

Groene vingers in de buurt

Handleiding voor werken
met vrijwilligers in groene
buurtprojecten



Inhoud

Inleiding ▶

1. Vrijwilligers in groene buurtprojecten ▶

Belangrijkste uitkomsten van onderzoek naar het werken met vrijwilligers in groene buurtprojecten.

2. Vormen van vrijwilligerswerk ▶

Mensen zetten zich tegenwoordig op verschillende manieren vrijwillig in, ook bij lokale projecten.

3. Werken met vrijwilligers in de praktijk ▶

Aandacht, duidelijke communicatie en het aansluiten bij verwachtingen en motivatie.

4. Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen ▶

Stap 1: Beschrijven

Stap 2: Binnenhalen

Stap 3: Begeleiden

Stap 4: Basisvoorwaarden

Stap 5: Belonen

Stap 6: Beëindigen

Colofon ▶

Buurtmoestuinen, natuurspeeltuinen en groenstroken in zelfbeheer: de laatste jaren schieten groene buurtprojecten als paddenstoelen uit de grond. Hoewel deze projecten erg kunnen verschillen (qua aanpak, budget, omvang, ontstaansgeschiedenis of organisatiegraad) hebben ze ook iets gemeen: allemaal maken ze de buurt wat mooier en gezelliger met groen. En allemaal kunnen ze wel wat extra handjes gebruiken om hun plannen uit te voeren. Het vinden en binden van die extra handjes, dat is waar deze handleiding over gaat: hoe kunt u nieuwe vrijwilligers bij uw groene project betrekken en betrokken houden?

Voor wie?

Deze publicatie is voor iedereen die in groene buurtprojecten met vrijwilligers werkt. Zowel voor beroepskrachten, als voor mensen die zelf op vrijwillige basis actief zijn. Dus van een actieve bewoner die samen met burens een buurtinitiatief gestart is, tot een vrijwilligerscoördinator bij een zorginstelling die een buurtmoestuin gaat beginnen.

Het belang van vrijwilligers

Vrijwilligers zijn belangrijk. Veel culturele organisaties, patiëntenverenigingen, scholen en sportclubs kunnen niet zonder. Hetzelfde geldt voor veel groene buurtprojecten. Daar is het misschien nog wel belangrijker dat er continu voldoende vrijwilligers zijn: twee weken geen water geven in een hete zomer, en de buurtmoestuin is weer terug bij af! Gelukkig hoeft u het wiel niet zelf uit te vinden: in deze handleiding vindt u een concreet stappenplan om vrijwilligers te werven en te begeleiden. Lees het door en kies eruit wat bij uw initiatief of organisatie past.

Vrijwilligers in groene buurt- projecten



“Het aantal vrijwilligers varieert enorm: de ene keer gaat het fantastisch, de andere keer is het sleuren. Gelukkig hebben we enkele doorzetters die er sowieso altijd zijn.”

Initiator en organisator Meer groen op straat

Het werken met vrijwilligers is erg leuk, maar kent ook veel uitdagingen. Voor deze handleiding hebben wij de belangrijkste knelpunten, vraagstukken én goede tips verzameld, specifiek voor groene buurtprojecten. We hebben hiervoor gebruik gemaakt van literatuur en de kennis die is opgedaan in de stimuleringsprogramma's [Groen Dichterbij](#) en [Groen Verbindt](#). In mei 2017 hebben Movisie, IVN en het Oranje Fonds een peiling uitgevoerd onder groene buurtprojecten¹ over het werken met vrijwilligers. De belangrijkste uitkomsten op een rij:

Motivatie: sociale doelen in het groen

De vaakst genoemde redenen om groene buurtprojecten op te starten (VJI, 2017) zijn het bevorderen van sociale betrokkenheid, het bevorderen van ontmoeting en kennisgeving, en het bevorderen van groen en natuur. Vrijwilligers bij groene buurtprojecten doen volgens de peiling vooral mee omdat zij tuinieren of werken in het groen erg leuk vinden (78%). Daarnaast voelen zij zich vaak

verbonden met de doelstellingen van het project (71%), en doen zij graag nieuwe contacten op (45%).

Kerngroep vrijwilligers erg belangrijk

Veel groene buurtprojecten hebben een vaste kerngroep van vrijwilligers. Bij 34% van de buurtprojecten bestaat deze kerngroep uit 4 tot 8 personen. Bij 25% van de respondenten bestaat deze groep zelfs uit meer dan 12 vaste vrijwilligers. Toch geven veel groene buurtprojecten aan dat het juist het lastigste is om deze vaste vrijwilligers te werven en te behouden. Naast de vaste groep zijn vaak ook 'incidentele' vrijwilligers betrokken. Bij de helft van de bevroegde projecten gaat het hierbij om meer dan 10 personen die af en toe actief zijn.

¹ Betrokken bij Groen Dichterbij en/of Groen Verbindt. De vragenlijst is door 87 projecten ingevuld.

“Handjes zijn er wel, maar dragende krachten te weinig.”

Secretaris bij Park de Oude Kwekerij

“Het is heel vrijblijvend, per keer bekijk je of je komt of niet, je hoeft je niet aan of af te melden. De mensen die komen helpen zijn heel gemotiveerd, ze pakken goed aan en de sfeer is erg gezellig.”

Vrijwilliger Mooi Goffertpark

Een profielschets van de groene buurtprojecten die meededen aan de peiling:

De projecten zijn overwegend ontstaan als bewonersinitiatief en bestaan tussen de 3 en 5 jaar. De kerngroep van vaste vrijwilligers bestaat uit 4 tot 8 personen en regelmatig zelfs nog meer, maar er zijn ook altijd vrijwilligers die incidenteel actief zijn bij het project. Beroepskrachten zijn op zeer kleine schaal betrokken: meestal geen en maximaal 3. De vrijwilligers vallen overwegend in de leeftijdscategorie 40-59 jaar. Activiteiten die zij doen omvatten vooral onderhoud en beheer, organisatie of begeleiding van activiteiten en bestuurlijke taken.

Werving kost (enige) moeite

Groene buurtprojecten geven aan vooral vrijwilligers aan te trekken via al betrokken vrijwilligers en beroepskrachten (80%) en doordat mensen zich spontaan aanmelden bij het project (57%). Veel vrijwilligers worden dus via-via geworven. Positieve bekendheid van het project kan er toe leiden dat meer

mensen zich aanmelden. Ook via sociale media worden nieuwe vrijwilligers gevonden (53%). Maar toch blijkt dat vaak nog onvoldoende op te leveren.

Het werven van nieuwe vrijwilligers kost ruim 80% van de projecten enige tot veel moeite. 43% van de projecten heeft niet genoeg vrijwilligers, met name als het gaat om vaste vrijwilligers. En veel projecten zijn van mening dat meer hulp **altijd** welkom is!

Diversiteit kan (nog) beter

Uit het monitoringonderzoek onder Groen Verbindt projecten door Verwey-Jonker instituut (VJI, 2017) komt naar voren dat er weinig mensen met een migrantenachtergrond en weinig mensen met een beperking meedoen aan de projecten. In de peiling van Movisie en IVN vindt een ruime meerderheid van de groene buurtprojecten de betrokken vrijwilligers wel een goede afspiegeling van de buurt, al geeft een aantal ook aan dat de diversiteit beter kan.

Vrijwilligers van middelbare leeftijd

67% van de projecten geeft aan dat de meest voorkomende leeftijdscategorie van vrij-

“Er is een echt groepsgevoel bij ons. Mensen laten elkaar in hun waarde, ondanks beperkingen. Ieder doet wat hij kan. Of dit nu zittend werk vanuit de rolstoel is, of lichamenteel intensieve arbeid. We respecteren elkaar.”

Beroepskracht bij Groenteplein de Flierefluiter Westervoort (Mikado Welzijn)

willigers tussen de 40 en 59 jaar is. Ook het onderzoek van het Verwey-Jonker instituut (VJI, 2017) laat zien dat de initiatieven met name mensen van middelbare leeftijd (45 jaar en ouder) trekken. Uit onderzoek van Alterra (Buijs et al., 2015) blijkt dat veel initiatieven zich zorgen maken over het vergrijzen van hun vrijwilligersbestand en over hoe ze jongere vrijwilligers kunnen betrekken.

Begeleiding van vrijwilligers: er gebeurt al heel veel!

De projecten bieden hun vrijwilligers allerlei zaken om het vrijwilligerswerk prettig en soepel te laten verlopen, zoals een kennismakingsgesprek, inwerkperiode, begeleiding bij de werkzaamheden, eten en drinken tijdens de activiteiten en inspraak. Ook exitgesprekken en een vrijwilligerscontract worden zowel in formele als informele vorm aangeboden. Vergoeding van reiskosten of vrijwilligersvergoeding komen minder voor, net als officiële functieomschrijvingen.

Veel projecten zouden meer aan scholing en deskundigheidsbevordering willen doen. Ze laten zich vooral inspireren door collega-projecten (24%), maar ook de vrijwilligerscentrale wordt regelmatig geraadpleegd (22%).

Enthousiasme genoeg

Wat er in de peiling het meest uit springt is de passie en het enthousiasme binnen de projecten. Een aantal projecten benadrukt de onderlinge betrokkenheid en het groepsgevoel. De samenwerking tussen betrokken vrijwilligers onderling verloopt volgens ruim 90% van de respondenten dan ook (heel) prettig. Ook wordt aangegeven dat de flexibiliteit en het informele karakter nadrukkelijk een succesfactor voor de projecten is. Goede communicatie en (persoonlijke) aandacht zijn belangrijke randvoorwaarden.

Bronnen:

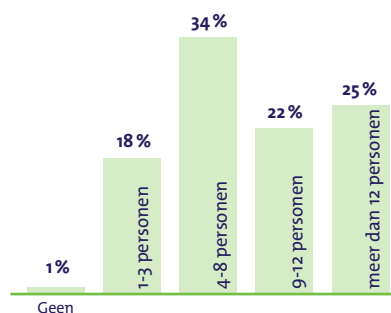
Buijs A. Dam R van, Mattheijns Th, Elands B. (2015). [Betekenis van groene burgerinitiatieven voor het natuurgebeid in Nederland](#). WOt-paper 44. Wageningen: Alterra Wageningen UR/Wageningen Universiteit.
Duffhues L, Kuiper R, Nispen H van (2015). [Een goed klimaat voor groene buurtinitiatieven](#). Ervaringen van drie jaar Groen Dichterbij. Utrecht: SME Advies.
Klein, van der M., Wilderink, L. (2017). Groen Verbindt: ontmoeting en sociaal contact in de buurttuin. Utrecht: Verwey-Jonker instituut.
Klein, van der M., Dijk, van der M., Wiel, van de I. (2017) Groen verbindt. Buurtbewoners en zorgcliënten maken contact via de tuin. Utrecht: Verwey-Jonker instituut.

900

In 2015 waren bij Groen Dichterbij 900 groene buurtinitiatieven aangemeld. Waarschijnlijk zijn het er véél meer.

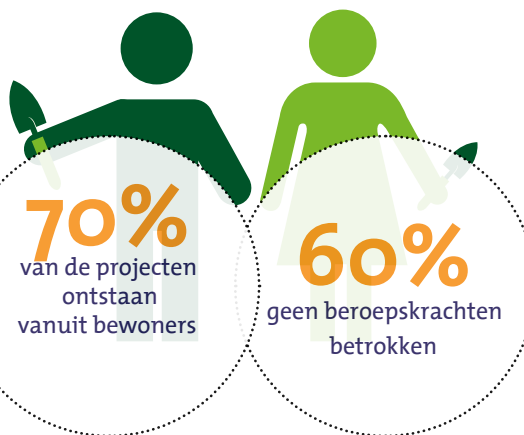


Aantal vaste vrijwilligers bij buurtprojecten

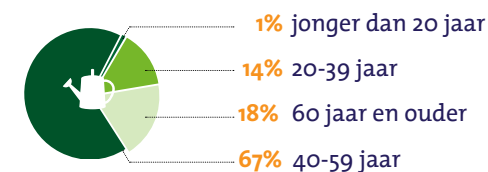


54%

Bij 54% van de projecten zijn (ook) meer dan 10 incidentele vrijwilligers betrokken.



In welke leeftijdscategorie vallen de meeste vrijwilligers?



Wat gaat goed?

- Samenwerking & saamhorigheid
- Goede sfeer & enthousiasme
- Vrijheid, eigen verantwoordelijkheid & flexibiliteit

Wat kan beter?

- Vinden van nieuwe vrijwilligers
- Vasthouden van enthousiasme en betrokkenheid
- Voldoende en passende begeleiding bieden

GEZOCHT

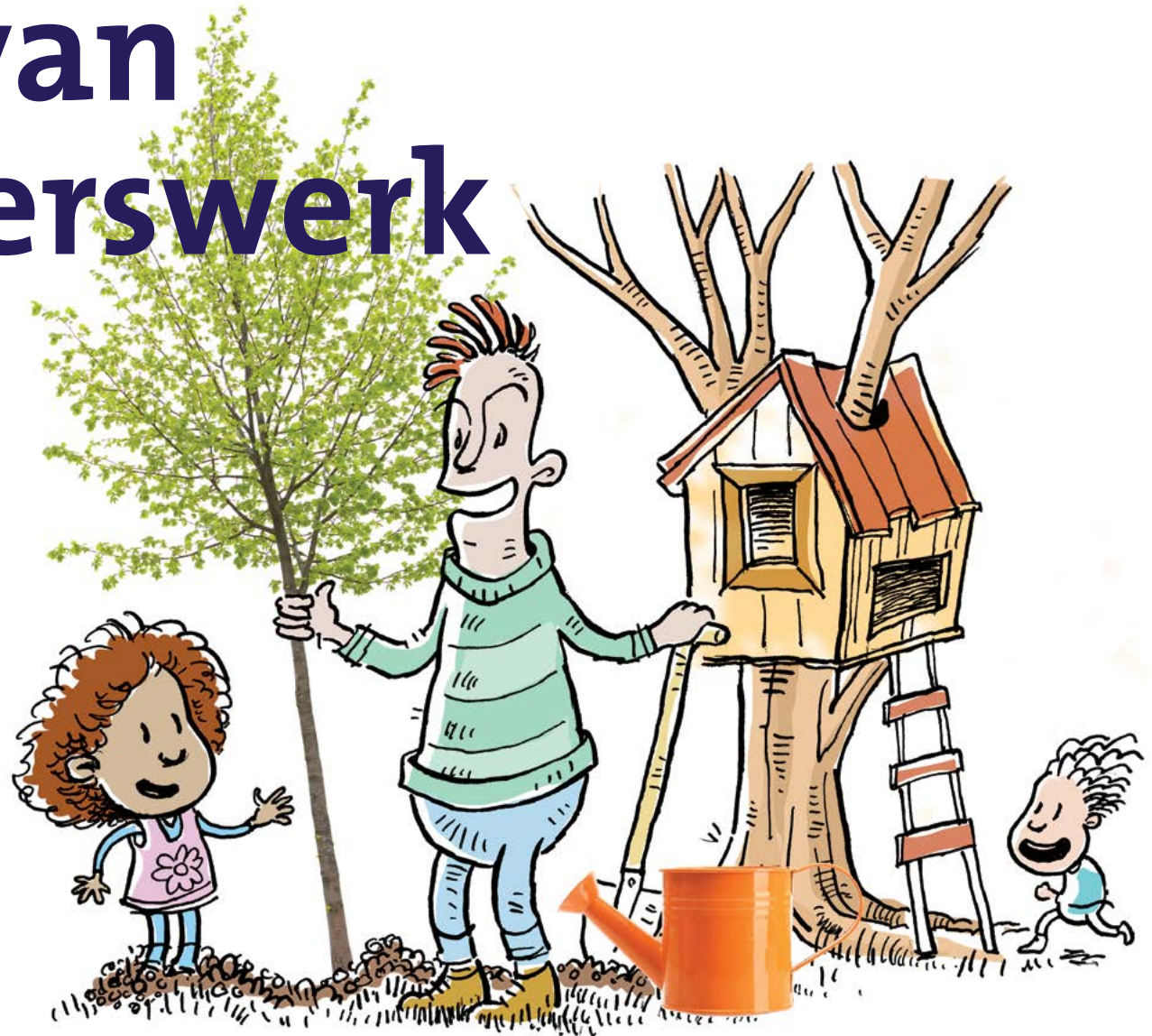
43% geeft aan niet genoeg vrijwilligers te hebben en ruim

80% geeft aan (enige) moeite met het werven van nieuwe vrijwilligers te hebben.

Werven

vooral via eigen vrijwilligers en medewerkers, vrijwilligers melden zich ook aan via social media.

Vormen van vrijwilligerswerk



“Voor oproepklussen krijgen we grote groepen op de been. Dat gaat heel prima. Mensen komen dan een dag of een weekend werken.”

Bestuurslid stichting Eetbaar Olst-Wijhe

Er zijn verschillende manieren waarop mensen zich vrijwillig inzetten. Van het traditionele vrijwilligerswerk, waarbij mensen zich langdurig aan een organisatie verbinden, tot tijdelijke klussen en initiatieven vanuit de buurt. We zetten de belangrijkste vormen op een rij.

Langdurig vrijwilligerswerk

Vrijwilligers die zich aan langlopende activiteiten verbinden en een project of organisatie draaiende houden: het traditionele vrijwilligerswerk vormt de ruggengraat van veel organisaties en initiatieven. Het zorgt voor continuïteit en een stevige basis.

Incidenteel vrijwilligerswerk

Steeds meer mensen geven de voorkeur aan kortdurend, concreet en afgebakend vrijwilligerswerk. Denk aan een week meewerken tijdens de oogst of incidenteel een handje helpen in de buurttuin via een digitale klussenbank. Dit noemen we incidenteel of flexibel vrijwilligerswerk. Het betekent vrijwillige inzet van korte duur of voor eenmalige evenementen of projecten.

Voor een organisatie die van oudsher vooral met traditionele vrijwilligers werkt, zoals een zorginstelling die een buurtmoestuin wil starten, is het goed om bij het opstarten van een groen buurtproject rekening te houden met flexibele vrijwilligers.

Buurtinitiatieven

Veel groene buurtprojecten zijn ontstaan vanuit bewoners, en niet vanuit een bestaande (buurt)vereniging of organisatie. Als het initiatief bij bewoners begint en blijft liggen, spreken we van een burger- of buurtinitiatief. Het kan hierbij gaan om kleinschalige initiatieven, zoals het creëren van geveltuintjes door bewoners van één straat, maar ook om grotere buurtmoestuinen of een natuurspeelplek in de wijk. Soms wordt er voor een initiatief een stichting of vereniging opgericht en vervaagt het onderscheid tussen een buurtinitiatief en een vrijwilligersorganisatie, maar het karakter voor en door bewoners blijft onveranderd. Ook als er beroepskrachten bij betrokken raken.

Vaak zijn er bij buurtinitiatieven één of twee echte trekkers met een aantal vaste en veel incidentele vrijwilligers. Zeker de wat grotere projecten zijn kwetsbaar bij het wegvallen van de trekker.

Verplicht vrijwilligerswerk

Gemeenten kunnen sinds 1 januari 2015 mensen met een bijstandsuitkering verplichten om een tegenprestatie te leveren voor hun uitkering. De tegenprestatie mag niet betekenen dat iemand het werk overneemt van een bestaande vrijwilliger of betaalde kracht. Het hoeft ook niet gericht te zijn op het vinden van baan. Toch proberen veel gemeenten hier wel rekening mee te houden en maatwerk te leveren. [Lees meer](#)

Werknemersvrijwilligerswerk

Bedrijven hebben naast een winstdoelstelling steeds meer oog voor de samenleving om hen heen. Deze maatschappelijke betrokkenheid uit zich in het inzetten van kennis, middelen of (vrijwillige) menskracht voor sociale doeleinden. Denk aan een teamuitje waarbij collega's samen een natuurspeeltuin opknappen, of aan een accountant die onder werktijd een buurtmoestuin helpt met het opstellen van de jaarrekening. Voor de betrokken organisaties en bedrijven is maatschappelijk betrokken ondernemen (MBO) een win-win situatie: expertise en extra 'handjes' voor het project en positieve profilering voor de bedrijven. Om in contact te komen met bedrijven die expertise of extra

'handen' willen inzetten, kunt u bijvoorbeeld een [maatschappelijke beursvloer](#) bezoeken of meedoen met [NL Doet](#) (zie kader).



Tip

Als een bedrijf een dag vrijwilligerswerk bij uw groene buurtproject wil doen, zorg dan dat zij geen klussen krijgen die zeer aantrekkelijk zijn voor uw eigen vrijwilligers. Het is nogal zuur als de leukste klus wordt 'weggekaapt', dat motiveert de vaste groep vrijwilligers niet.

NLdoet

Het Oranje Fonds organiseert elk jaar de landelijke vrijwilligersactie [NLdoet](#). Organisaties kunnen een klus aanmelden en vrijwilligers kunnen zich via de site opgeven om te komen helpen. Dit kunnen zowel individuen zijn als bedrijven of bijvoorbeeld vriendengroepen. Een mooie kans om met nieuwe vrijwilligers in contact te komen! Bovendien is het mogelijk voor een klus een bescheiden financiële bijdrage aan te vragen.

Werken met vrijwilligers in de praktijk



Om het werken met vrijwilligers zo soepel mogelijk te laten verlopen, zijn persoonlijke aandacht, goede communicatie, en het managen van motivatie en verwachtingen cruciaal. Binnen (beroeps)organisaties, bijvoorbeeld zorgorganisaties, wordt dit meestal gedaan door een vrijwilligerscoördinator. Bij vrijwilligersprojecten en buurtinitiatieven is deze taak meestal niet expliciet belegd. Toch helpt het ook bij kleinschalige projecten om hier oog voor te hebben, om vrijwilligers zo lang mogelijk bij het project betrokken te houden.

Managen van verwachtingen

Voorkom onnodige verwarring of frustratie over bijvoorbeeld beschikbaarheid en taken door al bij het kennismakingsgesprek verwachtingen over en weer uit te spreken. Wees duidelijk over wat het project van vrijwilligers verwacht, zoals het werken in weekenden en bij slecht weer, en over taken, verantwoordelijkheden en bijvoorbeeld omgangsvormen. Geef ook aan wat de organisatie of het project kan bieden aan begeleiding, scholing en doorgroeimogelijkheden. Vraag de nieuwe vrijwilliger expliciet naar zijn of haar verwachtingen en kijk of deze aansluiten bij de verwachtingen vanuit het project. Als dit niet helemaal het geval is, kijk dan

samen of de verwachtingen bijgesteld kunnen worden.

In een vrijwilligersovereenkomst staan de belangrijkste afspraken tussen een vrijwilliger en een organisatie of initiatief. Dit kan formeel in een vrijwilligerscontract, maar ook in een kort mailtje. Voordeel is dat hier altijd op kan worden teruggegrepen. Dat maakt het vaak makkelijker het gesprek aan te gaan.

Verwachtingen managen is een continu proces. Het kan gebeuren dat impliciete verwachtingen pas later duidelijk worden. Wees hier alert op en blijf met elkaar in gesprek.

Managen van motivatie

Werken met vrijwilligers betekent rekening houden met en aansluiten bij de motivatie van vrijwilligers. De ene vrijwilliger wil een maatschappelijke bijdrage leveren. De ander doet het puur voor het plezier. Of omdat het hem of haar iets oplevert. En vaak gaat het om een combinatie hiervan: een buurtbewoner houdt van tuinieren, maar doet ook mee omdat een levendige buurtmoestuin goed is voor de veiligheid en gezelligheid in de buurt én wellicht zelfs een gunstig effect heeft op de waarde van de huizen.

Bij de werving van nieuwe vrijwilligers en het inplannen van activiteiten is het goed om aan te sluiten bij zoveel mogelijk motivaties. Als u bijvoorbeeld vooral de 'groene' activiteiten promoot, bereikt u minder snel de burens die zich graag voor de buurt inzetten, maar geen groene vingers hebben. En u kunt bewoners prikkelen om actief te worden door te benoemen wat ze er zelf aan hebben, zoals delen in de oogst, of kennis over snoeien die ook van pas komt in hun eigen tuin.

In de loop van de tijd kunnen de redenen om vrijwilligerswerk te doen verschuiven. Vraag hier eens naar bij vrijwilligers. Passen de werkzaamheden nog, of is het tijd om op een andere manier actief te worden in het project? Inzicht in wat vrijwilligers beweegt is cruciaal voor het vasthouden van enthousiasme en daarmee voorkomen dat vrijwilligers snel opstappen. Dit geldt ook voor het oog hebben voor verschillende type vrijwilligers. Voor sommige vrijwilligers voelt het niet als een keuze. Zij 'moeten' het bijvoorbeeld doen om hun uitkering te behouden. Dit maakt het aansluiten bij motivatie lastiger. Het accent moet dan meer liggen op begeleiding en enthousiasmeren. Heel betrokken vrijwilligers moeten soms juist een beetje afgeremd worden.

! Uit de focusgroep

Motivatie hooghouden in de winter? Als je geen binnenruimte hebt, maak dan gebruik van een nabij gelegen buurthuis of klaslokaal om elkaar te blijven ontmoeten en dingen te doen buiten het tuinseizoen. Of verdiep je in egelopvang voor de winter: organiseer er workshops over en maak geschikte plekken voor de egels.

Meer informatie:

[Publicatie Levensloop en vrijwilligerswerk](#)



Tip

Het [vrijwilligerskwadrant](#) is een goed instrument om te bepalen welk type vrijwilligers u al in huis heeft. Deze informatie kunt u gebruiken bij het managen van uw huidige vrijwilligers. Ook geeft het instrument inzicht in welk type u nog nodig heeft om een sterk vrijwilligersbestand te creëren.

Aandacht

Het klinkt als een open deur, maar persoonlijke aandacht is van groot belang voor de betrokkenheid en motivatie van vrijwilligers. Deze aandacht kan bestaan uit een praatje, een compliment, iets lekkers te eten of drinken tijdens het werk, een attentie voor de verjaardag, een jaarlijks uitje et cetera. Het gaat erom dat de vrijwilliger zich gezien en gewaardeerd voelt. Voor de één is een bedankje of een enthousiaste begroeting door de activiteitenbegeleider voldoende, terwijl de ander het op prijs stelt om regelmatig een gesprek te voeren met een vrijwilligerscoördinator of een kerstpakket te ontvangen. Deze meer formele vorm van aandacht, waar ook aandacht vanuit de staf of het bestuur onder valt, kan bij organisaties in het vrijwilligersbeleid vastgelegd worden. Bij minder formele buurtinitiatieven zijn het meestal de vaste vrijwilligers die de incidentele vrijwilligers aandacht geven. Lees meer over het waarderen van vrijwilligers in [stap 5](#).

Aandacht kan één op één gegeven worden, maar ook aan de groep vrijwilligers in z'n geheel. Het organiseren van koffiemomentjes en het met elkaar vieren van successen draagt bij aan het wij-gevoel en versterkt de

betrokkenheid bij het project, de buurt en elkaar.

Rol van het bestuur of de kerngroep

Een (stichtings)bestuur of kerngroep kan op meerdere manieren bijdragen aan het succesvol werken met vrijwilligers:

- Veel vrijwilligers waarderen zichtbare steun vanuit het (stichtings)bestuur of de kerngroep.
- Het terug laten komen van vrijwilligersbeleid als vast agendapunt tijdens bestuursvergaderingen zorgt voor draagvlak, inbedding en continuïteit.
- Het bestuur of de kerngroep is vaak belast met het afhandelen van klachten. De manier waarop dit gebeurt, is bepalend voor de sfeer in het project.
- Tot slot zijn bestuurders vaak zelf ook vrijwilliger. Ze hebben zelf ook hun eigen motivatie om tijd en energie in het project te stoppen.

Communicatie

Communicatie speelt op verschillende niveaus een belangrijke rol bij het werken met vrijwilligers, zowel binnen het project als naar buiten toe.

Interne communicatie

Denk goed na hoe u alle vrijwilligers op de hoogte houdt van belangrijke ontwikkelingen en activiteiten. Niemand vindt het fijn om als laatste ergens achter te komen, dus als vrijwilligers het idee hebben continu achter de feiten aan te lopen, dan raakt u ze kwijt. Een nieuwsbrief met de laatste nieuwtjes, een Facebookpagina met enthousiaste berichten mét foto's en filmpjes, of een kort mailtje na elke activiteit: er zijn veel manieren om alle vrijwilligers op de hoogte te houden. Bovendien bouwt u hiermee ook aan verbondenheid met de groep onderling, aan gedeelde trots en betrokkenheid. Laat dus zien wat er allemaal voor én achter de schermen gebeurt bij het project: van een drukbezochte klusdag tot een foto van die ene vrijwilliger die in de stromende regen het hek repareerde. En van een korte weergave van het gesprek met de gemeente tot het indienen van een aanvraag voor een subsidie.

! Uit de focusgroep

Print de (digitale) nieuwsbrief uit en hang hem op, zodat iedereen hem kan lezen. Gebruik de teksten van de nieuwsbrief ook voor sociale media en laat de nieuwsbrief eventueel vertalen. Een andere manier om iedereen op de hoogte te houden is door na afloop van een activiteit een kort verslagje met foto's rond te mailen.

Besteed hier, zeker in rustigere periodes, in het buurtproject aandacht aan.

Zorg er ook voor dat praktische informatie voor vrijwilligers goed vindbaar is. Denk hierbij aan openingstijden, het rooster, de agenda met activiteiten en het telefoonnummer van de coördinator.

Interne communicatie gaat ook over hoe er met elkaar gecommuniceerd wordt. De toon in een Whatsapp-groep kan de sfeer tussen vrijwilligers behoorlijk beïnvloeden. Dit geldt ook voor hoe er tijdens overleggen wordt gereageerd op elkaars ideeën, of hoe er over mensen wordt gesproken die minder tijd

steken in het project dan anderen of die zich anders gedragen. Dit kan er toe leiden dat mensen zich niet prettig meer voelen bij een project en stoppen. Het is dus belangrijk om met elkaar af te spreken hoe er met elkaar wordt omgegaan. Spreek mensen die zich hier niet aan houden er meteen op aan.

Externe communicatie

Zichtbaarheid van het project dient veel doelen. U creëert draagvlak bij buurtbewoners, trekt nieuwe vrijwilligers aan, laat aan financiers en opdrachtgevers zien wat er allemaal gebeurt en houdt samenwerkingspartners betrokken. Sociale media lenen zich hier goed voor, maar vergeet ook de lokale pers niet.

Samenwerkingspartners en financiers kunt u persoonlijk op de hoogte houden. Nodig ze uit voor activiteiten, mail ze over mijlpalen, verstuur kerstkaarten namens het project of breng een deel van de oogst langs.

Denk zorgvuldig na over hoe er vanuit het project wordt gecommuniceerd. Het gaat daarbij om de boodschap zelf, waar het project voor staat, maar ook over de toon. Houd het laagdrempelig en positief.

! Uit de focusgroep

De pers vergroot je naamsbekendheid, en zorgt er mede voor dat er nieuwe mensen komen aanwaaien.



Tip

Houd buurtbewoners op de hoogte van alle geplande activiteiten. De meeste mensen kunnen best tegen wat geluidsoverlast van kluswerk of een kinderactiviteit, zolang men dit van te voren weet. Bovendien trekt u met een betrouwbare agenda meer bezoekers voor de activiteiten.

Tot slot is het goed om gezamenlijk afspraken te maken over het delen van foto's van bezoekers en vrijwilligers op sociale media. Niet iedereen wil dat. Een duidelijk protocol vanuit het project zelf ("plaats nooit zonder duidelijke toestemming foto's van iemand online") vermindert de kans op ongemakkelijke situaties.

Vind niet zelf het wiel uit

Veel mensen vinden het prettig om ervaringen uit te wisselen met vergelijkbare projecten. Als u zelf ergens tegen aanloopt en niet goed weet hoe u het moet aanpakken, is het fijn om tips en adviezen te krijgen van mensen die hier al ervaring mee hebben. Het loont dus om actief contact te zoeken en te onderhouden met andere projecten. Dit kan door aan bijeenkomsten deel te nemen of bijvoorbeeld door een netwerk van vergelijkbare projecten op te zetten. De lokale Vrijwilligerscentrale kan hierbij mogelijk een rol spelen. Online zijn veel voorbeelden van groene buurtprojecten te vinden, bijvoorbeeld op de websites van [Groen Dichterbij](#) en [Buurtmoestuin](#).

Evalueren

Sta regelmatig stil bij hoe het werken met vrijwilligers verloopt: wat gaat er goed en wat zijn verbeterpunten?

De [zelfevaluatie Vrijwillige Inzet Goed Geregeld](#) is een vragenlijst waarmee u samen met vrijwilligers de kwaliteit van het vrijwilligerswerk in kaart kunt brengen. U kunt de zelfevaluatie gebruiken om met elkaar het gesprek aan te gaan over wat er beter kan en hier afspraken over ma-

ken. Maar het is ook een opstapje naar het [keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld](#) van vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV). Met dit keurmerk wordt uw project interessanter voor (potentiële) vrijwilligers, financiers en samenwerkingspartners.

Meer achtergrondinformatie

Goed vrijwilligersmanagement is een vak apart. Daar is veel over te lezen en te leren. Hierbij een aantal interessante links en tips:

- [Artikel over het managen van vrijwilligers door beroepskrachten](#)
- [Toolkit vrijwilligersmanagement](#)
- [Training coaching vrijwilligersmanagement](#)
- [SESAM academie](#) biedt advies op maat voor vrijwilligersorganisaties
- Veel vrijwilligerscentrales bieden workshops en cursussen aan
- Verschillende hogescholen hebben opleidingen Vrijwilligersmanagement

Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen



Niet alle groene buurtprojecten hebben goed doordacht hoe ze het vinden en binden van vrijwilligers organiseren. Toch is het voor veel projecten, van overzichtelijk buurtinitiatief tot landelijke koepelorganisatie, nuttig om hier afspraken over te maken. In dit hoofdstuk staan alle facetten van het werken met vrijwilligers beschreven, met handige tips en verwijzingen naar praktische tools. Het stappenplan kan gebruikt worden om vrijwilligersbeleid op papier te zetten of als inspiratiebron om het vrijwilligerswerk binnen een buurtinitiatief goed te regelen.

Voor professionele organisaties

Beleid formuleren kost tijd, net als het beleid implementeren en bewaken. Het is de taak van het management of de vrijwilligerscoördinator om dit in goede banen te leiden. Het doel is om te komen tot een helder geschreven, praktisch en bruikbaar document. Het hoeft geen boekwerk te zijn!

Met een duidelijk geformuleerd beleid laat een organisatie zien dat het vrijwilligerswerk binnen de organisatie serieus neemt. Bovendien kan er altijd op worden teruggegrepen.

Voor buurtinitiatieven

Kleinschalige buurtinitiatieven kunnen de zes stappen als inspiratiebron en naslagwerk gebruiken. Bij elke stap is aandacht besteed aan wat deze stap voor kleinere projecten betekent.

En de B van Behouden?:

In dit stappenplan worden zes B's besproken:

Beschrijven, Binnenhalen, Begeleiden, Basisvoorwaarden, Belonen en Beëindigen.

Vrijwilligers blijven bij een organisatie werken als alle B's goed geregeld zijn.

De B van Behouden omvat dus eigenlijk alle B's.

Het beleid evalueren

Het is goed om na verloop van tijd uw vrijwilligersbeleid te evalueren:

- Draagt het beleid nog steeds bij aan de gestelde doelen?
- Zijn de vrijwilligers en de betaalde medewerkers tevreden over het gevoerde beleid?
- Is het beleid nog volledig en actueel?
- Wat gaat goed en op welke punten kan het beleid nog verbeterd worden?

Bij een evaluatie kijkt men niet alleen terug, maar óók vooruit. Er zijn tal van aanleidingen te bedenken waardoor een organisatie het vrijwilligersbeleid (gedeeltelijk) moet herzien: het project breidt uit of het vrijwilligersbestand loopt opeens sterk terug. Dit zijn belangrijke momenten om het huidige beleid te evalueren. Betrek bij een evaluatie alle betrokken partijen: betaalde en onbetaalde krachten, staf en bestuur. Leg de conclusies uit de evaluatie vast, zodat u hier echt mee aan de slag kunt gaan. [Lees meer.](#)

- Stap 1:** Beschrijven: visie en werkzaamheden.
- Stap 2:** Binnenhalen: werven, doelgroepen en selectie.
- Stap 3:** Begeleiden: inwerken, voortgang en deskundigheidsbevordering.
- Stap 4:** Basisvoorwaarden: de randvoorwaarden goed geregeld.
- Stap 5:** Belonen: waarderen van vrijwilligers.
- Stap 6:** Beëindigen: vertrek en afscheid.

H.4 Vrijwilligers vinden
en binden in zes stappen

Stap 1: Beschrijven

Waarom een visie op het werken met vrijwilligers?



In een visie op vrijwilligerswerk wordt duidelijk geformuleerd wat de toegevoegde waarde is van het werken met vrijwilligers voor het behalen van de doelstellingen en ambities van het project.

Bij een buurtinitiatief is het evident dat er met vrijwilligers wordt gewerkt en lijkt het formuleren van een visie hierop overbodig. Maar het benoemen van de meerwaarde van de betrokkenheid en inzet van buurtbewoners kan wel degelijk de positie van het initiatief versterken bij bijvoorbeeld de gemeente of woningbouwcorporatie.

Door een visie te formuleren, maakt u de rol en de meerwaarde van vrijwilligerswerk in de organisatie of het initiatief duidelijk. In een visie staat de positie van vrijwilligers beschreven en over welke voorzieningen de organisatie beschikt om vrijwilligers goed te laten functioneren. Ook geeft het de afbakening aan van betaalde en onbetaalde werkzaamheden. Dit voorkomt verwarring bij zowel beroepskrachten als vrijwilligers.

De visie is ook van belang voor de profilering naar eventuele financiers en samenwerkingspartners.

! Uit de focusgroep

Een school kan eisen dat maatschappelijke stagiairs begeleid worden door een vrijwilliger met een vrijwilligerscontract en een Verklaring Omtrent Gedrag. Dat kan een reden zijn om (toch) een aantal dingen op papier te zetten.

1.1 Formuleren visie

Om de visie te beschrijven, kunt u antwoord geven op de volgende vragen:

- Waarom werkt het groene buurtproject met vrijwilligers?
- Wat is het belang voor het project om met vrijwilligers te werken?
- Wat is het belang voor vrijwilligers om bij het groene buurtproject aan de slag te gaan?

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Beantwoord deze vragen en maak de visie zo concreet mogelijk. Hiervoor kunt u gebruik maken van de volgende uitgangspunten:

- Vrijwilligers worden gestimuleerd hun eigen expertise en vaardigheden verder te ontwikkelen.
- Vrijwilligers worden niet ingezet om betaalde staf te vervangen.
- Het project is open voor iedereen en geen members only club. Het doel is vrijwilligers te betrekken met een brede scope aan vaardigheden en kennis en met diverse levenservaring en achtergrond.
- Vrijwilligers hebben inspraak op vraagstukken die voor hen relevant zijn.
- Vrijwilligerswerk is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Dat betekent dat het project eisen aan zijn vrijwilligers stelt, maar ook veel wil teruggeven.
- Vrijwilligers brengen kennis, levenservaring en netwerken mee. Dat laatste is van onschatbare waarde om een initiatief te verduurzamen.



Tip

Formuleer de visie op een positieve, krachtige wijze. Dus niet dat het project weinig middelen heeft en vrijwilligers gratis zijn, maar wat het werken met vrijwilligers of buurtbewoners het project én de vrijwilligers oplevert.

Belang visie in ontwikkelingsfases

In de opstartfase van een buurtproject is de behoefte aan een visie misschien minder aanwezig. Het enthousiasme en de bevologenheid van de initiatiefnemers zijn vaak voldoende. In een volgende ontwikkelingsfase, als consolidatie en continuïteit belangrijker worden, is de noodzaak van een visie groter. Dan is het belangrijk om deze visie uit te dragen en met de (vrijwillige) medewerkers te bespreken. Dit geldt vooral rondom belangrijke gebeurtenissen, zoals bij het oprichten van een stichting voor een initiatief, uitbreiding van de activiteiten of samenwerking met andere organisaties.

1.2 Bepalen werkzaamheden

Het op een rij zetten van alle mogelijke werkzaamheden die bij een groen buurtinitiatief komen kijken, helpt onder meer bij het werven van nieuwe vrijwilligers en het vasthouden van al betrokken vrijwilligers. Het geeft ook inzicht in taken die door een eventuele beroepskracht worden uitgevoerd.

Door de werkzaamheden verder onder te verdelen en hierbij een inschatting te maken van hoeveel tijd dit kost, weet u in één oogopslag wat u een (nieuwe) vrijwilliger te bieden hebt. U kunt de werkzaamheden bijvoorbeeld onderverdelen in uitvoerend / beleidsmatig / leidinggevend, doorlopend / kortdurend / seizoensgebonden, of bijvoorbeeld activiteiten organiseren / communicatie / tuinieren.

Een helder overzicht van werkzaamheden helpt ook in de communicatie bij het werven. Mensen denken bij een groen buurtproject misschien niet zo snel aan fondsenwerving, knutselactiviteiten voor kinderen organiseren of het verzorgen van catering. En dat er ook mensen nodig zijn die uitzoeken aan welke wettelijke eisen zelfgemaakte speeltoestellen moeten voldoen of die een Face-

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

bookgroep en twitteraccount beheren. Het kan natuurlijk ook andersom: dat alle vrijwilligers dolenthousiast zijn, maar niemand echt verstand blijkt te hebben van tuinieren. Kortom, een lijst met alle werkzaamheden biedt inzicht in wat u biedt en zoekt, en geeft houvast.

! Uit de focusgroep

Bied diverse klussen aan: iemand die slecht ter been is, kan bijvoorbeeld wel foto's maken. Speel in op wat iemand wil en kan. Er zijn veel verschillende vrijwilligers nodig om de boel draaiende te houden.



Tip

Zorg voor voldoende variatie in het werk: afwisseling stimuleert en motiveert. Laat ruimte voor zelfstandigheid bij het plannen en uitvoeren van taken.

Voorbeeld overzicht van regelmatige en incidentele klussen

Regelmatige klussen	Incidentele klussen
	Organisatie
<ul style="list-style-type: none"> • bestuurs- en kerngroeptaken • bewaken vastgesteld beleid • fondsenwervingsbeleid • vrijwilligers werven • contacten aangaan en onderhouden met samenwerkingspartners / organisaties / verenigingen • veiligheid • coördinatie en aansturing van vrijwilligers • coördinatie bezetting werkzaamheden en activiteiten • lief en leed-beheer (kaartjes sturen bij verjaardag en ziekte) • koffie en thee schenken op werkochtenden • inventarisbeheer / facilitaire zaken 	<ul style="list-style-type: none"> • notuleren vergaderingen • archiveren stukken bestuur • fondsenwerving voor specifieke doelen (waterpomp) • (snoei)cursus organiseren • EHBO-trommel controleren en aanvullen • Evalueren: hoe staan we er voor en hoe gaan we verder? • Verantwoording naar gemeente / financiers • feestje voor de vrijwilligers organiseren • nieuwsbrief maken
	Beheer en onderhoud
<ul style="list-style-type: none"> • zwerfafval opruimen • onkruid wieden • blad harken • paden vegen • grasstrook maaien 	<ul style="list-style-type: none"> • aanleg nieuwe tuinelementen • zaden (voor)zaaien. bollen planten, plantjes stekken • overhangende takken snoeien, heggen snoeien, wintersnoei • tomaten dieven, stellage voor bonenstaken maken • groentes oogsten • insectenhotel bouwen • composthoop en bemesten • planten watergeven • paddenpoel opschonen, vogelhuisjes schoonmaken • kleine reparaties (aan hekwerk, kippenhok, bouwkeet, etc.) • onderhoud gereedschap • inspectie en onderhoud speeltoestellen en tuinmeubels
	Publieksactiviteiten en communicatie
<ul style="list-style-type: none"> • beleid maken en bewaken rondom publieksbegeleiding • Jaarkalender activiteiten • relatiebeheer (sponsors, pers, 'vrienden van') • communiceren via sociale media • wekelijkse column / artikel voor plaatselijke krant 	<ul style="list-style-type: none"> • oogstfeest organiseren • open tuin-dag organiseren • bloemschikmiddag organiseren • klus voor NLdoet aanmelden en organiseren • schrijven persberichten • nieuwsbrief

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Taakomschrijving

Een volgende stap is het omschrijven van elke taak, zodat vrijwilligers weten wat er van hen verwacht wordt. De taakomschrijving kan tijdens het kennismakingsgesprek worden besproken. Het afstemmen van werkzaamheden op de interesse en beschikbaarheid van een vrijwilliger maakt de kans groter dat deze vrijwilliger voor langere tijd met plezier bij het initiatief zal werken.



Tip

Een leuke manier om werkzaamheden in kaart te brengen, en samen met de vrijwilligers te kijken naar wie wat wil doen, is het spelen van Schudden, delen, geven. Hiermee wordt ook duidelijk voor welke werkzaamheden de organisatie nog vrijwilligers moet zoeken.



Tip

Maak de omschrijving niet aantrekkelijker dan het werk is. Dit voorkomt teleurstellingen. De kans op succes moet groot zijn: niets motiveert zo goed als het behalen van succes.

Stramien taakomschrijving

Gebruik voor de omschrijving van taken een vast stramien met bijvoorbeeld de volgende gegevens:

- Omschrijving van de werkzaamheden/taken
- Doel
- Periode
- Tijdsinvestering
- Werktijden
- Locatie
- Verantwoordelijke begeleider
- Vereiste capaciteiten en vaardigheden
- Aangeboden ondersteuning/training
- Bijzonderheden

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen



Tip

Houd rekening met de wensen van vrijwilligers. Sommige vrijwilligers willen graag meer verantwoordelijkheden (meer vrijheid en zelfstandigheid), meer afwisseling of ruimte voor eigen initiatief. Er zijn ook vrijwilligers die het juist prettig vinden om eenvoudig, uitvoerend werk te doen, of die specifiek vrijwilligerswerk zoeken dat bij hun opleiding of interesse past.



Tip

Als een organisatie kiest om te werken met vrijwilligers, betekent dat niet dat alle verantwoordelijkheid bij de vrijwilligerscoördinator ligt. Die ligt bij de gehele organisatie. Ook bij het bestuur. Blijf hier als vrijwilligerscoördinator aandacht voor vragen, dan komt niet alles op uw schouders.

1.3 Bepaal werkzaamheden vrijwilligerscoördinator

De coördinatie van vrijwilligers wordt binnen groene buurtprojecten op verschillende manieren uitgevoerd. Bij buurtinitiatieven is dit meestal niet een aparte functie. De (kern)groep van vaste vrijwilligers verdeelt onderling taken, zoals het kennismaken met nieuwe vrijwilligers en het maken van een rooster. Bij een zorginstelling of maatschappelijke organisatie is vaak wel een vrijwilligerscoördinator in dienst.

Overzicht mogelijke werkzaamheden vrijwilligerscoördinator:

Extern:

- Op de hoogte zijn van ontwikkelingen en trends op het terrein van vrijwilligerswerk.
- Contact onderhouden met vrijwilligerscentrale, samenwerkingspartners en eventueel met de gemeente, over vrijwilligersbeleid en -vacatures.

Intern (vaststellen beleid):

- Opstellen van het vrijwilligersbeleid, samen met het bestuur.
- Bewaken van de juiste uitvoering van het vrijwilligersbeleid en actualisering beleid maken.
- Wervingsplan maken en uitvoeren.

- Kennismakingsgesprekken voeren met nieuwe vrijwilligers.
- Contracten opstellen.
- Inwerkprogramma of inwerkchecklist opstellen en toezien op een goede uitvoering ervan.
- Persoonlijke gesprekken, coaching gesprekken, optreden als vertrouwenspersoon.
- Bestuur op de hoogte houden van wat er speelt bij de vrijwilligers.
- Bewaken van de motivatie.

Intern (uitvoeren beleid):

- Opstellen roosters.
- Vervanging zoeken bij calamiteiten of ziekte.
- Bloemen en kleine attenties verzorgen (bijvoorbeeld voor een zieke of jarige vrijwilliger).
- Onkostenvergoedingen regelen.
- Zorgen voor een goede algemene informatiemap (met actuele informatie) voor de vrijwilligers.
- Meewerken aan de vrijwilligersnieuwsbrief.

Meer informatie:

[De competentiecheck voor vrijwilligerscoördinatoren](#)

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Stap 2: Binnenhalen

Organiseer de werving en selectie van vrijwilligers



Waar vindt u nieuwe vrijwilligers? Bij een afgesloten binnentuin zijn met name direct omwonenden betrokken en zijn de mogelijkheden om nieuwe vrijwilligers te vinden zowel overzichtelijk als beperkt. Een natuurspeeltuin midden in een woonwijk heeft al een grotere vijver met potentiële vrijwilligers om in te vissen. En een grootschalige buurtmoestuin kan nog verder om zich heen kijken. In deze stap staan tips en aandachtspunten voor alle projecten, van klein tot groot.

2.1 Wervingsplan

Een oproep op sociale media, folders uitdelen op de markt, via de 'Vrienden van' vereniging of de vrijwilligerscentrale... Er zijn veel manieren waarop een groen buurtproject op zoek kan gaan naar nieuwe vrijwilligers. Om een wervingscampagne te laten slagen, is het belangrijk om hier vooraf goed over na te denken. Een helder wervingsplan helpt u bij het vinden van de juiste persoon voor de juiste functie.

Om een wervingsplan op te stellen, kunt u de volgende vragen beantwoorden:

- Welke type vrijwilliger heeft het project nu in huis? Zijn er meer van dit type nodig of zoekt u mensen met andere vaardigheden?
- Zoekt u in de eigen kring van medewerkers naar nieuwe vrijwilligers of zoekt u ook via andere kanalen?
- Zoekt het project bij voorkeur naar vrijwilligers die snel zelfstandig kunnen werken, of is het project bereid te investeren in de begeleiding van minder ervaren mensen of mensen die blijvend ondersteuning nodig hebben?
- Wat heeft het project te bieden? Wat maakt het voor vrijwilligers leuk om bij het project aan het werk te gaan?
- Sluiten we met onze wervingstekst goed aan bij de verschillende motivaties van vrijwilligers?
- Welk beeld hebben potentiële vrijwilligers van het project? Klopt dit imago met de werkelijkheid?

Op basis van deze antwoorden kunt u een wervingsboodschap formuleren, wervingskanalen bepalen en zo een gerichte strategie

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

uitzetten. Bepaal ook vooraf wie de werving coördineert en wie eerste aanspreekpunt is voor potentiële vrijwilligers.

2.2 Wervingstekst

Een saaie, ingewikkelde of onduidelijke wervingstekst trekt geen nieuwe vrijwilligers. Het formuleren van een goede en creatieve tekst kost wellicht wat meer tijd, maar hiermee vergroot u wel de kans op het vinden het de juiste persoon voor de vacature. Probeer ook aan te sluiten bij verschillende motiva-ties: het zijn leuke activiteiten, het is goed voor de buurt, ontmoet nieuwe mensen, leer iets nieuws, deel uw expertise, kom samen koken en eten et cetera. Op deze manier spreekt u veel meer mensen aan.

2.3 Wervingskanalen

Het werven en selecteren van vrijwilligers is vooral een kwestie van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Enerzijds gaat het om wat de vrijwilliger graag wil en kan. Anderzijds gaat het om het aanbod van de organisatie: wat is er te doen? Om het aanbod onder ogen te brengen van potentiële vrijwilligers kunnen verschillende kanalen worden ingezet.

Checklist voor een passende wervingstekst / vacaturetekst:

- Een enthousiaste, motiverende kop.
- Inleiding: beschrijf hierin het project of de activiteit waarvoor de organisatie vrijwilligers wil inzetten en wat er bijzonder en/of aantrekkelijk is aan dit project of deze activiteit.
- Motivatie: beschrijf hier waarom de organisatie met vrijwilligers wil werken.
- Nodig de lezer uit om actief te worden als vrijwilliger.
- Gevraagde inzet: geef aan wat voor soort vrijwilligers het project zoekt, welke inzet wordt gevraagd en eventuele bijzondere voorwaarden (bijvoorbeeld beschikbaarheid, eigen vervoer).
Geef ook aan wat de vrijwilliger daarvoor terug krijgt!
- Aanmelding: beschrijf hier hoe vrijwilligers zich kunnen aanmelden en op welke termijn; hoe de procedure er verder uit ziet en bij wie ze terecht kunnen als ze meer informatie willen.
- Afsluiting.

Bron: Movisie

Buurtbewoners betrekken

Bij kleinschalige groene buurtinitiatieven zijn meestal alleen direct omwonenden betrokken. Het voordeel hiervan is dat het een overzichtelijke groep is, die persoonlijk gevraagd kan worden.

Dit is de meest kansrijke manier om aan nieuwe vrijwilligers te komen: mensen vinden het fijn om gevraagd te worden en u

kunt in het gesprek meteen aansluiten bij hun motivatie en eventuele twijfels we-nemen.

Het nadeel is dat u een beperkte vijver hebt om in te vissen. Als mensen niet mee willen doen, kunt u ze wel blijven uitnodigen voor leuke activiteiten. Wellicht raken ze op die manier na verloop van tijd alsnog betrokken bij het initiatief.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

! Uit de focusgroep

Contact maken met nieuwe vrijwilligers? Stap gewoon eens met een krop sla uit de tuin naar de buurman en begin een praatje.



Tip

Op Facebook is het mogelijk om een advertentie te plaatsen die alleen Facebookgebruikers in een bepaald postcodegebied te zien krijgen. Voor een paar euro kunt u zo veel buurtbewoners bereiken. Door van te voren een maximum bedrag in te stellen komt u niet voor verrassingen te staan. Vergeet niet sponsoren en samenwerkingspartners te taggen in de berichten!

[Lees meer](#)

Het is meestal niet moeilijk om in contact te komen: spreek mensen aan die langslopen en vraag of ze het project kennen. Als u een groep buurtbewoners moeilijk kunt bereiken, bijvoorbeeld door een taalbarrière, vraag dan of iemand die wel contacten heeft binnen die doelgroep om mee te gaan.

Via via

Bij veel groene buurtprojecten komen nieuwe vrijwilligers via via binnen: bijvoorbeeld via de huidige vrijwilligers of betrokken beroepskrachten. Iedereen heeft zijn eigen netwerk in de buurt, op het werk en in de vrienden- en familiekring. Maak hier gebruik van en vraag tijdens een wervingsactie of

iedereen een bericht via hun eigen sociale media wil verspreiden, of vraag vrijwilligers eens iemand mee te nemen die mogelijk interesse heeft.

Andere wervingskanalen:

- Website van het project
- Sociale media
- Vrijwilligerscentrale
- Lokale pers
- Posters en flyers in bijvoorbeeld bibliotheek, scholen en buurthuizen

Tips voor wervingsacties

- Organiseer leuke activiteiten voor kinderen. De meegekomen ouders of grootouders kunt u ter plekke vragen om actief te worden.
- Nodig alle buurtbewoners met een flyer uit voor bijvoorbeeld het jaarlijkse oogstfeest.
- Wees aanwezig bij andere wijkactiviteiten, zoals een buurtfeest of braderie.
- Hang een poster op in het buurthuis, in de bibliotheek, op scholen, in het gezondheidscentrum et cetera. Of probeer in nieuwsbrieven van bijvoorbeeld scholen te verschijnen.
- Ga bij alle direct omwonenden langs voor een persoonlijk gesprek.
- Zorg dat informatie over o.a. taken, korte klussen, onkostenvergoeding en contactgegevens eenvoudig te vinden is.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Wervingscirkel

Een goed wervingsplan ontstaat in een aantal stappen. Als hulpmiddel voor het planmatig werven van vrijwilligers is de zogenoemde wervingscirkel bedacht. De kracht van het model is dat het aansluit bij de motivatie en passie van de vrijwilligers. De wervingscirkel bestaat uit zes stappen die een organisatie doorloopt als voorbereiding op een wervingsactie.



Bij de werving van vrijwilligers is het ook goed om rekening te houden met factoren die mensen ervan weerhouden om vrijwilligerswerk te gaan doen:

- Men vindt het lastig om de eerste stap te zetten. Gevraagd worden betekent dat iemand anders jouw kwaliteiten heeft opgemerkt en daar is bijna niemand ongevoelig voor.
- Men is er niet van op de hoogte wat het vrijwilligerswerk inhoudt en of dat aansluit bij hun eigen kennis of vaardigheden.
- Men is bang voor de extra kosten die vrijwilligerswerk met zich mee brengt.
- Men heeft geen vervoer en voelt zich aan huis gebonden.
- Men is bang een te lage opleiding te hebben.
- Men is bang zich te binden, wil graag vrijheid behouden.
- Men heeft niet zo'n positief beeld van het initiatief.

Deze drempels zijn vrij eenvoudig te verhelpen door op potentiële vrijwilligers af te stappen en informatie te geven over de organisatie, maar vooral door te luisteren naar deze potentiële vrijwilliger. Wat levert het vrijwilligerswerk hem of haar op? Als de organisatie betrokkenheid toont bij de persoon, dan is deze persoon ook bereid betrokkenheid te tonen bij de organisatie. Lees [hier](#) meer over de wervingscirkel.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

! Uit de focusgroep

Maak een praatje met voorbijgangers als je aan het werk bent. Kinderen en honden zijn vaak een dankbare ijsbreker om het gesprek te openen.

Vinden en binden van vrijwilligers

De Vrijwilligerswerk Academie biedt een gratis [E-learning cursus](#) aan over het vinden en binden van vrijwilligers. Een handig hulpmiddel is de [QuickScan Vinden en Binden](#) van Movisie. Deze QuickScan maakt inzichtelijk op welke wijze uw organisatie het werven en behouden van vrijwilligers kan uitvoeren en eventueel verbeteren.



Tip

Met de [Cultuurproef](#) kunt u de cultuur van uw organisatie in kaart brengen. Vaak heersen in vrijwilligersorganisaties sterke normen en waarden. Hoe toegankelijk is uw organisatie eigenlijk voor nieuwe vrijwilligers?

2.4 Nieuwe doelgroepen werven

Nieuwe vrijwilligers worden vaak via het huidige vrijwilligersbestand geworven. Als dit bestand vergrijsd, dan vergrijsd de nieuwe groep mee. Het werven van een jongere of meer diverse groep vrijwilligers vereist een gerichte zoektocht. Bij deze zoekactie is het belangrijk om goed na te denken over de argumentatie. Het moet duidelijk zijn waarom het buurtproject deze nieuwe vrijwilligersdoelgroep wil betrekken. Het kan bijvoorbeeld zijn dat buurtbewoners met een migratieachtergrond amper in de tuin te vinden zijn. Of dat een initiatief graag iets wil betekenen voor bewoners van een nabijgelegen opvang voor daklozen.

Werken met nieuwe doelgroepen heeft consequenties voor de organisatiecultuur en de werkwijze. Sommige doelgroepen hebben veel begeleiding nodig en dat moet het project wel aankunnen. Dat iedereen welkom

is, betekent niet dat iedereen zich direct thuis voelt in een project. Hoe gaan oude en nieuwe vrijwilligers met elkaar om en wat betekent dit voor de bestaande cultuur?

65-plussers

Deze groep is heel divers, bijvoorbeeld in generatie, leefstijl en expertise. Het is een interessante doelgroep gezien de groei in aantal. In 2040 is naar schatting 26% van de bevolking 65 jaar en ouder (4,7 miljoen ouderen). Uit onderzoek blijkt dat vrijwilligerswerk een gunstig effect heeft op de gezondheid van deze doelgroep¹.

Toch is vrijwilligerswerk niet vanzelfsprekend voor ouderen en het aantal uur dat ze zich inzetten neemt af. Bovendien vormen oudere vrijwilligers ook een kwetsbare groep die soms extra ondersteuning nodig heeft. Als het onderhoud in het groen fysiek te zwaar wordt, kijk dan samen met de oudere vrijwilliger of er andere manieren zijn om betrokken te blijven.

Meer informatie:

Publicatie [Toolkit verzilveren](#)

¹ Stoop, A. (2014). Gewoon vitaal blijven. Een verkenning naar het bevorderen van vitaliteit bij ouderen in Leiden. Wageningen: Wageningen University

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Maatschappelijke stage

Er zijn jongeren die via een maatschappelijke stage voor het eerst kennis maken met vrijwilligerswerk. Een maatschappelijke stage heeft als doel om jongeren meer te verbinden met de samenleving. Vanaf 2015 is de stage niet langer verplicht en mogen scholen zelf kiezen of ze deze vorm van stage organiseren. Ook het aantal uren is flexibel: stages van minder dan 30 uur of juist een langere stage van een week.

Meer informatie:

maatschappelijkstage.nl
[Publicatie MaS vanaf 2015](#)

15-plussers

Jongeren tussen de 15 en 25 jaar doen relatief weinig vrijwilligerswerk. Dit is voor een deel te verklaren doordat jongeren volop gericht zijn op het ontdekken van hun eigen mogelijkheden en het veroveren van de wereld. Ze zijn vaak op andere manieren maatschappelijk betrokken dan mensen in een latere levensfase. De doelgroep jongeren bestaat uit verschillende subgroepen: scholieren, studenten en starters op de arbeidsmarkt. Er bestaan effectieve marketingstrategieën om deze doelgroep te benaderen.

Uit het onderzoek [Jong&Natuur](#) (2015) komt naar voren dat de meeste jongeren natuur niet saai vinden en een derde is bereid om als vrijwilliger bij een natuur- en milieuorganisatie aan de slag te gaan. Een groen buurtproject heeft als voordeel dat het jongeren in hun eigen buurt kan aanspreken, bijvoorbeeld via school, het jongerenwerk of door zelf op ze af te stappen.

“Vara’s Vroege Vogels kwam bij ons filmen, dus ik had bewust wat jongeren geregeld om mee te helpen. Die had ik ‘omgekocht’ met de belofte van een feest. De foto’s met jongeren die aan het zagen zijn gebruik ik nog vaak, ook voor de werving voor NLdoet: jongeren willen jongeren zien, geen grijze koppen, die zijn “saai”.”

Vrijwilliger Natuur,
je beste buur

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

5 tips om meer jongeren te betrekken:

Jongeren zoeken jongeren

Jongeren vinden het vooral leuk om met andere jonge vrijwilligers samen te werken. Laat zien dat dat bij jullie kan: zet jonge vrijwilligers in om andere jongeren te werven, en gebruik in jullie PR foto's met jongeren erop.

Verantwoordelijkheid

Benader jongeren als gelijkwaardige gesprekspartner, neem ze serieus. Betrek jongeren bijvoorbeeld bij het ontwerpen én het maken van een hangplek. Laat zien dat er veel mogelijk is, zolang zij zelf ook verantwoordelijkheid nemen. Vaak hebben jongeren verfrissende ideeën!

Zichtbaarheid

Zorg dat u voor jongeren zichtbaar bent. Misschien zien zij uw vacature in de wijkkrant niet, maar bereikt u ze wel met een poster in het jongerencentrum of een bericht op sociale media.

Direct aan de slag

Jongeren willen vaak direct aan de slag. Voorkom dat ze na aanmelding weken moeten wachten voordat ze mee kunnen doen aan een activiteit. Jongeren haken ook snel af als niet duidelijk is wat ze kunnen doen en wanneer. Zorg daarom voor voldoende activiteiten voor jongeren voordat u gaat werven.

Begrip voor volle agenda

Geef persoonlijke aandacht en heb begrip voor andere verplichtingen (o.a. school, studie) die jongeren hebben.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Culturele diversiteit

Ongeveer één op de tien Nederlanders heeft een ouder die in een niet-westers land is geboren. Het aandeel vrijwilligers onder deze groep is gering, al verschilt de participatiegraad tussen verschillende etnische groepen onderling en tussen de generaties. De participatie in andere informele activiteiten zoals mantelzorg is in deze groep juist buitengewoon groot.

Veel burgerinitiatieven worden gestart door hoogopgeleide autochtone Nederlanders. Ondanks goede bedoelingen is het voor hen vaak lastig om buurtbewoners met een migratieachtergrond bij hun project te betrekken. Recent onderzoek heeft vijf bruikbare tips opgeleverd:

Uit de focusgroep

Een eigen moestuintje vinden veel mensen aantrekkelijk. Zeker ook mensen met een migratieachtergrond.



Tip

Tips voor betrekken buurtbewoners met migratieachtergrond

- Spreek mensen aan op straat of ga bij ze langs.
- Werk samen met een organisatie of persoon die de bewoners kent en letterlijk en figuurlijk dezelfde taal spreekt.
- Via scholen bereikt u niet alleen kinderen, maar ook hun ouders.
- Organiseer laagdrempelige activiteiten, zoals samen eten of muziek maken. Dit overbrugt taal- en cultuurverschillen. Bied ze gratis en zonder verplichte aanmelding aan.
- Sta open voor iedereen, ook voor mensen die andere opvattingen hebben. Zorg met elkaar dat iedereen op z'n eigen manier kan meedoen.

Bron: [Kennissplatform Integratie en Samenleving](#)

Meer informatie:

[Een burgerinitiatief voor iedereen](#)

Nieuwkomers

Vrijwilligerswerk biedt aan nieuwkomers de mogelijkheid om actief bezig te zijn, de taal te leren en nieuwe mensen te leren kennen. Ook voor groene buurtprojecten kan het werken met asielzoekers of vluchtelingen een aanwinst zijn. Het biedt een verruimde blik op de wereld en nieuwkomers brengen net als andere vrijwilligers hun eigen talenten en vaardigheden mee. Asielzoekers mogen vrijwilligerswerk doen, maar de organisatie moet wel een vrijwilligersverklaring opstellen. Houd er rekening mee dat veel nieuwkomers niet bekend zijn met vrijwilligerswerk en dat dit woord alleen al tot verwarring leidt: waarom zou ik werk doen zonder ervoor betaald te krijgen?

Meer informatie:

- [Wet- en regelgeving](#)
- [10 tips voor vrijwilligerswerk door asielzoekers](#)

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Herintreders

Vrijwilligerswerk kan onderdeel uitmaken van een activerings- of re-integratietraject. Deze trajecten helpen mensen de draad weer op te pakken, nadat zij door ziekte, werkloosheid of andere persoonlijke omstandigheden langere tijd uit het arbeidsproces zijn geweest. Door aan de slag te gaan als vrijwilliger kan iemand in een veilige setting wennen aan een dagritme, werken aan het zelfvertrouwen of sociale vaardigheden oefenen.

Meer informatie

Met de [EVC-methode](#) kan er gericht gewerkt worden aan het versterken van competenties en zelfvertrouwen.

Verplichte vrijwilligers

Verplicht vrijwilligerswerk; dat spreekt elkaar tegen, want iets kan niet tegelijkertijd vrijwillig en verplicht zijn. Toch komt het in de praktijk wel voor. Vanaf 1 januari 2015 kunnen gemeenten mensen met een bijstandsuitkering verplichten om vrijwilligerswerk te doen als tegenpresentatie. Als dit wordt geweigerd, kan iemand worden gekort op zijn uitkering.

De ervaringen van groene buurtprojecten met verplicht vrijwilligerswerk zijn wisselend. In sommige gevallen zijn er weinig verschillen met de andere vrijwilligers. In andere gevallen zijn de ervaringen minder positief. De risicofactoren zijn:

- Weinig eigen motivatie ('het moet van de sociale dienst')
- Weinig zicht op de werving (deze wordt extern uitgevoerd door een bemiddelaar)

Deze risico's kunnen afnemen door een uitgebreid kennismakingsgesprek waarin gekeken wordt wat iemand kan en wil doen, door extra begeleiding, goed contact met doorverwijzende instanties en een open organisatiecultuur.

Een andere vorm van verplicht vrijwilligerswerk is de wederdienst. Er zijn groene buurtprojecten die voorwaarden stellen aan het verkrijgen van eigen moestuintjes, bijvoorbeeld dat gebruikers meehelpen in de gezamenlijke tuin, andere klussen doen of activiteiten begeleiden.

Meer informatie:

[Verplicht vrijwilligerswerk](#)

2.5 Kennismakingsgesprek en selectie vrijwilligers

Bij buurtinitiatieven is meestal iedereen welkom. Jong, oud, mensen met een beperking of bijvoorbeeld met een taalachterstand: er is altijd wel iets dat iemand kan doen. Dit versterkt de betrokkenheid bij de buurt en bij buurtbewoners onderling. In een laagdrempelig kennismakingsgesprek bespreekt u de wederzijdse verwachtingen en kijkt u wat iemand kan doen in het project. Het is voor nieuwe vrijwilligers fijn als ze na het kennismakingsgesprek ergens praktische informatie kunnen nalezen.

Pas als u iemand zoekt voor een specifieke taak of functie, zoals het beheren van de sociale media of als penningmeester in het bestuur, is er sprake van een selectieprocedure. Aan de hand van de taakomschrijving wordt vastgesteld welke kwaliteiten potentiële vrijwilligers moeten hebben. Bekijk tijdens het kennismakingsgesprek of iemand aan dit profiel voldoet.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Checklist kennismakingsgesprek

Mogelijke onderwerpen voor het kennismakingsgesprek:

Over de organisatie:

- Het project: visie, missie, activiteiten, bezoekers, etc.
- De rol van vrijwilligers en hun positie in de organisatie.
- Het vrijwilligerscontract (overeenkomst).
- Taken van vrijwilligers.
- Trainingen en andere ondersteuningsmogelijkheden.
- Uw verwachtingen, bijvoorbeeld ten aanzien van beschikbaarheid van vrijwilligers.

Over de vrijwilliger:

- Wat is de motivatie om vrijwilligerswerk te doen?
Waarom juist bij dit project?
- Wat is het beeld van het project? Wat voor werkzaamheden wil de vrijwilliger graag gaan doen?
- Welke verwachtingen heeft de vrijwilliger? Wat wil iemand zelf bereiken?
- Relevante ervaringen, vaardigheden en kennis.
- Beschikbaarheid (welke dagen, aantal uren).
- Wensen voor ondersteuning.

In een organisatie, bijvoorbeeld een asielzoekerscentrum dat een buurtmoestuin wil starten, gaat de selectie van nieuwe vrijwilligers vaak wat formeler. Er wordt dan ook gekeken of iemand bij de organisatie en de rest van het team past en er worden afspraken gemaakt over de inzet. Deze afspraken staan in een vrijwilligerscontract of -overeenkomst.

Afwijzen

Het kan voorkomen dat u toch iemand moet afwijzen. Bijvoorbeeld omdat iemand ondersteuning op maat nodig heeft die u op dit moment niet kunt bieden. Of omdat u merkt dat de wederzijdse verwachtingen te ver uit elkaar liggen. Licht dit in een persoonlijk gesprek toe en probeer te verwijzen naar ander vrijwilligerswerk dat wellicht beter past.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Stap 3: Begeleiden

Geef vorm aan de begeleiding van vrijwilligers



Een goede begeleiding van vrijwilligers kost tijd en aandacht, maar het verdient zichzelf snel terug. Het zorgt namelijk voor gemotiveerde vrijwilligers, die door de begeleiding en scholing hun taken goed kunnen uitvoeren. Bovendien zorgt het voor meer betrokkenheid bij het project, waardoor vrijwilligers zich langer blijven inzetten.

De behoefte aan begeleiding kan per vrijwilliger verschillen. Specifieke doelgroepen hebben ook specifieke begeleiding nodig. Verder is de begeleiding afhankelijk van de organisatiestructuur en het soort werkzaamheden. Vrijwilligers kunnen in teams of werkgroepen werken. Soms functioneren deze groepen volledig zelfstandig, maar het kan ook zijn dat ze hierin ondersteund worden door een vrijwilliger of een beroepskracht.

De begeleiding van vrijwilligers kan veel omvatten: van een inwerkprogramma, intervisie, werkoverleg en voortgangsgesprek tot themabijeenkomsten en trainingen.

3.1 Inwerken nieuwe vrijwilligers

Een inwerkperiode geeft de nieuwe vrijwilliger en het project tijd om aan elkaar te wennen. Het wordt duidelijk wat ieders taken en verantwoordelijkheden zijn. Het voorkomt bovendien dat een nieuwe vrijwilliger 'verdrinkt'. Bepaal samen met de vrijwilliger welke activiteiten en taken in deze eerste periode passen bij wat de vrijwilliger wil en kan. Koppel een ervaren vrijwilliger aan een nieuwe vrijwilliger om hem of haar wegwijs te maken en aan andere vrijwilligers voor te stellen.

Aan het eind van de inwerkperiode ontstaat een natuurlijk moment om te informeren hoe het bevalt en of iemand nog vragen of wensen heeft. In een organisatie wordt hiervoor vaak een overleg gepland, om zo gezamenlijk te bepalen of iemand op z'n plek zit. In een buurtinitiatief kan dit in een informeel gesprek. Dit gesprek geeft beide partijen de ruimte om van verdere samenwerking af te zien, of om definitief te besluiten samen te blijven werken.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Informereren nieuwe vrijwilligers

Verzamel alle relevante informatie over het project op een toegankelijke plek, bijvoorbeeld in een handboek of op een website. Zorg dat alle nieuwe vrijwilligers hiervan op de hoogte zijn.

Wat wil een nieuwe vrijwilliger weten?

Informatie over het project:

- Missie en de (organisatie)doelstellingen.
- Contactgegevens.
- Medewerkers (smoelenboek).
- Openingstijden.
- Activiteitenprogramma.

Informatie voor vrijwilligers:

- Gedragscodes.
- Onkostenvergoeding en verzekering.
- Veiligheidsvoorschriften.
- Vrijwilligersbeleid.
- Taakbeschrijvingen.
- Vrijwilligerscontract.
- Klachtenregeling.

Er is geen vaste termijn voor een inwerkperiode. Het kan gaan om twee weken, maar ook om twee maanden. Spreek dit goed met elkaar af.

! Uit de focusgroep

Ook al is er geen officieel inwerkplan, het is een goed idee om aandacht te besteden aan uitleg en afstemming over de activiteiten en regels van het project.

Na een succesvol afgeronde inwerkperiode verandert het accent van de begeleiding. Veel vrijwilligers voeren na het inwerken zelfstandig hun werk uit en vinden hun plek in de organisatie of project. Het blijft belangrijk om hen niet uit het oog te verliezen om te voorkomen dat een taak routine wordt of zelfs sleur. In een voortgangsgesprek kunt u van tijd tot tijd bij vrijwilligers peilen hoe het gaat.

3.2 Voortgangsgesprek

Het voortgangsgesprek is een open gesprek, in een gelijkwaardige sfeer, waarin de vrijwilliger centraal staat. Het gesprek is voor beide partijen zinvol. Er is aandacht voor iemands werk en persoonlijke situatie. Ook kan de vrijwilliger in dit gesprek over eigen ervaringen spreken, eventuele problemen aankaarten en ambities kenbaar maken. Voor het project kan het gesprek informatie opleveren, zowel over de dagelijkse gang van zaken als over de persoon zelf.

Vrijwilligersloopbaan

Welke mogelijkheden om 'door te groeien' ziet de vrijwilliger bij het project? Welke ambities heeft de vrijwilliger? Het kan hierbij gaan om taken met meer verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld coördinator van de tuinvrijwilligers, maar het kan ook zijn dat iemand iets totaal anders wil gaan doen binnen het project.

Deskundigheidsbevordering

Ervaren vrijwilligers kunnen nieuwe vrijwilligers veel leren over de uitvoering van werkzaamheden in het project. Het gaat hierbij om praktische vaardigheden, zoals het gebruik van gereedschap, maar ook om

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

kennis over bijvoorbeeld tuinieren. Toch is het soms nodig om individueel of als team een training of cursus te volgen. Denk hierbij aan een EHBO-cursus of een training over het inzetten van sociale media of over fondsenwerving. Een training voor het hele team draagt bij aan onderlinge betrokkenheid.



Tip

Een voortgangsgesprek kan een officieel moment zijn dat u vooraf plant, maar ook een informeel gesprek tijdens een pauze. Informeer in dit gesprek of alles nog naar wens is: het werk, de werktijden, de samenwerking met anderen? Zoek zo nodig samen naar oplossingen en maak afspraken over wat niet (meer) bevalt. Zo houdt u vinger aan de pols. En voorkomt u dat vrijwilligers plotseling afhaken omdat het vrijwilligerswerk niet meer aansluit op hun wensen, verwachtingen of mogelijkheden.

Vraag eerst eens rond bij vrijwilligers: wellicht werkt iemand bij een adviesbureau die een training kan verzorgen, of kan dit via via geregeld worden. Een andere mogelijkheid is de vrijwilligerscentrale in uw gemeente te benaderen. Deze biedt vaak gratis cursussen aan.

Cultuur

Elke organisatie of initiatief kent een eigen cultuur. Hierin gaat het vaak om ongeschreven normen en gedragscodes. Over wat iemand wel of niet kan zeggen of over hoe iemand zich gedraagt. Een organisatie kent rituelen, verhalen en standaardgrappen. Een sterke groeps cultuur is wellicht voor de leden van de groep erg gezellig en veilig, maar kan als nadeel hebben dat er geen ruimte is voor 'verschillen'. Een homogene groep met een sterke onderlinge cultuur kan voor buitenstaanders (nieuwe vrijwilligers of bezoekers) afstotend werken. Wees alert op de invloed van de groeps cultuur en zet gericht middelen in om groeps- en teamvorming positief te beïnvloeden. Denk bijvoorbeeld aan het bespreekbaar maken van de heersende groeps cultuur, het samen opstellen van een lijst met gewenste en ongewenste omgangsvormen en het elkaar durven aanspreken.

Instrumenten

Met de [Cultuurproef](#) brengt u de cultuur in uw organisatie in kaart en kunt u nagaan wat de gewenste cultuur is. Een [Vrijwilligers Tevredenheidsonderzoek](#) laat zien hoe uw vrijwilligers de begeleiding, samenwerking en voorzieningen waarderen.



Tip

Tips voor professionele organisaties

- Benoem een vrijwilligerscoördinator.
- Leg afspraken tussen organisatie en vrijwilliger schriftelijk vast (vrijwilligersovereenkomst).
- Plan jaarlijkse voortgangsgesprekken in.

In het geval van meer dan 100 vrijwilligers kunnen deze gesprekken ook in groepen plaats vinden. Meld wel na afloop dat de deur open staat voor de mensen die individueel willen doorpraten. Ook kunt u aan het begin van het jaar de lijst vrijwilligers langs lopen en kijken welke personen extra aandacht nodig hebben en mogelijk een risico vormen. Die beperkte groep kunt u dan voor een individueel gesprek uitnodigen.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Stap 4: Basisvoorwaarden

Regel overleg, inspraak en randvoorwaarden voor vrijwilligers

4.1 Vrijwilligersovereenkomst

Het is slim om na een positief kennismakingsgesprek afspraken vast te leggen. Dit kan bij een kleinschalig initiatief in een e-mail. Bij een groot project of organisatie is het goed om te werken met een overeenkomst die door beide partijen wordt ondertekend. Zo'n overeenkomst schept duidelijkheid, zowel voor het project als voor de vrijwilliger. Een overeenkomst heeft niet het juridisch gewicht van een arbeidsovereenkomst. Wel spreken beide partijen de intentie uit zich te houden aan de overeengekomen afspraken en kan er altijd op worden teruggegrepen als er wrijving is.

Meer informatie:

[Voorbeeld van een vrijwilligersovereenkomst](#)

Een overeenkomst kan bondig zijn met onderwerpen die in meer of mindere mate gedetailleerd zijn opgeschreven:

- Omschrijving van de werkzaamheden.
- Aanvang en einde van de overeenkomst.
- Begeleiding, informatie en scholing.
- Inspraak en medezeggenschap.
- Onkostenvergoeding.
- Verzekeringen.
- Conflictantering.
- Vertrouwelijkheid.

4.2 Onkostenvergoeding

Wees duidelijk of reis- en telefoonkosten vergoed worden en op welke wijze de declaratie gedaan kan worden. De onkostenvergoeding voor vrijwilligers is gebonden aan wettelijke regels. Onder bepaalde voorwaarden mogen organisaties een vaste onkostenvergoeding geven. Voor de vaste vergoeding is een uurtarief, een maximaal maandbedrag en een bedrag per jaar wettelijk vastgesteld. Deze bedragen worden regelmatig geïndexeerd. De vrijwilliger moet van de gemaakte kosten facturen en/of betalingsbonnetjes kunnen overleggen.



H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Vrijwilligersregeling

Een andere mogelijkheid is dat organisaties gebruik maken van de vrijwilligersregeling. Deze regeling maakt het mogelijk om een geringe onkostenvergoeding aan vrijwilligers te geven zonder daar bonnetjes voor in te leveren. Aan deze vrijstelling zijn drie voorwaarden verbonden:

- De vergoedingen mogen niet boven een maximum toegestaan bedrag komen. Vanaf 1 april 2017 is dat bedrag € 150 per maand en € 1.500 per jaar.
- Alleen organisaties zonder winstoogmerk (non-profit organisaties) kunnen gebruik maken van de vrijwilligersregeling.
- Er mag geen sprake zijn van het verdringen van betaalde arbeid.

Meer informatie:

[Informatie over vrijwilligersvergoeding](#)

4.3 Verzekering

Van organisaties wordt verwacht dat zij de vrijwilligers verzekeren. Bij het afsluiten van een verzekeringspakket is het belangrijk mogelijke risico's goed in kaart te brengen, zoals de leeftijd van de te verzekeren personen en het type werkzaamheden (denk aan werken met zwaar gereedschap als bosmaaiers of kettingzagen).

Vaak sluiten gemeenten collectieve verzekeringen af, waardoor alle vrijwilligers in de gemeente gratis verzekerd zijn tijdens de uitvoering van het vrijwilligerswerk. Hier kunnen buurtinitiatieven ook onder vallen. Een belangrijk aandachtspunt is of er een maximum leeftijd is vastgesteld in de collectieve vrijwilligersverzekering. Sommige verzekeringen gelden alleen voor vrijwilligers die jonger zijn dan 75 jaar. Informeer bij uw gemeente of de vrijwilligers die bij het project betrokken zijn onder de betreffende regeling vallen en aan welke voorwaarden voldaan moet worden. Dit is zeker belangrijk als er met zwaar gereedschap gewerkt wordt, wat in veel groene buurtprojecten het geval is.

De belangrijkste verzekeringen op een rij:

- Wettelijke aansprakelijkheidsverzekering
Hieronder valt zaak- en letselschade die vrijwilligers tijdens hun activiteiten toebrengen aan bezoekers, deelnemers of gebruikers, maar ook aan collega-vrijwilligers. Alle vrijwilligersorganisaties moeten deze verzekering afsluiten.
- Ongevallenverzekering
Hieronder vallen ongevallen die vrijwilligers krijgen tijdens het uitvoeren van vrijwilligersactiviteiten voor de organisatie, maar ook ongevallen die ontstaan tijdens de reis van en naar huis.
- Andere soorten verzekeringen
Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering, evenementenverzekering, rechtsbijstandverzekering, ongevallen inzittendenverzekering en cascoverzekering.

Meer informatie

- [Dossier wet- en regelgeving](#)
- Publicatie [Minder gedoe voor vrijwilligers](#)

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

4.4 Inspraak en medezeggenschap

Inspraak en medezeggenschap bevorderen de betrokkenheid van vrijwilligers bij een project of organisatie. Het levert de organisatie ook belangrijke informatie op over ideeën, wensen en gevoelens van vrijwilligers. Een vanzelfsprekende plaats waar vrijwilligers inspraak kunnen hebben, is tijdens werkoverleggen. Daar worden immers afspraken gemaakt over belangrijke onderwerpen die direct verband houden met het vrijwilligerswerk, zoals de voortgang, werkomstandigheden of wijzigingen in de werkzaamheden. Het accent in het werkoverleg ligt vooral op uitvoering, maar het is ook hét moment om signalen op te vangen over zaken die goed of minder goed gaan.

In een grote organisatie waar beroepskrachten voor de aansturing zorgen en veel met vrijwilligers wordt gewerkt, kan het nuttig zijn om op managementniveau een vertegenwoordiging van de vrijwilligers te hebben. Dit kan een vrijwilligerscoördinator zijn of een manager personeelszaken. Een vrijwilliger op deze positie legt meestal (te) weinig gewicht in de schaal, tenzij het management zelf bestaat uit een mix van betaalde en

onbetaalde krachten. Formele inspraak kan verlopen via een vrijwilligersraad of met vrijwilligers in de medezeggenschapsraad.

In een kleinschalig buurtinitiatief is het vaak niet nodig om inspraak en medezeggenschap formeel te regelen. De lijntjes zijn er meestal kort en informeel. Het komt voor dat een aantal vrijwilligers, de kerngroep, alles regelt én bepaalt. Als andere vrijwilligers niet betrokken worden bij belangrijke besluiten, het vaststellen van het programma of als er niks gedaan wordt met hun ideeën, dan is de kans groot dat mensen afhaken.

“We werken gezellig samen, iedereen mag ideeën inbrengen, de buurttuin ontstaat gezamenlijk.”

Vrijwilliger bij buurttuin Akwaaba

4.5 Conflicthantering

Overall waar mensen samen werken kunnen conflicten ontstaan, bijvoorbeeld tussen vrijwilligers onderling of met omwonenden. Omdat bij buurtprojecten veel vrijwilligers uit dezelfde buurt komen, kunnen conflic-

ten hoog oplopen. Er speelt dan soms meer dan alleen het akkefietje in de tuin, zoals langsepende irritaties over parkeergedrag. Dit maakt het extra belangrijk om de ruzie goed uit te spreken. Zodat burens prettig met elkaar om kunnen blijven gaan. Ga bij meldingen van overlast door het project zo snel mogelijk met de klagende partij in gesprek. Vraag waar ze last van hebben en maak afspraken om dit op te lossen. Draagvlak in de buurt, zeker bij direct omwonenden, is cruciaal voor het voortbestaan van het initiatief.

De meeste conflicten kunnen tijdig en op een informele wijze worden opgelost. Als dit niet lukt kan er wellicht bemiddeld worden door een onafhankelijke externe persoon via de vrijwilligerscentrale, het wijkbureau, het opbouwwerk of via [buurtbemiddeling](#).

Voor grotere projecten en professionele organisaties is het goed om een klachtenregeling vast te stellen, waarin staat waar iemand met een (interne) klacht terecht kan en hoe dit wordt opgepakt.

Meer informatie:

[Groen Dichterbij factsheet Omgaan met tegenstand](#)

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

4.6 Arbeidsomstandigheden

Organisaties zonder betaalde medewerkers zijn niet verplicht om een risico-inventarisatie en -evaluatie op te stellen over de arbeidsomstandigheden. Wel zijn ze verplicht ervoor te zorgen dat vrijwilligers gezond en veilig hun werk kunnen doen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het veilig leren omgaan met gereedschap en het onderhoud hiervan.

Werken in een groen project kan fysiek zwaar zijn. Zorg ervoor dat mensen werken met goed materiaal en dat ze niet over hun eigen grenzen heengaan. Wat voor de één een simpel klusje is, zoals het wieden van onkruid, kan voor de ander fysiek een behoorlijke uitdaging zijn. Laat iedereen in zijn of haar eigen tempo werken en let extra goed op als er kinderen aanwezig zijn.

Meer informatie:

- [Veilige arbeidsomstandigheden](#)
- [Groen Dichterbij factsheet Aansprakelijkheid](#)

4.7 Communicatie

In [hoofdstuk 3](#) staat het belang van interne communicatie uitvoerig beschreven. Bepaal met elkaar hoe dit in het project wordt ingevuld, wie waar verantwoordelijk voor is en welke communicatiemiddelen hierbij worden ingezet. Inventariseer na verloop van tijd of iedereen op de gekozen manier wordt bereikt. Een actieve Facebookgroep is leuk, maar als dit de belangrijkste manier is om alle vrijwilligers op de hoogte te houden, dan vallen mensen zonder Facebook buiten de boot.

Daarnaast is het van belang om een media-protocol op te stellen met daarin regels over het gebruik van namen en foto's van vrijwilligers en bezoekers, sociale media (zoals Twitter, Instagram, Facebook) en pers(berichten). Spreek ook af wat er gebeurt als iemand zich niet aan het protocol houdt.

! Uit de focusgroep

Plaats nooit zomaar namen of gezichten op Facebook. Ga hier zorgvuldig mee om, zodat iedereen (bijvoorbeeld mensen met een uitkering, of kinderen) zich veilig voelt.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Stap 5: Belonen

Toon waardering voor het vrijwilligerswerk



Het tonen van waardering voor vrijwilligers draagt sterk bij aan de motivatie en betrokkenheid van vrijwilligers. Sterker nog, als vrijwilligers het gevoel hebben dat ze niet gezien en gewaardeerd worden, haken ze eerder af. Buurtinitiatieven met kleine budgetten denken soms ten onrechte dat ze hun vrijwilligers niet of te weinig kunnen belonen. Maar het waarderen van vrijwilligers hoeft lang niet altijd geld te kosten.

Bij het zoeken naar de juiste vorm van waarderen en belonen, is het belangrijk om aan te sluiten bij de wensen van vrijwilligers. Bijvoorbeeld door de vrijwilliger zelf een beloning te laten kiezen. De beloning moet wel passen bij het project. Vrijwilligers verschillend belonen mag, als vooraf duidelijk is welke criteria worden gehanteerd. Dit voorkomt scheve ogen.

5.1 Mogelijkheden van waarderen

Ook met weinig tot geen budget zijn er voldoende mogelijkheden om waardering voor de vrijwilligers kenbaar te maken. Denk bijvoorbeeld aan de volgende opties:

- compliment of schouderklopje.
- persoonlijke aandacht (even vragen hoe het met iemand gaat).
- voordracht voor een lokale vrijwilligersonderscheiding of een interne prijs voor vrijwilliger van het jaar.
- een stimulerende houding van beroepskrachten en bestuursleden.
- laat de wethouder tijdens werkbezoek de vrijwilligers bedanken.
- publiciteit, bijvoorbeeld in lokale media of op de website.
- deel van de oogst uit de tuin.
- koffie/thee en wat lekkers tijdens werkzaamheden.
- kaartje bij verjaardag of ziekte.
- kleine attentie, bijvoorbeeld een cadeau-bon.
- deskundigheidsbevordering via een cursus of training.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

- ‘bedrijfskleding’ (bijvoorbeeld een bedrukt hesje waardoor vrijwilligers herkenbaar zijn).
- gezamenlijke excursie naar ander groen buurtproject.
- deelname aan relevante bijeenkomsten, zoals kennisdagen van het Oranje Fonds.
- deelname aan workshops, zoals bloemstukken maken, koken uit de tuin of snoeien.
- aanbieden van een ‘zwaardere’ functie met meer verantwoordelijkheden.
- vrijwilligersuitje, barbecue of maandelijks borrel.
- sommige gemeenten bieden vrijwilligers een cadeau aan, zoals een vrijwilligerspas waarmee mensen die vrijwilligerswerk doen korting krijgen op uitjes.

“Onze vrijwilligers kunnen kosteloos meedoen aan onze andere activiteiten, zoals maaltijden.”

Beroepskracht Huis van Compassie
Nijmegen

“Onze vrijwilligers delen mee in producten uit de tuin, zoals kruiden, groenten en eieren.”

Beroepskracht Natuurtuin 't Bundertje

! Uit de focusgroep

Maak mensen belangrijk, want dat zijn ze ook! Geef dus niet zomaar een klus om te doen, maar laat merken dat iemand echt nodig is.

Vrijwilligersdatabase

Een handig hulpmiddel is het aanleggen van een database met gegevens van de vrijwilligers, zoals verjaardagen (voor een verjaardagskaart), datum van indiensttreding (denk aan jubilea), maar ook speciale hobby's, competenties, gevolgde cursussen en verdere scholingswensen, data van voortgangsgesprekken etc. Al deze informatie kunt u gebruiken om de vrijwilligers (gericht) te belonen, maar komt ook goed van pas voor het individuele begeleidingstraject.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Stap 6: Beëindigen

Organiseer het afscheid van vrijwilligers



Vrijwilligers vertrekken om verschillende redenen. Maar hoe lang of hoe kort ze bij het project waren betrokken en wat de aanleiding voor het vertrek ook is, zowel vrijwilliger als project hebben belang bij een goed afscheid. Zeker als de oud-vrijwilliger nog regelmatig met het project in aanraking komt. Dat is bij groene projecten vaak het geval: bijvoorbeeld de buurman die gestopt is met vrijwilligerswerk in de wijktuin, de partner van een cliënt die voorheen hielp in de zorgtuin, of de moeder die lange tijd actief was voor de schooltuin.

6.1 Redenen voor vertrek

Er zijn redenen van vertrek waar het project geen invloed op heeft: iemand vindt een baan, gaat verhuizen, of kan door ziekte niet langer actief zijn. Maar er zijn ook redenen waar u wél op in kunt spelen, zoals:

- Druk, geen tijd meer:
Bekijk dan of een deel van de taken door iemand anders gedaan kan worden en of de vrijwilliger op een minder actieve manier betrokken wil blijven.
- Niet leuk meer:
Vraag door waar dit precies aan ligt en kijk of de vrijwilliger iets anders kan doen. Pas eventueel activiteiten of werkzaamheden aan om te voorkomen dat meer mensen afhaken.
- Slechte sfeer in de groep:
Voelt iemand zich niet veilig? Heerst er een bepaalde omgangscultuur waar meer mensen zich niet prettig bij voelen? Maak dit bespreekbaar in de groep.
- Niet eens met de koers:
Als het goed is, komt deze niet als een verrassing en speelt er wellicht zelfs een conflict. Probeer dit wel netjes af te ronden en blijf transparant.

Het is voor een project leerzaam om te weten waarom iemand stopt als vrijwilliger, omdat dit nuttige informatie oplevert. Kritiek op het project biedt aanknopingspunten voor verbetering. Neem dit dus serieus en voorkom dat meer mensen om diezelfde reden vertrekken.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

6.2 Als het niet meer gaat

Senioren zijn als vrijwilligers niet alleen onmisbaar, maar ook kwetsbaar. De meeste ouderen voelen het zelf goed aan als het fysiek of mentaal minder goed gaat. Kijk in zo'n geval wat iemand nog wel kan doen. Veel ouderen willen graag betrokken blijven om niet te vereenzamen.

Het wordt lastiger als iemand werkzaamheden niet wil loslaten en hierdoor voor een onwenselijke situatie zorgt. Ingrijpen in dergelijke situaties is niet makkelijk. Probeer zo snel mogelijk hierover met elkaar in gesprek te gaan. Betrek hier indien nodig ook de kinderen of burens van de vrijwilliger bij. Een oplossing kan zijn om voortaan de werkzaamheden samen te doen.

6.3 Slecht functionerende vrijwilliger

Soms is er voor het project aanleiding om de samenwerking te beëindigen. Bijvoorbeeld als een vrijwilliger zich niet aan werkafspraken houdt, slecht functioneert of ontoelaatbaar gedrag vertoont. Dit wordt met de vrijwilliger besproken in een persoonlijk gesprek. Normaal gesproken gaan hier al een aantal (voortgangs)gesprekken aan vooraf, en komt deze boodschap niet uit de lucht vallen.

Spreek af wie er binnen jullie project verantwoordelijk is voor het initiëren en voeren van het persoonlijke gesprek of slechtnieuwsgesprek. Zorg dat er een helder verslag gemaakt wordt van het gesprek om miscommunicatie te voorkomen.

Het wordt lastiger als een vrijwilliger ook heel waardevol is voor het project. Denk aan de zogenaamde supervrijwilliger die altijd aanwezig is en veel voor elkaar krijgt. Maar die tegelijkertijd ook bijvoorbeeld de baas speelt, andere vrijwilligers commandeert en hierdoor de sfeer op een negatieve manier beïnvloedt. Ga in zo'n geval toch het gesprek aan: benoem de waardevolle bijdrage van de

vrijwilliger en maak vervolgens duidelijk dat zijn/haar gedrag of manier van werken ook een keerzijde heeft. Als een vrijwilliger niet wil veranderen, dan is het misschien toch tijd om de supervrijwilliger te laten gaan.



Tip

Kaart het onvoldoende functioneren op tijd aan. Het geven van [feedback](#) biedt de mogelijkheid om tijdig in te grijpen, zonder dat het direct al te zwaar wordt. Een andere mogelijkheid is het houden van voortgangsgesprekken, waarin frequent en op een laagdrempelige manier het functioneren van de vrijwilliger wordt besproken.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Hoe voert u een slechtnieuwsgesprek?

Zorg voor een goede voorbereiding. Bedenk wat u wilt zeggen en hoe u dit op een goede manier onder woorden kunt brengen. Ook voor de vrijwilliger is het prettig om de onderwerpen van het gesprek vooraf op papier te krijgen, om zich goed voor te kunnen bereiden.

Het gesprek bestaat meestal uit vier fasen:

- meedelen van het slechte nieuws
- opvangen van de reactie
- samen zoeken naar oplossingen
- en het maken van concrete afspraken.

Geef na een korte inleiding de boodschap duidelijk weer. Hierbij is het belangrijk de vrijwilliger aan te spreken op zijn concrete gedrag, niet op de persoon zelf. Maak gebruik van de regels voor feedback. Geef de persoon de kans om voor zichzelf op een positieve manier af te sluiten. Geef daarna de vrijwilliger de tijd om vragen te stellen en/of zijn emoties te uiten. Luister goed naar de vrijwilliger en vraag door wanneer iets niet helder is. Probeer vervolgens samen te zoeken naar oplossingen, bijvoorbeeld in de vorm van andere taken of een plek in een ander team. Wellicht zijn er mogelijkheden bij een andere vrijwilligersorganisatie. Sluit af met het maken van concrete afspraken over het vervolg. Vat deze afspraken samen, zet ze op papier en bewaar ze zorgvuldig.

6.4 Exitgesprek

Een goede manier om inzicht te krijgen in de vertrekreden en de ervaringen van de vrijwilliger is een exitgesprek. Dit gesprek kan standaard worden gehouden met iedere vertrekkende vrijwilliger. Exitgesprekken kunnen verbeterpunten voor het project opleveren en het geeft u de mogelijkheid om de vertrekkende vrijwilliger te bedanken en zaken goed af te ronden. Dit laatste is zeker bij ervaren vrijwilligers uit de kerngroep belangrijk. Voorkom dat met hun vertrek relevante kennis verloren gaat door dit goed over te dragen.

6.5 Afscheid

Hoe het afscheid ingevuld wordt, hangt af van het type project, de reden voor vertrek en de wensen van de vertrekkende vrijwilliger. Een gezamenlijke kop koffie met een bos bloemen kan genoeg zijn, maar soms is een afscheidsborrel met een speech meer op zijn plek. Ook in een nieuwsbrief of op de website kan iemand in het zonnetje worden gezet.

H.4 Vrijwilligers vinden en binden in zes stappen

Het klinkt misschien wat vreemd, maar door bij elkaar te komen om afscheid van iemand te nemen wordt de onderlinge band versterkt. Het laat ook zien hoe er binnen een project met elkaar wordt omgegaan, wat goed kan zijn voor het imago. Een goed afscheid zorgt dat oud-vrijwilligers een ambassadeur blijven voor uw project.



Tip

Blijf oud-vrijwilligers uitnodigen voor bepaalde gelegenheden, zoals het oogstfeest of de nieuwjaarsborrel. Zo laat u ze weten dat ze altijd welkom zijn en blijven zij betrokken bij het project. Wie weet hoeveel mensen in hun netwerk zij weten te enthousiasmeren om actief te worden!

Deze uitgave is met toestemming gebaseerd op de publicatie **In de vaste collectie van het museum: de vrijwilliger**. Handleiding voor vrijwilligersbeleid in musea, 2016, Movisie, Erfgoed Gelderland en VSBfonds

Redactie: Joke Meindersma, Barbara Panhuijzen, Eveline Versluis (Movisie), Marieke Ankoné (IVN) en Carolien Brugman, Mirjam Lammers en Marcel van Spronsen (Oranje Fonds)

Vormgeving, illustraties en infographic: De Boer & Van Dorst, ontwerp bureau Typetank

September 2017

Samenwerkingspartners



Oranje Fonds

Mensen samenbrengen en verbinden, dat is wat het Oranje Fonds nastreeft. Groen is wat ons betreft een uitstekend middel om dit te realiseren. Om die reden financiert het Fonds jaarlijks vele grotere en kleine groene buurtprojecten, waarbij met veel vrijwillige inzet de sociale samenhang wordt bevorderd. oranjefonds.nl/groenverbindt

Met dank aan

Voor de samenstelling van deze handleiding is een digitale peiling uitgezet en is een focusgroep georganiseerd om aandachtspunten en tips te bespreken. Wij willen iedereen die de peiling heeft ingevuld en/of bij de focusgroep aanwezig was hartelijk danken voor hun bijdrage!



Movisie

Vrijwilligersmanagement is een vak apart. Movisie ondersteunt alle soorten vrijwilligersorganisaties en buurtinitiatieven, dus ook groene buurtprojecten, bij het werken met vrijwilligers en het opstellen van goed vrijwilligersbeleid. movisie.nl/vrijwilligeinzet

Deelnemers aan de focusgroep:

Linges Zorglandgoed, Asperen • Groenteplein Westervoort, Mikado Welzijn • Landgoed Everstein, Everdingen • Natuur, je beste buur, Amsterdam • Vindplaats Zenit, Almere * Groentrefpunt.nl, IJsselstein • Hefpark, Rotterdam • De Buurtmoestuin, St. Wiel Elburg



IVN

In je eigen tuin, op je balkon, in de buurt en onderweg: IVN laat jong en oud overal de natuur beleven. De bewoners van iedere buurt van Nederland verdienen betekenisvolle natuur, dichtbij, in een park om de hoek, het schoolplein of de achtertuin. IVN zet zich daarom in voor 'Natuur in iedere buurt'. IVN doet dat onder andere door het adviseren en begeleiden van initiatiefnemers van groene buurtinitiatieven – van geveltuintjes en natuurspeelplaatsen, tot groene schoolpleinen en zorgtuinen. ivn.nl/natuurindebuurt

Met dank aan VSBfonds, voor het gebruik kunnen maken van [In de vaste collectie van het museum: de vrijwilliger](#). [Handleiding voor vrijwilligersbeleid in musea](#).