



TijdVoorActie



SAMEN STERKER

*DE KRACHT VAN EEN
DIVERS EN INCLUSIEF
VRIJWILLIGERSNETWERK*

INHOUD

1. Inleiding: waarom deze whitepaper?	3
2. Waarom diversiteit en inclusie ertoe doen in vrijwilligerswerk	4
3. Praktische drempels: wat houdt mensen tegen om vrijwilligerswerk te doen?	9
4. De kracht van formele en informele netwerken	19
5. Van goed bedoeld naar goed gedaan: zo maak jij jouw organisatie écht inclusief + Inclusie-checklist	24
6. Aan de slag: De juiste persoon op de juiste vrijwilligersplek	27
7. Nawoord: Van intentie naar beweging	31

Deze whitepaper word je aangeboden door TijdVoorActie en SOMNL vanuit het stimuleringsprogramma Meer en Anders Vrijwilligen.

Binnen Meer en Anders Vrijwilligen werken SOMNL, en TijdVoorActie, aan vrijwilligerswerk dat past bij deze tijd. We ondersteunen organisaties om hun inzet toegankelijker te maken voor alle doelgroepen – van jongeren en mensen met een migratieachtergrond tot mensen met een ondersteuningsvraag of volle agenda. We luisteren ook naar mensen die nu nog aan de zijlijn staan: wat hebben zij nodig om mee te kunnen doen? Zo bouwen we aan vrijwilligerswerk dat flexibel en inclusief is.

www.meerenandersvrijwilligen.nl

1. INLEIDING: WAAROM DEZE WHITEPAPER?

In een samenleving die steeds diverser wordt, blijft vrijwilligerswerk helaas vaak achter in representatie. Terwijl juist hier de kans ligt om mensen van alle leeftijden, achtergronden, culturen en ervaringen samen te brengen en iets groters te creëren. Met deze whitepaper willen we jou – als vrijwilligers- of maatschappelijke organisatie – inspireren, informeren én activeren om je vrijwilligersnetwerk inclusiever en flexibeler te maken. Niet omdat het moet, maar omdat het iedereen verrijkt: je organisatie, de vrijwilligers, de hulpvragers én de samenleving als geheel.

Deze whitepaper is onderdeel van het landelijke programma Meer en Anders Vrijwilligen (MAV), en komt voort uit Speerpunt 1: Inclusief en flexibel vrijwilligerswerk. Binnen deze actielijn bundelen SOMNL en TijdVoorActie hun krachten om organisaties te ondersteunen bij het ontwikkelen van nieuwe, toegankelijke vormen van vrijwilligerswerk en het opbouwen van een diverser vrijwilligersbestand. De inzichten die je hier leest zijn dus niet alleen onze visie, maar ook gebaseerd op praktijkervaringen, pilots en successen die we onder meer in onze Leernetwerken hebben opgedaan.

We hopen dat deze inzichten je inspireren en uitdagen om vandaag nog stappen te zetten richting een écht inclusieve en flexibele vrijwillige inzet. Veel lees- en leerplezier!

Met deze whitepaper willen wij, TijdVoorActie en SOMNL, organisaties inspireren én uitdagen om verder te kijken dan goede intenties alleen. Het is tijd voor beweging: samen bouwen aan een vrijwilligerslandschap waarin iedereen zich welkom voelt en van betekenis kan zijn!

2. WAAROM DIVERSITEIT EN INCLUSIE ERTOE DOEN IN VRIJWILLIGERSWERK

Vrijwilligerswerk is onmisbaar voor onze samenleving. Het brengt mensen samen, geeft steun waar dat nodig is en laat zien dat we om elkaar geven. Denk aan de taalcoach die een nieuwkomer helpt om Nederlands te leren, de jongere die elke week bij een eenzame oudere langsgaat, of de buurtbewoner die meehelpt in de voedselbank.

Toch sluit vrijwilligerswerk nog niet altijd goed aan bij de diversiteit van mensen in Nederland. In veel organisaties zie je vooral dezelfde soort vrijwilligers: vaak van een bepaalde leeftijd, achtergrond of opleidingsniveau. Jongeren, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een beperking of mensen met een druk bestaan voelen zich niet altijd welkom of herkennen zichzelf niet in het aanbod.

Onderzoek laat zien dat herkenning juist belangrijk is: mensen voelen zich sneller thuis bij een organisatie als zij zich herkennen in de vrijwilligers die er al actief zijn. Denk aan overeenkomsten in levensfase, generatie of culturele achtergrond.

Als organisaties daar geen aandacht aan besteden, blijft een grote groep mensen buitenspel staan. En dat is zonde. Niet alleen voor hen, maar ook voor het vrijwilligerswerk zelf: je mist waardevolle talenten, frisse ideeën en nieuwe verbindingen.

2.1 WAT BEDOELEN WE EIGENLIJK MET DIVERSITEIT?

Diversiteit gaat over alle kenmerken waarin mensen van elkaar kunnen verschillen. Het gaat dus niet alleen over afkomst of migratieachtergrond. Diversiteit omvat ook:

- Leeftijd en generatie
- Levensfase/transitiemomenten/life-events
- Culturele achtergrond
- Een geestelijke of lichamelijke beperking
- Taalvaardigheid
- Gender en seksuele oriëntatie
- Religie of levensovertuiging

- Opleidingsniveau
- Lichamelijke of mentale gezondheid
- Sociaal-economische positie
- Ervaringen en perspectieven

Het is belangrijk om te beseffen dat mensen nooit te vangen zijn in één label – of dat nu hun achtergrond, kleur of beperking is. Iedereen is altijd méér dan dat. Een goede diversiteitsaanpak doet recht aan die gelaagdheid.

2.2 WAAROM EEN OPEN HOUDING NAAR EEN DIVERS VRIJWILLIGERSNETWERK JUIST NU BELANGRIJK IS

Onze samenleving verandert snel. In steden én dorpen wonen mensen met heel verschillende achtergronden. Jongeren kijken vaak anders naar vrijwilligerswerk dan oudere generaties. En sommige groepen vinden minder makkelijk hun weg naar vrijwilligerswerk.

Tegelijkertijd zien we een paar ontwikkelingen:

- Structurele, vaste vrijwilligers nemen af, terwijl incidenteel of kortdurend vrijwilligerswerk juist toeneemt.
- Hulpvragen worden groter en ingewikkelder.
- Maatschappelijke tegenstellingen lopen soms op.

Wanneer je als vrijwilligersorganisatie ook in de toekomst van waarde wil zijn, moet je meebewegen met deze veranderingen. Dat betekent: flexibel zijn in hoe je vrijwilligerswerk aanbiedt en ruimte maken voor nieuwe doelgroepen. Door bewust te werken aan inclusie vergroot je de herkenbaarheid van je organisatie. Vrijwilligers voelen zich sneller welkom wanneer ze anderen zien die op hen lijken – in leeftijd, achtergrond of levensfase. Die herkenning verlaagt de drempel om mee te doen.

Tegelijkertijd zit de échte kracht van diversiteit juist in het ontmoeten van mensen die anders zijn dan jij. Buiten je eigen 'bubbel' ontdek en leer je dingen die je blik verruimen en je wereld rijker maken.

Het lijkt misschien een tegenstelling: we hebben herkenning nodig om binnen te stappen, maar juist verschil om verder te groeien. Samen maken die twee elementen vrijwilligerswerk waardevol en toekomstbestendig.

Zoals de algoritmes van social media ervoor zorgen dat je voornamelijk met gelijkgestemden in verbinding komt, zo kom je in het vrijwilligerswerk potentieel juist iedereen tegen. Dat leert mensen te zien dat we allemaal mensen zijn en dat we samen de samenleving zijn.

Bron | Basisboek Werken met Vrijwilligers

2.3 WINST VOOR IEDEREEN

Diversiteit en inclusie vragen soms om aanpassingen. Dat kan betekenen dat je dingen net even anders moet organiseren of met een open blik naar gewoontes kijkt. Maar die investering betaalt zich dubbel en dwars terug. Niet alleen voor de mensen die zelf meedoen, maar ook voor de organisatie én de samenleving eromheen.

Een diverse groep vrijwilligers brengt nieuwe perspectieven, frisse energie en andere manieren van aanpakken. Dat maakt je organisatie wendbaarder, creatiever en beter voorbereid op de toekomst. Tegelijkertijd voelen meer mensen zich gezien en welkom, waardoor het draagvlak in de samenleving groeit.

Kortom: door ruimte te maken voor diversiteit win je allemaal. Hier zijn enkele concrete voorbeelden van wat het kan opleveren – voor jouw organisatie én voor de samenleving als geheel:

Voor organisaties betekent meer diversiteit dat zij over een breder palet aan ideeën, ervaringen en netwerken beschikken. Dat maakt hen innovatiever en beter bestand tegen veranderingen. Inclusieve organisaties zijn bovendien aantrekkelijker voor nieuwe vrijwilligers.

Voor cliënten of hulpvragers is het fijn als zij iemand treffen die hun taal spreekt, hun achtergrond begrijpt of gewoon goed aansluit bij hun leefwereld. Het zorgt voor meer vertrouwen en betere ondersteuning.

Voor vrijwilligers is het inspirerend om met mensen samen te werken die andere ervaringen hebben. Het vergroot wederzijds begrip en leert je op een andere manier kijken naar de wereld.

Voor buurten en de samenleving zorgt divers vrijwilligerswerk voor meer verbinding, minder uitsluiting en meer gelijke kansen. Het helpt polarisatie te voorkomen en maakt de samenleving veerkrachtiger.

TAKE-AWAYS:

- ✓ Diversiteit is geen doel op zich, maar een kracht die organisaties vooruithelpt
- ✓ Herkenning verlaagt de drempel om mee te doen, verschil verrijkt en verbreedt het perspectief
- ✓ Inclusieve netwerken zijn innovatiever, veerkrachtiger en beter voorbereid op de toekomst
- ✓ Een divers vrijwilligersbestand sluit beter aan bij hulpvragers én vergroot het draagvlak in de samenleving
- ✓ Diversiteit en inclusie leveren winst op voor iedereen: de vrijwilliger, de organisatie én de maatschappij als geheel



“Ook op mijn leeftijd ben ik nog steeds betrokken bij verschillende Chinese migrantenorganisaties. Daarnaast doe ik vrijwilligerswerk: ik breng oudere mensen naar de dagbesteding. Samen met andere Chinese ouderen doen we oefeningen en maken we een praatje. Soms help ik ook mijn neefje in zijn broodjeszaak. Bezig blijven helpt me om me goed te voelen, vooral tijdens de donkere winterdagen.”

3. PRAKTISCHE DREMPELS: WAT HOUDT MENSEN TEGEN OM VRIJWILLIGERSWERK TE DOEN?

Iedereen moet kunnen meedoen. Toch lukt dat in de praktijk nog niet altijd. Veel mensen willen zich graag inzetten, maar lopen tegen praktische of culturele drempels aan. Die drempels zijn voor bestaande vrijwilligers of organisaties vaak niet direct zichtbaar.

In dit hoofdstuk zetten we op een rij wat mensen kan tegenhouden – én wat je als organisatie kunt doen om het verschil te maken.

3.1 WAT ZEGGEN ONDERZOEKEN?

Onderzoek laat zien dat er verschillende obstakels zijn die nieuwe of minder bereikbare doelgroepen kunnen weerhouden om vrijwilliger te worden:

→ Financiële belemmeringen

Vrijwilligerswerk is niet altijd helemaal kosteloos. Denk aan reiskosten, kinderopvang of het mislopen van betaald werk. Voor mensen met een krappe beurs kan dit een flinke drempel zijn – ook al hebben ze de motivatie om zich in te zetten.

Wat kan helpen? Maak kosten bespreekbaar, bied reiskostenvergoeding aan of kijk of taken flexibel in te passen zijn naast werk of gezin.

→ Wet- en regelgeving

Voor mensen met een uitkering of een andere verblijfsstatus is het vaak onduidelijk wat wel en niet mag. De regels rondom vrijwilligersvergoedingen of registratie verschillen per situatie. Deze onduidelijkheid maakt mensen voorzichtig: ze willen geen risico lopen om hun uitkering of verblijfsstatus in gevaar te brengen.

Wat kan helpen? Geef hier actief informatie over en bied duidelijkheid. Soms is samenwerking met de gemeente of welzijnsorganisatie nodig.

→ Taal en culturele verschillen

Niet iedereen voelt zich meteen welkom of aangesproken. Soms sluit de manier van communiceren niet goed aan, of wordt er (onbewust) veel vaktaal gebruikt. Ook culturele verschillen kunnen een drempel zijn. In veel niet-westerse culturen is 'iets betekenen voor een ander' belangrijker dan 'zelf gezien worden'.

Een voorbeeld: het woord *vrijwilliger* bestaat niet in alle talen. "Iets voor een ander doen" klinkt vaak bekender en sluit dus beter aan.

Nog een voorbeeld: in Nederland denken we meestal vanuit het kerngezin (ouders, kinderen en opa en oma). In veel migrantengemeenschappen zijn familiebanden veel breder. Neven en nichten worden gezien als broers en zussen, en iemand met wie je je verbonden voelt kan ook als familie tellen. Dit heeft invloed op waar mensen hun tijd en energie aan besteden en wie mee mag beslissen.

Daarnaast kan beeldvorming in de weg zitten.

- Iemand die beperkt Nederlands spreekt, kan toch hoogopgeleid zijn.
- Iemand van 55 jaar kan zich door zware levens- of oorlogservaringen al oud voelen, terwijl in Nederland vaak pas vanaf 70 of 75 over 'oud' wordt gesproken.
- Sommige oudere migranten hebben een groot netwerk van familie, terwijl andere – vaak recentere migranten – juist een klein netwerk hebben omdat ze alleen naar Nederland kwamen. Juist zij kunnen vrijwilligerswerk gebruiken om verbinding te vinden.

Wat kan helpen? Werk met eenvoudige, toegankelijke taal. Stel vragen op een manier die bij verschillende groepen past. In plaats van: "Wie doet er vrijwilligerswerk?", kun je vragen: "Wie doet er iets voor een ander?".

Kortom, praktische en culturele drempels zijn vaak onzichtbaar voor organisaties, maar ze zijn er wel. Door ze te herkennen en serieus te nemen, verlaag je de instap voor nieuwe groepen vrijwilligers. Dat maakt je organisatie niet alleen toegankelijker, maar ook rijker aan ervaring, talent en perspectief.

Vrijwilligers kiezen vanuit hun eigen motivatie het vrijwilligerswerk dat bij hen past. Die motivatie wordt beïnvloed door hun leeftijd, hun leefstijl en hun afkomst en achtergrond.

Bron | Basisboek Werken met Vrijwilligers

Bronnen

- CBS & Movisie (2023). Vrijwillige inzet in Nederland: trends en cijfers.
- SCP (2020). Maatschappelijke Dienstverlening en Migranten.
- Movisie (2022). Vrijwilligerswerk door statushouders: kansen en knelpunten.
- CBS Statline (2021-2023). Vrijwilligerswerk naar achtergrondkenmerken.
- Kennisplatform Integratie & Samenleving (2019). Vrijwillige inzet door migranten.



3.2 EN DAN ZIJN ER NOG DE HARDNEKKIGE AANNAMES...

Drempels ontstaan niet alleen door praktische zaken, maar ook door hoe wij zelf naar mensen kijken. We doen allemaal aannames – vaak zonder dat we het doorhebben. Soms zijn die aannames onschuldig, maar ze kunnen ook uitgroeien tot vooroordelen.

Een aanname is een gedachte die je hebt zonder bewijs. Bijvoorbeeld: *“Jongeren willen toch niet vrijwilligen.”* Een vooroordeel gaat een stap verder: je koppelt er een oordeel of verwachting aan, zonder dat je het aan de persoon zelf hebt gevraagd. Bijvoorbeeld: *“Hij spreekt geen perfect Nederlands, dus hij zal dit werk niet kunnen.”*

Het lastige is: we doen het allemaal. Maar juist als organisatie is het belangrijk je hiervan bewust te zijn. Want aannames en vooroordelen kunnen onbedoeld deuren sluiten.

"ZE WILLEN NIET"

Soms leeft het idee dat bepaalde groepen geen interesse hebben in vrijwilligerswerk. Jongeren zouden er geen zin in hebben, mensen met een migratieachtergrond zouden liever binnen hun eigen kring blijven, of iemand met een beperking zou het vast niet aankunnen.

In werkelijkheid gaat het vaak niet om onwil, maar om andere factoren: gebrek aan informatie, zelfvertrouwen, netwerk, een veilige ingang of simpelweg de taal. Met de juiste uitnodiging en ondersteuning blijken veel mensen juist heel graag te willen – en heel veel te brengen.



JONGEREN BETREKKEN: HET VERHAAL VAN TESSA

Tessa dacht eerst dat ze nóóit met mensen met dementie zou willen werken. Het leek haar te moeilijk: onverwachte reacties, veel prikkels. Toch besloot ze via de Vrijwilligers- punt MDT in Hoorn het Risdamhuis te verkennen. Ze sprak eerlijk over

"Ik dacht altijd: werken met mensen met dementie, dat is niets voor mij. Nu weet ik dat het juist bij mij past. Het vrijwilligerswerk heeft niet alleen de bewoners blij gemaakt, maar ook mijzelf."

Tessa

haar twijfels (en haar autisme). Al snel bleek dat structuur, duidelijkheid en rust, precies zijn wat bewoners én zij zelf nodig hadden.

Tessa ging twee keer per week aan de slag met activiteiten: quizen, zingen, wandelen, een ijsje halen, de kippen verzorgen of tuinklussen. Ze zag bewoners opbloeien — iemand die vaak wat chagrijnig was, begon te lachen zodra er werd gezongen. Kleine dingen, grote momenten. Ze mocht creatief zijn, haar hobby's inzetten, en groeide in zelfvertrouwen.

Ze leerde dat mensen met dementie heel verschillend zijn — de één herinnert zich veel over vroeger, de ander herkent haar alleen wanneer ze binnenkomt. En het mooiste: het vrijwilligerswerk veranderde niet alleen iets bij de bewoners, maar ook bij haarzelf.



ONZICHTBARE UITSLUITING

De cultuur van een organisatie kan mensen buitensluiten zonder dat je het zelf doorhebt.

Vaak zit dat in kleine, onbedoelde dingen:

- In de **woorden** die je gebruikt (jargon, ingewikkelde termen).
- In de **beelden** die je laat zien (vrijwilligers van steeds dezelfde leeftijd of achtergrond).
- In de **plekken** waar je werft (alleen via kanalen die één doelgroep bereiken).
- In de **normen en gewoontes** die je vanzelfsprekend vindt (zoals vaste tijden, of bepaalde omgangsvormen).

Als iemand zich daar niet in herkent of zich niet welkom voelt, haakt die sneller af – ook al is je intentie nog zo goed.

“Iedere drempel die je weghaalt, is een nieuwe kans op verbinding.”

Bewustwording is de eerste stap. Alleen als je ziet wat anderen misschien buitensluit, kun je actief bouwen aan een open en uitnodigende cultuur.

VEELVOORKOMENDE AANNAMES – EN HOE JE ZE DOORBREEKT

1. “Vrijwilligers moeten langdurig beschikbaar zijn.”

Steeds meer mensen zoeken kortdurende of flexibele vormen van inzet.

- ✓ Bied projectmatig, eenmalig of online vrijwilligerswerk aan.

2. “Goede vrijwilligers spreken vloeiend Nederlands.”

Veel mensen die minder taalvaardig zijn, hebben wél kennis, ervaring en motivatie.

- ✓ Kijk naar vaardigheden en inzet, niet alleen naar taal. Bied waar nodig ondersteuning of koppel tweetalen.

3. “Jongeren zijn niet geïnteresseerd in vrijwilligerswerk.”

Jongeren doen graag mee, maar vaak op een andere manier: korter, creatiever en met directe impact.

- ✓ Geef ruimte voor nieuwe vormen en laat zien wat zij er zelf uit kunnen halen (leren, netwerk, plezier).

4. "Vrijwilligers moeten overdag beschikbaar zijn."

Voor werkenden, studenten of ouders is dat vaak onmogelijk.

- ✓ Bied ook mogelijkheden in de avond, het weekend of online.

5. "Iedereen weet hoe vrijwilligerswerk werkt."

Veel mensen weten niet waar ze moeten beginnen of wat er verwacht wordt.

- ✓ Maak de eerste stap simpel en laagdrempelig, leg duidelijk uit en bied een aanspreekpunt.

6. "Mensen met een beperking kunnen dit vast niet aan."

Vaak kan iemand veel meer dan je denkt.

- ✓ Vraag wat iemand wél kan en pas de taken aan waar nodig.

7. "Vrijwilligers hoeven niet veel begeleiding, ze doen het toch vrijwillig?"

Zonder begeleiding haken mensen sneller af.

- ✓ Zorg voor een warm welkom, aandacht en regelmatige check-ins.

8. "Een vrijwilliger doet het vooral voor een ander."

Vrijwilligers willen ook iets voor zichzelf: ontmoeting, groei, plezier.

- ✓ Vraag wat iemand hoopt te halen uit het vrijwilligerswerk en speel daarop in.

9. "Iedereen voelt zich hier vanzelf welkom."

Onzichtbare uitsluiting kan overal optreden.

- ✓ Check je taal, beeld en cultuur. Vraag actief feedback van nieuwe vrijwilligers.

10. "Vrijwilligerswerk is alleen voor mensen die tijd over hebben."

Ook drukbezette mensen willen bijdragen, mits het past in hun leven.

- ✓ Denk flexibel: deel taken op, bied micro-volunteering of digitale inzet.

FEIT!

Voor 10 tot 15 procent van de migranten vormt een beperkte beheersing van het Nederlands een grote hindernis – niet alleen voor betaald werk, maar ook voor vrijwilligerswerk. Tegelijk biedt vrijwilligerswerk juist een kans om de taal te oefenen, zelfvertrouwen op te bouwen en werkervaring op te doen die de stap naar de arbeidsmarkt vergemakkelijkt.

Bron: cbs.nl

3.3 MEER OOG VOOR GEMEENSCHAPSZIN

Om drempels te verlagen, helpt het om te denken vanuit **gemeenschapszin**: het gevoel ergens bij te horen en samen iets neer te zetten. Voor de één is die gemeenschap de eigen wijk, voor een ander de kerk, de sportvereniging, familiebanden of een gedeeld ideaal.

Voor vrijwilligersorganisaties betekent dit: zoek waar de gemeenschappelijkheid zit en sluit daarbij aan. Dat kan heel praktisch zijn:

- Werk samen met lokale moskeeën, kerken of buurthuizen.
- Organiseer activiteiten vanuit een school of sportclub.
- Betrek families, vriendengroepen of generaties tegelijk bij vrijwilligerswerk.
- Benadruk de gedeelde missie ("iets goeds doen voor de buurt", "zorgen dat niemand er alleen voor staat").

VERSCHILLENDE NETWERKEN, VERSCHILLENDE BEHOEFTE

Niet iedereen heeft automatisch een groot netwerk. Soms wordt gedacht dat oudere migranten altijd grote families hebben. Dat klopt lang niet altijd. Zeker nieuwere migranten zijn vaak alleen naar Nederland gekomen, zonder uitgebreide familie om op terug te vallen. Voor hen is vrijwilligerswerk juist een belangrijke manier om nieuwe contacten op te bouwen en een gevoel van thuis te vinden.

Ook binnen andere groepen verschilt het sterk. Jongeren hebben vaak brede digitale netwerken, maar missen een sterk lokaal netwerk. Ouderen hebben soms juist veel lokale contacten, maar minder diversiteit daarin.

Vrijwilligerswerk kan de brug zijn: het brengt mensen in contact met anderen die ze anders nooit zouden ontmoeten, en versterkt het gevoel van gemeenschap – of dat nu in de straat, de stad of de samenleving als geheel is.



“Na het overlijden van mijn man voelde ik me opgesloten, de muren kwamen op me af. Gelukkig had ik mijn werk nog, en mijn zoon woonde toen nog thuis. Maar toen hij zijn eigen leven ging leiden, bleef ik alleen achter. Ik besloot nieuwe stappen te zetten: ik werd lid van een schilderclub. Nu heb ik vriendinnen met wie ik een leesclub heb. We lezen de heilige boeken in het Sanskriet. Ik zing in de tempel, waar ik ook vrijwilligerswerk doe, en ik zit bij een breiclub. Zo plan ik steeds kleine bewegingen in mijn leven – en dat houdt me vitaal.”

TAKE-AWAYS:

- ✓ Drempels zijn vaak onzichtbaar voor 'wie al binnen is'
- ✓ Kleine aanpassingen in taal, houding of structuur kunnen een groot verschil maken
- ✓ Als je weet wat mensen tegenhoudt, kun je gericht iets doen
- ✓ Aansluiten bij gemeenschapszin opent nieuwe wegen voor inclusieve inzet



4. DE KRACHT VAN FORMELE EN INFORMELE NETWERKEN

Als je nieuwe vrijwilligers wilt bereiken, is het vaak niet genoeg om alleen via je eigen kanalen te werven. Een advertentie of oproep op de website heeft meestal weinig effect. Het echte bereik zit in de netwerken waar mensen al onderdeel van zijn – formeel én informeel.

Denk aan sportclubs, moskeeën, kerken, buurthuizen, WhatsApp-groepen of vriendengroepen. Zulke netwerken zijn belangrijk voor hoe mensen zich verbonden voelen en waar zij zich bij willen aansluiten.

Als organisatie kun je hierop inspelen door te kijken waar jouw doelgroep al samenkomt en daarbij aan te sluiten. Soms helpt het om samen te werken met een andere partij. Bijvoorbeeld door samen met een moskee een project op te zetten rond een thema of vraagstuk dat jullie allebei belangrijk vinden.

“Toen ik naar Nederland kwam, miste ik mijn familie en ik sprak de taal niet. Het koude weer was ook wennen. Ik werkte als schoonmaker in Amsterdam en ontmoette vooral mensen via de kerk en mijn werk. Daarnaast deed ik vrijwilligerswerk met ouderen. Gewoon praten, koffiedrinken, spelletjes spelen – dat maakt mij blij.”



4.1 FORMELE EN INFORMELE NETWERKEN – WAT IS HET VERSCHIL?

FORMELE NETWERKEN

Dit zijn georganiseerde verbanden met een duidelijke structuur. Ze zijn vaak verbonden aan een instelling of organisatie, zoals scholen, gemeenten, sportverenigingen of vrijwilligerscentrales. Ze zijn zichtbaar, herkenbaar en makkelijk te benaderen.

INFORMELE NETWERKEN

Deze werken op basis van persoonlijke relaties en vertrouwen. Ze zijn minder zichtbaar, maar hebben vaak een grote invloed. Voorbeelden zijn familiebanden, vriendengroepen, buurten of geloofsgemeenschappen. Informele netwerken zijn krachtig omdat mensen zich hier vaak écht thuis voelen.

De tabel hieronder laat de belangrijkste verschillen zien:

KENMERK	FORMELE NETWERKEN	INFORMELE NETWERKEN
Structuur	Georganiseerd, met regels of afspraken	Spontaan, gebaseerd op persoonlijke relaties
Voorbeelden	Scholen, gemeenten, vrijwilligersorganisaties, zorginstellingen	Familie, vrienden, buurtnetwerk, geloofsgemeenschap
Toegankelijkheid	Bereikbaar via officiële kanalen of contactpersonen	Moeilijker zichtbaar of bereikbaar voor buitenstaanders
Vertrouwensbasis	Gebaseerd op professionaliteit of taakverdeling	Gebaseerd op persoonlijke band en herkenning
Aanspreekpunt	Vaak één vaste coördinator of organisatie	Geen vast aanspreekpunt; werkt via sleutelfiguren
Communicatievorm	Nieuwsbrief, e-mail, formele bijeenkomsten	Mond-tot-mond, WhatsApp, toevallige ontmoetingen
Kans op samenwerking	Goed te organiseren en af te spreken	Vereist investering in relaties en vertrouwen
Rol bij werving	Logisch startpunt voor structurele samenwerking	Belangrijk voor laagdrempelig contact en het wegnemen van drempels

4.2 WAT BETEKENT DIT VOOR (VRIJWILLIGERS) ORGANISATIES?

Wil je nieuwe groepen bereiken, dan helpt het om samen te werken met zowel formele als informele netwerken. Dat kan heel concreet:

- Een school vragen om vrijwilligersprojecten onder de aandacht te brengen bij ouders en leerlingen.
- Contact zoeken met een moskee of kerk om samen activiteiten op te zetten.
- Een buurthuis of sportvereniging betrekken als ontmoetingsplek.
- In gesprek gaan met sleutelpersonen in een gemeenschap – mensen die vertrouwen genieten en anderen kunnen enthousiasmeren.

Op die manier laat je zien dat je organisatie niet op een eiland staat, maar onderdeel is van een groter geheel. Dat vergroot de herkenning, verlaagt drempels en maakt het makkelijker voor nieuwe vrijwilligers om de stap te zetten.

4.3 DE KRACHT VAN INFORMELE NETWERKEN

We gaan nog wat dieper in op de informele netwerken. Informele netwerken zijn vaak gebaseerd op vertrouwen, nabijheid en gedeelde achtergrond. Voor veel mensen zijn familie, vrienden, geloofsgemeenschappen of buurtcontacten de eerste kringen waar ze op terugvallen. Deze netwerken bieden steun, informatie en motivatie. Als iemand uit die kring vrijwilligerswerk doet of aanbeveelt, verlaagt dat de drempel om zelf mee te doen.

Voor mensen die de taal minder goed spreken, zich minder thuis voelen in formele systemen of eerder negatieve ervaringen hebben gehad, zijn deze informele netwerken extra belangrijk. Ze vormen een veilige omgeving waar vragen gesteld mogen worden, en waar iemand je misschien zelfs begeleidt naar een eerste activiteit.

HOE JE ALS VRIJWILLIGERSORGANISATIE DE KRACHT VAN DEZE INFORMELE NETWERKEN KUNT BENUTTEN

Veel vrijwilligersorganisaties werken vooral via hun eigen kanalen: een nieuwsbrief, de website, social media. Maar die bereiken vaak dezelfde groep mensen. Wie nieuwe mensen wil betrekken, moet de verbinding zoeken buiten de eigen bubbel. Dat kan bijvoorbeeld door:

- Contact te leggen met lokale buurtnetwerken, geloofsgemeenschappen of zelforganisaties.
- Informatie te delen via plekken waar mensen al komen (zoals buurtcentra, sportclubs of informele netwerkgroepen).
- Activiteiten te organiseren samen met informele netwerken, zodat mensen op een laagdrempelige manier kunnen kennismaken.

4.4 SAMENWERKEN MET SLEUTELPERSONEN: GOUD!

Een waardevolle manier om bruggen te slaan is samenwerken met sleutelpersonen of bruggenbouwers. Dit zijn mensen die vertrouwd zijn binnen hun eigen netwerk én de taal van jouw organisatie spreken. Zij kunnen drempels helpen verlagen, vragen beantwoorden en anderen enthousiasmeren. Denk aan jongeren die actief zijn in hun wijk, een oudere vrijwilliger met een breed netwerk binnen de kerk, of een taalcoach met veel contacten onder nieuwkomers.

Deze mensen zijn goud waard – niet als ‘doorgeefluik’, maar als gelijkwaardige partners. Neem hen serieus, betrek ze in je plannen, en bied ruimte voor wederkerigheid.



TAKE-AWAYS:

- ✓ **Niet alles hoeft via 'de eigen kanalen'**
Durf buiten je vertrouwde netwerk te kijken. Juist via informele of alternatieve routes bereik je mensen die je anders mist.
- ✓ **Vertrouwen en herkenning zijn cruciale eerste stappen**
Mensen sluiten aan als ze zich gezien en begrepen voelen. Dat begint met écht contact, en met aansluiten bij wat voor hen vertrouwd voelt. Sleutelpersonen zijn hierin goud waard!
- ✓ **Investeer in relaties, niet alleen in werving**
Een flyer is geen brug. Duurzame betrokkenheid vraagt om tijd, aandacht en wederkerigheid. Wie investeert in relaties, plukt daar langdurig de vruchten van.



5. VAN GOED BEDOELD NAAR GOED GEDAAN: ZO MAAK JIJ JOUW ORGANISATIE ÉCHT INCLUSIEF

Inclusie begint vaak met een goed gevoel en mooie intenties – “Iedereen is welkom!” Maar hoe vaak kijken we écht kritisch naar wie er binnenkomt? En wie juist niet?

We weten inmiddels: drempels zijn vaak onzichtbaar, informele netwerken worden snel overgeslagen en relaties wegen zwaarder dan flyers. In dit hoofdstuk verbinden we al die inzichten – en zetten we samen de stap van ambitie naar actie.

We nodigen je uit om even stil te staan. Om samen met je collega's of vrijwilligers te reflecteren op hoe toegankelijk jullie organisatie nu werkelijk is. Welke stemmen hoor je nog niet? Welke talenten blijven onbenut? En wat kun jij morgen al anders doen? Tijd om aan de slag te gaan!

Je vindt in dit hoofdstuk:

- Vragen om intern te bespreken.
- Manieren om verder te kijken dan alleen een cv.
- Praktische tips voor intake, begeleiding en cultuur.
- Ideeën om ruimte te maken voor nieuwe vormen van inzet.

Kortom: alles wat jij nodig hebt om inclusie in jouw vrijwilligersorganisatie concreet, eerlijk en haalbaar te maken.

5.1 INTERNE REFLECTIE, HOE DOEN WE HET EIGENLIJK OP HET GEBIED VAN DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT?

Wil je weten waar je eigenlijk staat, hoe jullie het doen? En wil je echt vooruitgang boeken in diversiteit en inclusie? Dan helpt het om dit regelmatig te toetsen. Doe de inclusiecheck met je team én met de vrijwilligers. Vraag daarbij ook: wat vinden de hulpontvangers en



vertegenwoordigers van de doelgroep eigenlijk? Hun ervaringen geven vaak waardevolle inzichten die je zelf makkelijk over het hoofd ziet.

Gebruik deze checklist als praktisch hulpmiddel om samen te ontdekken wat goed gaat en waar nog winst te behalen valt.

TIP

Print de checklist uit en bespreek hem jaarlijks met je team – bijvoorbeeld tijdens een vrijwilligersbijeenkomst of evaluatiegesprek. Zo maak je inclusie een vast onderdeel van jullie werkwijze.

BIJLAGE INCLUSIE-CHECKLIST

Beantwoord de vragen hieronder eerlijk en bespreek ze samen met je team, bestuur, vrijwilligerscoördinator(en), vrijwilligers én de doelgroep. Elke 'nee' of 'twijfel' is een uitnodiging om te verbeteren.

Toegankelijkheid

- ☐ Is onze informatie (online en offline) begrijpelijk voor mensen met verschillende taalniveaus?
- ☐ Gebruiken we beeldmateriaal waarin diverse achtergronden, leeftijden en vormen van inzet zichtbaar zijn?
- ☐ Kun je je bij ons aanmelden zonder ingewikkelde formulieren of digitale barrières?
- ☐ Houden we rekening met verschillende vormen van inzet (kortdurend, flexibel, in de buurt)?

Wie bereiken we – en wie niet?

- ☐ Weten we wie we nu wél bereiken – en wie (nog) niet?
- ☐ Hebben we contact met informele netwerken in de wijk, zoals buurthuizen of geloofsgemeenschappen?
- ☐ Praten we regelmatig met mensen van buiten onze eigen kring over hun wensen en drempels?

Ons team en onze cultuur

- ☐ Kijken we bij nieuwe vrijwilligers verder dan alleen het cv?
- ☐ Hoe divers en inclusief is ons (vrijwilligers)team?
- ☐ Is er ruimte in ons team voor andere manieren van denken, doen of communiceren?
- ☐ Hebben we rolmodellen of sleutelpersonen die anderen kunnen inspireren of begeleiden?
- ☐ Kunnen vrijwilligers meepraten over het beleid of de activiteiten?

In onze aanpak en begeleiding

- ☐ Hebben we een duidelijk en warm ontvangst voor nieuwe vrijwilligers?
- ☐ Bieden we begeleiding die aansluit bij iemands ervaring en achtergrond?
- ☐ Geven we ruimte voor feedback vanuit verschillende perspectieven?

6. AAN DE SLAG: DE JUISTE PERSOON OP DE JUISTE VRIJWILLIGERSPLEK

Het vinden van de juiste vrijwilliger begint niet met papieren, maar met mensen. Achter ieder cv zit een verhaal, een motivatie en vaak onontdekte talenten. Door verder te kijken dan diploma's of werkervaring ontdek je welke kwaliteiten écht van waarde zijn voor jouw organisatie.

Een cv laat zien welke opleiding of werkervaring iemand heeft, maar zegt weinig over motivatie, houding of talenten. Wie alleen naar papieren kijkt, loopt het risico waardevolle vrijwilligers te missen. Belangrijker is de vraag: staat iemand open voor verandering en ontmoeting? Is iemand nieuwsgierig naar wat hij of zij nog niet kent? Nieuwsgierigheid en leergierigheid zeggen vaak meer over een toekomstige samenwerking dan een keurige loopbaan. Iemand die actief contact zoekt met wat nieuw of onbekend is, brengt flexibiliteit, energie en verbinding mee.

Het helpt ook om met je team te bespreken welke vaardigheden nu ontbreken. Dat kan van alles zijn: een andere taal, een breed netwerk in de wijk, kennis van een cultuur, ervaring met jongeren of gevoel voor online communicatie. Zo ontdek je dat iemand zonder indrukwekkend cv misschien precies die competenties heeft die jouw organisatie sterker maken. Onbekende talenten komen vaak pas naar boven als iemand de ruimte krijgt om te leren en te proberen. Denk aan stage- of instaprollen waarin begeleiding en groei centraal staan. Ook in informele netwerken zie je dat mensen vaak vanzelf groeien doordat ze worden meegenomen en gaandeweg ervaring opdoen.

“De juiste persoon op de juiste plek vind je niet alleen in papieren, maar in potentie.”

6.1 PRAKTISCHE INCLUSIE: VAN INTAKE TOT BEGELEIDING

Als je verder kijkt dan een cv en openstaat voor iemands nieuwsgierigheid en verborgen talenten, is de eerste stap gezet. Maar hoe zorg je er vervolgens voor dat nieuwe vrijwilligers zich echt welkom voelen en een goede start maken? Inclusie zit niet alleen in wie je binnenhaalt, maar ook in hoe je iemand begeleidt vanaf het eerste contact.

Daarom in dit hoofdstuk: **praktische handvatten voor inclusie – van intake tot begeleiding.**

INTAKE

Gebruik eenvoudige taal en leg duidelijk uit hoe het zit met vergoedingen en regels. Vraag hoe iemand het liefst contact houdt: via WhatsApp, bellen of persoonlijk.

MATCH & START

Koppel nieuwe vrijwilligers aan een buddy die echt tijd heeft om hen wegwijs te maken. Plan de eerste activiteit in een vertrouwde omgeving, bijvoorbeeld in de eigen buurt.

BEGELEIDING

Houd contact: na een week, na een maand en na drie maanden. Vraag niet alleen “gaat het goed?”, maar ook: “wat heb je nodig om verder te gaan?”.

FEEDBACKRONDJE

Betrek ook de bestaande vrijwilligers. Vraag hen mee te denken over wat goed werkt voor de nieuwe groep. Zo ontstaat wederzijds begrip en groei.

6.2 CULTUURVERANDERING: RUIMTE VOOR NIEUWE STEMMEN

Als nieuwe vrijwilligers eenmaal een goede start hebben gemaakt, stopt het werk niet. Echte inclusie betekent dat zij ook invloed krijgen en zich onderdeel voelen van de organisatie. Dat vraagt om een cultuur waarin verschillende stemmen gehoord worden en ruimte krijgen.

LAAT MEEPRATEN

Nodig nieuwe vrijwilligers uit om mee te denken over planning of activiteiten. Begin klein, bijvoorbeeld met een kort evaluatiemoment.

EXPERIMENTEER MET VORMEN VAN INZET

Niet iedereen kan of wil zich op dezelfde manier inzetten. Probeer nieuwe vormen uit, zoals korte klussen (micro-volunteering), duo-taken of online werkzaamheden. Zo sluit je beter aan bij verschillende levensritmes.

TAAL EN BEELDEN DOEN ERTOE

Gebruik woorden die iedereen begrijpt. Zeg bijvoorbeeld “meedenken” in plaats van “coproduceren”. Kies foto's en voorbeelden waarin verschillende leeftijden, achtergronden en talenten zichtbaar zijn.

ROLMODELLEN HELPEN

Vraag vrijwilligers met een andere achtergrond om zichtbaar ambassadeur te zijn. Zo zien anderen dat er plek voor hen is en wordt de drempel lager om mee te doen.

TAKE-AWAYS:

- ✓ **Inclusie vraagt actie op alle niveaus**
Van bestuur tot balie: iedereen draagt verantwoordelijkheid.
- ✓ **Diversiteit vraagt flexibiliteit**
Pas communicatie, organisatievormen en begeleiding aan de groep aan – niet andersom.
- ✓ **Creëer eigenaarschap**
Maak inclusie een gedeeld doel: stel concrete doelen, vier successen samen en leer van fouten.



"Diversiteit nodigt uit, maar cultuurverandering zorgt dat iedereen wil blijven."

7. NAWOORD: VAN INTENTIE NAAR BEWEGING

Vrijwilligerswerk heeft de kracht om mensen te verbinden, drempels weg te nemen en nieuwe gemeenschappen te bouwen. Maar dat gebeurt niet vanzelf. Het vraagt om bewuste keuzes en de gezamenlijke wil om een vrijwilligerslandschap te creëren waarin iedereen zich welkom voelt én van betekenis kan zijn. Juist nu is dat belangrijk.

Dit whitepaper geeft inspiratie en praktische handvatten, maar de echte beweging ontstaat pas als we samen leren, uitproberen en volhouden. Daarom nodigen we je uit om ook buiten deze publicatie verder te gaan: Ga aan de slag, zet een eerste stap met de inclusie-check, deel je ervaringen met anderen en ontdek nieuwe mogelijkheden!

“Vrijwillige inzet verbindt mensen – als we de ruimte durven geven aan alle mensen.”

OVER SOMNL

SOMNL is een beweging van en voor een nieuwe generatie ouderen met een migratieachtergrond. Hun missie: een samenleving waarin alle ouderen waardig en zelfstandig ouder kunnen worden. SOMNL versterkt en ondersteunt de netwerken rondom ouderen met een migratieachtergrond, zodat zij zo lang mogelijk zelfstandig kunnen wonen met passende hulp. Dat doen ze met kennisdeling, het SOMNL Leerhuis (scholing) en verhalen en programma's die informele en formele samenwerking bij elkaar brengen (zoals het borgen van kennis uit Samen Ouder Worden).



Ontdek SOMNL en hun aanbod

OVER TIJDVOORACTIE

TijdVoorActie gelooft in de kracht van jongeren en ondersteunt organisaties om hen actief te betrekken bij de samenleving en bij vrijwillige inzet. Dat doen we met begeleiding en advies, met maatschappelijke programma's én door samen te leren.

Een belangrijk onderdeel daarvan zijn onze **leernetwerken**. In een leernetwerk werken organisaties langere tijd met elkaar samen. Ze delen ervaringen, wisselen kennis uit en onderzoeken samen nieuwe manieren om jongeren te betrekken. Daarbij is er veel aandacht voor inclusie, vernieuwing en de verbinding tussen jong en oud.

Nieuwsgierig geworden?

Ontdek de kracht van leernetwerken



MEER EN ANDERS VRIJWILLIGEN

Deze whitepaper is onderdeel van het landelijke programma *Meer en Anders Vrijwilligen*. Binnen dit programma werken organisaties in het hele land samen om vrijwilligerswerk toekomstbestendig te maken. Dat betekent: meer mensen betrekken, maar ook nieuwe vormen van inzet ontwikkelen die beter passen bij de diversiteit van onze samenleving. Inclusie, flexibiliteit en vernieuwing staan hierbij centraal.



Lees meer



TijdVoorActie

Stationsweg 109

6711 PN Ede

085 203 3453

info@tijdvooractie.nl

www.tijdvooractie.nl