#

# Managen van motivatie

Bron = https://vrijwilligerswerk.nl/themas/vrijwilligersbeleid-management/begeleiden/default.aspx

**Het managen van al die vrijwilligers met hun eigen behoeften en motivaties is eigenlijk een ondoenlijke klus. Gelukkig zijn er groepen vrijwilligers te onderscheiden die op ongeveer gelijke wijze gemotiveerd zijn. Je kunt daar op twee manieren op inspelen.**

**De eerste manier neemt mate en aard van motivatie als uitgangspunt**. Zo zijn er gebonden, geboeide en geleide vrijwilligers.

- Gebonden vrijwilligers zin de vast trouwe vrijwilligers die zich regelmatig, voor een stevig aantal uren en voor langere tijd inzetten. Je kunt op ze rekenen. Ze weten vaak precies wat er gedaan moet worden en hebben vooral een sparringspartner nodig die bevestigende feedback geeft.

- Geboeide vrijwilligers hebben steeds op nieuw prikkels nodig om weer gemotiveerd te worden. In deze groep komen drie varianten voor: de eenmalige, de tijdelijke en de af-en-toe vrijwilliger. Geboeide vrijwilligers hebben behoefte aan een faciliterende begeleider die de randvoorwaarden regelt en hen steeds opnieuw prikkelt.

- Tenslotte is er nog de geleide vrijwilliger, mensen die al dan niet gedwongen naar het vrijwilligerswerk worden toegeleid. Ze hebben geen intrinsieke motivatie om vrijwilligerswerk te doen en hebben in eerste instantie vooral een aanstuurder nodig die duidelijke instructies geeft.

**Een tweede manier is om het door Movisie ontwikkelde vrijwilligerskwadrant te gebruiken.** Met het Vrijwilligerskwadrant kunt u achterhalen wat voor typen vrijwilligers u in huis hebt. Deze informatie kunt u vervolgens gebruiken bij het managen van de huidige vrijwilligers, bijvoorbeeld bij het vinden van werkzaamheden, functies of rollen die goed bij uw vrijwilligers passen. Het vrijwilligerskwadrant bestaat uit een *toelichting (1 doc), een vragenlijst (2 doc) en een checklist (3 doc).*

1. <https://vrijwilligerswerk.nl/PageByID.aspx?sectionID=184432&contentPageID=1313868>

2. <https://vrijwilligerswerk.nl/PageByID.aspx?sectionID=184432&contentPageID=1313867>

3. <https://vrijwilligerswerk.nl/PageByID.aspx?sectionID=184432&contentPageID=1313866>

# **Maak ook:**

1: Stel realistische doelen

Niets werkt zo demotiverend als doelen die niet gehaald kunnen worden. Dat je constant aan het werk bent zonder het af komt. Zadel je vrijwilligers dus niet op met ladingen werk, maar stel realistische doelen. Ligt er toch veel werk, hak het dan in stukjes met subdoelen die te overzien zijn.

2: Geef vertrouwen

De meeste vrijwilligers vinden het prettig om zelfstandig te kunnen werken en dingen op hun eigen manier uit te vinden. Durf ze dit vertrouwen te geven. Met realistische doelen en periodieke evaluaties kun je prima in de gaten houden of het werk volgens planning verloopt.

3: Geef complimenten

Het blijkt dat mensen gelukkiger in hun werk zijn als hun bijdrage gezien wordt en gewaardeerd. Geef daarom regelmatig complimentjes. Een echt compliment houdt in dat je weet waar iemand mee bezig is en dat je belangstelling toont voor diens werk. Focus niet alleen op het eindresultaat, maar geef ook schouderklopjes tijdens het proces.

4: Betrek vrijwilligers bij beslissingen

Probeer je vrijwilligers zo veel mogelijk te betrekken bij beslissingen die moeten worden genomen en de plannen die worden gemaakt. Zo maak je ze meer betrokken bij het beleid en zullen ze zich meer willen inspannen om de doelen te bereiken

5: Communiceer

Niet bij alle organisatiebeslissingen kunnen vrijwilligers worden betrokken. Zorg er dan in elk geval wel voor dat vrijwilligers goed en tijdig op de hoogte worden gesteld. Daarmee geef je hun het gevoel dat ze onderdeel zijn van de organisatie in plaats van een buitenstaander die alleen maar uitvoert.

6: Stimuleer creativiteit en ontplooiing

De mens is van nature leergierig en wil niet altijd hetzelfde kunstje doen. Geef mensen de ruimte om zich te kunnen ontplooien en stimuleer hun creativiteit. Dat kan binnen de huidige functie door ze bijvoorbeeld projecten op te laten zetten die ze zelf geïnitieerd hebben. Of door ze door te laten groeien naar andere rollen.

7: Zorg voor goede werkomstandigheden

Vrijwilligers laten werken met krakkemikkige computers en achterhaalde software zorgt niet alleen voor frustratie, het geeft ze ook het gevoel dat ze niet als volwaardig worden gezien. Regel dus goed materiaal. Kijk ook naar de uitvoering van de activiteiten: is er goed gereedschap, voldoende materialen en bv. geschikte ruimtes.

8: Vier de successen

Een kerstkaart is geen goede motivator, maar kleine extraatjes zijn dat wel. Geef een feestje/borrel als een bepaald project succesvol is afgerond of een kleine attentie bij het halen van bepaalde doelen of mijlpalen.

9: Geef het goede voorbeeld

Je kunt iedereen nog zoveel complimenten, ontplooiingsruimte en bonussen geven, als je zelf als coördinator de kantjes ervan afloopt, zal jouw vrijwilligers sneller gedemotiveerd raken. Hoe kun je van ze verwachten om af en toe over te werken, als je zelf altijd om half zes naar huis gaat?

10: Benader elke vrijwilliger anders

Uiteindelijk is er geen one-size-fits-all manier van motiveren, omdat elke vrijwilliger weer anders is. De een wil juist wat meer losgelaten worden, terwijl de ander wat meer stimulans nodig heeft. Kijk dus ook naar de persoon achter de vrijwilliger en pas jouw manier van motiveren daarop aan.