



Jacquélien Willemse

Guide to Lead – partner in ontwikkeling

T: 06 -53 424 177

jacquélien@guidetolead.nl / www.guidetolead.nl

Onze deur staat altijd open... En is dat echt voor iedereen? Tijd voor prikkelende vragen!

Nieuwe vrijwilligers, je zou toch zeggen, wie wil die nou niet? Wat kan je toch meer mogelijk maken! Wat zouden deze nieuwe vrijwilligers toch een waardevolle bijdrage kunnen leveren! Wat kunnen deze mensen hun wereld vergroten door bij jullie vrijwilligerswerk te doen!

Maar hoe open sta jezelf en anderen in jullie organisatie voor die vrijwilligers? Ik neem aan dat je dan ook zoiets zegt als 'de deur staat bij ons altijd open'. En dat je als je dit zegt ook meteen een begrenzing voelt, want echt iedereen? Dat is haast onmogelijk!

Daar waar die vrijwilliger zijn wereld kan vergroten door bij te dragen als vrijwilliger, is de wedervraag: *Hoe open staan jullie zelf voor de wereld om je heen?* Voor de duidelijk, er is niets menselijker dan mensen die anders zijn of doen te zien als 'niet normaal'. Normaal is tenslotte gevormd door wat je zelf in je omgeving als 'gemiddeld' bent gaan zien. Dat leer je vanzelf... En het is heel normaal dat juist diegene die anders is, je niet meteen met open armen ontvangt. Maar hoe mooi zou het zijn als we het normaal gaan vinden om nieuwsgierig te zijn naar diegene die anders is.

De 5 mechanismen...

Macht

Als jezelf tot een meerderheid hoort, dan ben je minder in staat om je te verplaatsen in de minderheid. Je kan je maar lastig indenken hoe het is om ... Ze noemen dit ook wel dominatieblindheid. De mensen die zich een minderheid voelen, ervaren dan vaak minderheidsstress. Ze voelen zich dan ongemakkelijk om zich uit te spreken en bedenken zich een tweede keer of dat wat je willen zeggen wel echt zo belangrijk is. *Welke groep is er in jullie organisatie 'dominant' aanwezig? En welke groep zou wel eens minderheidsstress kunnen ervaren? Ben jij bij machte om te zorgen dat juist die ander zich gezien en gehoord voelt?*

Lef

Om nieuwe gezichten te werven heb je lef nodig. Om buiten je eigen comfortzone te gaan zoeken. Om andere wegen in te slaan dan je gewend bent te doen. Om het eens over een

andere boeg te gooien. *Hoeveel lef is er in jullie organisatie nodig om echt eens met een compleet ander iemand aan te komen als vrijwilligerscoördinator? Welke 'mantel der liefde' zou wel eens in de weg kunnen zitten om echt verandering te krijgen?*

Vertrouwen

Het gezegde 'vertrouwen komt te voet en gaat te paard' is vast bekend. En er is nog een aanvulling op, want het schaden van vertrouwen is minder erg voor iemand die je ziet als 'iemand van ons' dan als het 'die anderen' zijn. Voor 'iemand van ons' is er ruimte voor begrip, bereidheid om naar elkaar te luisteren. Voor 'iemand anders' is er oordelen, veroordelen en worden redenen gezien als smoesjes. *Naar wie in jullie organisatie wordt er minder geluisterd? En wat is er te doen om meer naar hen te luisteren? En als je nieuwe gezichten wilt verwelkomen: hoe gaan zij vertrouwen krijgen?*

Onderscheid

Als mens hebben we vooral de neiging om te kijken naar waar we van elkaar verschillen. Iedereen wil tenslotte uniek zijn. Maar juist daardoor leg je de nadruk op wat anders is. Verbinding ontstaat juist op het moment dat we op zoek gaan naar de overeenkomsten. Verbinding ontstaat als we zien wat we met elkaar delen. *Welke vragen zouden we aan nieuwe vrijwilligers kunnen stellen die gericht zijn op de overeenkomsten? Welke overeenkomsten zijn er met de persoon die zo anders is/likt? Hoe kunnen we bij de introductie van een nieuwe vrijwilliger de overeenkomsten benadrukken?*

Waarheid

Het woord 'polarisatie' vliegt je deze dagen om de oren. Een woord dat helaas eerder 'splitsend' werkt dan 'verbindend'. In essentie gaat het over 'wie heeft er hier gelijk?'. En laat dat nu precies het probleem zijn, want er zijn meerdere waarheden. En niet elke waarheid hoeft de ander uit te sluiten. Zo kan je bijvoorbeeld in een dorp wonen, maar wel 'stads' zijn. Of iets goeds willen doen voor een ander, maar op sommige momenten toch echt even aan jezelf moeten denken. *Wat is een waarheid die jullie herkennen ten aanzien van hoe mensen denken over vrijwilligers in jullie organisatie? En welke waarheid is er ook? Die misschien minder zichtbaar is of minder benadrukt wordt? En wat betekent dat voor het werven van nieuwe gezichten?*

Deel deze vragen eens met je collega's en ontdek wat je kan doen om die deuren echt wagenwijd open te gooien voor wie en wat jullie nog niet kennen.
Veel nieuwsgierigheid toegewenst!

Jacqueline Willemse was vanaf april 2020 Programmaleider Nationaal Jaar Vrijwillige Inzet en Projectleider Expeditie Nieuwe Gezichten bij Vereniging NOV. Vanuit het Nationaal Jaar wilden we meer en andere gezichten betrekken bij vrijwillige inzet. In het Train-de-trainer programma waar 207 mensen aan hebben deelgenomen, was het [Jam Cultures](#) Spel een middel om stil te staan bij de eigen organisatiecultuur. Het bovenstaande artikel is hierop gebaseerd. Daarnaast ontwikkelde ze een e-learning 'Werven van vrijwilligers' die gratis te volgen is op www.vrijwilligerswerkacademie.nl. Neem eens een kijkje en ga met je eigen expeditielogboek die je daar kan downloaden aan de slag.