



# Principe 3:

## Portfolio, herken de veelzijdigheid van vrijwilligerswerk

Medewerkers doen medevrijwilligerswerk om verschillende redenen. Ongeveer de helft doet mee om sociale redenen, zoals 'goed willen doen' of omdat ze op zoek zijn naar activiteiten die ze leuk vinden. Een kwart om carrièreredenen, zij gebruiken vrijwilligerswerk om hun collega's te ontmoeten of nieuwe vaardigheden op te doen. Het laatste kwart is niet geïnteresseerd. Hoe groter het bedrijfsportfolio is van de soorten vrijwilligerswerk, maatschappelijke thema's, doelgroepen en duur, hoe meer keuzes medewerkers hebben om een project te vinden dat aansluit op hun interesses. We maken een globale onderverdeling en beschrijven een aantal vormen van medewerkersvrijwilligerswerk, zoals je medewerkers aanbieden in een estafettevorm, meedoen aan een servicedag of een langdurig partnerschap aangaan.

### Globale onderverdeling:

- **Hands-on vrijwilligerswerk**, bijvoorbeeld een sociale activiteit met de doelgroep of een eenvoudige klusactiviteit.
- **Het inzetten van expertise**, ter versterking van de infrastructuur van de non-profit of om de doelgroep steun te bieden. Denk aan vaardigheden als mentoring/coaching, professionele expertise of bestuursdeelname.

### Aantal vormen van medewerkersvrijwilligerswerk:

#### 1. Estafettevorm van vrijwilligerswerk

Het bedrijf – eventueel in samenwerking met klanten en leveranciers – heeft een commitment van een jaar om in een maandelijks schema acht vrijwilligers te leveren. Bijvoorbeeld om iedere eerste donderdag van de maand samen te gaan koken met acht eenzame ouderen of vluchtelingen. Dit kunnen elke week dezelfde vrijwilligers zijn, maar meestal wisselt het bedrijf deze vrijwilligers af. Een getrainde vrijwilliger (type 'gids') is iedere maand aanwezig op dezelfde locatie om de briefing te verzorgen, het team te begeleiden en de reflectie mogelijk te maken<sup>8</sup>. Op deze manier bieden bedrijven de non-profitorganisatie continuïteit en commitment, terwijl je als bedrijf toch flexibel bent. Je kunt je zowel als individu of als team inschrijven.

#### 2. Teambuildingsdag voor het goede doel, Impactdag

Bedrijven stellen vaak één dag of meerdere dagen per jaar beschikbaar aan hun medewerkers om zich onder werktijd in te zetten voor een goed doel. Het is vaak de ideale combinatie tussen teambuilding en 'goed doen'. Zo geeft de Facilicom Foundation medewerkers de mogelijkheid zich als vrijwilliger in te zetten voor allerlei activiteiten gericht op groepen Nederlanders die buiten hun schuld in een moeilijke positie terecht zijn gekomen. Of het nu gaat om het uitdelen van voedselpakketten, je inzetten als voorleesmaatje of taalcoach of het onderhouden van gemeenschapstuinen. "Vrijwilligers zijn onmisbaar in Nederland. Daarom ondersteunen we het Nationaal Jaar Vrijwillige Inzet en Good Busy. Zo kunnen we vrijwilligers en organisaties in het

samen-  
vatting

the next  
step

inleiding

principe 1

principe 2

principe 3

principe 4

principe 5



zonnetje zetten. Maar ook meer mensen, organisaties en bedrijven inspireren iets voor een ander te betekenen.”

### 3. Vrijwilligerswerk gebaseerd op capaciteiten en talenten

Hierbij delen medewerkers hun capaciteiten, talenten of netwerk om bij te dragen aan een vraagstuk van een non-profitorganisatie. Dit kan al dan niet pro bono (om niet) vrijwilligerswerk omvatten. De vaardigheden van de medewerkers komen goed van pas als maatje<sup>9</sup>, coach, buddy of mentor. Dat kan op allerlei manieren bijvoorbeeld als voorleesmaatje voor kinderen, wandelmaatje, huiswerkmaatje, jobcoach, boodschappenmaatje, gezelschapsmaatje, taalmaatje, sportmaatje, schuldhulpmaatje. Wekelijks of om de veertien dagen - van 3 maanden tot 2 jaar - geef je iemand extra aandacht, ondersteuning of begeleiding. Bij deze programma's draait het om persoonlijk contact. Want een klein beetje aandacht maakt een wereld van verschil.

### 4. Pro bono vrijwilligerwerk: geef waar je goed in bent

De term pro bono gebruiken we voor werk dat professionals vrijwillig en onbetaald uitvoeren voor de maatschappij. Denk aan juridisch-, communicatie-, IT-, marketing- advies of bestuursleden die hun diensten gratis inzetten om non-profitorganisaties te helpen. Deze kennis kan vaak ook prima online vanuit huis gedeeld worden; in de vorm van een kort bedrijfsadvies, een dag (marathon), individueel of met een team van vrijwilligers. De term low bono gebruiken we voor diensten aanbieden tegen zeer hoge kortingen.

#### TIP: Vraag door!

Meer dan de helft van de pro bono samenwerkingen is niet succesvol, omdat er onvoldoende doorgevraagd wordt bij het verkennen van het vraagstuk. Of omdat de concrete output/ 'deliverables' te vaag zijn geformuleerd of ontbreken.

### Intensieve relatie Ronald McDonald Huis Sophia Rotterdam

Geef waar je goed in bent. Glazenwasserij Van Elten maakt al jarenlang de binnen- en buitenkant van de ramen schoon van een heel groot pand: het 9 verdiepingen tellende Ronald McDonald Huis. Maar daar stopt de betrokkenheid niet. De eigenaar, Karin van Elten, is zo begaan met dit initiatief dat ze ook voorzitter is van de businessclub van het huis. Zo onderhoudt dit bedrijf op verschillende fronten een intensieve relatie met dit goede doel, dat ouders van zieke kinderen de mogelijkheid geeft dag en nacht in de buurt te zijn van hun zieke kind.

### 5. Partnership: langdurige samenwerking

Het bedrijf Salesforce focust als bedrijf op de thema's onderwijs en het versterken van arbeidsmarktvaardigheden. Om maximale impact te krijgen, werkt Salesforce via strategische partnerschappen voor langere tijd samen met een aantal geselecteerde non-profitorganisaties. Met hun 1 procentmodel<sup>10</sup> stimuleren ze medewerkers om 1 procent van hun werktijd te besteden aan vrijwilligerswerk; 7 dagen per jaar onder werktijd.

### 6. Social sabbatical

Innovatief en nog redelijk onbekend is de social sabbatical.<sup>11</sup> Dat is een periode (minimaal een aantal maanden) waarin een bedrijf een medewerker een of meerdere dagen in de week uitleent. Om zo om bij te dragen aan een bepaald vraagstuk, een bepaald probleem op te lossen of mee te helpen met de werkzaamheden van een non-profitorganisatie. Dit kan ook voorafgaand aan iemands pensioen ingezet worden. Behalve een maatschappelijk doel, is er ook een persoonlijk ontwikkelingsdoel: nieuwe energie opdoen en nieuwe inzichten te krijgen. Ook daagt een social sabbatical leiders, management en medewerkers uit om hun leiderschapscompetenties te ontwikkelen, interculturele gevoeligheid te versterken en rolmodel te zijn voor het volgen van de bedrijfswaarden en -cultuur.

samen-  
vatting

the next  
step

inleiding

principe 1

principe 2

principe 3

principe 4

principe 5