



De erfgoedvrijwilliger van tegenwoordig

Praktische tips om jonge vrijwilligers te werven en behouden

Vrijwilligers zijn onmisbaar voor de erfgoed-sector. Dankzij de inzet van erfgoedvrijwilligers blijven historische voorwerpen, gebouwen en verhalen **bewaard voor de toekomst**. Over het algemeen zijn erfgoedvrijwilligers **65 jaar of ouder**. Als je met pensioen bent, heb je immers meer tijd om je vrijwillig in te zetten voor je passie: erfgoed. Die tijd en inspanning worden **ontzettend gewaardeerd**. Tegelijkertijd realiseren steeds meer erfgoedorganisaties zich dat zij **óók jongere vrijwilligers nodig** hebben. Alleen: hoe pak je dat aan?*

Waarom jonge vrijwilligers?

- 1 Naar de toekomst!** We willen erfgoed bewaren en doorgeven. Erfgoedorganisaties met vrijwilligers van verschillende leeftijden zijn beter voorbereid op uitdagingen in de toekomst. Oudere vrijwilligers zijn onmisbaar bij veel **dagelijkse werkzaamheden**: zij houden de organisatie draaiend. Jonge vrijwilligers zijn goed in te zetten bij projecten en het **initiëren van nieuwe concepten**. Dit houdt de organisatie levendig en relevant. Bovendien bleek tijdens de pandemie dat erfgoedorganisaties met alleen oudere vrijwilligers kwetsbaarder zijn dan organisaties met een bredere leeftijdsopbouw.
- 2 Nieuwe ideeën!** Jonge vrijwilligers kijken en denken op een andere manier. Zij kunnen bijvoorbeeld helpen om **andere doelgroepen** aan te spreken of **slimme oplossingen** te bedenken.
- 3 Sociale contacten!** Een vrijwilligersclub met verschillende leeftijden zorgt voor **dynamiek en gezelligheid**. Als je er voor openstaat, kan meer diversiteit zorgen voor een bruisende groep vrijwilligers.
- 4 Leren van elkaar!** Bestaande en jonge vrijwilligers kunnen veel van elkaar leren. Oudere vrijwilligers kunnen jonge nieuwkomers **wegwijs maken in het erfgoedveld**. Jonge vrijwilligers kunnen op hun beurt weer kennis meenemen uit andere terreinen, bijvoorbeeld op het gebied van **nieuwe media en innovatie**.

Hoe begin ik?

Jonge vrijwilligers komen niet vanzelf. Ga stap voor stap.

- 1 Kijk naar je organisatie**
- 2 Schrijf een vacature**
- 3 Maak goede afspraken**
- 4 Laat je inspireren**

* In 2020-2021 ging Erfgoed Gelderland een zogenaamd verjongingsexperiment aan met vijf Gelderse vrijwilligersmusea. De uitkomsten en leerpunten van dit experiment zijn vertaald naar dit document met concrete stappen en tips.

1 Kijk naar je organisatie



Je wilt jonge vrijwilligers, maar is je organisatie daar ook op ingericht? Jonge vrijwilligers hebben doorgaans minder tijd. *Is de organisatie flexibel genoeg om daar op in te spelen?* Jonge vrijwilligers werken en communiceren vaak net wat anders dan bestaande vrijwilligers gewend zijn. Hoe breng je dat samen? Passen jonge vrijwilligers in de structuur? In de activiteiten? In de vrijwilligersgroep? En zo nee, *ben je bereid daarin te veranderen?*

Is jouw organisatie klaar voor verjonging? Doe de check:

- Het bestuur staat open voor nieuwe ideeën
- Voorstellen van vrijwilligers worden meegenomen in besluitvorming
- Bestaande en nieuwe vrijwilligers zijn bekend met het vrijwilligersbeleid
- Data en tijden van vergaderingen en activiteiten zijn flexibel aan te passen
- Behalve structurele vrijwilligerstaken zijn er tijdelijke vrijwilligersklussen
- Vrijwilligers kunnen relevante kennis en werkervaring opdoen voor op hun cv
- Er is ruimte en werk voor vrijwilligers die incidenteel kunnen bijdragen
- De organisatie wil verschillende doelgroepen bedienen met haar activiteiten
- Er is voldoende tijd en menskracht om vrijwilligers te werven en begeleiden
- Er is een aanspreekpunt voor jonge vrijwilligers (deze houdt contact met het bestuur)

Hoeveel van bovenstaande uitspraken zijn van toepassing op jouw organisatie?

Zes of meer? Je bent klaar om jonge vrijwilligers te werven en op te vangen. Vijf of minder? Dan kun je beter nog even aan de slag gaan met deze punten. Kijk vooral naar de punten met een logo.

2 Schrijf een vacature



De ene organisatie werkt al jaren met *vrijwilligersvacatures*. De andere organisatie werft nieuwe vrijwilligers met mond-tot-mond reclame en *persoonlijke benadering*. Welke aanpak je ook kiest: zet vooraf op papier waar je naar op zoek bent. Zeker bij jonge vrijwilligers is het belangrijk om de *randvoorwaarden en werkzaamheden duidelijk te omschrijven in een vacature*.

Bedenk bij het schrijven van een vacature niet alleen wat de organisatie nodig heeft van de (jonge) vrijwilliger. Bedenk ook wat de organisatie te bieden heeft.

Wat vraag je?

- Wat houden de werkzaamheden in?
- Welke kennis en vaardigheden zijn er nodig?
- Welke tijdinvestering is er nodig?

Wat heb je te bieden?

- Wat kunnen vrijwilligers leren? Welke werkervaring kunnen zij opdoen voor hun cv?
- Hoe kunnen vrijwilligers een verschil maken in de organisatie?
- Welke extra's zijn er voor vrijwilligers? (denk aan: uitjes, vergoedingen, verjaardagen, toegangskarten, etc.)
- Welke sociale activiteiten en/of momenten zijn er voor vrijwilligers om onderling contact te hebben en nieuwe mensen te leren kennen? (denk aan: koffie-momenten, nieuwjaarsreceptie, etc.)

Tips bij het werven

- Verplaats je in de jonge vrijwilligers. Welke taken en werkzaamheden sluiten aan bij hun *leven, ambities en interesses*?
- Ga van structureel naar *projectmatig*. Kun je het werk aanbieden in de vorm van kortere klussen en projecten?
- *Toets de vacature* bij jonge mensen uit je eigen kennissen- of familiekring. Zouden zij deze klus interessant vinden?
- Zorg dat je doelgroep de vacature leest. Waar komt je doelgroep samen? Welke *media* gebruiken zij?
- Neem, afhankelijk van de leeftijd die je zoekt, contact op met het *onderwijs*. Is er een universiteit, hogeschool of middelbare school in de buurt die iets kan betekenen?

3 Maak goede afspraken



Yes! Een jonge vrijwilliger heeft zich gemeld. Hoe houd je die vast? Een goede ontvangst is cruciaal. Zorg dat vrijwilligers wegwijs worden in de organisatie. Waar staan jullie voor? En wie is het aanspreekpunt voor (nieuwe) vrijwilligers? Maak duidelijke afspraken over wat er van de vrijwilligers en van de organisatie wordt verwacht. Plan momenten in de toekomst om te evalueren of de jonge vrijwilligers nog steeds op hun plek zitten.

Zijn alle afspraken duidelijk? Check of je antwoord kunt geven op onderstaande vragen.

- Wanneer start het vrijwilligerswerk?
- Wanneer is het afgerond?
- Waar kan de vrijwilliger terecht voor vragen?
- Welke vrijheden en verantwoordelijkheden heeft de vrijwilliger?
- Wat kan de vrijwilliger van de organisatie verwachten?
- Wanneer wordt er geëvalueerd?

Een vrijwilligerscontract kan duidelijkheid bieden voor zowel de vrijwilliger als de organisatie.

4 Laat je inspireren



Als jonge vrijwilligers zich serieus genomen voelen, kunnen zij een organisatie veel brengen. Sta open voor nieuwe ideeën of voor andere manieren om iets aan te pakken. Je zult zien dat de jonge vrijwilligers zich meer inzetten en langer blijven. En wie weet levert het zelfs nieuwe jonge vrijwilligers op!

Tips

- Organiseer momenten waarop (jonge) vrijwilligers ideeën en plannen kunnen aandragen
- Stel je open en kijk serieus naar nieuwe voorstellen
- Breng jong en oud samen, benut elkaars kennis en kunde en leer van elkaar
- Betrek vrijwilligers bij belangrijke beslissingen in je organisatie
- Geef (jonge) vrijwilligers de mogelijkheid om zich professioneel te ontwikkelen
- Zorg dat vrijwilligers zich gewaardeerd voelen
- Stimuleer jonge vrijwilligers om in hun eigen netwerk nieuwe vrijwilligers te werven

Veel succes! Wil je meer weten over het werven van en werken met (jonge) vrijwilligers? Neem dan contact op met info@erfgoed gelderland.nl.