

# Maak een einde aan het vrijwilligerstekort

Zo werf je **(sport)kader** voor jouw vereniging



knzb

# Zo werf je (sport)kader voor jouw vereniging

**Een vereniging kan niet zonder (sport)kader en vrijwilligers. Maar veel verenigingen hebben moeite om voldoende mensen te vinden voor alle taken die er gedaan moeten worden. Het werven en behouden van voldoende (sport)kader en vrijwilligers is niet voor niets een van de grootste uitdagingen van verenigingen. Hoe pak je dat vrijwilligerstekort nou aan?**

We zien het bij veel verenigingen. Te weinig vrijwilligers pakken te veel taken op zich. Het risico is groot. Bestuursleden of trainers werken zich over de kop of stoppen gefrustreerd. Of een vereniging laat bij gebrek aan 'handen' mooie kansen liggen. Zonde en onnodig. Modder dus niet door met te weinig mensen, maar ga op zoek naar meer schouders die de uitdagingen van jouw vereniging kunnen dragen. Hoe je dat doet? We zetten de succesfactoren op een rijtje.





## Tip #1

### Zorg voor een aantrekkelijk imago

Bestuursfuncties hebben vaak een stoffig imago. Dat is niet nodig, want ze kunnen behoorlijk dynamisch zijn. Bestuurs- en commissiefuncties zijn daarmee aantrekkelijk voor jong en oud. Zorg er daarom voor dat iedereen zich aangesproken voelt tot zo'n rol. Dat doe je door anders te kijken naar de invulling van de functies. Voorkom dat je op zoek gaat naar eenzelfde invulling van de functie als je gewend bent. Soms hebben andere mensen onontdekte en hele bruikbare kwaliteiten. Door uit te stralen dat jouw vereniging aantrekkelijk is, ben je interessant voor

vrijwilligers. Ook voor de nieuwe generatie die lang vergaderen misschien niet zo leuk vindt,

***Door uit te stralen dat jouw vereniging aantrekkelijk is, ben je interessant voor vrijwilligers.***

maar wel van aanpakken houdt. Sta er daarom eerst bij stil wat je als vereniging te bieden hebt, voordat je opsomt wat je als vereniging allemaal nodig hebt. Want iedereen wil ergens bij horen. Helemaal bij een leuke club met leuke mensen. Door je te verplaatsen in de potentiële nieuwe bestuurder kom je erachter wat een taak of functie voor hem of haar interessant(er) maakt.

## Tip #2

### Communiceren, communiceren

Alleen door te communiceren kun je laten zien hoe leuk jouw vereniging is en wat voor mooie dingen er allemaal worden gedaan en bereikt. Breng in beeld wat je allemaal doet en ook waar je een tekort aan hebt. Door te laten zien wat er nu niet door kan gaan, komen mensen in actie. Stel daar aantrekkelijke vacatureteksten bij op. Dus niet een overcomplete functieprofiel waar niemand aan kan voldoen, maar korte berichten met (deel)taken. Dat hoeft lang niet altijd met een vacaturetekst. Vaak zijn er heel goede alternatieve aanpakken en invullingen denkbaar. Start een online campagne die aansluit op de nieuwe generatie vrijwilligers. Deel het op je Facebook, LinkedIn en/of Instagram-pagina.

***Deel het op je Facebook, LinkedIn en/of Instagram-pagina.***

Het kan een vereniging veel opleveren wanneer er meer vrijheid wordt geboden in het invullen van taken en functies door vrijwilligers. Met name de nieuwe generatie vrijwilligers laat zich op een andere manier verleiden om bij jouw vereniging aan de slag te gaan. Denk hier gezamenlijk dan ook goed over na en laat je niet te veel leiden door hoe het voorheen altijd ging.

## Tip #3

### Knip het in stukken

Door 'traditionele' functies op te knippen in meerdere taken verlaag je de drempel en nodig je mensen uit om op interesse te reageren. Want heel veel leden willen best iets bijdragen, maar er zijn maar weinig leden die er heel veel tijd in willen steken. Veel openstaande vacatures zijn goed in meerdere deelprojecten te knippen. Maak die delen niet te groot. Neem bijvoorbeeld de rol van penningmeester. Dat is een functie met veel verantwoordelijkheden die best kan afschrikken. Maar door het op te splitsen in deeltaken als de financiële boekhouding, ledenadministratie en fondsenwerving, is het prima met meerdere personen uit te voeren en een stuk beter behapbaar. Projecten en evenementen hoef je ook niet altijd bij één persoon of commissie neer te leggen. Wijs het toe aan een team of trainingsgroep en rouleer ze per jaar. Reken maar dat het ene team het andere wil overtreffen.

## Tip #4

### Benader face-to-face en zoek koppelkansen

Bij het vinden van de juiste vrijwilligers helpt het face-to-face in contact treden met leden en ouders het allerbeste. Veel beter dan een oproep in een algemene mail die elke maand herhaald wordt. Ga daarbij op zoek naar logische koppelkansen tussen kwaliteiten, interesses en behoeftes. Daarvoor is het van belang je leden echt te kennen.

#### *Het is van belang je leden echt te kennen.*

Er is zoveel (onontdekte) kwaliteit binnen elke vereniging. Stem daar je behoeftes op af en vraag heel gericht uit. Zoek je een penningmeester, vraag dan die ouder van dat zwemmertje die financieel directeur is. Zoek je stukjesschrijvers voor de website, vraag dan die student communicatie. Als je je leden kent, zijn er veel verbindingen mogelijk.

## Tip #5

### Kijk vooruit

Elke vereniging kent pieken en dalen als het gaat om een vrijwilligerstekort. Soms zijn er meer vacante functies dan anders. Het is een golfbeweging. Heb je je zaken op orde? Zit dan niet stil. De meeste vrijwilligers voeren hun taak immers maar zo'n drie jaar uit. Je weet nu al dat dat ene commissielid volgend jaar ergens anders gaat wonen of dat die jeugdtrainer gaat studeren. Houd daar gevoel bij en sorteer daar in je werving op voor. Breng regelmatig in kaart wat leden en ouders (kunnen) doen voor de vereniging.

#### *Breng regelmatig in kaart wat leden en ouders (kunnen) doen voor de vereniging.*

Daarvoor hebben wij een vragenlijst ontwikkeld. En vraag potentiële vrijwilligers een keer om laagdrempelig mee te draaien. Niet meteen als hoofdtrainer of secretaris, maar als ondersteuner of meedenker. Met enthousiasme, een prettig gesprek en een goede kop koffie wek je vertrouwen en laat je zien dat het leuk is om je in te zetten voor je vereniging.





Door uit te stralen dat het aantrekkelijk is om je voor je vereniging in te zetten, ben je interessant voor vrijwilligers. Want je hebt ze meer te bieden dan je in eerste instantie wellicht denkt. Dan gaat het niet om geld. Dan gaat het vooral om een bruisend verenigingsleven waar je bij wilt horen, waardevolle ervaringen, een goede referentie of een interessante opleiding. Met bovengenoemde vijf succesfactoren maak je een einde aan jouw vrijwilligerstekort.



**Wil je meer weten? Onze accountmanagers helpen je graag verder!  
Neem gerust contact met ons op. Klik [hier](#) om naar de KNZB accountmanagers te gaan.**