

GROEIDOCUMENT VERENIGEN VAN COÖRDINATOREN

Hoe kunnen coördinatoren -nu en in de toekomst- verbonden zijn, van elkaar leren en samen het vak versterken? Met die vragen zijn we in het eerste kwartaal van 2025 gaan nadenken over hoe AGORA levendiger en sterker de toekomst in kan. Of eigenlijk: hoe verenigde coördinatoren levendiger en sterker de toekomst in kunnen. Misschien niet in de huidige organisatievorm van AGORA als zelfstandige vereniging, maar bijvoorbeeld als onderdeel van een andere vereniging, als stichting of als netwerk zonder rechtspersoonlijkheid. Of toch 'gewoon' als vereniging, maar met minder bestuurlijke drukte.

In 2025 gaan we een voorstel ontwikkelen voor de toekomst van verenigde coördinatoren. Dit doen we in de vorm van een 'duiventil' waar coördinatoren in en uit kunnen vliegen. Coördinatoren denken eenmalig of vaker mee in vier online ontwikkelbijeenkomsten, geven feedback op concepten én zijn als ze dat willen actief als mede-maker rondom bijvoorbeeld een regio of een vraagstuk. Als penvoerder van het ontwikkelproces zal David Wijnperle de input 'uit alle hoeken' verwerken tot een voorstel waar de ALV van AGORA een besluit over kan nemen. We werken toe naar het voltooien van dit voorstel in het vierde kwartaal van 2025, zodat we begin 2026 een besluit kunnen nemen.

In dit groeidocument verzamelen, verrijken en bediscussiëren we alle input uit het proces. De input vanuit 'duiventilbijeenkomsten', los-vaste werkgroepen en feedbackrondes op LinkedIn wordt meegenomen om voorstellen te ontwikkelen en verder te verbeteren.

Op dit moment zijn er vijf punten waar al de nodige input over opgehaald is, en die om verdere doordenking en uitwerking vragen:

1. De bedoeling van verenigen van coördinatoren.
2. Wie willen we verenigen?
3. Welke activiteiten sluiten aan bij coördinatoren?
4. Op welke manier organiseren we ons?
5. Wat is voor bovenstaande een passende organiseervorm?

1. DE BEDOELING VAN VERENIGEN VAN COÖRDINATOREN

De bedoeling van een verenigd verband van coördinatoren vrijwilligerswerk is, om coördinatoren vrijwilligerswerk – vanuit alle mogelijke sectoren en met veel verschillende functies, rollen en posities – een organisatorisch verband te bieden en hen te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling. Een verenigd verband wil de positie van coördinatoren vrijwilligerswerk te versterken door middel van belangenbehartiging, ontmoeting en het bevorderen van deskundigheid.

Wat zoeken coördinatoren in een verenigd verband?

Coördinatoren hebben behoefte om met andere coördinatoren in contact te komen, van elkaar te leren en met elkaar het vak en vrijwilligerswerk te versterken. De behoeften lopen grofweg uiteen in vijf hoofdthema's: ontmoeten, netwerken, ontwikkelen, positioneren en belangen behartigen.

Ontmoeten is van grote waarde voor coördinatoren, niet in de laatste plaats omdat veel coördinatoren hun werk vaak betrekkelijk solistisch uitvoeren. Door samen te komen met collega's ontstaat er ruimte om ervaringen te delen, herkenning te vinden en steun te voelen. Het creëert energie, versterkt onderlinge relaties en bevordert een gevoel van verbondenheid binnen een

groter geheel. Dit samenzijn maakt dat men zich minder geïsoleerd voelt in het werk en dat men met elkaar kan sparren en ideeën toetsen.

Netwerken sluit hier direct op aan: ontmoetingen zorgen voor het leggen van nieuwe verbindingen, zowel regionaal als tussen verschillende sectoren. Het verbreedt het professionele netwerk van coördinatoren, vergemakkelijkt samenwerking tussen organisaties en sectoren en helpt bij het vinden van gelijkgestemden. Hierdoor ontstaan kansen om over organisatiegrenzen heen samen te werken en kennis uit te wisselen.

Binnen het thema **ontwikkelen** draait het om leren en groei. Coördinatoren hebben behoefte aan scholing, intervisie, het bespreken van praktijksituaties en het delen van tools en methodes. Door samen te leren kunnen ze beter omgaan met veranderingen in vrijwilligerswerk en hun eigen rol versterken. Het sparren met collega's biedt inspiratie en praktische handvatten om vrijwilligers en collega's beter te begeleiden en je intern te positioneren.

Positioneren gaat over zichtbaarheid en erkenning. Het betreft zowel het zichtbaar maken van de toegevoegde waarde van vrijwilligerswerk als het onderstrepen van de eigen functie en expertise van coördinatoren. Een helder competentieprofiel en eenduidige positionering van het vak dragen bij aan erkenning van de coördinator vrijwilligerswerk.

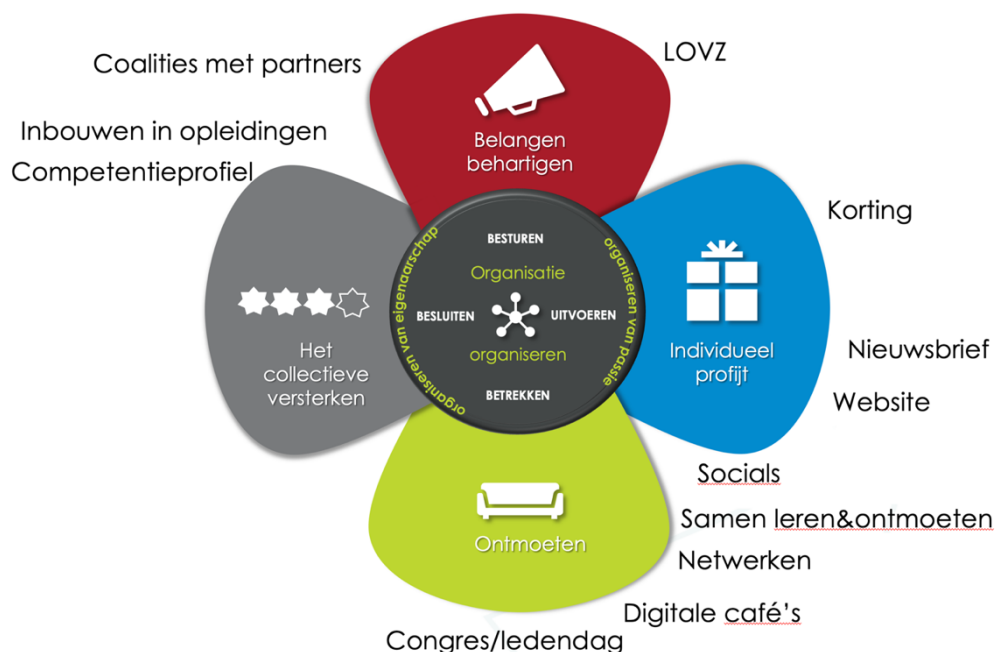
Tot slot is **belangen behartigen** een belangrijk onderdeel van hun rol. Coördinatoren willen in hun eigen organisatie en lokale situatie meepraten en invloed uitoefenen in relevante netwerken, maar willen ook dat er landelijk invloed is, met name op het (hoger) onderwijs. Coalities met partners helpen bij het krachtiger maken van de collectieve stem van coördinatoren. Door middel van coalities vanuit een verenigd verband kunnen we de positie van coördinatoren en de maatschappelijke waarde van vrijwilligerswerk agenderen en versterken.

En hoe passen deze wensen in 'de verenigingsschroef'?

Als je de bovenstaande vijf hoofdthema's inpast in zogenaamde kernfuncties van de verenigingsschroef, dan

is zichtbaar dat de wensen van coördinatoren met name liggen op (het snijvlak van) individueel profijt en ontmoeten. Het gaat hierbij om Ontmoeten, Netwerken en Ontwikkelen.

Belangen behartigen is van secundair belang en het collectieve versterken (bijvoorbeeld door het competentieprofiel in ontwikkeling) wordt het minste genoemd.



2. WIE WILLEN WE VERENIGEN: FUNCTIES, ROLLEN, SECTOREN

Een verenigd verband van coördinatoren wil een verbindende rol spelen voor een breed scala aan sectoren waarin vrijwilligers een cruciale bijdrage leveren. Vrijwilligerswerk is de rode draad die deze sectoren met elkaar verbindt, ongeacht of het gaat om zorg, welzijn, cultuur of natuur. Het verenigd verband wil daarom een platform zijn dat samenwerking stimuleert, kennis bundelt en de positie van coördinatoren vrijwilligerswerk in al zijn vormen versterkt. Het zijn immers coördinatoren vrijwilligerswerk – beroepsmatig of vrijwillig – die cruciaal zijn voor het mogelijk maken van vrijwilligerswerk en het duurzaam laten stromen van vrijwillige energie. Daarmee wil een verenigd verband ook een verbindende rol spelen voor heel verschillende coördinatoren. Dat gaat niet alleen om beroepsmatige of vrijwillige coördinatoren, maar bijvoorbeeld ook om verschillende posities (van operationeel tot strategisch) of werkervaring.

Binnen een verenigd verband kan er in alle mogelijke dwarsverbanden verbinding worden gemaakt. Bijvoorbeeld rondom een gedeeld vraagstuk ('betrekken van jongeren' of 'beter samenwerken met de gemeente'), rondom een sector ('formele zorgorganisaties' of 'patiëntenorganisaties') of rondom een gedeeld kenmerk van coördinatoren ('speciaal voor coördinatoren met weinig werkervaring').

Sectoren

Zo breed mogelijk, zolang er maar met vrijwilligers wordt gewerkt. Denk aan:

- Gehandicaptensector
- Zorginstellingen
- Thuiszorg
- Zorg en welzijn
- Ouderenzorg
- Seniorenorganisaties
- Sport
- Dieren
- Cultuur
- Natuur
- Bibliotheken
- COA
- Sociaal team gemeente
- Informele zorg
- Patiëntenorganisaties
- Verenigingen
- NGO's
- ...

Typen coördinatoren

- Vraag en behoefte kan verschillen per vakgebied.
- Onderscheid maken in operationeel/tactisch/strategisch niveau
- Betaalde coördinatoren
- Vrijwillige coördinatoren
- Coördinatoren die overkoepelend werken
- Coördinatoren met meer dan 5 jaar ervaring
- Startende coördinatoren.

3. ACTIVITEITEN

In het ontwikkelproces van dit groeidocument kwam regelmatig naar boven dat een wezenlijk kenmerk van verenigen is, dat het niet gaat om een servicebureau met klanten, maar om een organiseerverband waarin coördinatoren voor-door zelf tot verbinding en activiteiten komen. In welke organisatievorm dan ook zal een verenigd verband functioneren als een netwerkorganisatie. Er is daarmee geen bestuur of centrale activiteitencommissie die aanbod genereert, maar het aanbod ontstaat in interactie tussen coördinatoren met een gedeelde wens, regio, vraagstuk, etc. Je kunt daarmee ook niet zeggen welke activiteiten een verenigd verband van coördinatoren gaat organiseren, want dat is afhankelijk van de wensen van mensen op dat moment. Het ene jaar zal dat iets anders zijn dan het andere jaar, en in de ene regio zal een activiteit tot bloei komen die op een andere plek niet van de grond komt. Daarbij zullen er ongetwijfeld activiteiten zijn die op veel plekken of zelfs landelijk 'blijvertjes' zijn, zoals vakinhoudelijke bijeenkomsten, regionetwerken, leernetwerken, trainingsdagen, ontmoetingsmarkten en (digitale) cafés.

4. OP WELKE MANIER ORGANISEREN WE ONS?

Hoe betrekken we coördinatoren bij 'een verenigd verband'

Het betrekken van coördinatoren vraagt om een persoonlijke benadering via veel verschillende middelen en kanalen. Het gaat om verbinding, het benutten van bestaande netwerken, eigenaarschap en inhoudelijke verdieping. Zowel online als offline middelen spelen hierbij een rol, op basis van wat coördinatoren zelf inbrengen of nodig hebben. Een combinatie van online mogelijkheden en fysiek ontmoeten maakt 'instappen' laagdrempelig. Betrekken gaat over het delen van verhalen, om zichtbaar maken dat je gedeelde vraagstukken hebt, om interactie uitlokken. En het gaat om zichtbaar maken wat coördinatoren (met elkaar) doen.

Verbindende communicatie

Een inclusieve benadering waarin mensen hun talenten kunnen inzetten en ontwikkelen is belangrijk. Er wordt gepleit voor het investeren in elkaar kennen, in het zichtbaar maken van initiatieven, het delen van verhalen en successen, en voor continue evaluatie en kennisdeling. Ook is er behoefte aan ondersteuning vanuit de centrale organisatie om de verbinding tussen coördinatoren mogelijk te maken. Co-creatie en gezamenlijke besluitvorming zijn sleutels om draagvlak te creëren en om mensen structureel te blijven betrekken.

Veel suggesties richten zich op het actief inzetten van sociale media, app-groepen, een eigen online platform en andere online kanalen. Concrete middelen en kanalen die genoemd worden zijn nieuwsbrieven voor specifieke doelgroepen, het gebruik van LinkedIn-pagina's voor zichtbaarheid en de digitale cafés.

Er is ook veel aandacht voor het belang van persoonlijke ontmoetingen en fysieke bijeenkomsten. Denk aan cafés, regiobijeenkomsten en -netwerken (voor leden en niet-leden), workshops en evenementen, inloopspreekuren, intervisiegroepen, samen cursussen volgen en werkvormen zoals een duo-fietstocht worden genoemd om ontmoeting en betrokkenheid te stimuleren. Mond-tot-mond communicatie is een krachtig middel om werkelijke verbinding te maken, waardoor je kunt aansluiten bij de betrokkenheid van mensen.

Hoe sluiten we aan bij betrokkenheid en nodigen we uit tot actief meedoen?

Verschillende ideeën draaien om zelf laten meedenken en meedoen: coördinatoren vragen waar zij behoefte aan hebben, hen kleine groepen laten vormen, of laten bijdragen aan themagerichte workshops. Het creëren van eigenaarschap is hierbij cruciaal: coördinatoren worden uitgedaagd om zelf verantwoordelijkheid te nemen, ruimte te pakken en hun ideeën te realiseren. Tools zoals digitale cafés, gezamenlijke regiobijeenkomsten en buddy-systemen kunnen hierbij helpen. Roulerende organisatoren/voorzitter/trekkers maken de instap om mee te doen lichter. Heldere communicatie, een goede planning en het zichtbaar maken van ieders bijdrage dragen bij aan transparantie en motivatie. Een suggestie is om aan de slag te gaan met een 'communitymanager'-groep, die anderen laat meedenken over programmering en zo het eigenaarschap versterkt.

Om alles goed te organiseren, zijn praktische hulpmiddelen zoals een online platform, simpele werkmethodeken en eventueel stimuleringsmiddelen (zoals een beloning of prijs) van waarde. Trainingen, coaching en toegang tot bestaande kennis (bijvoorbeeld via de NOV) ondersteunen coördinatoren in hun rol. Tot slot wordt benadrukt dat het belangrijk is om respect te tonen voor ieders grenzen en inbreng, en te blijven investeren in persoonlijk contact.

Activiteiten & betrokkenheid

Er is een sterke behoefte aan laagdrempelige en toegankelijke activiteiten, bijvoorbeeld via een centrale activiteitenbank of kalender waarin coördinatoren zich eenvoudig kunnen inschrijven, om mee te doen én om zelf iets te organiseren en anderen uit te nodigen om mee te doen. Werken in een 'cafeteria-model', waar je zelf aan kunt geven waarbij je aan wilt haken. Dus verschillende groepen op thema, en aanhaken op wat er bij jou speelt: dat maak je het bijna vanzelf maatwerk. Het organiseren in kleine teams (en geen solo-functies) helpt om taken beter te verdelen en om ook minder assertieve deelnemers te betrekken. Coördinatoren worden gestimuleerd om in hun kracht te staan, waarbij persoonlijke kwaliteiten en wensen centraal staan. Er wordt ook gepleit voor het bieden van ruimte aan zowel creatieve denkers als praktische uitvoerders. Het belang van veilige en open ontmoetingsruimtes, zowel fysiek als online, wordt benadrukt om samenwerking en betrokkenheid te bevorderen.

Netwerk & verbinding

Een belangrijk thema is het verbinden via bestaande netwerken: aansluiten bij steunpunten en vrijwilligerscentrales, en bij lokale groepen of bestaande initiatieven. Ook wordt genoemd dat coördinatoren dicht bij huis betrokken moeten kunnen zijn, en dat samenwerken met gelijksoortige organisaties kansen biedt. Het benutten van ieders eigen netwerk of privéomgeving kan helpen bij het enthousiasmeren van anderen. Samenwerking wordt als essentieel gezien voor een goed georganiseerde en duurzame inzet. Dit gebeurt door groepjes te (laten) vormen per regio (of lokaal/interregionaal/landelijk) per thema (clusters van coördinatoren rondom een bepaald vraagstuk/kennisgebied/instrument/doelgroep/etc.), en door actief aan te sluiten bij lokale initiatieven en bestaande werkstructuren.

Inhoudelijke verdieping & ontwikkeling

Tot slot is er aandacht voor inhoudelijke verdieping via actuele thema's, kennisdeling en reflectie. Workshops, thematische bijeenkomsten en het delen van ervaringen via verhalen dragen bij aan inhoudelijke betrokkenheid. Ook het delen van wat geleerd wordt in het netwerk of project vergroot de waarde van deelname.

Wat betekent bovenstaande in het kort?

Het betrekken van coördinatoren bij een verenigd verband vraagt om eigenaarschap, heldere communicatie en een mix van online en offline werkvormen. Digitale middelen zoals

nieuwsbrieven, sociale media en platforms vergroten bereik en zichtbaarheid, terwijl fysieke ontmoetingen en intervisie persoonlijke verbinding en samenwerking versterken. Een activiteitenkalender of 'cafeteria-model' maakt maatwerk mogelijk, en kleine – al dan niet tijdelijke – teams of roulerende trekkers verlagen de drempel tot deelname. Duurzame betrokkenheid ontstaat door co-creatie, zichtbaarheid van bijdragen en ondersteuning via trainingen en coaching, met oog voor ieders grenzen en kwaliteiten.

Hoe sluiten we aan bij betrokkenheid en nodigen we uit tot actief meedenken en -beslissen?

In aansluiting op bovenstaande, waar het gaat over actief meedoen, gaat het bij het actief meedenken en -beslissen ook over thema's en werkvormen die ' dicht op de huid ' van coördinatoren zitten. Herkenbaar voor het eigen werk en liefst dicht bij huis of digitaal.

Regionaal en landelijk organiseren

Veel coördinatoren geven aan dat regionaal overleg het meest effectief is, omdat dit dicht bij hun praktijk staat en gelegenheid biedt om met collega's te sparren, meedenken en gezamenlijk besluiten voor te bereiden. Regionale groepen kunnen om beurten iets organiseren, waardoor betrokkenheid en eigenaarschap worden gedeeld. Voor landelijke bijeenkomsten worden online sessies gezien als praktisch, al blijft er behoefte aan fysieke ontmoetingen om de verbinding te versterken.

Werkvormen en methoden

Er wordt een voorkeur uitgesproken voor interactieve en laagdrempelige werkvormen, zoals de duiventil-methode, themacafés en digitale cafés. Ook online polls, WhatsApp-groepen of korte concrete vragen kunnen helpen om snel input te verzamelen en betrokkenheid te vergroten. Belangrijk hierbij is dat de vorm duidelijk is, en dat deelnemers vooraf weten wat er verwacht wordt en welke gevolgen deelname of afwezigheid heeft. Daarbij is belangrijk dat er helder is wat er met input gebeurt.

Betrokkenheid en eigenaarschap

Coördinatoren waarderen het om actief mee te kunnen praten en sparren, liefst in een setting die aansluit bij hun behoeften. Sommigen benadrukken dat eigenaarschap ook vraagt om duidelijke verantwoordelijkheden en dat niet iedereen altijd mee wil of kan beslissen. Een oplossing zou kunnen zijn om een vertegenwoordigende structuur in te richten met ambassadeurs of vertegenwoordigers die de stem van een bredere groep vertegenwoordigen.

Communicatie en samenwerking

Duidelijke communicatie is essentieel. Door vooraf te vragen hoe mensen betrokken willen worden (online, fysiek, op papier) en hoe vaak (bijvoorbeeld jaarlijks), ontstaat maatwerk dat beter aansluit op verschillende voorkeuren. Tools als online platforms, forms, groepsapps en netwerken maken het mogelijk om snel te schakelen, maar fysiek sparren wordt vaak als waardevoller ervaren.

Inhoud en besluitvorming

Meebeslissen moet volgens sommigen dicht bij de inhoud blijven: wat speelt er in het werk, welke thema's zijn urgent en hoe kunnen coördinatoren hierin daadwerkelijk invloed uitoefenen? Praktische voorbeelden, zoals oproepen rond concrete thema's of cafés waarin vraagstukken gezamenlijk worden opgepakt, helpen om eigenaarschap te versterken en besluiten draagvlak te geven.

Wat betekent bovenstaande, en wat vraagt het voor de besluitvorming?

Samengevat kan besluitvorming zoveel mogelijk digitaal en in interactieve werkvormen worden georganiseerd, met regionale overleggen en ontmoetingen. Iedereen kan optreden als stem in de

eigen lokale netwerken, waardoor herkenbaarheid en zichtbaarheid toenemen. Tegelijkertijd is het belangrijk de overkoepelde schaal te bewaken: dichtbij en regionaal meedenken en -besluiten maakt het laagdrempelig en herkenbaar voor de achterban, maar vraagt ook om verbinding met het landelijk niveau. Zonder dat je een ingewikkelde verenigingsstructuur bouwt. Met andere woorden: de input uit de lichte democratie die we regionaal en digitaal organiseren moet ook landelijk worden samengebracht om gedragen besluiten te nemen. Dit vraagt doordenken hoe.

5. EN IN WELKE ORGANISATIE- OF ORGANISEERVORM?

Coördinatoren zoeken naar een balans tussen structuur en flexibiliteit: genoeg organisatiekracht om activiteiten, ontmoeting en kennisdeling duurzaam mogelijk te maken, zonder te vervallen in knellende structuren en bestuurlijke drukte, maar óók zonder te veel vrijblijvendheid. Deze balanceeract is doordacht in vier verschillende organisatie- of organiseervormen: als zelfstandige vereniging, als stichting, als onderdeel van een andere rechtspersoon (bijvoorbeeld NOV) en als netwerk zonder juridische rechtsvorm. Daarnaast zijn ook incidenteel ongebruikelijkere organisatievormen aan de orde geweest als een maatschappelijke onderneming. Deze organisatievormen kregen in het proces weinig momentum, maar brachten soms wel aantrekkelijke gezichtspunten in. We hebben ze daarom niet als separate organisatievormen uitgewerkt, maar hebben aantrekkelijke principes vanuit de organisatievormen waar mogelijk verwerkt.

A. Zelfstandige vereniging, in netwerkachtige vorm

Een zelfstandige vereniging biedt een aantal duidelijke voordelen, maar blijkt in de praktijk van AGORA ook een aantal grote – en toenemende – uitdagingen te hebben. Wil je de voordelen behouden en de uitdagingen te slim af zijn, dan zijn er een aantal ingrijpende organisatorische en bestuurlijke aanpassingen noodzakelijk.

Een vereniging kan functioneren als een flexibele netwerkorganisatie die regionale nabijheid en eigenaarschap van leden centraal stelt, terwijl de verenigingsvorm zorgt voor een betrouwbare rechtspersoon voor financiering en legitimiteit.

Maar: het bestuur moet zo licht mogelijk ingericht worden. Taken van het bestuur dienen beperkt te blijven tot de bestuurlijke basis (rechtspositie, alv, jaarverslag- en rekening, subsidies) en het faciliteren en aansturen van 'uitvoerders'. Dit terwijl de uitvoering juist volledig door de achterban zelf plaatsvindt. Hiermee stappen we af van het huidige model van AGORA met een uitvoerend bestuur, en gaan we werken met een strategisch-directief bestuur. Het bestuur is opdrachtgever en facilitator, en 'trekkers', kleine groepjes of thematische clusters nemen eigenaarschap over activiteiten en benutten elkaars expertise en talenten. Dit geeft vorm aan een voor-door organisatie met gedeeld eigenaarschap, kennisdeling en energie. Het is daarbij essentieel om veel aandacht te hebben voor het duurzaam meebewegen met vrijwillige energie. En als er bijvoorbeeld niemand meer is die een nieuwsbrief wil maken, dan stopt de nieuwsbrief (en gaat het bestuur dit gat niet opvullen).

Er wordt gepleit voor een losser en roulerend bestuursmodel, waarbij bestuursleden vaker wisselen. Ideeën als een Amerikaans bestuursmodel (met een intredend-, een zittend- en een uittredend bestuurslid), roulerend leiderschap en heidagen om samen richting te bepalen, ondersteunen dit principe. Ook kan gedacht worden aan meerdere personen die gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen, bijvoorbeeld de rol van penningmeester invullen met een beleidsmatige penningmeester, een boekhouder en iemand die budgetten van werkgroepen monitort. Daarmee heb je weliswaar meer vrijwilligers nodig, maar uitsluitend voor klussen die behapbaar zijn. In de praktijk blijken dergelijke klussen makkelijker in te vullen te zijn.

- Juridische entiteit met leden en een ALV
- Kan fondsen werven en subsidies aanvragen
- Bestuur klein en 'of afstand': doet niets in de uitvoering
- Bestuursleden ook werven uit niet-leden
- Zelforganisatie en werkgroepen krijgen veel ruimte

Voordelen:

- Duidelijke vertegenwoordiging en legitimiteit
- Verenigingsvorm past bij belangenbehartiging
- Verenigingsvorm past bij positioneren en profileren van het vak

Nadelen:

- Vereist meer organisatie en formele processen
- Kan bestuurlijke drukte geven als niet goed ingericht
- Bestuursleden zeer moeilijk te vinden in kleine 'visvijver' van alleen leden

B. Stichting

Een zelfstandige stichting biedt juridisch dezelfde voordelen als een zelfstandige vereniging, zoals stabiliteit en de mogelijkheid om subsidies aan te vragen, en is bestuurlijk eenvoudiger dan een vereniging. En ook een stichting kan functioneren als een netwerkorganisatie waarbij 'de achterban' (donateurs en deelnemers) voor-door de activiteiten en ontmoetingen organiseren.

Bestuurlijk en qua besluitvorming is er in een stichting geen ALV meer nodig, zijn er geen leden meer die formeel de baas zijn (het bestuur is de baas, en bestuurt vanuit de missie), en een stichtingsbestuur hoeft niet uit de leden te komen maar kan extern geworven worden. Voor het bestuursmodel van een stichting geldt hetzelfde als voor de vereniging: klein en met een zo groot mogelijke afstand tot de uitvoering, gericht op de bestuurlijke basis (rechtspositie, alv, jaarverslag- en rekening, subsidies) en het faciliteren en aansturen van 'uitvoerders'.

Overigens blijken verenigingen die zich omvormen naar stichting vaak als een vereniging functioneren, met (te) weinig actieve betrokkenheid van de achterban, weinig draagvlak en moeizame besluitvorming. Door je om te vormen naar stichting wordt AGORA niet meteen aantrekkelijker voor nieuwe aanwas. In het duiventil-proces is de stichtingsvorm ook niet vaak genoemd als een aantrekkelijke vorm voor de toekomst. Wat de verenigingsvorm van de stichting kan leren is, dat het bestuur niet per se uit de leden hoeft te komen, maar ook extern geworven kan worden.

- Juridische entiteit met een bestuur, maar geen ledenstructuur zoals een vereniging
- Kan fondsen werven en subsidies aanvragen
- Kan een platform bieden voor coördinatoren, met ruimte voor zelforganisatie

Voordelen:

- Stabiliteit en continuïteit
- Eenvoudigere bestuurlijke vorm dan de vereniging
- Zelfstandige organisatie, die kan samenwerken, ondersteuning kan inkopen, etc.

Nadelen:

- Iets meer formele structuur
- Minder directe zeggenschap voor achterban dan bij een vereniging

- Minder representatie van de (brede) achterban
- Risico om zich te ontwikkelen tot servicebureau met klanten i.p.v. voor-door organisatie

C. Onderdeel worden van Vereniging VrijwilligerswerkNL (voorheen Vereniging NOV)

Deze optie heeft verschillende voordelen en sluit aan bij de praktijk waarin veel coördinatoren van vrijwilligerswerk al vertrouwd zijn met VrijwilligerswerkNL. De bekendheid van VrijwilligerswerkNL maakt het gevoelsmatig een betrekkelijk kleine stap, terwijl het tegelijkertijd zorgt voor continuïteit en herkenbaarheid. Het zou bovendien een concrete invulling geven aan de taak van het verenigen: samenbrengen en versterken van organisaties en coördinatoren die zich inzetten voor vrijwilligerswerk. Want uiteindelijk gaat het ons allemaal om de kracht van vrijwilligerswerk.

Een groot voordeel van aansluiting bij VrijwilligerswerkNL is dat dit direct toegang geeft tot een breed, landelijk netwerk. Actueel nieuws, ontwikkelingen en beleidsmatige thema's rondom vrijwilligerswerk komen daarmee sneller en gemakkelijker. Bovendien biedt het de mogelijkheid om mee te doen aan landelijke initiatieven en campagnes, wat de zichtbaarheid en impact kan vergroten. Er bestaat veel overlap in thema's en benadering, en de koers van VrijwilligerswerkNL sluit aan bij wat veel coördinatoren belangrijk vinden.

Een veelgehoorde observatie is dat VrijwilligerswerkNL onder coördinatoren veel bekender en levendiger is dan de vereniging AGORA. Het risico bestaat dat een eigen profiel daardoor onder druk komt te staan. Aansluiten bij VrijwilligerswerkNL vraagt aandacht voor de eigen positie, belangen en identiteit. Natuurlijk door een eigen netwerk te vormen, zoals de vrijwilligerscentrales het NOVI-netwerk hebben binnen VrijwilligerswerkNL. Het zou interessant zijn om als coördinatoren een herkenbare eigen zuil binnen VrijwilligerswerkNL te ontwikkelen, bijvoorbeeld ook door verschillende lidmaatschapsvormen te ontwikkelen. De brede toegankelijkheid van het platform van VrijwilligerswerkNL zorgt daarbij voor een kleinere drempel tussen leden en niet-leden, tussen sectoren, tussen vrijwillige en beroepsmatige coördinatoren. Binnen het grotere geheel kunnen coördinatoren eigen kleur en meerwaarde behouden, terwijl de verbinding met 'de landelijke koepel' voor beide partijen meerwaarde heeft. Coördinatoren spelen immers een wezenlijke rol in het versterken van de rol en positie van vrijwillige inzet in onze samenleving. Coördinatoren hebben VrijwilligerswerkNL veel te bieden. VrijwilligerswerkNL wil in dit scenario proberen om het verenigen en versterken van coördinatoren in haar kerntaken op te nemen.

Bestuurlijk betekent deze optie simpel gesproken dat je één bestuur minder nodig hebt. Coördinatoren vallen als verenigd verband onder de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de vereniging VrijwilligerswerkNL en er is geen eigen bestuur meer nodig.

Voor het daadwerkelijk vormgeven van Scenario C is het noodzakelijk dat het verenigen van coördinatoren een gesubsidieerde kerntaak van VrijwilligerswerkNL wordt. VrijwilligerswerkNL gaat hiervoor pleiten bij het ministerie en zal het verenigen en versterken van coördinatoren opnemen in de subsidieaanvraag voor 2027. Hiermee is dit scenario afhankelijk van een positieve subsidietoekenning. Maar omdat coördinatoren een cruciale factor zijn in het versterken van vrijwilligerswerk is de inschatting dat de subsidieaanvraag zeer kansrijk is. Mocht de subsidie onverhoopt niet worden toegekend, dan is scenario E het meest logische alternatief.

- Onderdeel van juridische entiteit met leden en een ALV
- Bestuurlijke verantwoordelijkheid door VrijwilligerswerkNL
- Kan fondsen werven en subsidies aanvragen
- Kan een platform bieden voor coördinatoren, met ruimte voor zelforganisatie

Voordelen:

- Geen eigen bestuur meer nodig
- Nog steeds een vereniging, waarin leden een stem hebben
- Meer fluïde overgang tussen leden en deelnemers aan het platform
- Mogelijkheid tot belangenbehartiging (met meer massa en kracht)
- Past bij het idee van positioneren en profileren van het vak
- Versterken van vrijwilligerswerk is collectieve missie
- AGORA en VrijwilligerswerkNL zijn aanvullend aan elkaar

Nadelen:

- Afhankelijk van subsidietoekenning ministerie
- Relatief kleine groep van coördinatoren kan onzichtbaar worden in grote geheel
- Stem van coördinatoren mogelijk slechter hoorbaar in democratie en bestuur
- Vraagt veel aandacht voor het ontwikkelen van een eigen 'kleur'

D. Netwerk zonder rechtsvorm

Een netwerk zonder rechtsvorm biedt duidelijke kansen, maar kent ook beperkingen. Het grootste voordeel is de vrijheid en flexibiliteit: deelnemers kunnen laagdrempelig aansluiten of zich terugtrekken, zonder formele verplichtingen. Dit maakt het aantrekkelijk voor coördinatoren die kennis willen delen, elkaar willen ontmoeten en samen energie willen halen uit een concreet thema of doel. Het netwerk kan zo fungeren als ontmoetingsplek voor kennisdeling, inspiratie en samenwerking, waarbij de kracht ligt in de vrijwillige motivatie van de deelnemers. Moderne technologie en regionale of specialistische subgroepen kunnen deze verbinding verder versterken.

Daartegenover staan echter uitdagingen. Het ontbreken van een formele structuur maakt het lastig om continuïteit te borgen, verantwoordelijkheden te verdelen en eigenaarschap te organiseren. Zonder coördinerende rol of duidelijke kaders bestaat het risico dat activiteiten stilvallen, dat deelnemers afhaken of dat vrijblijvendheid de overhand krijgt. Ook is toegang tot subsidies vaak ingewikkeld en ontbreken soms de financiële en organisatorische middelen om structureel impact te realiseren. Dit maakt het moeilijk om de meerwaarde van het netwerk zichtbaar te maken voor deelnemende coördinatoren (en hun eventuele werkgevers) en om voldoende legitiem gewicht in te brengen bij samenwerkingspartners zoals de NOV.

Een belangrijk aandachtspunt is de noodzaak van trekkers: individuen of groepen die het gemeenschapsgevoel voeden, bijeenkomsten initiëren, afspraken bewaken en richting geven. Heldere gedragen doelen en afspraken over rollen en coördinatie zijn nodig om energie vast te houden en doodbloeden te voorkomen.

Een netwerk zonder rechtsvorm kan heel stimulerend zijn en goed functioneren als er voldoende aandacht is voor richting, kaders en verbinding. Dat vraagt dat er trekkers zijn en er veel aandacht is voor gemeenschapsvorming. Daarmee is het met name geschikt voor ontmoeting, al dan niet tijdelijke samenwerking of thematische kennisdeling, waarbij de vrijwillige motivatie centraal staat. Als pure organisatievorm vindt de duiventil een netwerk zonder rechtsvorm minder geschikt, maar als manier van met elkaar verbinden en activiteiten organiseren binnen een rechtsvorm (met name binnen een zelfstandige vereniging of als onderdeel van een andere organisatie zoals NOV) roept deze flexibele en uitnodigende organiseervorm veel enthousiasme op.

- Geen formele structuur of juridische entiteit
- Zelforganisatie en vrijwillige inzet staan centraal
- Flexibel en laagdrempelig: mensen haken aan en af waar ze willen (cafetaria-model)
- Werkt goed met digitale middelen (platform, appgroepen, etc.)

Voordelen:

- Past goed bij het idee van een 'duiventil'
- Geen bestuurlijke drukte
- Stimuleert eigenaarschap en initiatief

Nadelen:

- Geen formele vertegenwoordiging, minder legitieme stem naar buiten
- Financieringsmogelijkheden complex of onmogelijk
- Moeilijker om continuïteit te waarborgen
- Kan makkelijk uit elkaar vallen

E. Combinatie A-C: zelfstandige vereniging met sterke verbinding met VrijwilligerswerkNL

In gesprek met Vereniging VrijwilligerswerkNL is een vijfde scenario ontstaan, een combinatie van de scenario's A en C. Enerzijds ziet VrijwilligerswerkNL veel meerwaarde in het dichter betrekken van (een verenigd verband van) coördinatoren vrijwilligerswerk. VrijwilligerswerkNL staat voor het versterken van vrijwilligerswerk en daarmee de samenleving, en dat gaat veel krachtiger als coördinatoren beter aangesloten zijn bij VrijwilligerswerkNL. Daarbij heeft VrijwilligerswerkNL veel te bieden qua kennis en verbinding aan coördinatoren. Het is een wederzijds aantrekkelijke ruil!

Scenario E als oplossing voor mogelijke obstakels in Scenario C

Anderzijds kunnen er twee obstakels zijn om een verenigd verband van coördinatoren onder de bestuurlijke aansprakelijkheid van VrijwilligerswerkNL te brengen (d.w.z.: Scenario C).

Het eerste – zeer overkomelijke – obstakel is dat Vereniging VrijwilligerswerkNL een vereniging van rechtspersonen is, en niet van natuurlijke personen. In normaal Nederlands: alleen organisaties kunnen lid worden en geen mensen van vlees en bloed (zoals bijvoorbeeld coördinatoren). Dat betekent dat coördinatoren niet meer persoonlijk lid kunnen worden. Voordeel hiervan is dat hun organisatie lid wordt, en dat daarmee alle coördinatoren binnen de organisatie gebruik kunnen maken van het lidmaatschap.

Het tweede meer zwaarwegende bezwaar is dat de directeur-bestuurder van VrijwilligerswerkNL alleen bestuurlijke verantwoordelijkheid kan dragen over zaken waar zij ook daadwerkelijk verantwoordelijk voor is (omdat VrijwilligerswerkNL een 'opdracht' heeft van het ministerie van VWS, een fonds of de leden). Als het ministerie van VWS het ondersteunen en verenigen van coördinatoren niet toekent in de subsidie voor VrijwilligerswerkNL (vanaf 2027), dan zijn de coördinatoren in feite een min of meer ongebonden voor-door netwerk onder de vleugels van VrijwilligerswerkNL. Hier kan de directeur-bestuurder geen bestuurlijke verantwoordelijkheid voor dragen.

Om de kansen te benutten en potentiële bezwaren te ontlopen wanneer VrijwilligerswerkNL het ondersteunen van coördinatoren niet in de subsidie kan onderbrengen is Scenario E: een verenigd verband van coördinatoren als zelfstandige vereniging, met een sterkere verbinding met Vrijwilligerswerk NL. Dat betekent dat de vereniging AGORA doorgaat (desgewenst met een nieuwe naam), als netwerkorganisatie met een bestuur op afstand van de uitvoering, zoals omschreven bij scenario A. En dat deze vernieuwde vereniging een prominentere plek krijgt - en actief gepromoot wordt – op het platform vrijwillige inzet (vrijwilligerswerk.nl) waar zowel leden als niet leden toegang hebben tot kennis, uitwisseling, een agenda, zoals beschreven in scenario C. Hiermee blijft de bestuurlijke verantwoordelijkheid bij een eigen bestuur, kunnen coördinatoren die dat willen gewoon lid worden en is het tegelijkertijd mogelijk om gebruik te maken van de kennis en

verbinding van VrijwilligerswerkNL. Hiermee zal het ook beter mogelijk worden om coördinatoren in de volle breedte – van alle sectoren, beroepsmatig en vrijwillig- met elkaar te verbinden.

Bij dit scenario kan niet onvermeld blijven dat er nog een zwaarwegend bezwaar is: er is nog steeds een eigen bestuur (van in ieder geval drie personen) nodig. Dit vergroot de noodzaak om met een bestuursmodel te gaan werken waarbij de bestuurslast zo klein mogelijk is, waarbij de zittingsduur beperkt is en waarbij bestuursleden ook buiten de leden geworven kunnen worden. Hiermee is voor 'AGORA nieuwe stijl' een statutenwijziging noodzakelijk.

6. WELK SCENARIO STELT DE DUIVENTIL VOOR?

De deelnemers van de duiventil hebben een sterke voorkeur voor de voordelen van **Scenario C - Onderdeel worden van VrijwilligerswerkNL** en als dit vanwege de subsidie van VrijwilligerswerkNL niet mogelijk is voor **Scenario E: een zelfstandige vereniging in netwerkvorm met een sterke verbinding met Vrijwilligerswerk NL**.