

ABC van het



vrijwilligerswerk in de erfgoedsector

Colofon

Werken mee aan deze
brochure

Daphné Maes (Heemkunde Vlaanderen), Nele Provoost (Heemkunde Vlaanderen), Marilou Dubois (Herita), Ellen Van de Velde (Herita), Lissa Van Hecke (Herita), Nena De Roey (Herita), Tine Vandezande (FARO), Gregory Vercauteren (FARO)

Beeldredactie

FARO. Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed, Heemkunde Vlaanderen
Herita

Tekstredactie

Birgit Geudens en Annemie Vanthienen

Eindredactie

Gregory Vercauteren

Vormgeving

Silke Theuwissen

Druk

Leën

Een uitgave van

Gedrukt op 750 exemplaren op een milieuvriendelijk papier
FARO. Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed vzw - www.faronet.be
Heemkunde Vlaanderen vzw - www.heemkunde-vlaanderen.be
Herita vzw - www.herita.be

Verantwoordelijke uitgever

Marc Jacobs. FARO. Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed vzw,
Priemstraat 51, 1000 Brussel.

Wettelijk depot: D/2014/11.524/8

Juni, 2014

© 2014 FARO. Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed vzw, Heemkunde Vlaanderen vzw,
Herita vzw

Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de auteurs.



ABC van het



vrijwilligerswerk
in de erfgoedsector

Vooraf

Vrijwilligerswerk is belangrijk. Dit is zeker zo voor de erfgoedsector. Dagelijks zetten duizenden erfgoedvrijwilligers zich in voor de zorg voor en ontsluiting van het erfgoed. Denk daarbij aan alle actieve leden en bestuursleden binnen de meer dan 1.500 erfgoedverenigingen in Vlaanderen. Daarnaast zijn er de talloze vrijwilligers die zich engageren voor musea, monumenten, archiefinstellingen, erfgoedbibliotheken, erfgoedcellen ... Dit engagement is onschatbaar en onmisbaar.

Het vrijwilligerswerk verandert. Ook erfgoedwerkers stellen dit vast. Door allerhande maatschappelijke ontwikkelingen zijn de aard en de inzet van het vrijwilligerswerk niet meer hetzelfde als dertig jaar geleden. Onderzoekers verwijzen dan meestal naar de gevolgen van de individualisering, globalisering, informatisering, de opkomst van de belevingseconomie ... De impact van deze tendensen op het vrijwilligerswerk is dubbel. Enerzijds moeten organisaties vandaag meer investeren in het vinden en binden van hun vrijwilligers. Anderzijds groeien er allerhande nieuwe en meer diffuse vormen van vrijwillige inzet die niet altijd passen in onze klassieke opvattingen en definities over vrijwilligerswerk.

Dit ABC biedt een overzicht van de belangrijkste tendensen en verschuivingen in het vrijwilligerswerk en de mogelijkheden ervan voor erfgoedwerkers. Elke letter is gewijd aan één opvallende of inspirerende tendens of praktijk. Verwacht daarbij geen uitgebreide encyclopedische beschrijving. Wel krijg je, per letter, telkens een beknopte definitie, vaak gekoppeld aan een praktijkvoorbeeld, gevolgd door een aantal tips en aandachtspunten en ten slotte een literatuurverwijzing. Sommige lemma's zijn heel sterk gericht op de praktijk, andere zijn dan weer meer theoretisch of conceptueel opgevat. Bij nog andere letters hebben we de tekst beperkt en werken we vooral met foto's. Of zoals het gezegde luidt: soms zegt een beeld meer dan duizend woorden!

Het totaalbeeld van dit ABC is heel rijkgeschakeerd en divers. Van sommige tendensen of praktijken heb je misschien al gehoord, terwijl andere onderwerpen dan weer heel vreemd of merkwaardig kunnen overkomen. Toch bevat dit ABC enkele duidelijke rode lijnen. Zo kun je de 26 lemma's grofweg opsplitsen in twee grote groepen:

- » Nieuwe inzichten, modellen en succesfactoren voor een hedendaags **vrijwilligersmanagement**. De voorbije jaren zijn boekenkasten volgeschreven over het rekruteren, selecteren en motiveren van vrijwilligers. Een aantal lemma's van dit alfabet zijn gewijd aan de belangrijkste inzichten en modellen uit deze theorievorming. Denk aan competentiedenken of aandachtspunten bij het zoeken van bepaalde doelgroepen, zoals jongeren of kwetsbare groepen (zie weerbaarheid). Maar evengoed aan vernieuwende en uitdagende theoretische concepten zoals 'nabijheid' of '*serious leisure*' (zie hobby).
- » Nieuwe en vernieuwende vormen van **vrijwillige inzet**. In de klassieke definitie staat vrijwilligerswerk voor een belangeloze en onbetaalde inzet in georganiseerd verband. De voorbije jaren zijn er nieuwe vormen van maatschappelijk engagement ontstaan die minder goed passen binnen deze omschrijving. Dit ABC staat stil bij een aantal van zulke fenomenen, zoals crowdsourcing (zie digitaal), familievrijwilligers, geleid vrijwilligerswerk, opstapvrijwilligers ...

Dit ABC hebben we geschreven voor erfgoedwerkers die zijn begaan met de vernieuwing van hun vrijwilligerswerking. We denken daarbij in de eerste plaats aan vrijwilligerscoördinatoren, actieve (bestuurs-)leden binnen een erfgoedvereniging en aan alle intermediaire organisaties die erfgoedvrijwilligers ondersteunen en begeleiden.

De bedoeling van dit vrijwilligersalfabet is om te inspireren, te enthousiasmeren en te sensibiliseren. Is je nieuwsgierigheid met deze brochure gewekt? Wil je meer weten over een bepaalde tendens of praktijk? Of wil je de uitdaging aangaan en een experiment opzetten binnen je organisatie? Neem dan contact met ons op! Graag verkennen we welke nieuwe wegen je kan bewandelen binnen je vrijwilligersbeleid.

FARO. Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed
Heemkunde Vlaanderen
Herita



© foto: Sandrina Rosseel

A

Actievrijwilliger

Wat een vrijwilliger is, moeten we je niet meer vertellen. Dat het iemand is die zich uit eigen beweging ergens voor inzet, weet je al langer. Maar wat is een actievrijwilliger? Actievrijwilligers komen op voor een **gemeenschappelijk belang** of willen een bepaald probleem onder de aandacht brengen. Door met enkelen of in een grotere groep in actie te schieten, willen zij een groter deel van de (lokale) bevolking van een probleem bewustmaken en zo een breder draagvlak creëren.

De meeste actiegroepen ontstaan wanneer een bepaald type erfgoed heel concreet wordt bedreigd. Door overleg, petities, studiedagen, persberichten ... pleiten zij, zowel bij het publiek als het beleid, voor het voortbestaan van dit erfgoed. In het verleden hebben actievrijwilligers op deze manier al de aandacht gevestigd op minder bekende types van erfgoed, zoals varend erfgoed, geschilderde reclameboodschappen, een verlaten pand in hun buurt, een lokale traditie of een teloorgaande sport of vrijetijdsbesteding.

Niet alle actievrijwilligers houden het uitsluitend bij protesteren. Vaak nemen ze het heft in handen om hun erfgoed te redden. Ze verzamelen fondsen, steken de handen uit de mouwen en ontfermen zich over de zorg en restauratie van bedreigd of onbekend erfgoed. Een uitstekend voorbeeld hiervan is **vzw De Muren Spreken**. Deze vereniging heeft zich ingezet voor het behoud van twee reclamemuurschilderingen: 'Olijffe' uit 1938 in de Stationsstraat in Londerzeel en 'Marouf' uit 1920-1921 in de Clementinalaan te Gent. Van een klein comité is 'De Muren Spreken' uitgegroeid tot een goed draaiende vereniging die zich verschillende doelen heeft gesteld: de opmaak van een volledige inventaris voor Vlaanderen en draagvlakverbreding voor deze vorm

van erfgoed. Het werk heeft trouwens vruchten afgeworpen. Op basis van de inventaris van deze vereniging voert het agentschap Onroerend Erfgoed nu onderzoek naar de waarde van reclamemuurschilderingen. Sinds vorig jaar is ‘Olijffe’ ook voorlopig beschermd.

Het voorbeeld van vzw De Muren Spreken toont aan dat spontane initiatieven kunnen uitgroeien tot vrijwilligersverenigingen met een permanente werking. Een ander mooi voorbeeld is **Dement Oostende**. De actiegroep werd in 2005 opgericht als reactie op de afbraakwoede die op dat moment heerste in Oostende, zonder ontzag voor de erfgoedwaarden. Dement Oostende is uitgroeid tot een volwaardige vzw die meteen in actie schiet wanneer de Oostendenaars opnieuw een stukje lokaal erfgoed dreigen te verliezen. Onlangs nog voerden zij actie tegen de sloop van de oude vismijn in Oostende, met de leuze ‘Bluuf me je fikken van de miene’.



Tips en aandachtspunten

- » Focus op lokaal erfgoed om de bewoners wakker te schudden. Lokale gemeenschappen voelen zich vooral betrokken bij het erfgoed van de eigen stad of regio (zie ook bij ‘Nabijheid’).
- » Het engagement of de actie kan zowel van korte als van onbepaalde duur zijn. Speel hier als organisatie op in en stel je flexibel op.
- » Actievrijwilligers maken de laatste jaren ook gebruik van nieuwe kanalen en methoden. Op **sociale media** bijvoorbeeld ontstaan er nu snel fora en actiegroepen die je kunt steunen. Meer over vrijwilligerswerking en digitalisering lees je bij ‘Digitaal’.
- » Focus op een goede communicatie van je actie, alleen zo kun je een breed draagvlak creëren.



Weblinks

- » *Reclamemuurschilderingen in Vlaanderen*, te raadplegen via: www.onroerenderfgoed.be/ml/actueel/projecten.
- » Dement Oostende: www.iloveo.be

B

Betrokkenheid

In dit ABC zijn verschillende letters gewijd aan het selecteren, rekruteren en motiveren van vrijwilligers. De vele tips en aandachtspunten die we meegeven, kun je terugbrengen tot één belangrijke, gouden stelregel: spreek de mensen aan op hun betrokkenheid. Wie zich betrokken voelt bij de missie en visie van je organisatie, zal zich gemakkelijker inzetten. Wie betrokken blijft, zal zich identificeren met een organisatie en extra inspanningen leveren.

Vrijwilligerswerk is slechts één manier om een betrokkenheid te uiten. Mensen kunnen zich heel erg betrokken voelen bij je organisatie of het erfgoed waarmee je bezig bent, maar geen tijd of zin hebben om aan vrijwilligerswerk te doen. Andere vormen van betrokkenheid zijn minder tijdsintensief, maar vragen bijvoorbeeld eerder een financiële inbreng. Denk aan een lidmaatschap of abonnement, donateurschap tot zelfs een erfenis. Het spreekt voor zich dat dergelijke (financiële) engagementen minstens even waardevol kunnen zijn voor jouw werking.

De uitdaging voor organisaties bestaat erin om met open blik naar hun betrokkenen te kijken. De eerste vraag is: wie heeft iets met de doelstellingen van mijn organisatie? En hoe kan ik anderen betrekken bij mijn organisatie? Probeer verschillende vormen van inzet mogelijk te maken, zoals (ere) lidmaatschap, abonnementen, schenkingen, verschillende vormen van vrijwilligerswerk ...

De inzet voor een organisatie is vaak wisselend en tijdsgebonden, afhankelijk van de levensfase waarin men zich bevindt. Maar de achterliggende passie voor erfgoed of geschiedenis verdwijnt niet zomaar. Hou hiermee rekening

als je vrijwilligers afhaken. Misschien kun je hen nog op andere manieren aanspreken en betrekken bij je organisatie?



Tips en aandachtspunten

- » Elke vorm van **betrokkenheid** steunt op andere ruilmotieven en vraagt ook een andere aanpak. Vrijwilligers vragen veel begeleiding en ondersteuning (zie bij 'Tandem' en 'Motiveren'). Schenkers daarentegen vragen minder begeleiding, maar des te meer waardering: geef feedback over de investering en stuur donateurs een 'gadget' als bedankje voor hun bijdrage aan jouw doel.
- » Ook vrijwilligers kunnen op verschillende manieren betrokken zijn. Kijk binnen je organisatie of er taken zijn die een eenmalige inzet vragen en waarvoor weinig opleiding nodig is. Zo is de stap niet groot voor een 'betrokkene' om zich voor een keertje in te zetten als vrijwilliger. Hij kan eens **proeven van het vrijwilligerswerk**. Komt hij bijvoorbeeld wekelijks, dan kun je polsen of hij zich structureel wil inzetten.
- » Hou de lijnen met vertrekkende vrijwilligers warm. Hou hen via nieuwsbrieven op de hoogte van het reilen en zeilen van je organisatie, bied voor een jaar een lidmaatschap aan tegen gereduceerd tarief of een korting op een volgend bezoek. Niet alleen zijn zulke **attenties** een blijk van waardering voor de geleverde inzet, ook kun je de ex-vrijwilliger zo toeleiden naar andere vormen van betrokkenheid.



Leestip en weblinks

- » MOVISIE, *Pak de Passie! Magazine over betrokkenheid* 2.o. s.l., 2011.
- » www.socius.be/tiki-read_article.php?articleId=1039&highlight=betrokkenheid

C

Competenties

Competenties zijn een combinatie van kennis, vaardigheden en attitudes die je nodig hebt om een bepaalde taak uit te voeren.

Meer en meer komen we het **competentiedenken** tegen in het vrijwilligerswerk. En terecht: een hedendaags vrijwilligersbeleid betekent dat organisaties van tevoren goed nadenken over de vaardigheden, attitudes en kennis die nodig zijn om een bepaalde taak goed te kunnen uitvoeren. Dit is cruciaal om de juiste vrijwilligers op de juiste taak te zetten. Ook vrijwilligers zijn gebaat bij een bewust competentiebeleid. Het helpt hen om de eigen capaciteiten in kaart te brengen en draagt zo bij aan een groter zelfbewustzijn.

Grofweg gesteld, steunt een competentiebeleid op twee grote pijlers. In de eerste plaats is het belangrijk dat de vrijwilligers hun competenties verder kunnen ontwikkelen of aanscherpen. Dit kan door vorming, maar ook door andere leervormen zoals een studie-uitstap, ervaringsuitwisseling of een nauwe samenwerking met ervaren vrijwilligers (zie ook bij ‘Tandem’). Daarnaast komt het er bij een competentiebeleid op aan om competenties zichtbaar te maken en te (h)erkennen. Dit betekent dat organisaties een zicht hebben op de competenties die nodig zijn om een bepaalde taak uit te oefenen. Maar ook: welke competenties heeft men aangeleerd of versterkt via het vrijwilligerswerk?

Een handig instrument om competenties te erkennen is **OSCAR**. OSCAR is een attest dat organisaties kunnen uitdelen aan hun vrijwilligers en dat oplijst welke competenties deze vrijwilligers door hun engagement hebben versterkt of opgedaan. Het is een eenvoudige, duurzame en tevens erg efficiënte blik van waardering voor de inzet van jouw vrijwilligers. De ervaring

leert dat zeker jongere vrijwilligers veel belang hechten aan zo'n OSCAR. Want zo'n attest is natuurlijk een mooie aanvulling op hun cv.

Competentiebeleid gaat ervan uit dat je kennis, vaardigheden en attitudes kunt aanleren of versterken. Dit is iets anders dan **talent**: een aangeboren gave om iets sneller en beter te verwerven. Zo kunnen veel mensen leren tennissen of pianospelen, maar wie talent heeft zal deze vaardigheden sneller en beter onder de knie krijgen. Talentbeleid vertrekt vanuit de mogelijkheden van elke persoon en bekijkt op basis daarvan welke taken deze persoon kan opnemen.

Er zijn ook voorbeelden van vrijwilligersinitiatieven die volop inzetten op talent. De **Talentedbank Aarschot** is een opvallende, mobiele zitbank aangedreven door een (brom)fiets. Deze mobiele zitbank schuimt alle evenementen, markten en wijkfeesten in Aarschot af. De projectleider nodigt de inwoners van Aarschot uit op een informeel gesprek, waarin hij peilt naar de talenten en interesses. Vervolgens gaat hij op zoek naar vrijwilligerswerk dat bij deze talenten aansluit. Deze focus op talenten komen we heel vaak tegen in het buurtwerk of bij welzijnsorganisaties. Dit is niet toevallig: vrijwilligerswerk wordt daar vaak beschouwd als een manier om kwetsbare groepen te versterken. Hiervoor is het belangrijk dat je vertrekt van de talenten en capaciteiten die de doelgroep al in huis heeft (zie ook bij 'Weerbaarheid').

Een motiverend vrijwilligersbeleid combineert vaak zowel een competentie- als talentenbeleid. Competentiebeleid is belangrijk om vrijwilligers het juiste takenpakket zo goed mogelijk te laten uitoefenen. Maar een hedendaags vrijwilligersbeleid vertrekt altijd ook van de talenten en capaciteiten van de vrijwilligers zelf. Ofwel: ga in op die dingen waar mensen goed in zijn. Laat hen wat ze graag doen verder verdiepen.



Tips en aandachtspunten:

- » Er zijn talloze websites, toolkits en publicaties over competentie- en talentbeleid. De kans bestaat dat je vastloopt in het jargon, in de gedetailleerde schema's en administratieve overlast. FARO, Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed heeft de voorbije jaren heel veel aandacht besteed aan **competentieontwikkeling** in de erfgoedsector. Wie een competentiebeleid wil opstarten of OSCARs wil uitdelen, kan altijd bij FARO terecht.



Leestips en weblinks

- » OSCAR: www.oscaronline.be
- » Talentenbank Aarschot: www.talentenbankaarschot.be
- » FARO: www.faronet.be



De vrijwilligers van Jongbloed! ontvangen een OSCAR © FARO

D

Digitaal

De opmerkelijke ontwikkeling en verspreiding van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën maken stilaan een nieuw soort vrijwillige inzet mogelijk, die is ontkoppeld van tijd en plaats: het digitale vrijwilligerswerk. Digitaal vrijwilligerswerk is op dit moment een koepelbegrip voor heel uiteenlopende vormen van vrijwillige inzet. Wat ze met elkaar gemeen hebben is dat het vrijwilligerswerk gebeurt met en dankzij de digitale media.

Een van de pioniers op het vlak van online vrijwilligerswerk in de erfgoedsector is de bekroonde website www.erf-goed.be. Deze website verzamelt foto's van beschermde monumenten, landschappen en dorpsgezichten op een interactieve kaart van Vlaanderen. Iedereen kan er foto's van historische en waardevolle gebouwen en landschappen op plaatsen, maar ook die van anderen gratis downloaden. De website is met zeer weinig middelen uitgebouwd en draait volledig op de inzet van zes archeologen. De hele werking verloopt virtueel. "Een formele organisatie hebben we niet", zo vertelt Tijn Vereenooghe van Erf-goed.be. "Tijdens de negen jaar dat we bestaan, hebben we misschien maar tweemaal vergaderd; we regelen alles online."

De meeste organisaties combineren online vrijwilligerswerk nog met een on-site vrijwilligerswerking. Een mooi voorbeeld van zo'n gemengde werking is **Itinera Nova** van het Stadsarchief Leuven. Dit project wil de schepenregisters, de meest omvangrijke bron uit het ancien régime, volledig digitaliseren en gaandeweg ook voor onlineraadpleging ontsluiten. Het project maakt gebruik van de modernste technieken en bestaat uit een gemeenschap van bijna zestig vrijwilligers, die zich inzetten om deze handgeschreven registers folio per folio te transcriberen en te publiceren. Zij kunnen dit volledig online doen, achter

hun thuiscomputer. Tegelijk kunnen zij zich ook ter plaatse in het Stadsarchief zelf engageren, bijvoorbeeld voor het inscannen van de registers.

Het voordeel van online vrijwilligerswerk is de grote **flexibiliteit** voor de vrijwilligers zelf: zij kunnen aan vrijwilligerswerk doen op de momenten dat het hen het beste uitkomt. Online vrijwilligerswerk is daarom vooral interessant voor wie zich moeilijk op vaste tijdstippen kan engageren, bijvoorbeeld door verplichtingen thuis, vervoersproblemen of lastige werkuren.



Tips en aandachtspunten

- » Om met online vrijwilligers te werken moet je als organisatie online taken aanbieden. Taken dus, die in principe door vrijwilligers thuis, achter hun eigen computer uitgevoerd kunnen worden op elk moment van de dag. Het **juist formuleren van deze klussen** is van groot belang voor het succes van online vrijwilligerswerk.
- » Online vrijwilligerswerk is **volwaardig vrijwilligerswerk**. Ook online vrijwilligers vragen een goede omkadering en begeleiding. Vaak moet de organisatie zelfs investeren in extra vorming en begeleiding om de vrijwilligers volledig te laten inwerken in de nieuwe technologie.
- » Vele online vrijwilligers hebben ook nood aan mondelinge contacten en gezelligheidsmomenten. Deze **ontmoetingsmomenten** zijn bepalend voor de levensnoodzakelijke betrokkenheid van de vrijwilligers bij het project en de organisatie. Verloopt de vrijwilligerswerking echt enkel en alleen online? Dan is een persoonlijke coaching en begeleiding een absolute noodzaak om de vrijwilligers betrokken te houden.

Een bijzondere variant op online vrijwilligerswerk is **crowdsourcing**. Hiermee bedoelen we dat een grote groep (een *crowd*) wordt gevraagd om online een inhoudelijke bijdrage te leveren aan een bepaald project. Een pilootproject voor de erfgoedsector in Vlaanderen is ‘**Supertagger**’ van het Huis van Alijn en het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media. Het Huis van Alijn plaatste 1.500 foto’s uit zijn beeldcollectie online. Aan het publiek werd gevraagd om te taggen: de foto’s van trefwoorden en reacties te voorzien. Dit project was een succes, want uiteindelijk werden zo’n 13.000 trefwoorden toegekend aan de foto’s. Net zoals bij alle sociale media bleek uiteindelijk wel

dat slechts een kleine groep heel intensief aan het taggen was geslagen; de overgrote meerderheid van de deelnemers leverden slechts sporadisch input of waren gewone bezoekers die geen enkele bijdrage leverden. In navolging van 'Supertagger', hebben het Huis van Alijn en het Departement ook nog enkele vervolprojecten opgezet: 'Trots op Mijn Auto' en 'Tijd voor 80'.

Crowdsourcing kan je beschouwen als een vorm van online vrijwilligerswerk, zelfs al zullen de meeste taggers zichzelf niet als vrijwilligers beschouwen. Ook dit is zo'n voorbeeld waarbij de grenzen tussen een vrijwilligerswerking en een doorgedreven **publiekswerking** vervagen (zie ook bij 'Familielvrijwilligerswerk').



Tips en aandachtspunten

- » Crowdsourcing vraagt een stevige investering en omkadering van de organisatie in kwestie. Kies dus niet voor een crowdsourcing-project omdat het hip is, maar laat de keuze voortvloeien uit een weloverwogen inhoudelijke doelstelling. Je wilt bijvoorbeeld echt meer te weten komen over een bepaalde collectie.
- » Communiceer voortdurend over het project. Denk niet dat het publiek de projectwebsite wel spontaan zal ontdekken.
- » Zorg dat de inbreng van het publiek en inhoudelijke meerwaarde heeft. Laat een publiek niet zomaar taggen of online inhoud op een andere manier beschrijven. Kies bewust voor die gegevens of die collecties die door de **inbreng van een publiek** daadwerkelijk verrijkt kunnen worden.
- » Meng je met het publiek. Laat zien hoe belangrijk je het project en hun bijdrage vindt. Ga met hen in discussie.
- » Toon het publiek dat hun bijdrage zinvol is. Maak duidelijk wat je gaat doen met de bijdrage van het publiek.



Leestip en weblinks

- » G. Nulens, Crowdsourcing en cultureel erfgoed: een inspiratiegids. Brussel, VUB, 2012. (te raadplegen via www.huisvanalijn.be/sites/default/files/rapport-crowdsourcing_final.pdf)
- » Erf-goed: www.erf-goed.be
- » Projectwebsite Itinera Nova: www.itineranova.be



Stadsarchief Leuven © FARO, foto: Jonathan Sommereyns

E

Engagement

Engageren slaat op organisaties die vrijwilligers willen werven, maar evengoed op de vrijwilliger die zich verbindt aan een organisatie. In deze tekst focussen we vooral op de vrijwilligers: op hun engagement, hoe dit geëvolueerd is en hoe een organisatie hierop kan inspelen.

Vroeger engageerden vrijwilligers zich gemakkelijker voor langere tijd. Dit was zeker zo in het verenigingsleven: men sloot zich aan bij één organisatie en groeide op termijn door tot bestuurder, penningmeester of zelfs voorzitter. Vrijwilligerswerk vormde een constante in iemands vrijetijdsbesteding. Dit engagement werkte ook aanstekelijk: vaak sloten zoon of dochter zich eveneens aan bij dezelfde vereniging.

De laatste jaren komen we zo'n langdurig engagement veel minder tegen. De meeste vrijwilligers proeven vandaag van verschillende soorten vrijwilligerswerk. Zeker voor jongeren zijn deze **vrijheid en flexibiliteit** voorwaarden om zich als vrijwilliger te engageren. Het geeft hen de kans om te proeven van alles wat de maatschappij te bieden heeft.

Organisaties die vrijwilligers willen binnenhalen, moeten met deze tendens rekening houden. Je zult vandaag gemakkelijker vrijwilligers vinden voor heel **concrete en kortstondige taken** dan voor een langdurige opdracht. Zeker voor verenigingen is dit niet altijd evident. Zij hebben natuurlijk ook een vaste ploeg nodig om de boel draaiende te houden. Vanuit die behoefte zijn vele erfgoedverenigingen toch vooral op zoek naar nieuwe bestuursleden, die een stabiel en langdurig engagement op zich willen nemen. Toch hoeft de ene vorm van vrijwilligerswerk de andere niet uit te sluiten. Wel is

het belangrijk dat vrijwilligersorganisaties eerst een analyse maken van de verschillende (deel)taken die in de werking ten uitvoer liggen. Welke taken kunnen door tijdelijke vrijwilligers worden opgepikt en welke vragen een langdurig engagement.

Een erfgoedvereniging die handig op dit gewijzigde engagement inspeelt, is het **Stoomcentrum van Maldegem**. Deze vereniging draait op de inzet van een kernploeg van vrijwilligers, maar zoekt ook altijd vrijwilligers voor heel concrete taken. Op de website staat heel duidelijk omschreven voor welke taken het Stoomcentrum nog vrijwilligers zoekt. Dit gaat van spoorwegmateriaal onderhouden, museumbegeleiding, treinbegeleider tot treinbestuurder. De vrijwilligers zijn vrij om te kiezen welke taken ze willen uitvoeren en waar ze een handje willen meehelpen.

De begeleiding van deze tijdelijke vrijwilligers vraagt natuurlijk tijd en extra werk, maar kan ook op langere termijn renderen. Als een eerste, wat losser engagement een positieve ervaring is, dan is de kans reëel dat de vrijwilliger terugkomt. Wie de smaak echt te pakken krijgt, kan eventueel later door-groeien naar een langdurig engagement.



Tips en aandachtspunten

- » In je zoektocht naar vrijwilligers is het belangrijk om de taken **zo concreet mogelijk** te omschrijven. Geef duidelijk aan wat je verwacht.
- » Stel je flexibel op, maar verlies nooit de doelstellingen en opdrachten van je eigen organisatie uit het oog: spreek over en luister naar de verwachtingen van de vrijwilligers (hoe lang, hoe vaak, welke taken, enzovoort).
- » Maak verschillende vormen van engagement mogelijk in jouw organisatie, zowel kortstondige als langdurige.
- » Als je niet meteen vrijwilligers vindt: herbekijk het takenpakket dat je aanbiedt. Denk er eens aan om twee mensen voor eenzelfde taak in te zetten: een zogenaamde **duojob!**



Weblink

- » Stoomcentrum Maldegem: www.stoomcentrum.be



© Stoomcentrum Maldegem



Herita, ledendag Ieper © Stefan Dewickere

F

Familievrijwilligerswerk

Familievrijwilligerswerk is een type van vrijwilligerswerk dat in kleine familiale verbanden wordt uitgeoefend, meestal voor een heel beperkte tijd. Het kan gaan om ouders en kinderen die zich samen een dagje inzetten voor het goede doel, maar evengoed om grootouders en hun kleinkinderen, broers en zussen, ooms en tantes, peters en meters ...

Heel wat vrijwilligerswerk binnen de erfgoedsector gebeurt al in familiaal verband. Denk bijvoorbeeld aan de echtgenote van een bestuurslid die mee de handen uit de mouwen steekt bij de opening van een tentoonstelling; of zoonlief die maar al te graag een dagje mee achter de toeg helpt. We zien hier dat families heel spontaan en informeel samen vrijwilligerswerk doen. Vrijwilligerswerk in familieverband kan ook meer worden geformaliseerd, via een speciaal programma. Vooral in de Angelsaksische wereld zijn er heel wat organisaties die een aangepast aanbod uitwerken voor wie met de familie een dagje aan vrijwilligerswerk wil doen.

Waarom zouden families nu samen intekenen op zo'n speciaal aanbod? We hebben het allemaal ontzettend druk met werk, hobby's en andere activiteiten. Juist daarom zijn vele ouders en grootouders op zoek naar een gelegenheid om **quality time** met hun kinderen of kleinkinderen door te brengen. Tegelijkertijd zoeken (groot)ouders vaak naar manieren om hun (klein) kinderen iets bij te brengen over de maatschappij, cultuur of geschiedenis. Vrijwilligersorganisaties kunnen krachtig op deze behoeften inspelen door een gezamenlijke activiteit aan te bieden.

Familievrijwilligerswerk zien we vooral bij welzijns- en natuurorganisaties. Toch zijn er ook een handvol erfgoedorganisaties die een eigen *family volunteering program* hebben uitgewerkt. Het strafste voorbeeld is dat van de **National Trust** in het Verenigd Koninkrijk. Tussen 2010 en 2011 werkte deze organisatie een pilootproject uit rond familievrijwilligers. Liefst 63 families deden vrijwilligerswerk op een site van de National Trust, waar ze vooral werden ingeschakeld voor kleinere onderhoudswerken, tuinieren, aanplantingen en het geven van demonstraties. Meestal ging het om ouders met hun jongere kinderen, tussen 4 en 11 jaar. Er was een speciale medewerker aangesteld, om het hele programma te coördineren en de families te begeleiden.

Vandaag is *family volunteering*, weliswaar minder intensief, nog altijd een onderdeel van het vrijwilligersaanbod van de National Trust. Er zijn ook een aantal musea, vooral in de Verenigde Staten, die inzetten op *family volunteering*. Dan gaat het met name om instellingen met een uitgesproken werking naar kinderen en gezinnen, zoals bijvoorbeeld het Family Museum in Iowa (USA) of het Childrens Museum in Indianapolis (USA). *Family volunteering* kun je hier beschouwen als een verlengstuk van een bestaande **doelgroepenwerking**. Familievrijwilligerswerk kan een krachtig instrument zijn om jongeren en gezinnen te binden aan de organisatie en op een totaal andere manier te laten kennismaken met erfgoed(werk).



Tips en aandachtspunten

- » Begin met een bestaande vrijwilligersactiviteit en stel die open voor families. Ook hier is het motto: begin klein, probeer het uit en breid het werken met families daarna uit als je merkt dat het goed werkt.
- » De meest succesvolle en gewaardeerde activiteiten zijn doorgaans heel **concrete taken**, die weinig of geen voorkennis vragen en beperkt zijn in tijd. In het programma van de National Trust ging het vaak om onderhoudstaken, tuinieren tot zelfs het verzamelen van afval. Zelfs zulke banale klussen kunnen veel voldoening geven. Of zoals een van de ouders getuigde: “Ik voelde me trots toen ik mijn twee jaar oude peuter afval zag oppikken. Eenmaal we waren begonnen, kon ik hem niet meer stoppen.”
- » Besteed zeker in het begin bijzondere aandacht aan de communicatie. Familievrijwilligerswerk is weinig gekend. Om families te

engageren, moet er stevig worden geïnvesteerd in vooral persoonlijke communicatie, via scholen/schoolfeesten of wijkfeesten. Of spreek je eigen netwerken aan. Zo beginnen de meeste organisaties met families van huidige vrijwilligers of gezinnen die zij kennen.

- » **Familievrijwilligerswerk vraagt een stevige omkadering en begeleiding.** Stel een coördinator aan die het programma begeleidt. Best is dit iemand die zowel ervaring heeft met vrijwilligers als met gezinnen en kinderen.
- » Familievrijwilligerswerk zit eerder in de sfeer van een doelgroepenwerking dan van het klassieke vrijwilligerswerk. Toch is het belangrijk om de families, net zoals klassieke vrijwilligers, te waarderen en te bedanken. Een belangrijke motivatie om aan familievrijwilligerswerk te doen, is net het gevoel dat je met verwanten werkt aan de goede zaak. Waardeer deze families dan ook in dit engagement door hen als vrijwilligers te benoemen (via een badge bijvoorbeeld), te bedanken en ook nadien op de hoogte te houden van de werking (via nieuwsbrieven).



Leestip en weblink

- » MOVISIE, *Familievrijwilligerswerk: ook voor uw organisatie* (te raadplegen via www.movisie.nl)
- » C. BIRD, *Getting families more actively involved in the National Trust's work. Family Volunteering Pilot. Evaluation Report, 2011* (te raadplegen via www.nationaltrust.org.uk/article-1356395157274).

G

Geleid vrijwilligerswerk

Geleid vrijwilligerswerk is een verzamelnaam voor alle vormen van vrijwillige inzet die worden ingericht, gestimuleerd of opgelegd door het bedrijfsleven, het onderwijs of de overheid. Geleid vrijwilligerswerk wijkt af van wat wij doorgaans zo kenmerkend en vanzelfsprekend vinden aan het vrijwilligerswerk ... het vrijwillige engagement.

In het onderwijs komen we geleid vrijwilligerswerk vaak tegen. De bekendste toepassing zijn de **maatschappelijke stages** in Nederland. Onder het motto 'Samen leven kun je leren' lanceerde de regering-Balkenende in 2007 het voorstel dat alle scholieren een stage moesten lopen in een non-profitorganisatie. Het doel van deze maatschappelijke stages is dat jongeren tijdens hun schooltijd kennismaken met én een onbetaalde bijdrage leveren aan de samenleving. De voorbije jaren hebben heel wat Nederlandse jongeren ook de weg gevonden naar een museum of een monumentenorganisatie. Populair zijn vooral kinderactiviteiten, zoals de begeleiding van workshops, opbouwwerken voor een tentoonstelling of onderhoudstaken op een site. Via zo'n erfgoedstage leren jongeren erfgoed op een andere manier kennen. Voor de organisatie in kwestie biedt zo'n stage dan weer mogelijkheden om zichzelf maatschappelijk sterker te profileren en om een beter zicht te krijgen op de interesses en leefwereld van de jongeren.

Ook in Vlaanderen zijn er onderwijsinstellingen die hun leerlingen stimuleren om aan vrijwilligerswerk te doen. Begin 2014 kwam de **Katholieke Hogeschool Leuven** nog in het nieuws met een heel bijzonder vak in de leropleiding: vrijwilligerswerk. Studenten kunnen studiepunten verdienen door vrijwilligerswerk te verrichten. De achterliggende motivatie van dit vak

is hetzelfde als bij de maatschappelijke stage in Nederland. “De opleiding hecht groot belang aan het maatschappelijk engagement van een toekomstige leerkracht”, aldus de hogeschool. “Het is dan ook een bewuste keuze van de opleiding om deze talenten en inzet van de studenten te waarderen en te belonen”. Of hoe je via vrijwilligerswerk competenties, en natuurlijk ook je curriculum vitae, kunt versterken (zie ook bij ‘Competenties’ en ‘Opstapvrijwilligers’).

Geleid vrijwilligerswerk vinden we ook terug in het bedrijfsleven. Daar neemt het meestal de vorm aan van **werknemersvrijwilligerswerk**: een bedrijf stimuleert zijn medewerkers om als vrijwilligers tijd en expertise ter beschikking te stellen aan non-profitorganisaties. Werknemers doen bijvoorbeeld, als personeelsactiviteit, een dag aan goede werken of zij mogen een gedeelte van hun werkuren spenderen voor een non-profitorganisatie. Het werknemersvrijwilligerswerk is courant in de Angelsaksische bedrijfs-wereld. Meer en meer krijgt de praktijk ook voet aan de grond in Vlaanderen, vooral bij grote bedrijven en openbare besturen. De sectoren waarin de meeste werknemersvrijwilligers terechtkomen zijn gezondheidszorg, welzijn en armoedebestrijding. In het Verenigd Koninkrijk zijn er ook werkgevers die hun personeel aan het werk zetten in een museum, zij het dan ook vaak binnen een sociaal project.

Een mooi voorbeeld is de samenwerking tussen het **Weald and Downland Open Air Museum en Barclays Bank**, een van de grootste financiële concerns uit het Verenigd Koninkrijk. Het museum werkt al een tijdje aan een educatief programma voor kinderen met leerproblemen. In het kader van dit project worden geregeld ervaringsgerichte workshops georganiseerd waarin de kinderen leren hoe het dagelijkse leven eruitzag tijdens de middeleeuwen, onder de Tudors of in het Victoriaanse tijdperk. De Barclays Groep financiert deze workshops en een groepje Barclayswerknemers kan in het kader van een *employee volunteering program* een handje toesteken bij de begeleiding van de workshops. Dit project levert een duidelijke winst op voor beide partijen: het museum krijgt sponsoring voor zijn programma, het bankbedrijf toont aan de samenleving dat het ook sociale doelen wil realiseren.



Tips en aandachtspunten

Het ziet er sterk naar uit dat dit geleid vrijwilligerswerk de volgende jaren sterk aan belang zal winnen. Hoe kunnen erfgoedorganisaties inspelen op de trend?

- » Stel je eerst de vraag: **waarom** zou je werknemers, scholieren of studenten **in huis halen als vrijwilliger**? Wil je organisatie zichzelf maatschappelijk sterker profileren, het eigen netwerk versterken of aansluiting zoeken bij bepaalde doelgroepen?
- » Ga op zoek naar bedrijven of onderwijsinstellingen met een **'geleid vrijwilligers'-programma**. Vraag aan hen wat de mogelijkheden zijn voor jouw organisatie. Onderzoek zeker ook of de vrijwilligers voldoende worden begeleid en gemotiveerd door het bedrijf of de onderwijsinstelling in kwestie. Geleid vrijwilligerswerk werkt alleen maar als de betrokken werknemers of studenten echt gemotiveerd zijn!
- » De meeste geleide vrijwilligers komen slechts enkele uren vrijwilligerswerk doen. Zij moeten dus meteen aan de slag kunnen gaan. Zorg ervoor dat de taken duidelijk en concreet zijn en afgebakend in de tijd.
- » De meeste bedrijven of onderwijsinstellingen willen met geleid vrijwilligerswerk een **sociaal doel** realiseren. Hou hiermee rekening als je een aanbod uitwerkt. Kort door de bocht geformuleerd: de begeleiding van een workshop met kansarme kinderen zal meer 'geleide vrijwilligers' trekken dan het opschonen van een archiefcollectie!



Leestips en weblinks

- » A. MONNEN, 'Jong talent over de vloer. De maatschappelijke stage in vrijwilligersmusea', in: *Museumpeil*, 33, voorjaar 2010, pp. 21-22.
- » C. GYSELINCKX EN A. DE CONINCK, *Werknemersvrijwilligerswerk in Vlaanderen*. Leuven, HIVA, 2011 (te raadplegen via <http://hiva.kuleuven.be>)
- » G. VERCAUTEREN, 'Vrijwilligers in beweging. Over online, virtuele en geleide vrijwilligers ...', in: *Museumpeil*, 33, voorjaar 2010, pp. 8-9.

H

Hobby

Volgens de woordenboekdefinitie van Van Dale is een hobby een liefhebberij of stokpaardje. In die laatste betekenis verwijst het naar de etymologie van zijn Engelse tegenhanger. Een *hobby horse*, of hobbelpaard was vroeger immers een populair tijdverdrijf en met ‘*hobby*’ wordt ook in het Engels een ontspannende activiteit bedoeld die mensen graag in hun vrije tijd uitoefenen.

Hoewel vele erfgoedvrijwilligers de zorg voor en ontsluiting van het erfgoed vermoedelijk als een fijne vrijetijdsbesteding beschouwen, zal het woord ‘hobby’ sommigen misschien toch net iets te vrijblijvend in de oren klinken. Daarvoor is de inzet, het engagement en de tijdsinvestering dikwijls te groot. Meer dan een gratuit tijdverdrijf is vrijwilligerswerk in het erfgoedveld voor een aantal vrijwilligers bijna een roeping.

Hobby's zijn een vorm van vrijetijdsbesteding. Maar vrije tijd kun je natuurlijk op verschillende manieren doorbrengen. Het denkkader dat Robbert Stebbins hierrond creëerde, is bijzonder interessant. Stebbins is een Amerikaans socioloog die al sinds de jaren 1970 baanbrekend theoretisch onderzoek verricht naar vrijetijdsbesteding en hobbyïsme. In zijn werk maakt hij een onderscheid tussen verschillende vormen van vrije tijd, op basis van de inzet en het engagement: **serieuze vrije tijd** (*serious leisure*), **projectmatig ingevulde vrije tijd** (*project-based leisure*) en **vrijblijvende vrije tijd** (*casual leisure*).

De activiteiten van erfgoedvrijwilligers lijken vooral binnen de serieuze vrije tijd of de projectmatig ingevulde vrije tijd te passen, afhankelijk van het al dan niet langdurig engagement. **Erfgoedvrijwilligers** kunnen dan ook als ‘**serieuze vrijwilligers**’ (*serious volunteers*) beschouwd worden omdat hun

activiteiten een behoorlijke inspanning, vaardigheid, kennis en toewijding vragen. Soms duurt dat engagement jarenlang, zoals in het bestuur van een heemkundige kring, soms is het beperkt in de tijd, zoals de inzet in een actiegroep die wordt opgericht naar aanleiding van de sloop van een oud kapelletje.

Dat erfgoedzorg door vrijwilligers als een vorm van serieuze vrije tijd te klasseren valt, betekent niet dat mensen er geen plezier aan beleven. De term 'serieus' wordt hier vooral gebruikt in de betekenis van **toegewijd, eerlijk, belangrijk en zorgvuldig**. Het duidt op de plaats die dit soort vrijetijdsbesteding in het leven van de vrijwilligers inneemt. Zo antwoordde een in juni 2013 geïnterviewde heemkundige op de vraag of 'heemkunde een hobby als een andere is', zelfs: "Dat is een afwijking hé [...] Ik denk niet dat ge daar een uitleg voor hebt." Een andere heemkundige noemde "belangeloze gedrevenheid" dan weer de voornaamste karaktertrek van heemkundigen.



Tips en aandachtspunten

- » Voor veel erfgoedvrijwilligers is de **inzet voor erfgoed meer dan een hobby**. Het is bijna een roeping. Neem hun engagement ernstig en waardeer hun bijdrage.
- » Hobby of niet, activiteiten van erfgoedvrijwilligers zijn wel degelijk een vorm van vrijetijdsbesteding. Hou hiermee rekening: vrijwilligerswerk mag **geen verplichting** of opgave worden.
- » Zorg voor een **goede sfeer**. Ook 'serieuze vrijwilligers', zoals erfgoedvrijwilligers, willen immers plezier beleven. (zie ook bij 'Quality time')



Leestips en weblinks

- » R. STEBBINS, *Planning your time in retirement: how to cultivate a leisure lifestyle to suit your needs and interests*. Plymouth, 2013.
- » www.seriousleisure.net



Investing

Een investering is een opoffering in tijd of geld voor een doel dat pas op langere termijn kan worden behaald. Ofwel: je maakt nu een kost, waarvan je de vruchten pas later kunt plukken.

De uitbouw van een vrijwilligerswerking is ook een investering. Vele organisaties zoeken vrijwilligers omdat ze handen tekortkomen. Dankzij extra vrijwilligers kun je inderdaad meer werk verzetten, maar de opstart van een vrijwilligerswerking brengt ook heel wat werk met zich mee. Er kruipt nu eenmaal tijd in het zoeken, binnenhalen en motiveren van je vrijwilligers. Bovendien komen er onkosten bij kijken. Vrijwilligers werken dan wel gratis, maar de organisatie van een bedankingsmoment kost geld, net zoals het afsluiten van een vrijwilligersverzekering, het volgen van een vorming of het aanbieden van een onkostenvergoeding.

Voor startende vrijwilligerswerkingen luidt het oude adagium: bezint eer ge begint. Meer en meer organisaties maken daarom werk van een **vrijwilligersbeleidsplan**, waarin ze beschrijven wat ze precies met hun vrijwilligerswerk willen bereiken en welke acties ze op touw zullen zetten om vrijwilligers binnen te halen, te selecteren en te motiveren. Voor de concrete opvolging en uitvoering stellen sommige erfgoedinstellingen nog een aparte vrijwilligerscoördinator aan. Als die er niet is, dan is het toch belangrijk dat iemand binnen de organisatie kan fungeren als aanspreekpunt voor de vrijwilligers.

Een erfgoedorganisatie die fors investeert in een vrijwilligerswerking is **M-Museum Leuven**. Zo is M een van de weinige musea in Vlaanderen met een

aparte vrijwilligerscoördinator. Het maakt jaarlijks, met de vrijwilligers, ook een evaluatie van het vrijwilligersbeleid. De resultaten van deze analyse worden steeds naar alle vrijwilligers gecommuniceerd. Zo houdt het museum de vinger aan de pols van wat er leeft binnen de vrijwilligersgroep. Daarnaast krijgt het personeel van M ook een uitgebreide vorming over het begeleiden en motiveren van vrijwilligers. Zo voelen de personeelsleden zich klaar om verantwoordelijkheden op te nemen, wat de samenwerking ten goede komt.

Uiteraard brengt zo'n investering ook stevig op. Een goede begeleiding en omkadering vergroot immers de betrokkenheid en de motivatie van je vrijwilligers (zie ook bij 'Motiveren'). Enthousiaste vrijwilligers zijn natuurlijk de beste ambassadeurs van je vrijwilligerswerking en zelfs van je hele organisatie. Of om het met de woorden van Syd Uten te zeggen, voormalig vrijwilligerscoördinator van M-Museum Leuven: "Onvoorwaardelijk geven zorgt op termijn voor onvoorwaardelijk krijgen."



Tips en aandachtspunten

- » Er zijn heel wat organisaties bij wie je terecht kunt voor hulp bij het uitbouwen van een vrijwilligerswerking en het opstellen van een vrijwilligersbeleidsplan. Zie hiervoor bij 'S.O.S'.
- » Meer informatie over **onkostenvergoedingen** vind je op www.vrijwilligerswerk.be.
- » De **provinciale steunpunten voor vrijwilligerswerk** bieden vaak een voordelig pakket aan voor vrijwilligersverzekering.



Weblinks

- » www.vrijwilligerswerk.be
- » Vrijwilligerswerk in M-Museum Leuven: www.mleuven.be/praktisch/vrijwilligers

J

Jongeren

Jongeren zijn een heel diverse en ruime doelgroep. In deze bijdrage hebben we het over 16- tot 25-jarigen.

Vele erfgoedorganisaties zijn specifiek op zoek naar jonge vrijwilligers. En terecht: jongeren kunnen een bestaande vrijwilligerswerking dynamiseren, nieuwe ideeën binnenbrengen, het imago van je organisatie afstoffen en het draagvlak voor je werking verbreden. Toch is het niet altijd evident om jongere vrijwilligers te vinden: het vraagt een extra inspanning en misschien zul je zelfs de eigen werking moeten herbekijken. Het eerste vertrekpunt zijn dan ook de doelstellingen en de capaciteiten van de organisatie. Is de organisatie bereid om de jongeren de nodige verantwoordelijkheid te geven? En zeker ook: zijn er mensen en middelen om deze jongere vrijwilligers naar behoren te ondersteunen, te motiveren en te begeleiden?

Bij het werken met jongere vrijwilligers heb je nog de keuze. Zo kun je de jongeren laten meedraaien in de reguliere werking. **Scilla**, de heemkundige kring van Schilde, is een mooi voorbeeld van zo'n intergenerationele werking. Deze heemkring, die vooral werkt met een ouder bestuur, betreft jongeren als toneelspelers voor de jaarlijkse midzomernachtwandelingen. In hun zoektocht naar deze jongeren werkt de heemkring onder meer samen met de Chiro. De acteurs engageren zich telkens maar voor één jaar, maar willen heel vaak het volgende jaar opnieuw meedoen omdat ze het leuk vinden. Ondertussen zijn ook drie van deze jonge acteurs en medewerkers toegetreten tot het bestuur van de heemkundige kring.

Een andere mogelijkheid is dat je een aparte jongerenwerking uitbouwt. Bijvoorbeeld: **MAS in jonge handen** is een ploeg van enkele jongere vrijwilligers binnen het Museum aan de Stroom. Niet alleen bedenken en creëren zij voor het museum een aanbod op maat van jongeren; ook geven zij advies en feedback op de werking van het museum. Een gelijkaardig initiatief is **Jongbloed!** in de schoot van het Museum voor Schone Kunsten Antwerpen. Jongbloed! is een ploeg van jongere vrijwilligers die, net zoals in het MAS, creatief aan de slag gaan. Zij organiseren workshops en demonstraties en geven adviezen over verschillende aspecten van de museale werking, de opstelling en de huidige herinrichting van het KMSKA.



Tips en aandachtspunten

- » Net zoals volwassenen zijn niet alle jongeren geïnteresseerd in erfgoed of cultuur. Vuur daarom vooral je pijlen af op jongeren die al interesse getoond hebben of die je al kent. Denk aan jongeren die al een tentoonstelling van jouw organisatie hebben bezocht of van wie de ouders een stevige interesse hebben voor erfgoed en geschiedenis.
- » Laat de jongeren voor een groot deel **hun ding doen**. Geef hen een kader (financiële middelen, correcte administratie ...) waarbinnen ze zelf aan de slag kunnen.
- » Gebruik de formule '**voor jongeren; door jongeren**': laat jongere vrijwilligers een aanbod of een product uitwerken voor jongere bezoekers. Zij weten het best hoe je jongeren moet aanspreken en wat hen boeit.
- » Betrek de jongere vrijwilligers ook **bewust bij enkele belangrijke strategische keuzes**. Denk bijvoorbeeld aan de inrichting van het museum of de communicatiestrategie. Op deze manier kun je je hele werking sterk(er) afstemmen op de leefwereld en interesses van de jongeren en jouw organisatie een jonger en eigentijds(er) imago geven.
- » Jongeren vinden het belangrijk om **met leeftijdsgenoten** op te trekken. Rekruteer daarom best een paar jongeren op hetzelfde moment of zorg voor een aparte jongerengroep. Laat je de jongere vrijwilliger meedraaien in de reguliere werking? Let er dan op dat er geen te groot leeftijdsverschil is met de andere vrijwilligers. Een te groot leeftijdsverschil kan een reden zijn om uiteindelijk af te haken.

- » Ideaal om jongeren te engageren, zijn **losse opdrachten, activiteiten of projecten**. De meeste jongeren hebben een voorkeur voor afgelijnde engagementen in tijd en taak (zie ook bij 'Engagement').
- » Een persoonlijke en enthousiasmerende **begeleiding** is een absolute must en misschien zelfs de eerste succesfactor voor een geslaagde jongerenwerking.



Leestips

- » D. MAES, 'Jongeren en heemkunde. Zijn jongeren tussen 14 en 18 jaar een onbereikbare doelgroep voor heemkundige kringen?', in: *Bladwijzer*, 1 (2013) 7.
- » G. VERCAUTEREN, 'Participatie in het kwadraat. Jongeren als erfgoedvrijwilligers', in: *faro | tijdschrift over cultureel erfgoed*, 6 (2013) 2, pp. 27-33.



Enkele jongeren van MAS in Jonge Handen © De Veerman

K

Koplopers

Met koplopers verwijzen we naar het belang van inspirerende en enthousiasmerende personen binnen je vrijwilligersploeg. Een koploper is een vrijwilliger die de hele groep vooruit trekt, die de **leiding** neemt en de overige vrijwilligers motiveert. Zeker binnen verenigingen zijn zulke koplopers belangrijk. Eén of twee koplopers zijn vaak al voldoende om een bijzondere dynamiek op gang te brengen én uit te stralen. Kortom, koplopers geven een vereniging vaak nét dat ietsje meer.

‘Koplopers’ was trouwens ook de naam van een project van **Heemkunde Vlaanderen**. De bedoeling van dit project, dat startte in 2004, was om op zoek te gaan naar goede praktijkvoorbeelden van verenigingen met zulke koplopers. Daarnaast werkte Heemkunde Vlaanderen een aantal instrumenten uit om de leiderschapskwaliteiten binnen erfgoedverenigingen te vergroten. Het project toonde nogmaals aan dat verenigingen sterke personen nodig hebben om vergaderingen te leiden, te coördineren, zaken op te volgen en mensen te stimuleren. Maar dit leiderschap moet steeds in een democratische en vriendelijke sfeer gebeuren. Kortom: een koploper mag en moet vooruitlopen, maar hij moet ook achteruitkijken of de rest van de vereniging nog voldoende mee is.



Tips en aandachtspunten

- » Binnen vrijwilligersverenigingen is het niet eenvoudig om een **nieuwe dynamiek** op gang te brengen. Het kan een tijdje duren voordat alle neuzen in dezelfde richting staan. Veranderen doe je dus best geleidelijk.

- » Focus je daarom op zaken die je kunt veranderen. Dus niet op zaken die misgaan en waarop je geen invloed hebt.
- » Geloof in **verandering** en straal dit ook uit. Tracht steeds de uitdaging te vinden in de zaken die je moet aanpakken in plaats van ze te problematiseren.
- » Kijk niet enkel naar de prestaties van de vrijwilligers, maar ook naar de **voortgang die ze al hebben geboekt**.
- » Problemen bespreek je binnenskamers. Naar de buitenwereld toon je je steeds eensgezind en gemotiveerd.
- » Ga na wie al een **oplossing** zou hebben voor de problemen of uitdagingen waarvoor jij staat. Welke organisaties kunnen je inspireren?
- » Vergroot het draagvlak voor veranderingsprocessen door ook stil te staan bij wat er goed gaat. Win krediet bij je vrijwilligers door hen in de kijker te zetten als alles goed draait. Als er zaken fout lopen, moet je als koploper nagaan of je zelf de zaken wel goed aangepakt hebt.



Leestips en weblinks

- » D. MAES, E. VERDURMEN EN K. VERMEULEN, 'Hou ze aan boord! (Nieuwe) erfgoedvrijwilligers motiveren en begeleiden.', in: *Bladwijzer*, 2 (2012) 5.
- » 'Koplopers gezocht. Leiderschap groeit in heemkundige kringen! Resultaten van het verkennend onderzoek en verslagen van de rondetafelgesprekken', in: *Binnenkrant*, (2005) 2.
- » 'Receptenboekje Koplopers gezocht', in: *Binnenkrant* (2006) 4.



Levensfase

Er is al heel wat onderzoek gedaan naar de beweegredenen om aan vrijwilligerswerk te doen. De motivaties zijn vaak gebonden aan persoonlijke voorkeuren, de sociaal-economische achtergrond, waardepatronen en ervaringen die je thuis meekrijgt (zie ook bij 'Motiveren'). Vanzelfsprekend kunnen die motivaties, en de aard van het engagement, variëren doorheen de tijd. Bepalend daarbij is niet zozeer de leeftijd, maar vooral de levensfase waarin de vrijwilliger zich bevindt. Een zestigjarige kersverse grootmoeder die nog werkt, engageert zich doorgaans helemaal anders dan een leeftijds-genoot die pas met pensioen is en niet is gebonden aan allerhande zorg- of opvangtaken.

In onze **geïndividualiseerde samenleving** vallen leeftijd en levensfase al lang niet meer samen. We kunnen er niet meer van uitgaan dat elke dertigjarige een voltijdse job en kinderen heeft; net zomin elke zestigjarige met pensioen is en zeeën van tijd heeft om zich te engageren.

Erfoedwerkers houden best rekening met deze levensfases in het vinden en binden van hun vrijwilligers. Belangrijk zijn vooral die momenten waarop iemand van de ene levensfase in de andere terechtkomt. Denk aan een pensionering, afstuderen of (klein)kinderen krijgen, maar evengoed aan een verhuis, een scheiding of een loopbaanonderbreking. Zulke **transitiemomenten** geven vaak aanleiding tot herbezinning en het stellen van nieuwe persoonlijke doelen.

Erfoedorganisaties kunnen hierop inspelen door vrijwilligerswerk aan te bieden dat kan helpen bij het realiseren van deze doelen. Wat verder in dit

ABC staan we stil bij het fenomeen van de opstapvrijwilligers: pas afgestudeerde jongeren die via vrijwilligerswerk hun cv willen aandikken. Een ander belangrijk sleutelmoment is de pensionering. Vaak is dit een interessante gelegenheid om mensen te vragen om als bestuurslid toe te treden tot bijvoorbeeld een erfgoedvereniging. Nog zo'n sleutelmoment is een verhuis. Wie ergens nieuw komt wonen, is vaak geïnteresseerd in wie er nog woont en wil tot op zekere hoogte 'erbij' horen. Vrijwilligerswerk is handig om snel netwerken op te bouwen. Lokale erfgoedorganisaties hebben misschien nog een streepje voor. Want vrijwilligerswerk in de erfgoedsector is uiteraard een uitstekende manier om vertrouwd te geraken met de geschiedenis van de gemeente waar je woont.

Andere levensgebeurtenissen kunnen dan weer het engagement onder druk zetten. De geboorte van een kind is natuurlijk fantastisch, maar zet je leven ook even op zijn kop. Ook de ziekte van een naast familielid legt een zware druk op de vrijwillige inzet. Als vrijwilligersorganisatie komt het er in deze gevallen vooral op aan om je flexibel op te stellen en toe te laten dat de vrijwilliger een versnelling lager schakelt of een ander takenpakket op zich neemt. Zo'n aanpak op maat is niet altijd praktisch haalbaar voor de organisatie in kwestie. Een goede tussenweg is om veel soorten en maten van vrijwilligerswerk in de aanbieding te hebben. Zo kan het helpen om taken en rollen op te splitsen. Creëer bijvoorbeeld een duobaan voor een bepaalde opdracht of installeer een kleine werkgroep voor een grotere taak. Ook flexibele vormen, zoals vrijwilligerswerk van thuis uit of online vrijwilligerswerk, kunnen antwoord bieden.



MOVISIE, *Levensloop en vrijwilligerswerk. Aansluiten bij de motivatie en situatie van de vrijwilligers.* Utrecht, 2011.

Transitiemomenten en het effect op vrijwilligerswerk		
Transitie	Mogelijke motivatie	Mogelijke toepassingen
afstuderen/zoektocht naar een eerste job	Ik doe relevante werkervaring op.	Zie: 'Opstapvrijwilligers'
een eerste job	Naast mijn werk leef ik mij uit in een hobby. Mijn eerste job sluit niet aan bij mijn opleiding; als vrijwilliger doe ik toch nog ervaring op voor een latere job in de erfgoedsector.	Zie: 'Hobby' Zie: 'Opstapvrijwilligers'
verhuis	Ik leer nieuwe mensen kennen. Ik ben geïnteresseerd in mijn nieuwe woonplaats.	Ik engageer mij in een vereniging.
(opnieuw) alleenstaand	Ik leer nieuwe mensen kennen.	Ik doe vrijwilligerswerk in een groep.
werkloos/arbeidsongeschikt	Ik onderhoud mijn vaardigheden of leer er nieuwe bij. Ik heb wat meer structuur in mijn dag.	Ik engageer mij voor een langere periode, bijvoorbeeld voor registratie en inventarisatie.
kinderen krijgen	Ik zoek vrijwilligerswerk dat ik van thuis uit kan doen.	Zie: 'Digitaal'; 'Familievrijwilligerswerk'
kinderen het huis uit	Ik vul het gat in mijn sociaal netwerk. Ik doe nieuwe kennis en ervaringen op.	Ik organiseer culturele activiteiten, geef gidsbeurten, verzorg een onthaalfunctie ...
van werk naar pensioen	Eindelijk doe ik iets wat ik altijd al had willen doen.	Ik word bestuurslid van een vereniging.

M

Motiveren

Het motiveren van vrijwilligers omvat heel veel zaken. Denk aan enthousiasmerend leiding geven, vrijwilligers prikkelen, inspelen op de beweegredenen en interesses van de vrijwilligers, maar evengoed aan het waarderen en evalueren van je vrijwilligers.

Een voorbeeld van een ultramotiverend vrijwilligersbeleid vinden we in het **Stadsarchief Leuven**. Op korte termijn sprokkelde dit archief zestig vrijwilligers rond het project Itinera Nova (zie ook bij ‘Digitaal’). Wat is het geheim achter dit grote succes? Claire Dejaeger, zelf vrijwilliger in het Stadsarchief, lichtte alvast een tipje van de sluier op tijdens een studiedag over het project. Haar eerste stelregel luidde: zonder feedback, geen vrijwilligers. De feedback en, daarmee samenhangend, de persoonlijke aanpak van de projectverantwoordelijken zijn eerste uitgangspunten voor een motiverend vrijwilligersbeleid. Minstens even belangrijk is natuurlijk de voldoening die de vrijwilligers zelf uit hun engagement halen. In het voorbeeld van onze vrijwilligers van het Stadsarchief was dit het gevoel te kunnen bijdragen aan een maatschappelijk doel, maar evengoed het ontmoeten van nieuwe mensen of het opdoen van nieuwe ervaringen.

Hiermee is duidelijk dat er verschillende **motieven** kunnen zijn om aan vrijwilligerswerk te doen. Vaak worden ze zo gebundeld:

- » maatschappelijke en idealistische motieven: je wilt je inzetten voor een maatschappelijk of nuttig doel, bijvoorbeeld het beschermen van bedreigd erfgoed (zie ook bij ‘Actievrijwilliger’).

- » op de persoon zelf betrokken motieven: je wilt je via vrijwilligerswerk ontplooiën, ervaring opdoen, competenties ontwikkelen (zie ook bij ‘Opstapvrijwilligers’)
- » sociale motieven: je wilt mensen ontmoeten met gelijkaardige interesses of je bent gewoon op zoek naar een gezellig tijdverdrijf (zie ook bij ‘Quality time’)

Om vrijwilligers te motiveren, speel je best in op hun redenen om aan vrijwilligerswerk te doen. Wie zich engageert uit sociale motieven, zal bijvoorbeeld veel voldoening halen uit taken die in groep worden gedaan. Wie zich vooral wil ontplooiën, zal vooral tevredenheid halen uit de inhoud van het werk. Kenmerkend aan erfgoedvrijwilligers is vaak ook een stevige interesse voor het verleden of erfgoed. Zet je vrijwilliger daarom specifiek in bij het erfgoed waarmee hij een bijzondere band heeft.



Tips en aandachtspunten

Naast inspelen op de motivaties van vrijwilligers, zijn er nog een heel aantal andere tips en aandachtspunten om vrijwilligers te motiveren. We zetten de voornaamste op een rij:

- » Zorg dat de taak een **uitdaging vormt voor de vrijwilliger** en stel de taak aantrekkelijk voor. Formuleer duidelijke verwachtingen.
- » Tracht zo veel mogelijk **in te spelen op de leefwereld** van de vrijwilliger en pas de taken zo aan dat ze door de vrijwilliger kunnen uitgevoerd worden (bijvoorbeeld thuis werken).
- » Laat de vrijwilliger geregeld **opnieuw kiezen** wat hij binnen jouw organisatie wil doen. Hou er rekening mee dat motivaties kunnen veranderen doorheen de tijd. Voldoende variatie zorgt er bovendien voor dat de vrijwilligers niet bij andere organisaties aankloppen.
- » **Evalueer de taken** die de vrijwilliger doet, niet de persoon die de taken doet. Vertrek van vragen als: ‘Wat is goed?’ ‘Wat kan beter?’
- » Geef je vrijwilligers ook inspraak. Als je hen laat meedenken over de zaken die ze moeten doen, zijn ze extra gemotiveerd.
- » **Erken je vrijwilligers**. Soms zit het in heel kleine zaken, zoals een dankwoordje bij de voorstelling van een publicatie waar ook vrijwilligers aan meewerkten.
- » Besteed in je **externe communicatie** aandacht aan je vrijwilligerswerk. Maak van het vrijwilligerswerk een vast item in je nieuwsbrie-

ven. Zet bijvoorbeeld telkens een andere vrijwilliger in de bloemetjes.

- » Geef elke vrijwilliger minimum om de drie maanden een **schouderklopje** of een waarderend woordje.
- » Voorzie in **vormingsmogelijkheden** voor je vrijwilligers.



Leestips en weblinks

- » www.succesvolvrijwilligen.be
- » E. HAMBACH (RED.), *In-Team. Vervolmaak uw vrijwilligersrelatie in 10 stappen*. Steunpunt Algemeen Welzijnswerk/Socius/Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk/LOCUS/Steunpunt Vrijwilligerswerk Limburg, 2009.
- » E. HAMBACH (RED.), *Handboek werken met vrijwilligers*. Politeia/Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, losbladige publicatie met abonnementsformule.
- » D. MAES, E. VERDURMEN EN K. VERMEULEN, 'Hou ze aan boord! (Nieuwe) erfgoedvrijwilligers motiveren en begeleiden.', in: *Bladwijzer*, 2 (2012) 5.
- » D. MAES EN K. VERMEULEN, 'Ook op zoek naar witte raven? Vrijwilligers rekruteren voor lokale erfgoedverenigingen.', in: *Bladwijzer*, 1 (2011) 1.



Stadsarchief Leuven verzamelde binnen het project *Itinera Nova* 60 vrijwilligers
© Stadsarchief Leuven

N

Nabijheid

‘Nabijheid’ is een moeilijk te definiëren en gelaagd begrip. Als vertaling van het Franse concept **proximité** biedt het echter interessante aanknopingspunten om over vrijwilligerswerking – zeker die in de erfgoedsector – na te denken.

In Frankrijk is ‘nabijheid’ (*proximité*) al sinds twintig jaar een vast begrip in het politieke debat over decentralisering. Nabijheid slaat in deze context zowel op de relatie tussen burger en overheid als op het belang van goed werkende overheden en regio’s. In deze dubbele betekenis sluit nabijheid sterk aan bij het subsidiariteitsbeginsel, wat erop neerkomt dat elk overheidsniveau de taken uitvoert waarvoor het het best geschikt is.

Ook buiten deze complexe, politieke debatten komen we ‘nabijheid’ tegen. Zo werd er in het Franse erfgoedbeleid zelfs een eigen – in het Nederlands haast onvertaalbaar – woord van afgeleid: *le proximoine*, een combinatie van de Franse termen voor erfgoed (*patrimoine*) en nabijheid (*proximité*). Met deze term wordt het ‘kleine’, ‘bescheiden’ en ‘alledaagse’ erfgoed bedoeld: kapelletjes, oude fabrieksgebouwen en boerderijen, Mariabeeldjes, vlaggen ... maar ook immaterieel erfgoed zoals lokale tradities of ambachtelijke vaardigheden.

Le proximoine of *le patrimoine de proximité* lijkt sterk op het Nederlandse begrip **lokaal** erfgoed. Een begrip dat opnieuw een dubbele gelaagdheid vertoont. Enerzijds gaat het natuurlijk om het erfgoed dat zich in de onmiddellijke omgeving (of nabijheid) bevindt en dat daardoor een gevoel van vertrouwdheid en bekendheid oproept. Anderzijds is het lokale erfgoed ook

‘nabij’ omdat mensen zich ermee verbonden voelen. Die tweede laag duidt op het feit dat nabijheid naast een ruimtelijke ook duidelijk een mentale component bevat. Nabijheid wijst niet enkel op de directe omgeving, maar ook op ‘het nabij zijn’. Eerder dan een objectieve afstand, duidt het op een subjectief gevoel van betrokkenheid.

De twee betekenislagen zijn natuurlijk nauw met elkaar verweven. Dat bleek ook nog uit het grootschalig bevolkingsonderzoek dat FARO in 2010 organiseerde. Zo bleken heel wat Vlamingen erg geïnteresseerd in hun familiegeschiedenis of de geschiedenis van hun stad of gemeente en bleken vooral thema’s die dichtbij de eigen leefomgeving aansloten, zoals dialecten, streekgerechten, tradities en gebruiken of de cultuur van alledag, het grote publiek aan te spreken.

Nabijheid, in zijn verwevenheid van ruimtelijke (objectieve) en mentale (subjectieve) componenten, speelt in de erfgoedwereld een erg belangrijke rol. Het erfgoedbegrip kan zelfs niet zonder: wat erfgoed is, is immers niet a priori gegeven. Het ‘wordt’ pas erfgoed, wanneer een gemeenschap van mensen, de zogenaamde **erfgoedgemeenschap**, dit als dusdanig erkent. En bij dat proces van erkenning speelt nabijheid (betrokkenheid) een cruciale rol.



Aandachts- en aanknopingspunten

- » Nabijheid lijkt een erg theoretisch begrip, maar kan misschien de ogen van beleidsmakers openen voor het belang van vrijwilligers die op het terrein in de bres springen voor hún erfgoed. **Erfgoed is meer dan beleid!**
- » Erfgoed is ook meer dan een canon van monumentale bouwwerken en grote meesters. **Ook het kleine, ‘nabije’ en alledaagse kan erfgoed zijn.** Vrijwilligers spelen hierbij een belangrijke rol: zij bepalen van onderuit mee wat erfgoed is of kan zijn.
- » Erfgoed is vaak lokaal. De **fysieke nabijheid schept een band** tussen het erfgoed van een bepaalde gemeente of streek en de mensen die in die omgeving wonen.
- » Zie nabijheid niet louter als een geografisch concept: **verbondenheid** overstijgt ook geografische grenzen.
- » Wees waakzaam voor mensen die nabijheid gebruiken om verantwoordelijkheden te ontlopen! Lokaal erfgoed is niet enkel een

zaak van een plaatselijke gemeenschap. Ook andere groepen en overheden kunnen zich bij dit erfgoed betrokken voelen.



Leestips en weblinks

- » M. JACOBS, A. VANDER STICHELE, G. VERCAUTEREN EN J. WALTERUS, *Nabij, verenigd en meegerekend. Cultureel-erfgoedverenigingen in Vlaanderen (2010–2011)*. Brussel, FARO, 2011.
- » M. JACOBS, 'Sleutelwoorden voor heemkunde: een eigenzinnige keuze', in: *Tijd-schrift. Heemkunde en lokaal-erfgoedpraktijk in Vlaanderen*, 3 (2013), pp. 81-98.
- » J.M. UTARD, 'Du patrimoine au «proximoine» ou le présent d'une illusion', in: *Mots. Les langages du politique*, (2005) 77, pp. 137-144 (te raadplegen via <http://mots.revues.org/61>)
- » C. LE BART EN R. LEFEBVRE, 'Présentation', in: *Mots. Les langages du politique*, (2005) 77, pp. 7-10 (te raadplegen via: <http://mots.revues.org/254>)
- » www.faronet.be/prisma



Opgraving Maatheide
© Erfgoed Lommel,

O

Opstapvrijwilliger

Een opstapvrijwilliger is meestal een werkzoekende jongere die vrijwilligerswerk doet dat aansluit bij de opleiding. Zijn bedoeling is om het eigen profiel en cv te versterken en zo de eigen carrière op de sporen te zetten.

Opstapvrijwilligers komen we ook tegen in de erfgoedsector. Heel wat jongeren kiezen vandaag voor een opleiding archeologie, (kunst)geschiedenis, restauratie, behoudsmedewerker ... Maar een diploma hoger onderwijs biedt al lang geen zekerheid meer op een onmiddellijke tewerkstelling in de erfgoedsector. Zeker niet (en jammer genoeg) in deze tijden van crisis. Pas afgestudeerde **sollicitanten** die ook ervaring als vrijwilliger kunnen voorleggen, hebben echter een streepje voor. Een vrijwilligersengagement geeft aan dat de kandidaat interesse heeft in erfgoed en bovendien al in een erfgoedcontext heeft gewerkt. Belangrijker dan deze interesses zijn misschien nog de attitudes die de kandidaat op deze manier kan aantonen. Vrijwillig engagement toont aan dat je betrokken bent bij bepaalde organisaties of goede doelen, en betekent dat je je belangeloos wil inzetten voor iets waar je achter staat.



Tips en aandachtspunten

Hoe kun je als erfgoedorganisatie opstapvrijwilligers binnenhalen?

- » Wijs in je vacature op de **leer- en ontplooiingsmogelijkheden** die het vrijwilligerswerk biedt. Profileer je als een krachtige leeromgeving.
- » Geef deze jongeren de nodige **ruimte om te leren**, ideeën te uiten en die effectief te realiseren.

- » Begin met **opdrachten die in de tijd zijn afgebakend**. Eenmaal de jongere de job van zijn leven heeft gevonden, bestaat de kans dat hij zijn vrijwilligerswerk opzegt. Al hoeft dit niet altijd zo te zijn. Jongeren kunnen misschien beginnen met vrijwilligerswerk om zo hun cv aan te dikken, maar na verloop van tijd kan het sociale aspect overwegen. Motivaties kunnen veranderen doorheen de tijd.
- » Heel belangrijk, onder meer voor het cv, is dat de **inspanningen** worden (h)erkend en **zichtbaar** gemaakt. Een aantrekkelijk instrument hiervoor is OSCAR (zie hiervoor bij 'Competenties').



Bronnen en leestips

- » G. VERCAUTEREN, 'Voorbij de grenzen van het vrijwilligerswerk. Over opstappende, virtuele en geleide vrijwilligers', in: *faro | tijdschrift over cultureel erfgoed*, 2 (2009) 3, pp. 32-39.
- » G. VERCAUTEREN, 'Vrijwilligerswerk als oefenterrein. Jongeren, competenties en OSCAR, op: www.faronet.be/blogs/gregory-vercauteren



Jongbloed!, een ploeg jonge vrijwilligers in de schoot van Museum voor Schone Kunsten Antwerpen. © KMSKA

P

Professionalisering

Professionalisering kan verwijzen naar twee fenomenen. Enerzijds slaat de term op **hogere kwaliteitseisen** die aan de werking van een organisatie worden gesteld. Via het opstellen van een missie en visie, een beleidsplan en doelstellingen probeert een organisatie voortdurend aandacht te hebben voor kwaliteitszorg en het verbeteren van haar dienstverlening. Anderzijds verwijst 'professionalisering' ook naar een **verhoogde inzet van beroepskrachten** (professionelen).

Het spreekt voor zich dat vrijwilligers ook erg deskundig en kwaliteitsvol te werk kunnen gaan. Wel zien we dat het zeker voor verenigingen niet altijd evident is om te kunnen voldoen aan de steeds hogere eisen op juridisch en organisatorisch vlak. Het uitwerken van een subsidiedossier of het ontplooiën van een vrijwilligersbeleid gaat soms de kracht of de expertise van zo'n vrijwilligersvereniging te boven, zodat zij een beroep moet doen op betaalde krachten. In sommige gevallen zorgt deze 'professionalisering' er zelfs voor dat vrijwilligersverenigingen **evolueren naar professionele organisaties** waar vrijwilligers al dan niet nog een rol spelen. Een omschakeling die dikwijls met heel wat grieppijnen gepaard gaat.

Deze tendens zagen we in verschillende sectoren die werken met vrijwilligers. Kijk maar naar de sport- of jeugdsector en zeker ook naar het sociaal-cultureel volwassenenwerk. In de erfgoedsector heeft de professionalisering zich vooral ingezet aan het einde van de jaren 1990. De overheid is zich toen ook sterk voor erfgoed gaan interesseren. Via decreten werd heel wat geld geïnvesteerd in de zorg voor en ontsluiting van het erfgoed. Erfgoedvrijwilligers kregen dankzij subsidies de mogelijkheid om hun werking te verbeteren

en dus te professionaliseren. Via specifieke projectsubsidies deed ook het projectmatig denken haar intrede in de erfgoedwerking. Deze geldstromen creëerden kansen, maar brachten onvermijdelijk ook conflicten met zich mee. De efficiëntiewinst en transparantie zorgden vaak voor een grotere bureaucrativering en leidden ertoe dat sommige vrijwilligers afhaakten.

Is de toekomst er een van steeds meer professionalisering? En welke plaats zullen erfgoedvrijwilligers in een steeds sterker geprofessionaliseerde erfgoedsector innemen? Dit zijn vragen die zich niet onmiddellijk laten beantwoorden. We stellen vast dat het voor lokale vrijwilligersverenigingen moeilijk is om te voldoen aan de hoge verwachtingen en om gelijke tred te houden met het snel evoluerende Vlaamse erfgoedbeleid. Aan de andere kant zijn er heel wat beleidsmakers en professionals die vrijwilligers een warm hart toedragen en deze vrijwilligers ook volop willen ondersteunen en begeleiden. Wat de toekomst ook zal brengen, vast staat dat professionelen en vrijwilligers elkaar aanvullen en dit ook in de toekomst zullen blijven doen. **Wederzijds respect** is het sleutelwoord om van die samenwerking een succes te maken.



Tips en aandachtspunten

- » **Denk voorbij de tegenstelling professional-vrijwilliger** en laat je vooroordelen varen. Ook vrijwilligers kunnen professioneel werken en ook professionelen kunnen erg flexibel zijn.
- » **Communicatie is cruciaal.** Bespreek wederzijdse verwachtingen, maak goede afspraken over taken en taakverdeling en kom deze ook na.
- » Een brugfiguur of aanspreekpunt voor de vrijwilligers kan de doorstroom van informatie bevorderen.
- » Vrijwilligers zijn **geen gratis arbeidskrachten** die enkel bijspringen bij 'saaie' en 'uitvoerende' taken. Een doordacht vrijwilligersbeleid garandeert niet alleen de instroom van nieuwe mensen (zie ook bij 'Rekruteren'), maar houdt de blijvers ook gemotiveerd (zie ook bij 'Motiveren').
- » De **inzet van vrijwilligers is niet alleen een meerwaarde**, maar wordt ook vaak onmisbaar. Hou echter rekening met de eigenheid ervan: het blijft een vrijetijdsbesteding (zie ook bij 'Hobby').



Leestips en weblinks

- » www.socius.be/tiki-index.php?page=Professionalisering
- » E. HAMBACH, *Samen vrijwilligen. Werken aan fijne ervaringen*. Brussel, Politeia, 2014.
- » K. PAUWELS, *Vrijwilligerswerk in 2015*. Brussel, 2005 (te raadplegen via www.socius.be/tiki-index.php?page=Vrijwilligerswerk+in+2015)
- » V. SCHUER, K. BEULLENS EN B STORMS, *Vrijwilligers onder de loep. Een literatuurstudie*. Turnhout, 2007 (te raadplegen via www.socius.be/tiki-index.php?page=Vrijwilligers+onder+de+loep)
- » H.J. VAN DAAL, A. WINSEMIUS EN E. PLEMPER, *Vrijwilligers en beroepskrachten. Verslag van een verkennend onderzoek naar hun relatie*. Utrecht, 2005 (te raadplegen via www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/D8571864-def.pdf)



Workshop over insecten © Erfgoedcel Waasland

Q

Quality time

Vrijwilligerswerk is en blijft mensenwerk. Het moet aangenaam en plezierig zijn. De drie onderstaande voorbeelden geven aan hoeveel het kan opbrengen als je bewust investeert in een goede sfeer en gezelligheidsmomenten.

- » Voorbeeld: : “Onze kring is een vriendenkring. Ik vind het belangrijk dat we goed overeenkomen en dat er een goede sfeer geschapen wordt. We zijn bijvoorbeeld al eens een weekend samen naar Spa geweest om de werking van de kring te bespreken, maar ook om met elkaar te spreken en om samen activiteiten te doen. Om de twee jaar wordt het bestuur en de medewerkers (een veertigtal mensen) een gratis etentje aangeboden om ze te bedanken. De vrijwilligers doen alles in hun vrije tijd. Ze doen het voor de groep: daarom heb je ook een groepsgevoel nodig, anders lukt het niet. Je kan het niet forceren.” Jean-Paul De Loecker, Heemkundige Kring van Gooik.
- » Voorbeeld: Het Stadsarchief Brugge organiseert elk jaar in januari een groepsactiviteit voor zijn vrijwilligers. De vrijwilligers krijgen dan een etentje en een cadeautje aangeboden om hen te bedanken. Waar eerst vooral van thuis uit gewerkt werd (er waren in het begin ook niet genoeg computers in het archief), blijkt dat de vrijwilligers nu meer en meer in het archief komen werken. Ze appreciëren het sociaal contact en de ontspannen sfeer. Zo wordt onder meer tijd gemaakt voor een gezamenlijke koffiepauze.
- » Voorbeeld: “Erfgoed Lommel beschikt over een (klein) netwerk van vrijwilligers voor archeologisch onderzoek. Hoewel het door de huidige regelgeving erg moeilijk is om vrijwilligers te laten deelnemen aan archeologisch onderzoek, probeert Erfgoed Lommel toch vrijwilligers te laten participeren.

Deze vrijwilligers vormen immers een degelijk fundament voor het maatschappelijk draagvlak voor archeologisch onderzoek. Zij komen niet alleen uit Lommel, maar uit de ruime omgeving. Het zijn vooral ‘doe-vrijwilligers’. Hun ruilmotief zit in het feit dat ze dol zijn op veldwerk en regelmatig wordt er op het opgravingsterrein gezellig samen gezeten om te praten, te eten en te drinken (op kosten van Erfgoed Lommel).” Ferdi Geerts, Erfgoed Lommel



Tips en aandachtspunten

- » Zorg voor voldoende ontspannen momenten en heb ruime aandacht voor sociale contacten tussen de (professionele en vrijwillige) medewerkers.
- » Stimuleer het **groepsgebeuren**. Bied een drankje en/of een hapje aan en las een pauzemoment in.
- » Organiseer geregeld ook een aparte activiteit om je vrijwilligers te **bedanken**. Dat kan een vrijwilligersfeest zijn, maar ook een uitstap of een ‘vrijwilligerscafé’.



Leestips/bronnen

- » E. HAMBACH (RED.), *In-Team. Vervolmaak uw vrijwilligersrelatie in 10 stappen*. Brussel, Politeia, 2009.
- » D. MAES EN K. VERMEULEN, ‘Ook op zoek naar witte raven? Vrijwilligers rekruteren voor lokale erfgoedverenigingen’, in: *Bladwijzer*, 1 (2011) 1.



© Heemkunde Vlaanderen

R

Rekruteren

Rekruteren verwijst naar het proces van aantrekken, selecteren en aanstellen van geschikte kandidaten voor vrijwilligerswerk, in lijn met de strategie en doelstellingen van een organisatie.

Vrijwilligers rekruteer je best wanneer je ze niet nodig hebt. Doe het op een moment dat je voldoende mensen hebt, en geen (schrijnende) tekorten. Vooral in **kalme periodes**, omdat je dan meer tijd hebt. In kalme periodes kun je de nieuwe vrijwilligers meer aandacht schenken en de nodige tijd geven om in te werken.

Zet een vrijwilligersbeleid op poten met een specifieke missie en visie die past binnen de algemene visie van je organisatie. Denk na over de aantrekkelijke aspecten van je organisatie. Die kun je uitspelen om vrijwilligers te zoeken. Ga na of het beeld van je organisatie ook klopt met wat de buitenwereld erover denkt. Met andere woorden: welk imago heeft je organisatie? Vraag het aan je vriendenkring, de gemeente, inwoners, derden. Wat zou je kunnen bijsturen?



Tips en aandachtspunten

Er bestaan heel wat overzichtswerken met een heleboel tips en aandachtspunten. Ook hier zetten we de voornaamste tips op een rijtje:

- » Denk eerst na over de **taken** voor vrijwilligers: voor welke taak heb je vrijwilligers nodig? Wanneer moeten de taken uitgevoerd worden. En hoe vaak?

- » **Wie** heb je nodig? Welke vaardigheden, kennis en attitudes vraagt de taak die je voor ogen hebt (zie ook bij ‘Competenties’)? Wie ga je hiervoor aanspreken? Bijvoorbeeld een sociaal iemand die graag contacten legt, een administratieve duizendpoot, een creatieve geest ... Heb je een bepaalde doelgroep voor ogen?
- » **Formuleer** de taak duidelijk. Probeer origineel te zijn. Laat bijvoorbeeld ook kort de huidige vrijwilligers aan het woord. Waarom spreekt de taak hen aan?
- » Bepaal de **communicatiekanalen**. Denk aan je doelgroep. Ga na welke (sociale) media ze vooral gebruiken. Zet je vacature op je eigen website en gebruik sleutelwoorden waarop mensen googelen. Zet ze ook op algemene websites zoals cultuurnet.be, vrijwilligerswerk.be, faronet.be ... Maar spreek vooral mensen direct aan: contactpersonen van de organisatie, bij de gemeente of provincie, andere verenigingen, bezoekers ... Stuur hen een e-mail en vraag hen om die door te sturen naar geïnteresseerden.
- » Schakel ook je **vrijwilligers** in bij het zoeken van nieuwe vrijwilligers. Actieve vrijwilligers zijn immers de beste ambassadeurs van je vrijwilligerswerking. Zij kunnen mensen aanspreken en motiveren om zich in te zetten.
- » Maak een **draaiboek** van wat er allemaal te doen staat, tegen wanneer, wie het doet, welk budget je hebt. Duid daarbij aan wat je allemaal gedaan hebt. En **valueer** het hele wervingsplan: wat ging goed en wat is voor herhaling vatbaar?



Leestips en weblinks

- » N. WINTERS, *Laat je strikken! Stappenplan om vrijwilligers te werven*. Brussel, 2010.
- » PROVINCIAAL STEUNPUNT VRIJWILLIGERSWERK VLAAMS-BRABANT, *Stappenplan om vrijwilligers te werven*. Leuven, s.d. (te raadplegen via www.vlaamsbrabant.be)
- » www.vrijwilligerswerk.be
- » www.cultuurnet.be
- » www.11.be

S

S.O.S

SOS staat voor ‘Save Our Souls’. Ook een vrijwilligersorganisatie kan soms de behoefte voelen om zo’n noodsein uit te zenden. Want het zoeken, rekruteren, motiveren en evalueren van je vrijwilligers kan een hele karwei zijn.

Gelukkig sta je er niet alleen voor. Er zijn in Vlaanderen heel veel erfgoedorganisaties die erfgoedvrijwilligers willen ondersteunen en begeleiden. Op lokaal vlak zijn vooral de **erfgoedcellen** en de lokale erfgoed- of cultuurdiensten een belangrijk eerste aanspreekpunt voor wie met erfgoedvrijwilligers werkt. Binnen de provincies hebben de **provinciale steunpunten** voor vrijwilligerswerk een stevige expertise opgebouwd op het vlak van vrijwilligersmanagement. En dan zijn er nog een aantal organisaties met een werking over heel Vlaanderen. Zo kun je met vragen over vrijwilligerswerk in de erfgoedsector ook terecht bij de drie partnerorganisaties voor deze publicatie: FARO, Heemkunde Vlaanderen en Herita. Ze hebben verschillende opdrachten en leggen eigen accenten, maar alle drie hechten ze veel belang aan vrijwilligerswerk:

- » **FARO** is het steunpunt voor de cultureel-erfgoedsector. FARO ondersteunt cultureel-erfgoedwerkers met vorming, advies, publicaties, begeleidingstrajecten, onderzoek ... De doelgroep zijn zowel professionele erfgoedinstellingen, verenigingen als vrijwilligers. Tegelijk volgt FARO beleidsontwikkelingen en nieuwe tendensen op die ook relevant kunnen zijn voor de cultureel-erfgoedsector.
- » **Heemkunde Vlaanderen** biedt ondersteuning aan lokale erfgoedorganisaties (heemkundige kringen, maar ook lokale musea en lokale archief- en documentatiecentra). Heemkunde Vlaanderen biedt zoveel mogelijk ondersteuning op maat aan, door plaatsbezoeken, adviesverlening en begelei-

dingstrajecten over onder meer vrijwilligerswerk binnen erfgoedverenigingen.

- » **Herita** is een onroerend-erfgoedorganisatie die zowel professionele werknemers als vrijwilligers inzet. De vrijwilligers staan onder begeleiding van een vrijwilligerscoördinator, met specifieke expertise in dit veld. Daarnaast heeft Herita een ondersteunende werking naar haar leden, die bestaan uit zowel professionele als vrijwillige erfgoedzorgers.

Vanzelfsprekend is er ook het **Vlaams steunpunt voor vrijwilligerswerk**.

Daar kun je vooral terecht voor algemene informatie over regelgeving, goede praktijkvoorbeelden (ook buiten de erfgoedsector) en vrijwilligersvacatures.



Weblinks

- » Erfgoedcellen: www.erfgoedcellen.be
- » FARO: www.faronet.be
- » Herita: www.herita.be
- » Heemkunde Vlaanderen: www.heemkunde-vlaanderen.be
- » Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw: www.vrijwilligersweb.be en www.vlaanderenvrijwilligt.be

Provinciale steunpunten vrijwilligerswerk

- » Antwerpen: vrijwilligerswerk@provant.be
- » Brussels Gewest: www.hetpuntbrussel.be
- » Limburg: www.limburg.be/vrijwilligers
- » Oost-Vlaanderen: www.oost-vlaanderen.be/public/cultuur_vrijetijd/vrijwilligers/index.cfm
- » Vlaams Brabant: vrijwilligerswerk@vlaamsbrabant.be
- » West-Vlaanderen: www.west-vlaanderen.be/vrijwilligerswerk



Tandem

Bij een tandem denken we natuurlijk aan een fiets voor twee personen. Volgens de Dikke Van Dale is een tandem ook “twee altijd samenwerkende personen”. Zeker voor nieuwe vrijwilligers is het handig om zo’n duo te vormen, liefst met een ervaren vrijwilliger of met een beroepskracht. De nieuwe vrijwilliger kan zo gemakkelijker een plek vinden in de organisatie, zich sneller inwerken en ook sneller contacten leggen met de overige vrijwilligers. Kortom: de vrijwilliger zal zich vrijwel meteen thuis voelen.

Soms is het ook nodig om zo’n tandem samen te stellen als blijkt dat het vrijwilligerswerk een bijzondere expertise vraagt. Bijvoorbeeld: de **Gallische Hoeve** is een vereniging die het leven in de ijzertijd zo nauwkeurig mogelijk wil reconstrueren. Hiervoor zijn verschillende werkgroepen opgericht, zoals de groep Furor, die het Keltische oorlogsvoeren opnieuw tot leven wil wekken. Aangezien binnen deze werkgroep vaak met wapens wordt gewerkt, is een goede screening en opvolging van nieuwe vrijwilligers belangrijk. Nieuwe vrijwilligers worden eerst aspirant, dan leerling en daarna pas volwaardig ‘krijger’. Een aspirant heeft een persoonlijke mentor en krijgt een basisopleiding. Een leerling wordt door meerdere mensen getraind. Hij diept de basisopleiding uit en doet ervaring op. Wie krijger wordt, kan zelf ook mentor worden van nieuwe rekruten. Iedereen kan zich ontwikkelen op zijn eigen tempo. De groei van de leerlingen en aspiranten wordt besproken door het bestuur en de mentor.

Dit voorbeeld toont meteen aan dat een goede opvolging en begeleiding van nieuwe vrijwilligers uit meerdere fases bestaat. Terugkerend naar de metafoor van de tandem, kunnen we drie stappen onderscheiden:

1. Vooraan fietsen en sturen op de tandem: in het begin moet je de vrijwilligers goed aansturen en de weg tonen.
2. Vrijwilliger vooraan laten sturen op de tandem, zelf meetrappen: als de vrijwilliger al wat ingewerkt is, moet je hem vooral ondersteunen en enkel bijsturen indien nodig.
3. Naast elkaar fietsen met aparte fietsen: ten slotte zal in het ideale geval de vrijwilliger zelf de zaken aansturen en hoeft de begeleider enkel nog ondersteuning te bieden indien nodig (duwtje in de rug).



Tips en aandachtspunten

- » Het is natuurlijk belangrijk dat de vrijwilliger goed weet wie zijn begeleider is. Je kunt ervoor kiezen die begeleider ‘peter’ of ‘meter’ te noemen, maar ook ‘mentor’ is een optie. Die peter of meter kan een professionele medewerker zijn, maar evengoed een vaste, ervaren vrijwilliger.
- » Zoek goed naar de juiste persoon voor die **begeleiding** of coaching. Een goede coach moet op tijd zaken uit handen kunnen geven. Te strak begeleiden is niet goed. De vrijwilliger moet de kans krijgen zichzelf te ontplooien en zelf een invulling te geven aan de taak. Bij te weinig begeleiding en ondersteuning haken vrijwilligers dan weer af. Een goede peter of meter moet hier dus een evenwicht zoeken.
- » Peters/meters houden er best rekening mee dat mensen **verschillende leerstijlen** hebben. Sommigen leren bijvoorbeeld beter door te doen dan door het uitgelegd te krijgen, anderen leren dan weer beter door een tekst of handleiding te lezen.
- » Een peterschap is natuurlijk slechts één onderdeel van het **onthaalbeleid** voor nieuwe vrijwilligers. Andere aandachtspunten voor een warm onthaal zijn: geef informatie over de organisatie, een rondleiding in het gebouw, stel de nieuwe vrijwilliger voor aan andere medewerkers en voer een kennismakingsgesprek waarbij je de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de nieuwe vrijwilligers bespreekt. Spreek ook een inlooptijd (proefperiode) af.



Leestips en weblinks

- » Gallische hoeve: www.gallischehoeve.be
- » A. CAALS EN A. DEWAELE, *Een hedendaags vrijwilligersbeleid in een moderne organisatie*. Brussel, Politeia/Kwasimodo, 2008.
- » E. HAMBACH (RED.), *In-Team. Vervolmaak uw vrijwilligersrelatie in 10 stappen*. Brussel, Politeia, 2009.
- » E. HAMBACH (RED.), *Handboek werken met vrijwilligers*. Brussel, Politeia/Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, s.d.
- » D. MAES, E. VERDURMEN EN K. VERMEULEN, 'Hou ze aan boord! (Nieuwe) erfgoedvrijwilligers motiveren en begeleiden.', in: *Bladwijzer*, 2 (2012) 5.



Midzomernachtwandeling van de Heemkundige Kring Scilla (Schildre) @ Scilla

U

Uitzendvrijwilliger

Een uitzendvrijwilliger kan je vergelijken met een **uitzendkracht**. Een uitzendkracht werkt via een uitzendkantoor bij verschillende werkgevers. De uitzendvrijwilliger is eveneens verbonden aan één organisatie, die hem uitzendt naar andere organisaties.

Uitzendvrijwilligerswerk kan verschillende vormen aannemen. De meeste erfgoedorganisaties kennen wel piek- en dalmomenten. Tijdens zo'n dalmoment kun je de vrijwilligers de mogelijkheid geven om zich wat meer te engageren voor een andere organisatie of hen eventueel toeleiden naar een collega-organisatie. Binnen een aantal steden en gemeenten is er ook een vrijwilligersloket, dat vrijwilligers helpt in hun zoektocht naar geschikt vrijwilligerswerk. Specifiek voor erfgoedvrijwilligers kunnen de erfgoedcellen een belangrijk aanspreekpunt zijn. Deze erfgoedcellen werken voor een bepaalde stad of regio en hebben vaak een goed zicht op de wensen en verwachtingen van de erfgoedorganisaties in hun werkingsgebied. Zij kunnen daarom potentiële erfgoedvrijwilligers toeleiden naar de meest aangewezen organisatie.

De **erfgoedcel Mechelen** profileert zich heel duidelijk als een makelaar tussen vrijwilligers en organisaties. Deze erfgoedcel heeft vrijwilligers voor eigen projecten, maar zendt hen ook uit naar 'gastorganisaties'. De erfgoedcel behoudt de algemene coördinatie en blijft het aanspreekpunt voor de vrijwilligers. De dagdagelijkse begeleiding van deze vrijwilligers gebeurt door de gastorganisatie.

Dit uitzendvrijwilligerswerk in Mechelen is begonnen in 2005. De stad schakelde toen vrijwilligers in om mee te helpen bij de voorbereiding en het onthaal van een stadsbreed erfgoedevenement, 'Dames met Klasse'. Na afloop lieten verschillende vrijwilligers weten dat ze graag nog bij andere erfgoedactiviteiten hulp wilden blijven bieden. De erfgoedcel richtte daarom een vrijwilligerspool op, die op dit moment bestaat uit zo'n veertig vrijwilligers. De voorbije jaren zijn deze vrijwilligers vooral ingezet op registratieprojecten, zoals bij het Stadsarchief Mechelen voor archiefregistratie of bij Circus Ronaldo en Het Firmament voor de registratie van decorstukken. Onlangs nog hielpen de vrijwilligers ook de Mechelse kerkfabrieken, voor een groot-schalig registratieproject van roerend religieus erfgoed. Het is duidelijk: deze vrijwilligers zijn gaandeweg uitgegroeid tot echte inventarisatiespecialisten. Toch kunnen zij ook voor andere taken worden ingezet, zoals onderzoek, ontsluiting, bemiddeling ...

Deze manier van werken biedt een aantal stevige voordelen, zowel voor vrijwilligers als voor de organisatie:

- » De vrijwilligers krijgen de kans om zich te verdiepen, te groeien en nieuwe ervaringen op te doen.
- » Er ontstaat een hechte vrijwilligersgemeenschap: dezelfde vrijwilligers komen elkaar vaak tegen in de verschillende projecten.
- » De erfgoedorganisaties kunnen gespecialiseerde vrijwilligers in huis halen. Zij moeten ook minder tijd investeren in het zoeken van nieuwe vrijwilligers.
- » Administratieve verplichtingen (bv. verzekeringen) kunnen worden gecentraliseerd; ook vormingen kunnen worden aangeboden voor een grotere groep vrijwilligers.



Tips en aandachtspunten

Zeker georganiseerd uitzendvrijwilligerswerk (zoals in Mechelen) vraagt een makelaar, die op zoek gaat naar de perfecte match tussen de vrijwilligers en de organisaties. Zo'n makelaar moet natuurlijk voldoende mensen en middelen kunnen vrijmaken om deze zoektocht naar behoren te kunnen volbrengen. Ook volgende aandachtspunten houd je als makelaar best in het achterhoofd:

- » Uitzendvrijwilligerswerk vraagt een flexibele houding van de vrijwilligers. Maak daarom goede afspraken met hen. Zorg dat je zeker bent dat ook zij 100% achter de werkwijze staan.

- » Maak ook **goede afspraken met de gastorganisatie(s)**. Creëer een goed (overkoepelend) kader waarin al deze afspraken zijn opgenomen. Een samenwerkingsovereenkomst tussen de deelnemende organisaties, een gedragscode voor de omgang met vrijwilligers ...
- » Houd voldoende contact en blijf op de hoogte. Ga er niet zomaar van uit dat de gastorganisatie op eenzelfde manier omgaat met haar mensen. Stuur bij of vul aan waar nodig.
- » Begin klein: zet een samenwerking op met slechts enkele organisaties. Als de samenwerking goed loopt, kun je het netwerk verder uitbouwen naar andere gastorganisaties.
- » **Uitzendvrijwilligerswerk is nieuw. Communiceer je bevindingen**, valkuilen en aandachtspunten met anderen zodat ook zij kunnen groeien in hun werking.



Weblink

- » www.erfgoedcelmechelen.be



Vrijwilligers in Mechelen inventariseren religieus erfgoed
© Erfgoedcel Mechelen

V

Vergrijzing en verzilvering

Vergrijzing en verzilvering zijn alomtegenwoordig in het publieke debat over de toekomst van de welvaartsstaat. De term vergrijzing wordt gebruikt om aan te geven dat de gemiddelde leeftijd in een samenleving stijgt door een groeiend aandeel 55-plussers. Er zijn natuurlijk niet alleen meer ouderen; we worden ook allemaal ouder. Zo neemt, door de stijgende levensverwachting, het aantal 80-plussers heel sterk toe. Deze evolutie noemen we verzilvering.

Vergrijzing en verzilvering brengen een aantal maatschappelijke uitdagingen met zich mee. Voor organisaties die met vrijwilligers werken, opent de vergrijzing toch ook een aantal perspectieven. Zeker pas gepensioneerden zijn heel vaak nog erg actief. Zij willen zich nog maatschappelijk **engageren** of zijn op zoek naar een interessante **vrijtijdsbesteding**. Het is duidelijk dat deze actieve senioren een grote en dankbare groep vormen om vrijwilligers in te vinden. Zeker voor de erfgoedsector liggen hier kansen. Onderzoek heeft namelijk aangetoond dat vooral de 55- tot 75-jarigen een sterke interesse hebben in bijna alle vormen van erfgoed. Met de vergrijzing dient zich dus een actief publiek aan, dat vrij(er) over zijn tijd kan beschikken en sterk geïnteresseerd is in erfgoed.

Deze oudere vrijwilligers kunnen je organisatie zonder meer verrijken. Zij hebben, zowel in hun privéleven als in hun professionele carrière, heel wat **ervaring** bij elkaar gesprokkeld. Of iemand nu klusjesman was of architect, huisvrouw of carrièrejager, iedereen brengt zijn unieke combinatie levenslessen mee. Bovendien, en niet onbelangrijk voor erfgoedorganisaties: oudere vrijwilligers beschikken vaak over een enorme kennis van het erfgoed van je gemeente of regio!



Tips en aandachtspunten

- » De 55-plussers zijn een heel **diverse bevolkingsgroep**. Onderzoeken tonen aan dat vooral de leeftijdsgroep 55-75 jaar heel actief is in het vrijwilligerswerk, terwijl vanaf tachtig jaar de participatie aan het maatschappelijke leven over het algemeen sterk daalt. Vanzelfsprekend gaan deze vaststellingen niet voor iedereen op. Belangrijker dan de leeftijd is misschien nog de levensfase waarin men zich bevindt. Een kranige en fitte tachtigplusser kan zich misschien nog meer engageren dan een kersverse grootvader van zestig jaar (zie ook bij 'Levensfase').
- » Over het algemeen worden 55-plussers niet zo graag op hun leeftijd vastgepind en al zeker niet als 'oudere' aangesproken. Wie oudere vrijwilligers zoekt, kan hen beter aanspreken op hun (levens)ervaring of hun maatschappelijke rollen (bv. grootouder) dan op hun leeftijd.
- » Vele grootouders vinden het fijn om samen met hun **kleinkinderen** op stap te gaan. Misschien kun je wel een gezamenlijke activiteit aanbieden voor grootouders en kleinkinderen? (zie ook bij 'Familievrijwilligerswerk').



Leestips en weblinks

- » G. VERCAUTEREN, 'Nog Lang. Leven. Gelukkig. Cultureel erfgoed en ouderen. Een toekomstperspectief', in: *faro | tijdschrift over cultureel erfgoed*, 2 (2009) 2, pp. 73-78.
- » www.cultuurnet.be/leefstijlprofielen

W

Weerbaarheid

Weerbaarheid of empowerment betekent zoveel als jezelf in staat stellen om iets te doen. Empowerment heeft te maken met het gevoel dat je controle hebt over je eigen situatie. Tot op welk niveau ben je in staat om weerwerk te bieden? Of iets positiever geformuleerd: hoe sterk sta je in je schoenen?

Groepen die minder weerbaar zijn, noemen we ook wel **kwetsbare groepen**. Vaak zijn zij minder goed in staat tot een zinvolle maatschappelijke participatie. Dit kan leiden tot sociaal isolement, langdurige werkloosheid of kansarmoede.

Voor vele kwetsbare groepen komt het er vaak op aan om een beter zicht te krijgen op hun soms nog verborgen talenten of sterke punten. Vrijwilligerswerk kan daarbij helpen. Het kan iemand in staat stellen om talenten te ontdekken, competenties te versterken of, vanuit een aantal positieve ervaringen, een stuk steviger in de schoenen te staan. Toch is het voor kwetsbare groepen niet altijd vanzelfsprekend om zomaar aan te kloppen bij een organisatie om aan vrijwilligerswerk te doen. Zoiets vraagt meestal een bijzondere aanpak en een toeleiding.

Toch kunnen ook erfgoedorganisaties een rol spelen bij het empoweren van kwetsbare groepen. Neem nu **OpgewekTienen**, een krachtig voorbeeld van een inclusieve werking. Dit burgerinitiatief wil het gemeenschapsleven in Tienen versterken en zo ook het stadsimago verbeteren. Met uiteenlopende activiteiten proberen ze kansgroepen in contact te brengen met het erfgoed in Tienen. De Tiense Reuzen worden bijvoorbeeld gedragen door vrijwilligers van Erm 'n Erm (vereniging waar armen het woord nemen) in samenwerking met vele vrijwilligers.

Er zijn ook erfgoedorganisaties die zich uitsluitend richten op kwetsbare groepen. Een knap voorbeeld is **New Belgica** in Boom. Opleidingsorganisatie De Steenschuit en VDAB hebben de handen in elkaar geslagen om een replica te bouwen van de Belgica. Dit wereldberoemde schip voer in 1897 uit voor een historische Zuidpoolexpeditie. Wat de bouw van de replica zo uniek maakt, is dat ze gemaakt wordt door langdurig werklozen. De uiteindelijke bedoeling is dat de cursisten voldoende sterk staan om aan de slag te gaan in het reguliere arbeidscircuit.



Tips en aandachtspunten:

- » Net zoals bij andere doelgroepgerichte vormen van vrijwilligerswerk is het belangrijk dat de organisatie zich eerst afvraagt **waarom** ze wil werken met kwetsbare groepen. Wil je organisatie haar maatschappelijk draagvlak vergroten, een sociaal engagement aangaan of de bestaande vrijwilligerswerking uitbreiden? De tweede vraag is of je organisatie over **voldoende tijd en middelen** beschikt om deze vrijwilligers optimaal op te vangen, te begeleiden en te ondersteunen. Zeker voor kwetsbare vrijwilligers dient de begeleiding op maat te gebeuren.
- » Werken met kwetsbare groepen vraagt een aantal **bijzondere competenties**. Zoek daarom de samenwerking op met diensten en verenigingen die werken voor kwetsbare groepen. Denk aan verenigingen waar armen het woord nemen, andere zelforganisaties of de gemeentelijke welzijnsdiensten.
- » Zorg ervoor dat het ruilmotief aanwezig blijft. Empowerment betekent immers dat vrijwilligers de kans krijgen om de taken in eigen handen te nemen en er verantwoordelijk voor blijven. Zeker bij het werken met kwetsbare groepen, moeten de **leereffecten** voldoende krachtig zijn.
- » Ook kwetsbare vrijwilligers hebben doorgroeimogelijkheden nodig, binnen het vrijwilligerswerk zelf of naar reguliere of sociaal-economische jobs. Je kunt groei binnen vrijwilligerswerk mogelijk maken door extra aandacht te hebben voor talenten, de vrijwilliger te laten experimenten of uitdagingen te laten aangaan.



Leestips en weblinks

- » Opgewekt Tienen: www.opgewektienen.be
- » New Belgica: www.newbelgica.be
- » E. HAMBACH EN C. MATTHIJSEN (RED.), *Het inschakelen van kwetsbare vrijwilligers. Resultaten van het project Vrijwilligerswerk versterkt.* Brussel, 2011.



Herita, ledendag Meise © Stefan Dewickere

X

X-factor

X-factor is dat kleine beetje extra dat het verschil maakt tussen gewone ster-velingen en de sterren. “Die heeft iets, iets ... *je ne sais quoi*”. X-factor laat zich niet zo gemakkelijk omschrijven. Het heeft voor een groot stuk te maken met **charisma** en **imago**. Charisma is meestal iets dat je hebt of niet. Aan een imago kun je natuurlijk wel werken.

Imago verklaart vaak ook het succes van een campagne om vrijwilligers binnen te halen. Neem nu Jongbloed!, de jongerenwerking van het KMSKA. Op de website van het KMSKA staat in enkele woorden omschreven waar ‘Jongbloed!’ voor staat: “**Roekeloos en wild, hongerig en speels. Wij organiseren en creëren, wij (be)denken en doen**”. Met deze baseline appelleert dit project sterk aan jongeren die zichzelf als creatief omschrijven en die hun creativiteit willen ontplooiën.

Merk trouwens op dat er in bovenstaand bericht niet wordt gesproken van ‘vrijwilligers’. Jongbloed! profileert zichzelf als de ‘jongerencrew’ van het KMSKA, niet als een ‘werkgroep van jongere vrijwilligers’. Hoe waardevol en onschatbaar vrijwilligerswerk is, bij sommigen roept het ook halfzachte associaties op. Zo zijn er heel wat jongeren bereid om de handen uit de mouwen te steken als het gaat om hulp aan anderen, maar afhaken van zodra het onder de noemer vrijwilligerswerk gebeurt. We moeten ook eerlijk zijn: zeker in combinatie met ‘erfgoed’ kan vrijwilligerswerk oubollige en **stoffige associaties** oproepen.

Sommige erfgoedorganisaties zitten misschien met de vraag van de kip of het ei: vinden we geen vrijwilligers omdat we een stoffig imago hebben? Of

hebben we een stoffig imago omdat we geen jongere vrijwilligers in ons midden hebben? Misschien zijn deze vragen niet eens zo relevant. Belangrijk is wel dat je je bewust bent van je eigen imago. Komt dit imago overeen met het beeld dat je wilt uitdragen?

Wie zijn imago wil versterken, kan een aantal elementen in de bestaande werking in de verf zetten. Bijvoorbeeld: Heemkunde Vlaanderen heeft de voorbije jaren veel aandacht besteed aan de verjonging van heemkringen. Ook in de berichtgeving en de communicatie, heeft **Heemkunde Vlaanderen** geprobeerd om ook jongere (en vrouwelijke) vrijwilligers in beeld te brengen. Deze strategie nuanceert het beeld dat heemkundige kringen alleen maar uit oudere mannen bestaan.

Ook een heel bijzonder, speciaal of opvallend initiatief kan je imago in een ander daglicht plaatsen. Neem nu de Open Monumentendag, met zijn 25 jaar inmiddels een eerbiedwaardig erfgoedevenement. In 2013 en 2014 werken **Herita** en **AmuseeVous** aan een opvallende en (ver)frisse(nde) campagne met als titel 'Open Monumentendag Undercover'. Tien jonge kunstenaars kregen de kans om een artistiek project op te zetten in, om of rond een monument naar keuze. De resultaten werden de dag zelf getoond. Op deze manier worden monumenten op een andere en frisse manier belicht. Zo'n bijzonder initiatief geeft een enorme boost aan je X-factor. Maar je moet de inspanningen ook volhouden.



Tips en aandachtspunten:

- » We zijn ons niet altijd bewust van ons eigen **imago**. Vraag bijvoorbeeld eens aan enkele buitenstanders, die geen affiniteit hebben met erfgoed, welke associatie je organisatie bij hem/haar oproept. Komt dit overeen met het beeld dat je zelf wilt uitdragen?
- » **Werk samen met andere organisaties** met een jonger imago of die de juiste competenties in huis hebben om welbepaalde doelgroepen aan te spreken.
- » Denk goed na over de afbeeldingen en de taal die je gebruikt. Breng met de afbeeldingen een divers en eigentijds (bezoekers- of vrijwilligers)publiek in beeld. Voeg ook speelsere elementen toe in je communicatie.

- » Het klinkt klef, maar toch: **wees trouw aan de doelstellingen** en missie van je eigen organisatie. Ofwel: probeer geen imago te creëren waar jouw organisatie zich niet goed bij voelt.
- » Voor andere tips om jongeren te betrekken, zie ook bij 'Jongeren'.



Leestips en weblinks:

- » Jongbloed!: www.kmska.be/nl/deelnemen/Jongeren/Jongbloed
- » Open Monumentendag Undercover: <http://omdundercover.tumblr.com>



MAS in jonge handen © MAS

Y

YOLO

YOLO is de afkorting van 'You Only Live Once'. Het staat voor een uitdagende en nietsontziende levensstijl zonder risico's, want je leeft toch maar één keer? YOLO ging van 'woord van het jaar' in 2013 tot 'weg met die onnozelheid!' in hetzelfde jaar. Heel wat tieners gebruiken dit woord naast de woorden *swag* en *lol*. Het duikt op in rapnummers, op kledij, verwerkt in accessoires en zelfs tattoos. Jongvolwassenen en ouderen vinden het maar raar, zonder te beseffen dat de uitspraak eigenlijk net zoveel betekent als **Carpe Diem**, pluk de dag of *Hakuna Matata*. 't Is maar hoe je het ziet. Je leeft maar één keer, dus waarom zou je (te veel) zorgen hebben? Niet bang zijn om fouten te maken, daar draait het om!

Niet alleen onze jongste generaties, maar ook de oudere generaties willen graag genieten van hun leven en er alles uithalen wat er in zit; reizen maken, contacten leggen en gewoonweg nuttig bezig zijn na een harde werkweek of tijdens hun pensioen. De term YOLO kan alle generaties beslaan. Jongeren willen hun vleugels uitslaan en nieuwe horizonten verkennen, ouderen kunnen op zoek zijn naar dat extraatje in hun leven en vice versa. In ons **allemaal** zit dus wel een beetje *yolo*.

Als erfgoedorganisatie is het soms een **uitdaging** om vrijwilligers aan te trekken. Geef ze daarom de mogelijkheid om hun eigen stukje YOLO naar buiten te brengen. Elke unieke vrijwilliger heeft zijn talenten. Meer daarover kun je lezen bij 'Competenties'. De vrije inbreng van je vrijwilligers aan je organisatie kan de werking alleen maar ten goede komen. Misschien kun je ze zelfs je organisatie even laten overnemen voor een gekke activiteit? Zo kunnen kinderen en jongeren in het Verenigd Koninkrijk jaarlijks een

museum, galerij of erfgoedsite voor een dag overnemen op de **Takeover day**. Een groot succes! Ook de iets oudere generaties kunnen hierbij betrokken worden zodat vrijwilligers van 9 tot en met 99 jaar tezamen aan een project werken. En, wie weet welke leuke ervaringen en ideeën hieruit voortkomen? Voor een voorbeeld dichterbij huis verwijzen we graag naar M-Museum Leuven dat met **Dinges**, een project van Publiek aan Zet, een grote verscheiden groep aan vrijwilligers bijeen sprokkelde die zelf van begin tot einde een succesvolle tentoonstelling in elkaar staken.

Niet alleen de vrijwilligers, maar ook de organisatie zelf dient dit levensmotto te omarmen. YOLO geldt dus ook voor jou! Durf **experimenteren** met activiteiten. Speel niet op veilig, maar stap even buiten je comfortzone. Ga ervoor en pluk de dag!



Weblinks

- » Takeover day UK: www.childrenscommissioner.gov.uk/takeover-day
- » Dinges (Publiek aan Zet – M-Museum Leuven): www.mleuven.be



© FARO

Z

Zinvol

Uit de vorige bladzijden is gebleken dat erfgoedorganisaties om verschillende redenen vrijwilligers aantrekken. Ze komen handen tekort, willen hun draagvlak vergroten, de banden aanhalen met bepaalde doelgroepen of hun publiekswerking versterken. Door de individualisering van de samenleving moeten organisaties vandaag wel meer investeren in het vinden en behouden van hun vrijwilligers. Vrijwilligerswerk moet daarbij concurreren met andere vormen van vrijetijdsbesteding, maar de meerwaarde van vrijwilligerswerk is dat het een **zinvol engagement** is. Uit de verschillende lemma's van dit alfabet blijkt dat vrijwilligerswerk op allerlei manieren kan bijdragen tot persoonlijke ontwikkeling. Door vrijwilligerswerk kun je je competenties verscherpen, verborgen talenten ontwikkelen, nieuwe uitdagingen aangaan, maatschappelijk weerbaarder worden of het eigen cv versterken.

De individualisering betekent niet dat vrijwilligerswerk enkel op het eigen persoontje is gericht. Deze stelling gaat zeker op voor de erfgoedsector. Erfgoed is namelijk collectief bezit, het gaat om wat gemeenschappen vandaag koesteren en willen doorgeven aan toekomstige generaties. Erfgoedvrijwilligers nemen in dit opzicht een belangrijk maatschappelijk engagement op zich. Of ze nu jarenlang actief lid zijn van een vereniging of slechts sporadisch helpen tijdens een Erfgoeddag of een Open Monumentendag; of ze nu instaan voor het onthaal van een monument of een museum, helpen bij het opschonen van een archiefcollectie of het digitaliseren van beeldmateriaal ... allemaal dragen zij hun steentje bij aan de zorg voor en ontsluiting van het erfgoed.

Vrijwilligerswerk in de erfgoedsector is op deze manier dubbel **zinvol**: zinvol voor de vrijwilligers zelf (of dat zou het toch moeten zijn), maar zeker ook voor het erfgoed van de gemeente, regio of gemeenschap waarmee ze zich verbonden voelen. Precies deze inzet voor dit kostbare collectieve bezit maakt vrijwilligerswerk in de erfgoedsector zo onschatbaar en onmisbaar.



Herita, Ledendag Gent © foto: Stefan Dewickere

Heb je nog vragen, suggesties of opmerkingen bij deze brochure?

Neem dan contact op met:

FARO. Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed vzw

Priemstraat 51
1000 Brussel
02 213 10 60
info@faronet.be
www.faronet.be

Heemkunde Vlaanderen vzw

Huis De Zalm
Zoutwerf 5
2800 MECHELEN
015 20 51 74
consulenten@heemkunde-vlaanderen.be
www.heemkunde-vlaanderen.be

Herita vzw

Oude Beurs 27
2000 Antwerpen
03 226 31 85
info@herita.be
www.herita.be

In dit ABC vind je bij 'S.O.S.' nog een overzicht van andere organisaties waar je terecht kunt met vragen over vrijwilligerswerk in de erfgoedsector.

Vrijwilligerswerk is belangrijk voor de erfgoedsector. Dagelijks zetten duizenden erfgoedvrijwilligers zich in voor de zorg voor en ontsluiting van het erfgoed. Denk daarbij aan alle actieve leden en bestuursleden binnen de meer dan 1.500 erfgoedverenigingen in Vlaanderen. Daarnaast zijn er de talloze vrijwilligers die zich engageren voor musea, monumenten, archiefinstellingen, erfgoedbibliotheken, erfgoedcellen ...

Het vrijwilligerswerk verandert. Ook erfgoedwerkers stellen dit vast. Door allerhande maatschappelijke ontwikkelingen zijn de aard en de inzet van het vrijwilligerswerk niet meer hetzelfde als dertig jaar geleden.

Dit ABC biedt een overzicht van de belangrijkste tendensen en verschuivingen in het vrijwilligerswerk en de mogelijkheden ervan voor erfgoedwerkers. Elke letter is gewijd aan één opvallende of inspirerende tendens of praktijk. Op een laagdrempelige manier behandelt dit ABC zo tal van nieuwe inzichten, modellen en succesfactoren voor een hedendaags vrijwilligersmanagement. Ook komen een heel aantal nieuwe vormen en bijzondere van vrijwillige inzet aan bod. Denk aan familievrijwilligers, geleid vrijwilligerswerk, opstapvrijwilligers ...

Dit ABC steunt op een unieke samenwerking tussen drie Vlaamse erfgoedorganisaties met een hart voor vrijwilligerswerk: Herita, Heemkunde Vlaanderen en FARO. Is je nieuwsgierigheid met deze brochure gewekt? Of wil je de uitdaging aangaan en een experiment opzetten binnen je organisatie? Neem dan contact met ons op. Graag verkennen we welke nieuwe wegen je kan bewandelen binnen je vrijwilligersbeleid!



Vlaanderen
verbeelding werkt