

Vrijwilligers van morgen!

31 mei 2026 – Volleybalcongres - Papendal

nevobo
Nederlandse Volleybalbond

Rondje langs de velden

- Naam
- Naam vereniging en jouw rol binnen de vereniging/organisatie?
- Grootste uitdaging bij/voor de vereniging?

Wie ben ik – Michel Hofstede

- Ondernemer in de sport (2013) - Clubondersteuning
- Vader van 2 dochters (7 en 4 jaar)
- Passie voor sport en (sport) evenementen
- Voetbal(nog)in een vriendenteam

- Momenteel ook actief als clubmanager (vanuit het Set-up programma) bij Volleybalvereniging Irene (Bilthoven)



Ik geloof in de toekomst van verenigingen/clubs die sociaal management in (gaan!) zetten en zich bewust zijn van verschillende vrijwilligers(bronnen)!

Michel Hofstede - 2026

nevobo
Nederlandse Volleybalbond

Vertrekpunt - Urgentie

"de oude vereniging"
nog vanuit vaste commissies
langdurige verplichtingen
een kleine harde kern - draait veel op enkele vaste vrijwilligers

“de toekomstbestendige vereniging”
draait om netwerken
tijdelijke bijdragen
gedeeld eigenaarschap
kleine taken

- Herkenbaar spanningsveld - urgentie?
- Sportverenigingen worden toekomstbestendig(er) wanneer zij minder hiërarchisch en meer adaptief georganiseerd zijn bron: Hoeijmakers (2025)



- **“De betekenis van een sportvereniging ligt voor veel mensen buiten het functionele doel van de vereniging, het is iets meer dan alleen de sport zelf”**

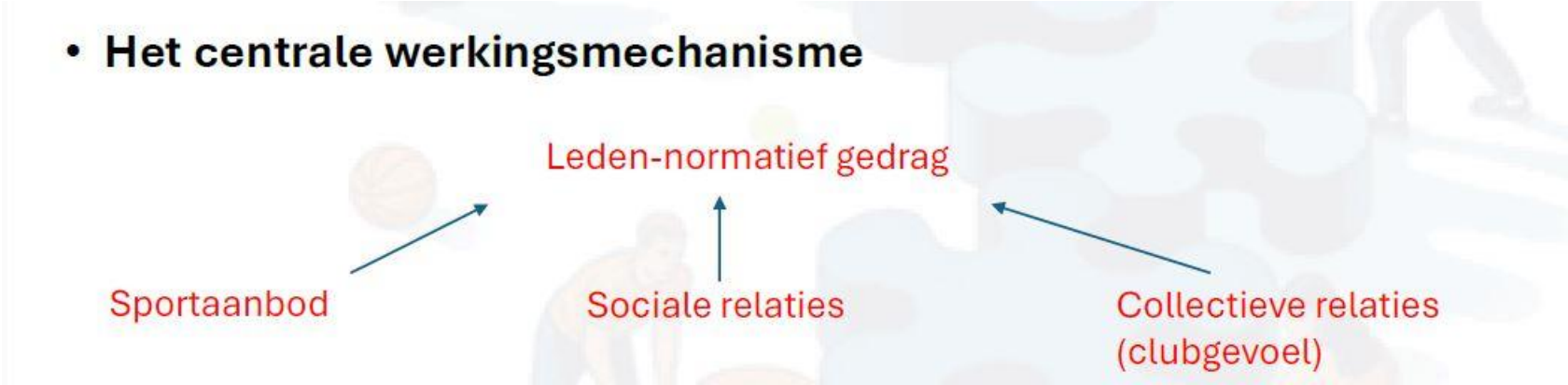
nevobo
Nederlandse Volleybalbond

Onderzoek - Sociaal Management

Sportverenigingen voorzien in uniek aanbod

- Heeft betrekking op zowel:
  1) (Sport)specifieke producten en diensten
  2) Relaties met mensen

Dus sportverenigingen voorzien in het product “sociale sport”



Onderzoek – Vervolg

Management of Meaning

- **Betekenis** en **niet efficiëntie** moet het centrale uitgangspunt van management zijn.
- Het is een managementfilosofie met verschillende strategieën en werkwijzen die organisaties helpen **sociale binding** en **betrokkenheid** te organiseren.

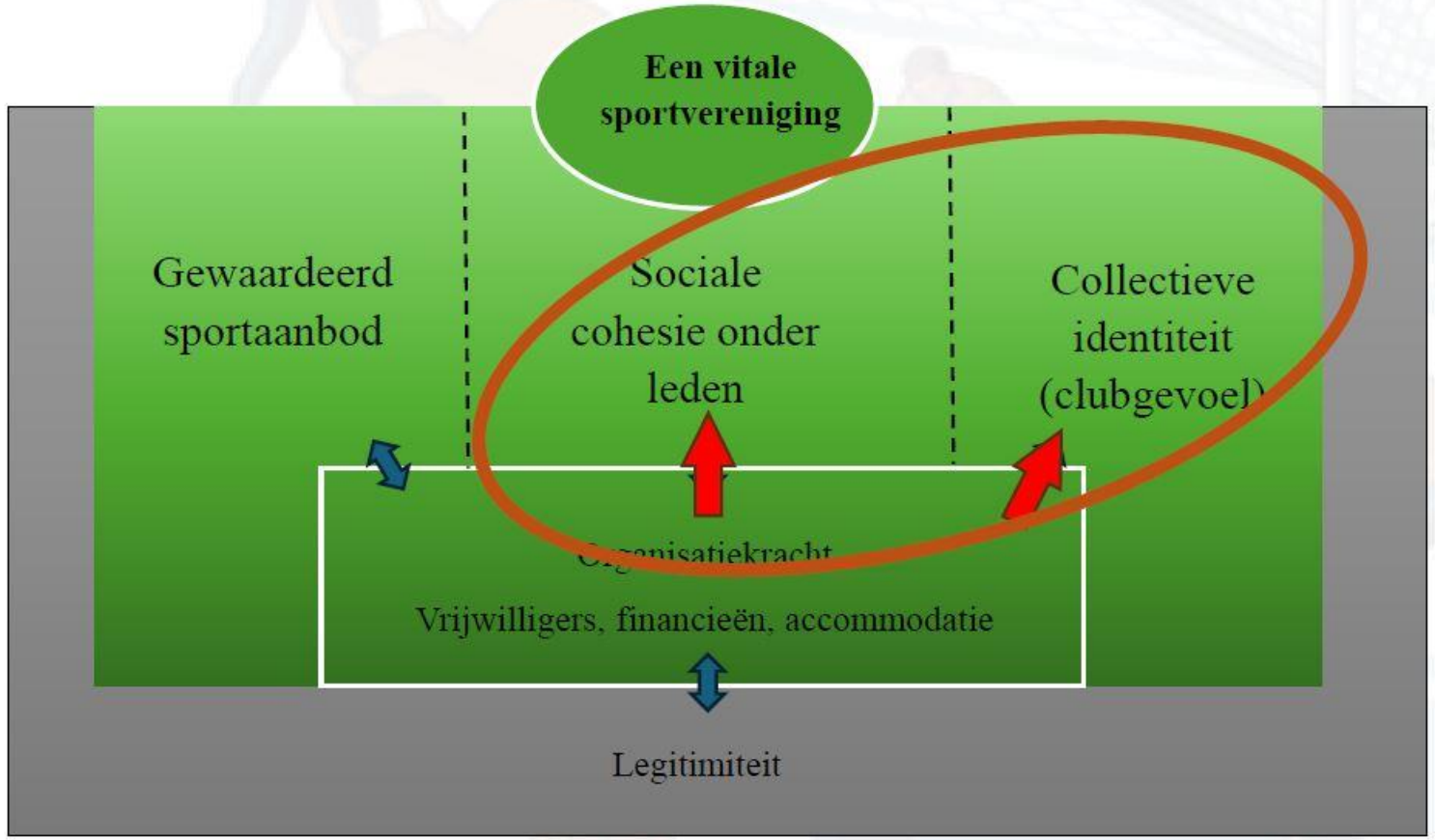


‘Sociale relaties zijn geen bijproduct, maar de kern van een vitale sportvereniging’

bron; Hoeijmakers(2025)

nevobo
Nederlandse Volleybalbond

Strategische routekaart

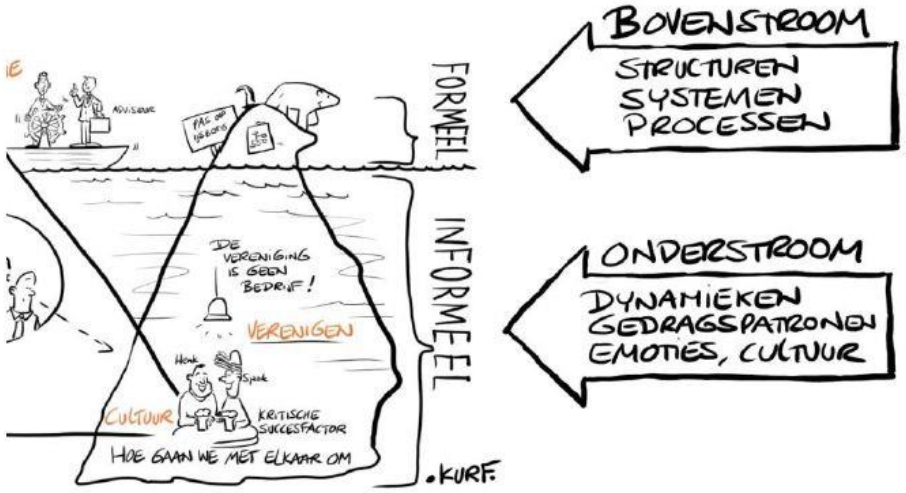


= Sociaal management

= Beleid gericht op het versterken van sociale binding en betrokkenheid van leden

Cultuur – Back2Basics

- Cultuur bestaat uit de normen, waarden, verwachtingen, rituelen, verhalen, symbolen – “zo gaan we hier met elkaar om”.
- “**Hoe maken wij het makkelijker om mee te doen?**”
- Het gevoel “ik hoor erbij” past bij **Sociale cohesie/binding**.
- Het gevoel “dit is míjn club” past bij **collectieve identiteit**.
- Deze ‘zachte’ factoren bevinden zich vaak ‘onder water’ en zijn daardoor minder zichtbaar, maar zéker niet minder belangrijk – juist het tegenovergestelde, deze ‘**onderstroom**’ factoren zijn bepalend voor het functioneren van de club.





De sfeer en cultuur is de grootste voorspeller van goed functioneren. Het bestuur heeft de meeste impact op de sfeer en cultuur. En hoe positiever en waarderende het bestuur, hoe positiever en waarderender het er in de vereniging aan toegaat.

nevobo
Nederlandse Volleybalbond

Wist je dat?

Vrijwilligerswerk geen schaars probleem is, maar een andere vorm heeft gekregen!

Drie soorten vrijwilligersenergie*:

- traditionele vrijwilligers, de vaste trainers en bestuursleden,
- third-party vrijwilligers, bijvoorbeeld ouders die via school, werk of maatschappelijke stages betrokken raken,
- spontane vrijwilligers, zijn mensen die best een keer helpen bij een toernooi, kamp of social media-actie, maar niet direct structureel willen instappen.

- * Koolen-Maas, S. A., Meijs, L. C. P. M., van Overbeeke, P. S. M., & Brudney, J. L. (2023). Rethinking Volunteering as a Natural Resource: A Conceptual Typology. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 52(1_suppl), 353S-377S.

Van functies naar taken

Veel verenigingen zoeken nog een complete voorzitter, secretaris, commissielid of teammanager.

Nieuwe vrijwilligers zoeken eerder een afgebakende taak van beperkte duur.
Bijvoorbeeld;

- één Instagram-post maken per maand,
- een sponsoractie organiseren,
- helpen bij een evenement.

Dit maakt micro-vrijwilligerswerk direct concreet.

Motivatie

Nieuwe vrijwilligers willen vaak autonomie, sociale verbinding en zingeving/betekenis(vol).

Verenigingen blijven succesvol wanneer zij ruimte geven aan initiatief en eigenaarschap.

Vrijwilligers willen niet alleen “gevraagd worden”, maar ook invloed ervaren en hun talenten kunnen inzetten.

Ecosysteem denken

Een toekomstbestendige club organiseert vrijwilligerswerk niet alleen binnen de vereniging, maar verbindt zich met scholen, buurten, bedrijven, maatschappelijke organisaties en oud-leden.

Juist daar liggen nieuwe bronnen van vrijwilligersenergie. Dat is een belangrijk strategisch inzicht uit beide onderzoeken.



Club DNA - Kernwaarden

Kernwaarden t.b.v. sociale cohesie én collectieve identiteit

- Volleybalvereniging Irene (Bilthoven)
  - Samen
    - Een vereniging voor en door iedereen, waar we verwachten dat iedereen iets bijdraagt en met z’n allen ervoor zorgen dat de vereniging draait.
  - Gedreven
    - We halen eruit wat erin zit op een eerlijke manier, door altijd het beste beentje voor te zetten zowel òp als naast het veld.
  - Ontwikkeling
    - Een vereniging waar ruimte is om te groeien en beter te worden voor jong, oud, trainers en vrijwilligers zowel òp als naast het veld.

Club DNA - Kernwaarden

- Samengevat streeft Irene naar een sportieve, sociale vereniging, waar ruimte is om te ontwikkelen en waar "Samen zijn we Irene" centraal staat.
- Dit doen ze niet alleen in woord.
  - De kernwaarden worden vertaald naar concrete (beleid)acties
  - Huidige processen worden getoetst/bijgestuurd
  - 1x per jaar een warm-welkom bijeenkomst
- Met andere woorden, dus bewust te sturen op het samen creëren en het laten doorleven van de kernwaarden, creëer je **collectieve identiteit** via grotere **sociale cohesie**!



- **“De betekenis van een sportvereniging ligt voor veel mensen buiten het functionele doel van de vereniging, het is iets meer dan alleen de sport zelf”**

nevobo
Nederlandse Volleybalbond

Uit de praktijk – tip; stap voor stap

- Onderzoek en werk bewust aan je Club DNA
  - Koppel hier gerichte acties aan ter bevordering van het DNA en dus het clubgevoel/collectieve identiteit
- Zorg voor een warm Warm Welkom organisatie
- Organiseer (bewust!) sociale ontmoeting / binding
- Organiseer (bewust!) – waardering (en dus betekenis) voor je vrijwilligers
- Wees je bewust van verschillende typen vrijwilligers(bronnen)

Uit de praktijk – tip; stap voor stap

- Positiviteit spreekt aan; wat je positief waardeert en aandacht geeft, groeit en bloeit.
- Maak bewust gebruik van ‘enablers’, de mensen op jouw vereniging die **positieve energie** meebrengen en ook anderen binnen de club met die positieve energie aansteken.

- Daarnaast: **maak groot wat goed gaat** binnen de vereniging, draag dit actief uit. Dat zorgt voor positieve reuringen creëert het gevoel bij leden en anderen van “daar wil ik ook bij horen” en “dit is míjn club” –kortom: **collectieve identiteit**

Uit de praktijk – tip; stap voor stap

- Stel een (bestuurs)lid aan verantwoordelijk voor sociaalbeleid/management: dit zorgt ervoor dat iemand bij alle beslissingen van het bestuur doelbewust overweegt wat de impact is op de **sociale binding** en de **betrokkenheid/collectieve identiteit/betekenis** in de club.

Slotwoord

De toekomst van vrijwilligerswerk ligt in het combineren en managen van meerdere typen vrijwilligersbronnen binnen een ecosysteem.
Groei ontstaat door diversificatie, samenwerking en het slim benutten van nieuwe instroomkanalen buiten de traditionele vrijwilliger.

Niet iedereen wil een functie, maar bijna iedereen wil soms bijdragen. Vrijwilligerswerk moet passen bij het leven van mensen. En de vereniging van de toekomst organiseert betrokkenheid als een flexibel netwerk in plaats van een vaste structuur.

Zet hierbij in op de organisatie (sociaal management) van sociale binding en collectieve identiteit!



Bedankt voor je aandacht!

- Contact; michel@prof-club.nl

nevobo
Nederlandse Volleybalbond