

## Vrijwilligerswerk en de maatschappelijke diensttijd

### Vier algemene opmerkingen vooraf m.b.t vrijwilligerswerk

Voor vrijwilligerswerk zijn er twee soorten metingen: het doen van vrijwilligerswerk wordt verklaard door een drukke agenda, veel contacten hebben en simpelweg gevraagd worden. Het doen van veel uren vrijwilligerswerk wordt verklaard door begonnen zijn en nu veel meer uren hebben. Als het gaat over maatschappelijke diensttijd, gaat het om veel uren doen door mensen die nog niet altijd eerder gevraagd zijn, omdat ze jong zijn.

Vaak wordt vrijwilligerswerk gezien als een functieomschrijving: “Ik ben vrijwilliger”. Vrijwilligerswerk is geen functieomschrijving, het is een beloningsstructuur. Je bent scheidsrechter, barkeeper, bezoeker, chauffeur, alleen krijg je hier als vrijwilliger geen loon voor. De consequentie is vooral een ander gevoel met betrekking tot organisatie-controle en organisatie-autonomie: maatschappelijke diensttijd introduceert dus misschien een beloningsstructuur tussen betaald werk en vrijwilligerswerk in. Het is interessant om in de gaten te houden hoe het organisatie-gedrag hierdoor (niet) gaat veranderen.

Volunteerability (employability, maar dan voor het vrijwilligerswerk). Heeft drie bouwstenen: bereidheid, beschikbaarheid, bekwaamheid. Bereidheid is algemeen hoog maar niet voor alle organisaties en alle functies. Beschikbaarheid gaat niet over objectieve uren (4 uur per week moet lukken) maar over prioriteit in agenda. Bekwaamheid is wisselend. Langs deze drie ingangen melden mensen zich vaak aan voor vrijwilligerswerk. De maatschappelijke diensttijd gaat heel anders om met deze drie bouwstenen.

Vrijwillige energie. Een nieuwe conceptualisering is dat samenleving vrijwillige energie produceert / klaar heeft staan, zeg maar de ruwe volunteerability, en dat we daar vervolgens vrijwilligerswerk van kunnen maken. In dit proces is de afgelopen jaren veel veranderd en gaat in de toekomst ook veel veranderen. Veel vrijwillige energie gaat verloren in het proces. Maatschappelijke diensttijd gaat dus om het aanboren van heel veel nieuwe energie die op een goede manier moet worden omgezet in activiteiten. Activiteiten die niet alleen resultaat opleveren voor de samenleving, maar ook zorgen voor behoud van volunteerability. Let op: door de andere beloningsstructuur is volunteerability essentieel anders dan employability. Na een slechte ervaring in betaald werk ga je direct op zoek naar nieuwe werk, na een slechte ervaring in vrijwilligerswerk stel je dat wellicht even uit.

### Jongeren en vrijwilligerswerk

Er is geen enkel bewijs dat het bij jongeren anders zit wat betreft de voorgaande vier punten, maar er zijn wel twee samenhangende uitdagingen die met organiseren te maken hebben. Namelijk: Waar vinden we de vrijwillige energie? En, hoe zetten we die om in vrijwilligerswerk?

Jongeren maken veel energie: ze staan voortdurend in de startblokken om iets te gaan doen maar simpelweg door een gebrek aan ‘levens aanleiding’ en ‘levens context’ hebben ze vaak nog geen enkel idee wat mogelijk is, wat nodig is en dergelijke. Ze zijn dus gewoon nog voor veel dingen niet bereid om dat als vrijwilliger te doen en soms natuurlijk ook niet bekwaam: een 14 jarige mag nog geen bus besturen. De maatschappelijke diensttijd kan voor heel veel aanleiding en context zorgen.

Oplossingen hiervoor zijn de ‘derde partij’. Een organisatie, zoals de middelbare school, de werkgever, de maatschappelijke diensttijd die ze aan het handje meeneemt. Een partij die ze begeleidt naar vrijwilligerswerk en koppelteken-vrijwilligerswerk, waarbij vrijwilligerswerk gekoppeld wordt aan iets anders in het drukke schema. Voorbeelden daarvan zijn zoals leren koppelen via service learning en daten bij daten met je hart - een mooi project op Valentijnsdag voor singles van Jarige Job hier in Rotterdam. Even nog een keer: vrijwilligerswerk als dating instrument en preselectie dat je bij elkaar past. De maatschappelijke diensttijd is een mooie derde partij!

Hoe we vragen jongeren om zich vrijwillig in te zetten? Tip: vraag jongeren als groep en niet als individu, want het is echt doodeng om in je eentje mee te gaan doen. Nog een tip: zeg niet dat je jongeren nodig hebt omdat jullie allemaal zo oud zijn, want eigenlijk zeg je dan dat je niet hun 3 b’s wilt maar alleen hun leeftijd. Stel je de vraag andersom voor, we hebben te weinig kalende oudere mannen met een beginnend buikje in ons bestuur. Ik zou vermoedelijk ontploffen. Daar moeten we dus mee oppassen in de maatschappelijke diensttijd, benadruk niet voortdurend dat we dit doen omdat anders jongeren te lamlendig zijn om vrijwilligerswerk te gaan doen.

Technologie gaat het spel helemaal veranderen. Niet zozeer in het aanboren van vrijwillige energie: alle ervaringen en onderzoeken naar websites voor bemiddelen naar vrijwilligerswerk laten zien dat de spelregels fundamenteel anders zijn door de verschillende beloningsstructuur en dus ook volunteerability. Het grote verschil is en gaat worden dat voor het omzetten van de vrijwillige energie naar vrijwilligerswerk jongeren steeds minder een intermediaire organisatie nodig hebben. Het wordt steeds makkelijker om het even snel te organiseren via technologie, wat sommige derde partijen zoals scholen lastig vinden. De airbnb voor vrijwilligerswerk haalt de tussenlaag van de logge organisatie eruit, de virtual-volunteer app maakt vrijwilligerswerk tijd en plaats onafhankelijk. Na vandaag is dit natuurlijk geen enkel probleem meer voor de maatschappelijke diensttijd.

*Dit is een versie van de bijdrage van Prof. Dr. Lucas Meijs tijdens de Verkennende sessie digitaal portal maatschappelijk diensttijd op 09-05-2018.*