

Zeven verklaringen waarom je medewerkers niet deelnemen aan je werknemersvrijwilligerswerk programma

94% van de grote Europese bedrijven hebben een werknemersvrijwilligerswerkprogramma (CECP, 2017); dat is een geweldig potentieel om sociale impact te genereren. De meeste bedrijven lukt het echter niet om boven de 10-25% van de werknemers (eenmalig) deel te laten nemen, met uitzonderingen daargelaten. Tegelijkertijd worden de doelstellingen van betrokkenheid elk jaar met 3-5% verhoogd boven het huidige aantal deelnemers. Waarom worden deze targets niet altijd gehaald?

De barrières op een rij

Uit onderzoek samen met collega's Stephanie Maas en Lucas Meijs hebben we nadrukkelijk gevraagd aan medewerkers wat de drempels voor hen zijn om deel te nemen MBO activiteiten, hieronder 7 redenen:

- **Onzichtbaar en onbekend:** Mensen weten vaak niet wat mogelijk is of kennen het hele maatschappelijke programma niet.
- **Focus op het hoofdkantoor:** MBO is vaak een 'hoofdkantoor feestje', waarbij vrijwel alle activiteiten daar worden georganiseerd. Dit terwijl veel bedrijven meerdere vestigingen hebben en/of medewerkers overal wonen.
- **Tijd als obstakel:** De werkdruk of privé verplichtingen zijn vaak genoemde drempels om deel te nemen. Niet iedereen heeft zin om ook nog eens iets werk gerelateerd in het weekend te doen. Zelfs als het in baas zijn tijd kan, zijn werkroosters zijn niet altijd flexibel genoeg of managers faciliteren deelname niet optimaal. Dat blijkt ook uit exploratief onderzoek van NLvoorelkaar.nl, een platform om vrijwilligerswerk te stimuleren. Uit [hun onderzoek](#) blijkt dat zo'n 30% van de werknemers vrijwilligerswerk *onder werktijd* mogen doen. Dat betekent dat 70% er naast gezin, privé, baan en eventueel al vrijwilligerswerk of mantelzorg nog extra tijd voor moet maken. En dat blijkt niet altijd makkelijk.
- **Spannend:** Jezelf begeven in een vreemde organisatie, met vreemde mensen en dan ook nog eens helemaal in alleen? Dat vinden veel mensen spannend en vraagt ook om eigen initiatief.
- **Slechte informatievoorziening:** Medewerkers zijn over het algemeen passief; zij gaan - met uitzondering van de 'harde kern'- niet actief op zoek naar activiteiten. Informatie moet naar hen toekomen over wat voor hen de mogelijkheden zijn.
- **Vrijwilligerswerk is privé:** In Nederland hebben wij nog steeds een relatief sterke scheiding tussen werk en privé. Mensen geven aan dat vrijwilligerswerk iets is dat ze graag in hun privé domein willen houden, waar hun werk niets mee te maken heeft.
- **Onbelangrijk:** Tot slot zijn er natuurlijk mensen die gewoonweg het belang er niet van inzien om (via de werkgever) vrijwilligerswerk te doen. Uit het eerder aangehaalde onderzoek van NLvoorelkaar blijkt ook dat twee derde van de werknemers die geen vrijwilligerswerk mogen doen binnen 'baas haar tijd', aangeven dat ze dat ook helemaal niet zouden willen doen. Niet iedereen is dus even enthousiast over werknemersvrijwilligerswerk.

Wil je weten wat 5 strategieën zijn om het aantal betrokken medewerkers te verhogen? Lees [hier](#) dan verder!