

A photograph of a person's legs and feet as they walk down a set of blue stairs. The person is wearing bright orange sneakers with white soles and black socks. The stairs have a textured, diamond-patterned surface. The background is a bright, slightly blurred outdoor setting.

E-BOEK T-WAVE  
HOE OP 5 JAAR TIJD  
GROEIEN MET 50 % NIEUWE  
VRIJWILLIGERS?

**WALTER VAN WOUWE**

GRAFISCH ONTWERP: MAXIM DE ROOSE

---

Ontdek welke elementen de kansen vergroten om nieuwe vrijwilligers te zoeken en te vinden. We bieden je drie inspirerende modellen aan om succesvol nieuwe vrijwilligers te vinden: vissen, jagen, sluipschieten.

# INHOUD



Leerfragment 1: Enkele **aandachtspunten** om succesvol nieuwe vrijwilligers aan te trekken.

Leerfragment 2: Bouw een **groeicel** en maak een **plan** om succesvol te rekruteren.

Leerfragment 3: Pas de methode van het **vissen** toe.

Leerfragment 4: Pas de methode van het **jagen** toe.

Leerfragment 5: Kies voor de **sluipschutter** aanpak.

---

## ***LEERFRAGMENT 2***

Bouw een groeicel om samen succesvol te rekruteren.

Aandacht voor voorbereiding, actie en nazorg.

---

# INHOUD

## LEERFRAGMENT 2

---

1. STEL EEN GROEICEL SAMEN
2. HET STAPPENPLAN
3. ZET JE DOEL SCHERP
4. WIE ZOEK JE?
5. VERKAVELEN
6. DE MORELE VALKUIL
7. DE JUISTE GRONDHOUDING
8. VAN BEDELAARS NAAR GELUKSBRENGERS
9. DE WETENSCHAP HELPT ONS EEN HANDJE



# 1. STEL EEN GROEICEL SAMEN

---

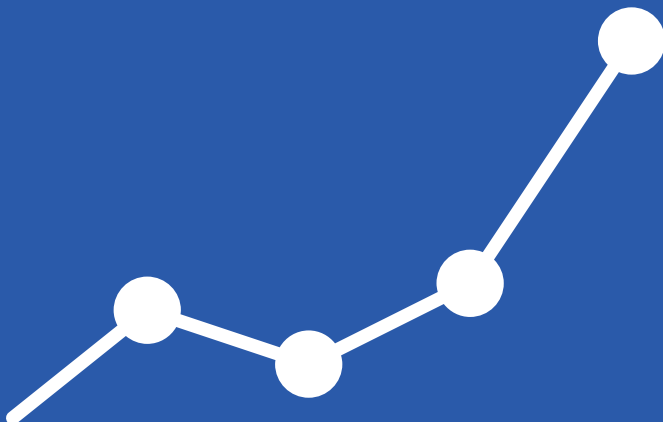
Recruteren van nieuwe vrijwilligers of het zoeken van nieuwe teamleden is niet enkel de zorg van de voorzitter of beroepskrachten. Je betreft actief de trekkers, teamleden bij deze zorg.

Het is goed om te werken met een dubbele versnelling:

10 % van je teamleden hebben geen vrees om mensen aan te spreken...het goede nieuws is dat je het de andere 90 % kan leren.

Het thema wordt één maand in het werkjaar bewust op de agenda gezet en we zijn er dan samen actief mee bezig...*'in mei kom er bij'*

Tegelijk is het thema voortdurend aanwezig op de achtergrond van de werking. Als er zich buiten deze recruitersmaand een kans voor doet om nieuwe vrijwilligers te werven gaan we die zeker nemen.



## ***2. Maak een stappenplan***

### ***STAP 1: DE START***

STEL JE GROEICEL SAMEN BIJ HET BEGIN VAN HET WERKJAAR.

ZET SAMEN HET DOEL SCHERP.

SPREEK DE GROTE LIJNEN AF EN PLAN DE 3 ACTIES VAN EEN  
SUCCESVOL REKRUTERINGSBELEID.



## ***STAP 2: ACTIE***

***ACTIES ONDERNEMEN EN SAMEN UITWERKEN***



## ***STAP 3: STOP***

***ACTIES EVALUEREN EN BIJSTUREN WAAR NODIG***



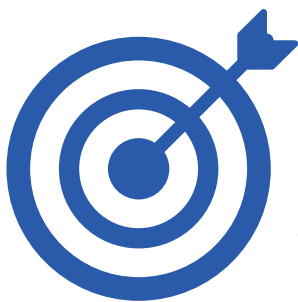




### ***3. Zet je doel scherp***

***ALS JE WEET WIE JE NODIG HEBT,  
HEB JE DIE AL VOOR 50%  
GEVONDEN***

Goed vrijwilligersbeleid groeit jaarlijks met 8 % (bij wijze van spreken) als je dit vijf jaar volhoudt ben je met 50 % gegroeid.



Hoe scherper je doel is gesteld hoe groter de kans dat je raak schiet.

Jaar 0: 100 vrijwilligers, Jaar 1: 108 vrijwilligers, Jaar 2: 116 vrijwilligers, Jaar 3: 126 vrijwilligers, Jaar 4: 136 vrijwilligers, Jaar 5: 150 vrijwilligers.



Ga nooit op zoek naar 'veel' vrijwilligers of veel nieuwe teamleden...maar wees zeer concreet in het aantal vrijwilligers en het profiel dat je zoekt.



Hoeveel leden zou je er graag bij hebben op het einde van dit werkjaar?

.....



Hoeveel teamleden zou je er graag bij hebben op het einde van dit werkjaar?

.....



## 4. Wie zoek je?

*Je hebt een bepaalde zinnvolle taak in de aanbieding.*

*Je zoekt mensen met het passend talent voor deze taak.*

*Je zoekt mensen die voldoende tijd en talent hebben om deze taak uit te voeren.*

*Als taak - tijd en talent elkaar vinden heb je een bingo.*

*Zoek je extra leden die deelnemen aan de activiteiten?*

*Heb je bepaalde enkelvoudige taken in de aanbieding en hoeveel tijd vragen die en welke talenten heb je er voor nodig?*

*Heb je teamtaken in de aanbieding, hoeveel tijd vragen die en welke talenten heb je nodig?*

*Heb je vertegenwoordigingstaken op lokaal, regionaal of nationaal vlak? Hoeveel tijd en talent vragen die?*

## **5. VERKAVELEN**

---

### ***VROEGER WAREN VRIJWILLIGERS DUIZENDPOTEN***

Ze deden alle taken door elkaar.

Ze deden alles gratis.

Ze deden het vanuit een ideaal (bedoeling).

Ze waren trouw.

### ***NU ZIJN HET WERKBIJEN***

Ze willen een gerichte taak.

De balans moet licht in hun voordeel zijn.

Ze doen het vanuit een praktische houding (doel).

Ze bewegen zich vrij van de ene organisatie naar de andere.





## 6. DE MORELE VALKUIL

### HELP: DUIZENDPOTEN STERVEN UIT...

Inderdaad, de duizendpoten zijn een uitstervend ras. De generatie die zal aflossen is niet beter of slechter maar gaat anders om met vrijwilligerswerk.

### OPLOSSING

Zorg daarom voor een 'verkaveling' van je engagementen. Verdeel complexe taken in kleinere deeltaken die een haalbare tijdsinvestering met zich meebrengen. Op deze manier kan je de nieuwe generatie vrijwilligers (werkbijen) gemakkelijker betrekken.

### DE LADDER

Eens mensen gestart zijn als taakvrijwilligers kan je ze coachen als ze daar open voor staan naar vrijwilligers die verschillende vrijwilligerstaken willen opnemen, dan kunnen ze trekkers worden van een team en tot slot mededragers van de organisatie. Dus werkbijen kunnen nieuwe duizendpoters worden, maar stap voor stap.

## **7. DE SUCCESVOLLE GRONDHOUDING**

**WAAROM HEBBEN ZOVEEL  
VRIJWILLIGERS EN OOK  
MEDEWERKERS HET MOEILIK OM  
NIEUWE VRIJWILLIGERS AAN TE  
SPREKEN OM MEE TE DOEN EN DE  
ORGANISATIE TE VERSTERKEN?**

Men heeft het gevoel dat men aan het bedelen is, vaak gecombineerd met de angst om een nee te krijgen.



**GEVOLG...LIEVER NIET BEWUST REKRUTEREN EN  
ZO EEN ONTGOOCHELING VOORKOMEN.**

## 8. VAN BEDELAARS NAAR GELUKSBRENGERS

---

### **WAT ALS WE ONZE MINDSET NU EENS HELEMAAL OMVORMEN?**

Het sleutelmotief waarom mensen vrijwilligerswerk doen ligt in dit gouden zinnetje: 'onbevredigde behoeften motiveren'.

Elke mens heeft zes bosjes behoeften en als deze alle zes aandacht krijgen zijn we in balans. We hebben de behoefte om iemand te zijn, we hebben relationele behoeften, de behoeften aan humor, fysieke behoefte, spirituele behoeften en de behoeften om het leven te vieren.

*Tip: We volgen hier de visie van de klinisch psycholoog Marshall Rosenberg.*

*Wil je hierover graag meer weten:*

*<https://www.blabla-blabla.be>*

# **HOE KRIJGEN WE AL DIE BEHOEFTE BEVREDIGD?**

---

**EEN GELUKKIG LEVEN IS EEN LEVEN WAAR  
AL DEZE BEHOEFTE DE JUISTE AANDACHT  
KRIJGEN EN DAT IS HELEMAAL OK.**

Je kan op zoek gaan om al deze behoeften te bevredigen via je gezin of kleine kring en je werkplek of ruime vriendenkring. Met het risico dat dit nooit helemaal lukt.

Als je in je leven een derde veld integreert (het middenveld) van vrijwilligerswerk heb je een extra plek waar deze behoeften kunnen worden vervuld. Je kan dan schakelen tussen je kleine kring, de brede kring en de middenkring.

Ja zeggen op vrijwilligerswerk is dan een positieve keuze die het levensgeluk verhoogt.

Je bent dan geen bedelaar meer maar iemand die mensen een aanbod doet om nog gelukkiger te worden.



## 9. DE WETENSCHAP HELPT ONS EEN HANDJE

We hebben ontdekt dat als mensen zich inzetten voor andere mensen ons brein in een soort **'genotstoestand'** gaat - het 'helper's high'. Onze subgenuele cortex draait de kraan open voor 'oxytocine' dat het geluksgevoel losmaakt en de sociale interactie bevordert. Tegelijk wordt de kraan van ons stresshormoon 'cortisol' dichtgedraaid.

Als oxytocine vrijkomt krijgen we nog wat andere positieve effecten:

- **lager cholesterolgehalte**
- **minder hoge hartslag**
- **minder kans op depressie.**

Bij senioren die regelmatig vrijwilligerswerk doen heb je 24 % minder kans op sterfte of je leeft gemiddeld zeven jaar langer.

*Bron: Rachel van de Pol, Het Hedendaagse Heldenboek, p. 90*



**DUS WAAROM Zouden we geen  
MENSEN AANSPREKEN OM  
VRIJWILLIGERSWERK TE DOEN...JIJ  
HELPT ZO MEE DE  
GELUKSTHERMOSTAAT VAN ONZE  
SAMENLEVING TE VERHOGEN.**