

# Werven van vrijwilligers en kader\*



**Als accountmanagers hebben wij veel contact met de besturen van verenigingen. Een veel voorkomend issue bij verenigingen is het vrijwilligers te kort. Het lijkt of "men" minder bereid is iets te doen voor de vereniging. Toch blijkt bij een deel van de verenigingen dat er (meer dan) voldoende vrijwilligers zijn!**

*"We hebben dringend een trainer nodig, op vrijwillige basis: 4 ochtenden per week van 06:00-08:00 uur en 5 avonden van 17:00-19:00 uur. In het weekend zijn er geregeld wedstrijden, uiteraard ben je hier aanwezig. Ook verwachten we een visie en lange termijnvisie voor onze afdeling."*

*"We zijn op zoek naar vrijwilligers."*

*"Onze voorzitter stopt ermee. We zijn op zoek naar een nieuwe. In de bijlage zijn takenpakket."*

Voel jij je aangetrokken tot één van bovenstaande wervende e-mails? Denk jij nu dat jij echt degene bent die een van deze functies moet gaan vervullen voor je vereniging?

Nee. Vast niet. Net als 99,9 % van de andere geadresseerden. En die 0.01 % had zich ook zelf aangemeld...

Hoe werf je dan succesvoller vrijwilligers en kader? Deze taak moet je passen! Het persoonlijk aanspreken van leden en/of ouders van leden werkt het allerbeste bij het werven van vrijwilligers. In deze tijd is dat natuurlijk lastig, omdat we elkaar niet zien. Maar een ouderwetse belovend wil ook goed helpen! Of we wachten tot we weer mogen starten met zwemmen...

Nog een briljante tip: maak de taak niet te groot. Of begin met een afgebakende taak, een project voor een nieuwe vrijwilliger of nieuw lid. Dat haalt veel mensen over de streep toch iets te gaan doen. En eenmaal in de running als vrijwilliger, wordt er vaak ook wel een volgende taak opgepakt. Misschien is het antwoord op de vraag die ik net stelde trouwens wel heel simpel: Hoe ben je zelf als vrijwilliger begonnen?

Ik weet het nog heel goed. Ik was 18 jaar, ik was net zelf gestopt met mijn vele uren zwemtraining. De beste vriendin van mijn moeder vroeg of ik wilde helpen op maandagavond bij de training van synchroonzwemmen. Eh... ja, natuurlijk deed ik dat. Geen haar op mijn hoofd die haar iets ging weigeren. Dus elke maandag van 17:15 – 20:30 uur was ik in het zwembad voor landtraining en conditietraining. Jaren en jaren heb ik dat gedaan. Tot ik zwanger werd.

Toen mijn dochter 4 jaar was, wilde ik haar op zwemles hebben. Maar dat mocht pas bij 5,5 jaar in onze omgeving. Mijn vereniging gaf aan dat ze best mocht zwemmen, als ik weer zwemles kwam geven. Dus daar ging ik weer op maandag- en woensdagavond: zwemles geven. Mijn dochter is een echte waterrat. En dus bleef ik bij de vereniging. Ik gaf training, volgde de opleidingen, ik ging in de commissie (van zwemles én synchroonzwemmen), ik ging in het bestuur, ik deed mijn jury cursussen. En zo slokte de zwemvereniging al mijn vrije tijd op. Maar hé, ik was toch in het zwembad! Dus ja, dat kon ik dan ook nog wel doen. En dat heb ik allemaal naast mijn werk gedaan. Met veel liefde. Zoveel liefde dat ik er nu zelfs mijn werk van heb mogen maken bij KNZB.

# Werven van vrijwilligers en kader\*



Een van de vele goede voorbeelden komt van een vereniging uit MidWest. Zij vragen op elk inschrijfformulier van nieuwe leden ook het beroep en de interesses van de ouders. Een vader die goed kan timmeren, voelt zich op zijn gemak in de technische commissie. De moeder die grafisch ontwerper is, wil waarschijnlijk best meedenken over de nieuwe huisstijl. De moeder die als hobby graag kleding maakt, is vast wel bereid de synchroonzwem-badpakken te pailletteren. De student Rechten wil waarschijnlijk best de nieuwe statuten nalezen voor de vereniging.

Een ander goed voorbeeld komt van een vereniging uit Oost. Zij hebben een vrijwilligerscoördinator aangesteld. Deze coördinator neemt plaats op de tribune en gaat het gesprek aan met de ouders die zitten te wachten op hun kroost. Misschien zijn ze best bereid een keer koffie te schenken in het clubhuis. Of de extra ogen te zijn bij het toezichthouden. Of thuis een mooi artikel voor de lokale krant te schrijven over dat mooie evenement dat jullie organiseren.

Onze wijze raad aan alle verenigingen die vrijwilligers zoeken:

- Wees duidelijk bij de inschrijving van een nieuw lid: Heet ze welkom bij de vereniging, zorg dat je je nieuwe lid ook leert kennen. Wie zijn ze, hoe komen ze bij jouw vereniging, wat interesseert ze, welk werk doen ze, wat zijn hun hobby's?
- Vraag de mensen persoonlijk. Niet iedereen kan dat op een charmente, prettige manier. Betrek hierbij de meeste enthousiaste vrijwilligers: zij zijn jouw ambassadeurs en kunnen als geen ander werven;
- Maak het takenpakket niet te groot: soms lukt het heel goed om een functie op te splitsen. Je kunt bijvoorbeeld de penningmeesterfunctie verdelen: penningmeester clubzaken en penningmeester contributiezaken;
- Zorg voor projecttaken in een afgebakende tijd;
- Wees duidelijk over de inzet qua tijd en kennis;
- Vraag het ook eens in je eigen netwerk, kennissenkring of vriendengroep;
- Bekijk je bestand van oud-leden;
- Word als vereniging de concurrent van de plaatselijke supermarkt voor je zwemmers. Betaal je jeugdleden als zij zwemles komen geven en een opleiding volgen;
- Verdeel het werk (en ook de trainingen!) over meerdere personen: 4 personen die elk eens per maand komen maken ook een maand ingevuld;
- Denk na over je manier van communiceren. Bij elke doelgroep past een manier van spreken, en ook gebruik van specifieke communicatiemiddelen! In een volgend blog zullen we hierop terugkomen.
- Mocht jij of jouw vereniging een waardevolle aanvulling hebben, deel hem vooral met ons! We willen deze goede ideeën publiceren op onze site. Zodat we elkaar kunnen helpen. Want ook in deze tijd, of juist in deze tijd geldt: Samen Sterk! Blijf gezond.

Irma

*\* Om het artikel leesbaar te houden heb ik gekozen voor het woord vrijwilligers. Maar deze tips gelden ook voor (technisch) kader of bestuursleden.*