

## Het ABC van motivatie

De universele psychologische basisbehoeften aan **A**utonomie, **v**er**B**ondenheid en **C**ompetentie (of kortweg **ABC**) vormen de voedingsbodem van duurzame motivatie.

Hoe meer vrijwilligers zich voldaan voelen in hun ABC, hoe meer ze zich met volle overtuiging en passie inzetten voor hun vrijwilligerswerk, hoe meer toegewijd ze zijn, hoe meer inspanning ze ervoor leveren en hoe langer ze zich voor de organisatie blijven engageren. Vrijwilligersorganisaties doen er dan ook goed aan in te zetten op een cultuur die de ABC-behoeftes van haar vrijwilligers vooropstelt.

**Hieronder geven we enkele voorbeelden van hoe organisaties dit concreet kunnen doen.**

# A

**Autonomie** gaat over vrijwillig mogen denken, voelen en handelen. Kortom, je kan jezelf zijn in de organisatie als vrijwilliger.



### Faciliteer dialoog

Creëer mogelijkheden om met vrijwilligers in dialoog te gaan. Door de inbreng van vrijwilligers te stimuleren vergroot je hun betrokkenheid op en eigenaarschap over hun werk. Zorg tijdens deze overlegmomenten voor een tweerichtingsverkeer, waarbij er zowel vanuit de organisatie als vanuit de vrijwilligers gecommuniceerd kan worden over standpunten, ideeën, suggesties of bezorgdheden. Geef ook gevolg aan de suggesties die vrijwilligers aanreiken. Koppel terug waarom de organisatie al dan niet verder aan de slag zal gaan met deze ideeën en hoe deze eventueel een verdere uitwerking zullen kennen.

### Bied keuze

Geef vrijwilligers de ruimte om zelf te bepalen welke taken, rollen of verantwoordelijkheden zij wensen op te nemen, maar ook met wie en hoe ze deze precies willen invullen.

### Toon flexibiliteit en begrip

Vrijwilligers combineren hun inzet voor jouw organisatie met andere (persoonlijke) engagementen. Toon je begripvol wanneer zij mogelijks enige tijd verhinderd zijn om zich ten volle in te zetten voor jouw organisatie. Verwelkom hen met open armen wanneer ze de draad terug opnemen. Ondertussen kan het waardevol zijn om hen af en toe te laten weten dat je hen mist.

### Zet in op de betekenisvolheid van het werk

Neem voldoende tijd om het waarom van een beslissing, verzoek of taak uit te leggen en de meerwaarde ervan voor de leden of klanten, de organisatie of zelfs de maatschappij te duiden. Hoe meer vrijwilligers begrijpen waarom je van hen iets vraagt of hoe hun rol past binnen het grotere geheel, hoe groter de bereidheid om zich ervoor in te zetten, zelfs als de taken niet altijd even sterk aanleunen bij hun interesses en voorkeuren.

## Het ABC van motivatie

# B

**Verbondenheid** gaat over het ervaren van een warme, hechte, authentieke band met anderen. Kortom, je voelt je thuis als vrijwilliger in de organisatie.



### Maak het persoonlijk

Heet vrijwilligers welkom met een persoonlijk gesprek. In dit gesprek kan je hen wegwijs maken in het reilen en zeilen van de organisatie en heb je de unieke kans om je vrijwilligers beter te leren. Zo kan je onder meer peilen naar de beweegredenen om zich voor het vrijwilligerswerk te engageren, alsook naar hun interesses, persoonlijke voorkeuren en doelen. Je kan hier dan rekening mee houden als je hen inzet binnen de organisatie. Niet alleen nieuwkomers genieten van persoonlijk contact, maar ook de vrijwilligers die reeds langere tijd in de organisatie actief zijn plukken hier de vruchten van. Probeer daarom ook met hen op regelmatige basis persoonlijk contact te onderhouden. Ga na waaruit zij energie halen wanneer ze zich inzetten voor de organisatie en waar ze eventueel tegen aan lopen of ruimte voor verbetering zien, zodat je hen blijvend warm kan houden als vrijwilligers.

### Geef waardering

Koester je vrijwilligers en geef hen op regelmatige basis blijk van oprechte appreciatie en dankbaarheid. Laat je vrijwilligers weten dat zij het verschil maken en zet hen in de bloemetjes voor hun geleverde inspanningen. Ook een persoonlijke attentie, zoals een kaartje of berichtje op hun verjaardag, kan het gevoel van warmte en verbinding met de organisatie aanwakkeren. Duurzaam motiverende waardering zit soms in hele kleine dingen!

### Bouw aan het groepsgevoel

Niet enkel de band met de organisatie, maar ook de band tussen vrijwilligers onderling kan hun duurzame betrokkenheid versterken. Organiseer daarom vrijblijvend activiteiten waarop vrijwilligers elkaar kunnen ontmoeten en elkaar persoonlijk beter kunnen leren kennen.

## Het ABC van motivatie



**Competentie** gaat over het ervaren van het gevoel dat je in staat bent om de gewenste doelen te bereiken en succes te boeken. Kortom, je kan je vaardigheden inzetten en ontplooiën in de organisatie als vrijwilliger.



### Creëer duidelijkheid

Zorg ervoor dat vrijwilligers duidelijk weten wat er van hen verwacht wordt. Als de verwachtingen en doelstellingen helder zijn, dan weet men wat er nodig is om naar een einddoel toe te werken en kan men succeservaring(en) opdoen. Daarnaast is het ook belangrijk dat vrijwilligers op de hoogte worden gehouden van de recente ontwikkelingen en beslissingen binnen de organisatie, bijvoorbeeld door het uitsturen van een maandelijks nieuwsbrief op maat van de vrijwilligers.

### Voorzie zinvol werk dat aansluit bij hun vaardigheden

Vrijwilligers komen het best tot hun recht wanneer ze taken kunnen opnemen die ze als persoonlijk zinvol ervaren of wanneer ze hun vaardigheden kunnen inzetten en verder ontwikkelen. Door hen de mogelijkheid te bieden om taken, rollen of verantwoordelijkheden op te nemen die aansluiten bij hun kwaliteiten, en tegelijk kansen te creëren om bij te leren, dan zal dit hun motivatie ten goede komen.

### Geef opleiding & ondersteuning

Vrijwilligerswerk is voor velen ook een mogelijkheid om zich (persoonlijk) te ontwikkelen. Voorzie als organisatie dan ook continue en constructieve feedback en opvolging. Door in te zetten op de verdere opleiding en ondersteuning van vrijwilligers, zal je als organisatie niet enkel aan de slag kunnen gaan met meer competente, maar tevens ook meer kwalitatief gemotiveerde vrijwilligers!