

Help! Waar zijn de vrijwilligers van morgen?

Waarom het recht op vrije tijd onder druk staat en hoe jeugdwerkorganisaties een nieuwe generatie vrijwilligers kunnen aantrekken.



Tristan Rombaut
Hogeschool Gent
2025

Tijdens de laatste weken van mijn eerste stage bij Bizon vzw hing er een voelbare spanning in de lucht. De zomerkampen, het jaarlijkse hoogtepunt waar zoveel vrijwilligers en jongeren naar uitkijken, waren in volle voorbereiding. Het secretariaat leek een race tegen de klok te voeren. Onverwachte afzeggingen, problemen met kampplaatsen, vervoersuitdagingen en een altijd nijpend budget vormden samen een bijna onoplosbare puzzel. Onder het motto “alles voor de jongeren” bleven zowel de medewerkers als de vrijwilligers doorzetten. Maar ondanks al die inspanningen viel er dan toch de harde klap: een van de kampen moest worden afgezegd. Niet door een tekort aan financiën of problemen met de kampplaats, maar door een gebrek aan vrijwilligers.

De annulering sloeg in als een bom. Voor de jongeren die zich al hadden ingeschreven, betekende dit meer dan alleen een gemiste kans op plezier. Voor velen is een kamp van Bizon vzw een uitweg uit een vaak complexe thuissituatie. Het is een plek waar ze zichzelf kunnen zijn, even ademruimte krijgen en onvergetelijke herinneringen kunnen opbouwen. Dat wegvallen, puur door een tekort aan vrijwilligers, is schrijnend. Vooral omdat Bizon zich richt op kinderen en jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties, voor wie deze ervaringen niet vanzelfsprekend zijn.

Zonder voldoende vrijwilligers verdwijnen deze kansen, en daarmee ook een stukje van het fundamentele recht op vrije tijd. Artikel 31 van het Kinderrechtenverdrag benadrukt dat elk kind recht heeft op rust, spel en deelname aan culturele en artistieke activiteiten. Vrijwilligers spelen een cruciale rol in het garanderen van dit recht, vooral voor net die kinderen die afhankelijk zijn van jeugdwerkorganisaties om deze kansen te benutten. Hoe kunnen deze jeugdwerkorganisaties zoals Bizon zich dan wapenen tegen dit dreigende tekort? Hoe vinden en behouden we vrijwilligers in een maatschappij die voortdurend verandert?

De impact op jongeren: het recht op vrije tijd onder druk

Vrije tijd is een fundamenteel recht voor kinderen en jongeren. Zo stelt artikel 31 in het Verdrag inzake Rechten van het Kind, dat elk kind (= alle jongeren tot 18 jaar) het recht hebben te spelen, te rusten, zich te ontspannen en deel te nemen aan culturele en artistieke activiteiten. (Verenigde Naties, 1989). Het participeren aan georganiseerde vrije tijd werkt bevorderend voor de identiteitsontwikkeling en zelfstandigheid van jongeren. (Van de Walle, Cardoen, & Bradt, 2013).

Hoewel vrije tijd een vanzelfsprekend iets lijkt voor de meesten, ervaren kinderen en jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties hier drempels in, en vertonen zij minder participatie of vrijetijdskansen. Vaak gaat het hier over een tekort aan financiële middelen en onvoldoende mogelijkheden om andere jongeren te ontmoeten. (Lagaert, et al., 2024) Het aanpakken van deze ongelijkheid is een kwestie van sociale rechtvaardigheid. Kinderen en jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties ervaren vaak meer obstakels, zoals financiële beperkingen en een gebrek aan ontmoetingsmogelijkheden. Deze ongelijkheid betekent dat zij minder kunnen profiteren van de positieve effecten van vrije tijd, zoals sociale ontwikkeling en persoonlijke groei.

Vrijwilligersorganisaties hebben een belangrijke rol in het overbruggen van deze kloof. Door beleid en ondersteuning kunnen zij drempels verlagen en kansen creëren, waardoor deze jongeren alsnog toegang kunnen krijgen tot vrije tijd als een fundamenteel recht. Sociale rechtvaardigheid vereist echter dat deze inspanningen niet alleen door vrijwilligers, maar ook door beleidsmakers en de samenleving worden geleverd, om zo structurele ongelijkheid weg te nemen.

Vrije tijd en deelnemen aan vrijetijdsactiviteiten zijn voor jongeren in de jeugdhulp net zo essentieel als voor elke andere jongere. Het gaat om meer dan alleen ontspanning en plezier. Het is een kans om talenten en skills te ontwikkelen, sociale vaardigheden te oefenen, en daarnaast te groeien binnen een sociaal netwerk. Voor jongeren in voorzieningen heeft vrije tijd nog een extra laag van betekenis. Het biedt hen bijvoorbeeld mogelijkheden die ze thuis, op school of binnen de hulpverlening niet altijd krijgen. Het opent een deur naar nieuwe ervaringen, een platform om vaardigheden zoals zelfstandigheid en weerbaarheid te versterken, en een manier om relationele bekwaamheden te oefenen. Bovendien speelt het een cruciale rol in het verbreden van hun sociale netwerk. (Schraepen, Maelstaf, Dehertogh, Halsberghe, & Van De Mosselaer, 2016)



Vrijwilligers op het Bizonweekend van Bizon vzw.

Het veranderende vrijwilligerslandschap

Tijdens mijn stage bij Bizon vzw hoorde ik bij zowat alle organisaties hetzelfde verhaal. Er is een tekort aan vrijwilligers. Het is moeilijker om vrijwilligers te werven en het is moeilijker om vrijwilligers te behouden. Volgens Socius klopt dit gegeven echter niet.

Het verenigingsleven blijft een sterk fundament van de Vlaamse en Brusselse samenleving. Met ongeveer 50 000 geregistreerde verenigingen (zoals sportclubs, jeugdbewegingen, milieubewegingen,...) is er echter wel een zeer grote diversiteit en keuzeaanbod.

We kunnen dan wel zien dat de deelnamecijfers stabiel blijven. Meer dan de helft van de Vlamingen en Brusselaars zou zo minstens één keer per jaar deelnemen aan activiteiten van een vereniging. Zo stelt Socius dat 1 op de 5 mensen zich vrijwillig engageert, terwijl 1 op 10 mensen als bestuurslid actief zou zijn in een vereniging. Sociaal-culturele organisaties en jeugdwerk zouden hierin relatief veel vrijwilligers aantrekken. (Socius., sd)

Nu kunnen we de vraag stellen: hoe komt het dan dat er toch zo'n merkbaar en te voelen verschil is tussen nu en enkele jaren geleden? We dat er een groot scala aan vrijwillig engagement bestaat waar men uit kan kiezen. De Ambrassade kiest er dan ook voor om de term 'shoppen' te hanteren. Dit schept dus nieuwe vragen en verwachtingen bij de organisaties (Socius, sd). We kunnen ervan uitgaan dat vrijwilligers in mindere mate zullen aansluiten bij organisaties waar deze korte engagementen niet mogelijk zijn. Er vindt een verschuiving van de vrijwilligers plaats als het ware.

Naast het gigantisch brede aanbod zijn er ook andere dynamieken. De vrijwilliger van nu is niet de vrijwilliger van 5 of 10 jaar geleden. Een onderzoek van De Ambrassade (2023) toont bijvoorbeeld aan dat jongeren vandaag vaker kiezen voor kortere en projectmatige engagementen, terwijl oudere generaties eerder de voorkeur hebben voor een langdurige betrokkenheid. Tevens blijkt uit cijfers van Socius dat vrijwilligers zich gemiddeld minder lang verbinden aan dezelfde organisatie, wat dan weer een directe impact heeft op de stabiliteit van vrijwilligersnetwerken. Men zou zo zelfs kunnen stellen dat de moderne vrijwilligers niet langer een trouwe kracht blijven.

Druk op vrijwilligers en vermaatschappelijking

Het vrijwilligerslandschap is in volle beweging en de veranderingen zijn overal merkbaar. Vrijwilligers voelen de druk stijgen: de verwachtingen vanuit organisaties en deelnemers worden steeds hoger en vrijwilligers moeten vaak meer verantwoordelijkheden opnemen. Simultaan lijkt waardering in grote kringen te verminderen, wat de motivatie van de vrijwilligers negatief kan beïnvloeden. Daarnaast staan jongeren die een vrijwillig engagement overwegen ook nog eens voor een financiële afweging. Vakanties, een kot, het uitgaansleven en persoonlijke aankopen moeten vaak zelf gefinancierd worden, waardoor een betaalde studentenjob al snel voorrang krijgt op vrijwilligerswerk. (De Ambrassade, 2023)

Een van de redenen dat de organisaties en deelnemers hogere verwachtingen stellen zouden we mogelijks kunnen wijten aan vermaatschappelijking.

Vermaatschappelijking van de zorg verwijst naar het streven om mensen met beperkingen, chronisch zieken, kwetsbare ouderen, jongeren met gedrags- en emotionele problemen, mensen die in armoede leven, ..., een eigen zinnvolle plek in de samenleving te laten innemen, hen daarbij waar nodig te ondersteunen en de zorg zoveel mogelijk geïntegreerd in de samenleving te laten verlopen. (Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, 2013)

Een van de belangrijkste gevolgen van vermaatschappelijking op het veranderende vrijwilligerslandschap is de verschuiving van verantwoordelijkheden, wat uiteindelijk leidt tot instrumentalisering. Vrijwilligers worden steeds vaker ingezet om opdrachten uit te voeren die vroeger door professionals werden gedaan. Hierdoor worden vrijwilligers geconfronteerd met intensievere en complexere taken. Dit roept de vraag op of het realistisch is om vrijwilligers met deze verantwoordelijkheden te blijven belasten, of dat er een duidelijke lijn getrokken moet worden tussen de taken van professionals en die van vrijwilligers. Organisaties moeten nadenken over manieren om de druk op vrijwilligers te verlichten, zowel met als zonder overheidssteun. Dit vereist niet alleen extra vorming en begeleiding, maar ook een bredere maatschappelijke discussie over de rol van vrijwilligers in een systeem dat steeds afhankelijker wordt van hun inzet. (kwadraet, 2025)

Verder beoogt vermaatschappelijking sociale cohesie en solidariteit, maar dit staat onder druk. Uit een masterproef van studenten aan de KU Leuven blijkt dat directe vormen van solidariteit in de samenleving zijn afgenomen. Dit betekent dat mensen vaak minder ondersteuning ervaren vanuit hun omgeving. Vermaatschappelijking zou hier verandering in moeten brengen, maar het gevaar bestaat daarin dat de meest kwetsbaren alsnog niet kunnen terugvallen op hun netwerk omdat ze een te klein netwerk voor hebben, of dat ze dan afhankelijk worden van hun netwerk, terwijl we als sociaal werkers te allen tijde empowerment en autonomie proberen bevorderen. In

zulke gevallen moeten vrijwilligers inspringen, wat de emotionele belasting op hen kan verhogen en een negatieve impact kan hebben op de sociale rechtvaardigheid die we proberen nastreven. Daarom is het belangrijk dat organisaties inspelen op de situatie door de druk op vrijwilligers te verlagen en hen te ondersteunen en te trainen (Tegethoff, 2016).

Daarnaast vereist vermaatschappelijking een collectieve verantwoordelijkheid. Vrijtijdsorganisaties, overheden, scholen en andere actoren moeten samenwerken om vrijwilligers te ontlasten en een ondersteunend kader te bieden. Het delen van middelen, kennis en good practices kan de druk op vrijwilligers verlichten en bijdragen aan duurzame oplossingen. Ik denk dat we onszelf nu de vraag wel mogen stellen: werkt het idee van vermaatschappelijking zoals we het nu kennen nog zoals bedoeld, of is er een nieuwe aanpak nodig?

Generatieverschillen



Een kampteam van Roeland vzw met vrijwilligers van verschillende generaties.

Er zijn dus heel wat verschillende domeinen die een rol spelen binnen deze transitie. Enerzijds hebben we maatschappelijke ontwikkelingen die een onbetwiste rol spelen in het veranderende vrijwilligerslandschap, anderzijds zien we ook de druk op en de verwachtingen van de vrijwilligers verhogen. Maar er is echter nog een aspect waar we zeker niet naast mogen kijken, namelijk: generatieverschillen.

Heb je ooit overwogen hoe jouw geboortjaar jouw blik op de wereld vormgeeft? Elke generatie draagt unieke kenmerken, gevormd door gedeelde ervaringen en maatschappelijke contexten. Jongeren van nu groeien op met smartphones, klimaatprotesten en globalisering, terwijl jongeren vroeger opgroeiden met de naweeën van de wederopbouw na de oorlog of de eerste stappen van digitalisering.

Deze beeldvorming bepaalt het referentiekader van deze mensen. Zo heeft het invloed op alle aspecten van het leven, en speelt het dus ook een rol in het vrijwilligerswerk. De jongere generaties gaan misschien vaker kortere, impactvolle projecten willen ondersteunen die

aansluiten bij hun persoonlijke waarden, terwijl de oudere garde misschien meer vanuit een gemeenschapszin handelen. Op die manier brengt elke generatie zijn eigen krachten, kansen en uitdagingen. De grootste uitdaging hierin is ermee leren omgaan. Door in te spelen op veranderingen, de aanpak aan te passen en te blijven innoveren, kan een organisatie niet alleen reageren op maatschappelijke ontwikkelingen, maar ook samen met hun vrijwilligers meegroeien. (Biltris, et al., sd)

Vrijwilligers werven vanuit een respect voor diversiteit betekent dat organisaties deze generatiedynamieken moeten omarmen. Door maatwerk aan te bieden dat aansluit bij de waarden en verwachtingen van verschillende groepen, kunnen jeugdwerkorganisaties een breed scala aan vrijwilligers betrekken en behouden. Nieuwe trends zoals het "shoppen" in dit breed aanbod en het gebruik van digitale tools om vrijwilligers te werven, bieden, als er op de juiste manier naar gekeken wordt, kansen om de kloof tussen generaties te overbruggen. Organisaties kunnen zo bijvoorbeeld technologie inzetten om vrijwilligers snel en laagdrempelig te betrekken. Het vraagt echter wel wat training en ondersteuning, zowel voor de vrijwilligers als voor de organisaties, om deze tools effectief te gebruiken.

Good practices

Vrijwilligers werven en behouden in 2025 vraagt dus heel wat creativiteit en flexibiliteit. We moeten een nieuwe bril opzetten om mee te groeien in de tendensen die we zien in het huidige landschap. De organisaties zullen zich hoe dan ook op een of andere manier gaan moeten aanpassen om beter in te kunnen spelen op de behoeften van hun vrijwilligers. Zo heeft Bizon vzw er bijvoorbeeld voor gekozen om naast traditionele kampen ook kortlopende activiteiten zoals weekends aan te bieden. Dit verlaagt de drempel voor vrijwilligers die een drukke agenda hebben en vergroot het aanbod voor de doelgroep. Voor het eerste weekend hebben ze er voor gekozen de samenwerking aan te gaan met LEJO in kader van de proeftuinen van KOMAF.

Ook grotere organisaties zoals Kazou stemmen hun beleid strategisch af op de noden van vandaag. Dankzij hun sterke reputatie is het rekruteren van vrijwilligers geen uitdaging; dit gebeurt via mond-tot-mond reclame en doorgroei. Die doorgroeitrajecten zijn net heel interessant, aangezien andere organisaties dit pad ook zeker kunnen bewandelen. Door hier een actief proces van te maken kan men tot een groter bereik komen. (Kazou, 2023)

Voorts hebben grote organisaties zoals Kazou en Scouts en Gidsen Vlaanderen vaak een breed scala aan engagementen, en kunnen deze dan ook zo groot of klein zijn als de vrijwilligers zelf willen. Dit gaat dan bijvoorbeeld van animator worden, tot logistieke ondersteuning bieden en zelfs tot meedenken en vormgeven aan het beleid van de organisatie. Op deze manier krijgen hun vrijwilligers de kans om te kiezen voor specifieke activiteiten die hen beter liggen, wat de instapdrempel kan verlagen en de werking over het algemeen toegankelijker maakt. (Scouts & Gidsen Vlaanderen, sd)

Op internationaal vlak bestaan er ook enkele mooie, innovatieve voorbeelden. Zo maakt Team London gebruik van technologie om vrijwilligerswerk toegankelijker te maken. Ze zetten een digitale tool in waarmee vrijwilligers kortlopende projecten kunnen vinden die passen bij hun interesses en hun agenda. (Team London, sd) In Vlaanderen werkt het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk op een soortgelijke manier. Vrijwilligers kunnen zich op een digitale tool inschrijven en zich dan vervolgens aanmelden voor vacatures via de website.



Boogschieten tijdens het COMPOT-weekend, de samenwerking tussen LEJO en Bizon vzw.

Dit zijn dan vrijwilligersengagementen die ze kunnen opnemen. Wat deze manier van werken toegankelijk en drempelverlagend maakt is dat de mensen zo zelf kunnen filteren waar hun interesses liggen en zelf de duur van hun engagement kunnen bepalen. Daarnaast krijgen ze op heel korte tijd alle informatie die ze nodig hebben over de organisatie en het engagement, waardoor ze beter weten waarvoor ze zich opgeven. Organisaties die moeilijker vrijwilligers vinden zouden kunnen samenwerken met initiatieven zoals deze om op deze manier makkelijker en overzichtelijker hun vacatures over te brengen. (Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk, sd)

Een andere unieke aanpak is te vinden bij het Zwitserse Time RepubliK, waar vrijwilligers tijds krediet verdienen dat ze kunnen ruilen voor diensten van anderen. (Time RepubliK, sd) Ze grijpen hiervoor terug op het concept timebanking, wat al langer bestaat, maar combineren dit met de moderne technologie. Zo bereiken ze ook jongere generaties. Dit systeem bevordert op deze manier wederkerigheid terwijl het ook bijdrage levert aan het gevoel van gemeenschap en gelijkwaardigheid (ieders tijd is gelijk bij Time RepubliK). (Time RepubliK, 2021)

Tijdens mijn praktijkonderzoek sprak ik met Emiel van LEJO over hun innovatieve aanpak. Ondanks zijn bescheidenheid kan de aanpak van LEJO een waardevolle aanzet zijn om het vrijwilligerswerk toekomstbestendig te maken. LEJO biedt een vernieuwend perspectief op hoe vrijwilligersorganisaties zich kunnen aanpassen aan de veranderende leefwereld van jongeren. Het basisidee bij LEJO is dat de huidige systemen van vrijwilligerswerk niet afgestemd zijn op de complexe en snel evoluerende identiteit van jongeren. Waar jongeren vroeger trouw bleven aan een organisatie uit hun lokale context, zijn ze nu mobieler, minder gebonden en meer geneigd om verschillende engagementen uit te proberen.

Om deze kloof te overbruggen, werkt LEJO vanuit ruime kaders in plaats van strikte systemen. Centraal staat het TRS-model, dat zich richt op drie pijlers:

1. Taak (T): Vrijwilligers moeten een duidelijke opdracht begrijpen.
2. Relatie (R): Vrijwilligers moeten zich verbonden voelen met de organisatie en de mensen.

3. Structuur (S): Randvoorwaarden en afspraken moeten helder zijn.

Het TRS-model wordt flexibel toegepast en afgestemd op de leefwereld van de vrijwilligers. Zo werken ze bijvoorbeeld met persona's (= karikaturen van typische vrijwilligersprofielen). Op deze manier passen ze het TRS-model aan op basis van kenmerken zoals leeftijd, motivatie en behoeften. Deze manier van werken maakt het mogelijk om aan maatwerk te doen, zelfs binnen een enorm diverse groep vrijwilligers. Een belangrijke kanttekening hierbij is wel dat de motivatie van vrijwilligers voortdurend evolueert. LEJO probeert hierop in te spelen door regelmatig gesprekken over motivatie te voeren, voor, tijdens en na elk contact. Dit houdt vrijwilligers betrokken en gemotiveerd.

Een voorbeeld van deze aanpak is hoe LEJO jongeren begeleidt die aanvankelijk deelnemen vanuit sociale binding, maar later overgaan naar motivatie gebaseerd op persoonlijke ontwikkeling of het bijdragen aan beleid. Deze transitie wordt ondersteund door het voortdurend aanpassen van hun TRS-model.

De resultaten zijn ook vast te stellen. Het aantal mensen met een vrijwillig engagement bij LEJO daalt niet, het blijft eerder gelijk. Daarnaast zien ze dat hun jongeren nieuwe vormen van vrijwillig engagement opnemen. Zo zorgen sommige vrijwilligers voor een praktische omkadering op LEJO-evenementen, laten andere jongeren hun stem horen op vormingen/bij beleidsmakers, en is er een zichtbare grotere betrokkenheid van jongeren op het LEJO beleid. Betekent dit dan dat er geen weerstand is? Nee hoor. Elke nieuwe aanpak of manier van werken zal nieuwe uitdagingen en gevaren creëren, en zal ook weerstand met zich meebrengen. Maar tegelijkertijd biedt het ook nieuwe kansen en groeipunten. En, laat ons eerlijk zijn, de verandering is nodig. Dat zien we vandaag harder dan ooit tevoren. (De Smet, 2025)

Dynamische aanpak voor een dynamisch vrijwilligerslandschap¹

Daar waar organisaties deze uitdaging dringend moeten aanpakken, en ze niet volledig kunnen vertrouwen op extra overheidssteun hiervoor, staan ze onder druk en worden ze richting een creatieve en innovatieve aanpak geduwd. De traditionele manieren van vrijwilligerswerk passen niet langer bij de snel veranderende samenleving. Denk aan veranderingen in hoe mensen zich bewegen, hun identiteiten en de kortere tijd dat vrijwilligers zich willen binden. Om hiermee om te gaan, zijn er simpelweg nieuwe methodes nodig. Daarbij is het belangrijk om vrijwilligers te blijven zien als unieke individuen, als mens, en daar ook naar te handelen, zowel beleidsmatig als tijdens een informele babbel.

Vrijwilligers werven en behouden in een snel veranderende samenleving vraagt om een vernieuwde aanpak. Het is niet langer voldoende om enkel een oproep te doen; organisaties moeten verbinding maken met wat mensen drijft. Een effectieve strategie richt zich op vier touch points: het raken van vrijwilligers in hun eigen motivatie, kennis, ervaringen en waarden.

Flexibele en toegankelijke engagementen

Het is belangrijk om flexibel en creatief te zijn als het gaat om het aantrekken en behouden van vrijwilligers. Vrijwilligers hebben verschillende verwachtingen, en door verschillende soorten engagementen aan te bieden, kun je meer mensen aanspreken. Vrijwilligers moeten de keuze hebben tussen kortere, impactvolle projecten en langere trajecten, zodat zowel jongere als oudere generaties zich aangesproken voelen, en zodat ze niet door een tekort aan aangeboden

¹ De inzichten van deze conclusie zijn voortgekomen uit een interview met Bart Wolput van Give A Day.

engagementen naar andere organisaties zouden trekken. Door hen zelf de keuze te laten maken, verlaag je een drempel, verhoog je de toegankelijkheid en vergroot je de motivatie.

Eigenaarschap speelt hierin een cruciale rol. Vrijwilligers blijven langer als ze het gevoel hebben dat hun bijdrage ertoe doet. Organisaties moeten een omgeving creëren waarin verantwoordelijkheid geroteerd wordt, engagementen in alle vormen gewaardeerd worden en inspraak gestimuleerd wordt. Top-downmodellen werken niet meer om mensen en hun talenten te behouden, ook niet in de gewone werksfeer; coördinatiegroepen en werkgroepjes waar vrijwilligers zich gehoord voelen, versterken de binding met de organisatie.

Technologie als hefboom

Technologie biedt kansen om vrijwilligerswerk toegankelijker te maken. Digitale platformen kunnen vrijwilligers eenvoudig helpen bij het vinden van beschikbare projecten. Een gebruiksvriendelijke aanpak verlaagt de drempel en kan het bereik vergroten. Vacatures moeten taakgericht, concreet en voorzien van de juiste informatie over locatie en doelgroep worden aangeboden. Ook het gebruik van widgets, zoals het integreren van vacatures op websites, kan de zichtbaarheid van engagementen aanzienlijk verhogen.

Daarnaast is het belangrijk dat organisaties investeren in goede relaties en heldere communicatie met vrijwilligers. Regelmatige feedback, ondersteuning en erkenning zorgen ervoor dat vrijwilligers zich gewaardeerd voelen en langer blijven. Communicatie moet niet enkel gericht zijn op *wat* een organisatie doet, maar ook op *waarom* en *hoe* een vrijwilliger kan bijdragen.

Waardering en samenwerking als sleutel tot behoud

Waardering en het gevoel van wederkerigheid zijn cruciaal voor het behouden van vrijwilligers. Het tonen van oprechte dankbaarheid en het bieden van kansen om jezelf verder te ontwikkelen zorgt voor meer betrokkenheid. Een vrijwilligersmentor of een bedankingsverantwoordelijke kan hierin een sleutelrol spelen, net zoals het organiseren van een vrijwilligersfeest of informele samenkomsten.

Ten slotte is samenwerking tussen organisaties een krachtige manier om middelen en kennis te delen en nieuwe oplossingen te bedenken. Door samen te werken en ervaringen uit te wisselen, kunnen organisaties het vrijwilligerswerk sterker en toekomstbestendiger maken.

Vrijwilligerswerk verandert, en organisaties zullen moeten meegroeien. Niet alleen met hun vrijwilligers, maar ook met de tijd. Dit betekent dat niet alleen de manier waarop vrijwilligers worden geworven en behouden moet veranderen, maar dat er ook organisatorisch anders gedacht moet worden. Starre structuren maken plaats voor een flexibele, mensgerichte en toekomstgerichte aanpak waarin inspraak, eigenaarschap en waardering centraal staan.

Het veranderende vrijwilligerslandschap is een dynamisch gegeven waar men moeilijk grip op krijgt, wat het jeugdwerk voor een enorme uitdaging stelt. Deze uitdaging vraagt dus een creatieve en innovatieve aanpak, en zal ongetwijfeld menig professionals en vrijwilligers aan de tand voelen. Maar, zolang de doelen van onze missie nog niet bereikt zijn, hebben we altijd reden om te blijven gaan.²

² De inzichten van deze conclusie zijn voortgekomen uit een interview met Bart Wolput van Give A Day.

Bibliografie

- Biltris, A., Brandt, S., De Wilde, J., Rommens, E., Roskam, P., & Vergison, A. (sd). *Inzicht*. Opgehaald van De Generatiebril: <https://www.generatiebril.be/inzicht/>
- De Ambrassade. (2023, 07 27). *Over de campagne vrijwilligers*. Opgehaald van [ambrassade.be](https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/over-de-campagne-vrijwilligers): <https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/over-de-campagne-vrijwilligers>
- De Smet, E. (2025, 01 24). Aanpak LEJO veranderende vrijwilligerslandschap. (T. Rombaut, Interviewer)
- Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. (2013). *De kracht van het engagement*. Brussel: Luc Moens.
- Kazou. (2023). *Vrijwilligersbeleid Kazou*. Schaarbeek: Kazou.
- kwadraet. (2025). *Hedendaagse evoluties in vrijwilligerswerk*. Gent: Vrijwilligerspunt.
- Lagaert, S., Pleysier, S., Put, J., Siongers, J., Spruyt, B., Bradt, & L. (2024). *Jongeren in cijfers en letters (. Bevindingen uit de JOP-monitor 2023*. Owl Press.
- Schraepen, B., Maelstaf, H., Dehertogh, B., Halsberghe, M., & Van De Mosselaer, K. (2016). *Vrije tijd van jongeren in residentiële voorzieningen: persoonlijke ruimte of hulpverleningsruimte*. Departement cultuur, jeugd, sport en media.
- Scouts & Gidsen Vlaanderen. (sd). *Vacatures*. Opgehaald van Scouts & Gidsen Vlaanderen: <https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/vacatures>
- Socius. (sd). *Verenigingen en vrijwillige inzet*. Opgehaald van [socius.be](https://socius.be/organisatiebeleid/civiel-acterschap-in-een-wereld-in-verandering/verenigen-en-vrijwillige-inzet/): <https://socius.be/organisatiebeleid/civiel-acterschap-in-een-wereld-in-verandering/verenigen-en-vrijwillige-inzet/>
- Team London. (sd). *What is Team London*. Opgehaald van Mayor Of London, London Assembly: <https://www.london.gov.uk/programmes-strategies/volunteering/what-team-london>
- Tegethoff, J. (2016). *Vermaatschappelijking van de zorg binnen de integrale jeugdhulp: Effectiviteit van familienetwerkbanden*. Leuven: KU Leuven.
- Time Republik. (2021, 04 05). *The Comprehensive History of Timebanking and How It's Ready To Spur a Great Awakening*. Opgehaald van Medium: <https://medium.com/timerepublik/the-comprehensive-history-of-timebanking-and-how-its-ready-to-spur-a-great-awakening-916b8963270b>
- Time Republik. (sd). *timerepublik.com*. Opgehaald van [timerepublik.com](https://www.timerepublik.com/): <https://www.timerepublik.com/>
- Van de Walle, T., Cardoen, D., & Bradt, L. (2013). *Het verenigingsleven van Gentse en Antwerpse scholieren*. Universiteit Gent.
- Verenigde Naties. (1989). *Verdrag inzake de Rechten van het Kind*. VN.
- Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk. (sd). *Wij zijn vrijwilligers*. Opgehaald van [vrijwilligerswerk.be](http://www.vrijwilligerswerk.be): <http://www.vrijwilligerswerk.be>

Wolput, B. (2025, 01 29). Werven en behouden van vrijwilligers anno 2025. (T. Rombaut, Interviewer)