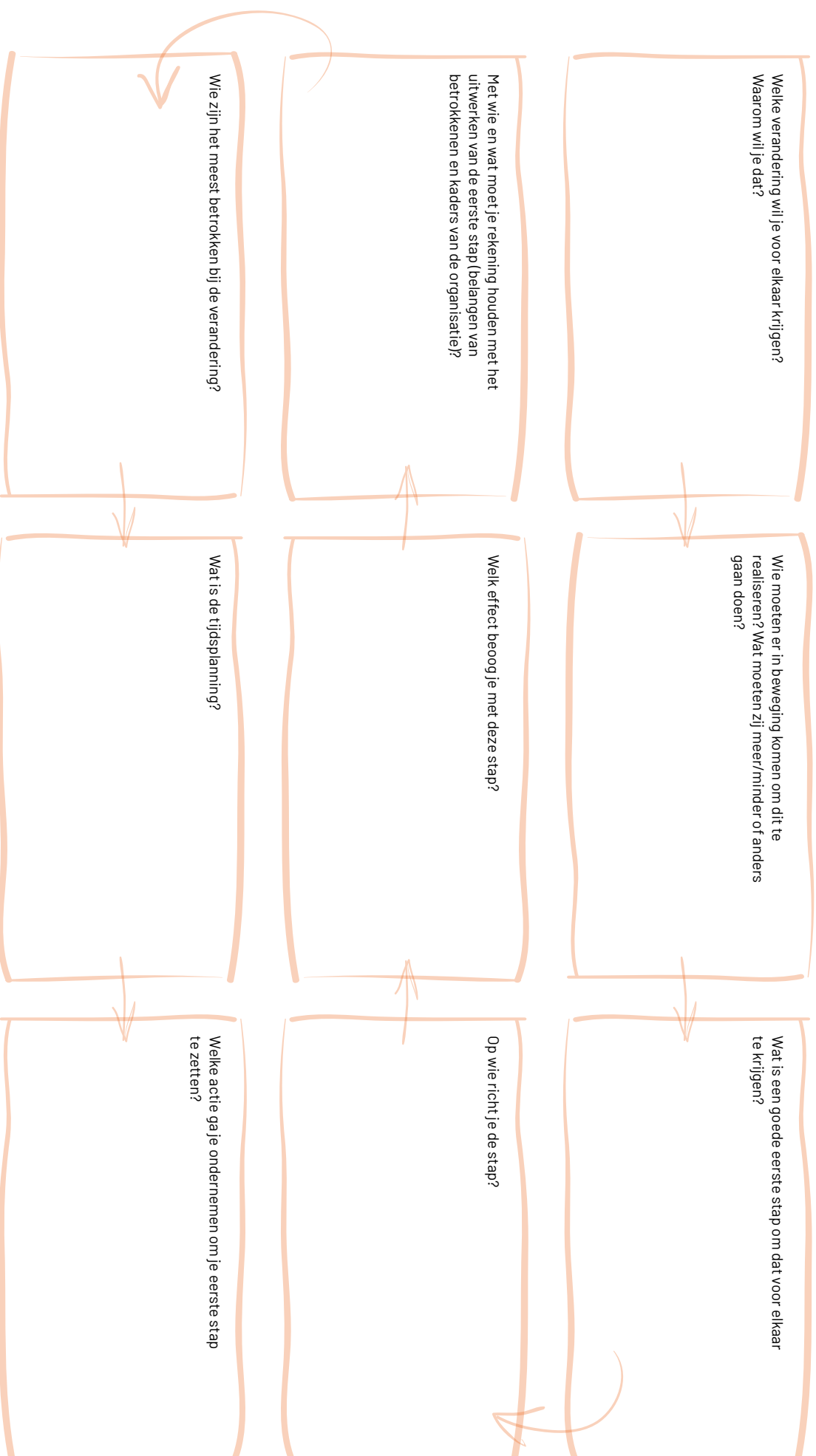
Bespreek "Wat is de tijdsplanning?" en maak een overzicht van de tijdlijnen voor elke stap. Zorg ervoor dat de planning haalbaar is en dat teamleden weten wanneer welke acties uitgevoerd moeten worden.

6. Evalueer en stuur bij

Plan op regelmatige momenten een evaluatie in om de voortgang te bespreken. Kijk naar de laatste vraag "Welke acties ga je ondernemen om je eerste stap te zetten?" en bespreek wat er al is bereikt, welke uitdagingen zijn opgekomen en wat er mogelijk nog aangepast moet worden.

Hulp nodig? [We helpen je graag in het begeleiden van dit proces.](#)

ACTIEPLAN JONGE VRIJWILLIGERS BETREKKEN VERANDEREN, VERNIEUWEN, VERBETEREN



8. **NAWOORD**

Je hebt het einde van deze whitepaper bereikt – maar eigenlijk is dit pas het begin van de mooie reis naar een jongere, meer diverse groep vrijwilligers.

Onthoud: elke stap die je zet, hoe klein ook, brengt je dichterbij een toekomstbestendige organisatie. Door samen met jongeren te werken en open te staan voor nieuwe ideeën, bouw je aan een cultuur waar iedereen zich thuis voelt. Betrek ze vanaf het begin, en je zult verrast zijn door hun waardevolle input.

Veel succes, en vergeet niet: met geduld en aandacht voor elkaar ben je goed op weg naar een sterke en veerkrachtige toekomst!

MEER INFORMATIE

Wij hopen dat je enthousiast bent geworden om jongeren bij je organisatie te gaan betrekken. Maar wellicht kun je hierin nog wat extra advies of hulp gebruiken?

Bij TijdVoorActie weten we welke kansen en uitdagingen er zijn in het werken met jonge vrijwilligers. We helpen jou en je organisatie graag op weg om stappen te zetten in het betrekken, activeren en behouden van jonge vrijwilligers. We bieden inspiratiesessies en trainingen maar ook coaching en begeleiding. In een oriënterend gesprek bekijken we samen wat er nodig is, op basis van jouw hulpvraag. Vervolgens kijken we hoe we jullie het beste kunnen begeleiden.

COMMUNITY OF PRACTICE

Wil je samen met anderen leren en groeien? In het programma Meer en Anders Vrijwilligen werken we aan duurzame manieren om jonge vrijwilligers te bereiken en te betrekken. In onze Community of Practice delen we kennis, ervaringen en praktische tips om elkaar te versterken. Samen leren, samen doen.

Er is plek in de community!

MEER INFORMATIE?



www.tijdvooractie.nl



[Gratis adviesgesprek](#)



[Download de brochure](#)



[Gratis toolkits](#)



TijdVoorActie

Stationsweg 109

6711 PN Ede

+31 (0)6 580 70 721

info@tijdvooractie.nl

www.tijdvooractie.nl